

UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
Departamento de Ingeniería Comercial
MBA

**INFLUENCIA DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y
HOMBRES COMO MOTIVACIÓN PARA QUE UNA MUJER
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. Juan Tapia Gertosio

Junio de 2018

TÍTULO DE TESIS:

**“INFLUENCIA DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBR
ES
COMO MOTIVACIÓN PARA QUE UNA MUJER EMPRENDA EN CHILE”.**

AUTORA:

PAULINA VALERIA QUINTEROS MANZOR

TRABAJO DE TESIS, presentando en cumplimiento parcial de los requisitos para el Grado de MBA, Magíster en Gestión Empresarial de la Universidad Técnica Federico Santa María.

Observaciones:

Juan Tapia Gertosio

Lionel Valenzuela

José Miguel González.

Santiago, Junio de 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 mi vientre.

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 de emprender	32
9. Conclusiones	38
10. Bibliografía	40
11. Anexos	42

Tabla de tablas

Tabla 1: Brecha Salarial por tramo de escolaridad. Salario de mujeres como porcentaje del salario de los hombres	23
Tabla 2: Características positivas de emprender	33
Tabla 3: Características negativas de emprender	33
Tabla 4: Distribución de los emprendedores según sexo y motivación para iniciar un negocio.	43
Tabla 5: Principales afirmaciones que mejor reflejan los beneficios de ser independiente	44
Tabla 6: Ingreso medio y brecha salarial de ocupados, según grupo ocupacional, por sexo. 2012	47
Tabla 7: Distribución de los emprendedores según la principal razón por la que dejaron su último trabajo como asalariado	48

Tabla de gráficas

Gráfica 1: Edad de las emprendedoras	27
Gráfica 2: Cantidad de hijos y educación de las emprendedoras	28
Gráfica 3: Principal fuente de ingresos del hogar	28
Gráfica 4: Actividad que realizaba antes de formar el emprendimiento	29
Gráfica 5: Antigüedad del emprendimiento y sus ingresos	30
Gráfica 6: Salario antes de emprender vs. Ingresos del emprendimiento	31
Gráfica 7: Comparación ingresos y tiempo destinado con y sin emprendimiento	32
Gráfica 8: Principales motivaciones para emprender	34
Gráfica 9: Principales dificultades de emprender	35
Gráfica 10: Si pudieras volver el tiempo atrás qué decisión hubieras tomado.	36
Gráfica 11: Si hoy tuvieras la posibilidad de acceder a un trabajo asalariado, ¿la tomarías?	37
Gráfica 12: Clasificación de “Si lo haría. Otro motivo” de tomar un empleo luego de haber emprendido	37
Gráfica 13: Porcentaje población adulta que se encuentran trabajando en un emprendimiento en etapas iniciales o en un negocio establecido.	42
Gráfica 14: Distribución de los emprendedores según sexo y situación laboral previa	42
Gráfica 15: Motivación al momento de iniciar un negocio - Por región de Chile. 2016	43
Gráfica 16: Motivaciones para emprender en etapas iniciales. Mujeres	44
Gráfica 17: Brecha de género y las ganancias medias	45
Gráfica 18: América Latina: Proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 49 años, que trabajan 35 horas y más por semana, respecto del salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad, 1990 y 2014	45
Gráfica 19: Nivel de desigualdad de ingresos – Coeficiente de Gini. Año 2013 o el último año	46
Gráfica 20: Ingreso medio y brecha salarial de ocupados, según categoría laboral y sexo. 2012	46
Gráfica 21: Ingreso medio y brecha salarial de ocupados según sectores económicos, por sexo. 2012	47

1. Resumen Ejecutivo

En el último tiempo la comunidad internacional ha puesto la equidad y el respeto por los derechos humanos como uno de los temas principales a ser abordados por los países, recomendando desarrollar acciones concretas para superar las desigualdades y discriminaciones de todo tipo. En este contexto, la equidad de género ha pasado a ser un objetivo ineludible de las democracias modernas.

En el último estudio realizado en 2012 sobre la búsqueda de la igualdad de género (OECD), los países de la OECD identificaron las tres cuestiones más importantes de desigualdad de género: la violencia contra las mujeres; la persistente disparidad salarial entre los géneros; y la distribución desigual del trabajo no remunerado.

Si bien las raíces de la discriminación son diversas y complejas y van más allá de los límites de la economía ya que tienen que ver más con prejuicios; se ha planteado que hay discriminación económica contra las mujeres cuando éstas, teniendo “la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo” (McConnell, 2007).

Las mujeres jóvenes de los países de la OECD y América Latina tienen más años de educación que los hombres jóvenes, en promedio, pero una menor probabilidad de conseguir un trabajo remunerado. Las brechas de género aumentan con la edad, ya que la maternidad suele tener efectos negativos sobre la remuneración de las mujeres y su promoción profesional.

En el caso de Chile, diversos estudios muestran que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres que no sienta sus bases en productividad y que sólo se podría explicar por la discriminación de género o discriminación económica contra mujeres, siendo constituida principalmente por un subpago que castiga a éstas en un 15% en promedio; pero llegando a más del 110% en algunas ocupaciones.

En todos los países de la OECD aún persiste una desventaja económica de las mujeres respecto de los hombres, incluso en los países industrializados. A pesar de que Chile aprobó en 2009 la Ley N° 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, se sigue observando que todavía existen brechas salariales entre sexos en todos los sectores económicos y productivos.

Por otro lado, los estudios muestran que en 20 años más, el 50% de las empresas aproximadamente, y los trabajos asalariados que tenemos y como los conocemos hoy, no van a existir, por eso la tarea es formar a aquellas personas que van a crear las empresas del futuro resultando sumamente importante fomentar el emprendimiento en nuestro país, ya que será el motor de crecimiento para la economía de las nuevas generaciones.

El porcentaje de mujeres emprendedoras es inferior al porcentaje de hombres que están involucrados en emprendimientos, lo que habla de la persistencia de la brecha de género,

también en este ámbito, tanto en Chile como a nivel internacional. Según la última EME 2015 (Encuesta de Micro Emprendimiento) solo un 38,1% corresponde a emprendimientos femeninos; y de estos negocios, el 50% funcionan dentro de la vivienda, cifra que se reduce a 16,2% en el caso de los que cuentan con hombres como propietarios. También se tiene que aquellos pertenecientes a hombres operan en su mayoría a tiempo completo, mientras los de propiedad de mujeres funcionan a media jornada o pocas horas a la semana.

Chile sigue destacando entre los países de la OECD como la economía que presenta la mayor prevalencia de personas adultas que se declaran emprendedoras. Entre todos los países participantes del GEM 2016, Chile es el séptimo país con mayor intención de emprender (48%), si se considera al total de la población adulta.

Las motivaciones para comenzar un negocio son de índole muy diversa y el espíritu emprendedor es de base común. Sin embargo, las mujeres se ven enfrentadas a mayores 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 y generalmente las mujeres desempeñan roles y responsabilidades en sus casas que los hombres no tienen. En términos del tipo de motivación para el emprendimiento en Chile, el 75% de los hombres declara emprender por oportunidad, cifra menor respecto de las mujeres, pues sólo el 57,2% declara que su emprendimiento fue por oportunidad.

Dentro de los factores condicionantes o influyentes, conocidos hasta ahora, para que una mujer decida emprender en Chile se encuentran factores tales como financiamiento, políticas gubernamentales de apoyo, formación, redes sociales o de contacto, percepción de habilidades y rol familiar, entre otras. Según Jeanne Halladay (2002), la motivación universal que impulsa a una mujer a comenzar un negocio es la necesidad de generar ingresos. Si una mujer tuviera las mismas oportunidades de obtener la misma cantidad de dinero que un hombre en la misma posición de trabajo, esta motivación sería menor.

Luego de realizar una encuesta para este estudio y su posterior análisis, se evidenció y caracterizó a la mujer emprendedora chilena, las cuales en su gran mayoría, poseen estudios superiores y con más del 50% siendo la principal fuente de ingresos o aportando de igual manera que su conviviente en el hogar. En la muestra estudiada destacan las mujeres con carrera profesional completa sin hijos, representando al 23,1% del total.

Se evidenciaron las principales limitaciones de las mujeres emprendedoras de nuestro país y en general, la principal dificultad a la cual se han visto enfrentadas ha sido el poder encontrar nuevos clientes para su negocio. La principal limitación económica ha sido la dificultad de acceder a financiamiento ya sea a través de entidades bancarias o programas del Estado y fue catalogada también dentro de las principales características negativas de formar un emprendimiento. La principal limitación social y cultural a la cual se ven enfrentadas las mujeres es a la segregación horizontal del mercado, la cual ayuda a mantener los estereotipos de género relacionados con los roles apropiados para las mujeres. Lo cual se ve muy bien reflejado como una de las principales dificultades

planteadas por las mujeres emprendedoras que deben destinar mucho más tiempo que sus pares hombres al cuidado de familiares y/o hijas(os) y a los quehaceres del hogar.

El 67% de las encuestadas trabajó como dependiente previamente al emprendimiento, si bien, de éstas un 49% reconoce que sus ingresos como asalariada eran inferiores a los de sus pares hombres, este factor brecha salarial que existe entre hombres y mujeres en nuestro país no es un influyente o motivacional para decidir comenzar un emprendimiento; como sí lo son otros factores como desear ser su propia jefa, trabajar en o desde el hogar y ser dueñas de su tiempo y así poder distribuirlo a su manera para poder hacer frente a los quehaceres del hogar y al cuidado de las(os) hijas(os) y/o familiares. Este último factor que se entre mezcla como una motivación y a la vez una dificultad, debido que es un rol aún sólo asociado a las mujeres, por lo cual es motivador cuando se decide emprender, ya que se tendrá más tiempo para ellos, pero a su vez, cuando ya se tiene el emprendimiento, resta tiempo valioso para poder hacer crecer el negocio y dedicarle dicho tiempo a la búsqueda de nuevos clientes, capacitaciones, potenciar el producto o servicio, entre tantas otras labores que exige ser dueña de un negocio.

2. Abstract

Lately, the international community has set equality and respect for human rights as one of the main themes to be addressed by the countries, recommending that concrete actions be developed to overcome inequalities and discriminations of all kinds. In this context, gender equality has become an unavoidable goal in modern democracies.

In the last study done in 2012 about the search for gender equality (OECD), OECD countries identified the three most important questions of gender equality: violence against women, persistent wage disparity between genders, and the unequal distribution of unpaid labor.

Although the roots of discrimination are diverse and complex, and go beyond the limits of economy, having more to do with prejudice; it has been proposed that there is economic discrimination against women when these, having “the same capability, level of education, training, and experience as men, receive an inferior treatment at the time of hiring, the access to employment, raises, salaries, or work conditions” (McConnell, 2007).

Young women in OECD countries and in Latin America have more years of education than young men, on average, but a lower probability of obtaining a paid job. The gender gaps widen with age, since maternity tends to have negative effects on women’s wages and professional promotions.

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

In all OECD countries, women have a persistent economic disadvantage compared to men, even in industrialized countries. Even though Chile approved, in 2009, Law 20,348 that protects the right to equal wages between men and women, there are still wage gaps between sexes in all economic and productive sectors.

On the other hand, studies show that in 20 more years, approximately 50% of companies, and paid jobs that we have as we know them today, will not exist, which is why the task is to train the people who will create future companies, making it very important to encourage entrepreneurship in our nation, since it will be the engine of growth for the economy of future generations.

The percentage of women entrepreneurs is lower than the percentage of men involved in new businesses, which speaks to the persistence of the gender gap, in this area as well, in Chile and internationally. According to the latest EME, 2015 (Survey of Microbusiness, for its initials in Spanish) a mere 38.1% is female entrepreneurship; and of these businesses, 50% are operated from the home, this number goes down to 16.2% for businesses that have

men as their owners. In addition, those which belong to men operate, for the most part, full-time, while those which are under ownership of women are part-time or just a few hours a week.

Chile continues to stand out among the OECD countries as the economy with the highest prevalence of adults who claim to be entrepreneurs. Of all the countries that participated in GEM 2016, Chile is in 7th place for the highest intention to start a business (48%), when considering the entire adult population.

The reasons for starting a business are very diverse in character, and the entrepreneurial spirit is the common factor. However, the women are confronted with more hurdles when it comes to starting a business: lack of capital or difficulties in access to capital, lack of training and preparation, reduced access to opportunities and, generally, women assume various roles and responsibilities in their homes, which men do not have. In terms of the kind of motivation for entrepreneurship in Chile, 75% of men indicate that they started a business because of an opportunity, a number that, when it comes to women, only 57.2% indicate that they did so due to an opportunity.

Among the conditioning or influencing factors, known at present, that lead to a woman deciding to start a business in Chile are factors like financing, policies offering public aid, training, social networking and contacts, perception of abilities, and family roles, among others. According to Jeanne Halladay (2002), the universal motivation that drives women to start a business is the need to generate income. If a woman had the same opportunities to obtain the same amount of money that a man in the same work could make, this motivation would diminish.

After conducting a poll for this study and after its analysis, Chilean women entrepreneurs were shown to have certain characteristics; in the vast majority, they had been in higher education and more than 50% were the primary source of income or contributed to the household income equal to their partner. In the study sample, women who have completed a professional degree and have no children stand out, representing 23.1% of the total.

The primary limitations evidenced among women entrepreneurs in our nation, and in general, the primary difficulty that they had confronted was the ability to find new clients for their business. The primary economic limitation has been the difficulty of accessing financing whether it be through banking entities or state programs and was also registered as among the primary negative features of forming a new business. The primary social and cultural limitation with which women are faced is the horizontal segregation of the market, which has helped maintain gender stereotypes related to appropriate women's roles. All this is well reflected in one of the primary difficulties presented by women entrepreneurs, that they had to dedicate far more time to the care of family and/or children and household chores than their male counterparts.

67% of the women polled worked as an employee prior to starting the new business, although 49% of these indicate that their income as a salaried employee was inferior to that of their male counterparts, this gender pay gap factor that exists between men and women in our nation is not an influencing or motivational factor for deciding to start a new business; as are other factors like wishing to be their own boss, work in or from the house, and taking ownership of their time, thus distributing their time as they wished to face the household chores and the care of children and/or other family members. This latter factor is both a motivation and, at the same time, a difficulty, since it is a role still solely associated with women, for which reason, when she decides to become an entrepreneur, because she will thus have more time for them, while at the same time, when the woman has started the business, it takes valuable time away needed to make the business grow and to dedicate to the search for new clients, training, strengthening of the product or service, among many other labors that being the owner of a business requires.

3. Introducción

Los roles que desempeñan las mujeres en los diferentes ámbitos: económico, político, social, laboral, etc; son distintos de los hombres en cuanto a la valoración que se les atribuye por parte de la sociedad. Esta diferenciación, no solamente está integrada en las estructuras sociales y económicas de un país, si no que se reproduce en las políticas, los programas, la asignación de recursos y el modo en que se reparte la riqueza.

En los últimos años la comunidad internacional ha puesto la equidad y el respeto por los derechos humanos como uno de los temas principales a ser abordados por los países, recomendando desarrollar acciones concretas para superar las desigualdades ya sean socioeconómicas, de género, de edad, religiosas, de etnia, de raza u otras muchas discriminaciones existentes en nuestra sociedad. En este contexto, la equidad de género ha pasado a ser un objetivo insoslayable de las democracias modernas (MIDEPLAN, 2017).

Si bien las raíces de la discriminación son diversas y complejas y van más allá de los límites de la economía ya que tienen que ver más con prejuicios; se ha planteado que hay discriminación económica contra las mujeres cuando éstas, teniendo “la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo” (McConnell, 2007). Según estos mismos autores, hay 4 tipos generales de clasificar la 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 discriminación salarial cuando las diferencias salariales no se deben a la existencia de diferencias de productividad.
- Discriminación en el empleo: Existe cuando, manteniéndose todo lo demás constante, las mujeres soportan una parte desproporcionada de la carga del desempleo.
- Discriminación ocupacional: Significa que las mujeres han sido excluidas total o parcialmente de algunas ocupaciones, aunque sean tan capaces como los hombres de realizar estos trabajos y, en cambio, están concentradas en otras ocupaciones para 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 mundo laboral, con tasas de participación que van desde el 45,3% para el año 2010 hasta un 48% el 2016 y con tasas de ocupación que van desde el 41% (2010), hasta un 44,7% (2016) (INE, 2017). En este mismo periodo, el crecimiento en la participación laboral también se vio reflejado en un crecimiento en la participación de mujeres emprendedoras, teniendo un 18% el 2010 hasta un 26% el 2016. (GEM, Reporte Nacional de Chile, 2016). Los resultados de la Cuarta

encuesta de microemprendimiento (EME 2015) que es elaborada en conjunto por el Instituto Nacional de Estadísticas y la Unidad de Estudios del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo; muestran que existe un total de 1.865.860 emprendimientos entre Microempresas y PYMES, de los cuales 709.933 son mujeres (representando el 38,1%); es decir, por cada 10 emprendedores hay 6 emprendedoras; y según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM) se tiene que en todos los países donde se realizan sus estudios se mantiene esta tendencia hacia una mayor cantidad de hombres emprendedores que mujeres emprendedoras.

En el caso de Chile, diversos estudios muestran que en el país existe una brecha salarial entre hombres y mujeres que no sienta sus bases en productividad y que solo se podría explicar por la discriminación de género o discriminación económica contra mujeres, siendo constituida principalmente por un subpago que castiga a éstas en un 15% en promedio; pero llegando a más del 110% en algunas ocupaciones clasificadas en “Miembros del poder ejecutivo, cuerpos legislativos y directivos” (Sol, Mujeres Trabajando 2015).

Un estudio elaborado en conjunto por el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y el Sernam, estima que “la eliminación de la brecha de ingresos en razón de género en Chile podría implicar una reducción del 8% de la extrema pobreza y en un aumento del 2% en el ingreso per cápita promedio” (MIDEPLAN, 2008).

“Los estudios muestran que en 20 años más, el 50% de las empresas aproximadamente, y de los trabajos que tenemos, no van a existir, por eso la tarea es formar a aquellas personas que van a crear las empresas del futuro” (Moreno, 2017). Tal como lo indica el citado, resulta sumamente importante fomentar el emprendimiento en nuestro país, ya que será el motor de crecimiento para la economía de las nuevas generaciones. Dentro de los factores condicionantes o influyentes para que una mujer decida emprender en Chile se encuentran factores, formales e informales, tales como financiamiento, políticas gubernamentales de apoyo, formación, redes sociales o de contacto, percepción de habilidades, rol familiar; pero ¿qué tan influyente es la brecha salarial que existe actualmente en el mercado chileno entre hombres y mujeres, para que una mujer decida buscar su independencia y formar una nueva empresa?

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

El objetivo general es evaluar como la discriminación económica contra mujeres, en particular a través de la diferencia salarial con los hombres, influye en la motivación y promoción para emprender en Chile.

4.2 Objetivos Específicos

1. Identificar la realidad de la emprendedora chilena.
2. Determinar las principales limitaciones a las cuales se ve enfrentada la mujer emprendedora; ya sean sociales, económicas, políticas o culturales.
3. Determinar los diversos factores que tienen mayor influencia, ya sea positiva o negativa, para que una mujer emprenda en Chile.

5. Emprendimiento y motivos para emprender

FACTORES INFLUYENTES Y MOTIVACIONALES PARA EMPRENDER

Caracterización y motivación de los emprendedores:

Según el último GEM (GEM, Reporte Nacional de Chile, 2016) las características de la Actividad Emprendedora en Chile son:

- Tasa de actividad emprendedora: el 24,2% de la población entre 18-64 años declara estar en fase inicial de actividad emprendedora (TEA¹), y un 8,0% se declara en actividad establecida.
- Edad: La edad promedio de los emprendedores en etapas iniciales es de 39 años, mientras que la edad promedio de los establecidos es de 48 años.
- Sector económico: El 53,4% de los emprendedores iniciales y el 41,7% de los establecidos poseen negocios en sectores de actividad relacionados con consumidores finales.
- Escolaridad: El 65,9% de los emprendedores en etapas iniciales tiene niveles educativos más allá de la educación obligatoria, mientras que para los establecidos esa cifra alcanza el 62,6%.

¹ Actividad Emprendedora en Etapas iniciales. TEA por sus siglas en inglés: Total Early-Stage Entrepreneurial Activity. Son los emprendedores nacientes (0-3meses) más los Propietarios de un nuevo negocio (3-42 meses de antigüedad)

- Nivel de ingresos: El 59,9% de los emprendedores en etapas iniciales se encuentran en los estratos socioeconómicos ABC1 y C2, para los establecidos la misma medición alcanza el 66,1%.
- Motivación: El 75,8% de los emprendedores iniciales manifestó que su motivación para emprender fue una oportunidad de negocio y el 22,7% señala haberlo hecho por necesidad.
- Género: por cada 10 hombres emprendedores hay 6 mujeres emprendedoras.

El porcentaje de mujeres emprendedoras es inferior al porcentaje de hombres que están involucrados en emprendimientos, lo que habla de la persistencia de la brecha de género, tanto en Chile como a nivel internacional. Para el caso de hombres y de mujeres que se encuentran trabajando en un emprendimiento en etapas iniciales o en un negocio establecido se tiene que, para los países de la OECD² un 22% de emprendimientos son de hombres y un 13% de mujeres; para América Latina y el Caribe se tiene que un 31% de emprendimientos son de hombres y un 24% de mujeres; sin embargo en Chile se tiene un 39% de emprendimientos son de varones y un 26% de mujeres, lo cual en otras palabras quiere decir que existen 6 mujeres emprendedoras por cada 10 hombres emprendedores, proporción que es menor a la de América Latina y el Caribe y los países basados en eficiencia³, donde existen 7 mujeres emprendedoras por cada 10 hombres emprendiendo (Ver Gráfica 13 – Anexo 1) (GEM, Reporte Nacional de Chile, 2016).

Según la última EME (Encuesta de Micro Emprendimiento) 2015 (Ministerio, 2016), se tiene que hay un total de 1.865.860 emprendedores, de los cuales 709.933 son mujeres (lo que representa un 38,1%). El 50% de los negocios pertenecientes a éstas funcionan dentro de la vivienda, cifra que se reduce a 16,2% en el caso de los que cuentan con hombres como propietarios.

Según el perfil de los emprendedores, que dice relación con su situación laboral antes de su negocio actual ya sea como asalariado u obrero, o bien, como emprendedor; se tiene que el 62,6% de las emprendedoras trabajó antes de su negocio actual como asalariado u obrero, mientras que entre los hombres se eleva a 77,9% (Ver Gráfica 14– Anexo 1). Complementariamente se observa que el principal motivo señalado por las emprendedoras para dejar tal trabajo dice relación con: las “Responsabilidades familiares”, reuniendo el 30,9% de las respuestas, en segundo lugar se encuentra “Retiro, jubilación o estudio” con un 10,8% y en tercer lugar el “Término de contrato o acuerdo” con un 10,5%.

En tanto, respecto a las características de los negocios se obtuvo que, aquellos pertenecientes a hombres operan en su mayoría a tiempo completo, mientras los de

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. OECD por sus siglas en Ingles: Organization for Economic Co-operation and Development

³ GEM utiliza la tipología del Foro Económico Mundial para definir las tres fases de desarrollo económico en el que se encuentran los países: economías basadas en recursos, economías basadas en la eficiencia y economías basadas en la innovación. Lo anterior, con el fin de caracterizar cómo los países combinan sus factores para la competitividad, y cómo estas combinaciones difieren entre ellos en las distintas fases de desarrollo económico. Chile se encuentra en la Categoría de economías basadas en la eficiencia.

propiedad de mujeres funcionan a media jornada o pocas horas a la semana, lo que guarda directa relación con la motivación emprendedora, es decir, las mujeres hacen compatible sus labores como emprendedora con sus “Responsabilidades familiares”, contando por ejemplo con jornadas parciales, esto reflejado también en el lugar de funcionamiento de los emprendimientos, sus viviendas.

Chile sigue destacando entre los países de la OECD como la economía que presenta la mayor prevalencia de personas adultas que se declaran emprendedoras. Entre todos los países participantes del GEM 2016, Chile es el séptimo país con mayor intención de emprender (48%), si se considera al total de la población adulta. La motivación de los emprendedores chilenos a la hora de poner en marcha un nuevo negocio se distingue entre aquellos individuos que declaran emprender por oportunidad, de aquellos que declaran emprender por necesidad. El GEM diferencia en su metodología entre tres principales impulsos a las motivaciones por oportunidad: Incrementar el ingreso, independencia y mantener los ingresos. Para la población que declara ser emprendedor en etapas iniciales (TEA), a nivel nacional se tiene (Ver Gráfica 15 – Anexo 1):

- un 41% de los emprendedores en etapas iniciales (2016) declara que la principal motivación para emprender fue incrementar su ingreso, el mismo porcentaje del ciclo 2015.
- Continuando con los emprendedores por oportunidad, un 23% señala emprender para tener mayor independencia (2016), grupo que alcanzaba el 25% en la medición anterior.
- Asimismo, un 27% de los emprendedores en etapas iniciales declara emprender por necesidad y para mantener su nivel de ingreso, porcentaje que disminuyó con respecto al ciclo anterior (31%).
- A su vez, el 9% declara emprender por motivos mixtos, a diferencia del ciclo 2015 en que solo un 3% formaba parte de este grupo.

A nivel nacional, un 18% de la población adulta emprende por oportunidad (porcentaje similar a la medición anterior). En tanto, un 5,5% emprende por necesidad (6,6% en el ciclo 2015).

Las mujeres tienen menos probabilidades de ser trabajadoras por cuenta propia que los hombres y son menos propensas que los hombres de tener empleados. Reflejando el tamaño de sus empresas, los sectores en los que operan las mujeres, y una variedad de otros factores, las mujeres que trabajan por cuenta propia ganan menos que sus homólogos masculinos - al menos una quinta parte menos - en casi todos los países de la OECD. (OECD, 2017). Según la encuesta CASEN 2009, del total de mujeres que trabajan, un 19,2% lo hace por Cuenta Propia, el 80,8% restante lo hace de manera Dependiente, en la última encuesta CASEN del 2015 el 18,6% de las mujeres trabaja por Cuenta Propia.

Motivación y factores condicionantes de emprendimientos de mujeres:

Durante la década del 2005 al 2015 en Chile:

- La intención de emprender de una mujer pasó de 10% a un 48%. Una alta tasa de intención no redonda necesariamente en un alto porcentaje de actividad emprendedora, y la brecha entre intención y acción es mayor en las mujeres que en los hombres.
- El temor al fracaso en un emprendimiento en las mujeres disminuyó de un 42% a un 35%.
- La tasa de emprendimiento femenino en etapas iniciales pasó desde un 8% a un 22%. Esto puede deberse tanto a factores culturales como a la promoción de la participación femenina en la economía impulsada por programas pro-emprendimiento enfocados en el género promulgados por el Gobierno, donde se contribuye a la visualización y aumento del emprendimiento femenino, lo que ayuda a generar redes y alianzas que ayudan a fortalecer y al desarrollo de las capacidades emprendedoras.

Las motivaciones para comenzar un negocio son de índole muy diversa y el espíritu emprendedor es de base común. Sin embargo, las mujeres se ven enfrentadas a mayores 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 desempeñan roles y responsabilidades en sus casas:
 - cuidado de adultos mayores, enfermos, dependientes y niños, por lo cual muchas veces resulta difícil equilibrar estas responsabilidades con la tarea de mantener un negocio. Además, solo el 19% de las mujeres declara que hay suficiente disponibilidad de servicios sociales, que permiten que las mujeres puedan continuar trabajando, incluso después de haber tenido hijos. (GEM, Global Entrepreneurship Monitor Mujer, 2015).

La principal motivación para las mujeres que iniciaron un emprendimiento según la última EME (Ministerio, 2016) fue “Obtener mayores ingresos” con un 29,6%; a esta le sigue con un 16,1% de las respuestas por “Responsabilidades Familiares”, y con un 12,3% el hecho de que “Encontró una oportunidad en el mercado” (Ver Tabla 4– Anexo 1). Por otra parte, para las microempresarias, destacan dentro de las principales afirmaciones que mejor reflejan los beneficios de ser independientes el que pueden “Realizar tareas domésticas y/o cuidado de niños y adultos mayores en el hogar” (39,6%), seguida de que “Les gusta no tener jefe” (28,8%). Mientras que para los hombres la alternativa más señalada es no tener jefe (36,8%) (Ver Tabla 5– Anexo 1).

En base a los planteamientos de North⁴, la conducta humana está condicionada por el entorno institucional. Así pues, las instituciones formales e informales pueden limitar o favorecer las decisiones de los individuos y específicamente la decisión de crear o no una empresa. Según Alvarez (C. Alvarez, 2012) en su análisis cuantitativo sobre los factores del entorno que condicionan la actividad emprendedora femenina en España, concluye que los factores informales (Percepción de habilidades para emprender, redes sociales y rol familiar) tienen un efecto significativo sobre la probabilidad de ser mujer emprendedora, mientras que los factores formales (financiación, políticas de apoyo no económicas y formación) no tienen ningún efecto. De esta manera, se puede afirmar que los factores informales son más relevantes para el emprendimiento femenino que los factores formales, planteamiento genérico que se puede deducir de investigaciones anteriores de otros autores. A su vez en Chile, Fernandez (C. Fernandez, 2014) también realizaron un análisis sobre los factores del entorno, llegando prácticamente a las mismas conclusiones que Alvarez, determinando que la Percepción de habilidades, Redes de contacto y el rol familiar son factores que tienen una alta incidencia sobre la probabilidad de ser mujer emprendedora.

EMPENDIMIENTO POR NECESIDAD Y POR OPORTUNIDAD

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

La emprendedora motivada por necesidad es:

- aquella que pone en marcha un negocio con el propósito de poner fin a un problema financiero o porque no pudo emplearse en el mercado laboral.

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

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

⁴ North (NORTH, 1990) distingue entre instituciones formales (leyes, reglamentos y procedimientos gubernamentales) e instituciones informales (creencias, ideas y actitudes o sea, la cultura de una sociedad) apuntando a que la diferencia entre estas es de grado, a medida que incrementa la complejidad de las sociedades se incrementa también la formalización de dichas limitaciones.

En términos del tipo de motivación para el emprendimiento en Chile, el 75% de los hombres declara emprender por oportunidad, cifra menor respecto de las mujeres, pues solo el 57,2% declara que su emprendimiento fue por oportunidad. Se observa también que las mujeres emprenden en mayor medida por necesidad 34% versus un 18,8% de los hombres. Si solo se analizan las motivaciones a la hora de emprender en etapas iniciales por género (TEA) en la región de América Latina y el Caribe, entre 2007 y 2014 las motivaciones de las mujeres para emprender eran por necesidad (Ver Gráfica 16 – Anexo 1). No obstante, en el año 2015 la tendencia cambió y se observa que en este ciclo el 62,9% de las mujeres en etapas iniciales declara haber emprendido por oportunidad.

Según Jeanne Halladay (2002, citada por (GEM, Global Entrepreneurship Monitor Mujer, 2015), la motivación universal que impulsa a una mujer a comenzar un negocio es la necesidad de generar ingresos. Si una mujer tuviera las mismas oportunidades de obtener la misma cantidad de dinero que un hombre en la misma posición de trabajo, esta motivación sería menor.

6. Brecha salarial y desigualdad

Países OECD:

En el último estudio realizado en 2012 sobre la búsqueda de la igualdad de género, (OECD, Closing the Gender Gap: Act Now, 2012) los países de la OECD identificaron las tres cuestiones más importantes de desigualdad de género: la violencia contra las mujeres; la persistente disparidad salarial entre los géneros; y la distribución desigual del trabajo no remunerado. Muchos países están ahora dando prioridad a estas cuestiones en las políticas, y muchos también están presionando para lograr que más mujeres participen en los niveles de liderazgo de los sectores público y privado.

Las mujeres jóvenes de los países de la OECD tienen más años de educación que los hombres jóvenes, en promedio, pero una menor probabilidad de conseguir un trabajo remunerado. Las brechas de género aumentan con la edad, ya que la maternidad suele tener efectos negativos sobre la remuneración de las mujeres y su promoción profesional.

Las tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo se han acercado a las de los hombres en las últimas décadas, pero en todos los países las mujeres siguen teniendo menos probabilidades que los hombres de participar en el trabajo remunerado. Cuando las mujeres trabajan, son más propensas a hacerlo a tiempo parcial, tienen menos probabilidades de avanzar a puestos directivos, son más propensas a enfrentarse a la discriminación y ganan menos que los hombres. Las mujeres, en la OECD, en promedio ganan casi un 15% (2015) menos que sus homólogos masculinos, una tasa que apenas ha cambiado desde 2010 (Ver Gráfica 17- Anexo 1).

América Latina y el Caribe:

Las brechas salariales de género persisten como obstáculo para la autonomía económica de las mujeres y la superación de la pobreza y la desigualdad en América Latina y el Caribe.

La CEPAL⁵ (CEPAL, 2017) analizó el sueldo medio de mujeres y hombres asalariados urbanos de 20 a 49 años que trabajan 35 horas y más por semana en 18 países de la región (promedio ponderado). Los comparó según años de escolaridad y observó su evolución entre 1990 y 2014, constatando la persistencia de importantes diferencias dependiendo del nivel educacional de las personas empleadas:

- En el grupo de mujeres con menor nivel educativo (0 a 5 años de instrucción): 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%. Esto se debe, según la CEPAL, a dos factores: a la regulación y formalización del trabajo doméstico remunerado, ya que los países han establecido montos salariales mínimos por hora y tiempos máximos de las jornadas de trabajo; y al aumento de los salarios mínimos que rigen para toda la población y su utilización en algunos países para nivelar hacia arriba los ingresos de las personas ocupadas sin calificación.
- En los niveles intermedios de educación (6 a 9 años de instrucción) no se modificaron sustancialmente los valores. Las mujeres pasaron de ganar 70% del salario de los hombres en 1990 a 75,3% en 2014 (una reducción de 5,3 puntos porcentuales de la brecha).
- Aquellas con 10 a 12 años de instrucción escalaron de 67,6 % a 74,5% (una caída de 6,9 puntos porcentuales en la brecha salarial).
- Población de mayor nivel educativo (13 años y más de instrucción) presentan 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 áreas como la ciencia y tecnología, a industrias como la de las telecomunicaciones y a empresas de gran tamaño, puede estar contribuyendo positivamente, aunque todavía sin generar plena igualdad. Esto significa que la inversión en educación y capacitación profesional de las mujeres no las acerca de forma lineal a los ingresos de los hombres con la misma formación.

La disminución de 12,1 puntos porcentuales promedio de la brecha entre los salarios de mujeres y hombres entre 1990 y 2014, significa un avance hacia la igualdad salarial entre mujeres y hombres en América Latina. Sin embargo aún el salario en promedio de las mujeres es solo el 84% por ciento de lo que ganan los hombres (Ver Gráfica 18- Anexo 1).

A pesar del aumento en el número de mujeres participando en el mercado laboral Latinoamericano, las brechas de género asociadas a la participación laboral son aún un tema pendiente a ser resuelto por los países de la región. Si bien existen políticas públicas que buscan promover y facilitar los canales de inserción y permanencia de las mujeres en el

⁵ Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

mercado de trabajo, conforme a lo declarado a partir de distintas convenciones internacionales, aún existen aspectos relativos a la calidad y las condiciones de trabajo que limitan las posibilidades de lograr su pleno desarrollo y autonomía: las mujeres se insertan con mayor frecuencia en ciertas categorías ocupacionales, generalmente vinculadas a áreas de servicios, y tienden, en promedio, a percibir ingresos más bajos. Además, los grados de precariedad y de flexibilidad de sus empleos son mayores que los de los hombres (Lais Abramo, 2006).

Chile:

Chile es el país de la OECD con mayor desigualdad de ingreso cuando ésta es medida según el coeficiente de Gini⁶: 0,503 (2011), seguido de un 0,482 en México versus 0,25; el menor, en Dinamarca (Ver Gráfica 19 - Anexo 1). Los ingresos del 10% más rico en Chile son 26 veces más altos que los del 10% más pobre. (OECD, La Lucha por la igualdad de género: Una batalla cuesta arriba, 2017). Además, en el mercado del trabajo, las diferencias de género también son altas, una mujer tiene una probabilidad de tener un trabajo remunerado 23% inferior a la de un hombre (12% en la OECD). 53% de las mujeres y 85% de los hombres entre 15 y 64 años de edad tienen un empleo (respectivamente 62% de las mujeres y 74% de los hombres en la OECD) (OECD, Todos Juntos. ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia?, 2015).

Según datos de la OECD, las mujeres en Chile, en promedio ganan un 21,1% (2015) menos que los hombres, una tasa que ha subido desde 2010 cuando era 16% (Ver Gráfica 17- Anexo 1).

Tomando los ingresos laborales resultantes de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI), elaborada por el INE, se tiene que los datos generales indican que en 2012 el total de personas Ocupadas se estimó en 7.199.138, de las cuales 3.104.902 son mujeres y 4.094.196 son hombres. En términos de ingresos laborales, las mujeres perciben un ingreso medio de \$338.791 y los hombres de \$500.787. Esto refleja una brecha salarial desfavorable para las mujeres Ocupadas, considerando que perciben un ingreso Medio mensual 32,3% menor que el de los hombres.

Según el INE (INE, Mujeres en Chile y el mercado del trabajo, 2015) al comparar las brechas salariales se tiene:

- El mayor diferencial se observa en las y los trabajadores por Cuenta Propia donde las mujeres perciben en promedio 41,9% menos que los hombres. El menor diferencial se encuentra entre las y los trabajadores del Servicio Doméstico, donde las mujeres perciben en promedio 10,0% menos que los hombres. (Ver Gráfica 20 – Anexo 1).
- Las mujeres perciben en promedio ingresos menores que los hombres en todos los sectores económicos, destacándose la mayor brecha en el sector Primario, donde las mujeres perciben 45,5% menos que los hombres (Ver Gráfica 21 – Anexo 1).

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

- Como lo muestra la Tabla 1 independiente del tramo de años de escolaridad en que se encuentren mujeres y hombres, en todos ellos las mujeres perciben un salario más bajo en relación a los varones.

Tabla 1: Brecha Salarial por tramo de escolaridad. Salario de mujeres como porcentaje del salario 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 CASEN

- Al segregar por grupo de ocupación, la mayor brecha salarial se produjo en el grupo ocupacional Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de otros Oficios, donde la ocupación de los hombres es ampliamente superior a la de las mujeres, generando brechas del 65,9% (Ver Tabla 6 – Anexo 1).

El INE a través de la encuestas NESI de los períodos 2010, 2011 y 2012, descompuso las brechas salariales entre mujeres y hombres utilizando la metodología propuesta por Oaxaca-Blinder para determinar, a través de un modelo explicativo, si las razones detrás de las diferencias de ingresos están explicadas por un efecto de dotación de capital humano (educación, capacitación y la experiencia laboral), por uno de discriminación o por la interacción entre ambos componentes y concluyó:

- Las brechas salariales que existen entre ambos sexos, por su parte, son de gran relevancia en tanto existen en todos los sectores económicos y ocupaciones, siendo negativas para las mujeres. Los datos demostraron que las mujeres en Chile presentan mayor capital humano que los hombres, al menos en lo que se refiere a la educación formal. Así, aun cuando ellas poseen un capital humano mayor que el de los hombres, en promedio sus remuneraciones son más bajas, situación producida en parte porque acceden en menor medida a posiciones de poder dentro de las organizaciones donde se desempeñan. Esta situación reflejaría problemas de subutilización de capital humano y sus consecuencias negativas sobre la productividad del país.
- Según el modelo, las brechas salariales en todos los perfiles estudiados son principalmente explicadas por una prevalencia del efecto discriminación

desfavorable a las mujeres. El efecto discriminación dice relación con aspectos no observables y que inciden en los retornos o compensaciones recibidas por transar trabajo en el mercado (INE, Mujeres en Chile y el mercado del trabajo, 2015).

La brecha de salarios por sexo se presenta en todo el espectro de ocupaciones y niveles de calificación de las y los trabajadores, lo que indica que existen factores transversales detrás de esta situación de desigualdad de la empleabilidad femenina en comparación a la masculina. Otro factor crucial detrás de las desigualdades salariales, es la legislación chilena que replica la lógica cultural de ausencia de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. “La ley asume que es la mujer la única responsable del cuidado de los hijos, lo que se expresa claramente en las leyes de sala cuna y post natal, por ejemplo. Esto encarece artificialmente el costo de contratar mujeres, lo que se traduce en que, por realizar el mismo trabajo, las mujeres tengan un castigo salarial” (Bravo, 2017).

Carla Brega, socióloga e investigadora de la Fundación Sol (Sol, www.fundacionsol.cl, 2017) sostiene que en el contexto que viven las mujeres en el mundo del trabajo en Chile “se puede constatar una subvaloración de las capacidades de las mujeres en el mercado del trabajo”. Según los datos que entrega la encuesta CASEN 2015, las cifras son claras: A medida que aumentan los años de estudios de las mujeres, mayor es la brecha salarial con sus pares: su participación laboral ronda el 47% (mientras que en el caso de los hombres se acerca al 70%); lo mismo para las brechas salariales realizando similares labores o la casi imposibilidad de acceder a cargos de responsabilidad.

Según Brega, lo primero que se tiene es una brecha salarial que persiste. Si se toman los datos de la encuesta CASEN 2015 se observa que el ingreso mensual promedio de los hombres alcanza los \$521.000, en tanto las mujeres tienen como promedio \$384.000. La diferencia es cuestionable. Al tratar de explicar esta diferencia se encuentra que cerca de un 30% de dicha diferencia (que son casi \$43.000), se puede explicar por diferentes motivos: trabajan en distintas ramas económicas, en distintos oficios, el nivel educacional es distinto, el oficio es distinto, la región, etcétera. Aun así persiste una diferencia de \$94.000 que no tiene explicación por factores observables en las bases de datos, por lo que se puede decir que las mujeres ganan \$94.000 menos sólo por ser mujer.

Lo anterior básicamente por el modelo machista que existe a nivel laboral, señala Brega; el cual se explica por dos fenómenos:

- Uno, que es la discriminación horizontal, que es la ocupación en la que se desempeñan hombres y mujeres, donde se ve que la estructura de género se reproduce en el mercado del trabajo, donde los roles de género (hombre proveedor y mujer cuidadora) se reflejan en que el área de servicios tiene una gran cantidad de mujeres ocupadas y hombres en otro tipo de actividades. Esa es la discriminación horizontal, lo que segmenta a las mujeres a empleos de menor salario, lo que es muy relevante.
- El otro punto observable es la discriminación vertical, que tiene que ver con la brecha salarial, pero también con lo difícil que es para las mujeres acceder a puestos

de trabajo que son más altos en el rango de una empresa. En conclusión, las mujeres se encuentran en lo que se llama en la literatura como “techo de cristal” en donde no pueden ascender más que sus colegas hombres. Esto se verifica también con los niveles educacionales, pues a medida que aumenta la educación de la mujer aumenta la brecha salarial, constatando una subvaloración de las capacidades de las mujeres en el mercado del trabajo. Ahora, los factores que influyen son muchísimos, desde cómo se reproduce la estructura de género hasta la división del trabajo. Desde el punto de vista del empresario la mujer es un riesgo de emplear porque se puede embarazar, es un mayor costo para el empleador.

Por lo tanto, el porcentaje que queda sin explicar es lo que llaman “efecto de discriminación”. El problema, señala Brega, es que las desigualdades no se suman sino que se multiplican, entonces es peor ser una mujer pobre y adulta mayor, que solamente ser mujer o ser adulta mayor.

Independientemente de las variaciones metodológicas (donde los coeficientes resultantes varían según la técnica utilizada), absolutamente todos los estudios de empleabilidad por género revisados demuestran que en Chile y en el resto de América Latina existe un efecto de discriminación por género en el mercado del trabajo, donde las mujeres resultan directamente afectadas (Tenjo y Bernant, 2001; Di Pascale y Atucha, 2003; Fuentes, Palma y Montero, 2005; García, 2008; Atal, Ñopo y Winder, 2009 y Perticará y Astudillo, 2010 citados por (INE, Mujeres en Chile y el mercado del trabajo, 2015). Los hombres ganan más que las mujeres para cualquier edad, nivel de educación, tipo de empleo, y categoría de empleo (autoempleo, empleadores y empleados) y tanto en empresas grandes como pequeñas (Sanchez, 2010). Según Atal, Ñopo y Winder (2009), sólo en áreas rurales las mujeres ganan en promedio el mismo salario que sus pares varones. Las brechas identificadas en estos estudios se ubican entre el 27% y el 31%. Es decir, ellas ganan entre un 27% y un 31% menos que sus pares varones de similares características.

De la misma manera, varios estudios (Di Pascale y Atucha, 2003; Fuentes, Palma y Montero, 2005; García, 2008; Atal, Ñopo y Winder, 2009 y Perticará y Astudillo, 2010 citados por (INE, Mujeres en Chile y el mercado del trabajo, 2015) dan a entender que la acumulación de capital humano en las mujeres no las protege del factor discriminación, pues aunque ellas en promedio tienen más años de escolaridad que los hombres, sus salarios son mucho menores si se los compara con hombres de similares características. Estudios previos demuestran que el capital humano da cuenta de un tercio de la brecha salarial, dejando una larga parte de la brecha no explicada. Es más, Atal, Ñopo y Winder (2009) sostienen en sus conclusiones que las mujeres ganarían más salario que los hombres si se pagara de igual forma los años de educación formal.

En todos los países aún persiste una desventaja económica de las mujeres respecto de los hombres, incluso en los países industrializados. A pesar de que Chile aprobó en 2009 la Ley N° 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, se sigue observando que todavía existen brechas salariales entre sexos en todos

los sectores económicos y productivos (GEM, Global Entrepreneurship Monitor Mujer, 2015).

7. Diseño de la encuesta

OBJETIVOS:

A través de una encuesta a mujeres que han emprendido en Chile se buscará determinar como la discriminación y en especial la brecha salarial con los hombres (que vivieron ellas o su entorno), en trabajos como asalariadas, ha influido en su decisión de emprender una actividad propia de manera independiente con el fin de aumentar o por lo menos igualar su salario.

DISEÑO DEL CUESTIONARIO:

El diseño del cuestionario consta de 19 preguntas, las primeras cuatro son para determinar el perfil sociodemográfico a través de la edad, escolaridad y número de hijos de las encuestadas, y el resto, enfocadas en responder los objetivos de este estudio (Ver anexo 2).

POBLACIÓN A ESTUDIAR:

La población objetivo son las mujeres que hayan creado un negocio en Chile.

8. Resultados y análisis de resultados

NÚMERO DE ENCUESTADAS:

La determinación del tamaño muestral necesario para la toma de la encuesta, es el siguiente:

- *Tamaño de la población:* Los resultados de la Cuarta encuesta de microemprendimiento (EME 2015) mostraron que existe un total de 1.865.860 emprendimientos entre Microempresas y PYMES, de los cuales 709.933 son mujeres.
Por lo tanto nuestro universo es Finito e igual a 709.933.
- *Margen de error:* se espera un error máximo del 5%.
- *Nivel de confianza o seguridad:* El nivel de confianza da lugar a un coeficiente Z_{α} . Para una seguridad del 95% = 1,96 (Campana de Gauss).
- *Error máximo admisible:* en términos de proporción o precisión para este estudio es del 5%.

Debido a que la población es finita, el total de mujeres emprendedoras mínimo a encuestar es de 73 personas (Ver anexo 3).

TRABAJO DE CAMPO:

- *Tipo de estudio:* Se llega a las encuestadas a través de las redes sociales y grupos de emprendimiento de Facebook, principalmente a través de “Lean Startup Chile”.
- *Muestra:* Aleatoria en todo Chile.
- *Tamaño Muestral:* 108 encuestadas.
- *Fecha de toma de encuestas:* Marzo 2018.

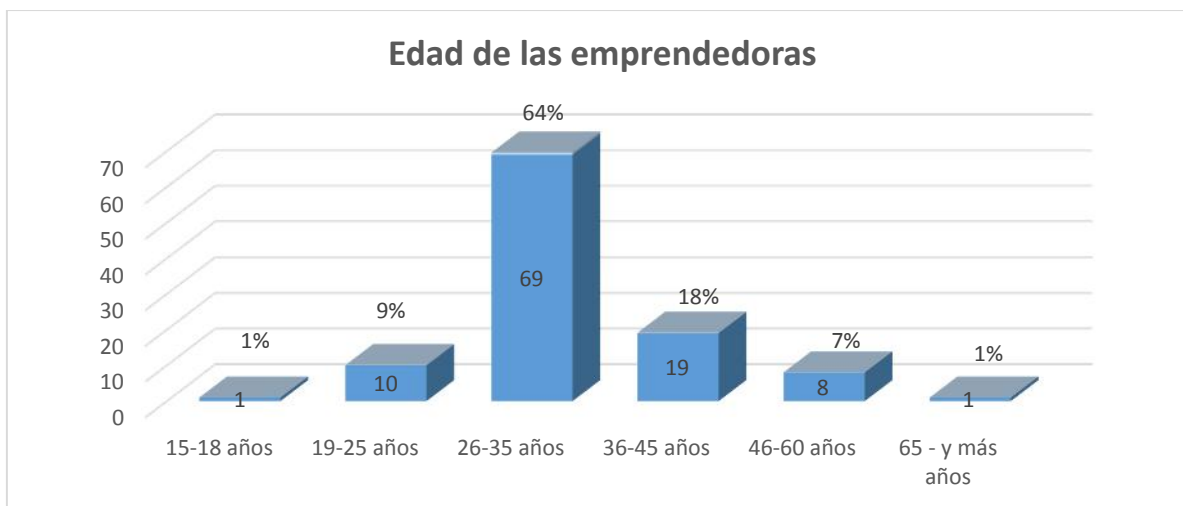
Se obtuvo un total de 108 encuestas válidas, lo que permite reducir el error muestral a un 4,1% como máximo.

RESULTADOS Y ANÁLISIS

8.1 Perfil de la emprendedora Chilena

La edad de las mujeres emprendedoras se encuentra en su mayoría entre los 19 a los 45 años, concentrando el 64% de las encuestadas entre los 26 y 35 años (ver *Gráfica 1*).

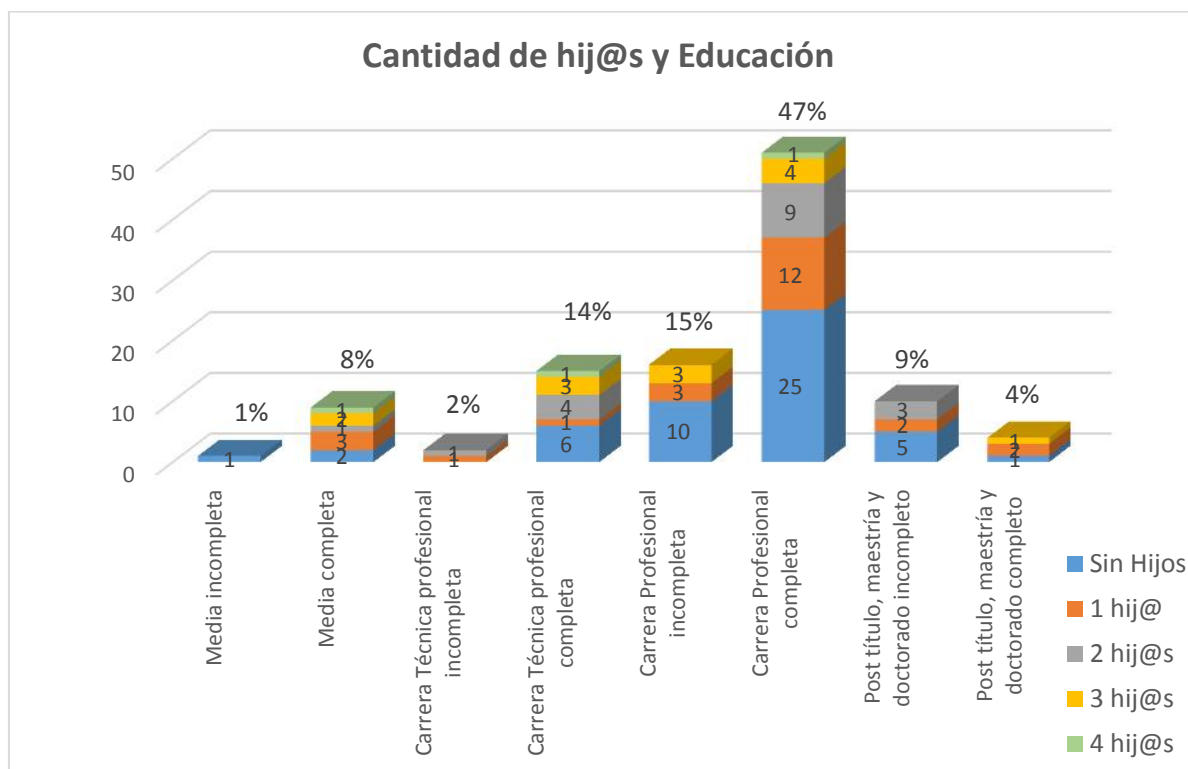
Gráfica 1: Edad de las emprendedoras



Fuente: Elaboración propia

El 47% de las mujeres emprendedoras cuenta con una carrera profesional completa y el 74% con estudios superiores terminados; dentro de estas últimas, el 46,3% no tiene hijos, un 21,2% tiene un hijo y el 32,5% restante declara tener dos o más hijos. Datos muy similares se obtuvieron del total de encuestadas, ya que un 46,3% no tiene hijos, un 22,2% al menos uno y un 31,5% dos o más hijos (ver *Gráfica 2*).

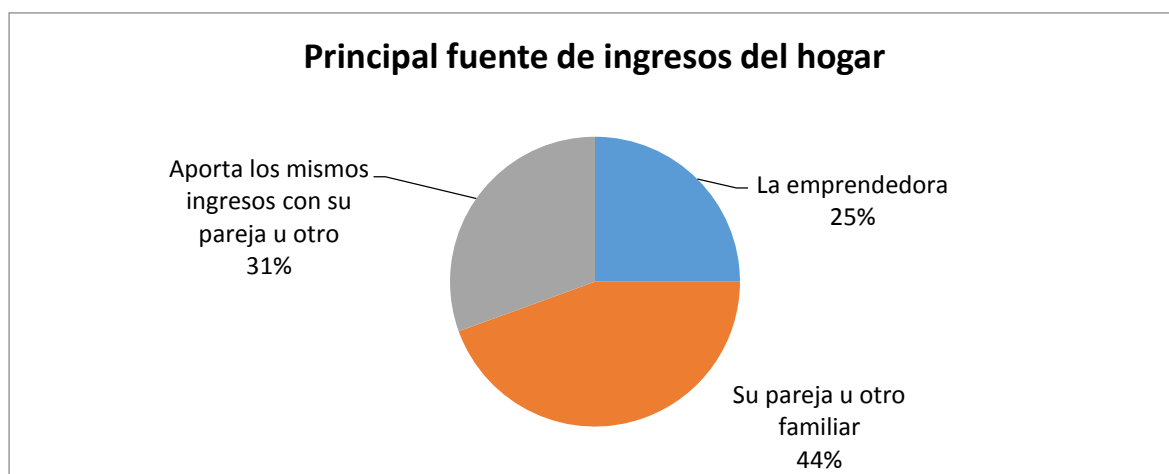
Gráfica 2: Cantidad de hijos y educación de las emprendedoras



Fuente: Elaboración propia

Un 25% declara ser la principal fuente de ingresos y un 31% dice aportar con el 50% de la economía del hogar; por lo tanto el 44% restante no carga con el peso de mantener la economía familiar y sólo se clasifican como un aporte (ver Gráfica 3).

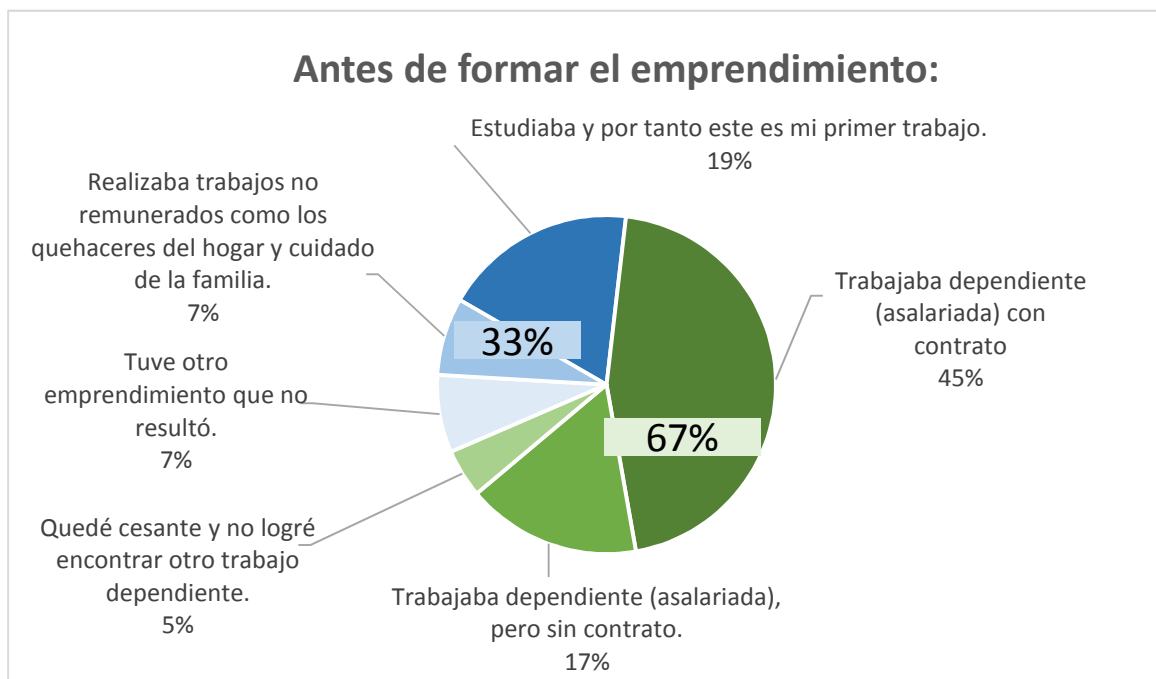
Gráfica 3: Principal fuente de ingresos del hogar



Fuente: Elaboración propia

El 67% de las encuestadas declara haber trabajado como dependiente antes de formar su propio negocio y, un 19% estudiaba y por lo tanto el emprendimiento es su primer trabajo (ver Gráfica 4).

Gráfica 4: Actividad que realizaba antes de formar el emprendimiento



Fuente: Elaboración propia

El 49% de las emprendedoras que declaró haber realizado trabajos como asalariada, considera que sus ingresos eran inferiores a los de sus pares hombres.

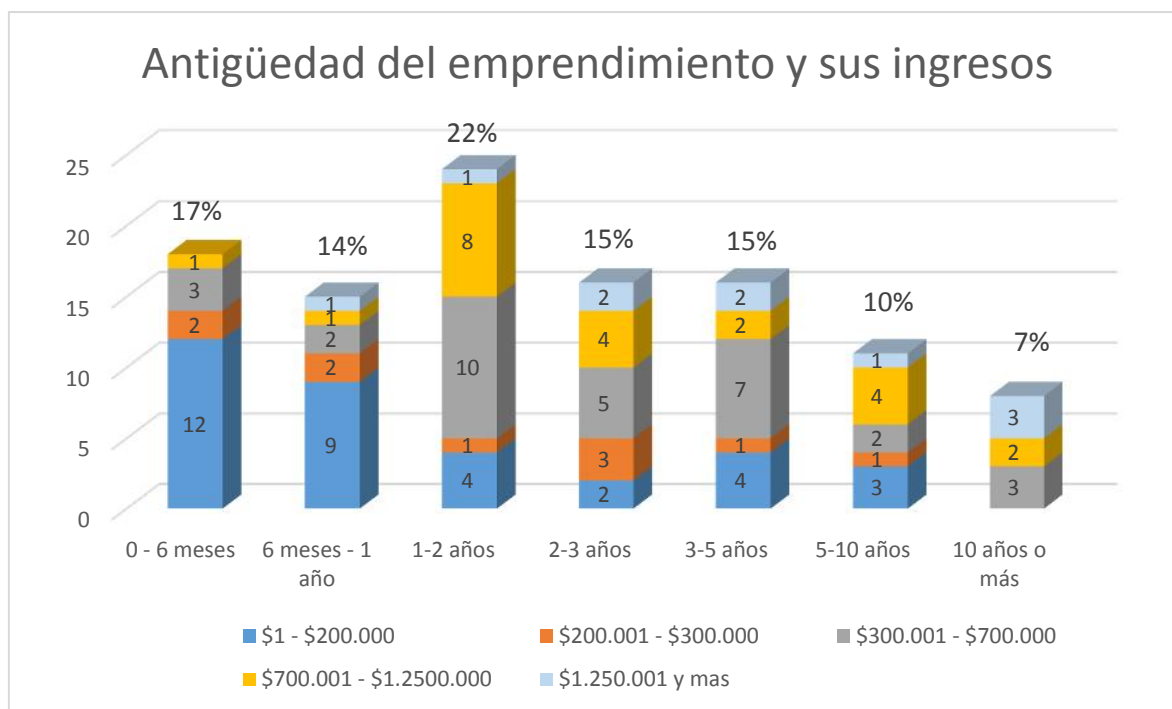
8.2 Perfil de los emprendimientos

Se clasifican los emprendimientos de acuerdo a su antigüedad, según esto se tiene que:

- 0-12 meses: un 31 % acaba de crear 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 Maduro.
- 10 años o más: un 7% son dueñas de un negocio Establecido en el mercado.

La siguiente Gráfica 5, muestra los años en el mercado de los negocios y sus ingresos mensuales promedio:

Gráfica 5: Antigüedad del emprendimiento y sus ingresos

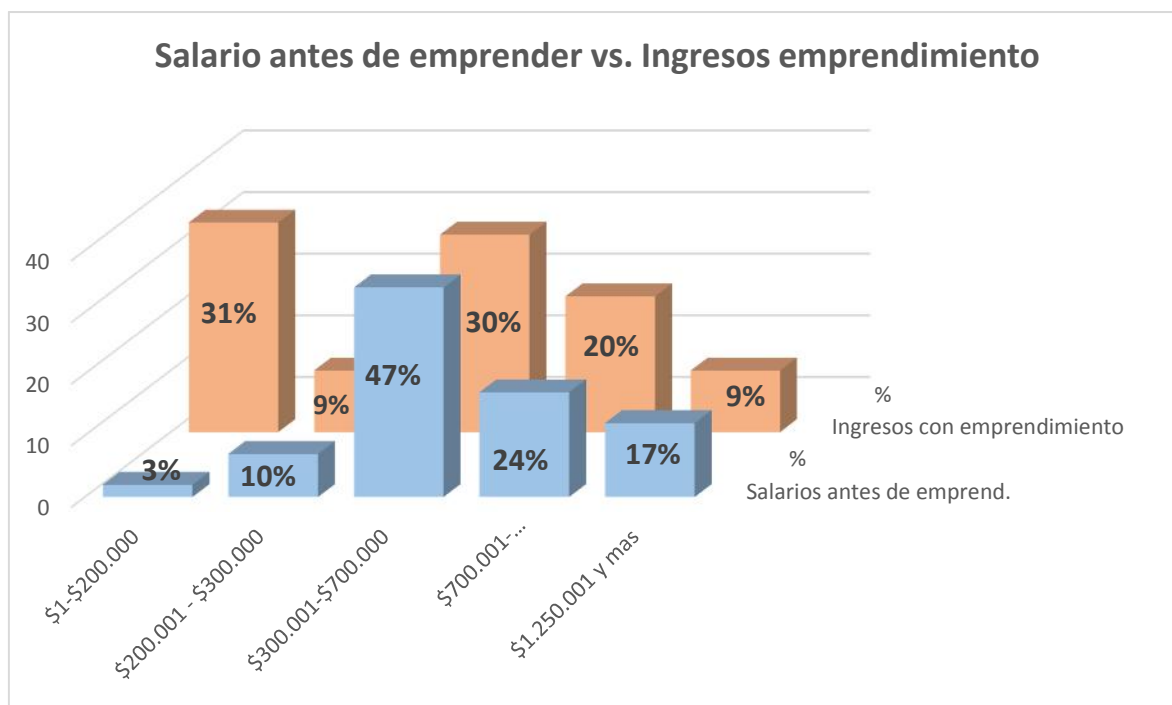


Fuente: Elaboración propia

Independiente de la antigüedad del negocio, un 31% de los emprendimientos generan ingresos menores al sueldo mínimo (menores a \$200.000) comparado con tan solo un 3% que declaró percibir ingresos menores a \$200.000 en sus anteriores trabajos.

Al comparar los ingresos por sobre el sueldo mínimo, un 47% recibía entre \$300.001 y \$700.000 como asalariada, porcentaje que baja al 30% para el mismo rango de ingresos, pero con emprendimiento (ver Gráfica 6).

Gráfica 6: Salario antes de emprender vs. Ingresos del emprendimiento



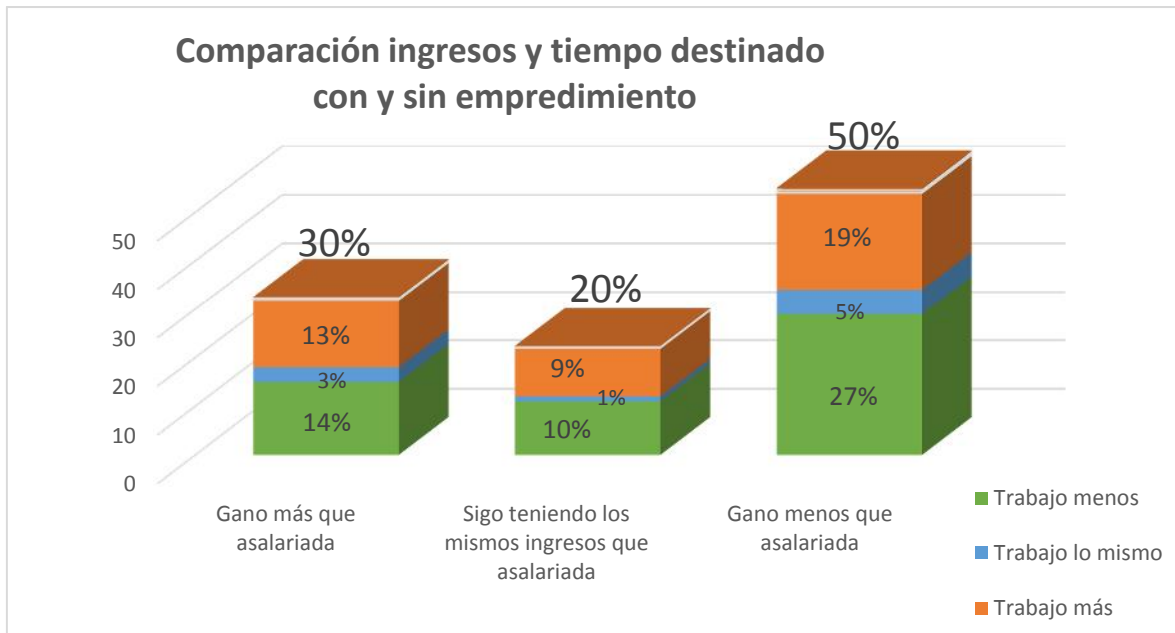
Fuente: Elaboración propia

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

Sin duda estas diferencias de ingresos pueden deberse por diversos factores, pero si analizamos la cantidad de tiempo destinada al emprendimiento, un 41% declara que debe trabajar más que antes para conseguir sus ingresos y 51% declara que trabaja menos que asalariada.

Considerando el peor escenario de todos que es “Ganar menos y trabajar más”, un 19% de las emprendedoras dice estar en este status; versus el mejor escenario de todos que es “Ganar más y trabajar menos” con un 14% de las emprendedoras (ver Gráfica 7).

Gráfica 7: Comparación ingresos y tiempo destinado con y sin emprendimiento



Fuente: Elaboración propia

8.3 Principales características, motivaciones y dificultades de emprender.

Se realizaron dos preguntas abiertas a las encuestadas sobre lo positivo y lo negativo de emprender, los resultados con mayor repetición, resumidos y clasificados se presentan en las siguientes Tabla 2 y Tabla 3.

Las características positivas que más destacan las emprendedoras, concentrando el 50% de las repeticiones, son la libertad, felicidad, crecimiento-desarrollo y la realización propia y satisfacción personal que les otorgó la creación de sus negocios.

Tabla 2: Características positivas de emprender

LO POSITIVO DE EMPRENDER	%
Libertad	14%
Felicidad	13%
Crecimiento - Desarrollo - Progreso	12%
Realización propia - Plenitud - Satisfacción personal	11%
Independencia	7%
Perseverancia- Constancia	7%
Aprendizaje	6%
Tiempo para la familia - Flexibilidad del tiempo	6%
Motivación - Entusiasmo - Optimismo	5%
Éxito	4%

Fuente: Elaboración propia

Y por otro lado, las características negativas que más se repitieron, concentrando el 58% de las repeticiones, son la gran cantidad de tiempo que les demanda el negocio, la inestabilidad económica debido a los ingresos irregulares, lo cansador y agotador que ha sido y la falta de acceso a financiamiento.

Tabla 3: Características negativas de emprender

LO NEGATIVO DE EMPRENDER	%
Tiempo - Falta tiempo para hacer todo. Conexión constante con el negocio	19%
Inestabilidad económica	17%
Cansancio - Agotador	13%
Falta de financiamiento	9%
Frustración	6%
Dificultades	5%
Desconocimiento de diversas áreas (contabilidad, administración, leyes, etc.)	5%
Sacrificio y esfuerzo	5%
Lento crecimiento - Cuesta avanzar	5%

Fuente: Elaboración propia

Dentro de las principales motivaciones que tienen las mujeres para decidir emprender esta lo relacionado con *Tener su propio Negocio*, destacando el “Querer ser mi propia jefa y tener mi propio negocio” la cual fue escogida por el 56% de las emprendedoras y el “Ganar más dinero teniendo mi propio negocio que siendo asalariada” escogida por el 39%; respecto del total, ambas concentran el 41% del total de opciones.

Otra de las principales motivaciones tiene que ver con el *Tiempo que le pueden destinar a labores del hogar y cuidado de la familia*, destacando el “Poder estar en mi casa y así cuidar del hogar y familiares” escogida por el 33% de las encuestadas y el “Poder trabajar menos horas a la semana y destinar tiempo a otras labores como el cuidado de mis hij@s”

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

Sin duda la brecha salarial con los hombres que pudiese presentarse en un trabajo asalariado no es una motivación para las mujeres a la hora de decidir emprender ya que solo se repitió esta opción un 3% de las veces (“Mis colegas hombres ganaban más que yo...”) (ver Gráfica 8).

Gráfica 8: Principales motivaciones para emprender



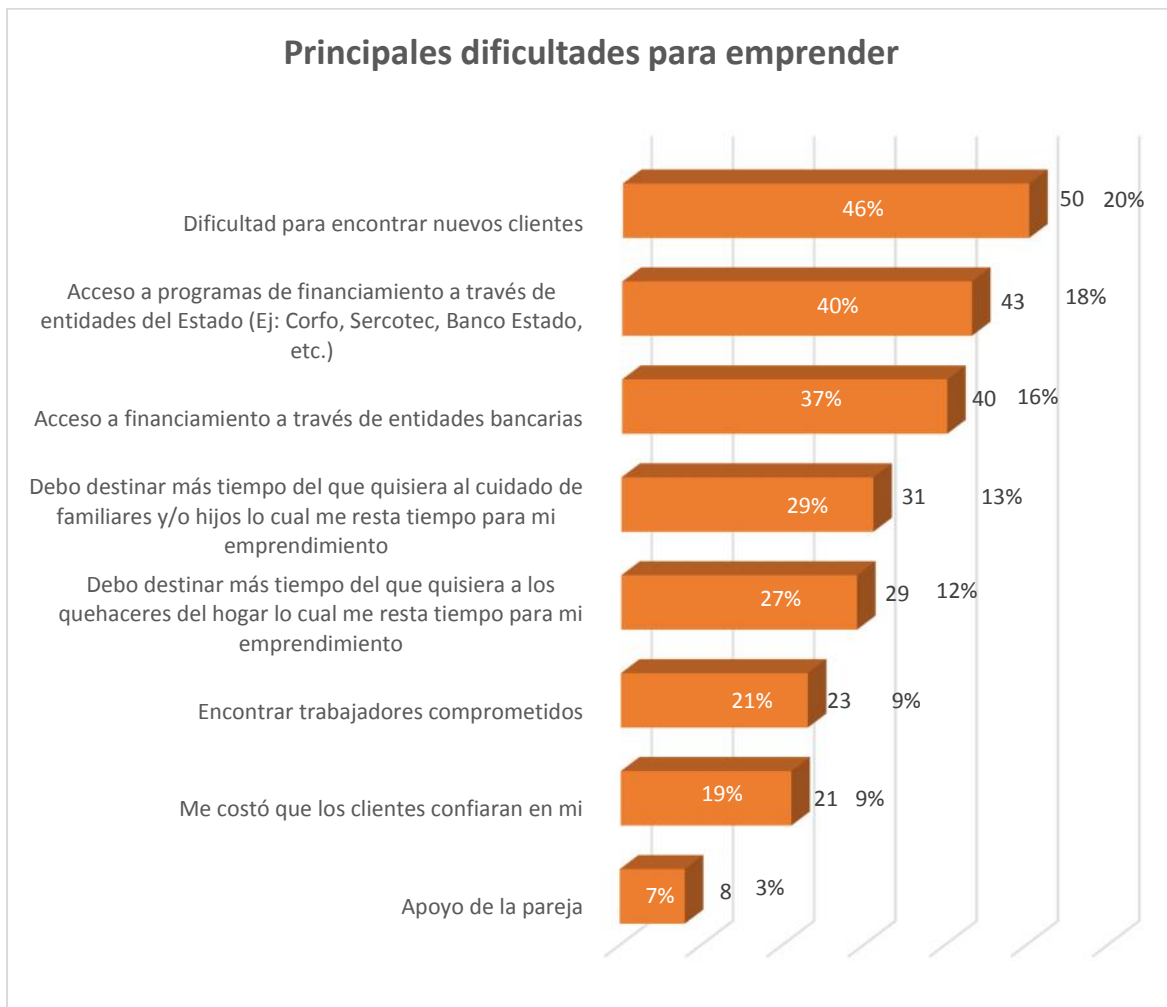
Fuente: Elaboración propia

Se pueden clasificar tres principales dificultades con que las emprendedoras se han encontrado en el trayecto de sus emprendimientos, las cuales son:

- Un 46% de las encuestadas han considerado que una de las principales dificultades es “*Encontrar nuevos clientes*”.
- Le siguen con un 40% y 37% de las veces la *Dificultad de acceso a financiamiento*. Esto ya sea a través de “Entidades del Estado” y “Entidades Bancarias”, respectivamente. Respecto del total, ambas concentran el 34% del total de opciones.

- Y por último, con un 29% y 27% la tercera gran dificultad a la cual se ven enfrentadas es al *Tiempo que deben destinar al cuidado de familiares y/o hijos, y a los quehaceres del hogar*. (Seleccionando las opciones: “Debo destinar más tiempo del que quisiera a los cuidados de familiares y/o hijos...” y “Debo destinar las tiempo del que quisiera a los quehaceres del hogar...”). Respecto del total, ambas concentran el 25% del total de opciones (ver Gráfica 9).

Gráfica 9: Principales dificultades de emprender



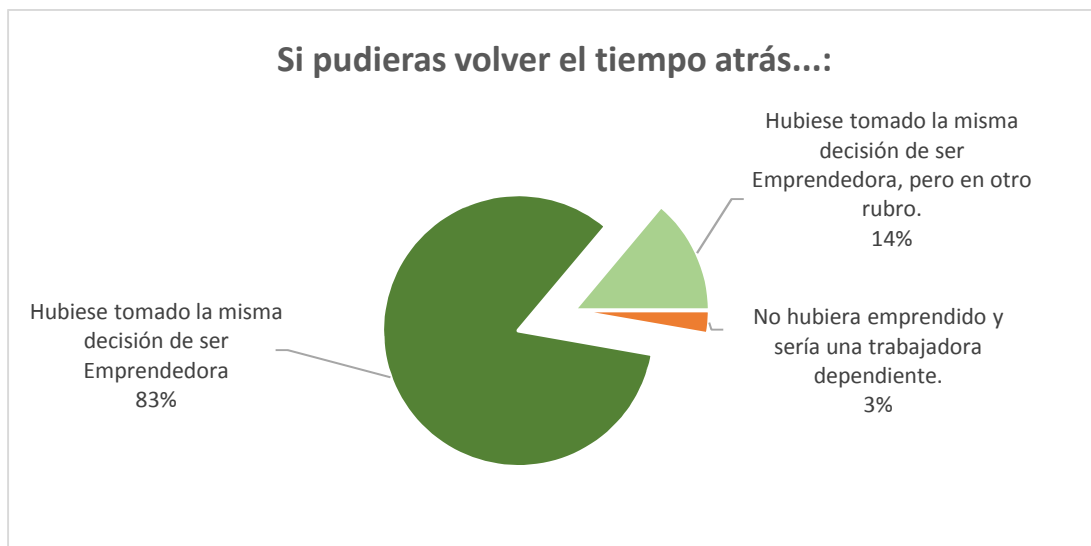
Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, un 24% de las mujeres cree que por el simple hecho de ser mujer le ha costado más que los hombres formar su negocio.

Aún con todas estas dificultades que se han presentado en el camino del emprendimiento:

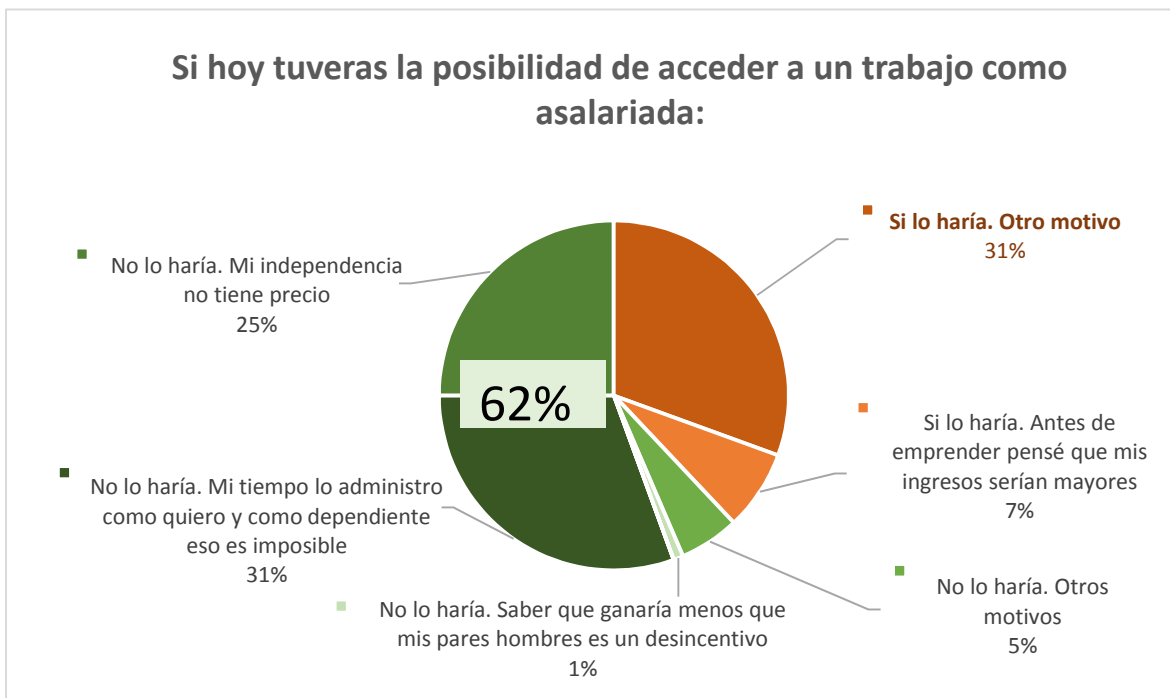
- El 97% de las emprendedoras señala que aunque pudiera volver el tiempo atrás de todos modos escogería la creación de su emprendimiento (ver Gráfica 10).
- Con un rotundo No, el 62% de las emprendedoras señalan que si hoy tuviera la opción de volver a un trabajo como asalariada no lo haría (ver Gráfica 11). Siendo una de sus principales motivaciones para no volver a ser dependiente el hecho que pueden administrar su tiempo como ellas quieren. Existe un 31% que indica que “Si lo haría. Otro motivo” y el principal motivo de estas es tomar el empleo, pero sin dejar el emprendimiento, es decir, lo haría sólo con el fin de complementar rentas (ver Gráfica 12: Clasificación de “Si lo haría. Otro motivo” de tomar un empleo luego de haber emprendido).

Gráfica 10: Si pudieras volver el tiempo atrás qué decisión hubieras tomado.



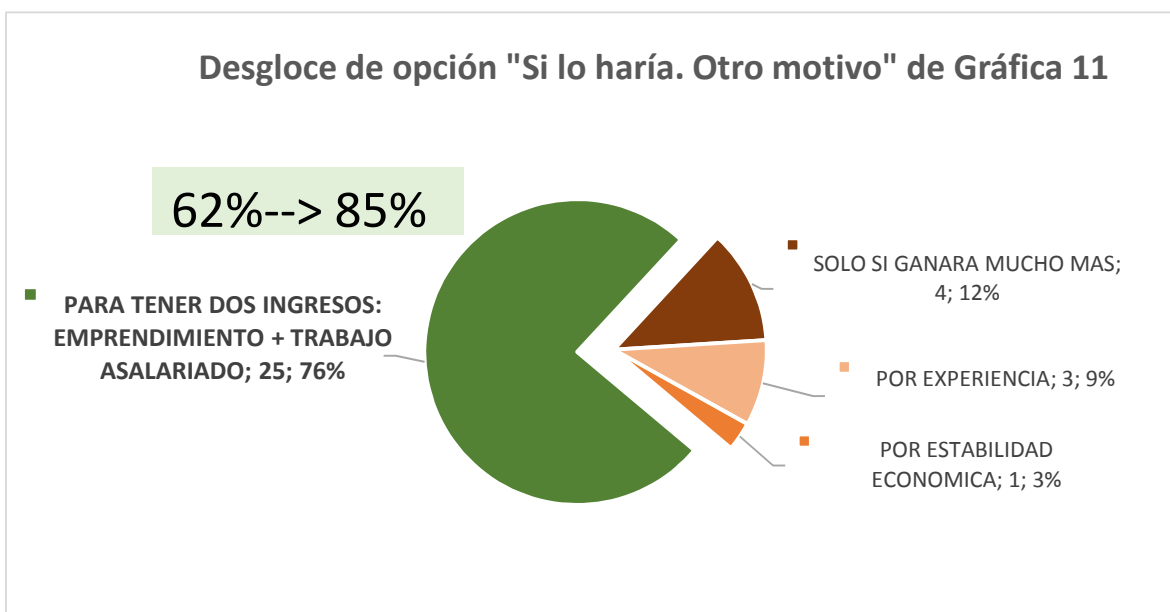
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 11: Si hoy tuvieras la posibilidad de acceder a un trabajo asalariado, ¿la tomarías?



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 12: Clasificación de "Si lo haría. Otro motivo" de tomar un empleo luego de haber emprendido



Fuente: Elaboración propia

9. Conclusiones

El análisis de la encuesta evidenció y caracterizó a la mujer emprendedora chilena, las cuales en su gran mayoría, poseen estudios superiores y con más del 50% siendo la principal fuente de ingresos o aportando de igual manera que su conviviente en el hogar. En la muestra estudiada destacan las mujeres con carrera profesional completa sin hijos, representando al 23,1% del total.

En general, la principal dificultad a la cual se han visto enfrentadas las emprendedoras ha sido el poder encontrar nuevos clientes para su negocio, esto puede deberse a diversas variables, como son la falta de tiempo para dedicarse a la búsqueda de potenciales clientes, así como también al desconocimiento de gestión de negocios; evidenciado esto en programas gubernamentales como Sercotec que financia proyectos de pequeñas y medianas empresas y en los cuales los ganadores se ven obligados a incluir acciones de gestión empresarial en sus proyectos como Asesorías técnicas y de gestión o capacitaciones, debido a que lo detectaron como una de las mayores falencias en la continuidad de los negocios de los emprendedores que se habían ganado un proyecto con dicha entidad, en programas de hace un par de años atrás.

La principal limitación económica a la cual se ven enfrentadas las emprendedoras es a la dificultad de acceder a financiamiento ya sea a través de entidades bancarias o programas del Estado y fue catalogada también dentro de las principales características negativas de formar un emprendimiento, esto puede deberse, tal como plantearon algunas, a la falta de credulidad de su negocio, y por cierto a la falta de respaldos que acrediten o avalen a los emprendimientos menores de 2 años.

La principal limitación social y cultural (asociada propiamente tal al género) a la cual se ven enfrentadas las mujeres es la segregación horizontal del mercado, la cual ayuda a mantener los estereotipos de género relacionados con los roles apropiados para las mujeres, orientadas a los temas sociales, de cuidado y reproducción. Lo cual se ve muy bien reflejado como una de las principales dificultades planteadas por las mujeres emprendedoras que deben destinar mucho más tiempo que sus pares hombres al cuidado de familiares y/o hijas(os) y a los quehaceres del hogar.

Llama la atención que un 33% de los Negocios Maduros con más de 3 años en el mercado, aún perciban ingresos inferiores a los \$300.000. También es importante destacar que la mitad de las emprendedoras percibe menos ingresos que con sus anteriores trabajos como asalariadas, pero de estas, casi el total de las encuestadas declara que aunque pudiera volver el tiempo atrás, decidiría de todas formas emprender, ya que al poner en la balanza los beneficios de ser independientes, tales como la libertad que tienen, la felicidad que les entrega tener su propio negocio o sentir que han crecido y se han ido desarrollando como personas con sus negocios valen mucho más que todas las dificultades que conlleva la

creación de un negocio como lo son la falta de tiempo, la inestabilidad económica y el cansancio de sobrellevar las tareas domésticas y el cuidado de las(os) hijas(os) junto al emprendimiento.

El 67% de las encuestadas trabajó como dependiente previamente al emprendimiento, si bien, de éstas un 49% reconoce que sus ingresos como asalariada eran inferiores a los de sus pares hombres, este factor brecha salarial que existe entre hombres y mujeres en nuestro país no es un influyente o motivacional para decidir comenzar un emprendimiento; como sí lo son otros factores como desear ser su propia jefa, trabajar en o desde el hogar y ser dueñas de su tiempo y así poder distribuirlo a su manera para poder hacer frente a los quehaceres del hogar y al cuidado de las(os) hijas(os) y/o familiares. Este último factor que se entre mezcla como una motivación y a la vez una dificultad, debido que, como se menciona más arriba es un rol aún solo asociado a las mujeres, por lo cual es motivador cuando se decide emprender, ya que se tendrá más tiempo para ellos, pero a su vez, cuando ya se tiene el emprendimiento, resta tiempo valioso para poder hacer crecer el negocio y dedicarle dicho tiempo a la búsqueda de nuevos clientes, capacitaciones, potenciar el producto o servicio, entre tantas otras labores que exige ser dueña de un negocio.

En el último mes en Chile se ha visto como está en alza un movimiento social que intenta reforzar y poner en la mesa el feminismo en nuestra cultura, el cual busca, entre otras cosas, fomentar la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres, siendo la principal bandera de lucha una educación no sexista, pero buscando más bien instalar un cuestionamiento a la manera en que funciona la sociedad en torno a la mujer, la vulneración de los derechos y visibilizando la problemática de género. La idea de fondo es que los programas de estudios incluyan desde pequeños la formación de equidad entre hombres y mujeres, para que se tenga una mayor conciencia y así ir formando una mirada más crítica frente a la vida social machista y la posición de la mujer en nuestra sociedad. Si bien no se sabe cuántos años más tendrán que pasar para que se vean los frutos de este movimiento, si está claro que ya se instauró y tarde o temprano muchas mujeres van a poder formar con una mayor seguridad y confianza sus emprendimientos, debido a que ya no cargarán solas con el peso del cuidado de las(os) hijas(os) y/o familiares y de los quehaceres del hogar y serán tareas totalmente compartidas.

Por lo pronto, es importante, dado que se detectan estas problemáticas para las emprendedoras, seguir fomentando programas gubernamentales que las apoyen y quizás no solo programas de concursos de fondos o postulación de proyectos, si no también subvenciones en capacitaciones, en los temas que las emprendedoras saben que son débiles y que manifiestan son unas de sus principales falencias; créditos con una mayor flexibilidad de pago, en donde puedan devolverse de acuerdo a sus ingresos, por ejemplo a través de una mayor carga impositiva mensual; o programas comunales de apoyo en el cuidado de las(os) hijas(os).

10. Bibliografía

- Bravo, J. (Octubre de 2017). Investigador de Clapes UC. (L. Tercera, Entrevistador)
- C. Alvarez, M. y. (2012). *Condicionantes del entorno y emprendimiento femenino. Un estudio cuantitativo en España*.
- C. Fernandez, J. C. (2014). *Factores condicionantes del emprendimiento femenino en Chile*. Valparaíso.
- CEPAL. (27 de Noviembre de 2017). www.cepal.org. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/comunicados/pese-avances-nivel-educacional-mujeres-persiste-brecha-salarial-genero-la-region>
- GEM. (2015). *Global Entrepreneurship Monitor Mujer*. Santiago.
- GEM. (2016). *Reporte Nacional de Chile*.
- INE. (2015). *Mujeres en Chile y el mercado del trabajo*. Santiago.
- INE. (JUNIO de 2017). Obtenido de <http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/genero>.
- Lais Abramo, O. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago.
- McConnell, B. y. (2007). *Economía Laboral*. Mc Graw Hill.
- MIDEPLAN. (2008). Discriminación salarial y segregación en el M.laboral. 25.
- MIDEPLAN. (06 de Noviembre de 2017). www.ministeriodedesarrollosocial.gob.cl. Obtenido de <http://www.ministeriodedesarrollosocial.gob.cl/pdf/genero/indice-de-inequidad-territorial-de-genero-.pdf>
- Ministerio, d. E. (2016). *Informe de resultados: Emprendimiento y género. 4a encuesta EME*. Santiago.
- Moreno, A. (2017). *Presidente de la confederación de la producción y el comercio*.
- NORTH, D. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge.
- OECD. (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*.
- OECD. (2015). *Todos Juntos. ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia?*
- OECD. (2017). *La Lucha por la igualdad de género: Una batalla cuesta arriba*.
- OIT, O. I. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). *Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra.

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

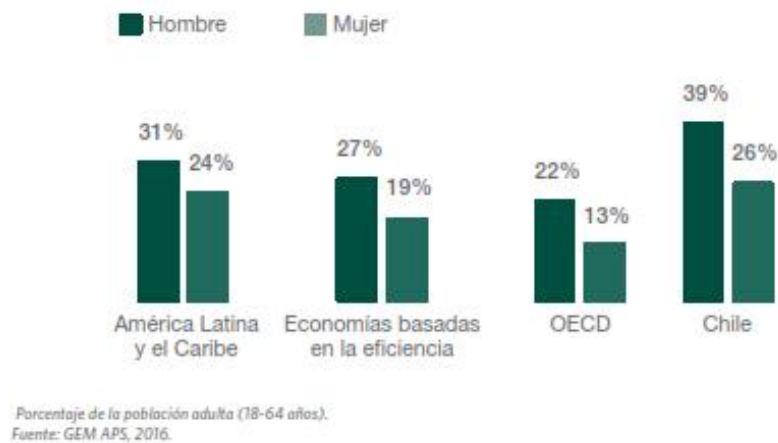
Sol, F. (2015). *Mujeres Trabajando 2015*.

Sol, F. (08 de marzo de 2017). *www.fundacionsol.cl*. Obtenido de
<http://www.fundacionsol.cl/2017/03/la-violencia-viven-las-mujeres-la-calle-la-misma-viven-trabajo/>

11. Anexos

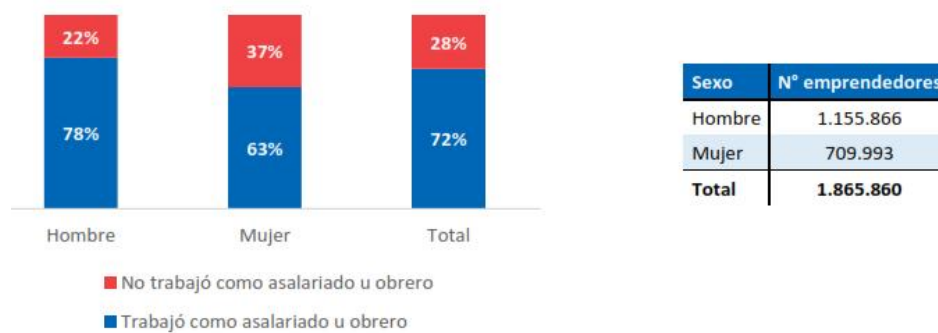
ANEXO 1

Gráfica 13: Porcentaje población adulta que se encuentran trabajando en un emprendimiento en etapas iniciales o en un negocio establecido.



Fuente: GEM 2016

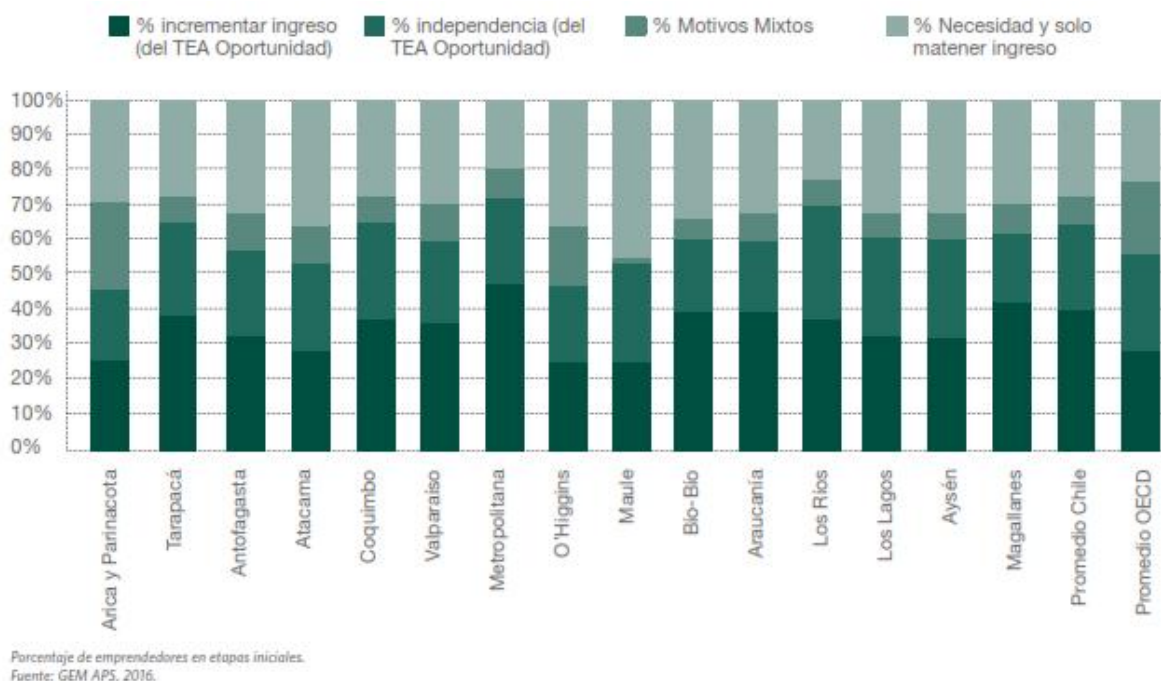
Gráfica 14: Distribución de los emprendedores según sexo y situación laboral previa



Porcentajes respecto al total según sexo.

Fuente: Informe de resultados EME 2015

Gráfica 15: Motivación al momento de iniciar un negocio - Por región de Chile. 2016



Fuente: GEM 2016.

Tabla 4: Distribución de los emprendedores según sexo y motivación para iniciar un negocio.

Motivación para iniciar el negocio	Hombre	Mujer	Total
Para obtener mayores ingresos	23,7%	29,6%	25,9%
Encontró una oportunidad en el mercado	16,6%	12,3%	15,0%
Tomar sus propias decisiones/ser su propio jefe	15,3%	10,0%	13,3%
Tradición familiar/herencia	12,6%	9,0%	11,2%
Responsabilidades familiares	3,0%	16,1%	8,0%
Deseaba organizar su propia empresa	8,7%	6,0%	7,6%
No logró encontrar trabajo como asalariado	6,9%	3,4%	5,6%
Tiene mayor flexibilidad (horaria, etc)	3,6%	8,4%	5,4%
Fue despedido de un empleo asalariado	5,4%	1,5%	3,9%
Trabajaba con horarios muy extensos	0,5%	0,1%	0,4%
Trabajaba muy lejos del hogar	0,4%	0,1%	0,3%
Otro, especifique	3,2%	3,5%	3,3%
Total de emprendedores	1.155.866	709.994	1.865.860

Porcentajes respecto al total según sexo.

Fuente: Informe de resultados EME 2015

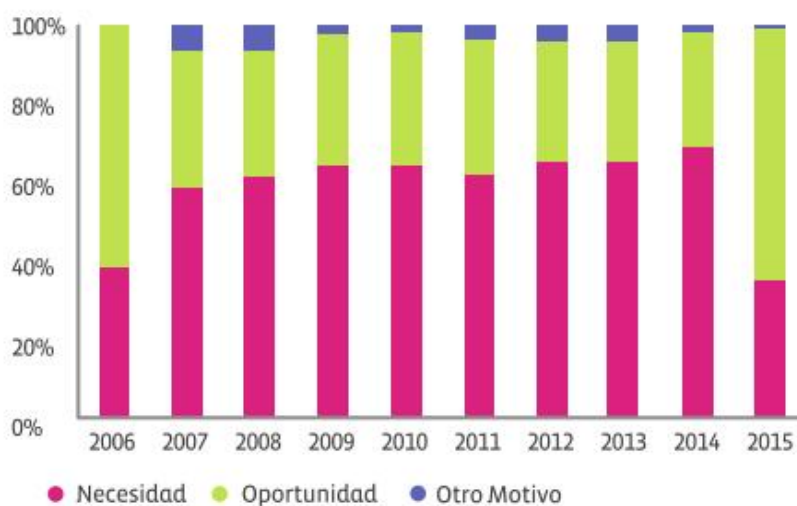
Tabla 5: Principales afirmaciones que mejor reflejan los beneficios de ser independiente

	Formal	Informal	Hombre	Mujer	Total
Le gusta no tener jefe	32,2%	35,1%	36,8%	28,8%	33,7%
Le permite realizar tareas domésticas y/o cuidado de niños y adultos mayores en el hogar	17,4%	24,6%	9,4%	39,6%	21,1%
Le permite ajustar las horas trabajadas	19,7%	21,1%	24,0%	14,8%	20,4%
Le permite aprovechar más sus habilidades	13,6%	9,8%	13,3%	9,0%	11,6%
Le permite generar mayores ingresos que como asalariado	14,4%	5,8%	12,7%	5,7%	10,0%
Le permite generar ingresos mientras consigue un trabajo como asalariado	1,4%	2,7%	2,6%	1,3%	2,1%
Otro, especifique	1,4%	1,0%	1,3%	0,9%	1,2%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Informe de resultados EME 2015.

Gráfica 16: Motivaciones para emprender en etapas iniciales. Mujeres

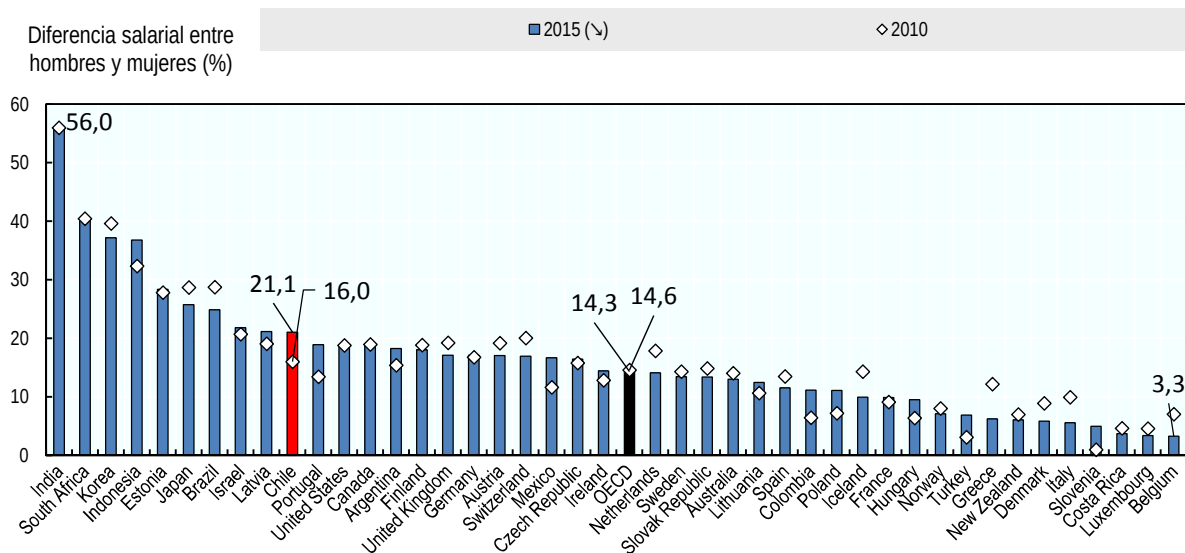
Figura 2.8 Motivaciones para emprender en etapas iniciales mujer



Fuente: GEM (APS) / Medición dentro del TEA.

Fuente: GEM 2015

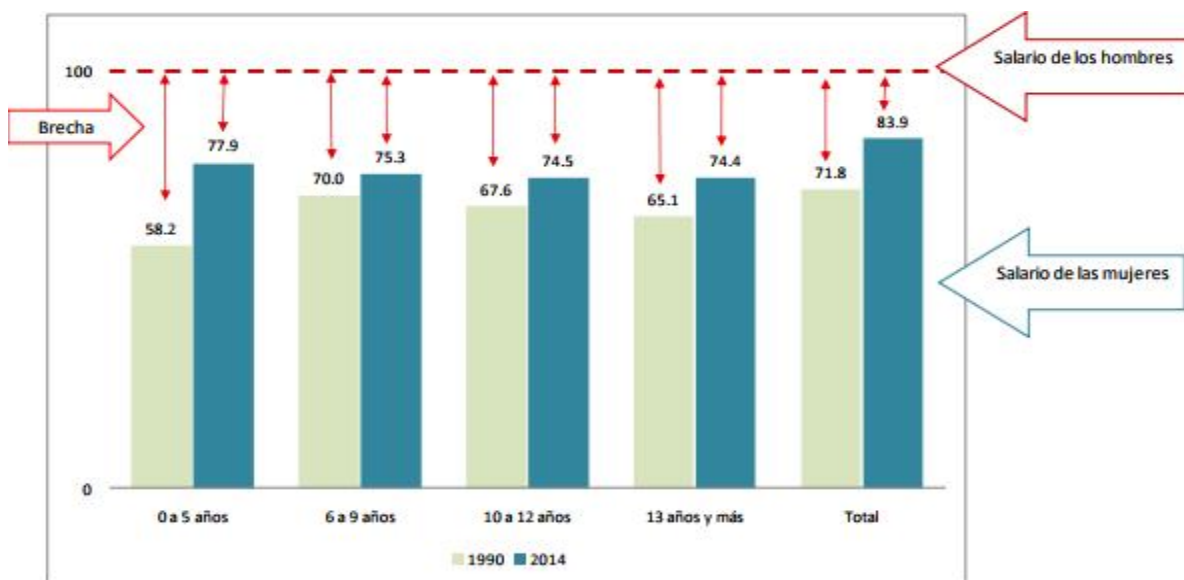
Gráfica 17: Brecha de género y las ganancias medias



Fuente: OECD 2017. La lucha por la equidad de género: Una batalla cuesta arriba

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

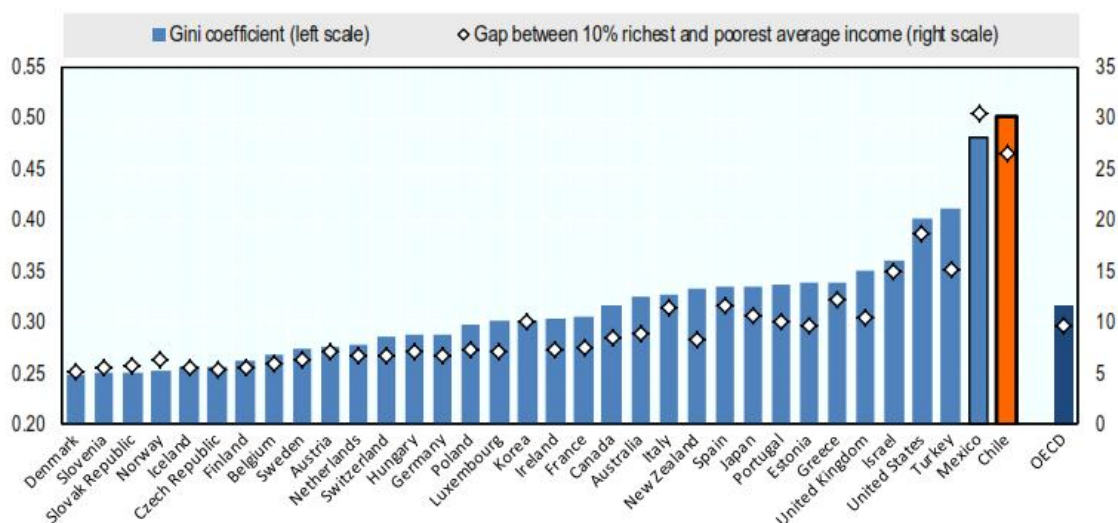
Gráfica 18: América Latina: Proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 49 años, que trabajan 35 horas y más por semana, respecto del salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad, 1990 y 2014



Promedio ponderado de 18 países (En porcentajes).

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

Gráfica 19: Nivel de desigualdad de ingresos – Coeficiente de Gini. Año 2013 o el último año



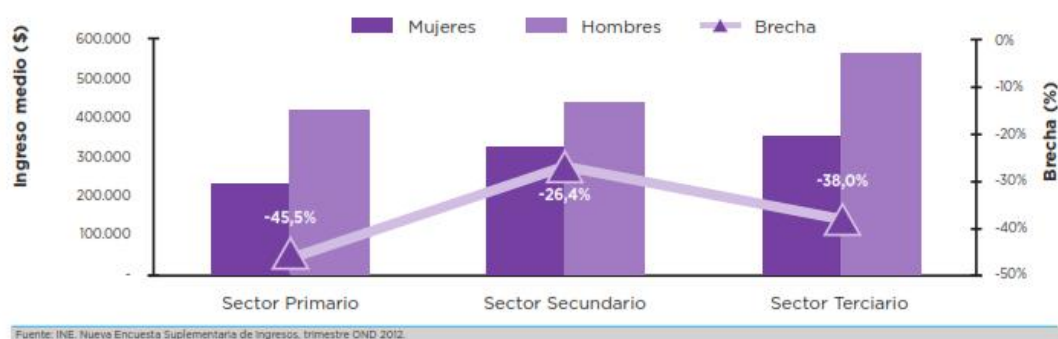
Fuente: OECD, 21 de Mayo 2015. Todos Juntos ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia?

Gráfica 20: Ingreso medio y brecha salarial de ocupados, según categoría laboral y sexo. 2012



Fuente INE: Mujeres en Chile y mercado laboral

Gráfica 21: Ingreso medio y brecha salarial de ocupados según sectores económicos, por sexo. 2012



Fuente INE: Mujeres en Chile y mercado laboral

Tabla 6: Ingreso medio y brecha salarial de ocupados, según grupo ocupacional, por sexo. 2012

TABLA 8: INGRESO MEDIO Y BRECHA SALARIAL DE OCUPADOS, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN, POR SEXO, TRIMESTRE OND 2012 (PESOS DE OCTUBRE 2012)			
Grupo de ocupación	Mujer	Hombre	Brecha
Total	\$ 338.791	\$ 500.787	-32,3%
Miembros del Poder Ejecutivo	\$ 1.183.850	\$ 1.700.217	-30,4%
Profesionales, Científicos e Intelectuales	\$ 763.328	\$ 1.216.486	-37,3%
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	\$ 495.487	\$ 656.830	-24,6%
Empleados de Oficina	\$ 333.425	\$ 411.399	-19,0%
Trabajadores de los Servicios	\$ 231.003	\$ 337.258	-31,5%
Agricultores y Trabajadores Calificados	\$ 111.156	\$ 229.780	-51,6%
Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas	\$ 115.676	\$ 339.169	-65,9%
Operadores de Instalaciones y Máquinas y Montadores	\$ 309.987	\$ 403.703	-23,2%
Trabajadores no Calificados	\$ 160.068	\$ 229.831	-30,4%
Otros no Identificados	\$ 512.308	\$ 744.288	-31,2%

Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, trimestre OND 2012.

Fuente INE: Mujeres en Chile y mercado laboral

Tabla 7: Distribución de los emprendedores según la principal razón por la que dejaron su último trabajo como asalariado

Principal razón por la que dejó su último trabajo como asalariado u obrero	Hombre	Mujer	Total
Quería tener su propio negocio	15,5%	9,4%	13,5%
Se presentó la oportunidad de iniciar un negocio propio	12,7%	7,0%	10,8%
Término del contrato u acuerdo (trabajo por obra, faena o temporada)	14,8%	10,5%	13,4%
El salario era bajo	10,6%	6,0%	9,1%
Fue despedido	14,2%	7,2%	11,9%
No le gustaba el tipo de trabajo que debía realizar	5,2%	3,2%	4,5%
Enfermedad	4,2%	6,5%	5,0%
Cree que el empleo asalariado no se adaptó a su calificación	0,7%	0,6%	0,7%
Responsabilidades familiares	3,3%	30,9%	12,4%
Retiro, jubilación o estudio	9,0%	10,8%	9,6%
Quiebre o cierre de la empresa	6,0%	3,6%	5,2%
Otra, especifique	3,6%	4,3%	3,8%
Total emprendedores que trabajaban como asalariados u obreros	868.754	424.682	1.293.436

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 final del 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
	Post título, 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, familiares, etc.)
	No, aportamos los mismos ingresos con mi pareja u otro

6. ¿Hace cuánto tiempo iniciaste tu emprendimiento? (ya sea de manera formal o informal)

	0 - 6 meses
	6 meses - 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 dependiente.
**	Tuve otro emprendimiento que no resultó.
**	Realizaba trabajos no remunerados como los quehaceres del hogar y cuidado de la familia.

** Conducen a pregunta 11.

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

	\$1 - \$200.000
	\$200.001 - \$300.000
	\$300.001 - \$500.000
	\$500.001 - \$700.000
	\$700.001 - \$900.000
	\$900.001 - \$1.250.000
	\$1.250.001 - \$1.600.000
	\$1.600.001 - \$2.000.000
	\$2.000.000 - y más

9. Si trabajaste asalariada: ¿Crees que tus ingresos eran inferiores a tus pares hombres por realizar el mismo trabajo?

	Si
	No

10. Si trabajaste asalariada: ¿Cuántos años trabajaste asalariada?

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

11. ¿Cuánto son tus ingresos líquidos con tu emprendimiento?

\$1 - \$200.000
\$200.001 - \$300.000
\$300.001 - \$500.000
\$500.001 - \$700.000
\$700.001 - \$900.000
\$900.001 - \$1.250.000
\$1.250.001 - \$1.600.000
\$1.600.001 - \$2.000.000
\$2.000.000 - y 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, pero también trabajo menos.

13. ¿Cuáles fueron las principales motivaciones que tuviste para emprender? (marque todas las alternativas que correspondan)

Quería ser mi propia jefa y tener mi propio negocio.
Ganar más dinero teniendo mi propio negocio que siendo asalariada.
Se presentó la oportunidad de iniciar un negocio y la tomé.
Poder trabajar en mi casa y así cuidar del hogar y familiares a la vez.
Mis colegas hombres ganaban más que yo y con mi propio negocio ganaría más.
Mis trabajos anteriores eran esporádicos y el emprendimiento me daría estabilidad.
Poder trabajar menos horas a la semana y destinar tiempo a otras labores como el cuidado de mis hij@s.

	Mi familia es emprendedora/independiente y yo seguí con la tradición.
	Otra, indíquelo.

14. ¿Cuáles han sido las principales dificultades con las cuales te has encontrado? (marque todas las alternativas que correspondan)

	Acceso a financiamiento a través de entidades bancarias.
	Acceso a programas de financiamiento a través de entidades del Estado (Ej: Corfo, Sercotec, Banco Estado, etc.).
	Me costó que los clientes confiaran en mí.
	Debo destinar más tiempo del que quisiera al cuidado de familiares y/o hijos lo cual me resta tiempo para mi emprendimiento.
	Debo destinar más tiempo del que quisiera a los quehaceres del hogar lo cual me resta 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 los hombres formar tu negocio?

	No
	Si. ¿Por qué?

16. Si pudieras volver el tiempo atrás, hasta antes de comenzar con el negocio propio:

	Hubiese tomado la misma decisión de ser Emprendedora
	Hubiese tomado la misma decisión de ser Emprendedora, pero en otro rubro.
	No hubiera emprendido y sería una trabajadora dependiente.

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

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

19. Si hoy tuvieras la posibilidad de acceder a un trabajo como asalariada:

	No lo haría. Saber que ganaría menos que mis pares hombres es un desincentivo.
	No lo haría. Mi independencia no tiene precio.
	No lo haría. Mi tiempo lo administro como quiero y como dependiente eso es imposible.
	No lo haría. Otros motivos.
	Si lo haría. Antes de emprender pensé que mis ingresos serían mayores.
	Si lo haría. El emprendimiento ha sido más demandante que un trabajo como asalariada.
	Si lo haría. Otro motivo (especifique).

ANEXO 3

Cálculo del tamaño muestral de la encuesta

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

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Donde:

- N = Total de la población: 709.933
- Z_{α} = nivel de confianza: dado que la seguridad es del 95%, entonces el valor de Z_{α} es de 1,962
- p = probabilidad de éxito, o proporción esperada: en este caso 5% = 0,05
- q = probabilidad de fracaso = 1 – p: en este caso 1-0,05 = 0,5
- d = Error máximo admisible en términos de proporción o precisión: en este caso 5%.

Y como resultado se obtiene = 73.