

# Caracterización de la mujer de Arica en una región Trifronteriza<sup>1</sup>

**Characterization of Arica Women in a Tri-Border Region**

**María - Cristina Alfred Urízar<sup>2</sup>** 

**Solange Aranzubia Vera<sup>3</sup>** 

**Álvaro Cortínez Pontoni<sup>4</sup>** 

**María José Méndez Díaz<sup>5</sup>** 

**Karen Molina Ordóñez<sup>6</sup>** 

**Macarena Salazar Cortés<sup>7</sup>** 

Recibido: 19/09/2024

Aceptado: 13/01/2025

**DOI:** 10.32457/riem1.2740

## Resumen

A lo largo de la historia, las mujeres han llevado a cabo batallas incansables por sus derechos y han desafiado los roles de género socialmente arraigados. En la actualidad es posible identificar tareas pendientes de relevancia en América Latina, con un énfasis especial en la región trifronteriza de Arica, Chile, donde existen escasos estudios que permitan generar políticas de desarrollo regional de la mujer.

La presente investigación cuantitativa-descriptiva de caracterización se desarrolla a través de una encuesta aplicada de manera presencial y registrada digitalmente, a 401 mujeres de Arica, donde

1 Artículo derivado del Proyecto UTAMAYOR 4759-22.

2 Universidad de Tarapacá, Arica - Chile. Contacto: mcalfred@academicos.uta.cl.

3 Universidad de Tarapacá, Arica - Chile. Contacto: saranzubia@academicos.uta.cl.

4 Universidad de Tarapacá, Arica - Chile. Contacto: acortinezp@academicos.uta.cl.

5 Universidad de Tarapacá, Arica - Chile. Contacto: mariajose.mendez@gmail.com.

6 Universidad de Tarapacá, Arica - Chile. Contacto: karenmolin4@gmail.com

7 Universidad de Tarapacá, Arica - Chile. Contacto: macarena.s.c@hotmail.com.



se sitúa el 98 % de la población regional. De los resultados se destaca la situación de la mujer en el ámbito social, su condición económica e intereses, los que permiten identificar patrones y tendencias que afectan su desarrollo y bienestar.

**Palabras clave:** Región Trifronteriza, Caracterización de la Mujer, Mujer Ariqueña, Brechas de Género, Intereses de la Mujer.

## Abstract

Throughout history, women have waged tireless battles for their rights and challenged socially entrenched gender roles. Today, it is possible to identify pending tasks of relevance in Latin America, with a special emphasis on the tri-border region of Arica, Chile, where there are few studies that allow for the generation of regional development policies for women.

This quantitative-descriptive characterization research is developed through a survey applied in person and recorded digitally to 401 women in Arica, where 98% of the regional population is located. The results highlight the situation of women in the social sphere, their economic condition and interests, which allow for the identification of patterns and trends that affect their development and well-being.

**Keywords:** Tri-border Region, Characterization of Women, Arica Women, Gender Gaps, Women's Interests

## 1. Introducción

El escenario actual de la mujer invita a los países a identificar la condición real, considerando las características únicas de los diferentes entornos con que cada territorio cuenta. Un ejemplo es Arica, capital de una región trifronteriza y localizada en el extremo norte de Chile, donde se encuentran los límites con Perú y Bolivia. En este contexto, caracterizar a la mujer de esta zona trifronteriza permitirá conocer tanto su condición y los factores que se encuentran influyendo en su desarrollo de esta determinada zona geográfica. Este es un ecosistema social y cultural variado, que cuenta con una población de orígenes diversos, destacando la influencia de los pueblos originarios, principalmente; lo que repercute en la multiculturalidad de la región.

Arica en su condición de ciudad fronteriza no ha estado exenta de los impactos de la migración, situación que ha repercutido en el incremento de su población, tanto en la ciudad como en las localidades más cercanas. En este aspecto Chile se posiciona como el segundo país con mayor proporción de migrantes respecto a su población total (7,7 %), siendo superado en su momento por Costa Rica (10,1 %) (Stefoni y Contreras, 2022). Lo anterior, ha significado no solamente un incremento de su población, sino que también un desafío en los aspectos económicos, salud, educación, ambiental, cultural y laboral.

En este sentido, la presente investigación tiene un particular interés considerando el escenario de multiculturalidad regional, la posición geográfica extrema de la ciudad y una gestión tanto

administrativa como económica centralizada; factores que afectan en el tipo de población de la región. Bajo dichas condiciones se plantea pertinente caracterizar a la mujer del sector urbano de la ciudad de Arica, a fin de identificar su perfil social, económico, laboral junto con sus intereses personales, esto con la finalidad de obtener patrones y atributos identitarios de la mujer ariqueña que permitan proponer acciones o instrumentos regionales que impacten en el desarrollo de las mujeres de la región.

Si bien, en la actualidad es posible contar con datos regionales macros de carácter público, no se puede afirmar que la región —y en particular la ciudad de Arica— cuenta con los datos que la presente investigación busca recopilar, a fin de generar información relevante sobre la mujer.

Por lo anterior, se construyó un instrumento con seis dimensiones que permitieron caracterizar a la mujer que habita en la ciudad de Arica. A modo de información, el instrumento se construye desde los requerimientos de un organismo público encargado de generar políticas y programas para la mujer. En este contexto, las dimensiones fueron población y hogar, autonomía física, autonomía económica, aprendizaje para el cambio cultural, actividades recreacionales y situación en pandemia por covid-19. Estas dimensiones permitieron responder al perfil social, económico, laboral y de interés de la mujer ariqueña.

### **Contexto, datos y hallazgos de la mujer latinoamericana**

Desde el contexto latinoamericano, la presencia de la mujer ha evidenciado cambios relevantes respecto a su escenario de hace cincuenta años, donde la esperanza de vida era corta y con altas tasas, tanto de fecundidad como de natalidad. Ya en el siglo XXI, dicha información varía como consecuencia de los diferentes cambios demográficos que los países del continente fueron presentando, destacándose, por ejemplo, la disminución de la tasa de fecundidad, la que ha tenido un efecto directo en la estructura poblacional de los países (CEPAL, 2019). Paralelamente, se observa el impacto en la disminución de la tasa de mortalidad junto al aumento en la esperanza de vida, datos que, al ser analizados desde el género, permite identificar que en promedio las mujeres superan por siete años aproximadamente la esperanza de vida respecto a los hombres.

Lo mencionado anteriormente se explica como consecuencia de las diferentes transformaciones socioeconómicas y culturales de la población, destacándose la mejora en los niveles educativos, la urbanización de los espacios territoriales, el aumento en el acceso a los servicios de salud junto a las expectativas de bienestar y el acceso a los servicios básicos de la población (CEPAL, 2019). Respecto a la paridad de género, desde el año 2017 en adelante América Latina y el Caribe evidencian una mejora al alcanzar un 74,3 %, lo que la posiciona en un tercer lugar después de Europa y América del Norte (World Economic Forum, 2023).

Es posible observar una disminución de las brechas de género a nivel mundial antes de la pandemia, pero a su vez se destaca el incremento experimentado por la pandemia en el ámbito laboral de la mujer de un 68,1 % del cumplimiento de la brecha de género global (World Economic Forum, 2022). Bajo este escenario, y de permanecer con este grado de avance, el tiempo estimado para subsanar estas diferencias es de 130 años, aproximadamente. En Latinoamérica se destaca el avance

que presenta Nicaragua, al posicionarse en el séptimo lugar permitiendo cerrar su brecha de género en un 81 %, frente a los otros países de la región.

En cuanto a empoderamiento político, se identifica únicamente un 22,4 % de participación global al año 2022, según el informe de la Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres, 2024). Mientras que para el año 2023, según el Índice Global de Brecha de Género (World Economic Forum, 2023) se presenta una mejora en un 0,3 % respecto al año anterior, alcanzando un 68,4 %; ello considerando que se identifica un leve aumento del 1 % respecto al año 2022, llegando a un 22,5 % globalmente. En este aspecto, para el caso de Latinoamérica, al año 2022 las cifras referidas a la incorporación de mujeres en cargos políticos mostraron un positivo avance, específicamente en Perú, Honduras y Chile. Al año 2023, el incremento sigue siendo positivo como indica el Índice Global de Brecha de Género, el que se fortalece con el liderazgo de mujeres en cargos de representatividad. Sin ir más lejos en el estudio comparativo realizado por Acevedo (2023), donde analiza el liderazgo político en América Latina, no se observa una variación en los estilos de gestión respecto al hombre y a la mujer, pudiéndose afirmar que no existen diferencias de género a la hora de liderar en política.

En el aspecto de gobernanza local, es importante recalcar que, en Latinoamérica, Bolivia evidencia un avance importante de la mujer en los espacios de gobiernos locales, ubicándose como uno de los países que han logrado tener, al año 2023, una representación de mujeres sobre el 40 % en su gobernanza local. Dicha información evidencia un avance respecto a la región, y específicamente a la presencia femenina en cargos de poder considerando el escenario cultural que ha caracterizado a este país.

En el ámbito de la estructura del hogar, se identifica que la presencia de la mujer como jefa de hogar sigue siendo relevante, según los datos desde el año 1992 hasta el año 2015; la jefatura femenina en América Latina subió cerca de 14 puntos, pasando de 16,7 % a 30,4 % (Marchionni *et al.*, 2018). En lo que respecta al desarrollo de América Latina y el Caribe al año 2019, uno de cada tres hogares se encontraba liderado por mujeres (Cecchini, 2022).

En el aspecto de la autonomía física, en su etapa de maternidad la mujer latinoamericana es cuando más se ve afectada, tanto en el ámbito de su libertad como en las decisiones de vida que pueda tomar. En este sentido, las cifras muestran que en la región una mujer tiene en promedio 2,2 hijos (Marchionni *et al.*, 2018). Algo similar se presenta en el caso de la fecundidad de las mujeres, donde ha sido más notorio su descenso, principalmente, en la población de mayores ingresos y de mayor nivel educacional, comparado con mujeres pertenecientes a un segmento de la población con menores ingresos y menor nivel educacional. En este caso el número promedio de hijos por mujer se duplica (Rossel, 2016).

Lo anterior, según la tasa global de fecundidad (TGF) de América Latina y el Caribe (Cecchini, 2022), que estima en 1,85 hijos por mujer; cifra que se encuentra por debajo de la identificada en el año 2018. Es decir, la mujer está teniendo hijos a una edad más avanzada y con ello también menos hijos en comparación a cifras anteriores, proyectándose una edad promedio de 30,4 años en el mediano plazo (CEPAL, 2022).

Por otro lado, respecto a la autonomía económica, según los datos como región, al año 2020 (Observatorio de Igualdad de Género, s.f.) se refleja que un 28,6 % de las mujeres no presenta ingresos propios, incrementándose este porcentaje en países como Guatemala (51 %) y Honduras (43,5 %); esto en comparación con el género masculino que en la región promedia un 10,4 %. En este ámbito, el análisis de Medina y Fernández (2021) permite identificar los países de la región que presentan mayores brechas de género, afirmando que las diferencias menores se encuentran en Uruguay, versus la mayor que se presenta en Guatemala. En síntesis, son los países de Centroamérica los que tienen un mayor trabajo por realizar al momento de generar acciones que permitan mejorar la autonomía económica de la mujer, ello al presentarse una dependencia mayor por ingreso.

En definitiva, para América Latina se evidencia una estructura donde la mujer sigue desarrollando tareas del hogar y/o domésticas, remuneradas y no remuneradas. Dicho de otro modo, a pesar de contar con ingresos la mujer realiza trabajos del hogar no remunerados, estableciendo la principal diferencia respecto del hombre, al duplicar sus cifras en la mayoría de los países. En este ámbito, se habla que entre un 10,5 % a un 14,3 % de mujeres, en América Latina y el Caribe, realizan trabajo doméstico, destacándose Paraguay con un 17,2 %, según los datos publicados por la CEPAL (2021), donde se manifiesta que:

La desigualdad de género en el mercado laboral se expresa, además, en una segregación y segmentación vertical y horizontal de género. Las mujeres que logran insertarse en el mercado laboral se desempeñan sobre todo en sectores económicos y en ocupaciones tradicionalmente subvaloradas, lo que incide en los salarios y condiciones laborales, y se encuentran sobrerepresentadas en tareas de la economía del cuidado (p. 212).

Es evidente que el conflicto de conciliación entre familia y trabajo remunerado adquiere una mayor complejidad en la región, especialmente para las mujeres si se considera el entorno cultural (López-Sáez *et al.*, 2004), lo que genera una mayor relevancia por conocer el escenario particular de los países, a fin de tomar acciones que transitén hacia un equilibrio de género.

### **Mujer chilena: índices y atributos relevantes**

Chile, al igual que muchos países, ha evidenciado una feminización de su población nacional. Según los datos correspondientes al Censo de Población y Vivienda del año 2017, los habitantes totales de Chile fueron 17.574.003, de las cuales 8.601.989 (48,9 %) son hombres y 8.972.014 (51,1 %) mujeres (INE, 2018a). Adicionalmente, se observa que la población nacional envejece rápidamente, en comparación al crecimiento del país que se presenta más lento. Si bien, en el Censo de 1992 el 6,6 % de las personas tenía 65 años y más; el 2017, el mismo grupo etario representó el 11,4 % de la población (INE, 2023).

### **Autonomía física y económica**

En cuanto a la autonomía física de la mujer chilena, esta se encuentra en un escenario muy similar a gran parte de la población mundial, donde se evidencia un retraso sostenido en la edad para tener hijos, desplazándose desde los 20 a 24 años en la década de los 70, a los 30 a 34 años en la actualidad (INE, 2018c).

Por otro lado, en el año 2022 se resalta que la maternidad ha aumentado en mujeres sobre los 50 años en comparación a las mujeres en edad adolescente; sin embargo, es el tramo perteneciente a los 20 y 34 años donde la mujer suele tener sus hijos en Chile. En este sentido, las mujeres sin hijos el año 2002 fueron 1.228.569 (22,7 %), versus el año 2017 que fueron 1.671.834 (24,2 %) (INE, 2018b). Es decir, desde el 2002 al 2017 el promedio de hijos disminuye de 1,6 a 1,3 hijos por mujer y para el 2021 la cifra llega a 1,17 hijos por mujer (INE, 2024a).

Otro aspecto es la autonomía económica en Chile, donde se evidencia que en la tasa de participación según sexo desde el año 2010 hasta 2016, los hombres presentaron mayor intervención en el mercado laboral con un 71,3 % versus un 48,4 % de las mujeres (INE, 2017). Dentro de las razones que aumentan las brechas laborales de la mujer se encuentran las responsabilidades domésticas junto a las tareas del hogar que las mujeres deben asumir, según la encuesta CASEN 2022 (Observatorio Social, 2023).

La evidente transformación de la estructura del hogar nacional se ve reflejada en el Censo de Población y Vivienda del año 2017, donde los cambios demográficos quedan evidenciados en una mayor presencia de los hogares unipersonales, los que aumentaron en 6,7 puntos en los últimos 15 años (INE, 2018a). El 2022 según el informe del CIDEM (2023) los hogares unipersonales alcanzan el 19,3 %, de ellos un 39,2 % corresponde a hogares unipersonales de personas mayores.

Así mismo, al analizar el tipo de hogar según el sexo del jefe de hogar, los datos muestran que “solo en los hogares monoparentales predominan las jefas de hogar, quienes representan 84 % de los hogares” (INE, 2018a, p.26). En cambio, los jefes de hogar sobresalen en los hogares nucleares biparentales (con o sin hijos), con un 78 % (INE, 2018b).

### Brecha de género en el mercado laboral

Con relación a la brecha de género en el mercado laboral en Chile (INE, 2017), la tendencia se presenta a la baja desde el año 2010 con un -26,8 %, siendo la brecha más alta el 2016 con un -23,3 % y la menor brecha en el 2014, con un 23,2 %. Al año 2022 persiste una notable diferencia de género en relación con el trabajo realizado en el hogar. En este aspecto, las razones que llevan a una mujer a permanecer fuera del mercado laboral están vinculadas principalmente al trabajo doméstico como al cuidado del hogar. Este contraste refleja cómo las responsabilidades domésticas siguen siendo asumidas en su mayoría por un género, lo que pasa a ser un factor más que contribuye a las desigualdades en participación y oportunidades laborales (Observatorio Social, 2023).

En lo correspondiente a las remuneraciones de la mujer en Chile, estas perciben ingresos un 21,7 % inferiores a los hombres, disminuyendo la brecha en los trabajos formales (18,8 %) e incrementándose en los informales (30,1 %) (OIT, 2022).

En lo referido al mercado laboral, según el análisis de la ocupación laboral realizado por el Departamento de Estudios Sociales en conjunto con el Departamento de Estudios Laborales del INE (2016b), se determinó que “existen más mujeres que hombres ocupados solo en las ramas de alojamiento y servicio de comidas, actividades financieras y de seguros, enseñanza, actividades de

salud, otras actividades de servicios y hogares como empleadores” (p. 26), ello evidencia que las labores relacionadas con el cuidado y los servicios están estrechamente vinculados con el estereotipo social femenino, lo que explica las diferencias en el mercado laboral mencionadas anteriormente.

En el caso del trabajo no remunerado, según la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT), las mujeres son las que suelen destinar en promedio tres horas más que los hombres a las actividades y/o tareas del hogar que no son remuneradas, y destaca que la mujer desocupada destina una mayor cantidad de horas según el Departamento de Estudios Sociales (INE 2016a).

### **Educación y cobertura**

En los niveles educativos, el primario, secundario y terciario es mayor en el caso de las mujeres que en los hombres (UNESCO, 2020). Esto no ha significado, necesariamente, mayores oportunidades en el mercado laboral (CEPAL, 2020), sino que más bien se han mantenido fuertes brechas salariales o de ingreso por género, en especial en el periodo de pandemia en los sectores de salud y de educación. En este periodo, los datos identificaron que las mujeres en los puestos de menor calificación (menores ingresos) presenciaron una diferencia salarial de un 39 % en la región, lo que enfatiza lo mencionado por la CEPAL: “Una de cada cinco mujeres no cotiza, ni está afiliada a la seguridad social, lo que implica un alto grado de precarización laboral y un empobrecimiento de sus recursos presentes y futuros” (CEPAL, 2021, p. 10).

De la misma información, se observa que de los ingresos a pregrado del año 2022 por áreas de conocimiento, las carreras con brechas de género positiva se encuentran principalmente en las áreas de Salud (53,1 puntos porcentuales), Educación (51,5 puntos porcentuales) y Ciencias Sociales (40,7 puntos porcentuales). Mientras que las áreas de Tecnología y Ciencias Básicas muestran resultados negativos (-65,5 puntos porcentuales y -7,3 puntos porcentuales, respectivamente) (SIES, 2023a). De la participación por género en la titulación 2021 se observa una diferencia positiva, donde las mujeres representan el 58,1 % del total de titulaciones anuales y una brecha de 16,2 puntos porcentuales respecto a los hombres (SIES, 2023a); por lo tanto, los datos plantean que las mujeres tienen una tendencia mayor a titularse más rápido en la educación superior, respecto a los hombres.

Por su parte, en el rendimiento académico la tasa de aprobación anual es de un 85,6 % en las mujeres y un 79,4 % en los hombres. Asimismo, en el caso de la retención de pregrado en primer año, las mujeres continúan sus estudios en un 77,9 % en comparación a los hombres, que es 73,8 % (SIES, 2023b). Estos datos indican una mayor tasa de éxito y retención académica entre las mujeres, subrayando posibles diferencias en el desempeño y la persistencia educativa entre los géneros.

## **2. Aspectos sociodemográficos de la mujer urbana en la región trifronteriza de Arica y Parinacota**

La región de Arica y Parinacota presenta una estructura poblacional donde al 2017 el 49,8 % se encuentra compuesta por hombres y el 50,2 % por mujeres, según el Censo 2017. Al año 2023, estas corresponden a un 49,6 % de mujeres y un 50,4 % de hombres (BCN, 2023). En lo referente

a su distribución, al 2023 la población se encuentra concentrada en los tramos de 15 a 64 años (67,4 %), seguida por el tramo de 0 a 14 años (20,1 ,%) y finalmente el tramo de 65 años y más (12,5 %), según el reporte nacional.

En lo que a tasa de natalidad se refiere, la región en el año 2016 presentaba una tasa del 13,2 frente a la nacional, que fue de un 12,8 por cada 1.000 habitantes (MINSAL, 2018). Además, según los resultados del Censo 2017 la paridad media por mujer de 15 a 49 años se situó en 1,5 hijos, lo que representa una disminución de 0,2 hijos en comparación con los datos del 2002. Junto a ello, se observa un cambio significativo en la estructura de los hogares en la región de Arica y Parinacota, con una mayor presencia femenina en roles de jefatura del hogar según los datos de la Dirección Regional de Estadísticas de Arica y Parinacota (INE, 2019b).

Referido a las personas que declaran pertenecer a algún pueblo indígena u originario según su zona de empadronamiento, la región con mayor porcentaje de Chile es Arica y Parinacota, con un 35,7 % del total de la población efectivamente censada, predominando el pueblo aimara con una leve mayoría de mujeres (INE, 2018a). Es decir, son las mujeres las que declaran más pertenecer a un pueblo indígena, en comparación a los hombres.

### **Participación en el mercado laboral**

La región presenta una participación laboral femenina en aumento desde el año 2010 hasta 2019; no obstante, según el Termómetro Laboral durante el 2020 la tasa de ocupación femenina se mantuvo a un nivel inferior, bordeando el 41 %, aún por debajo de los niveles prepandemia de 52,2 % (SENCE, 2021). Para el trimestre móvil de mayo-julio 2022, la tasa de participación femenina fue de 49,2 %; sin embargo, estas cifras se presentan bajas en comparación a la situación prepandemia que correspondió a un 52,2 % (Frontera Norte, 2022).

Respecto a la tasa de ocupación informal el año 2022, la región alcanzó un 36,6 %. Al desagregar por sexo las cifras, la ocupación informal femenina se ubica en un 40,7 % (+2,4 puntos porcentuales que el año anterior), en comparación a la masculina que alcanza un 33,7 % (+3,0 puntos porcentuales); cifras que incrementan un escenario de vulnerabilidad para la mujer en cuanto a beneficios laborales, estabilidad económica y derechos fundamentales que contribuyen al bienestar de un ser humano.

Otro aspecto analizado es el relacionado al trabajo no remunerado en la región de Arica y Parinacota, donde se encuentra la menor tasa, alcanzando un 81,1 %, según la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT). De acuerdo a los datos, las mujeres en promedio destinan tres horas más que los hombres al trabajo no remunerado, alcanzando 5,21 horas en promedio versus las 5,89 horas a nivel nacional (INE, 2019a). Junto con el trabajo, la variable ingresos es muy importante a considerar. La Encuesta Suplementaria de Ingresos (INE, 2020) sostiene que las mujeres ganan en promedio un 12,8 % menos que los hombres.

### **Brecha de género y educación**

En el ámbito de la educación superior, la región cuenta con una oferta educacional distribuida en un 40 % a las universidades, un 40 % los Centros de Formación Técnica (CFT) y un 20 %

a los Institutos Profesionales (IP) (CNED, 2023). De estos, la distribución por participación de programas sobre el total de sistemas que la región posee es un 50,7 % para las universidades, un 36,7 % para los CFT y un 12,6 % para los IP.

En este aspecto, la presencia femenina en la educación superior se distribuye para la región según el área de conocimiento, predominando el sector de salud con un 72,6 % en las universidades, 85,7 % en los IP y 84,2 % en los CFT. Por su parte, el área de tecnología es la que menos matrícula femenina presenta, con 24,4 % en universidades, 15,3 % en IP y 11,5 % en CFT.

### **3. Antecedentes de la investigación**

La investigación tiene como objetivo analizar y caracterizar a la mujer residente en el sector urbano de la ciudad de Arica, donde habita el 98 % de la población regional (BCN, 2023); identificando el perfil social, económico, laboral junto con sus intereses personales, utilizando seis dimensiones: población y hogar, autonomía física, autonomía económica, aprendizaje para un cambio cultural, actividades de ocio y situación en pandemia por covid-19.

El estudio es de carácter cuantitativo transversal-descriptivo, con una muestra determinada en base a la población femenina total de la ciudad, la que corresponde a 111.975, según Censo de Población y Vivienda del año 2017 (INE, 2019b). Considerando el tamaño de la población, se llevó a cabo un muestreo por conveniencia, seleccionándose el tamaño muestral con un nivel de confianza del 95,5 % y un error de estimación del 5 %. Dado que no hay estudios de esta naturaleza en la región, se consideró una varianza máxima, obteniéndose un tamaño muestral de 400 mujeres.

El instrumento utilizado fue una encuesta de elaboración propia, la que fue distribuida y aplicada de manera presencial en los lugares de la ciudad con mayor afluencia de personas, registrándose la información digitalmente en una planilla de cálculo. La encuesta estuvo compuesta por 53 preguntas, clasificadas en seis dimensiones: población y hogar, autonomía física, autonomía económica, aprendizaje para un cambio cultural, actividades de ocio y situación en pandemia por covid-19. Las mencionadas dimensiones fueron validadas en base a una evaluación de expertos en una escala Likert de cuatro niveles, desde “muy bajo” hasta “muy alto” (o poco evidente y muy evidente).

El instrumento contempló en su validación el “Juicio de Expertos”, conformado por cuatro profesionales, dos académicos de una universidad estatal y dos representantes del SERNAMEG. De esta validación se obtuvieron como referencia dos coeficientes: el Alfa de Cronbach y el W de Kendall, siendo sus valores 0,887 y 0,713, respectivamente. El procesamiento y análisis de los datos recopilados se realizó mediante el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) y el periodo correspondiente al trabajo de recolección de encuestas correspondió al primer semestre de 2022.

## 4. Resultados

### Del perfil social de la mujer ariqueña

De las 401 mujeres encuestadas, este se encuentra representado por el tramo de 25 a 40 años con un 38,4 %, seguido por el de 18 a 24 años con un 28,9 %, el de 41 a 57 años con un 22,2 % y en menor proporción el tramo de 58 a los 76 años con un 9,7 % junto al tramo de 77 a 100 años con un 0,7 %.

En cuanto a su nacionalidad, predomina la chilena con un 96 %, junto a un 4 % de mujeres extranjeras. De las nacionalidades presentes, estas corresponden a Bolivia (50 %), Perú (25 %), y en menor proporción mujeres de Colombia (12,5 %), Cuba (6,3 %) y Venezuela (6,3 %). Esta información es coherente con la posición geográfica de la ciudad de Arica, al limitar con Perú y Bolivia, lo que genera una mayor presencia de estas nacionalidades en el territorio, explicando con ello que un 3,7 % de las mujeres chilenas manifestaron tener una doble nacionalidad. Por otro lado, la presencia de mujeres de nacionalidad colombiana y cubana se relaciona con el escenario migratorio de la región, donde desde el año 2010 Chile ha sido un destino prioritario para migrantes provenientes de países Latinoamericanos (Colombia, Bolivia, Perú y Venezuela) (CEM, 2022).

De las mujeres encuestadas, un 71,3 % no se identifica con alguna etnia específica. No obstante, entre las que sí declararon pertenecer a una etnia, la mayoría declara pertenecer al pueblo aimara en un 17,2 %, seguida por los afrodescendientes con un 4,2 %, un 3,2 % mapuche y un 4,1 % con otras (diaguita, lican antai o atacameño y quechua).

En lo referido a la maternidad, el 44,4 % de las mujeres declara no tener hijos, mientras que el 55,6 % tiene al menos un hijo. En relación a la tasa de fecundidad de las mujeres encuestadas, se obtuvo un promedio de 1,22 hijos por mujer, y un 27 % de ellas tuvo su primer hijo entre los 18 y 24 años. En este sentido, el promedio de hijos por mujer obtenido se encuentra por debajo del promedio regional y nacional publicado según el CENSO del año 2017, el que informa un 1,5 y 1,3, respectivamente (INE, 2019b).

Según el estado civil, el 51,9 % corresponde a mujeres solteras, un 25,2 % a mujeres casadas, un 14 % convivientes sin acuerdo de unión civil, un 5 % definidas como separadas, un 2,5 % divorciadas, un 1 % viudas y un 0,4 % convivientes con acuerdo de unión civil. En el caso de las mujeres casadas, el 94 % indican ser madres de al menos un hijo. El 27,4 % de las mujeres solteras mencionan tener hijos, mientras que solo el 6,3 % de las mujeres que conviven con su pareja reportan ser madres (sin un acuerdo de unión civil).

Por otro lado, al relacionar el tramo etario y el número de hijos se tiene que el tramo etario entre 18 a 24 años destaca por tener un promedio de 0,09 hijos por mujer; el tramo entre 25 a 40 años tiene en promedio 1,06 hijos; entre 41 a 57 años presenta en promedio de 2,2 hijos; entre los 58 a 76 años tiene un promedio 2,8 hijos; y, finalmente, el tramo desde los 77 a 100 años tiene 3 hijos en promedio por mujer. En este sentido, los datos obtenidos se relacionan con la tendencia a la baja de los índices de fecundidad que el país evidencia en relación a décadas anteriores.

En relación al tipo de jefatura predominante, se destaca la femenina con un 64,6 % frente a la masculina (35,4 %). Cabe resaltar que al relacionar los hogares con jefaturas femeninas y los tipos de hogares<sup>8</sup>, la presencia mayor está en los hogares unipersonal (93,3 %), los monoparental (90,4 %), seguidos por el “hogar sin núcleo” (80 %) que tiene una mujer a cargo. En menor escala se encuentra el “hogar compuesto” (68,4 %) y finalmente el “hogar extendido” (63,9 %). En el caso de las jefaturas masculinas, se identifica que predominan únicamente en los “hogares biparentales”, con y sin hijos, mostrando una diferencia porcentual negativa en comparación con las jefaturas femeninas; no obstante, de igual manera resalta la presencia de un porcentaje significativo de mujeres que actúa como el principal sustento económico en estos hogares biparentales. Esta realidad queda representada en el informe del Observatorio Social, en la evolución de hogares con jefatura femeninas, desde el 1990 (20,2 %) al 2017 (42,4 %) y 2022 (47,7 %) (MDS, 2020)

### **Del aspecto educacional de la mujer ariqueña**

El 8,9 % de las mujeres residentes en la ciudad de Arica tiene estudios de postgrado, el 25,7 % tiene estudios universitarios completos. El 12,7 % tiene estudios técnicos superiores completos y el 26,7 % de mujeres no ha culminado sus estudios de educación superior. Por otra parte, el 21 % de las mujeres tiene educación media completa y el 4,2 % incompleta. El 0,7 % de las mujeres no tiene estudios básicos completos.

Lo anterior, evidencia una clara tendencia de la mujer a continuar sus estudios, relacionándose con la información país respecto al aumento de las mujeres en la educación superior. Destaca también un equilibrio respecto al género en pregrado, la tendencia positiva a igualar en el postgrado y una brecha mayor en cuanto a doctorado, según el Ministerio de Ciencias Tecnología, Conocimiento e Innovación (2022).

Referente al desarrollo profesional de la mujer en la región, según los datos recopilados las áreas de estudio más predominantes son las de administración y comercio (22,9 %), educación (22,7 %) y salud (13,4 %). Además, se destacan las áreas de ingeniería, industria y construcción, que obtuvieron un porcentaje superior a la presencia femenina habitual en estas áreas de un 9,8 %, en comparación al nacional de 8,2 % (INE, 2023). Lo anterior, presenta un comportamiento similar a la información nacional, donde las áreas de la salud, educación y ciencias sociales lideran la preferencia en las mujeres al momento de optar por la educación superior, ello por sobre áreas como ingeniería y construcción. Por último, de las mujeres que no contaban con una carrera profesional o bien no culminaron sus estudios, se identifica que sus razones responden principalmente a un embarazo y/o cuidado de hijos (5,2 %) y a problemas económicos (25,8 %).

---

<sup>8</sup> Hogar unipersonal: hace referencia a aquellos hogares cuyo integrante es solo la jefatura del hogar. Hogar nuclear monoparental: aquella constituida por un solo progenitor y sus hijos. Hogar nuclear biparental sin hijos: compuesta por un hombre y una mujer sin hijos. Hogar nuclear biparental con hijos: compuesta por un hombre y una mujer con hijos. Hogar extendido: cuenta con un núcleo (hogar nuclear) e incluye a otros parientes de la jefatura del hogar. Hogar compuesto: hogar que cuenta con un núcleo (hogar nuclear) y además incluye no parientes de la jefatura del hogar. Puede o no ser integrado por otros parientes de la jefatura del hogar. Hogar sin núcleo: no cuenta con un núcleo (hogar nuclear), pero sí lo integran otros parientes o no parientes de la jefatura de hogar.

## Del perfil económico de la mujer ariqueña

De acuerdo con la investigación, la mujer de la ciudad de Arica cuenta mayoritariamente con un ingreso perteneciente al salario mínimo nacional. Del total de las encuestadas, la mayoría pertenece al nivel socioeconómico más bajo (considerando los ingresos propios y los del hogar) (E y D). Sin embargo, hay que resaltar que el 32,8 % de las mujeres que trabajan y pertenecen a los segmentos económicos E, D, C2 y C3 (menores ingresos) debe generar ingresos adicionales a su salario. En este sentido, se observa que a mayor ingreso menor presencia de ingresos adicionales.

Al analizar los ingresos propios de la mujer, según el estrato socioeconómico (E, D, C3, C2, C1b, C1a y AB)<sup>9</sup> y su localización geográfica de residencia en la ciudad (norte, centro y sur), se observa que entre los estratos E y C1b, correspondiente al 82,9 %, su residencia (hogar) se distribuye homogéneamente entre los distintos sectores de la ciudad. A diferencia de las mujeres que se ubican en los estratos socioeconómicos con ingresos más elevados correspondientes a C1a y AB, que alcanza el 17,1 %, residen principalmente en el sector sur de la ciudad. Lo anterior, responde a un comportamiento donde a mayor ingreso se opta por residir en un sector más acomodado por razones tanto sociales como económicas (seguridad, infraestructura, servicios públicos, acceso, etc.), que permiten finalmente una mejor calidad de vida.

Por otro lado, al relacionar su estrato socioeconómico y el tipo de residencia que habita, se identifica que las mujeres pertenecientes al tramo socioeconómico E viven en su mayoría de allegadas, seguida por el arriendo de vivienda, casa propia y toma. En el rango C2, las mujeres destacan por vivir tanto en vivienda propia como arrendada. Y finalmente, el tramo de ingresos C1a y AB, en su mayoría, las mujeres tienen casa propia.

Respecto a la pensión alimenticia del total de las mujeres, solamente el 24,2 % tiene hijos, y su estado civil al momento de la investigación era «separadas» o «divorciadas» del padre de sus hijos; no obstante, solamente el 51,5 % de las mujeres efectivamente recibe una pensión alimenticia. Por otro lado, el 48,5 % de mujeres con hijos que no recibe ingresos por pensión alimenticia, manifiesta que las razones principales son “no les interesa recibirla” (44,7 %) y “el padre no se hace responsable” (31,9 %).

Por último, en el ámbito de los gastos que incurren las mujeres por enfermedad, el 58,9 % de las encuestadas declara no incurrir en gastos de salud, frente al 41,1 % que sí lo hace. Al analizar los datos de las mujeres que declaran incurrir en gastos por enfermedad, un 44,2 % pertenecen a los niveles socioeconómicos inferiores (E y D) y son las que más gastos realizan en este ámbito, al contrario de los niveles superiores (C1a y AB) que corresponden al 13,9 %.

Finalmente, en cuanto a la red de apoyo de las mujeres para trabajar o estudiar que implique un costo económico (servicio de cuidado de los hijos, por ejemplo), el 79,1 % declara no incurrir en este tipo de gastos, versus el 20,9 % que sí lo hace. En este aspecto, las mujeres que tienen

<sup>9</sup> AB: Clase alta (\$2.739.000- \$6.452.000). C1a: Clase media acomodada (\$1.986.000- \$2.739.000). C1b: Clase media emergente (\$1.360.000- \$1.986.000). C2: Clase media típica (\$899.000-\$1.360.000). C3: Clase media baja (\$562.000-\$899.000). D: Vulnerables (\$324.000- \$562.000). E: Pobres (\$0 - \$324.000).

un ingreso del hogar en los estratos más bajos (E y D) son las que menos gastan en este tipo de redes de apoyo, en comparación a las que más gastan que corresponden al estrato con ingreso medio (C1b).

### **Del rol de la mujer en el mundo laboral**

Según los datos obtenidos, el 59,3 % de las mujeres encuestadas se encuentran trabajando, de las cuales el 37,9 % lo hacen de forma dependiente, ya sea indefinido, a plazo fijo o por un servicio determinado, y el 21,4 % trabaja de forma independiente. De acuerdo al tipo de empleo, la mayoría de las mujeres que trabaja de forma dependiente tiene un empleo formal, en cambio las independientes destacan por tener mayormente un empleo informal. Por otro lado, un 40,6 % declara no trabajar por diferentes motivos, como estudios, tener alguna dificultad para encontrar trabajo, ser jubilada, el cuidado de los niños y, por último, responsabilidades domésticas del hogar. Respecto al sector donde se desempeñan las mujeres encuestadas que trabajan, en su mayoría corresponde al comercio, seguido por educación, administración pública y salud.

En lo referente a informalidad laboral, se identifica que del total de las mujeres que trabaja, ya sea independiente o dependientemente, el 32,4 % se encuentra en un escenario de informalidad laboral, siendo el sector comercio el predominante, seguido por el servicio de comida y alojamiento como también el de artes y entretenimiento. Se destaca que todas las mujeres que declaran pertenecer al rubro de estética y cuidado personal se encuentran en una situación laboral informal. En contraste, al sector formal, que corresponde a un 67,6 % donde las mujeres se desempeñan principalmente en los ámbitos de educación, administración pública y salud.

Desde la perspectiva referida a la posición que ocupan las mujeres en su lugar de trabajo, se destaca la posición en el nivel operativo tanto para mujeres dependientes como independientes. En el nivel medio, predominan las mujeres en situación laboral dependiente, mientras que en el nivel gerencial están las mujeres que gestionan sus propios trabajos (independientes). En este contexto, y respecto a la violencia de género en el lugar de trabajo, se observa que del total de las mujeres encuestadas el 74,3 % afirma nunca haber sufrido algún tipo de violencia laboral, en comparación al 25,7 % que sí declara haberla sufrido. Por su parte, las mujeres que han sufrido violencia laboral, según los tramos etarios, de mayor a menor proporción, corresponden entre 25 y 40 años (40,8 %), entre 18 y 24 años (29,1 %) y entre 41 y 57 años (23,3 %). Cabe resaltar que las mujeres desde los 58 años en adelante (6,8 %) son las que declaran haber sufrido menos situaciones de violencia en el lugar de trabajo.

Finalmente, al ser consultadas respecto al ejercicio de la profesión en su actual lugar de trabajo, de la proporción de mujeres que poseen estudios solamente el 48,1 % trabaja en lo que estudiaron. Por el contrario, el 30,7 % dice no trabajar en el área estudiada y un 21,2 % afirma trabajar parcialmente en lo que estudió. Por otra parte, de las mujeres que se encuentran trabajando en lo que estudiaron, las áreas correspondieron a educación, administración y comercio, ciencias Sociales, ingeniería, industria y construcción y salud.

### De los intereses y actividades personales

En este apartado se buscó conocer el interés de las mujeres por la maternidad futura, las prioridades en el lugar de trabajo y, finalmente, los tipos de pasatiempos que desarrollan. En relación a estos temas se identifica que las mujeres que no tenían hijos al momento de ser encuestadas y que pertenecen a un rango etario de 18 a 40 años, el 59 % de ellas manifestó que desea tener hijos a futuro, mientras que el 41 % no tiene interés en tener hijos.

En el aspecto laboral, en cuanto a las prioridades que las mujeres tienen en el trabajo, se identifica que el ambiente laboral (35,2 %) es su principal interés, seguido por el desarrollo profesional que el espacio laboral entregue (23,2 %) y el sueldo (21,1 %). Por otro lado, los aspectos con menor prioridad fueron la flexibilidad horaria (14,5 %) y los beneficios (bonos y aguinaldos) (6 %).

En cuanto a los pasatiempos preferidos por las mujeres de la ciudad, en primer lugar se encuentra ver televisión en plataformas de streaming (49,4 %), el uso de redes sociales (45,1 %), compartir con los amigos o familia (44,6 %) y, finalmente, el descanso con un 43,1 %. En el otro extremo se identifica que el 6,2 % de las mujeres no tiene pasatiempos, declarando “no tener tiempo libre”.

En cuanto al conocimiento de las redes sociales, en su mayoría afirman conocer el uso de estas (97,5 %), versus las mujeres que declaran no saber usar las redes sociales (2,5 %), y que corresponden al rango etario de 41 a 76 años. Respecto a las redes sociales más utilizadas por las mujeres están WhatsApp (94,6 %), Facebook (75,7 %) e Instagram (69,1 %); y las menos utilizadas son Twitter o X (9,5 %), LinkedIn (5,4 %) y Tinder (0,3 %). Respecto al uso de las redes sociales según rango etario, son las mujeres entre 18 y 24 años las que suelen usar más WhatsApp e Instagram; entre 25 a 40 años las mujeres prefieren WhatsApp, Facebook e Instagram; entre 41 a 76 años su preferencia se encuentra en el uso del WhatsApp y Facebook; entre 77 a 100 años usan mayormente WhatsApp y YouTube. En el caso de Twitter o X y LinkedIn, estas son utilizadas por las mujeres entre 25 a 40 años.

## 5. Discusión y conclusión

De los hallazgos identificados respecto a la mujer urbana de Arica, se tiene que en el ámbito social se confirma que la muestra para la presente investigación se concentra mayormente en los tramos de 25 a 40 años, al igual que la distribución nacional. Respecto a la nacionalidad predominó la chilena, seguida por la boliviana y peruana, y en una proporción menor las nacionalidades colombianas, cubana y venezolana; en este caso particular y considerando el tipo de muestreo utilizado, la muestra obtenida responde a las particularidades de la región. Dentro de los hallazgos se identifica que una proporción importante de mujeres (71,3 %) no se identifica con alguna de las etnias consultadas, ello a pesar de tener la región de Arica y Parinacota la mayor población censada con pertenencia al pueblo originario aimara.

En cuanto a la maternidad futura de la mujer en la ciudad, el rango etario entre 18 a 24 años, prefieren desplazar la maternidad para más adelante o, definitivamente, no tener hijos. Este comportamiento corrobora una tendencia global, donde las mujeres en este rango etario optan

por retrasar la maternidad, siendo más presente en las mujeres de origen aimara. Por otro lado, del estudio se desprende que el promedio de hijos por mujer correspondió a 1,22, lo cual está por debajo del promedio regional (1,5) y nacional (1,3), según el Censo de Población y Vivienda del año 2017 (INE, 2019b). Lo anterior está en sintonía con la preocupación nacional respecto al reemplazo generacional.

De lo referente a las jefaturas femeninas, la investigación presenta un comportamiento similar al nacional donde las mujeres aparecen más predominantes con el paso de los años, prevaleciendo los hogares monoparentales y unipersonales. Lo anterior implica un incremento en las responsabilidades económicas que se encuentran asumiendo las mujeres, lo que está relacionado asimismo con el desarrollo de la mujer en los últimos años. En este caso, la región ha alcanzado un 44,8 % respecto al 41,6 % del nivel nacional (INE, 2017). Esta tendencia creciente es preocupante considerando la lenta recuperación del mercado laboral y la evolución regional en el desarrollo de la mujer.

Con respecto al nivel educativo, se identifica que las mujeres adultas (de 25 a 57 años) cuentan con títulos en educación superior (universitarios completos o formación técnica superior), y han, incluso, culminado estudios de postgrado. Este panorama contrasta significativamente con el de las mujeres mayores (de 58 a 100 años), que en general presentan niveles educacionales inferiores. En este sentido, se aprecia una tendencia positiva hacia el fortalecimiento de los niveles educacionales de la mujer en la región, siendo coherentes con las cifras nacionales donde el ingreso de la mujer a las instituciones de educación superior en los últimos años se ha incrementado, según el Informe Brechas de Género en Educación Superior (SIES, 2023a). Si bien, esta tendencia es beneficiosa para la región en términos educacionales (SIES, 2023b), al mejorar las competencias y la accesibilidad de las mujeres en cuanto a formación superior, se evidencian todavía brechas de género. Es decir, a pesar que las mujeres obtengan mayores niveles educacionales en menor tiempo, aún deben enfrentar obstáculos que restringen su avance profesional para posicionarse, por ejemplo, en cargos de alta dirección.

Dicha realidad es planteada por Gaete y Álvarez (2019), quienes analizan el techo de cristal de la mujer presente en Chile al momento de optar por cargos de alta dirección. En este aspecto recalcan que si bien se han realizado esfuerzos, las cifras están lejos, evidenciándose una realidad desequilibrada entre hombres y mujeres donde, por ejemplo, para el caso de los concursos públicos, los resultados no superan el 29 % adjudicado para las mujeres. Esto afirma la presencia de factores socioculturales adicionales para la mujer al momento de postular a cargos directivos.

En el caso de las mujeres de Arica que no cuentan con una carrera profesional (o no han logrado completar sus estudios), las razones identificadas fueron, en primer lugar, un factor económico y, en segundo lugar, por embarazo. Esta situación destaca nuevamente el rol de la mujer como jefa de hogar, ya que pese a la existencia de gratuidad en la educación superior en Chile, la necesidad de generar ingresos limita significativamente las oportunidades educativas. Además, en el caso del embarazo no solo restringe el desarrollo profesional de las mujeres, sino que también incrementa su vulnerabilidad en el contexto actual.

Del perfil económico se observa que la mujer de la región vive mayoritariamente con el ingreso mínimo, lo que las obliga a generar ingresos adicionales. Es importante destacar que se evidencia

una tendencia creciente de mujeres que asumen el rol de jefas y proveedoras del hogar, esto considerando el aumento de hogares monoparentales o unipersonales. Respecto a las brechas salariales, si bien previo a la pandemia se observaba una disminución, posterior a la pandemia se han mantenido, alcanzando solamente 20,8 % (Observatorio Social, 2023), afectando significativamente a las mujeres.

Referido al apoyo económico, en el caso de la mujer ariqueña por concepto de la pensión alimenticia, se identifica que de las mujeres que debieran recibir dicho apoyo económico del padre de sus hijos, un porcentaje importante (48,5 %) no recibe este apoyo para la crianza de los hijos. En este sentido los motivos identificados corresponden a la falta de interés y/o por una nula responsabilidad del progenitor. Esta situación local es el reflejo de una problemática social y económica nacional, que se encuentra pendiente a pesar de los esfuerzos realizados en el país desde el año 2020 como consecuencia de la pandemia.

Se observó también que a medida que aumenta el nivel de ingreso en el hogar, los gastos relacionados a enfermedades tienden a disminuir. Es decir, las mujeres de Arica que tienen un nivel socioeconómico más bajo, presentan gastos mayores por motivos de salud en su núcleo familiar. Además, los gastos asociados por servicios referidos a redes de apoyo (niñeras, empleadas, entre otros) en general, no pueden ser cubiertos por la mujer ariqueña, al no contar con un ingreso suficiente. Lo anterior, se relaciona con los motivos manifestados al momento de dejar de estudiar, como la crianza de los hijos. Esta realidad plantea la fragilidad de las redes de apoyo, particularmente las familiares, que no implican un gasto adicional. Esta debilidad afecta de manera significativa las posibilidades de las mujeres de incorporarse al mercado laboral.

Respecto a la posición jerárquica de las mujeres en las organizaciones o instituciones, se evidencia que en su mayoría se desempeñan en los niveles operativos, aunque existe una proporción incipiente de mujeres que se encuentra en cargo de niveles medios y altos. Para el caso de las mujeres en cargos gerenciales, estos corresponden a mujeres emprendedoras independientes mayoritariamente. Es importante recalcar el aumento de mujeres emprendedoras que surgió en la región durante la pandemia. Este fenómeno se alinea con la creciente tendencia hacia el emprendimiento femenino en el país, la cual ha mostrado un notable incremento, especialmente en el periodo posterior a la pandemia, según el Global Entrepreneurship Research Association (Hill, et al., 2022), que posiciona a Chile en el cuarto lugar a nivel mundial con la mayor cantidad de mujeres emprendedoras (25,2 %).

Para las mujeres que no están trabajando (o no han podido encontrar trabajo) se ratifica que uno de los sectores económicos más afectados por la pandemia corresponde a los espacios de trabajo altamente feminizados, como los de servicio (hoteles, restaurantes, comercio, artes y entretenimiento, entre otros). Se observa, además, una significativa proporción de mujeres que no participan del mercado laboral, debido a sus responsabilidades en el cuidado de los hijos, las tareas del hogar y el cuidado a adultos mayores. Esta situación pone de manifiesto la intensificación del trabajo no remunerado y la persistente división sexual de las tareas domésticas, factores que han obstaculizado y retrasado claramente el retorno de la mujer al mercado laboral, en el caso de la ciudad de Arica.

De los ámbitos de desarrollo profesional, las áreas más predominantes son las de administración y comercio, junto a educación y salud. En este sentido, las mujeres de Arica muestran una preferencia similar a la nacional y latinoamericana, donde las áreas identificadas son aquellas que cuentan con una mayor proporción de mujeres al estar relacionadas con el cuidado, la enseñanza y los servicios. Por otro lado, los espacios laborales masculinizados (ingeniería, industria y construcción) mostraron un ligero aumento en la participación de la mujer, lo que se explica con la disminución de la brecha de género del año 2022 (18,5 puntos porcentuales a 19,2) (Observatorio Social, 2023).

En este contexto, se puede concluir que en la ciudad también se presenta una segmentación por género en el mercado laboral, ya que la presente investigación identifica que las mujeres que viven en la ciudad tienden a trabajar en determinados rubros relacionados con el sector de servicios (comercio, educación, etc.), a diferencia del sector primario (agricultura, ganadería, silvicultura y pesca) y secundario (minería, construcción, industria, etc.), sectores donde tradicionalmente la participación femenina resulta baja. En síntesis, el mercado laboral de Arica muestra una notable feminización en determinados sectores económicos, lo cual refuerza los estudios que abordan esta problemática. Este panorama enfatiza la necesidad de identificar y promover acciones que faciliten la incorporación de mujeres en los sectores predominantemente de hombres.

Al analizar los intereses y actividades de ocio de las mujeres de la zona, se observa una marcada preferencia por la televisión, plataformas de streaming, el uso de redes sociales y el descanso. Esta información refleja el limitado tiempo de recreación disponible que tienen las mujeres, consecuencia directa de la carga de trabajo doméstico que tradicionalmente recae en ellas. Esta sobrecarga no solo restringe su tiempo de ocio, sino que también afecta su ingreso al mercado laboral, reduciendo significativamente las oportunidades de participar en actividades recreativas y sociales.

En resumen, a partir del estudio realizado se logra obtener una primera caracterización de la mujer ariqueña en aspectos como su nivel educacional, maternidad y jefatura de hogar, donde se evidencia que la crisis sanitaria profundizó la situación de vulnerabilidad de las mujeres jefas de hogar, destacando el exceso de labores en el hogar y la presencia de brechas en las áreas de desarrollo profesional, a pesar de los avances.

Por otro lado, se destaca la relación inversa entre ingreso y gastos en salud, donde aquellas mujeres que pertenecen al segmento con menores ingresos, reflejan tener mayores gastos en salud. Esta información es relevante al afectar la vulnerabilidad de la mujer, considerando que existe un incremento de mujeres como administradoras y proveedoras del hogar, las que se ven en la obligación de generar ingresos adicionales desde la vía de la informalidad como el emprendimiento en primera instancia.

En cuanto a la violencia de género en el ámbito laboral, se observa que las mujeres entre 18 a 57 años han experimentado algún tipo de violencia en el trabajo. En contraste, las mujeres mayores de 58 años no reconocen haber sufrido este tipo de situaciones. Este fenómeno puede entenderse en el contexto de los cambios culturales y sociales, ya que en generaciones anteriores la visibilización de estos temas era limitada o inexistente. Este marco sociocultural ayuda a explicar las cifras obtenidas.

Con respecto a los intereses de la mujer en su espacio laboral, la prioridad se encuentra en contar con un ambiente de trabajo agradable, seguido por las oportunidades de crecimiento profesional, mientras que el sueldo ocupa un lugar secundario. Este hallazgo refleja la importancia que las mujeres otorgan al entorno laboral, lo que constituye un llamado a las empresas de la región a implementar políticas que promuevan y aseguren un clima laboral positivo y agradable.

Del estudio se observa que a pesar de los avances en la formación educacional, la participación femenina en el mercado laboral y la representación de las mujeres en posiciones de liderazgo sigue siendo desproporcionadamente baja, en comparación al hombre. Esta brecha se debe a las múltiples concesiones que las mujeres a menudo hacen para equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales. En paralelo, la presión por cumplir con las expectativas laborales y, al mismo tiempo, responder a las demandas de la vida familiar puede ser un obstáculo significativo para el ascenso profesional, factores que invitan a seguir investigando a fin de lograr contrarrestar y, de este modo, lograr la equidad en los espacios laborales.

En síntesis, la falta de políticas apropiadas de conciliación laboral y familiar, como la de barreras culturales persistentes puede restringir aún más las oportunidades para las mujeres. En este aspecto las empresas y las instituciones deben tomar medidas para crear entornos que apoyen el desarrollo profesional y la inclusión equitativa, permitiendo así que las mujeres puedan avanzar en sus carreras sin tener que hacer sacrificios desproporcionados como hasta ahora, donde incluso la maternidad no es conveniente. Asimismo, se evidencia la presencia de mujeres que trabajan en áreas distintas a aquellas para las que estudiaron. Este hallazgo plantea interrogantes para futuras investigaciones, con el objetivo de determinar si esta realidad se debe a la falta de oportunidades en la región, a una elección inadecuada de la carrera profesional o a la existencia de sesgos en el mercado laboral.

Finalmente, la presente investigación representa el primer estudio que permite conocer la realidad de la mujer de la ciudad de Arica, de una zona trifronteriza donde los factores culturales, étnicos, económicos, políticos y educacionales, entre otros, afectan en el desarrollo de la mujer, evidenciando esfuerzos pendientes, pero con información antes desconocida para la toma de acciones en la región.

## Bibliografía

- Acevedo Arroyo, M. (2023). Liderazgo político en Latinoamérica: estudios de análisis comparativo. *Sintaxis*, (10), 169-179. <https://doi.org/10.36105/stx.2023n10.11>
- Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). (2023). *Arica reporte comunal 2023*. <https://bitly.cx/5IA3B>.
- Cecchini, S. (2022). *Tendencias de la población de América Latina y el Caribe: Efectos demográficos de la pandemia de COVID-19* [Archivo PDF]. <https://bitly.cx/wi37t>.
- Centro de Estudios Migratorios (CEM). (2022). *Informe mayo 2022: Crisis migratoria en el norte de Chile*. <https://bitly.cx/udj9T>.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2019). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. <https://bitly.cz/vgQqw>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020). *La pandemia del Covid-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*. <https://bitly.cz/BEQw>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2021). *Panorama Social de América Latina, 2021* [Archivo PDF]. <https://bitly.cz/42WM4>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *Panorama Social de América Latina, 2022* [Archivo PDF]. <https://bitly.cz/oMQYE>.
- Consejo Nacional de Educación (CNED) (2023). *Estadísticas regionales del sistema de Educación Superior*. <https://bitly.cz/BjIYH>.
- Expansión (s.f.). *Pirámide de Población*. <https://bitly.cz/03faV>.
- Frontera Norte (2022). *Mujeres en Arica y Parinacota marcan presencia en la fuerza laboral*. <https://bitly.cz/Y0xu>.
- Gaete, R., y Álvarez, J. (2019). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile. *Espiral. Estudios Sobre Estado y Sociedad*, 27(77), 179-222. <https://doi.org/10.32870/eees.v27i77.7085>
- Hill, S., Ionescu-Somers, A., Coduras, A., Guerrero, M., Roomi, M. A., Bosma, N., Sahasranamam, S. & Shay, J. (2022). *Global Entrepreneurship Monitor. 2021/2022 Global Report: Opportunity Amid Disruption*. <https://bitly.cz/PD496>.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2016a). *Documento de Principales Resultados Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo ENUT 2015* [Archivo PDF]. <https://bitly.cz/a0y7>.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2016b). *Segmentación horizontal del mercado del trabajo. Caracterización de la ocupación por sexo* [Archivo PDF]. <https://bitly.cz/tkNQ7>.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2017). *Enfoque estadístico: Género y empleo* [Archivo PDF]. <https://bitly.cz/NTVL4>.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2018a). *Síntesis resultados Censo 2017* [Archivo PDF]. <https://bitly.cz/qDTvb>.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2018b). *Segunda entrega resultados definitivos Censo 2017*.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2018c). Departamento de Estadísticas Demográficas y Sociales. *Anuario EEVV 2018. Síntesis de Resultados* [Archivo PDF]. <https://bitly.cz/RlqA>.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2019a). *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo 2015. Síntesis de resultados regionales* [Archivo PDF]. <https://bitly.cz/C11eJ>.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2019b). *Síntesis de resultados CENSO 2017 Región de Arica y Parinacota* [Archivo PDF]. <https://bitly.cz/8rMgO>.

- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2020). *Encuesta Suplementaria de Ingresos. Síntesis de Resultados. Región de Arica y Parinacota* [Archivo PDF]. [https://bitly\(cx/zC1a6](https://bitly(cx/zC1a6)).
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2023). *Censos de Población y Vivienda*. [https://bitly\(cx/ntaUr](https://bitly(cx/ntaUr).
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2024). Anuario de estadísticas vitales. Periodo de información 2021. [https://bitly\(cx/EYmb](https://bitly(cx/EYmb).
- López-Sáez, M., Lisbona, A., y Sáinz, M. (2004). *Mujeres Ingenieras: Percepciones sobre su Vida Profesional. Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 161-180. [https://bitly\(cx/3F86](https://bitly(cx/3F86).
- Marchionni, M., Gasparini, L., y Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. CAF. [https://bitly\(cx/3rHH](https://bitly(cx/3rHH).
- Medina, E. y Fernández, M. (2021). La autonomía económica de las mujeres latinoamericanas. *Apuntes del Cenes*, 40(72). 181 - 204. <https://doi.org/10.19053/01203053.v40.n72.2021.12606>
- Ministerio Ciencia Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile (CTCI) (2022). *Radiografía de género en CTCI* [Archivo PDF]. [https://bitly\(cx/5W1kf](https://bitly(cx/5W1kf).
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia de Chile (2024). *Orientaciones para el cálculo de la Calificación Socioeconómica* [Archivo PDF]. [https://bitly\(cx/AbmR4](https://bitly(cx/AbmR4).
- Ministerio de Salud de Chile (MINSAL) (2018). *Análisis de situación de salud desde la perspectiva epidemiológica* [Archivo PDF]. [https://bitly\(cx/1SRe0](https://bitly(cx/1SRe0).
- Observatorio de Igualdad de Género (s.f.). *Población sin ingresos propios por sexo*. [https://bitly\(cx/3JtF1](https://bitly(cx/3JtF1).
- Observatorio Social (2023). *Evolución de las brechas de género en indicadores de autonomía económica antes, durante y después de la pandemia. Encuesta Casen 2006-2022* [Archivo PDF]. [https://bitly\(cx/oAbv5](https://bitly(cx/oAbv5).
- Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO) (2020). *Resumen del Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción*. [https://bitly\(cx/7MIYO](https://bitly(cx/7MIYO).
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2024). *Perfil regional de igualdad de género. América Latina y el Caribe* [Archivo PDF]. [https://bitly\(cx/V8l9l](https://bitly(cx/V8l9l).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022). *Cuarto reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2022* [Archivo PDF]. [https://bitly\(cx/gpkQ](https://bitly(cx/gpkQ).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2017). *Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. [https://bitly\(cx/zAmDX](https://bitly(cx/zAmDX).
- Rossel, C. (2016). *Desafíos demográficos para la organización social del cuidado y las políticas públicas*. [https://bitly\(cx/xzzZ](https://bitly(cx/xzzZ).

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) (10 de mayo de 2023). *Termómetro Laboral Octubre*. <https://bitly.cz/NafP>.

Subsecretaría de Educación Superior, Servicio de Información en Educación Superior (SIES) (2023a). *Brechas de Género en Educación Superior 2022* [Archivo PDF]. <https://bitly.cz/4AYXX>.

Subsecretaría de Educación Superior, Servicio de Información en Educación Superior (SIES) (2023b). *Brechas de Género en Educación Superior 2023* [Archivo PDF]. <https://bitly.cz/nFbEf>.

Stefoni, C., y Contreras, D. (2022). Situación migratoria en Chile: tendencias y respuestas de política en el período 2000-2021. *Serie de Documentos de Política Pública*. <https://bitly.cz/pWGr>.

World Economic Forum (2022). Global Gender Gap Report 2022. <https://bitly.cz/c36Hk>.

World Economic Forum (2023). Global Gender Gap Report 2023. <https://bitly.cz/c2zT>.