

SOCIALES

Documentos de trabajo

TRABAJO Y GÉNERO:
Trabajo decente en Chile

Autora:
Karina Cabrera Urrea

Diciembre 2024



INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS

Morandé 801, Santiago de Chile

Teléfono: 56 232461010

Correo: ine@ine.cl

Facebook: @ChileINE

X: @INE_Chile

Autora

Karina Cabrera Urrea

Subdepartamento de Estadísticas de Género

Departamento de Estadísticas Demográficas y Sociales

Subdirección Técnica

Resumen. El presente documento contiene un análisis de género del trabajo decente en Chile, utilizando como marco conceptual el trabajo decente, término acuñado por la Organización Internacional del Trabajo. La metodología del estudio consiste en la estimación de un conjunto de indicadores de género provenientes de encuestas laborales a hogares del Instituto Nacional de Estadísticas (Encuesta Nacional de Empleo, Encuesta Suplementaria de Ingresos y Encuesta de Microemprendimiento). Los resultados del documento muestran un acceso deficiente tanto de hombres como de mujeres en el país, además de evidenciar la existencia de una serie de brechas de género en todas las dimensiones estudiadas.

Palabras Claves: trabajo, género, trabajo decente, brechas de género

Abstract. This document addresses the decent work in Chile through a gender analysis. For this, it uses the term decent work, coined by the International Labor Organization, as a conceptual framework. For the analysis, a series of gender indicators were estimated from three household surveys enforced by the National Institute of Statistics (National Employment Survey, Supplementary Income Survey and Microenterprise Survey). The results show a low access to decent work for both men and women in the country. In addition, the results indicate the existence of a series of gender gaps in all the dimensions studied.

Keywords: work, gender, decent work, gender gaps

Contenido

1. Presentación	6
2. El trabajo decente bajo el enfoque de género	7
Medición del trabajo	7
Definición trabajo decente	9
Ejes de desigualdad de género en torno a trabajo	11
Género y transformaciones laborales	11
Género, trabajo y familia	13
3. Diseño caracterización.....	14
Objetivo general	14
Objetivos específicos	14
4. Metodología	15
Selección de bases de datos	15
Encuesta Nacional de Empleo (ENE)	15
Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI)	16
VII Encuesta de Microemprendimiento (EME)	16
Construcción de indicadores	17
A. Oportunidades de empleo	18
B. Ingresos inadecuados y trabajo productivo	21
C. Horas de trabajo decente	23
D. Conciliación del trabajo y la vida familiar	25
E. Estabilidad y seguridad del empleo	26
Brechas de género.....	27
Brecha de género a partir de la diferencia	27
Brecha de género porcentual.....	27
5. Hallazgos por dimensiones.....	28
Oportunidades de empleo	28
Ingresos adecuados y trabajo productivo	35
Horas de trabajo decente.....	38

Conciliación del trabajo y la vida familiar	42
Estabilidad y seguridad del empleo.....	44
6. Análisis global	46
7. Conclusiones	48
Bibliografía	49

1. Presentación

La realidad de las personas trabajadoras en Chile ha sido objeto de estudio por largo tiempo. El enfoque de género dentro de esta dimensión de la sociedad también tiene una amplia tradición. El presente documento busca aportar evidencia a este esfuerzo mediante la generación de datos actualizados que reflejen el acceso de hombres y mujeres al trabajo decente en el país.

El trabajo decente fue formulado en 1999 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), definiéndolo como las “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999)

Actualmente, el trabajo decente es parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos en la Agenda 2030, siendo un pilar del objetivo “8. Trabajo decente y crecimiento económico. Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (ONU, 2018).

En 2003 se desarrolló una propuesta de 30 indicadores estadísticos que dan cuenta de las once categorías conceptuales para aproximarse al trabajo decente. Esta propuesta fue revisada y adaptada a las necesidades y oportunidades estadísticas de Chile en el marco del Plan para implementar el Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL) en Chile, que definió las siguientes categorías conceptuales que agruparían un total de 69 indicadores (Subsecretaría del Trabajo, INE, 2022):

(1) Oportunidades de empleo, (2) Ingresos inadecuados y trabajo productivo, (3) Horas de trabajo decente, (4) Conciliación del trabajo y la vida familiar, (5) Trabajo por abolir, (6) Estabilidad y seguridad en el trabajo, (7) Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, (8) Ambiente de trabajo seguro, (9) Seguridad social, (10) Diálogo social y representación, y (11) Contexto económico y social.

En esta publicación se presentará un conjunto de indicadores estadísticos que reportan cinco de las once categorías conceptuales, elaborados a partir de encuestas a hogares del ámbito laboral producidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE): la Encuesta Nacional de Empleo (ENE); la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) y la Encuesta de Microemprendimiento (EME). Las otras dimensiones no serán abordadas dado que sus indicadores requieren fuentes de información distintas a las encuestas seleccionadas, como es el caso de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, para el análisis serán seleccionados y estimados un total de 24 indicadores estadísticos, muchos de los cuales corresponden a los que recopila el

Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL) y dispone en su sitio web. Todos estos indicadores serán diseñados considerando el enfoque de género, es decir, se estimarán desagregaciones por sexo y brechas de género para todas las cifras. El análisis de esta información permitirá identificar los principales núcleos de desigualdad de género en el acceso al trabajo decente en Chile.

Palabras clave: trabajo decente, enfoque de género, encuestas a hogares, estadísticas de empleo, indicadores de género.

2. El trabajo decente bajo el enfoque de género

Medición del trabajo

Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se comprende al trabajo como cualquier tipo de actividad realizada por personas de cualquier sexo y edad para producir bienes o servicios, ya sean tanto de uso propio o ajenos, como informal o formal (OIT, 2023). En esta misma línea el trabajo se puede dividir en 5 categorías excluyentes entre sí:

- a) Trabajo de producción para el autoconsumo
- b) Trabajo en la ocupación
- c) Trabajo en formación no remunerado
- d) Trabajo voluntario
- e) Otras actividades laborales

Esta categorización se realiza a partir del criterio del destino previsto de la producción (consumo para sí mismo o para terceros) y de la naturaleza de la transacción (transacciones monetarias, no monetarias o transferencias). Cabe señalar que las personas no necesariamente realizan uno de estos tipos de trabajos (OIT, 2023).

El presente documento se concentrará (aunque no exclusivamente) en el estudio del trabajo en la ocupación, que se remite al trabajo para terceros a cambio de remuneración o beneficios (OIT, 2023). En este marco, el universo a considerar será la Población en Edad de Trabajar (PET), que, siguiendo las recomendaciones de la OIT, contempla a las personas de 15 años o más (OIT, 2023).

La Población en Edad de Trabajar que cumpla los criterios para ser clasificada como ocupados/as o desocupados/as (durante la semana de referencia) corresponde a la Fuerza de trabajo (FT) (OIT, 2023). Estos conceptos se definen de la siguiente manera:

- **Ocupado/a** corresponde a aquellas personas en edad de trabajar que, durante la semana de referencia, han dedicado al menos una hora a alguna actividad para producir bienes o servicios a cambio de una remuneración o beneficios, ya sea en dinero o especies. Existen dos excepciones: personas que estuvieron ausentes de su trabajo en la semana de referencia y personas que trabajan de manera no remunerada para el negocio de un familiar (INE, 2022).
- **Desocupado/a** abarca a las personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas durante la semana de referencia, pero llevaron a cabo actividades de búsqueda activa de un trabajo en la ocupación durante las últimas semanas y declararon estar disponibles para comenzar a trabajar dentro de las próximas dos semanas. (INE, 2022).

Dentro de las personas ocupadas es importante resaltar a aquellas cuyas condiciones son de **ocupación informal**, esto es: todas las personas ocupadas dependientes que no cuentan con cotizaciones de salud y previsión social por concepto de su vínculo laboral con un empleador. Para el caso de personas ocupadas independientes, se considera que poseen una ocupación informal si la empresa, negocio o actividad que desarrollan pertenece al sector informal (carece de registro en el Servicio de Impuestos Internos (SII) y no llevan una contabilidad a través de la cual puedan separar los gastos del negocio de los del hogar) o bien si se trata de un familiar no remunerado (INE, 2020).

Por otro lado, el **trabajo precario** es definido como “relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación” (OIT, 1998). Este concepto debe diferenciarse de la ocupación informal, en tanto un trabajo puede ser precario, aunque esté formalmente registrado y regulado, si las condiciones laborales son inestables o inseguras. La diferencia radica, principalmente, en que la ocupación informal se relaciona con la falta de formalidad y legalidad del empleo, mientras que el trabajo precario refiere a la calidad y estabilidad de este.

Otro concepto esclarecedor para introducir la idea de trabajo decente se relaciona con la disponibilidad horaria en contraposición con la jornada laboral pactada/efectiva. Así, dentro de la población ocupada existe un subgrupo de personas denominadas **Ocupados/as a tiempo parcial involuntario (TPI)**, el cual corresponde a quienes trabajan habitualmente dos tercios o menos de la jornada completa establecida por ley (30 horas habituales o más) y además señalan estar disponibles para trabajar más horas ya sea de manera inmediata o dentro de los próximos quince días (INE, 2024).

Por último, y en contraste con el concepto anterior, la OIT hace énfasis en los riesgos de las habituales largas horas de trabajo, indicando que el **exceso de trabajo** puede definirse como el punto en el que la extensión de las horas de trabajo empieza a afectar adversamente la salud y la seguridad de los individuos, de las familias, de las organizaciones y del público, aunque las personas trabajadoras desarrollen las horas en exceso a cuenta propia (OIT, 2007). En este caso, se considerará como exceso de trabajo toda jornada habitual que supere el límite establecido legalmente, es decir, desde 46 horas semanales en adelante.

Definición trabajo decente

El “trabajo decente” es un concepto que fue formulado por primera vez en 1999, en el marco de la 97ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se define como las “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999). Los principales elementos de este concepto son: empleo, protección social, derechos de los trabajadores y el diálogo social (Ghai, 2003).

En 2003, la Revista Internacional del Trabajo de la OIT publicó una propuesta de operacionalización del trabajo decente orientada a “comprender con más claridad los mecanismos gracias a los cuales el crecimiento económico se traduce en mejores niveles de bienestar humano y cómo éstos, a su vez, sientan las bases de un desarrollo económico y social más rápido” (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003, pág. 164). Los autores definieron seis facetas del trabajo decente:

1. **Oportunidades de empleo:** necesidad de que todas las personas que deseen trabajar encuentren empleo, considerando todas las formas de actividad económica.
2. **Trabajo en condiciones de libertad:** las personas deben elegir libremente su trabajo, es decir, fuera de regímenes de trabajo en servidumbre, en esclavitud y trabajo infantil.
3. **Trabajo productivo:** contempla los trabajos que aportan medios de subsistencia aceptables para la persona trabajadora y sus familias.
4. **Equidad en el trabajo:** necesidad de gozar de un trato justo y equitativo, y de acceder a oportunidades profesionales con las mismas características.
5. **Seguridad laboral:** necesidad de salvaguardar la salud, las pensiones y los medios de vida, y de proporcionar una adecuada protección financiera y de otra índole en caso de enfermedad u otras eventualidades.

6. **Dignidad laboral:** implica un trato respetuoso a las personas trabajadoras, que puedan expresar sus preocupaciones y participar de la adopción de decisiones referentes a sus tareas.

Estas seis facetas, a su vez, fueron desglosadas y agrupadas en once categorías de 30 indicadores en total para medir el trabajo decente en distintos contextos nacionales. En Chile, la primera versión del plan para implementar el Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL) en Chile contiene una adaptación de esta propuesta a las necesidades y oportunidades del país.

Las categorías definidas por el SIMEL son (1) Oportunidades de empleo, (2) Ingresos inadecuados y trabajo productivo, (3) Horas de trabajo decente, (4) Conciliación del trabajo y la vida familiar, (5) Trabajo por abolir, (6) Estabilidad y seguridad en el trabajo, (7) Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, (8) Ambiente de trabajo seguro, (9) Seguridad social, (10) Diálogo social y representación, y (11) Contexto económico y social.

A continuación, se presentan las dimensiones y sus respectivos objetivos.

Dimensión	Objetivo
Oportunidades de empleo	Brindar información sobre los niveles de participación laboral y capacidad del país de crear oportunidades laborales, así como deficiencias del mercado laboral de absorber a la fuerza de trabajo.
Ingresos inadecuados y trabajo productivo	Proporciona la información sobre el nivel de ingresos de la fuerza de trabajo y la capacidad de poder dar cobertura a las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.
Horas de trabajo decente	Brinda información para medir la calidad de los empleos a partir de las horas efectivas de trabajo de las personas ocupadas, así como información sobre el cumplimiento con las regulaciones establecidas sobre las horas de trabajo a nivel país.
Conciliación del trabajo y la vida familiar	Presenta información sobre las presiones concurrentes del trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, diferenciadas por hombres y mujeres, así como grupos específicos.
Trabajo por abolir	Brinda información relevante sobre la prevalencia de formas extremas de trabajo y los trabajos no permitidos que se encuentran fuera de los esquemas legales y que por tanto suponen un peligro.
Estabilidad y seguridad en el trabajo	Permite identificar la prevalencia de empleo a partir del análisis de la estabilidad contractual y acceso a seguridad en el trabajo con el que cuentan las personas.
Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	Brinda información sobre el grado en que se benefician hombres, mujeres y otros grupos vulnerables de las oportunidades de empleo e identificar si existe igualdad en el trato en la vida laboral.

	Permite identificar brechas y aspectos a superar para equiparar la igualdad de condiciones.
Ambiente de trabajo seguro	Permite dar cuenta de la exposición de la fuerza de trabajo a accidentes laborales y los recursos disponibles para fiscalizar el cumplimiento de estándares de seguridad laboral.
Seguridad social	Proporciona información sobre la cobertura de los sistemas de protección social en el país y el acceso de las personas trabajadoras a la seguridad social.
Diálogo social y representación	El diálogo social abarca todo tipo de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común.
Contexto económico y social	Brinda información sobre la dinámica económica y social del país y su conexión con el mercado laboral.

Fuente: Plan Maestro, SIMEL. Subsecretaría del Trabajo e Instituto Nacional de Estadísticas (2022).

Ejes de desigualdad de género en torno a trabajo

Género y transformaciones laborales

La situación laboral de hombres y mujeres ha sido objeto de interés de los estudios de género desde hace décadas, especialmente desde la década del 60 en América Latina. Estos primeros esfuerzos fueron impulsados por la preocupación de incorporar a las mujeres a los procesos de desarrollo económico de estos países, demarcado por la urbanización, migraciones campo-ciudad y su vinculación al trabajo doméstico y el sector informal del trabajo (Gaviria, 2002).

Desde la década de 1990 en adelante, el foco de los estudios laborales comienza a situarse sobre el efecto de los procesos de globalización en la estructura del mercado laboral de los países latinoamericanos. Estas transformaciones implicaron un mayor riesgo de pérdida del empleo y el aumento de la inestabilidad laboral de todas las ocupaciones, entre otras medidas que afectan con un efecto diferenciado a la población según su sexo y nivel socioeconómico (Todaro, 2000). No obstante, estas modificaciones no conllevaron un cambio sustantivo en la política pública, la que continuó operando bajo el supuesto de que el cuidado de menores de edad es una responsabilidad de las madres (Blofield & Martínez, 2014).

En las décadas recientes, las investigaciones sobre trabajo han puesto la mirada en nuevos focos de trabajo precario, el cual se comprende como una “forma deteriorada del trabajo asalariado formal, que suele caracterizarse por una jornada de tiempo completo, plazo indeterminado, con un domicilio o establecimiento determinado y usualmente amparado por la legislación y la seguridad social” (Andrade, 2016).

La informalidad, componente crucial del trabajo precario, también es una realidad profundamente extendida en Chile y la región. De hecho, la persistencia de esta forma de inserción laboral (con énfasis en pequeños y microemprendimientos), ha sido definida por la OIT como su principal preocupación para América Latina y el Caribe (ILO, 2024). Este fenómeno ha sido mundialmente asociado al trabajo de los hombres, aunque en América Latina tiene una mayor preponderancia en mujeres (OIT, 2018).

En cuanto al tiempo de trabajo, se ha constatado una predominancia de mujeres en la jornada laboral parcial, dado a que sería más compatible con las labores domésticas. No obstante, las mujeres suelen acceder a empleos a tiempo parcial “poco cualificados, con remuneraciones inferiores, que reducen las posibilidades de acceder a prestaciones laborales (pensiones, seguros médicos, subsidio por desempleo) y otorga menos oportunidades de promoción social y laboral” (Andrade, 2016, pág. 47).

Además de estos tópicos, también ha surgido la pregunta en torno al rol que toma la aceleración tecnológica en el ámbito laboral. El teletrabajo, modalidad bajo la que las personas trabajadoras ejercen parcial o totalmente sus funciones fuera del espacio de la empresa o institución mediante el uso de tecnologías, conlleva un nuevo nivel de flexibilidad en torno a la jornada y la permanencia en los puestos de trabajo (Aguilar Novoa, Castro Castro, & Von Geldern Martel, 2023).

Estas transformaciones están aparejadas a nuevas oportunidades y obstáculos para las personas trabajadoras. En el caso de las personas cuidadoras, el teletrabajo puede ofrecer ventajas dada la flexibilidad en relación con el horario y lugar de desempeño, sin embargo, la presencia de niños y niñas en el espacio de trabajo también puede dificultar el desarrollo de sus labores.

Esta forma de trabajo principalmente extendida a raíz de la pandemia podría traer consecuencias inesperadas. Algunas hipótesis plantean que “la expansión del teletrabajo permitirá disminuir las desigualdades de género en la medida que se implementen medidas adecuadas de protección a los trabajadores y provisión de servicios de cuidado”, dado que permitiría una mayor compatibilidad del trabajo remunerado con las tareas de cuidado (Aguilar Novoa, Castro Castro, & Von Geldern Martel, 2023). Sin embargo, también es posible que los empleos mediante teletrabajo adopten características precarias similares a las que presenta el trabajo a jornada parcial.

Por último, cabe señalar que, a la fecha, los mercados laborales de América Latina no se han recuperado del todo en comparación con las tasas de empleo y participación previas a la pandemia; pero sí se ha registrado una reducción en las brechas de género (ILO,

2024). Dado estas afirmaciones, surge la inquietud por desarrollar análisis nacionales específicos de indicadores laborales que expresen la situación de hombres y mujeres de forma aislada y también relacional.

Género, trabajo y familia

Las investigaciones sobre trabajo y mujeres han otorgado un lugar relevante a las familias al ser el espacio en el que las mujeres suelen contar con responsabilidades y tareas de carácter permanente. Según Blofield & Martínez (2014) las tensiones entre trabajo y vida familiar en América Latina se resumen en tres ejes centrales:

- a) Las responsabilidades asociadas a cuidados constituyen una fuerte barrera de acceso al mercado laboral para las mujeres.
- b) Las mujeres con ingresos propios se concentran con sobrerrepresentación en el autoempleo y el trabajo doméstico.
- c) La desprotección social aumenta en aquellos hogares con mayores necesidades de cuidado, como aquellos monoparentales encabezados por mujeres.

Además, las autoras recalcan que todos estos obstáculos están atravesados por la profunda desigualdad económica presente en los países latinoamericanos (Blofield & Martínez, 2014). Un punto crucial al respecto es que las mujeres de menores ingresos no pueden costear la contratación de servicios de cuidado, por lo que ven obstaculizada su participación en el mercado laboral; mientras que las mujeres de mayores ingresos tienen más posibilidades de optar por un arreglo laboral-familiar de su elección (Andrade, 2016).

Otra arista que se ha relevado es la forma en que las transformaciones laborales están asociadas a cambios en las tendencias demográficas. El siglo XX se establece como un periodo de profundas mutaciones en las estructuras familiares vinculadas al descenso de la mortalidad infantil, el descenso vertiginoso de la fecundidad y la prolongación gradual de la esperanza de vida (Rico & Maldonado Valera, 2011). Estos cambios se relacionan con distintos tipos de factores, como el desarrollo de la medicina y las transformaciones valóricas de la sociedad y, con ello, las aspiraciones vitales de hombres y mujeres.

De esta manera, la segunda mitad del siglo XX y la totalidad del siglo XXI a la fecha han estado permeados por una mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado. No obstante, la maternidad sigue generando un gran impacto en la inserción laboral femenina. Investigaciones realizadas en Estados Unidos han constatado que el nacimiento de un bebé afecta de forma brusca y negativa a los ingresos de las mujeres,

lo que se relaciona principalmente con la reducción de horas dedicadas al trabajo no remunerado (Olivetti, Pekkala Kerr, & Goldin, 2022). La recuperación de este impacto en las trayectorias laborales de las mujeres tomaría al menos una década, según las economistas citadas. En concordancia, se ha constatado una brecha de género importante en términos de ingresos en los países de América Latina, diferencia que estaría vinculada a las responsabilidades de cuidados de las mujeres (Sehnbruch, González, Apablaza, Méndez, & Arriagada, 2020).

Otro hallazgo relevante indica que, aunque los nacimientos tradicionalmente han implicado una retirada temporal del empleo, las trabajadoras estadounidenses estarían tardando menos tiempo en retornar a sus trabajos luego de convertirse en madres. Esto se debería que las mujeres estarían postergando la maternidad a un punto en el que ya han desarrollado carreras laborales más extensas, lo que implicaría un mayor apego a la fuerza de trabajo (Goldin & Mitchell, 2017).

En Chile también se ha constatado la relevancia de la participación laboral femenina, al punto de que los hogares chilenos no pueden prescindir de los ingresos que aportan las mujeres, aunque continúan siendo secundarios ante la presencia de un hombre aportante (Rodríguez Garcés & Muñoz Soto, 2017). No obstante, el mismo estudio indica que las mujeres suelen ser protagonistas de los ingresos del hogar en contextos de pobreza y monoparentalidad.

3. Diseño caracterización

Objetivo general

Analizar la participación de hombres y mujeres en un conjunto de dimensiones del trabajo decente en Chile mediante de la estimación de indicadores de género elaborados a partir de las bases de datos recientes de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) y la Encuesta de Microemprendimiento (EME) del Instituto Nacional de Estadística.

Objetivos específicos

- a) Establecer un conjunto de indicadores de género que reporten información actualizada sobre el trabajo decente en Chile, a partir de encuestas laborales producidas por el INE (ENE, ESI y EME).

- b) Caracterizar la participación de hombres y mujeres en un conjunto de dimensiones del trabajo decente en Chile a partir de encuestas laborales producidas por el INE (ENE, ESI y EME).
- c) Identificar los principales focos de desigualdad de género en el acceso al trabajo decente en Chile a partir de estimaciones de encuestas laborales producidas por el INE (ENE, ESI y EME).

4. Metodología

Selección de bases de datos

En este documento se presentarán indicadores estadísticos contruidos a partir de encuestas laborales a hogares producidas por el INE.

Encuesta Nacional de Empleo (ENE)

La ENE es una encuesta de larga trayectoria en el INE, cuya aplicación tiene origen en 1966. Su objetivo es clasificar y caracterizar a la población en edad de trabajar según su condición de actividad (INE, 2022). La población objetivo de la ENE es la población en edad de trabajar, es decir, todas las personas de 15 años y más, que residen habitualmente en viviendas particulares ocupadas en el país. Los principales indicadores de la ENE son: tasa de desocupación, tasa de ocupación y tasa de participación.

La versión actual de la ENE considera una serie de modificaciones profundas aplicadas en 2010 con el objeto de incorporar los estándares más actualizados para encuestas de fuerza laboral en concordancia con la discusión internacional. En 2017 se introdujo una innovación relevante al incluir la medición de informalidad laboral en personas ocupadas dependientes e independientes.

El diseño muestral garantiza estimaciones representativas del parámetro de interés a nivel: nacional, nacional urbano, nacional rural, regional, el área urbana de las 16 regiones y el área rural de las regiones de Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, El Maule, Biobío, La Araucanía, Los Lagos, Metropolitana, Los Ríos y Ñuble. Las bases de la ENE se publican mensualmente y refieren al trimestre completo anterior al mes de publicación.

Para la elaboración de este estudio, se trabajará con el trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre (OND) del año 2023.

Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI)

La ESI corresponde a un módulo suplementario de la ENE implementado a partir de 1990 (INE, 2024). Esta encuesta se enfoca en caracterizar los ingresos laborales de la ocupación principal en el mes de referencia de las personas que son clasificadas como ocupadas en la ENE. A partir de la ESI pueden generarse indicadores como el ingreso medio o el ingreso por hora de la población ocupada.

Desde la ESI 2021, la encuesta acotó sus objetivos a los ingresos del trabajo, excluyendo ingresos de los hogares provenientes de otras fuentes. Desde esa aplicación, la ESI solo publica una base de datos a nivel de personas.

Al ser un módulo suplementario, comparte los mismos dominios de estudio y niveles de estimación de la ENE, y garantiza estimaciones representativas del parámetro de interés a nivel: nacional, nacional urbano, nacional rural, regional, el área urbana de las 16 regiones y el área rural de las regiones de Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, El Maule, Biobío, La Araucanía, Los Lagos, Metropolitana, Los Ríos y Ñuble.

El proceso de recolección de datos de la ESI se realiza anualmente, en el trimestre octubre-noviembre-diciembre (OND) de cada año y publica sus resultados de forma anual. Para este estudio, se utilizará la versión más reciente de la encuesta, que corresponde a la ESI 2023.

VII Encuesta de Microemprendimiento (EME)

La EME es una encuesta que se realiza de forma bienal desde el año 2009 y fue asumida por el INE desde el año 2013. La EME permite caracterizar distintas condiciones de las personas microempendedoras y sus negocios (INE, 2023).

En 2013 se introdujeron una serie de modificaciones, dentro de las que destaca la medición de la situación de formalidad del negocio en base a los lineamientos de la OIT. En 2017, la población objetivo de la V EME fue acotada a las personas microempendedoras, es decir, personas trabajadoras independientes dueñas de una unidad económica con una dotación de personal no superior a 10 trabajadores, incluyendo al dueño o dueña. En 2019, la VI EME incorporó por primera vez un módulo sobre trabajo no remunerado que permite aproximarse al tiempo destinado a las tareas no pagadas de cuidado y trabajo doméstico.

La EME se aplica a un subuniverso de la ENE, que abarca a las personas microempendedoras. Al ser una encuesta en segunda fase de la ENE, la EME considera las mismas características del marco muestral de la ENE. En la elaboración del marco muestral de la VII EME se excluyeron intencionalmente todas las viviendas que no poseen una persona microempendedora. Para este estudio, se utilizará la versión más reciente de la encuesta, que corresponde a la VII EME de 2022.

Construcción de indicadores

En el presente apartado será descrito el diseño de los 24 indicadores que serán analizados en el documento de trabajo. Estos indicadores abarcan 5 de las 11 dimensiones propuestas por la OIT, especificadas a continuación:

- A. Oportunidades de empleo
- B. Ingresos inadecuados y trabajo productivo
- C. Horas de trabajo decente
- D. Conciliación del trabajo y la vida familiar
- E. Estabilidad y seguridad en el trabajo

La selección de estos indicadores es producto de la evaluación de la oportunidad de información que entregan las bases de datos seleccionadas y de la pertinencia para reflejar las relaciones de género en el país. Mientras algunos de ellos son parte del conjunto diseñado por la OIT, otros corresponden a indicadores extra elaborados por el INE y reunidos a propósito de esta publicación. En la siguiente tabla se observa un resumen de las dimensiones e indicadores generados.

Dimensión	Indicador
Oportunidades de empleo	Tasa de participación
	Tasa de ocupación
	Concentración de personas ocupadas según categoría ocupacional
	Concentración de personas microempendedoras según categoría ocupacional
	Tasa de desocupación
	Tasa de desocupación según nivel educativo
	Tasa de desocupación en jóvenes
	Proporción de jóvenes que no estudian y no están ocupados/as
	Tasa de ocupación informal
	Tasa de informalidad en personas microempendedoras
Ingresos inadecuados y trabajo productivo	Ingreso medio nominal de la población ocupada
	Ingreso mediano nominal de la población ocupada
	Ingreso nominal por hora de personas asalariadas

	Distribución de personas microempendedoras según tramo de ganancias en sueldos mínimos
Horas de trabajo decente	Tasa de ocupación en tiempo de trabajo excesivo
	Promedio de tiempo dedicado a trabajo remunerado en personas microempendedoras
	Concentración de personas ocupadas según tramo de horas habitualmente trabajadas
	Promedio de horas habituales trabajadas semanalmente
	Tasa de ocupación a tiempo parcial involuntario
	Tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario
Conciliación del trabajo y la vida familiar	Porcentaje de personas fuera de la fuerza de trabajo por razones familiares
	Promedio de tiempo dedicado a trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en personas microempendedoras
Estabilidad y seguridad en el trabajo	Tasa de empleo precario
	Duración promedio del empleo actual

Todos los valores presentados corresponden a estimaciones a nivel nacional.

A. Oportunidades de empleo

A1. Tasa de participación en la fuerza de trabajo: expresa el porcentaje de personas dentro de la fuerza de trabajo respecto del total de la población en edad de trabajar, es decir, de 15 años o más.

N° indicador	A1
Nombre indicador	Tasa de participación
Dimensión	Oportunidades de empleo
Definición	Porcentaje de personas en la fuerza de trabajo respecto a la población en edad de trabajar
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\text{Fuerza de trabajo}}{\text{Población en edad de trabajar}} * 100$
Indicador OIT	Sí

A2. Tasa de ocupación: expresa el porcentaje de personas ocupadas dentro del total de la población en edad de trabajar, es decir, de 15 años o más.

N° indicador	A2
Nombre indicador	Tasa de ocupación
Dimensión	Oportunidades de empleo
Definición	Porcentaje de personas ocupadas respecto al total de la población en edad de trabajar
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023

Fórmula	$\frac{\text{Personas Ocupadas}}{\text{Población en edad de trabajar}} * 100$
Indicador OIT	Sí

A3. Concentración de personas ocupadas según categoría ocupacional: expresa el porcentaje de personas en cada una de las categorías de la adaptación chilena de la Clasificación Internacional de Situación en el Empleo CISE 93, que corresponden a “empleador/a”, “cuenta propia”, “asalariado/a privado”, “asalariado/a público”, “servicio doméstico puertas afuera”, “servicio doméstico puertas adentro” y “familiar no remunerado”.

N° indicador	A3
Nombre indicador	Concentración de ocupados/as según categoría ocupacional
Dimensión	Oportunidades de empleo
Definición	Personas ocupadas en cada categoría de ocupación respecto al total de personas ocupadas
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\text{Ocupados/as por categoría ocupacional}}{\text{Ocupados/as}} * 100$
Indicador OIT	Sí

A4. Concentración de personas microempendedoras según categoría ocupacional: entrega el porcentaje de personas microempendedoras en dos categorías adaptadas a partir de la CISE 93. Estas corresponden a “empleador/a” y “cuenta propia”.

N° indicador	A4
Nombre indicador	Concentración de personas microempendedoras según categoría ocupacional
Dimensión	Oportunidades de empleo
Definición	Personas microempendedoras en cada categoría de ocupación respecto al total de personas microempendedoras.
Fuente	VII Encuesta de Microemprendimiento, 2022
Fórmula	$\frac{\text{Personas microempendedoras por categoría ocupacional}}{\text{Total personas microempendedoras}} * 100$
Indicador OIT	No

A5. Tasa de desocupación; expresa el porcentaje de personas desocupadas respecto al total de población dentro de la fuerza de trabajo.

N° indicador	A7
Nombre indicador	Tasa de desocupación
Dimensión	Oportunidades de empleo
Definición	Porcentaje de desocupados/as respecto al total de la fuerza de trabajo

Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\textit{Personas desocupadas}}{\textit{Fuerza de trabajo}} * 100$
Indicador OIT	Sí

A6. Tasa de desocupación según nivel educativo: presenta el porcentaje de personas desocupadas respecto al total de población dentro de la fuerza de trabajo, desglosado según nivel educativo en base a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE-97.

N° indicador	A8
Nombre indicador	Tasa de desocupación según nivel educativo
Dimensión	Oportunidades de empleo
Definición	Porcentaje de personas desocupadas respecto a la fuerza de trabajo desagregadas según nivel específico de logro educativo
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\textit{Personas desocupadas por nivel educativo}}{\textit{Fuerza de trabajo por nivel educativo}} * 100$
Indicador OIT	Sí

A7. Tasa de desocupación en jóvenes: expresa la proporción de personas de 15 a 24 años desocupadas sobre el total de personas del mismo tramo etario dentro de la fuerza de trabajo.

N° indicador	A9
Nombre indicador	Tasa de desocupación en jóvenes
Dimensión	Oportunidades de empleo
Definición	Porcentaje de personas de 15 a 24 años desocupadas respecto a la población en la fuerza de trabajo de 15 a 24 años.
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\textit{Personas jóvenes desocupadas}}{\textit{Jóvenes en la fuerza de trabajo}} * 100$
Indicador OIT	Sí

A8. Proporción de jóvenes que no estudian y no están ocupados/as: comprende el porcentaje de personas de 15 a 24 años que no asiste a ningún establecimiento de educación formal que otorgue grado académico, ni tampoco se encuentre ocupado.

N° indicador	A10
Nombre indicador	Proporción de jóvenes que no estudian y no están ocupados/as
Dimensión	Oportunidades de empleo

Definición	Porcentaje de jóvenes (15-24 años) que no asisten a algún establecimiento de educación formal que otorgue algún grado académico y que no están ocupados.
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\text{Personas jóvenes no ocupadas}}{\text{Población de 15 a 24 años}} * 100$
Indicador OIT	Sí, pero adaptado. El indicador sugiere la incorporación de jóvenes que no estudian, ni trabajan, ni se encuentran capacitando. Se excluye esta última variable dado que no se dispone de dicha información en las bases de datos utilizadas.

A9. Tasa de ocupación informal: expresa la proporción de personas ocupadas informales dentro del total de personas ocupadas asalariadas o independientes.

Nº indicador	A11
Nombre indicador	Tasa de ocupación informal
Dimensión	Oportunidades de empleo
Definición	Porcentaje de personas ocupadas informales (*) respecto al total de personas ocupadas.
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\text{Ocupados/as informales}}{\text{Ocupados/as}} * 100$
Indicador OIT	Sí

A10. Tasa de informalidad en personas microempendedoras: presenta la proporción de personas microempendedoras ocupadas de forma informal dentro del total de población microempendedora.

Nº indicador	A12
Nombre indicador	Tasa de informalidad en personas microempendedoras
Dimensión	Oportunidades de empleo
Definición	Porcentaje de ocupados en empleos informales dentro del total de ocupados en un periodo en particular
Fuente	VII Encuesta de Microemprendimiento 2022
Fórmula	$\frac{\text{Personas microempendedoras en empleo informal}}{\text{Población microempendedora}} * 100$
Indicador OIT	No

B. Ingresos inadecuados y trabajo productivo

B1. Ingreso medio nominal de la población ocupada: expresa el promedio de ingresos nominales provenientes de la ocupación principal en el total de personas ocupadas.

Nº indicador	B1
Nombre indicador	Ingreso medio nominal de la población ocupada
Dimensión	Ingresos adecuados y trabajo productivo
Definición	Media de ingresos nominales provenientes de la ocupación principal en personas ocupadas, a nivel nacional.
Fuente	Encuesta Suplementaria de Ingresos 2023
Fórmula	$\frac{\text{Total de ingresos del trabajo principal}}{\text{Población ocupada}}$
Indicador OIT	Sí

B2. Ingreso mediano nominal de la población ocupada: corresponde al valor mediano del ingreso distribuido de forma ascendente. A partir de la ESI se realiza una estimación adaptada al uso de encuestas de muestreo complejo (INE, 2024).

Nº indicador	B2
Nombre indicador	Ingreso mediano nominal de la población ocupada a nivel nacional
Dimensión	Ingresos adecuados y trabajo productivo
Definición	Percentil 50 de la variable ingreso nominal de la población ocupada a nivel nacional.
Fuente	Encuesta Suplementaria de Ingresos 2023
Fórmula	Se obtiene ordenando la variable “ingreso del trabajo principal” de forma ascendente y construyendo una variable p_k (valor que determina el cuantil) para la subpoblación de personas ocupadas. La mediana corresponde al valor de la variable de interés x_k donde se cumple que p_k es igual a 0,5.
Indicador OIT	Sí

B3. Ingreso nominal por hora de personas asalariadas: presenta la razón entre el total de ingresos de las personas asalariadas provenientes de la ocupación principal dividido por el total de horas trabajadas mensualmente en el mismo grupo.

Nº indicador	B3
Nombre indicador	Ingreso nominal por hora de personas asalariadas
Dimensión	Ingresos adecuados y trabajo productivo
Definición	Razón entre el total de ingresos de las personas asalariadas provenientes de la ocupación principal dividido por el total de horas trabajadas mensualmente.
Fuente	Encuesta Suplementaria de Ingresos 2023
Fórmula	$\frac{\text{Ingresos del trabajo principal}}{\text{Número de horas trabajadas}}$
Indicador OIT	Sí

B4. Distribución de personas microempendedoras según tramo de ganancias en sueldos mínimos: describe la proporción de personas microempendedoras en tramos

de ganancias expresados en sueldos mínimos, considerando la cifra vigente en el momento de la recolección de los datos (\$400.000 CLP).

N° indicador	B4
Nombre indicador	Distribución de personas microempendedoras según tramo de ganancias en sueldos mínimos
Dimensión	Ingresos adecuados y trabajo productivo
Definición	Proporción de personas microempendedoras por tramo de ganancias expresadas en sueldos mínimos
Fuente	VII Encuesta de Microemprendimiento 2022
Fórmula	$\frac{\text{Personas microempendedoras por tramo de ganancias}}{\text{Total personas microempendedoras}} * 100$
Indicador OIT	No

C. Horas de trabajo decente

C1. Tasa de ocupación en tiempo de trabajo excesivo: corresponde a la proporción de personas ocupadas que trabajan habitualmente más de 45 horas semanales, sobre el total de personas ocupadas. Se considera el promedio de los últimos tres meses. Se excluyen del cálculo los casos con observaciones no válidas (888 o 999) para la variable de horas habituales.

N° indicador	C1
Nombre indicador	Tasa de ocupación en tiempo de trabajo excesivo
Dimensión	Horas de trabajo decente
Definición	Porcentaje de ocupados/as que trabajaron habitualmente más de 45 horas en la semana de referencia.
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\text{Ocupados/as con jornadas habituales superiores a 45 horas}}{\text{Total personas ocupadas}}$
Indicador OIT	Sí. Se reduce el límite de 48 a 45 horas semanales en concordancia con la ley laboral vigente al momento de la recolección de datos.

C2. Promedio de tiempo dedicado a trabajo remunerado, en personas microempendedoras: describe la media de horas diarias dedicadas al trabajo remunerado, en el total de personas microempendedoras.

N° indicador	C2
Nombre indicador	Promedio de tiempo dedicado a trabajo remunerado, en personas microempendedoras
Dimensión	Horas de trabajo decente
Definición	Promedio del tiempo en horas diarias dedicado a trabajo remunerado
Fuente	VII Encuesta de Microemprendimiento, 2022

Fórmula	$\frac{\text{Total tiempo dedicado a trabajo remunerado}}{\text{Total de personas microemprendedoras}} * 100$
Indicador OIT	No

C3. Concentración de personas ocupadas según tramo de horas habitualmente trabajadas: expresa los porcentajes de personas dentro de cada tramo de horas semanales habitualmente trabajadas, dentro del total de personas ocupadas. Los tramos de horas corresponden a “1 a 30 horas”, “31 a 43 horas”, “44 a 45 horas” y “46 horas o más”. Se excluyen del cálculo los casos con observaciones no válidas (888 o 999) para la variable de horas habituales.

N° indicador	C3
Nombre indicador	Concentración de personas ocupadas según tramos de horas habitualmente trabajadas
Dimensión	Horas de trabajo decente
Definición	Distribución de los ocupados por tramos de horas habitualmente trabajadas en la semana de referencia (*).
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\text{Personas ocupadas por tramo de horas}}{\text{Total personas ocupadas (**)}} * 100$
Indicador OIT	Sí

C4. Promedio de horas habituales trabajadas semanalmente: describe la media de horas habitualmente trabajadas en el total de personas ocupadas. Se excluyen del cálculo los casos con observaciones no válidas (888 o 999) para la variable de horas habituales.

N° indicador	C4
Nombre indicador	Promedio horas habituales trabajadas a la semana
Dimensión	Horas de trabajo decente
Definición	Razón entre el total de horas habituales trabajadas y el total de ocupados/as.
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\text{Total de horas habituales}}{\text{Total personas ocupadas}}$
Indicador OIT	Sí

C5. Tasa de ocupación a tiempo parcial involuntario: sintetiza la proporción de personas ocupadas que trabajan habitualmente de 1 a 30 horas de forma “involuntaria”, es decir, que estarían disponibles para trabajar más horas de forma inmediata o dentro de los próximos 15 días, sobre el total de personas ocupadas.

Nº indicador	C5
Nombre indicador	Tasa de ocupación a tiempo parcial involuntario
Dimensión	Horas de trabajo decente
Definición	Personas ocupadas que trabajan habitualmente 30 horas o menos y además señalan estar disponibles para trabajar más horas ya sea de manera inmediata o dentro de los próximos quince días, en relación con total de ocupados/as.
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\text{Personas ocupadas a tiempo parcial involuntario}}{\text{Total personas ocupadas}} * 100$
Indicador OIT	Sí

C6. Tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario: expresa la proporción de persona desocupadas, personas iniciadoras disponibles y personas ocupadas a tiempo parcial involuntario, dentro del total de personas dentro de la fuerza de trabajo más aquellas personas iniciadoras disponibles. Las personas iniciadoras disponibles corresponden a las personas fuera de la fuerza de trabajo que declararon no haber buscado trabajo en las últimas cuatro semanas debido a que iniciarán pronto una actividad laboral y que, al mismo tiempo, declararon disponibilidad dentro de las próximas dos semanas.

Nº indicador	C6
Nombre indicador	Tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario (SU2)
Dimensión	Horas de trabajo decente
Definición	Número de personas desocupadas más el de personas iniciadoras disponibles más las personas ocupadas a tiempo parcial involuntario (t.p.i.), expresada como porcentaje de la fuerza de trabajo más las personas iniciadoras disponibles.
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\text{Personas} + \text{PersonasIniciadoras disponibles} + \text{t.p.i.}}{\text{Fuerza de trabajo e iniciadores disponibles}} * 100$
Indicador OIT	No

D. Conciliación del trabajo y la vida familiar

D1. Porcentaje de personas fuera de la fuerza de trabajo por razones familiares: proporción de personas fuera de la fuerza de trabajo por razones de cuidado o trabajo doméstico dentro del total de personas fuera de la fuerza de trabajo. Se consideran las razones habituales y permanentes para la inactividad laboral.

Nº indicador	D1
Nombre indicador	Porcentaje de personas fuera de la fuerza de trabajo por razones familiares
Dimensión	Combinando trabajo, familia y vida personal

Definición	Personas fuera de la fuerza de trabajo por razones familiares, respecto al total de personas fuera de la fuerza de trabajo.
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\text{Personas fuera de la fuerza de trabajo por responsabilidades familiares}}{\text{Personas fuera de la fuerza de trabajo}} * 100$
Indicador OIT	No

D2. Promedio de tiempo dedicado a trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en personas microempendedoras: describe la media de horas diarias dedicadas a trabajo doméstico o de cuidados no remunerados, en el total de personas microempendedoras.

Nº indicador	D2
Nombre indicador	Promedio de tiempo dedicado a trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en personas microempendedoras
Dimensión	Combinando trabajo, familia y vida personal
Definición	Promedio del tiempo en horas diarias dedicado a trabajo doméstico y de cuidados no remunerado
Fuente	VII Encuesta de Microemprendimiento, 2022
Fórmula	$\frac{\text{Total tiempo dedicado a tnr doméstico y de cuidados}}{\text{Total de personas microempendedoras}} * 100$
Indicador OIT	No

E. Estabilidad y seguridad del empleo

E1. Tasa de empleo precario: describe el porcentaje de personas trabajadoras dependientes con empleos precarios sobre el total de personas dependientes. Los empleos precarios se definen como ocupaciones en que las personas trabajadoras no cuentan con contrato o poseen contrato a plazo fijo (no renovable). Debido a lo anterior, la tasa de empleo precario solo contemplará a personas bajo régimen de trabajo dependiente, es decir, trabajo asalariado en el sector público, trabajo asalariado en el sector privado, personal de servicio doméstico puertas adentro y personal de servicio doméstico puertas afuera.

Nº indicador	E1
Nombre indicador	Tasa de empleo precario
Dimensión	Estabilidad y seguridad del trabajo
Definición	Personas con ocupación precaria sobre el total de ocupados/as
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\text{Personas trabajadoras dependientes con trabajo precario}}{\text{Total personas trabajadoras dependientes}} * 100$
Indicador OIT	Sí

E2. Duración promedio del empleo actual: corresponde al tiempo promedio, expresado en años, de las personas ocupadas en sus empleos actuales. Se imputa el mes de inicio de la ocupación a seis en el caso de aquellas con observaciones con datos válidos para el año de inicio de ocupación, pero sin datos válidos para el mes de inicio de la ocupación. Se excluye tanto en el numerador y denominador aquellas observaciones con observaciones no válidas (888 o 999) en la variable de año de inicio de la ocupación.

Nº indicador	E2
Nombre indicador	Duración promedio del empleo actual
Dimensión	Estabilidad y seguridad del trabajo
Definición	Promedio de años que lleva la población ocupada en su ocupación actual
Fuente	Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2023
Fórmula	$\frac{\text{Duración total de la ocupación}}{\text{Personas ocupadas}}$
Indicador OIT	Sí

Brechas de género

Para conocer los contrastes entre las estimaciones de hombres y mujeres, se generaron brechas de género que reflejan la distancia entre estos valores. Dependiendo del tipo de indicador, se diseñaron y estimaron dos tipos de brechas de género.

Brecha de género a partir de la diferencia

En el caso de los indicadores de distribución, expresados en porcentajes, las brechas de género se calculan restando la proporción de hombres a la proporción de mujeres, dando como resultado una cifra en puntos porcentuales (pp.) que representa la distancia entre las proporciones de hombres y mujeres.

$$\text{Brecha (diferencia)} = \text{estimación}_{\text{mujeres}} - \text{estimación}_{\text{hombres}}$$

Brecha de género porcentual

Para reflejar la brecha de género de indicadores de ingreso y de tiempo expresado en horas, se calculó la diferencia relativa entre la estimación de hombres y de mujeres, expresada en una brecha de género porcentual.

$$\text{Brecha (porcentual)} = \frac{\text{estimación}_{\text{mujeres}} - \text{estimación}_{\text{hombres}}}{\text{estimación}_{\text{hombres}}}$$

La significancia de las brechas de género fue testeada mediante la aplicación de pruebas de hipótesis con un nivel de confianza de 95%. En consecuencia, solo serán incluidas en los gráficos y análisis aquellas diferencias significativas estadísticamente, cuyo valor P sea menor a 0,05.

5. Hallazgos por dimensiones

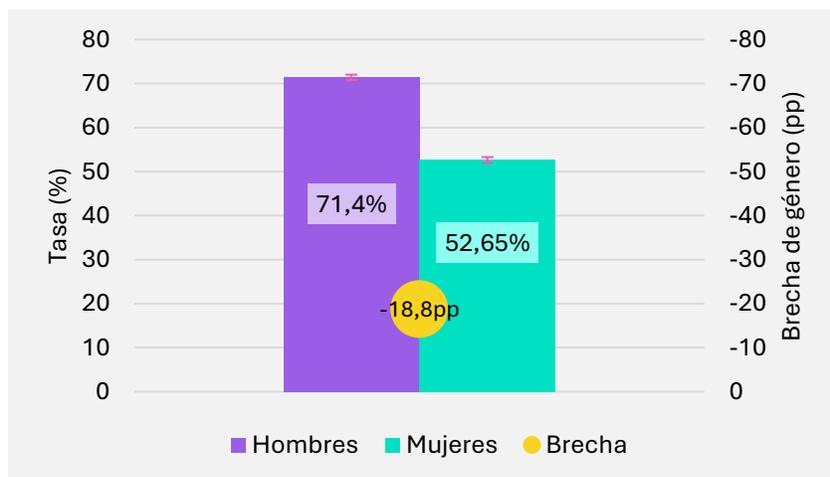
A continuación, se enseñan los resultados de cada uno de los indicadores generados, agrupados por dimensiones.

Oportunidades de empleo

A1. Tasa de participación en la fuerza de trabajo

La tasa de participación en la fuerza de trabajo indica la proporción de hombres y mujeres que participan del mercado laboral, ya sea como personas ocupadas o desocupadas, dentro del total de la población en edad de trabajar. En el periodo analizado, la tasa de participación entre hombres y mujeres marca una diferencia de -18,8pp, alcanzando 71,42% en hombres y 52,65% en mujeres. En otras palabras, cerca de la mitad de las mujeres de 15 años y más en Chile no participan del mercado laboral ni tienen intenciones o disponibilidad de hacerlo.

Gráfico 1: Tasa de participación en la fuerza de trabajo y brecha de género

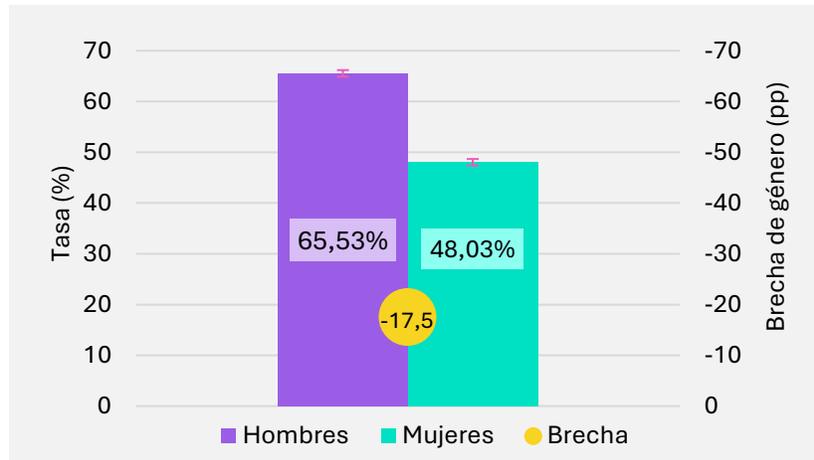


Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

A2. Tasa de ocupación laboral

Este indicador señala que, del total de personas en edad de trabajar, 65,53% de los hombres y 48,03% de las mujeres se encuentran ocupadas, es decir, realizaron un trabajo a cambio de un pago en dinero o especies durante el periodo de referencia. En este indicador, la brecha de género es de -17,5pp, acercándose a la brecha de la tasa de participación laboral.

Gráfico 2: Tasa de ocupación laboral y brecha de género

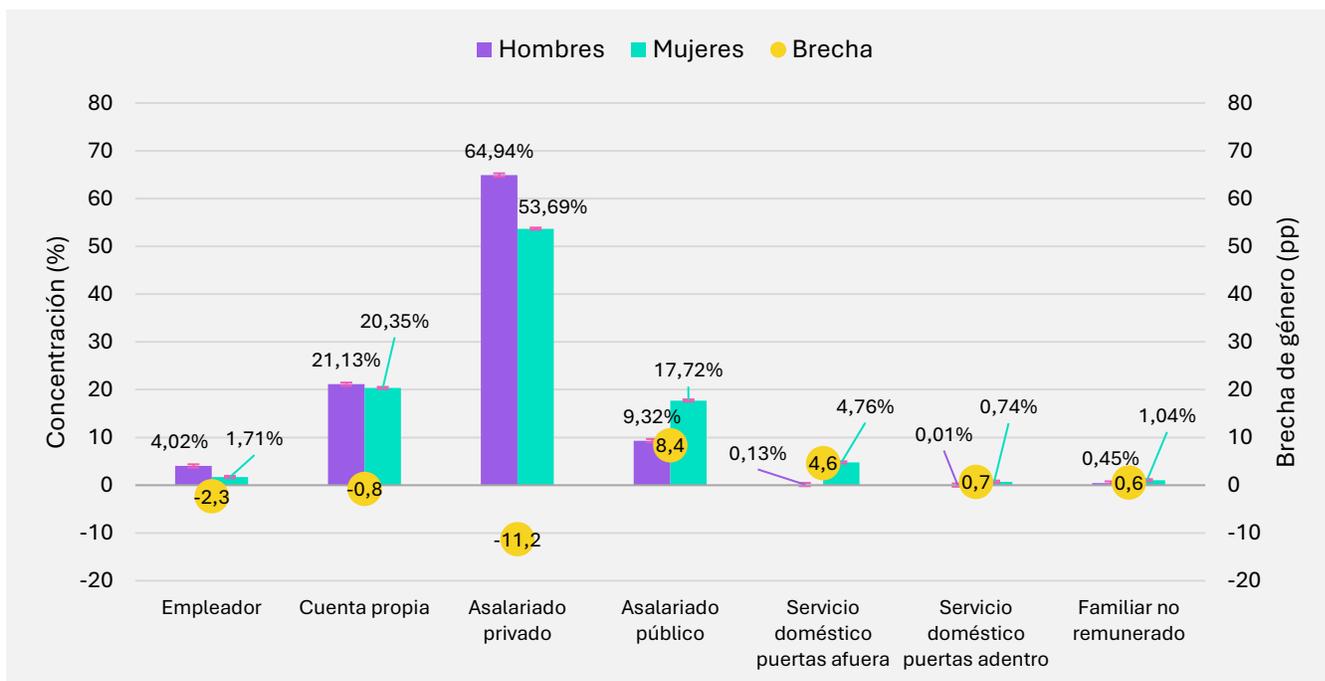


Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

A3. Concentración de personas ocupadas según categoría ocupacional

Los valores del siguiente gráfico muestran que hombres y mujeres tienen una mayor concentración en la categoría “asalariado privado”, seguido por el sector “cuenta propia” y, en tercer lugar, “asalariado público”. La brecha más amplia se registra en el conjunto asalariado privado, donde los hombres puntúan 11,2 pp. más que las mujeres. De la misma forma, se aprecia una importante diferencia en el conjunto asalariado público, donde hay una mayor concentración de mujeres (17,72% sobre 9,32% de los hombres ocupados). Por último, cabe destacar la predominancia femenina en la categoría “servicio doméstico puertas afuera”, que se asocia principalmente a labores domésticas y de cuidado y agrupa al 4,76% de las mujeres y al 0,13% de los hombres.

Gráfico 3: Concentración de personas ocupadas según categoría ocupacional y brecha de género

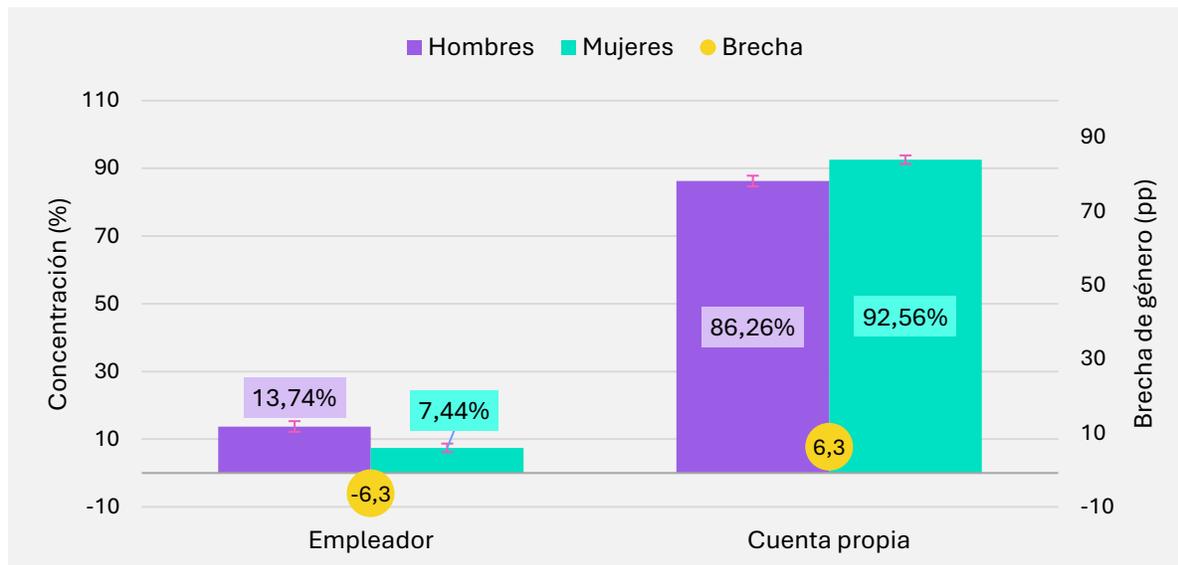


Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

A4. Concentración de personas microempendedoras según categoría ocupacional

El gráfico 4 enseña que el total de personas microempendedoras se concentran mayoritariamente en la categoría ocupacional “cuenta propia”. Esta categoría reúne al 86,26% de los hombres y 92,56% de las mujeres. Por su parte, la categoría “empleador/a” cuenta con una mayor representación de hombres (13,74%) que de mujeres (7,44%).

Gráfico 4: Concentración de personas microempendedoras según categoría ocupacional y brecha de género

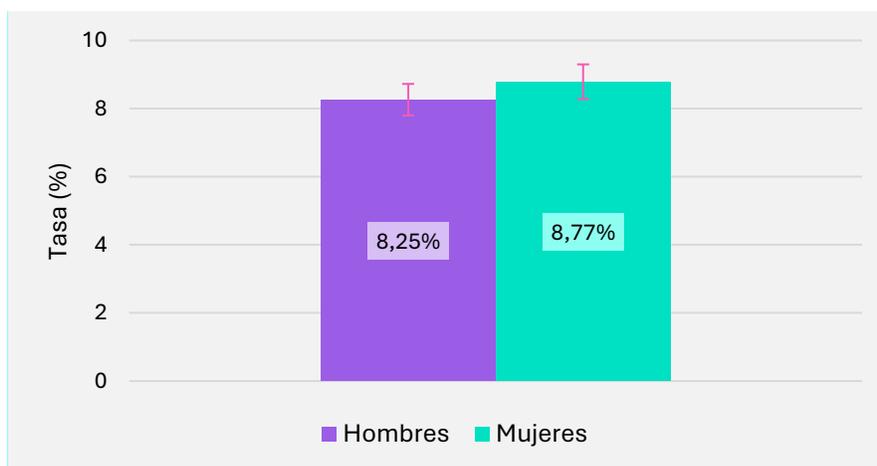


Fuente: INE, VII Encuesta de Microemprendimiento 2023

A5. Tasa de desocupación

Para el trimestre seleccionado, la tasa de desocupación de hombres fue de 8,25% y la de mujeres alcanzó 8,77%, lo que indica que más del 8% de hombres y mujeres de la fuerza de trabajo se encuentran sin empleo y buscando alguna ocupación. Sin embargo, no se observa una diferencia significativa entre hombres y mujeres respecto a la tasa de desocupación.

Gráfico 5: Tasa de desocupación

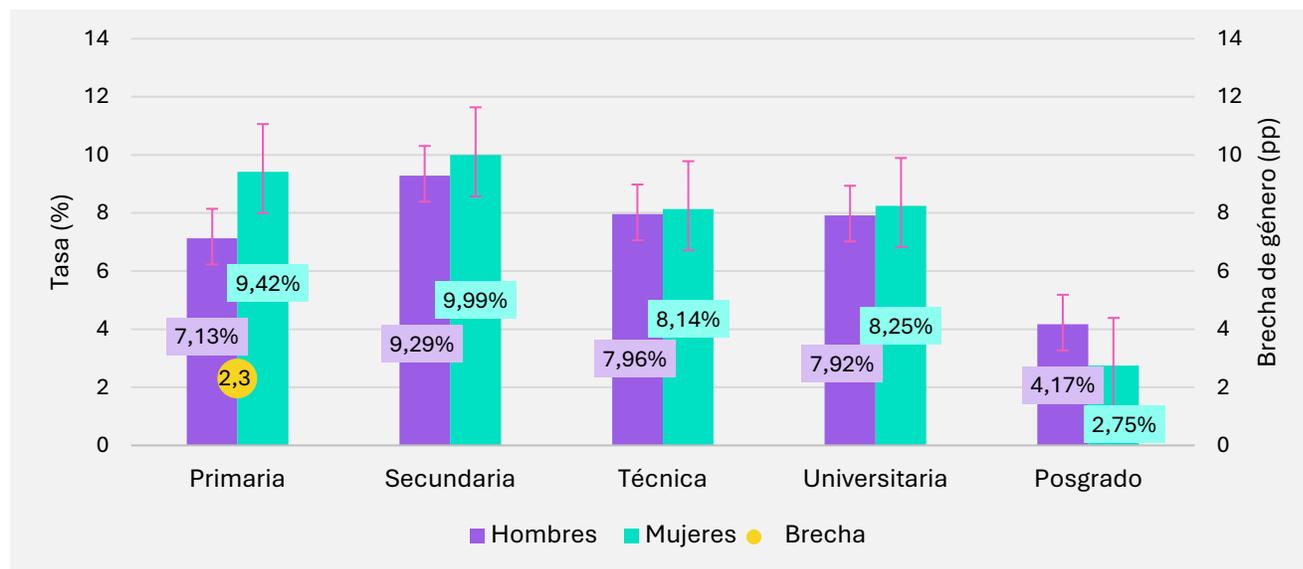


Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

A6. Tasa de desocupación por nivel educativo

Al desagregar la tasa de desocupación por categoría educativa, se observa que los valores más bajos de desocupación en ambos sexos se presentan en personas con posgrado, alcanzando 4,17% en hombres y 2,75% en mujeres. De la misma forma, ambas categorías alcanzan las mayores estimaciones de desempleo en el nivel secundario (9,99% en hombres y 9,29% en mujeres). Solo se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres en el nivel educacional primario.

Gráfico 6: Tasa de desocupación por nivel educativo

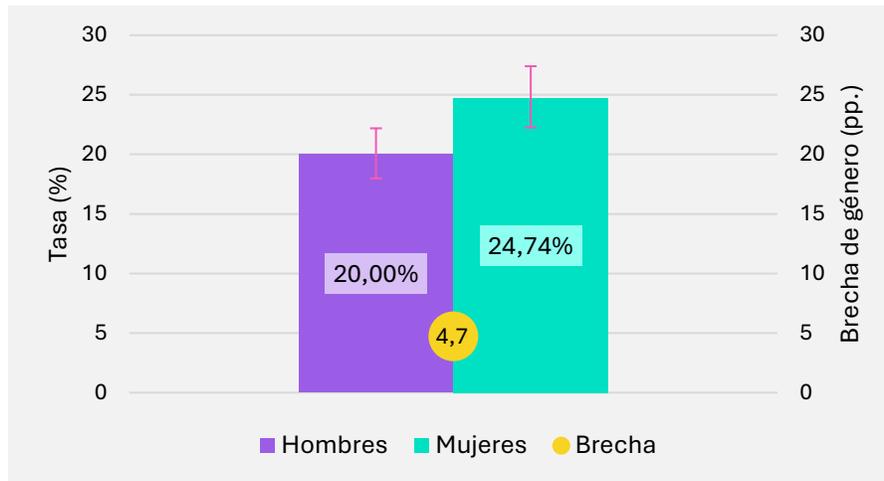


Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

A7. Tasa de desocupación en jóvenes

Al graficar la tasa de desocupación en personas de 15 a 24 años, los valores se incrementan considerablemente en ambos sexos, llegando a 20,00% en hombres y 24,74% en mujeres, lo que implica que uno de cada cinco hombres y aproximadamente una de cada cuatro mujeres de este tramo etario están en situación de desempleo. La brecha de género para este indicador llega a los 4,7pp.

Gráfico 7: Tasa de desocupación en personas de 15 a 24 años y brecha de género

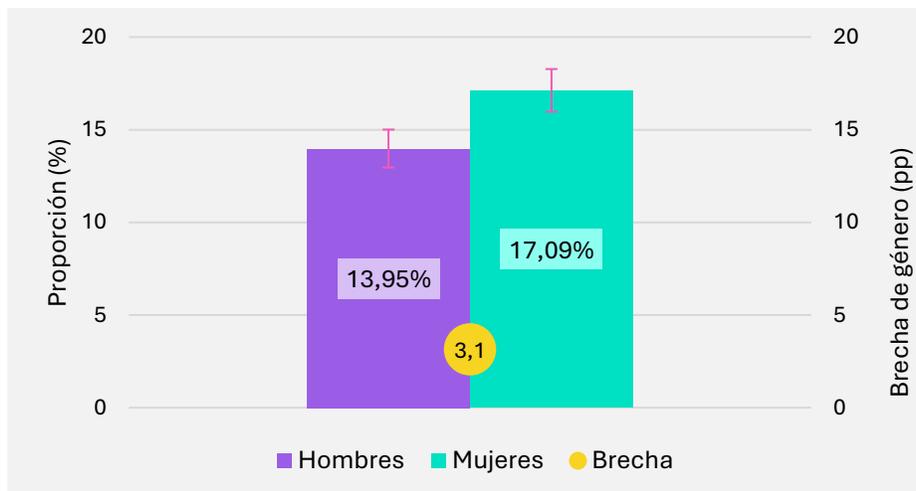


Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

A8. Proporción de personas de 15 a los 24 años que no estudian y no están ocupadas

El siguiente gráfico muestra que del total de personas de entre 15 y 24 años, el 13,95% de los hombres y 17,09% de las mujeres no se encontraban ocupadas ni estudiando en establecimientos formales durante el periodo de referencia, lo que implica una brecha de género de 3,1pp.

Gráfico 8: Proporción de personas jóvenes que no estudian y no están ocupadas, y brecha de género

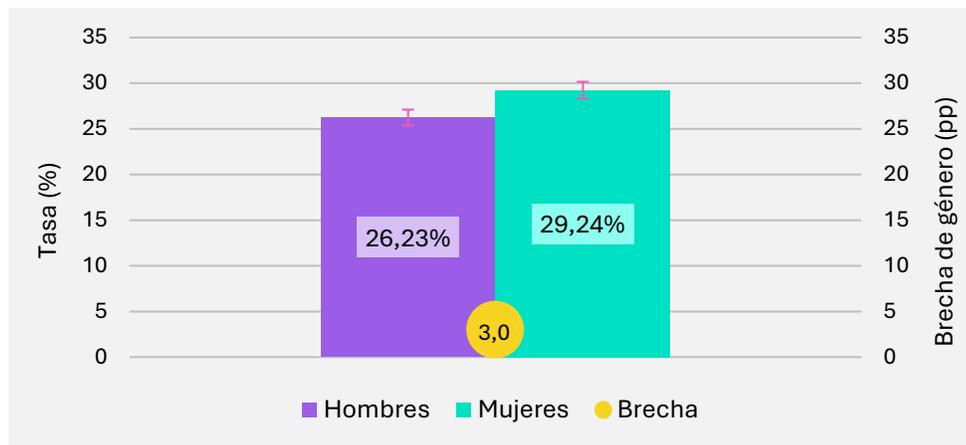


Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

A9. Tasa de ocupación informal

La ocupación informal es un fenómeno presente en un sector importante de la población, asociado a menor seguridad y protección social. La informalidad puede desarrollarse tanto en el trabajo independiente como el asalariado. En mujeres, la tasa de informalidad llega a 29,24%, mientras que en hombres toma un valor de 26,23%, lo que genera una brecha de género de 3,0pp.

Gráfico 9: Tasa de ocupación informal y brecha de género



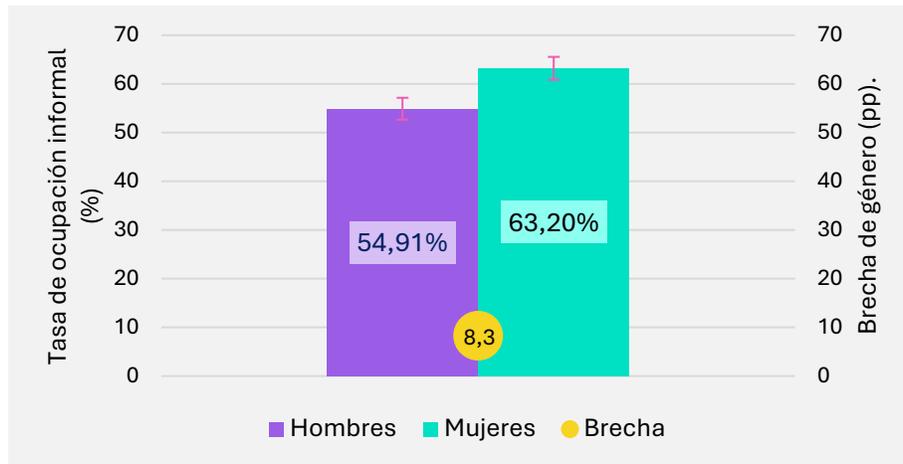
Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

A10. Tasa de ocupación informal en personas microempendedoras

En el grupo de personas microempendedoras, la informalidad es un fenómeno preponderante para ambos sexos. Mientras los hombres alcanzan una tasa de 54,91%, las mujeres llegan al 63,20%, generando una brecha de género de 8,3pp.

Los resultados indican que el microemprendimiento en Chile tiene un carácter mayoritariamente informal, especialmente aquellos desarrollados por mujeres. Los incentivos de estas personas a la informalidad podrían estar asociadas a una mayor flexibilidad en el desarrollo del negocio y a la posibilidad de evitar pagar los impuestos asociados al desarrollo de la actividad. Por otro lado, el empleo informal actúa en desmedro de la protección social y la estabilidad de la actividad económica.

Gráfico 10: Tasa de ocupación informal en personas microempendedoras y brecha de género



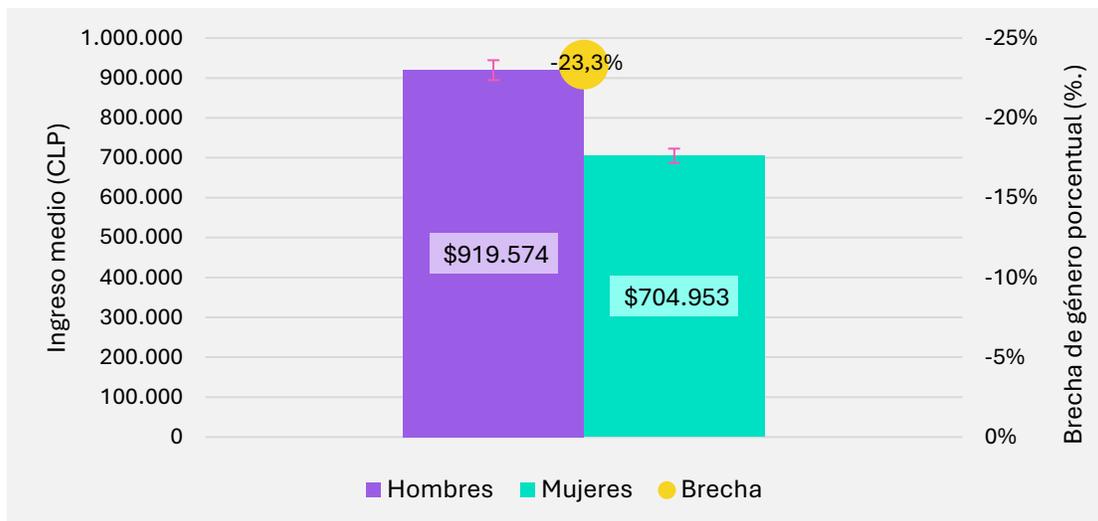
Fuente: INE, VII Encuesta de Microemprendimiento 2023

Ingresos adecuados y trabajo productivo

B1. Ingreso medio de la población ocupada y brecha de género

Se observa que, durante 2023, el promedio de ingresos provenientes de la ocupación principal de los hombres ocupados alcanzó \$919.574, mientras que el de las mujeres ocupadas llegó a \$704.953. presentando una brecha de género de -23,3%.

Gráfico 11: Ingreso medio nominal de la población ocupada y brecha de género porcentual



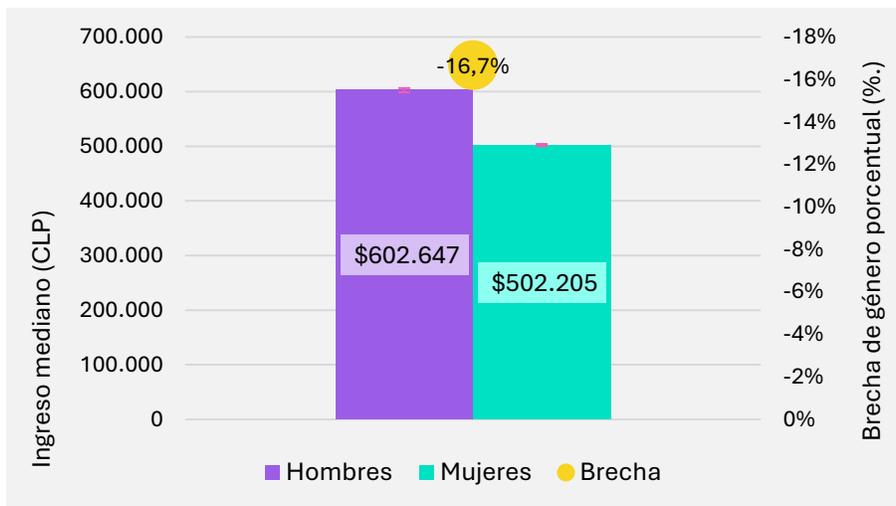
Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos 2023

B2. Ingreso mediano de la población ocupada

En comparación con la media, la mediana de ingresos de la población ocupada adopta cifras más bajas en ambos sexos. Los valores del gráfico indican que el 50% de los hombres reciben ingresos iguales o inferiores a \$602.647 por su ocupación principal, mientras que el 50% de las mujeres tienen un ingreso igual o inferior a \$502.205 según el mismo criterio. La brecha de género porcentual en el ingreso mediano es de -16,7%.

De forma complementaria, la OIT (OIT, s.f.) recomienda comparar la mediana de ingresos de un país con el salario mínimo, para establecer un punto de referencia al medir el trabajo decente. En el caso de la ESI 2023, el valor del sueldo mínimo en su periodo de recolección (octubre a diciembre 2023) fue de \$460.000. Si se consideran las cifras del Gráfico 12, el 50% de los hombres ocupados reciben ingresos de hasta 1,31 veces el sueldo mínimo, mientras que el 50% de las mujeres percibe ingresos de hasta 1,09 veces el sueldo mínimo.

Gráfico 12: Ingreso mediano de la población ocupada y brecha de género porcentual

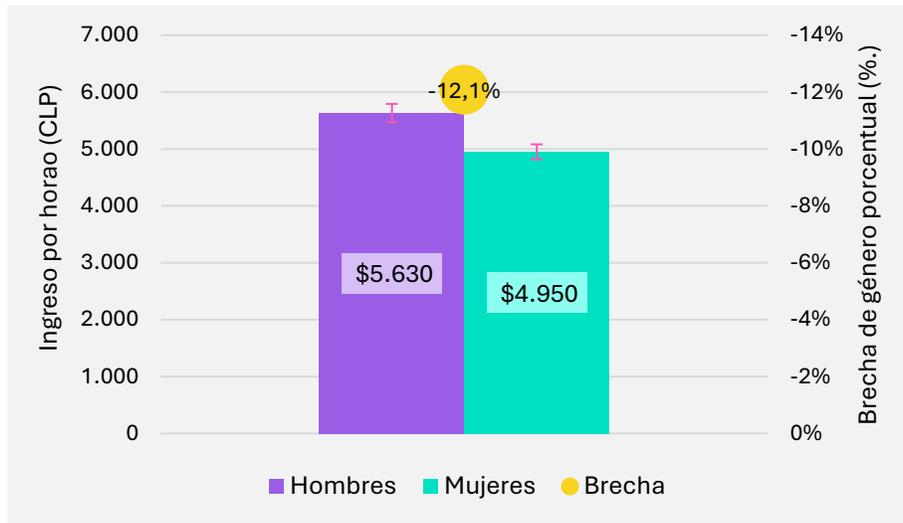


Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos 2023

B3. Ingreso por hora de personas asalariadas

Este gráfico expresa el ingreso por horas trabajadas en cada sexo, que toma un valor de \$5.630 en hombres asalariadas y \$4.950 en mujeres asalariadas, con una brecha de género de -12,1% en desmedro de las mujeres. La ventaja de este indicador es que permite explorar la desigualdad de género controlando el efecto de las diferentes cantidades de horas que trabajan las personas.

Gráfico 13: Ingreso por hora de personas asalariadas y brecha de género porcentual



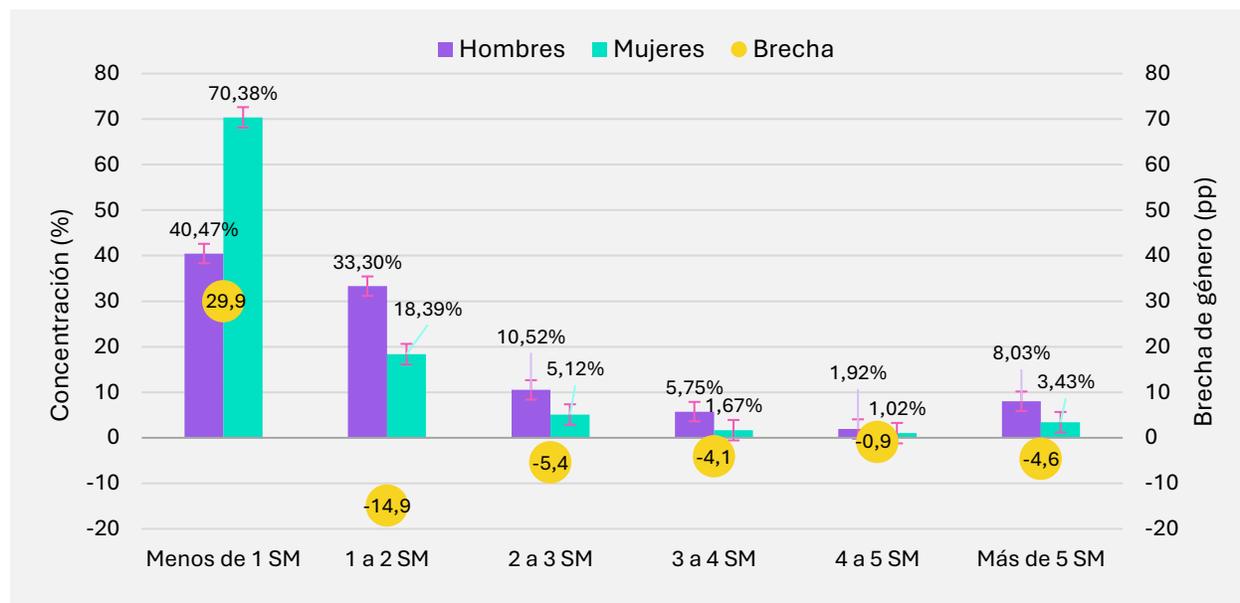
Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos 2023

B4. Distribución de personas microempendedoras según tramo de ganancias en sueldos mínimos

En personas microempendedoras se aprecia una distribución desigual en los distintos tramos de ganancia. El dato más notorio en el gráfico 14 es que 70,38% de las mujeres microempendedoras reciben ganancias menores al sueldo mínimo (SM) vigente en el periodo de referencia (\$400.000 CLP en los meses de levantamiento de la VII EME, que abarca desde mayo hasta agosto de 2022), mientras el 40,47% de los hombres se ubica en el mismo tramo. Esta categoría es la más prevalente para los dos sexos.

Otro hallazgo relevante es que, salvo en la categoría de mayores ganancias, la frecuencia relativa de hombres y mujeres disminuye a medida que aumenta la categoría. De la misma manera, la distancia entre las estimaciones de cada sexo se va acortando (a excepción también del tramo de más de 5 SM).

Gráfico 14: Concentración de personas microempendedoras según tramo de ganancias expresadas en sueldos mínimos (SM) y brecha de género porcentual



Fuente: INE, VII Encuesta de Microempredimiento 2023

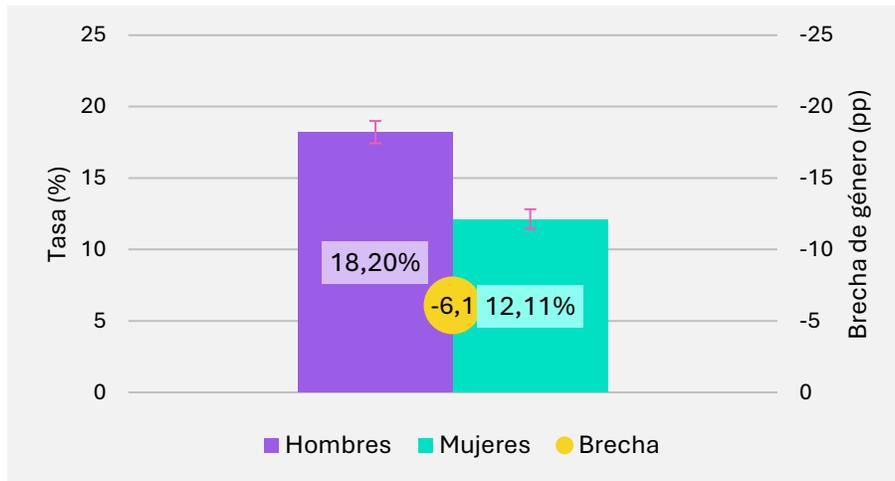
Horas de trabajo decente

C1. Tasa de ocupación en tiempo de trabajo excesivo

Este indicador señala la proporción de personas ocupadas habitualmente en más de 45 horas. Se observa una diferencia estadísticamente significativa de -6,1pp entre ambos sexos, dado que el 18,20% de los hombres y el 12,11% de las mujeres se ocupa en trabajo excesivo.

En otras palabras, uno de cada cinco hombres estaría ocupado en tiempo excesivo, lo que se asocia fuertemente al rol proveedor de lo masculino atribuido según los roles de género tradicionales. Desde el punto de vista del trabajo decente, estas personas no estarían accediendo a un trabajo decente, dado que una jornada ordinaria no permitiría resolver sus necesidades.

Gráfico 15: Tasa de ocupación en tiempo de trabajo excesivo y brecha de género porcentual



Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

C2. Promedio de tiempo dedicado a trabajo remunerado, en personas microempendedoras

El siguiente gráfico informa sobre el promedio de horas diarias dedicadas al trabajo remunerado en personas microempendedoras. Como se observa, existe una brecha porcentual de género de -16,3%, dado que el conjunto de hombres presenta 07:54 horas diarias y el grupo de mujeres un promedio de 06:37 horas diarias.

Gráfico 16: Promedio de tiempo dedicado a trabajo remunerado y brecha de género porcentual

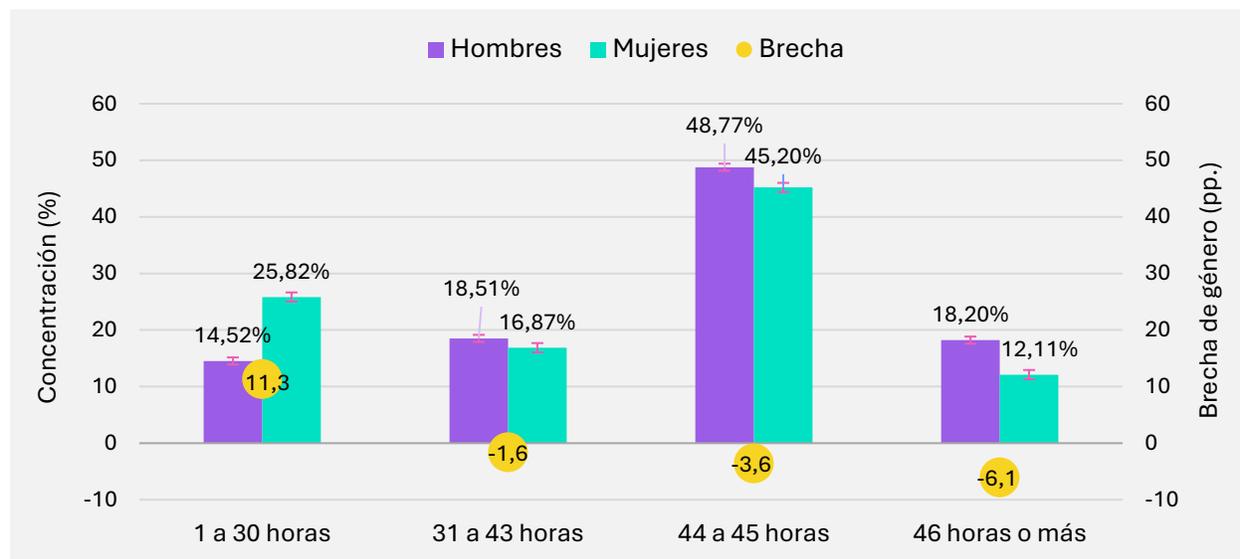


Fuente: INE, VII Encuesta de Microemprendimiento 2023

C3. Concentración de personas ocupadas según tramo de horas trabajadas habitualmente

Este indicador, al igual que los anteriores, apoya la evidencia de que los hombres trabajan jornadas más extensas que las mujeres. De esta forma, las brechas de género más amplias se presentan en las categorías de los extremos, siendo de 11,3pp en el tramo de 1 a 30 horas, y de -6,1pp en el tramo de 46 horas o más. Según estos valores, aproximadamente 1 de cada 4 mujeres se encuentra ocupada en jornadas parciales (tramo de 1 a 30 horas).

Gráfico 17: Concentración de personas ocupadas según tramo de horas trabajadas habitualmente y brecha de género

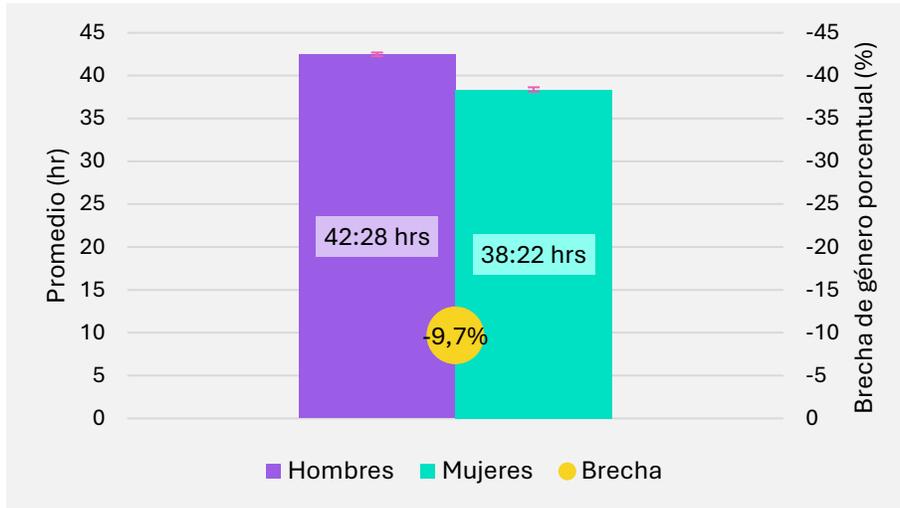


Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

C4. Promedio de horas habitualmente trabajadas de forma semanal

Este indicador, estrechamente relacionado con los anteriores, muestra el promedio de horas semanales trabajadas por hombres ocupados (42:28 horas) y mujeres ocupadas (38:22 horas), con una brecha de género igual a -9,7%.

Gráfico 18: Promedio de horas habitualmente trabajadas semanalmente y brecha de género porcentual

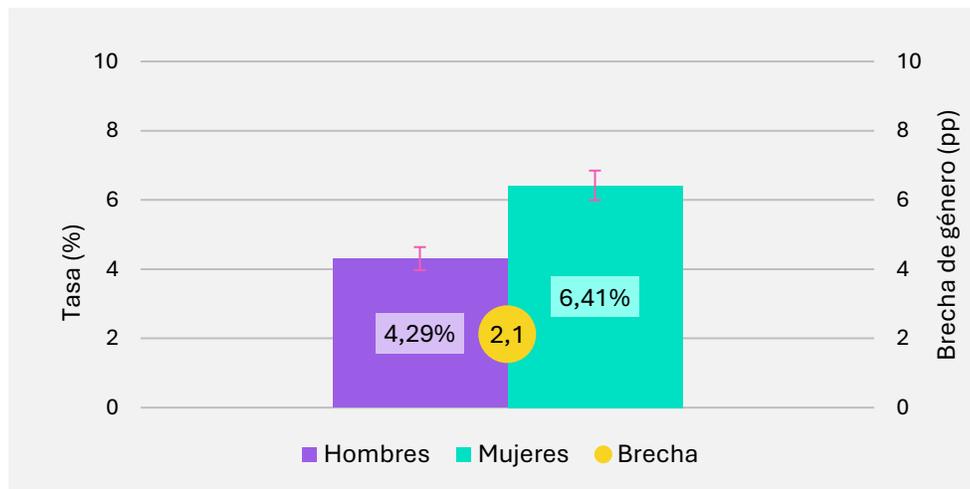


Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

C5. Tasa de ocupación a tiempo parcial involuntario

Del total de personas ocupadas, 4,29% de los hombres y 6,41% de las mujeres trabajan habitualmente 30 horas o menos, al tiempo en que se encuentran disponibles para trabajar más horas en caso de existir la oportunidad. La brecha de género en este fenómeno (2,1pp) es estrecha pero significativa estadísticamente.

Gráfico 19: Tasa de ocupación a tiempo parcial involuntario y brecha de género

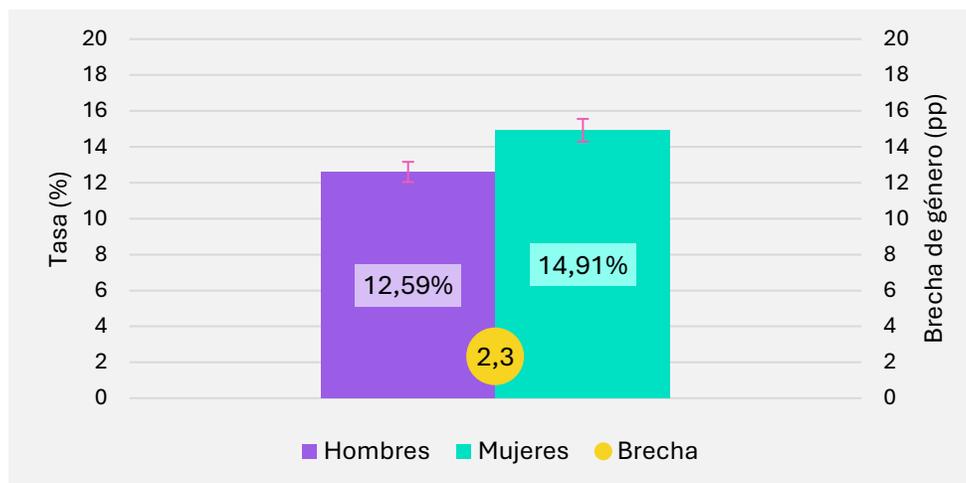


Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

C6. Tasa combinada de desocupación y ocupación a tiempo parcial involuntario

Al sumar al indicador anterior las personas desocupadas, la brecha de género se mantiene en un valor similar, pero las tasas aumentan considerablemente, llegando a 12,59% en hombres y 14,91% en mujeres. Este indicador expresa el porcentaje de la fuerza de trabajo e iniciadores disponibles dispuestos a trabajar o a trabajar en una jornada más extensa que la actual, demostrando una deficiencia en la situación de empleo actual.

Gráfico 20: Tasa combinada de desocupación y ocupación a tiempo parcial involuntaria, y brecha de género



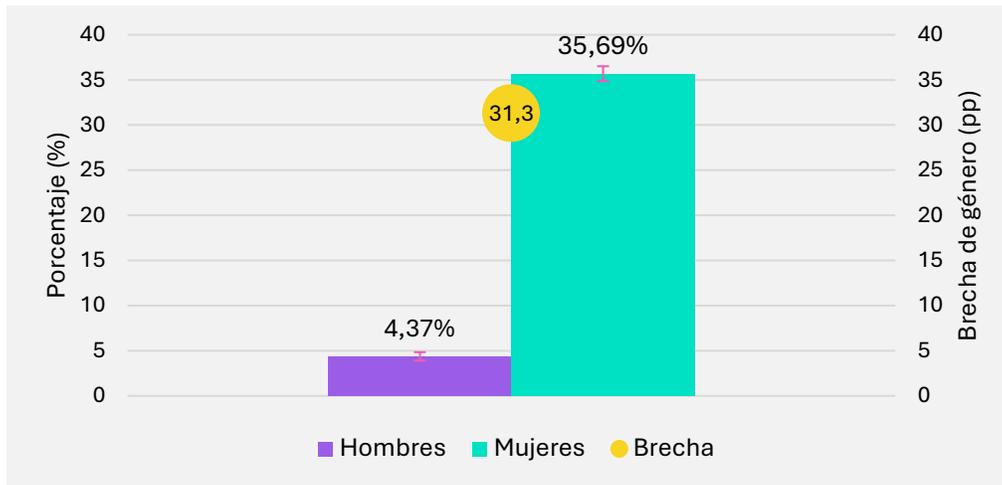
Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

Conciliación del trabajo y la vida familiar

D1. Porcentaje de personas fuera de la fuerza de trabajo por razones familiares

Este indicador analiza la prevalencia de las razones familiares para no participar de la fuerza de trabajo. El resultado indica que 35,69% de las mujeres y 4,37% de los hombres fuera de la fuerza de trabajo, se excluyen de ésta por razones domésticas o de cuidado, generando una brecha de 31,3pp.

Gráfico 21: Porcentaje de personas fuera de la fuerza de trabajo por razones familiares y brecha de género

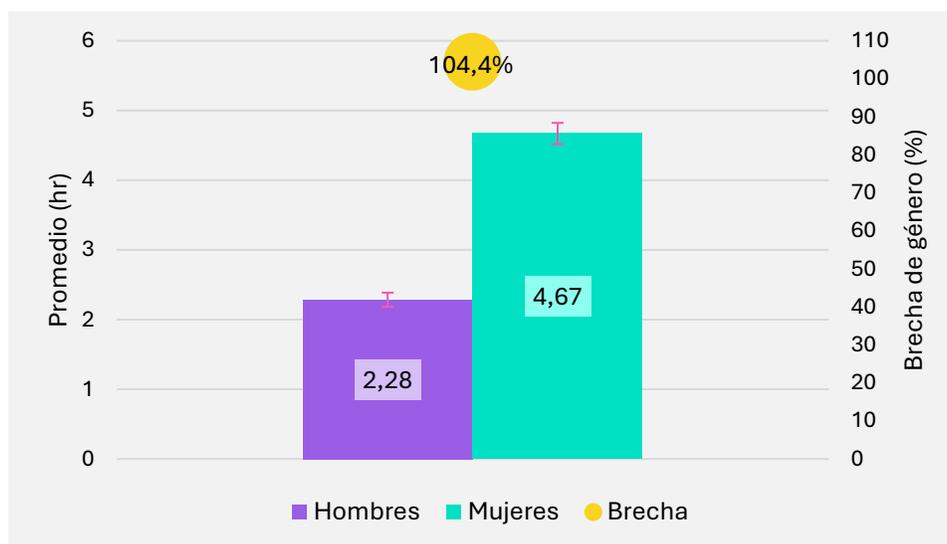


Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

D2. Promedio de tiempo diario dedicado a trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en personas microempendedoras

El siguiente gráfico muestra el uso diferenciado del tiempo en personas microempendedoras, y señala que las mujeres dedican una media de 4,67 horas diarias a trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, versus 2,28 horas promedio en hombres. La brecha de género indica que las mujeres microempendedoras dedican 104,4% más de horas diarias al trabajo no remunerado que los hombres microempendedores. Esta diferencia implicaría un detrimento en la disponibilidad de tiempo y atención que las mujeres pueden dedicar a sus microemprendimientos, en comparación con sus pares hombres.

Gráfico 22: Promedio de tiempo dedicado a trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en personas microempendedoras, y brecha de género



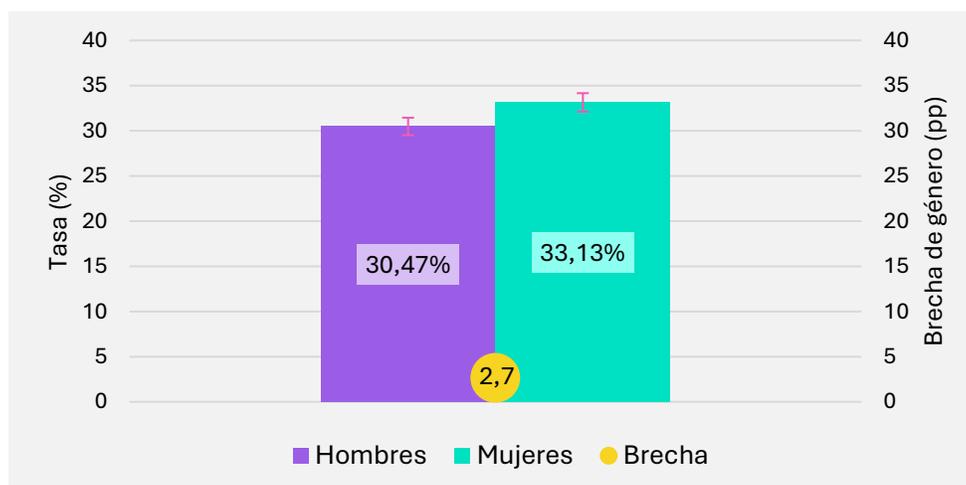
Fuente: INE, VII Encuesta de Microemprendimiento 2023

Estabilidad y seguridad del empleo

E1. Tasa de empleo precario en personas dependientes

Este indicador señala la proporción de personas trabajadoras dependientes que se ocupan en empleos precarios, es decir, sin contrato o bajo contratos a plazo fijo (no renovable). La cifra de hombres y de mujeres es similar e indica que aproximadamente una de cada tres personas trabajadoras dependientes cuenta con empleos precarios. Las mujeres presentan una tasa superior a la del conjunto de hombres en 2,7pp.

Gráfico 23: Tasa de empleo precario en personas dependientes y brecha de género



Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

E2. Promedio de duración del empleo actual (en años) y brecha de género

Las siguientes cifras indican que, en promedio, los hombres se encuentran ocupados en el mismo empleo actual desde hace 7,35 años, mientras que el promedio de duración del empleo actual en mujeres es de 6,35 años. En consecuencia, se presenta una brecha de género de -13,6%.

Gráfico 24: Promedio de duración del empleo actual (en años) y brecha de género



Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre-noviembre-diciembre 2023

6. Análisis global

En el apartado anterior se presentaron una serie de gráficos representativos de indicadores que reportan al trabajo decente en Chile, agrupadas en 5 dimensiones: (1) Oportunidades de empleo, (2) Ingresos adecuados y trabajo productivo, (3) Horas de trabajo decente, (4) Conciliación del trabajo y la vida familiar, y (5) Estabilidad y seguridad del empleo. A continuación, se presenta un resumen de los principales hallazgos de cada dimensión:

1. Oportunidades de empleo

- Participación en el mercado laboral: los hombres presentan una mayor tasa de participación en la fuerza de trabajo y de ocupación laboral. Sin embargo, no se aprecian diferencias significativas en la tasa de desocupación.
- Desempleo juvenil: la tasa de desocupación es especialmente alta en jóvenes de ambos sexos, dificultando su independencia económica y el desarrollo de sus proyectos personales.
- Categoría ocupacional: las categorías con más prevalencia son “asalariado privado”, donde hay mayor presencia relativa de hombres; “cuenta propia”, donde hay una concentración similar en ambos sexos, y asalariado del sector público, con predominancia femenina. Además, las mujeres predominan en el servicio doméstico.
- Microemprendimiento: las mujeres tienen menor representación como empleadoras en comparación con los hombres.
- Informalidad: la ocupación informal tiene altas cifras en el país, para hombres y mujeres, que se incrementan en el conjunto de personas microempendedoras.

2. Ingresos adecuados y trabajo productivo

- Brecha de ingresos: Los indicadores de ingresos medios y medianos mensuales, y de ingreso por hora, manifiestan una brecha de género significativa en desmedro de las mujeres ocupadas.
- Microemprendimiento: las mujeres microempendedoras reciben ganancias menores que sus pares hombres. Se presenta una amplia brecha de género en el tramo más alto de ganancias.

3. Horas de trabajo decente

- Jornadas de trabajo: los hombres suelen dedicar más horas al trabajo remunerado que las mujeres. La jornada completa es la más común para ambos

sexos, pero los hombres predominan en las jornadas excesivas y las mujeres tienen más presencia en jornadas parciales.

- Trabajo a tiempo parcial involuntario: una mayor proporción de mujeres que de hombres se encuentran trabajando a jornadas parciales mientras se encuentran dispuestas a trabajar más horas.

4. Conciliación del trabajo y la vida familiar

- Razones familiares: un importante porcentaje de mujeres inactivas laboralmente se excluye de la fuerza de trabajo por motivos de cuidado o labores domésticas.
- Mujeres microempendedoras: este grupo destina una o más horas diarias al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres microempendedores.

5. Estabilidad y seguridad del empleo

- Empleo precario: aproximadamente una de cada tres personas trabajadoras dependientes se ocupa en empleos precarios, sin contratos formales.
- Duración de la ocupación: las mujeres suelen tener ocupaciones con menor duración que los hombres. En los microemprendimientos se observan cifras heterogéneas respecto a su antigüedad.

7. Conclusiones

Los resultados analizados en el marco de esta publicación presentan valores relacionados con el trabajo decente dignos de considerar para ambos sexos. No obstante, las mujeres suelen contar con peores cifras en comparación con los hombres, salvo excepciones.

De esta manera, algunas cifras deficientes relacionadas con ingresos, tiempo de trabajo y estabilidad laboral, pueden estar influyendo negativamente en la decisión de las mujeres de participar del mercado laboral, y por ende, conseguir sus propios ingresos autónomos.

Otro aspecto relevante es la reproducción de roles de género en la participación laboral de hombres y mujeres, lo que puede constatarse especialmente en los indicadores de oportunidades de trabajo y conciliación familiar y laboral.

En términos metodológicos, se plantea que existe la posibilidad de continuar profundizando la elaboración e interpretación de datos sobre trabajo decente a partir de estadísticas oficiales disponibles en la actualidad.

Bibliografía

- Aguilar Novoa, O., Castro Castro, J. F., & Von Geldern Martel, P. (2023). *Teletrabajo en Chile: reflexiones y desafíos*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Andrade, E. D. (Diciembre de 2016). *El trabajo asalariado a tiempo parcial: heterogeneidad de formas de inserción laboral y rasgos de precariedad*. Obtenido de Dirección del Trabajo: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-114113.html>
- Andrade, E. D. (2016). *El trabajo asalariado a tiempo parcial: heterogeneidad de formas de inserción laboral y rasgos de precariedad*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2).
- Blofield, M., & Martínez, J. (Diciembre de 2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista Cepal*, 107-125.
- Gaviria, L. G. (2002). Identidad, género y trabajo en los estudios latinoamericanos. *Cahiers des Amériques Latines*, 37-58. doi:10.4000/cal.6683
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2).
- Goldin, C., & Mitchell, J. (2017). The New Life Cycle of Women's Employment: Disappearing Humps, Sagging Middles, Expanding Tops. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 161-182.
- ILO. (2024). *World Employment and Social Outlook. Trends 2024*. International Labour Office. Geneva: ILO. doi:<https://doi.org/10.54394/HQAE1085>
- INE. (2019). *Glosario Encuesta Nacional de Empleo*. Obtenido de https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-i/historico/glosario_ene-2019.pdf
- INE. (2020). *Estadísticas de informalidad laboral: Marco conceptual y manual metodológico*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/metodologia/documentos/metodologia-informalidad-2021.pdf?sfvrsn=afad6bfc_19

- INE. (2022). *Documento Metodológico Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*. Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, Santiago de Chile. Obtenido de https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/disenometodologia-ene-2020.pdf?sfvrsn=793380e9_14
- INE. (2023). *Manual Metodológico VII Encuesta de Microemprendimiento (EME) 2022*. Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, Santiago de Chile. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/microemprendimiento/metodologia/documentos/manual-metodol%C3%B3gico-vii-eme-2022.pdf?sfvrsn=182dca7d_9
- INE. (2024). *Documento de seguimiento de la aplicación del Estándar para la medición de sexo, género y orientación sexual en encuestas de hogares y censos poblacionales y recomendaciones para su mejora*. Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, Santiago de Chile. Obtenido de [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/documento-de-seguimiento-de-la-aplicaci%C3%B3n-del-est%C3%A1ndar-para-la-medi%C3%B3n-de-sexo-g%C3%A9nero-y-orientaci%C3%B3n-sexual-\(2024\).pdf?sfvrsn=de229e53_2](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/documento-de-seguimiento-de-la-aplicaci%C3%B3n-del-est%C3%A1ndar-para-la-medi%C3%B3n-de-sexo-g%C3%A9nero-y-orientaci%C3%B3n-sexual-(2024).pdf?sfvrsn=de229e53_2)
- INE. (2024). *Documento Metodológico Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2023*. Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/metodologia/documento-metodol%C3%B3gico/documento-metodol%C3%B3gico---esi-2022.pdf?sfvrsn=daf887d8_10
- OIT. (1998). *La medición del subempleo*. Informe I, Decimosexta Conferencia Internacional de estadísticos del Trabajo, Ginebra.
- OIT. (1999). *Memorias del Director General: Trabajo decente*. Memoria, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Ginebra. Obtenido de <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- OIT. (2007). *Tiempo de trabajo decente: El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*. Ginebra.
- OIT. (2013). *Informe II. Estadísticas del trabajo, el empleo y la subutilización de la fuerza de trabajo: Informe para la discusión en la 19a Conferencia Internacional de*

- Estadísticos del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT.
- OIT. (2023). *Resolución de modificación de la resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: Departamento de Estadística.
- OIT. (10 de Enero de 2024). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/media/481441/download>
- OIT. (s.f.). *Trabajo decente*. Recuperado el Junio de 2024, de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>
- Olivetti, C., Pekkala Kerr, S., & Goldin, C. (7 de Octubre de 2022). *When the kids grow up: Women's employment and earnings across the family lifecycle*. Obtenido de CEPR: <https://cepr.org/voxeu/columns/when-kids-grow-womens-employment-and-earnings-across-family-lifecycle>
- Rico, M. N., & Maldonado Valera, C. (2011). ¿Qué muestra la evolución de los hogares sobre la evolución de las familias en América Latina? En C. E. Caribe, *Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas* (págs. 25-41). Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Rodríguez Garcés, C., & Muñoz Soto, J. (2017). La contribución económica de la mujer en los hogares chilenos. *Convergencia*, 24(74), 1405-1435.
- Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., & Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World Development*(127). Obtenido de <https://coes.cl/wp-content/uploads/The-Quality-of-Employment-QoE-in-nine-Latin-American-countries-A-multidimensional-perspective.pdf>
- Subsecretaría del Trabajo, Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). *Plan Maestro, SIMEL. Primera versión del Plan para implementar el Sistema de Información del Mercado Laboral en Chile*. Santiago de Chile.
- Todaro, R. (Marzo de 2000). *Aspectos de género de la globalización y la pobreza*. Obtenido de United Nations: <https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/todaro.htm>