



Instituto Nacional de Estadísticas Chile  
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS LABORALES  
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES  
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA

# MUJERES EN CHILE Y MERCADO DEL TRABAJO.

Participación laboral femenina y  
brechas salariales.







Instituto Nacional de Estadísticas · Chile

**DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS LABORALES  
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES  
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA**

Enero / 2015

**Departamento de Estudios Laborales  
Departamento de Estudios Sociales**  
Instituto Nacional de Estadísticas

**“Mujeres en Chile y mercado del trabajo:  
Participación laboral femenina y brechas  
salariales”.**

**Subdirector Técnico:**

Leonardo Núñez López

**Jefa departamento Estudios Laborales:**

Alexandra Rueda Restrepo

**Jefe departamento Estudios Sociales:**

Andrés Bustamante Araneda

**Analistas investigadores:**

José Luis Aranguiz Alarcón

Francisco González Prado

M. Consuelo Hernández Ballesteros

Verónica Huaracán Riveros

Ximena Vera Véliz

Paseo Presidente Bulnes 418

Fono: 56-2/8924000 - Fax 6712169

Casilla de correo: 498 - Correo 3

Sitio web: [www.ine.cl](http://www.ine.cl)

Correo electrónico: [ine@ine.cl](mailto:ine@ine.cl)

Santiago de Chile

---

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>8</b>
Aspectos metodológicos	<b>12</b>
1. Problematización	<b>12</b>
2. Objetivos	<b>15</b>
Objetivo general	<b>15</b>
Objetivos específicos	<b>15</b>
3. Plan de análisis	<b>15</b>
3.1. Descripción del panorama laboral	<b>15</b>
3.2. Perfiles sociodemográficos	<b>16</b>
3.3. Modelo explicativo de brechas salariales	<b>17</b>
4. Fuente de información	<b>18</b>
<b>SECCIÓN 1</b>	<b>20</b>
<b>CARACTERÍSTICAS DE LA FUERZA DE TRABAJO EN CHILE</b>	
I. Introducción	<b>20</b>
II. Marco teórico	<b>25</b>
1. El género como categoría de análisis para el mercado del trabajo	<b>25</b>
1.1. El concepto de género	<b>25</b>
1.2. La división sexual del trabajo y el género como sistema de roles	<b>26</b>

---

1.3. El fenómeno de la segmentación y la segregación sexual en el mercado del trabajo	<b>28</b>
III. Panorama general de la situación laboral de mujeres y hombres en Chile	<b>33</b>
1. Evolución de las tasas de participación, ocupación y desocupación	<b>34</b>
2. Participación, ocupación y desocupación con la Nueva Encuesta Nacional de Empleo	<b>38</b>
2.1 Tasa de participación	<b>38</b>
2.2 Tasa de desocupación	<b>40</b>
2.3 Tasa de ocupación	<b>42</b>
3. Caracterización de la población según situación laboral	<b>43</b>
4. Caracterización según variables sociodemográficas	<b>46</b>
4.1 Estado conyugal	<b>46</b>
4.2 Tramos de edad	<b>48</b>
4.3 Nivel educacional	<b>50</b>
5. Síntesis	<b>51</b>
<b>SECCIÓN 2</b>	<b>54</b>
<b>BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES</b>	
I. Introducción	<b>54</b>
II. Marco teórico	<b>55</b>
1. Las brechas salariales de género que condicionan el mercado del trabajo	<b>55</b>

---

2. El enfoque del capital humano y su relación con las teorías de género como eje explicativo de las brechas salariales	<b>60</b>
III. Análisis descriptivo de las brechas salariales en el mercado de trabajo chileno	<b>62</b>
1. Análisis de brechas a partir de la estructura ocupacional	<b>63</b>
1.1. Categoría laboral	<b>63</b>
1.2. Sectores económicos	<b>65</b>
1.3. Grupo ocupacional	<b>67</b>
1.4 Participación en los empleos de alta responsabilidad dentro de la organización	<b>70</b>
1.5 Tamaño de empresa	<b>71</b>
1.6 Tramos de ingresos mínimos netos mensuales	<b>73</b>
1.7 Empleo Asalariado según prestaciones laborales	<b>76</b>
2. Análisis según características sociodemográficas de las personas Ocupadas	<b>79</b>
2.1. Según grupos de edad	<b>80</b>
2.2. Según nivel educativo	<b>82</b>
2.3 Análisis según jefatura de hogar	<b>84</b>
2.3.1. Según grupos de edad	<b>84</b>
2.3.2. Según categoría laboral	<b>86</b>
2.3.3. Según sectores económicos	<b>87</b>
3. Síntesis	<b>89</b>
IV. Descomposición de las brechas salariales	<b>95</b>
1. Aspectos metodológicos	<b>96</b>
1.1. Datos	<b>96</b>

---

1.2. El modelo	<b>96</b>
1.2.1. Corrección por sesgo de selección muestral	<b>98</b>
1.2.2 Modelo de descomposición de brechas salariales de Oaxaca- Blinder	<b>100</b>
2. Descomposición de brechas salariales	<b>100</b>
2.1 Total de Ocupados	<b>101</b>
2.2 Trabajadores Independientes	<b>103</b>
2.3 Asalariados	<b>105</b>
2.3.1 Asalariados según condiciones contractuales	<b>107</b>
3. Síntesis	<b>110</b>
CONCLUSIONES	<b>112</b>
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	<b>116</b>
ANEXOS	<b>124</b>

# PRESENTACIÓN <sup>(1)</sup>

El presente documento es resultado de un trabajo en conjunto entre los equipos de los departamentos de Estudios Laborales y el departamento de Estudios Sociales en torno al estudio y análisis de las desigualdades de género que se presentan en el mercado laboral chileno.

Este esfuerzo se inscribe en una discusión de amplia relevancia a nivel nacional e internacional sobre la importancia de desarrollar políticas públicas que releven y reconozcan el rol de la mujer en la sociedad, apuntando al cierre de brechas y desigualdades de género. Dicha dimensión requiere a su vez plantear un énfasis específico en la producción de datos, en tanto es esta dimensión la que provee insumos básicos para el diseño, monitoreo y evaluación de la política pública.

En este sentido, la incorporación del enfoque de género en la producción estadística es clave para la toma de decisiones por parte de los gobiernos, en tanto los datos producidos permiten observar nuevas dimensiones de análisis relevantes para la igualdad de género, junto con complementar el conocimiento que se tiene sobre dimensiones de análisis tradicional.

Una de las dimensiones en la que es posible producir información complementaria a partir del enfoque de género es la realidad del mercado del trabajo en Chile. Diversos estudios han evidenciado desigualdades tanto en los patrones de inserción laboral de mujeres y hombres como en las condiciones laborales que contextualizan las ocupaciones a las que se incorporan unos y otros. Si bien existen abundantes antecedentes teóricos y empíricos en relación a las desigualdades en este

---

**1** Este documento es una versión editada del trabajo “Situación laboral de las mujeres Ocupadas y las Brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena. Análisis de género y mercado del trabajo”, publicado en 2011 por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile.

espacio social, la principal fuente de datos que hay actualmente en relación a la situación laboral de las y los trabajadores chilenos, es la Encuesta Nacional de Empleo, aún ha sido poco explotada para estos fines.

Explorar la información que se desprende de la ENE y vincular los aspectos teóricos que se conocen en torno a las desigualdades de género en el mercado laboral, se presenta como una oportunidad para difundir potencialidades de esta encuesta. La particularidad de este estudio, y el elemento que lo distingue de otros que revisan el mismo tema, es que se concentra en el fenómeno de las brechas salariales que se presentan entre hombres y mujeres, abordando aspectos descriptivos que permiten evidenciar las diferencias que se producen y reproducen en el mercado laboral, y aspectos explicativos respecto de los elementos que subyacen a la reproducción de estas desigualdades.

Los datos permiten conocer y analizar las condiciones en que las mujeres acceden al mercado de trabajo, respondiendo a preguntas relevantes como: ¿Quiénes son las mujeres que están Ocupadas, dónde se ubican, en qué segmentos y nichos laborales se ocupan? ¿Se encuentran ellas subempleadas? ¿Qué factores influyen en el tipo de inserción que tienen las mujeres en el mercado del trabajo? ¿Se trata de factores asociados a las características del propio mercado del trabajo? ¿Se debe a que la forma de organización dentro de los hogares está condicionada por un sistema de roles que afecta la inserción laboral de la mujer? ¿O bien es una combinación de ambas dimensiones? ¿En qué sectores son más amplias las brechas salariales? ¿Cuáles son los posibles motivos de la existencia de estas brechas?, éstas y muchas otras son interrogantes que conducen a un trabajo lo más completo posible en relación a las desigualdades de género en el mercado laboral.

El estudio que aquí se presenta se estructura en dos secciones. La primera aborda los aspectos relacionados con la estructura y características de la Fuerza de Trabajo. Se incluyen en ella aspectos teóricos y empíricos (a partir de datos de la Encuesta Nacional de Empleo y de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos) que dibujan un panorama general sobre la distribución de las trabajadoras (en relación a los trabajadores hombres), según distintas variables de clasificación de la ocupación. La segunda sección aborda en detalle el fenómeno de las brechas salariales. Se incluyen dos puntos en ella: en primer lugar, un análisis descriptivo sobre la estructura y características del mercado laboral chileno y las brechas salariales que ahí se producen; en segundo lugar, el desarrollo de un modelo econométrico que utiliza los factores que teóricamente explican los salarios en el mercado laboral, aplicado al caso de Chile. Esto significa que se consideran las variables teóricamente aceptadas como determinantes de los salarios de trabajadores y trabajadoras, y a partir de ellas se estiman empíricamente las brechas salariales. El procedimiento, permite al mismo tiempo cuantificar qué parte de la brecha es consecuencia de diferencias en la dotación entre hombres y mujeres o bien qué parte de la brecha es consecuencia de un efecto discriminación. Para esto se utilizan los datos disponibles de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos.

En cuanto a los resultados del estudio, hay tres hallazgos que pueden ser destacados a modo de síntesis. En primer lugar, el análisis de la estructura ocupacional en el mercado del trabajo evidenció que en Chile la participación de las mujeres es baja, tanto en comparación con los hombres como respecto a sus pares de América Latina. La caracterización a partir de los perfiles elaborados permitió constatar e identificar la presencia de segmentación y segregación ocupacional en el mundo laboral en función del género.

Por otra parte, se observa que las brechas salariales que existen entre ambos sexos están presentes en todos los sectores económicos y ocupaciones, siendo negativas para las mujeres. Aun cuando ellas poseen un capital humano mayor que el de los hombres, en promedio sus remuneraciones son más bajas.

Finalmente, la descomposición de las brechas salariales utilizando la metodología propuesta por Oaxaca-Blinder entregó una buena aproximación para conocer cuánto interfieren en las brechas el componente dotación, el componente discriminación y el componente interacción. Según el modelo analizado, las brechas salariales en todos los perfiles estudiados son principalmente explicadas por una prevalencia del efecto discriminación desfavorable a las mujeres. El efecto, discriminación dice relación con aspectos no observables y que inciden en los retornos o compensaciones recibidas por transar trabajo en el mercado.

Toda la información que aquí se presenta se enmarca en el esfuerzo institucional por iniciar un trabajo de estudio y análisis de los datos que se generan en el Instituto Nacional de Estadísticas, aportando a la discusión en torno a fenómenos relevantes como las desigualdades de género que existen en distintas esferas sociales. En este sentido, esta es una de las primeras investigaciones en el tema basadas en datos de la ENE, y busca sentar una base para profundizar en el desarrollo de futuras publicaciones que se lleven a cabo en la institución.

# ASPECTOS METODOLÓGICOS

## 1. Problematicación

En el marco del desarrollo de las estadísticas y estudios de género, la situación laboral de las mujeres constituye una dimensión particularmente relevante para explorar, la que permite visibilizar el alcance de la información actualmente disponible para fines de diagnóstico, diseño e implementación de políticas públicas en la materia. La ocupación, participación, empleabilidad y sectores en los que ellas se insertan y “se han podido insertar” en el mercado del trabajo, son indicativos no sólo de su situación laboral, sino también de cómo este aspecto incide en otros ámbitos de su vida: ejercicio de derechos, empoderamiento económico, autonomía, (superación de la) pobreza, entre muchos otros.

La indagación respecto de la situación laboral de las mujeres amerita ser abordada principalmente por los siguientes factores<sup>(2)</sup>:

- La participación laboral de las mujeres en Chile es inferior numérica y porcentualmente a la de los hombres. Esta situación, de acuerdo a lo que indican tradicionalmente los estudios de género, puede ser explicada por división sexual del trabajo<sup>(3)</sup> (Hakim, 1992): las responsabilidades de cuidados domésticos y de familiares son socialmente asignadas a las mujeres, lo que las limita respecto del tiempo que tienen disponible – y el que sus empleadores(as) creen que ellas pueden destinar – al trabajo

---

**2.** Se mencionan los principales factores, sin perjuicio de la existencia y relevancia de otros no mencionados en este espacio.

**3.** El texto presentado utiliza el enfoque de género y desde sus teorías explica la participación laboral femenina. En ese sentido, cabe explicitar que “los enfoques que no consideran la importancia de las relaciones de género tienen dificultad para explicar la ‘división sexual trabajo’. En las explicaciones que dan la teoría económica neoclásica y la perspectiva institucionalista para el reparto de actividades o tareas entre hombres y mujeres es posible identificar un problema de causalidad. No queda claro si la división sexual del trabajo es la causa o la consecuencia de las restricciones que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo. Así, se utilizan categorías inapropiadas, ciegas al género y razonamientos circulares que, de alguna manera, justifican que las mujeres sean concentradas en las tareas reproductivas y en los peores puestos de trabajo y salarios por sus características personales y profesionales (Castaño, 1999). La justificación se sostiene en el hecho de que estas teorías, al no considerar la existencia de relaciones sociales de género, tienden a ‘naturalizar’ el fenómeno de la división sexual del trabajo. Asociada a factores biológicos y capacidades naturales o innatas de los sexos, la división sexual del trabajo termina siendo un dato que no requiere explicación (Ginés, 2007)” (Uribe-Echavarría, 2008, pp.26-27).

remunerado. Así, la conjugación de los ámbitos doméstico y laboral se vuelve compleja para algunas mujeres, produciéndose dificultades en cuanto a la inserción femenina en los espacios públicos.

- La inserción de las mujeres en el mercado del trabajo es relevante pues aumenta su autonomía al participar en la toma de decisiones en diversos canales de acción (públicos, domésticos-privados, etc.) (Cepal, 2010). Además, mejora su calidad de vida asociada a distintas dimensiones del bienestar.
- En Chile la participación en la Fuerza de Trabajo de las mujeres ha ido en aumento en los últimos años, sin embargo, a pesar del crecimiento económico sostenido y los factores condicionantes que podrían posibilitar su incremento, es todavía una de las más bajas en toda América Latina (OIT, 2008) manteniéndose muy por debajo del promedio regional. De la misma manera, es una de las más bajas entre los países de la OCDE (OCDE, 2011).
- La baja tasa de participación laboral femenina no sólo afecta la vida de las mujeres, sino también la competitividad del país. El año 2003, el Foro Económico Mundial argumentó que aquella era una de las razones para que Chile ocupase un puesto no tan alto en el ranking que esta institución elabora (BM, Sernam y BID, 2007).
- Los organismos internacionales (Cepal, OIT, FMI, OCDE) han hecho diversas menciones y sugerencias sobre la necesidad de que Chile mejore su tasa de participación laboral femenina. La OCDE (2011) diagnostica y recomienda para el país:

*“Chile tiene mucho que ganar mejorando la participación de las mujeres en el mercado laboral. La tasa de actividad femenina sigue muy por debajo de la media de la OCDE: en 2009, sólo el 47% de mujeres en Chile tenían un empleo, frente al 62% en la zona OCDE. Hay que reconocer que se están dando pasos importantes en este sentido. El Gobierno chileno, por ejemplo, ha tomado decisiones relevantes para mejorar el suministro de servicios de cuidado de los niños y ampliar el período de licencia por maternidad. Este tipo de medidas, que ya han probado su eficacia en otros países de la OCDE, pueden fomentar la incorporación de más mujeres al mercado de trabajo. Sin embargo, para atacar realmente las raíces de la baja participación femenina en la población activa, el Gobierno deberá invertir más en servicios de guardería y atender las elevadas indemnizaciones por despido”.*

- Además de la baja inserción femenina en el mercado laboral, aquellas mujeres que ya tienen un empleo reciben salarios menores que los hombres de características similares, produciéndose una brecha salarial que bordea el 30% (Atal, Ñopo y Winder, 2009).

Si bien es posible encontrar diversos estudios que abordan la empleabilidad femenina desde distintos ejes y enfoques<sup>(4)</sup>, no se han encontrado estudios recientes que utilicen como fuente principal de información la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y su módulo de ingresos correspondiente a la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI)<sup>(5)</sup>.

---

**4.** Debido a las situaciones de desigualdad en que se encuentran las mujeres es y ha sido común abordar la empleabilidad femenina centrándose en ella como un mecanismo para reducir la pobreza, no dando centralidad y relevancia al ejercicio de los derechos económicos en su conjunto (Yannoulas, 2005).

**5.** La NESI se aplica como módulo de la ENE por parte del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile durante los meses de octubre-noviembre-diciembre (trimestre OND) de cada año, desde 1990, y busca recopilar información de los ingresos percibidos por el hogar y las personas, respecto a un mes de referencia, que corresponde al mes anterior al cual se tomó la encuesta. Los ingresos recopilados son ajustados a pesos de octubre de cada año. En ese sentido, el Instituto Nacional de Estadísticas da inicio a una serie de estudios sobre trabajo y género, explorando las fuentes de datos existentes.

## 2. Objetivos

### Objetivo general

Identificar y describir las principales características de las mujeres Ocupadas en Chile, y explicar las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres.

### Objetivos específicos

1. Describir el panorama laboral de las mujeres Ocupadas a partir de las cifras de la ENE.
2. Construir perfiles sociodemográficos que den cuenta de la situación laboral de las mujeres Ocupadas, a partir de las cifras de la ENE.
3. Analizar y describir las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres, a partir de las cifras de la NESI.
4. Desarrollar un modelo explicativo que permita analizar las brechas salariales entre hombres y mujeres desde la teoría del capital humano.

## 3. Plan de análisis

### 3.1. Descripción del panorama laboral

El análisis inicial corresponde a un diagnóstico del panorama laboral con base en la estructura ocupacional de mujeres y hombres, a partir de las cifras de la ENE y de la NESI (trimestre OND, 2012).

Las principales variables a considerar son:

- Condición de actividad económica: participación de las mujeres en la Fuerza de Trabajo. Razones de inactividad.
- Rama de actividad económica (CIU Rev3): composición del empleo femenino según sectores económicos.

- Categoría laboral: situación en el empleo según el grado de subordinación y/o dependencia que posee el trabajador.
- Grupo ocupacional (CIUO 88): una aproximación del nivel de calificación y funcionalidad dentro de la estructura ocupacional.
- Horas trabajadas: caracterización del empleo según jornada habitual de trabajo.
- Calidad del empleo<sup>(6)</sup>: caracterización del empleo Asalariado, según variables de calidad o condiciones de trabajo (existencia de contrato, forma de pago, prestaciones laborales, lugar de trabajo, tamaño de la empresa).

### 3.2. Perfiles sociodemográficos

La construcción de perfiles busca vincular características sociodemográficas de las personas con la prevalencia de la participación laboral femenina en ciertos grupos ocupacionales sobre otros. Esta construcción permite ilustrar los patrones de inserción que presentan las mujeres dentro del mercado de trabajo.

Los criterios definidos para la construcción de perfiles son:

- \* Según la prevalencia en los grupos ocupacionales,
- \* Asociado a variables de interés sociodemográficas<sup>(7)</sup>:
  - Edad: edad en años cumplidos.
  - Nivel educativo: curso y nivel más alto alcanzado en la educación formal.
  - Jefatura del hogar: reconocimiento y designación de la jefatura (hombre/mujer).

---

**6.** Corresponde a dimensiones parciales respecto de la calidad del empleo, dado que no se dispone de indicadores oficiales de calidad de empleo basados en un marco conceptual de medición estadística de acuerdo a los estándares internacionales.

**7.** Se intentó también, en una primera instancia, considerar las variables “cuidado de algún miembro del hogar” y “presencia de personas ancianas y/o personas con discapacidades”, pero dada la reducida muestra el análisis en base a estas variables no logró validez metodológica.

### 3.3. Modelo explicativo de brechas salariales

Finalmente, se desarrollará un modelo econométrico para explicar las brechas salariales entre hombres y mujeres de acuerdo a la dotación de capital humano que poseen, con base en un modelo que permite obtener los ingresos medios por hora para hombres y para mujeres, para luego descomponer el diferencial total de ingresos o brecha en tres términos: dotación (la parte de la brecha que es explicada por diferencias en variables de dotación de capital humano entre hombres y mujeres), discriminación (la diferencia que es explicada por variables inobservables entre hombres y mujeres) e interacción (la parte de la diferencia en el ingreso que se explica por un efecto mixto entre los dos anteriores).

Las variables identificadas como relevantes en el análisis de las diferencias salariales para el modelamiento posterior son:

- Nivel educativo<sup>(8)</sup> que incluye educación primaria, secundaria, técnica (educación superior no universitaria), universitaria, postítulos, maestría y doctorado.
- Tramos de edad: de 15 a 24 años, 25 a 29 años, 30 a 34 años, 35 a 44 años, 45 a 54 años, 55 a 64 años y 65 y más años.
- Categoría laboral: Empleadores, Cuenta Propia, Asalariados y Servicio Doméstico.
- Experiencia laboral o tiempo de permanencia en el empleo
- Sectores económicos primario<sup>(9)</sup>, secundario<sup>(10)</sup> y terciario<sup>(11)</sup>.

**8.** Se utiliza la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, CINE '97. Para efectos de presentación de estas cifras se consideran sólo los datos relativos a los niveles educativos que presentan mayor presencia porcentual: "primaria"; "secundaria"; "técnica" y "universitaria", mientras que "postítulo, maestría y doctorado" es resultado de la fusión de los grupos "postítulos y maestría" con "doctorado". Este último grupo representa sólo el 1,2% del total, pero se mantiene por la relevancia analítica que implica. Mientras que se omiten "Nivel ignorado", "Nunca estudió" y "Educación preescolar", por su baja prevalencia.

**9.** Este sector lo conforman las siguientes ramas de actividad económica: Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura; Pesca; y Explotación de Minas y Canteras.

**10.** Este sector lo conforman las siguientes ramas de actividad económica: Industria Manufacturera; Suministro de Electricidad, Gas y Agua; y Construcción.

**11.** Este sector lo conforman las siguientes ramas de actividad económica: Comercio; Hoteles y Restaurantes; Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones; Intermediación Financiera; Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler; Administración Pública y Defensa; Enseñanza; Servicios Sociales y de Salud; Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales; Hogares Privados con Servicio Doméstico; y Organizaciones y Órganos Extraterritoriales.

#### 4. Fuente de información

Para el análisis empírico y descriptivo se utilizó la base de microdatos de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) de los años 2010, 2011, 2012 y 2013. Dicha encuesta corresponde a un módulo de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) que desarrolla el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile y que se levanta durante los meses de octubre-noviembre-diciembre (OND) de cada año desde 1990. La NESI busca recopilar información de los ingresos percibidos por el hogar y las personas, respecto a un mes de referencia, que corresponde al mes anterior al cual se tomó la encuesta. Los ingresos pesquisados son ajustados a pesos de octubre de cada año.

La población objetivo de la encuesta la constituye toda la población de 15 años y más del país que reside habitualmente en viviendas particulares ocupadas. Se excluye la población que habita en viviendas colectivas y/o en áreas de difícil acceso. El diseño muestral utilizado se define como probabilístico, bi-etápico, estratificado. Concordantemente las probabilidades de selección difieren según se trate de áreas urbanas, resto de área urbana<sup>(12)</sup> (RAU), o rurales. La unidad de muestreo de primera etapa del área urbana (ciudad) corresponde a manzanas y en el caso del área rural – RAU corresponde a secciones. La unidad de muestreo de segunda etapa, en ambos casos corresponde a viviendas particulares ocupadas dentro de las manzanas o secciones seleccionadas<sup>(13)</sup>.

---

**12.** Son estratos formados con centros urbanos que al Censo de 1992 contaban con menos de 40.000 habitantes.

**13.** Para mayor información consultar: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, Manual conceptual y metodológico, diseño muestral. 2010, 2011 y 2012, INE.

Información técnica de las bases de datos utilizadas:

TABLA 1: INFORMACIÓN TÉCNICA DE LA ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO				
	2010	2011	2012	2013
<b>Secciones</b>	4.088	4.114	4.123	4.130
<b>Viviendas</b>	34.015	33.601	33.340	33.282
<b>Hogares</b>	34.563	34.145	33.962	33.904
<b>Personas</b>	113.996	110.699	107.601	106.055

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2013.

La NESI además compila información respecto a la condición de actividad económica e ingreso de los individuos, contiene información sociodemográfica que permite caracterizar a la población según distintos perfiles que resulten de interés al momento de realizar el análisis.

# SECCIÓN 1 CARACTERÍSTICAS DE LA FUERZA DE TRABAJO EN CHILE

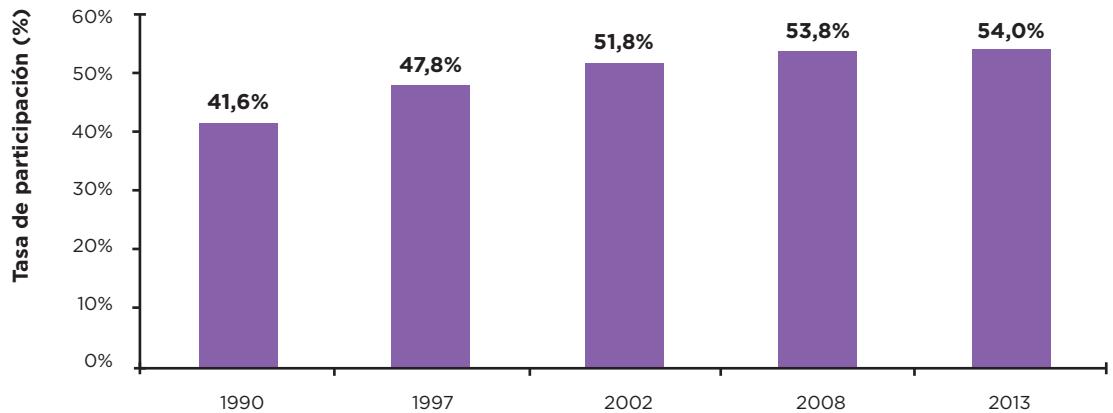
## 1. Introducción

Diversos estudios (Dirección del Trabajo, 2005; Selamé, 2004; Benven y Perticará, 2007; CEOC, 2009, entre otros) indican cómo la tasa de participación laboral femenina ha evolucionado en los últimos años, destacando ciertos aspectos asociados a los patrones de inserción laboral de las mujeres y que a su vez se relacionan con la intensidad de la segmentación laboral por sexo y las brechas salariales que se producen en el mercado del trabajo.

A partir de la década de los '90 la participación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado un progresivo aumento en América Latina. Este aumento ha tenido un impacto positivo en cuanto a la disminución de las brechas de género que prevalecían en este espacio. Además, se ha acompañado de un incremento en los años de escolaridad que registra la población femenina, lo que, a su vez, impacta en las posibilidades de inserción laboral que ellas tienen, potenciando su autonomía y contribuyendo a disminuir las brechas de género en otras dimensiones de la vida social (Cepal, 2009).

Las cifras de Cepalstat muestran claramente el crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral en América Latina, desde 1990 hasta el año 2013. En este período, la tasa de participación femenina tuvo un incremento que llegó a más de un 50% de la población femenina en edad de trabajar y en los últimos años se ha mantenido en torno al 54,0%.

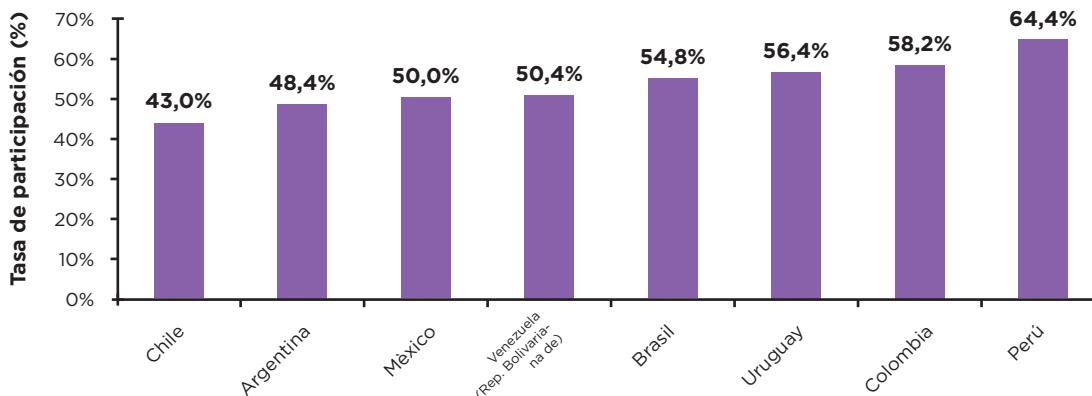
**GRÁFICO 1: EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES URBANAS EN EL MERCADO LABORAL, AMÉRICA LATINA (PROMEDIO PONDERADO). POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS**



Fuente: Elaboración propia a partir de Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas (Cepalstat) de Cepal.

Si bien en promedio en América Latina la tasa de participación laboral femenina supera el 50%, Chile hasta el año 2012 aún se mantenía bajo dicho valor, siendo una de las tasas más bajas de toda la región.

GRÁFICO 2: TASA DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA, AÑO 2012 <sup>A B</sup>



Fuente: Elaboración propia a partir de Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas (Cepalstat) de Cepal.  
a Dato de Argentina corresponde a zonas urbanas.  
b Dato de Chile corresponde al año 2011.

El aumento de la participación laboral de las mujeres se explica por distintos factores: el aumento de los años de escolaridad de las mujeres, la tercerización de la actividad económica y la transición demográfica (en particular la disminución de la tasa de fecundidad, situación que se asocia a cambios respecto de los proyectos de vida de las mujeres) (Cepal, 2001). De éstos, el primero es el que se presenta como de mayor prevalencia en la región. La mayoría de los promedios nacionales y regionales muestra que la situación educativa de las mujeres ha igualado e incluso superado a la de los hombres (Milosavljevic, 2007).

Ahora bien, a pesar del aumento en el número de mujeres participando en el mercado laboral, las brechas de género asociadas a la participación laboral son aún un tema pendiente a ser resuelto por los países de la región. Si bien existen políticas públicas que buscan promover y facilitar los canales de inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, conforme a lo declarado a partir de distintas convenciones internacionales, aún existen aspectos relativos a la calidad y las condicio-

nes de trabajo que limitan las posibilidades de lograr su pleno desarrollo y autonomía: las mujeres se insertan con mayor frecuencia en ciertas categorías ocupacionales, generalmente vinculadas a áreas de servicios, y tienden, en promedio, a percibir ingresos más bajos. Además, los grados de precariedad y de flexibilidad de sus empleos son mayores que los de los hombres (Abramo y Valenzuela, 2006; Selamé, 2004).

Otra importante y constante brecha de género en el mercado laboral es la brecha salarial. Como lo muestra la tabla 2, independiente del tramo de años de escolaridad en que se encuentren mujeres y hombres<sup>(14)</sup>, en todos ellos las mujeres perciben un salario más bajo en relación a los varones.

Según datos de la encuesta Casen, la brecha es mayor en el grupo que posee más años de escolaridad. En el año 2006, en promedio, las mujeres que tenían 13 o más años de escolaridad percibían un salario correspondiente sólo al 73% del salario promedio masculino. En otras palabras: las mujeres que tienen 13 años de escolaridad o más tenían el año 2006, en promedio, un salario 27% inferior al de los hombres de su misma categoría.

**TABLA 2: BRECHA SALARIAL ENTRE LOS AÑOS 1990 A 2006.  
SALARIO DE LAS MUJERES COMO PORCENTAJE DEL SALARIO DE LOS HOMBRES**

Año de medición	Años de escolaridad		
	0-8 años	9 - 12 años	13 años y más
1990	68%	77%	59%
1992	78%	79%	57%
1994	76%	79%	62%
1996	78%	80%	63%
1998	80%	84%	67%
2000	86%	80%	65%
2003	86%	85%	69%
2006	81%	81%	73%

Fuente: PNUD (2010) en base a encuestas Casen.

Nota: para trabajadores(as) entre 24-39 años. Considera salario por hora, para quienes trabajan más de treinta horas a la semana.

**14.** Se compara a mujeres y hombres en el mismo tramo de años de escolaridad.

La brecha de salarios por sexo se presenta en todo el espectro de ocupaciones y niveles de calificación de las y los trabajadores, lo que indica que existen factores transversales detrás de esta situación de desigualdad de la empleabilidad femenina en comparación a la masculina<sup>(15)</sup> (PNUD, 2010). Esta afirmación confirma su validez al considerarse datos posteriores al período considerado. La encuesta Casen 2011 refleja con claridad que a mayor nivel de escolaridad, mayor es la brecha del salario femenino en relación al masculino<sup>(16)</sup>.

Las desigualdades en términos de género que se producen en el mercado de trabajo se manifiestan en distintos niveles: primero, en referencia al acceso desigual entre hombres y mujeres al mercado de trabajo, lo que se traduce en importantes diferencias en cuanto a las tasas de participación laboral que presentan ambos grupos. En segundo lugar, en lo referido a las desigualdades que se producen en el tipo de inserción en el mercado de trabajo, la que, producto del carácter segmentado del mercado laboral, genera segregaciones ocupacionales donde uno de los factores determinantes corresponde al género (Alos 2008; Recio, 1999). En tercer lugar, y vinculado al punto anterior, se observa la existencia de una forma de segregación horizontal y una vertical, donde en ambas las mujeres se encuentran siempre en condiciones de mayor desventaja frente a sus pares hombres, lo que se denomina segregación sexual.

---

**15.** Independientemente de los matices que siempre existen al interior de cada categoría.

**16.** Cálculos de elaboración propia en base a Casen 2011 muestran que se replica la misma relación entre nivel de escolaridad y brecha de salario por hora. En trabajadores de jornada completa, el salario por hora de las mujeres entre 0 y 8 años de escolaridad representa el 86,2% que el de sus pares hombres; en el caso de los trabajadores con 9 a 12 años de escolaridad el salario por hora de las mujeres representa un 80,3% del de los hombres; mientras que en los trabajadores de 13 años de escolaridad y más, el salario por hora de las mujeres representa apenas un 68,1% del de los hombres.

## 2. Marco teórico

Las nociones a las que aludimos en este apartado del documento esbozan, en primer lugar, aspectos asociados a la teoría de género y de la división sexual del trabajo como perspectiva de análisis de los patrones de inserción de hombres y mujeres en el mercado del trabajo y, en segundo lugar, las variables de caracterización de la participación laboral femenina.

### 1. El género como categoría de análisis para el mercado del trabajo

#### 1.1. El concepto de género

Tradicionalmente “género” es definido como “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (Rubin, 1975). En otras palabras, el concepto de género corresponde a un constructo social que incorpora las pautas de comportamiento que han de adoptar hombres y mujeres según lo que se considera como femenino y masculino en una sociedad. Estas pautas se definen a partir de estereotipos que se producen y reproducen en la vida social, y que determinan aquellas actividades y comportamientos considerados como adecuados y esperados para hombres y mujeres. En ese sentido, según Butler (2007) el género es *performance*, pues implica no sólo la concepción de sexo, sino que de todo el entramado que está más allá de lo biológico, lo fisiológico y las diferencias naturalizadas entre hombres y mujeres. Corresponde no sólo a lo cultural, sino que a lo que se pretende ser y demostrar ser en el espacio público.

Dado que el género es una categoría de análisis que permite describir y estudiar los roles de hombres y mujeres en la sociedad, también identifica cómo se configuran en sus relaciones del espacio social. Las teorías de género han contribuido a avanzar en la descripción de esta categoría de análisis, develando las relaciones de poder que se configuran entre hombres y mujeres, que derivan a su vez en

inequidades de género. Estas teorías son extremadamente útiles para poder visibilizar las diferencias y desigualdades que existen entre hombres y mujeres, y para hacer notar que estas desigualdades existen por patrones socioculturales, mal justificados como causas “naturales”.

Un ejemplo de ello es lo que sucede en el espacio del mercado del trabajo, donde el vínculo del trabajo, como eje social, ocurre de manera diferenciada (y muchas veces desigual) entre hombres y mujeres.

### **1.2. La división sexual del trabajo y el género como sistema de roles**

La división sexual del trabajo es el mandato social de realizar ciertas labores por ser de un determinado sexo. Define el quehacer y las actividades que se espera que ocupen hombres y mujeres en el espacio social. Así, se espera que las mujeres cumplan con la reproducción biológica y con la reproducción de la Fuerza de Trabajo. Por reproducción biológica se entiende la procreación y consiste también en la crianza de hijas e hijos (es decir, se refiere a la creación y desarrollo físico de las personas). La reproducción de la Fuerza de Trabajo implica tanto el mantenimiento cotidiano de las y los trabajadores presentes y futuros, como la asignación de los agentes a determinadas posiciones en el proceso productivo. En otras palabras, se relaciona con el proceso por el cual esos seres humanos se convierten en trabajadores y trabajadoras (Todaro y Yáñez, 2004). A los hombres, por su parte, se les requiere que cumplan un rol en el espacio público y productivo, es decir, que se integren como ciudadanos a las labores políticas del colectivo, y además, que transen su fuerza de trabajo en el mercado. De esta forma, por medio de la obtención de un salario o de algún mecanismo de retribución económica, serán los principales encargados de mantener a sus familias.

La división sexual del trabajo, entonces, asigna espacios y jerarquías a mujeres y hombres. De ellas se espera que se vinculen principalmente a la esfera privada de la vida (es decir a lo doméstico y a tareas reproductivas). De los hombres se espera que se vinculen principalmente a la esfera pública de la vida (a lo productivo y político). Por otro lado, la división sexual del trabajo asigna representaciones

acerca de la masculinidad (potencia, actividad, fortaleza e inteligencia) y de la feminidad (suavidad, pasividad, debilidad y afectividad) que son compartidas socialmente no sólo como diferentes sino como superior e inferior, respectivamente (Wainerman, 2003).

Esta división es una normativa tácita sociocultural. No implica de ninguna manera “un orden natural de las cosas”. Señal de ello es que los roles socialmente asignados a hombres y mujeres no han sido ni son tan rígidos como se presentan, sino que el sistema de roles cambia y se adapta en función de las transformaciones sociales y económicas. Estas transformaciones derivan en cambios culturales que generan un impacto en las atribuciones de los hombres y las mujeres. Así, por ejemplo, cabe recordar que siempre ha habido mujeres que han transado su fuerza de trabajo en el mercado (y como demuestran los datos, cada vez en mayor número) y que han sido las principales sostenedoras económicas de sus familias. Asimismo, ha habido algunos hombres –aunque aún muy minoritarios, según han demostrado las encuestas de uso del tiempo en América Latina en general y en Chile en particular<sup>(17)</sup> – que participan tanto de las actividades de crianza de hijos e hijas como de tareas domésticas que ayudan a la reproducción de los cuerpos.

La división sexual del trabajo, en tanto normativa sociocultural, ha generado estructuras y patrones en el mercado laboral, en el sentido de reflejar una composición altamente masculinizada en que prima la presencia de hombres. De la misma manera, de forma común empleadores y trabajadores, por ejemplo, asumen que el salario de las mujeres es un “segundo salario”, dado que el rol principal de los hombres es ser los proveedores<sup>(18)</sup> (PNUD, 2010) lo que constituye un factor sociocultural que “justifica” la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres.

---

**17.** Según la Encuesta Experimental de Uso del Tiempo (2007, INE) en Santiago un 4,4% de los hombres que realizan alguna actividad de trabajo doméstico no remunerado dedica parte de su tiempo también al cuidado de familiares.

**18.** Se asume, erróneamente, que la mayoría de los hogares son biparentales y conformados por parejas heterosexuales.

Dado que se asume y espera que las mujeres sean las principales encargadas del cuidado de familiares y de las tareas domésticas, la vinculación de ellas con la esfera privada de la vida afecta la visión que de ellas se tiene en los espacios laborales: si bien se las reconoce como responsables, se tiende a asumir que las responsabilidades domésticas interferirán en su desempeño (por ejemplo, que se ausentarán más que los hombres debido a temas como el cuidado de hijos e hijas en caso de enfermedad) (Mauro, 2004). Las mujeres, tal como lo plantea Pateman (1988), deben cumplir con un “contrato de género”. Dada la división sexual del trabajo – hombre proveedor y mujer cuidadora – la conciliación de las responsabilidades laborales y las familiares sigue siendo tarea femenina (eso incluso cuando se observan transformaciones en el mercado de trabajo y en la diversificación de tipos de familia; y aunque exista algún cuestionamiento y debates sobre las responsabilidades parentales).

La distinción de género se reproduce en el campo laboral debido a la supuesta “asignación natural” de roles. Ello genera características estereotipadas de ambos sexos, lo que deriva en un acceso desigual a los puestos de trabajo (Perticará, 2009), generándose de esta manera procesos de segmentación y segregación sexual del mercado del trabajo.

### **1.3. El fenómeno de la segmentación y la segregación sexual en el mercado del trabajo**

La teoría de la segmentación del mercado laboral implica la existencia de distintos segmentos dentro del mercado del trabajo en los cuales se insertan trabajadores y trabajadoras con diferentes características, y en los que existen diferencias relativas a las condiciones laborales y las remuneraciones que perciben. La existencia de segmentos sería una de las explicaciones de las diferencias salariales y de las discriminaciones que afectan a determinados colectivos laborales (Recio, 1999).

La definición básica de segmentación laboral se refiere a la existencia de puestos de trabajo con buenas condiciones y otros con condiciones inferiores e inclusive precarias. A partir de esta definición, se desprende que las condiciones laborales a las que pueden optar las y los trabajadores estarán

determinadas por el mercado del trabajo al que se incorporen. En otras palabras, las condiciones laborales permean la segmentación laboral.

Las causantes de la continua segmentación del mercado se entienden desde diferentes enfoques y cada uno atribuye la segmentación a distintos motivos: la dinámica propia de los mercados, la innovación tecnológica, la eficiencia de recursos, los sistemas de control que se aplican y la discriminación, entre otros. Todos estos enfoques convergen en la reflexión respecto de que esta teoría permite explicar la segregación ocupacional y las diferencias salariales según género, dejando a un lado la explicación a partir de la teoría del capital humano para comprender estos comportamientos, ya que centraliza la atención en aspectos de la estructura del mercado del trabajo más que en atributos propios de las y los trabajadores<sup>(19)</sup> (Fernández-Huerta, 2010). Esto es de especial relevancia, ya que implica que la teoría de segmentación del mercado del trabajo ofrece una forma de análisis distinta para abordar las brechas de género que se generan en el espacio del trabajo productivo, que atribuye a las características de la estructura del mercado un efecto fundamental en cuanto a la reproducción de las desigualdades.

Según Alós (2008) al incorporar aportes desde los estudios de género se enriquece la teoría de la segmentación, pues los mercados de trabajo deben explicarse a partir de un análisis interdisciplinar que debe integrar clase, género y etnia, esfera privada y pública, y aspectos materiales y culturales. Desde esta perspectiva los procesos de segmentación de los mercados de trabajo son el resultado de la confluencia de una pluralidad de condicionantes y estrategias que se van complejizando como consecuencia del modelo económico bajo el cual se configuran.

---

**19.** Los modelos de brechas salariales descomponen las fuentes de desigualdad entre factores de discriminación versus factores de dotación.

Un aspecto relevante de la teoría de la segmentación es el cruce que se realiza con la segregación ocupacional, fenómeno clave para el análisis de género. Los distintos segmentos que se estructuran en el mercado laboral, agrupan distintos perfiles de trabajadores y trabajadoras que acceden a ocupaciones que se caracterizan por contar con diferentes condiciones laborales y con remuneraciones que varían según el segmento donde se inserta cada quien (cada segmento define sus propias condiciones y salarios). Ambos fenómenos se relacionan y retroalimentan en el sentido de que trabajadores y trabajadoras con ciertos perfiles – en términos de las oportunidades que ofrece el mercado – sólo podrán acceder a ciertos segmentos y, a su vez, estos segmentos se van consolidando a partir de los perfiles de trabajadores(as) que absorbe.

La segregación sexual en el mercado se hace evidente al analizar la distribución de las mujeres por actividad económica y categoría ocupacional, donde es claro que la división sexual del trabajo ya mencionada, con la consiguiente responsabilidad que les asigna a las mujeres en cuanto al trabajo doméstico y de cuidado de personas, afecta directamente su participación en el trabajo remunerado con igualdad de oportunidades (Cepal, 2010). Es decir, los procesos de división sexual del trabajo al interior del hogar guardan conexión con la segregación ocupacional y la discriminación social presentes en la estructura del mercado laboral (De Oliveira y Ariza, 2000). Lo anterior se refleja claramente en la tendencia regional y nacional que muestra cómo las mujeres tienen una mayor prevalencia en ocupaciones vinculadas al sector comercio y a servicios comunales, sociales y personales.

Los altos niveles de segregación ocupacional por género no implican sólo que mujeres y hombres se concentran en áreas distintas, sino que se ve afectado tanto su bienestar como la eficiencia de los mercados laborales. En términos generales, las razones son:

- Contribuyen a la falta de movilidad en el mercado laboral.
- Afectan la educación y capacitación de las generaciones futuras (las decisiones de los padres sobre la educación de sus hijos e hijas se basan en las oportunidades laborales percibidas).

- Limitan las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral, lo cual podría a su vez reducir su participación en la Fuerza de Trabajo.
- Impactan en la desigualdad salarial y en la pobreza, debido a que en general las ocupaciones “femeninas” ofrecen menores salarios.
- Contribuyen a perpetuar los estereotipos de género relacionados con los roles apropiados para la mujer, así como en los diferenciales de ingresos en razón del género.

Si bien en cada sector coexisten empleos que tienen requerimientos de calificación bastante dispares – que oscilan desde estudios superiores universitarios hasta la más mínima calificación en el puesto de trabajo – la mayor o menor concentración de mujeres en determinados sectores o rubros de la actividad económica demuestra que la segregación sexual sigue ciertos patrones determinados, entre los cuales es posible identificar la **segregación de tipo horizontal** (Selamé, 2004). Así, las mujeres se han concentrado en ocupaciones específicas, muchas de ellas ligadas a brindar servicios “femeninos” como salud, educación y limpieza. En general, estas posiciones son de menor prestigio y generan menores remuneraciones que las posiciones que ocupan los hombres, los que a su vez tienen acceso a una más amplia gama de actividades y también a toda la gama de la jerarquía, desde la más baja hasta la más elevada (Wainerman, 2003). Además, cabe agregar que cuando los sectores se feminizan por lo general ocurre un deterioro en la calidad de las ocupaciones de las mujeres (De Oliveira y Ariza, 2000).

A partir de esta segregación horizontal los estudios sobre mercado del trabajo comienzan a enunciar la existencia de sectores “feminizados”, los cuales van estructurando patrones de inserción laboral para las mujeres, limitando la posibilidad de ampliar sus opciones laborales (Gálvez, 2001). Esto ocurre en la medida en que es la propia estructura ocupacional la que instala barreras de entrada a las mujeres en ciertos tipos de ocupación<sup>(20)</sup>.

---

**20.** Las barreras abarcan discriminaciones de todo tipo (a nivel gerencial, a nivel de colegas, a nivel de ventas/clientes/contrapartes), jornadas que impiden compatibilizar la vida familiar con la laboral, entre otros.

Los estudios sobre los patrones de inserción laboral de las mujeres demuestran que existe además una forma de **segregación de tipo vertical**, la cual alude a las diferenciaciones que existen en cuanto al acceso a puestos de trabajo con distinta jerarquía entre mujeres y hombres. Las mujeres presentan una escasa participación en puestos de trabajo de alta responsabilidad dentro de la organización (y por lo tanto con mejores salarios). Las barreras a las que ellas se enfrentan para acceder a buenos puestos de trabajo<sup>(21)</sup> hacen que las mujeres reproduzcan y normalicen esta situación: en su deseo e interés de permanecer en el mundo laboral finalmente acceden a puestos con inferiores condiciones, muchas veces desprotegidos, con remuneraciones más bajas y jornadas de trabajo más inestables, pero que resultan más (o los únicos) accesibles (Selamé, 2004; Perticará, 2009). Sería esta dinámica una de las tantas explicaciones al fenómeno del subempleo<sup>(22)</sup>, en el entendido de que una importante proporción de mujeres se encontraría en esta condición (Selamé, 2004). De la misma manera, las mujeres han encontrado más facilidades de inserción en redes de subcontratación, donde las empresas tercerizan parte de la producción estableciendo contratos flexibles, mal pagados y provisorios (Yannoulas, 2005).

---

**21.** Con buenos salarios, protección social, beneficios laborales, entre otros.

**22.** El subempleo se entiende como una forma de desempleo encubierto. Las personas Ocupadas, compelidas por la necesidad de generar ingresos, pueden estar desempeñando funciones que no están a la altura de sus calificaciones laborales – en cuyo caso se habla de subempleo por calificaciones-; o pueden estar percibiendo por su trabajo una remuneración que no se permite siquiera reproducir su fuerza de trabajo – subempleo por ingresos – o bien, aceptar empleo con jornadas laborales o por períodos a lo largo del año inferiores al tiempo en que ellos o ellas se encuentran disponibles para trabajar, lo que se conoce como subempleo por tiempos de trabajo (Selamé, 2004).

### 3. Panorama general de la situación laboral de mujeres y hombres en Chile

La incorporación de las mujeres en el mercado del trabajo históricamente se ha situado como un fenómeno de menor presencia que la incorporación masculina, debido fundamentalmente a la división sexual del trabajo. Además, cuando ellas se insertan queda en evidencia la segmentación horizontal del mercado del trabajo, existiendo sectores económicos con marcada presencia femenina (como el sector de Trabajo Doméstico) y otros – la mayoría – en donde la presencia masculina es ampliamente predominante.

A continuación se presenta un panorama que sitúa y contextualiza la participación de las mujeres en el mercado del trabajo chileno en relación a los hombres. Se muestra su situación, destacando las cifras de ocupación y desocupación a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Además, se presenta una caracterización general a partir de variables de interés que buscan conocer el impacto que pueden tener distintos aspectos sociodemográficos en las dinámicas de participación laboral de las mujeres y su efecto en relación a las principales brechas de género entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

De esta manera, se presentan datos respecto de la situación laboral de las mujeres (participación, desocupación y ocupación), según su estado conyugal, tramos etarios y nivel educacional. Esta revisión permite visibilizar las brechas existentes en materia de participación en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres en Chile, destacando la posición de desventaja en la que se encuentran las mujeres en relación a sus pares hombres para ingresar al mercado laboral. Los datos que aquí se presentan son el punto de partida a un análisis que se concentrará, durante la segunda parte de este documento, en las brechas salariales que se producen entre las mujeres y los hombres que participan del mercado del trabajo.

### 1. Evolución de las tasas de participación, ocupación y desocupación <sup>(23)</sup>

La evolución de la tasa de participación laboral<sup>(24)</sup> por sexo, desde **1986 a 2010**<sup>(25)</sup> muestra un comportamiento desfavorable hacia las mujeres, lo cual se traduce en tasas de participación más bajas que las de los hombres. Para el trimestre móvil diciembre - febrero de 1986 la tasa de participación femenina alcanzaba al 29,1%, mientras que la masculina llegaba al 74,1%. A contar de esa fecha, se observa un claro aumento de la tasa de participación femenina llegando en 1990 al 31,3% para el mismo trimestre de comparación. Por otro lado, los hombres han mantenido niveles de participación estables, y predominantemente altos, siendo en 1990 la participación masculina de 76,4%. En el año 2000, y considerando el mismo trimestre de corte, la tasa de participación de las mujeres llegó a 36,5% y la de los hombres a 74,2%.

Para el año 2010, en el último trimestre con información oficial de la antigua Encuesta Nacional de Empleo, la tasa de participación femenina llegó a 41,9%, y la tasa de participación masculina a 70,7%. La tendencia al alza de la tasa de participación femenina se mantiene en los datos de la nueva ENE, que para un análisis específico se revisará más adelante.

---

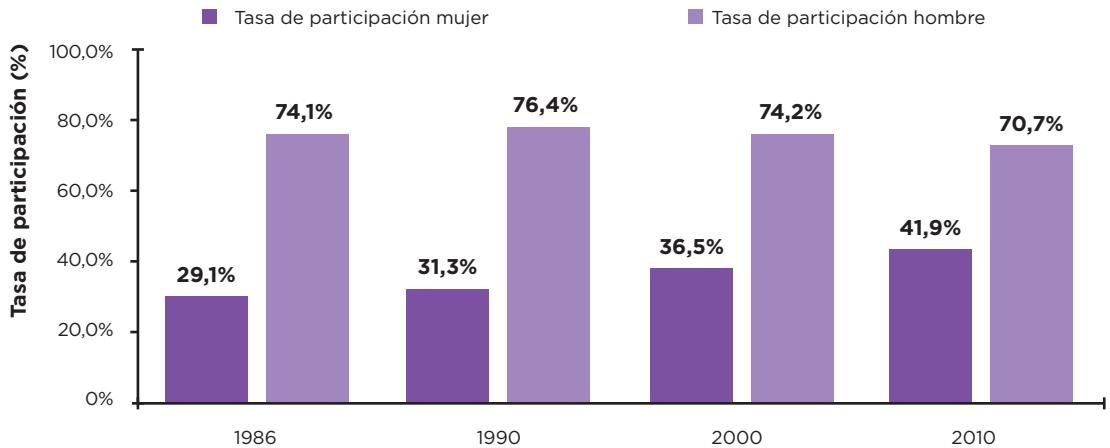
**23.** Los datos que se presentan a continuación son a nivel nacional.

**24.** Expresada por el número de personas en la Fuerza de Trabajo (Ocupados más Desocupados) sobre la Población en Edad de Trabajar (mayores de 15 años) en porcentaje.

**25.** Año en que se produce el quiebre entre los datos de la Antigua Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE):

[http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/mercado\\_del\\_trabajo/empleo/series\\_estadisticas/nuevas\\_empalmadas/series\\_fecha.php](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/series_estadisticas/nuevas_empalmadas/series_fecha.php)

**GRÁFICO 3: TASA DE PARTICIPACIÓN POR SEXOS.  
TRIMESTRE DICIEMBRE-FEBRERO, 1986-2010**



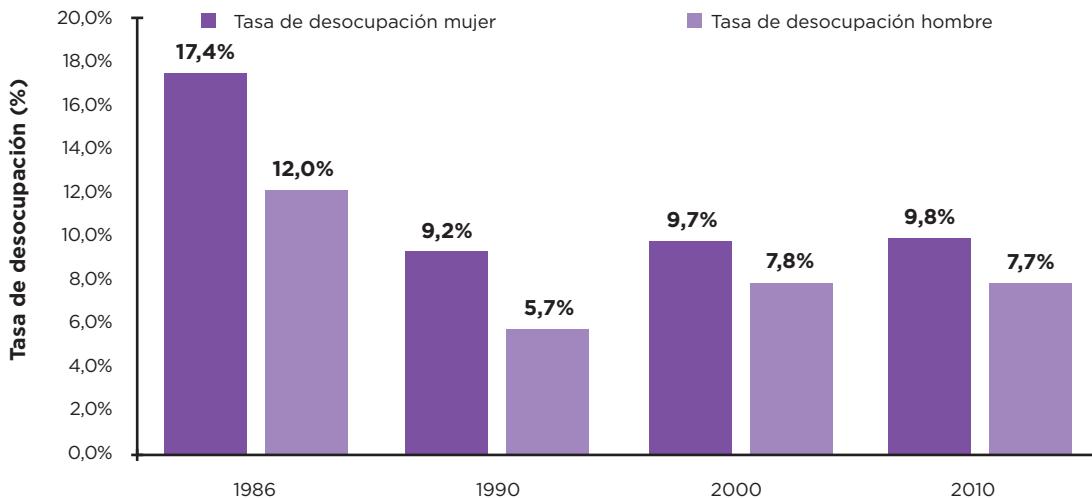
Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo, trimestres DEF 1986-2010.

Con respecto a la evolución de la tasa de desocupación<sup>(26)</sup>, desde 1986 a 2010<sup>(27)</sup>, se observan históricamente mayores registros para las mujeres que para los hombres. Sin embargo, la brecha entre ambas tasas se ha ido acortando con el paso del tiempo, debido a los mayores flujos de mujeres Inactivas hacia la Fuerza de Trabajo. Tomando nuevamente como punto de partida el trimestre diciembre – febrero de 1986, se observa que la tasa de desocupación femenina llegaba al 17,4%, mientras que la masculina era de 12%. Estas cifras disminuirán drásticamente a contar de los años noventa, situándose bajo el umbral del 10%.

**26.** Expresada como un porcentaje del número de Desocupados sobre la Fuerza de Trabajo.

**27.** Para hacer comparables estas cifras se utilizó el trimestre diciembre-febrero de cada año, de acuerdo con la consistencia del antiguo cuestionario de la Encuesta Nacional de Empleo.

**GRÁFICO 4: TASA DE DESOCUPACIÓN POR SEXO.  
TRIMESTRE DICIEMBRE-FEBRERO, 1986-2010**



Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo, trimestres DEF 1986-2010.

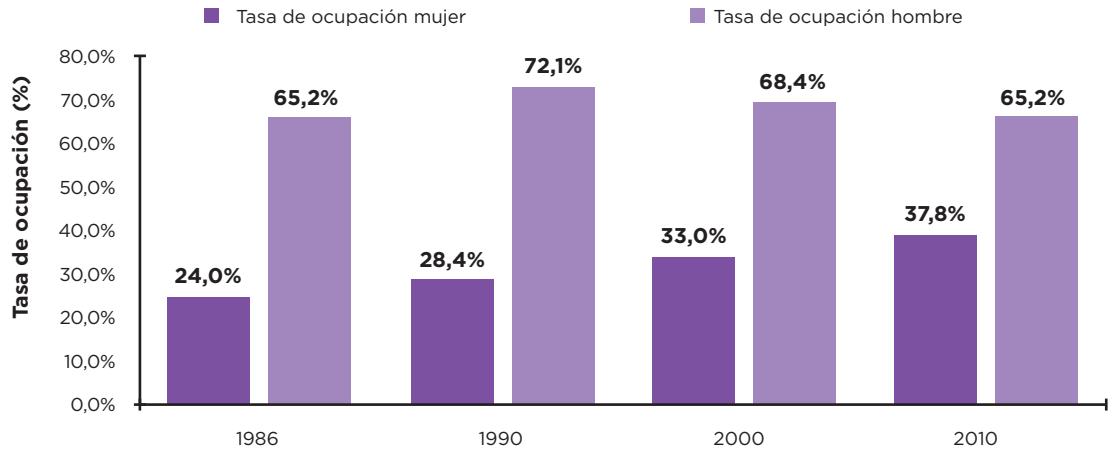
Para los años 2000 y 2010, se observa un leve aumento de la tasa de desocupación tanto en hombres como en mujeres, debido a la etapa del ciclo económico que enfrentó el país durante dicho período. Sin embargo, la brecha en la tasa de hombres respecto a mujeres disminuyó de acuerdo a lo observado en los años noventa, registrando magnitudes de 1,9 y 2,1 puntos porcentuales (p.p.), respectivamente.

Cabe señalar que el trimestre móvil de análisis contiene un componente estacional que debe ser considerado en las magnitudes de las tasas y por tanto en la comprensión de las brechas analizadas.

En lo que respecta a la tasa de ocupación<sup>(28)</sup>, vemos que tiende a ser mayor para los hombres que para las mujeres a lo largo del período de referencia.

**28.** Expresada como un porcentaje del total de Ocupados sobre la Población en Edad de Trabajar (15 años y más).

**GRÁFICO 5: TASA DE OCUPACIÓN POR SEXO.  
TRIMESTRE DICIEMBRE-FEBRERO, 1986-2010**



Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo, trimestres DEF 1986-2010.

En síntesis, la tasa de ocupación femenina ha mostrado un aumento sostenido en el tiempo producto de una mayor inserción de las mujeres al mercado del trabajo. En 1986 la tasa que llegaba a 24,0% aumentó en 1990 a 28,4%. Este aumento progresivo se capturó en 2000 con una tasa de ocupación de 33,0%, mientras que en 2010 alcanzó 37,8%, lo que representó un aumento de 4,8 puntos porcentuales.

En el caso de los hombres, la tasa de ocupación muestra un comportamiento parsimonioso y sin grandes cambios durante el período de referencia. En el trimestre diciembre - febrero de 1986 la tasa fue de 65,2% y cuatro años más tarde se produjo un aumento de 6,9 puntos porcentuales alcanzando 72,1% en 1990. En 2000 se produce un descenso que ubica a la tasa de ocupación masculina en 68,4%, y en 2010 nuevamente desciende a 65,2%.

## 2. Participación, ocupación y desocupación con la Nueva Encuesta Nacional de Empleo

Desde el trimestre enero - marzo del año 2010 los resultados oficiales de empleo y desempleo provienen de la **Nueva Encuesta Nacional de Empleo (ENE)**<sup>(29)</sup>. Este nuevo instrumento de medición permite profundizar el análisis de la oferta de trabajo, ya que incorpora preguntas sobre calidad del empleo y horas trabajadas. Además, actualiza los criterios de medición acorde a los estándares internacionales de la OIT y OCDE.

Por su parte, el cambio metodológico introducido significó refinamientos en la manera de capturar los stocks de Fuerza de Trabajo, lo que a su vez implicó cambios en las magnitudes de las tasas de participación, ocupación y desocupación.

### 2.1 Tasa de participación

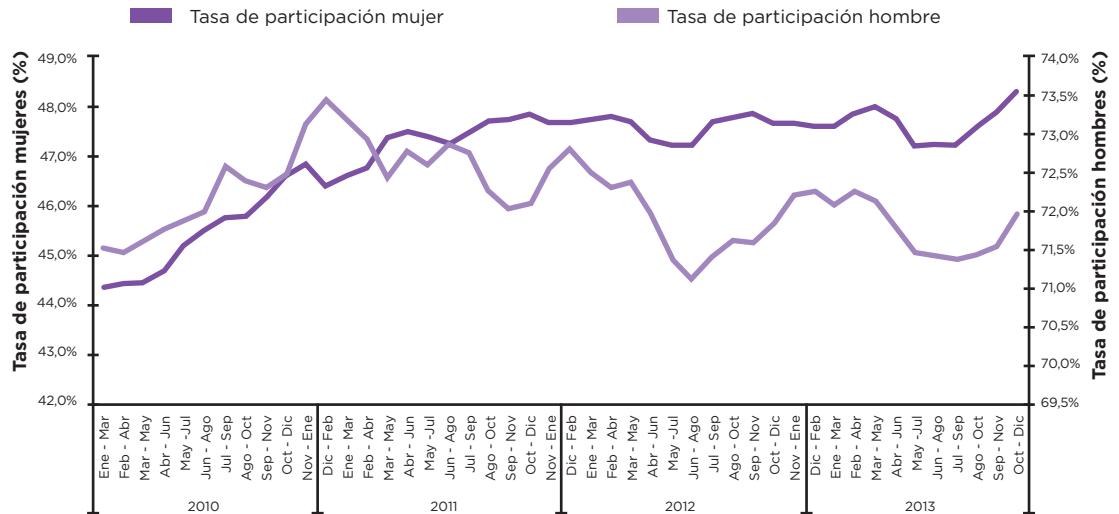
Los resultados muestran que la tasa de participación de los hombres ha registrado fluctuaciones entre los años 2010 y 2013, ubicándose entre un 71,0% y un 73,0% del total de hombres en edad de trabajar. En cuanto a su evolución, en el trimestre enero – marzo 2010 alcanzó un 71,5%, llegando a su punto más alto en el trimestre diciembre 2010 – febrero 2011 con un 73,5%. Por otra parte, presenta su nivel más bajo en el trimestre junio – agosto 2012, alcanzando un 71,1%, para volver a aumentar, situándose en un 72% durante el trimestre octubre – diciembre 2013. Por otro lado, la evolución de la

---

**29.** Con la entrada en vigencia a partir del trimestre enero-marzo 2010 de la nueva metodología, las cifras no son comparables con las de años anteriores basadas en la antigua metodología. En adelante se mantendrá la sigla ENE para referirse a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

tasa de participación femenina ha presentado un crecimiento sostenido en el tiempo, con una tasa inicial del 44,3% en el trimestre enero – marzo 2010 hasta alcanzar el máximo histórico, registrado en el trimestre octubre – diciembre 2013, situándose en 48,3% (ver gráfico 6).

**GRÁFICO 6: TASA DE PARTICIPACIÓN POR SEXO.  
TRIMESTRES EFM 2010 - OND 2013**



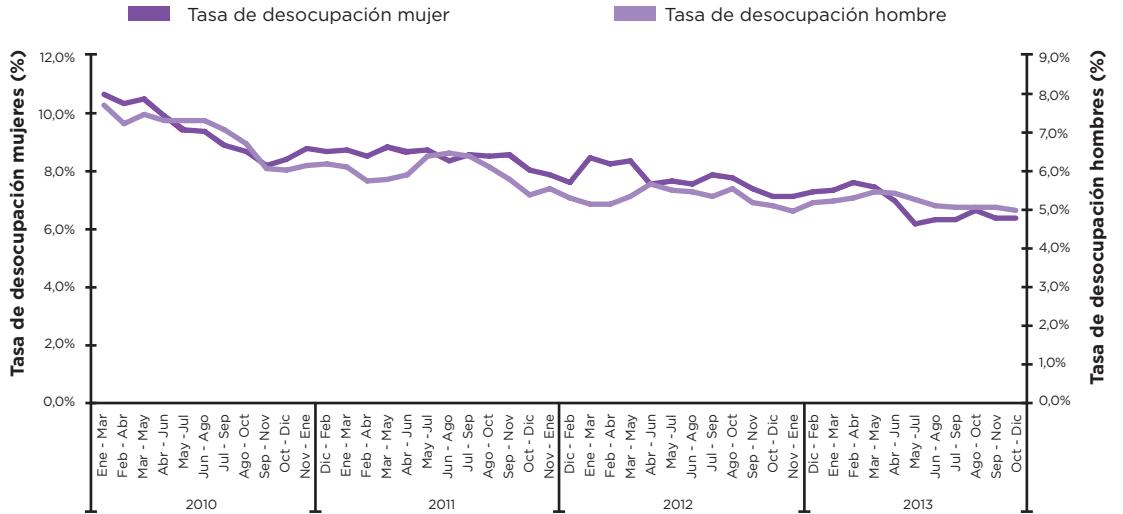
Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, 2010 - 2013.

## 2.2 Tasa de desocupación

En el período analizado, la tasa de desocupación muestra una tendencia decreciente tanto para hombres como para mujeres, pues ambos indicadores tienden a disminuir desde el trimestre enero – marzo 2010 a octubre – diciembre 2013. Dicha caída se encuentra en línea con la sistemática expansión del empleo durante el mismo período de tiempo. Cabe señalar que la **tasa de desocupación masculina se mantiene más baja que la femenina**, observándose un importante descenso en la tasa de los primeros de 7,9% a 5,1% en cuatro años.

Por otro lado, la tasa de desocupación femenina muestra un descenso pronunciado desde 10,8% en el trimestre enero – marzo 2010, a 8,3% en el trimestre septiembre – noviembre del mismo año. En los trimestres posteriores, se observa un deterioro de este indicador, registrando cierta tendencia al alza asociada a la estacionalidad propia de los períodos de menor intensidad agrícola, llegando a 8,8% durante el trimestre septiembre – noviembre 2011. En los siguientes trimestres la tasa de desocupación femenina vuelve a mostrar variaciones, llegando a su nivel más bajo observado con 6,3% en el trimestre mayo – julio 2013, posteriormente en el trimestre octubre – diciembre 2013, la tasa se ubicó en 6,5% (ver gráfico 7).

**GRÁFICO 7: TASA DE DESOCUPACIÓN POR SEXO.  
TRIMESTRES EFM 2010 - OND 2013**

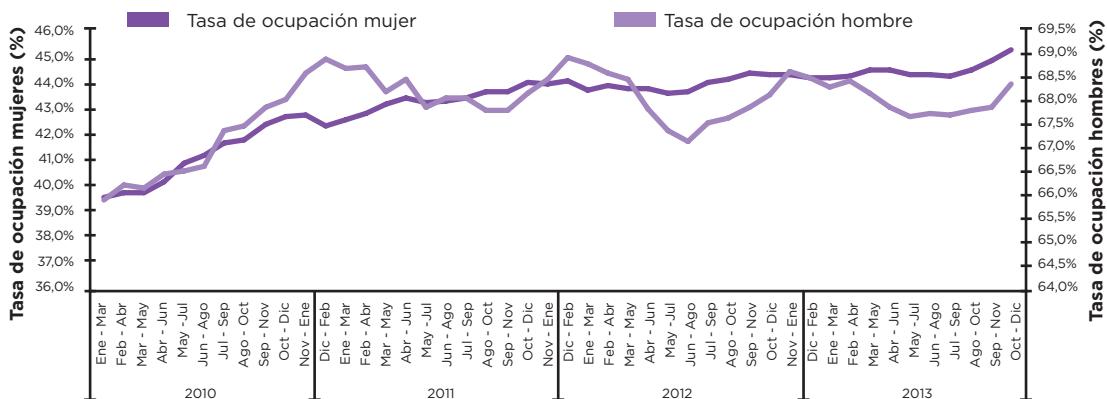


Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo, 2010 - 2013.

### 2.3 Tasa de ocupación

La tasa de ocupación femenina registra desde el trimestre enero – marzo 2010 a octubre – diciembre 2013 un parsimonioso crecimiento de 5,7 puntos porcentuales, desde 39,5% a 45,2%, respectivamente. En el caso de los hombres la tasa de ocupación no muestra importantes cambios, ya que en el trimestre enero – marzo 2010 alcanzó 65,9%, mientras que en el trimestre diciembre 2011 – febrero de 2012 alcanzó el máximo observado con un 68,9% (ver gráfico 8).

**GRÁFICO 8: TASA DE OCUPACIÓN POR SEXO.  
TRIMESTRES EFM 2010 - OND 2013**



Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, 2010 - 2013.

### 3. Caracterización de la población según situación laboral

Según datos del trimestre octubre-diciembre 2013, el número total de mujeres en el país se estima en 8.942.185 personas. De ellas, el 79,5% tiene 15 años de edad y más, conformando lo que se denomina la Población en Edad de Trabajar (PET) femenina. Según su situación laboral actual, vemos que el número de mujeres Ocupadas<sup>(30)</sup> corresponde a 45,2% del total de la PET, lo que equivale a 3.211.371 personas, mientras que aquellas en categoría de Desocupadas representan el 3,1% del total. Estos dos estatus laborales conforman en suma la Fuerza de Trabajo femenina (48,3% del total de mujeres en edad de trabajar). El opuesto a la Fuerza de Trabajo son las mujeres Inactivas, las cuales representan el complemento del total de la PET (51,7%).

En lo que respecta a los hombres, el número total de hombres del país se estimó en 8.770.573. Se observa que a pesar de tener un menor porcentaje de Población en Edad de Trabajar con respecto a las mujeres (78,3% versus el 79,5% de las mujeres), existe dentro de la PET masculina una mayor participación relativa de la Población Económicamente Activa (PEA), lo cual se traduce en que el **número de hombres que pertenecen a la Fuerza de Trabajo llegue al 72% superando el 48,3% de las mujeres**. De la PET se extrae que el 68,3% son Ocupados, 3,7% Desocupados y el 28% Inactivos.

Dentro del total de mujeres Inactivas se destacan aquellas potencialmente activas<sup>(31)</sup>, es decir que están en la frontera de la inactividad atentas a cualquier señal de mercado para entrar a la Fuerza de

**30.** Los criterios para estar Ocupado/a son haber trabajado al menos una hora durante la semana de referencia.

**31.** El término "potencial" hace referencia a una presunción de la factibilidad de que una persona que no está presionando el mercado laboral, efectivamente lo haga en algún momento. Según el *Manual conceptual y metodológico de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo*, los criterios para quedar clasificada como inactivo potencialmente activo son no estar trabajando y haber buscado trabajo activamente, pero no estar disponible para trabajar o estar disponible para trabajar pero no haber buscado trabajo.

Trabajo. Estas mujeres representan al 14,4% del total de Inactivas, lo que equivale al 7,4% del total de mujeres pertenecientes a la PET. Dentro de este segmento de Inactivas potenciales se observa nuevamente cómo la división sexual del trabajo, con la consiguiente carga del cuidado de personas de la familia, (6,0%) versus los hombres (0,3%), y del desarrollo de tareas domésticas, opera como condicionante para la inserción laboral de las mujeres, pues entre ellas sobresalen quienes declaran **razones familiares permanentes para no estar completamente disponibles para entrar a la Fuerza de Trabajo, pero sin embargo buscarían empleo o estarían dispuestas a trabajar si se presenta la oportunidad o cambia alguna de las condiciones externas o personales que actualmente se lo impide**. Por otro lado, las Inactivas habituales<sup>(32)</sup>, es decir aquellas mujeres que no buscan ni están disponibles para entrar a la Fuerza de Trabajo, representan el 85,1% del total de mujeres Inactivas y 44,0% del total de mujeres pertenecientes a la PET. Se destacan dentro de este segmento aquellas que poseen razones familiares permanentes (30,5%) versus los hombres (1,3%), y las razones de estudio (18,3%) versus los hombres (36,4%), como principales motivos para no insertarse en el mercado del trabajo. Finalmente, la categoría de Iniciadores representa el 0,6% restante de las mujeres Inactivas.

---

**32.** Este segmento representa a los Inactivos que no buscaron un trabajo ni estarían disponibles para trabajar, por tanto se identifican como los Inactivos más típicos o habituales. Nueva Encuesta Nacional de Empleo, Manual conceptual y metodológico.

**TABLA 3: SITUACIÓN DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN SEGÚN SEXO, TOTAL PAÍS**

Situación laboral	Sexo					
	Total	%	Hombre	%	Mujer	%
<b>Población total</b>	<b>17.712.758</b>	<b>-</b>	<b>8.770.573</b>	<b>-</b>	<b>8.942.185</b>	<b>-</b>
Menor de 15 años	3.731.776	21,1%	1.900.869	21,7%	1.830.907	20,5%
<b>PERSONAS OCUPADAS</b>	<b>7.904.047</b>	<b>44,6%</b>	<b>4.692.676</b>	<b>53,5%</b>	<b>3.211.371</b>	<b>35,9%</b>
<b>DESOCUPADOS</b>	<b>474.819</b>	<b>2,7%</b>	<b>251.266</b>	<b>2,9%</b>	<b>223.553</b>	<b>2,5%</b>
Cesante	412.462	86,9%	223.847	89,1%	188.615	84,4%
Busca trabajo por primera vez	62.357	13,1%	27.419	10,9%	34.938	15,6%
<b>INACTIVOS</b>	<b>5.602.115</b>	<b>31,6%</b>	<b>1.925.760</b>	<b>22,0%</b>	<b>3.676.355</b>	<b>41,1%</b>
Iniciador (disponible)	28.823	0,5%	16.707	0,9%	12.116	0,3%
Iniciador (no disponible)	19.203	0,3%	10.689	0,6%	8.514	0,2%
Razones familiares permanentes (potencial)	225.129	4,0%	6.343	0,3%	218.786	6,0%
Razones familiares permanentes (habitual)	1.148.417	20,5%	25.377	1,3%	1.123.040	30,5%
Razones de estudio (potencial)	230.285	4,1%	124.440	6,5%	105.845	2,9%
Razones de estudio (habitual)	1.374.610	24,5%	701.352	36,4%	673.258	18,3%
Razones de jubilación (potencial)	42.244	0,8%	27.258	1,4%	14.986	0,4%
Razones de jubilación (habitual)	542.081	9,7%	329.731	17,1%	212.350	5,8%
Razones de pensión o montepiado (potencial)	18.300	0,3%	8.035	0,4%	10.265	0,3%
Razones de pensión o montepiado (habitual)	451.755	8,1%	106.893	5,6%	344.862	9,4%
Razones de salud permanentes (Potencial)	44.243	0,8%	14.375	0,7%	29.868	0,8%
Razones de salud permanentes (Habitual)	763.431	13,6%	292.386	15,2%	471.045	12,8%
Razones personales temporales (potencial)	37.914	0,7%	13.383	0,7%	24.531	0,7%
Razones personales temporales (habitual)	84.151	1,5%	25.037	1,3%	59.114	1,6%
Sin deseo de trabajar	356.303	6,4%	118.248	6,1%	238.055	6,5%
Razones estacionales	62.123	1,1%	27.371	1,4%	34.752	0,9%
Razones de desaliento	85.854	1,5%	32.952	1,7%	52.902	1,4%
Otras razones (potencial)	77.412	1,4%	40.846	2,1%	36.566	1,0%
Otras razones (habitual)	9.837	0,2%	4.337	0,2%	5.500	0,1%

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2013.

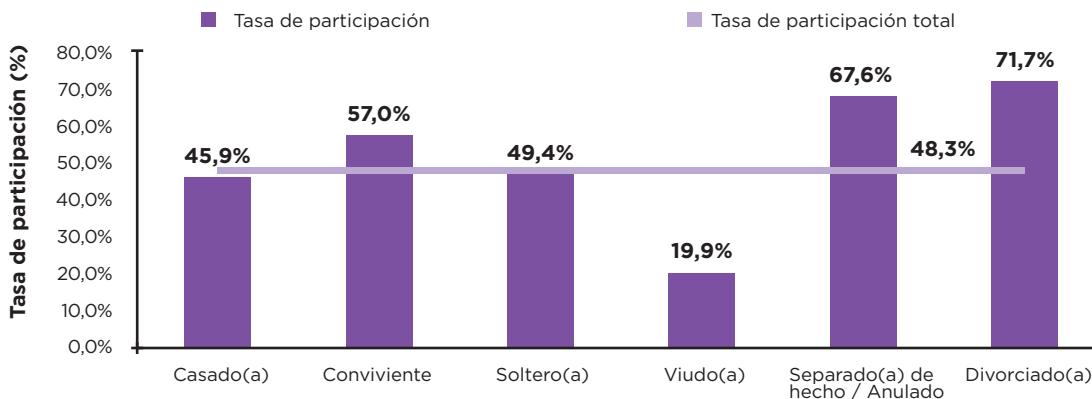
#### 4. Caracterización según variables sociodemográficas

A continuación se presenta una caracterización respecto de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo considerando las variables de: i) estado conyugal; ii) tramos de edad y iii) nivel educacional. Dada la importancia de analizar las condicionantes que pueden provocar en la participación laboral de las mujeres.

##### 4.1 Estado conyugal

Según datos de la ENE 2013, asociados al trimestre octubre-diciembre del mismo año, se observó que la tasa de participación femenina, que reúne tanto a Ocupadas como Desocupadas expresado como porcentaje de la Población en Edad de Trabajar, fue de 48,3%. Indagando en los estados conyugales de dichas mujeres se observó que la mayor tasa de participación correspondió a las mujeres divorciadas (71,7%), mientras que las menores se constataron en las mujeres viudas con 19,9%, seguidas de las casadas con 45,9% (ver gráfico 9)<sup>(33)</sup>.

**GRÁFICO 9: TASA DE PARTICIPACIÓN FEMENINA POR ESTADO CONYUGAL. TRIMESTRE OND, 2013**

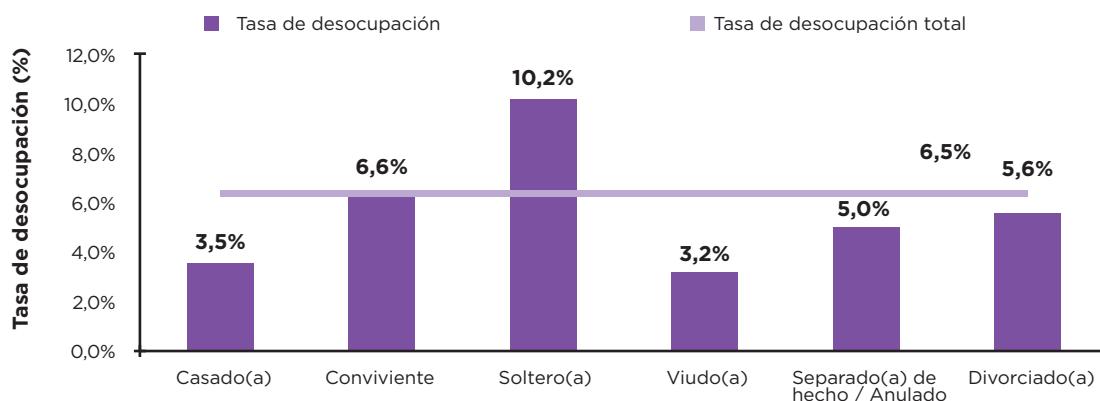


Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2013.

**33.** En este y los gráficos siguientes se utiliza el acrónimo OND para denominar el trimestre octubre- noviembre-diciembre.

La tasa de desocupación de las mujeres en el trimestre octubre – diciembre de 2013 fue de 6,5%. Sin embargo, al analizar la distribución según estado conyugal, se observa que la mayor tasa de desocupación correspondió a las solteras (10,2%), mientras que la de menor magnitud se registró en las viudas (3,2%) (ver gráfico 10).

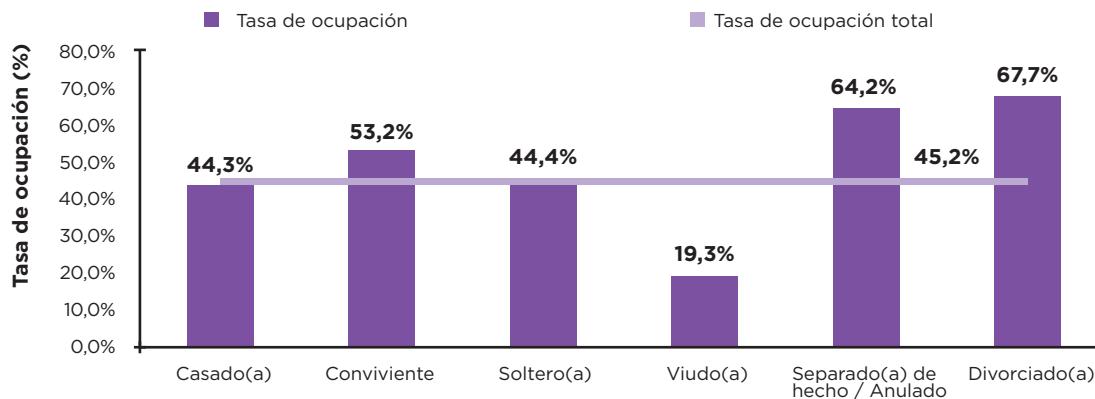
**GRÁFICO 10: TASA DE DESOCUPACIÓN FEMENINA POR ESTADO CONYUGAL. TRIMESTRE OND, 2013**



Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2013.

La tasa de ocupación femenina llegó a un 45,2% durante el trimestre analizado. Al cruzar esta información de acuerdo al estado conyugal de las mujeres Ocupadas, se constató que las mujeres con estado conyugal de ‘divorcio’ presentaron la tasa de ocupación más alta: 67,7%, seguido de quienes están separadas de hecho o anuladas con una tasa de ocupación de 64,2%. Lo anterior resulta lógico considerando que ellas no pueden depender del ingreso generado por una pareja con la que cohabiten. La tasa más baja corresponde a las mujeres viudas (19,3%), tal como se observa en el gráfico 11.

**GRÁFICO 11: TASA DE OCUPACIÓN FEMENINA POR ESTADO CONYUGAL.  
TRIMESTRE OND, 2013**



Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2013.

#### 4.2 Tramos de edad

Como es de esperar, el grupo de edad de 65 años y más presenta las tasas de participación laboral y de ocupación más bajas en comparación a los demás grupos, seguido del grupo de 15 a 24 años, tanto para hombres como para mujeres. Esta baja participación, se explica en el grupo más joven por razones de estudios, mientras que en el de mayor edad prevalecen las razones jubilación y la recepción de una pensión o montepío. La diferencia entre las tasas de participación y de ocupación de mujeres y hombres según tramos etarios aumenta progresivamente desde menos de 10,0% en el segmento más joven hasta sobre el 36,0% de brecha en el caso del grupo de 55 a 64 años, omitiendo al grupo de mayor edad.

Las tasas de participación laboral más bajas en el caso de las mujeres llegan a 13,0% y a 31,3% para el grupo de mayor edad y para el grupo más joven, respectivamente. En el caso de los hombres, las menores tasas de participación laboral llegan a 36,0% y a 41,0% en el grupo de 65 años y más y en el grupo de 15 a 24 años, respectivamente. Por otro lado, la tasa de participación más alta de las

mujeres (72,0%) se presenta en el grupo de entre 30 a 34 años, mientras que la tasa de participación más alta en el caso de los hombres llega a 94,0% en el grupo de 35 a 44 años.

La tasa de ocupación de las mujeres del grupo de mayor edad es aún más pequeña, llegando sólo al 12,9%. El grupo de edad que presenta la tasa más alta de ocupación es el que comprende personas de entre 30 y 34 años, con 67,4%. En el caso de los hombres, los grupos de personas de 15 a 24 años y de 65 años y más son los que presentan la menor ocupación (34,9% y 35,0%, respectivamente). El grupo de edad con una mayor tasa es el de 35 a 44 años, con 90,9%.

En contrapartida, las tasas de desocupación de mujeres y hombres presentan valores inversos en los grupos extremos de edad, siendo la mayor tasa de desocupación la presente en el grupo de menor edad (15 a 24 años): 20,1% en el caso de las mujeres y 14,8% en el caso de los hombres. Las menores tasas de desocupación se dan en el grupo de 65 años y más, con apenas un 1,1% en el caso de las mujeres y con un 2,6% para los hombres, explicado por los bajos niveles poblacionales de este tramo etario en la Fuerza de Trabajo.

**TABLA 4: TASAS DE OCUPACIÓN, PARTICIPACIÓN Y DESOCUPACIÓN SEGÚN TRAMOS DE EDAD**

Tramos de Edad	Tasa de ocupación		Tasa de participación		Tasa de desocupación	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Total</b>	<b>68,3%</b>	<b>45,2%</b>	<b>72,0%</b>	<b>48,3%</b>	<b>5,1%</b>	<b>6,5%</b>
15-24	34,9%	25,0%	41,0%	31,3%	14,8%	20,1%
25-29	79,1%	60,9%	85,4%	66,9%	7,3%	9,0%
30-34	88,6%	67,4%	93,4%	72,0%	5,2%	6,5%
35-44	90,9%	64,1%	94,0%	67,5%	3,3%	5,0%
45-54	90,8%	62,2%	93,7%	64,3%	3,0%	3,2%
55-64	84,0%	47,7%	86,2%	48,8%	2,5%	2,4%
65 y más	35,0%	12,9%	36,0%	13,0%	2,6%	1,1%

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2013.

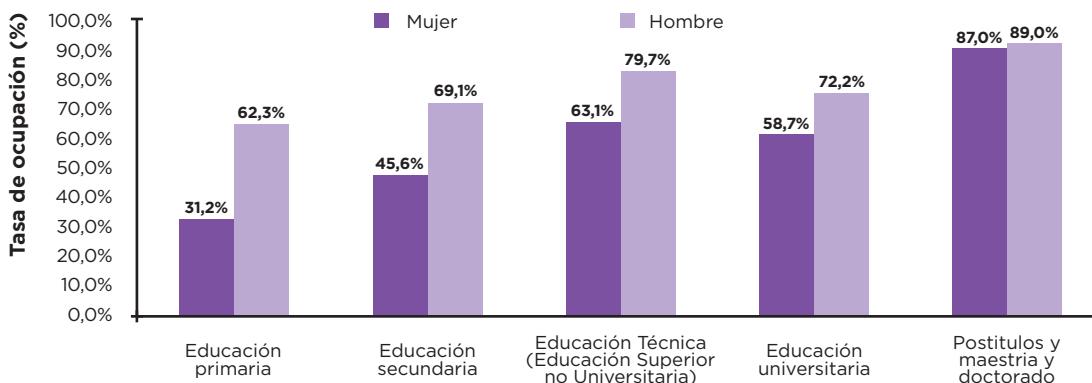
### 4.3 Nivel educacional

La tasa de participación laboral femenina aumenta a medida que aumenta el nivel educacional. Las menores tasas de participación de mujeres y hombres se presentan en el nivel “Educación Primaria”, alcanzando sólo el 32,5% para las mujeres y un 64,8% para los hombres. En tanto, la tasa más alta se presenta en el nivel educacional “postítulo, maestría y doctorado” también en mujeres y hombres con un 88,5% y 91,1%, respectivamente.

Las tasas de ocupación se comportan de la misma manera: la más baja de mujeres y hombres corresponde al grupo de “educación primaria” (31,2% y 62,3%, respectivamente), mientras que la más alta se presenta en el grupo con estudios de postgrado para ambos sexos, con un 87% para las mujeres y un 89% para los hombres (ver gráfico 12).

La mayor tasa de desocupación laboral femenina (7,8%) se presenta en el grupo con educación universitaria, mientras que los hombres presentan la mayor tasa de desocupación en la educación secundaria (6,0%). La tasa de desocupación más baja de mujeres y hombres corresponde al grupo con estudios de postgrado, con un 1,6% para las mujeres y un 2,3% para los hombres.

**GRÁFICO 12: TASA DE OCUPACIÓN SEGÚN SEXO Y NIVEL EDUCACIONAL.  
TRIMESTRE OND, 2013**



Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo, trimestre OND 2013.

## 5. Síntesis

Al observar las cifras de la antigua medición de empleo, y de acuerdo a la evolución de las tasas, se señaló que la tasa de participación de hombres disminuye desde 2000 a 2010, de 74,2% a 70,7%, a diferencia de la tasa de participación de las mujeres que aumenta de 36,5% a 41,9%.

Respecto a la tasa de ocupación de los hombres, se observó que ésta ha ido disminuyendo desde mediados de los años noventa en adelante (72,1% en 1990; 68,4% en 2000; y 65,2% en 2010).

En el caso de la tasa de ocupación femenina, ésta ha ido significativamente en aumento (28,4% en 1990; 33,0% en 2000; y 37,8% en 2010).

Con la nueva medición basada en la Encuesta Nacional de Empleo, para el último trimestre analizado en el diagnóstico, octubre – diciembre de 2013, la participación masculina correspondió a 72,0%, y la tasa de participación femenina alcanzó a 48,3%.

De este modo, cabe destacar la inserción laboral que han tenido las mujeres, que ha aumentado en las últimas décadas, marcando diferencias significativas en las tasas de los últimos años.

Considerando el período de los trimestres enero – marzo de 2010 a octubre – diciembre de 2013, se observa que la tasa de desocupación tiende a disminuir tanto para las mujeres como para los hombres. Así, se observa que la tasa desocupación de los hombres disminuyó de 7,9% a 5,1%; y la de las mujeres disminuyó de 10,8% a 6,5%.

Asimismo, la tasa de ocupación muestra un panorama favorable para hombres y mujeres con la nueva medición. Para ambas tasas se observó un crecimiento sostenido, a pesar de la existencia de vaivenes, para el período enero – marzo de 2010 a octubre – diciembre de 2013. En el caso de los hombres la tasa aumentó de 65,9% a 68,3% y para las mujeres de 39,5% a 45,2%.

Al caracterizar la situación laboral de las mujeres con respecto al total de mujeres en el país (8.942.185) se observó que el 79,5% conforma la Población en Edad de Trabajar. De acuerdo al panorama laboral

que evidenciaron las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo para el trimestre octubre-diciembre 2013, se obtuvo una Fuerza de Trabajo femenina de 48,3%, donde 45,2% corresponden a mujeres Ocupadas y 3,1% a mujeres Desocupadas. Por otro lado, las mujeres Inactivas, representan 51,7% del total de mujeres en edad de trabajar. Mientras que las mujeres que no tienen edad para trabajar, es decir menores de 15 años, resultaron ser el 20,5% del total de mujeres del país.

Dentro del segmento de las mujeres Inactivas de la PET, en el diagnóstico presentado se hizo mención a aquellas clasificadas como potencialmente activas, que correspondieron a 14,4% del total de Inactivas. De esta clasificación la situación para no buscar trabajo estuvo marcada por razones familiares permanentes, lo que imposibilita la disponibilidad para entrar a la Fuerza de Trabajo. No obstante, conceptualmente las mujeres Inactivas potenciales se encuentran buscando algún empleo o bien están dispuestas a trabajar si se presentara la oportunidad.

También se constató la clasificación de las mujeres Inactivas habituales, quienes representan 85,1% del total de mujeres Inactivas de la PET.

Al analizar la ocupación de las mujeres de acuerdo a su estado conyugal se observa que quienes presentan una mayor tasa son las divorciadas (67,7%) y aquellas que se encuentran separadas de hecho o anuladas (64,2%).

La edad de las mujeres influye de forma directa en sus tasas de ocupación, siendo las más perjudicadas quienes se encuentran en el tramo de edad de 65 años y más, pues presentan una tasa de ocupación que asciende sólo al 12,9%. La tasa de ocupación más alta se presenta en las mujeres del grupo de edad de 30 y 34 años, alcanzando el 67,4%.

El nivel de educación es determinante en los niveles de ocupación de las mujeres. Quienes tienen menos años de escolaridad presentan tasas de ocupación más bajas (31,2% para quienes poseen educación primaria) y más alta para quienes cuentan con estudios de postgrado (87,0%).

# SECCIÓN 2

## BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### 1. Introducción

En esta segunda sección se aborda el tema de las brechas salariales que existen entre mujeres y hombres a partir de información de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI), vigente desde el trimestre octubre-diciembre de 2010.

En primer término, se revisarán los aspectos teóricos vinculados a las diferencias de ingreso que perciben mujeres y hombres en sus ocupaciones. A continuación, se realizará un análisis descriptivo de las brechas salariales entre hombres y mujeres según distintas características ocupacionales y sociodemográficas, registradas en la medición del trimestre octubre-diciembre del año 2012 de la NESI. En esta sección la brecha entre ingresos entre hombres y mujeres no está controlada por ninguna otra variable, como por ejemplo horas trabajadas u otras variables sociodemográficas, es decir, es una brecha bruta y se calcula como  $(\text{ingreso medio de los Ocupados hombres} / \text{ingreso medio de las Ocupadas mujeres} - 1) * 100$ .

Finalmente, se aplicará un modelo econométrico utilizando los datos de la NESI, para identificar los determinantes que permiten explicar las brechas existentes entre los ingresos de mujeres y hombres, en función de la heterogeneidad de las dotaciones de capital humano con el fin de analizar si las diferencias en salario tienen relación con diferencias en productividad o existe algún nivel de discriminación hacia las mujeres. Dicha brecha de ingresos se calcula controlando por horas trabajadas,

por lo tanto, se presenta en base al logaritmo del salario por hora percibido por hombres y mujeres. Ésta última es la hipótesis básica de la teoría del capital humano en las que se basan los modelos de ecuación salarial de Mincer<sup>(34)</sup>.

## 2. Marco teórico

### 1. Las brechas salariales de género que condicionan el mercado del trabajo

Las brechas salariales de género se producen indistintamente de la actividad económica en que se desempeñen las mujeres, la categoría ocupacional donde se insertan o los cargos y empleos a los que acceden. Son abundantes los estudios que buscan identificar y caracterizar las brechas salariales según género presentes en el mercado del trabajo. Para este trabajo se pondrá énfasis en los estudios que las han medido en Chile y en el resto de América Latina. En general, en estos estudios subyace la hipótesis de las preferencias/capital humano. Bajo esta teoría, la discriminación correspondería al residuo entre los salarios masculino y femenino que no puede ser explicado por factores asociados a la productividad (Tenjo y Bernat, 2001). En general, los modelos econométricos utilizados para explicar las brechas salariales que se identifican en el mercado laboral siguen el trabajo desarrollado por Oaxaca y Blinder, a partir del cual es posible determinar qué parte del diferencial de

---

**34.** La Ecuación Salarial de Mincer es sólo una de las fuentes que se puede utilizar para explicar las diferencias salariales y su elección se debe a que con la nueva metodología de la Encuesta Nacional del Empleo se cuenta con los datos suficientes para medirla.

los salarios entre mujeres y hombres se debe a efectos de discriminación y qué parte se explica por efectos de dotación (Fuentes, Palma y Montero, 2005). Esta función se fundamenta bajo dos supuestos: primero, asume que todas las personas tienen iguales habilidades; segundo, asume que ellas enfrentan similares oportunidades (García, 2008). Este método de descomposición de la brecha es ampliamente utilizado para las explicaciones en la etapa posterior de la identificación y cuantificación de la misma<sup>(35)</sup>.

---

**35.** Los estudios analizados presentan diversas fuentes de datos, distintos énfasis en el análisis y especificidades en su metodología. Así, Tenjo y Bernant (2001) hacen un análisis por regresión para estimación de brechas, con posterior descomposición utilizando el modelo de Oaxaca-Blinder. Estudian seis países de Latinoamérica y para el análisis de las diferencias salariales utilizan el modelo de análisis de regresión de capital humano (ecuación Minceriana de ingresos). Di Pasacale y Atucha (2003) usan el caso de Mar del Plata, Argentina, para el análisis explicativo de las brechas. Utilizan dos modelos: el primero es el método de descomposición de Blinder-Oaxaca, a partir del cual calculan dos tipos de brechas, una bruta y una ajustada, donde en la segunda es posible determinar la existencia de discriminación. El segundo modelo utilizado es el de Cotton-Neumark, el que aporta información relativa al origen de la disparidad de los ingresos. Fuentes, Palma y Montero (2005) estiman las ecuaciones de salario, corregidas por sesgo de selección, para evidenciar las brechas de salario en Chile. Descomponen utilizando primero el modelo de Blinder-Oaxaca y luego el de Oaxaca y Ransom (que considera los aspectos de discriminación pura y favoritismo). Usan como fuente de datos la Encuesta Casen. García-Bermúdez (2008) analiza la brecha salarial por género a partir del método de descomposición de Blinder Oaxaca en México, con datos correspondientes al año 2006. El Banco Interamericano de Desarrollo (2009) analiza 15 países de América Latina, y utiliza un modelo que es una extensión de la descomposición de Blinder-Oaxaca, usando un enfoque de pareos no paramétricos (non-parametric matching approach). En el caso de las brechas de género, todas las mujeres y hombres son pareados cuando muestran exactamente la misma combinación de características observables. Perticará y Astudillo (2010) analizan datos de Chile. Utilizan un método de regresiones por cuantiles con posterior descomposición utilizando el modelo de Oaxaca-Blinder y el modelo de Melly para descomponer brechas según efecto características (diferencias salariales responden a diferentes características entre mujeres y hombres) y efecto retorno o coeficientes (hombres y mujeres reciben remuneraciones distintas aun cuando tienen los mismos atributos). A partir de este modelo se analiza la distribución según percentil de los efectos que intervienen en las brechas salariales. Utilizan como fuente la Encuesta de Protección Social 2002, 2004 y 2006.

Independientemente de las variaciones metodológicas (donde los coeficientes resultantes varían según la técnica utilizada), absolutamente todos los estudios revisados demuestran que en Chile y en el resto de América Latina existe un efecto de discriminación por género en el mercado del trabajo, donde las mujeres resultan directamente afectadas (Tenjo y Bernant, 2001; Di Pascale y Atucha, 2003; Fuentes, Palma y Montero, 2005; García, 2008; Atal, Ñopo y Winder, 2009 y Perticará y Astudillo, 2010). Los hombres ganan más que las mujeres para cualquier nivel de educación, en cualquier tipo de empleo (autoempleo, empleadores y empleados) y tanto en firmas grandes como pequeñas. Según Atal, Ñopo y Winder (2009), sólo en áreas rurales las mujeres ganan en promedio el mismo salario que sus pares varones.

Las brechas identificadas en estos estudios se ubican entre el 27% y el 31%. Es decir, ellas ganan entre un 27% y un 31% menos que sus pares varones de similares características.

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

De todos modos, la discriminación tiene varias aristas y es complejo determinar hasta qué medida ciertas acciones o tendencias son discriminaciones y, en caso de serlo, el momento en que se producen. Al analizar la discriminación por género en el mercado del trabajo se puede argumentar que ésta se manifiesta como una brecha que permanece después de controlar por todos los determinantes

sistemáticos de productividad. En otras palabras, pese a que se espera que, al menos en promedio, un hombre y una mujer que tienen las mismas cualificaciones reciban una misma remuneración, esto no ocurre. Al ponerlo en esos términos dos problemas emergen de forma inmediata: primero ¿podemos concordar cuáles son las cualificaciones relevantes? Quizá la única circunstancia no ambigua al respecto es aquella en que a trabajador y a trabajadora se les paga un sueldo base equivalente. Entonces, si el sueldo base es igual para todos y todas, las posibles diferencias de género tendrían que emerger sólo en base a la productividad de cada persona. Segundo ¿podemos asumir que en promedio el trabajo y las preferencias laborales de mujeres y hombres son idénticos? Incluso si parece que hombres y mujeres tienen distintas preferencias laborales, ¿cómo podemos estar seguros(as) que esas diferencias no son producto de patrones históricos de discriminación social y laboral? Otra forma de plantear la pregunta es ¿cómo sabemos cuándo el trabajo y las elecciones laborales de las mujeres son producto de las mismas limitaciones enfrentadas por los hombres? (Oaxaca, 2007).

De la misma manera, determinar empíricamente el momento – antes o durante la inserción laboral- en que se producen las discriminaciones que afectan la brecha es complejo. Si bien investigaciones empíricas pueden determinar el impacto que tienen sobre los salarios variables “observables” - como años de escolaridad o de experiencia laboral- existen dificultades para conocer el efecto de atributos “no observables”, como la disposición a privilegiar la carrera laboral por sobre otras opciones o la discriminación por parte del empleador (PNUD, 2010).

Oaxaca (2007) sostiene que la discriminación en el mundo del empleo puede abordarse desde tres teorías: gustos y preferencias; poder del mercado y discriminación estadística. Los gustos y preferencias de otras personas influyen en las acciones de discriminación que viven algunos grupos, en este caso específico el grupo de las mujeres en el mercado laboral. En la discriminación influyen tanto las disposiciones, actitudes y acciones de las personas empleadoras (que pueden no preferir contratar mujeres, por motivos incluso no racionales) como de colegas (los equipos de trabajo pueden reac-

cionar contra personas de ciertas características permanentes como género, raza, etnia, sobre todo cuando estas personas ejercen cargos de jefatura) y de consumidores(as). Sobre este último punto cabe agregar que algunos estudios demuestran que por creencias inconscientes, las personas consumidoras prefieren ser atendidas por hombres en vez de por mujeres, lo que incide de forma directa en las comisiones de las y los vendedores.

También puede haber discriminación cuando el empleador tiene algún poder de mercado: Manning (2003) sostiene que en mercados del trabajo no competitivos, los empleadores pueden elegir a quién contratar en la búsqueda de menores costos. Por consiguiente, cada empleador, en lugar de enfrentarse a una curva de oferta plana, como correspondería a un mercado competitivo, se enfrenta a una oferta con pendiente, lo que significa que como demandante tiene un grado de poder monopólico<sup>(36)</sup>. Si la oferta de mano de obra femenina resultase menos elástica que la oferta de mano de obra masculina, el empleador podrá pagarle a las mujeres que contrate un menor salario que a sus pares hombres. En este caso, las responsabilidades domésticas, la necesidad de vivir cerca del lugar de trabajo, y menos movilidad en general podrían influir en el por qué la oferta de la mano de obra femenina podría ser menos elástica que la oferta de mano de obra masculina. La brecha salarial pronosticada por género, entonces, puede ser explicada por la presencia de poder monopólico del empleador.

Finalmente, Oaxaca (2007) sostiene que otro factor que explica la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral es la discriminación estadística. Como existe la percepción que los hombres son más productivos que las mujeres y que ellas se ausentarán más debido al cuidado de hijos e hijas, contratar mujeres sería “más riesgoso”. En este caso, la brecha entre ambos grupos sería el

---

**36.** La Ecuación Salarial de Mincer es sólo una de las fuentes que se puede utilizar para explicar las diferencias salariales y su elección se debe a que con la nueva metodología de la Encuesta Nacional del Empleo se cuenta con los datos suficientes para medirla.

riesgo que está asumiendo quien les emplea. En otras palabras: los(as) empleadores(as) les pagarían salarios más bajos a las mujeres porque estarían asumiendo un riesgo muy grande al contratarlas.

Las explicaciones para entender por qué se producen las brechas salariales dependen del enfoque de la teoría de la segmentación del mercado laboral desde donde se estudien. Como se verá más adelante, la teoría del capital humano sostiene que los trabajadores y las trabajadoras serán asignados de acuerdo con sus capacidades individuales en determinadas ocupaciones dentro del mercado laboral, con diferentes niveles de remuneración. Otros enfoques, más cercanos al Marxismo-Feminismo, sostienen que existe un fuerte vínculo entre la brecha de las remuneraciones por sexo y la segregación de los puestos de trabajo (Garro y Rodríguez, 1995; Rendón y Salas, 2000), entendida la segregación como un producto de la cultura social y no de las decisiones individuales (Colmenares, 2006).

## **2. El enfoque del capital humano y su relación con las teorías de género como eje explicativo de las brechas salariales**

El concepto de capital humano fue desarrollado como tal en el siglo XX, en la década de los '60. Si bien ya en 1776 Adam Smith reconocía la importancia de las habilidades personales en la determinación de la riqueza de los individuos y las naciones, no fue sino hasta la década de los '60 en que el premio Nobel Theodore Schultz describió la acumulación del capital humano como un proceso de inversión, en donde cada persona trabajadora invierte en sí misma con el fin de desarrollar habilidades para adaptarse a las necesidades del mercado del trabajo. Tanto Schultz (1961) como Gary Becker (1964) relacionaron la suma de inversiones que las personas trabajadoras realizaban en sí mismas (salud, educación, formación, entre otras) con su productividad: la mayor capacitación se traducirá en mayor productividad y en consecuencia, en mejores puestos de trabajo y mayores salarios (Giménez, 2005; Patrón, 2008; INE, 2011).

Existen varias definiciones de capital humano, sin embargo apuntan todas a la misma idea. Giménez (2005) lo define como “la suma de las inversiones en educación, formación en el trabajo, emigración o salud, lo que debería redundar en la productividad de los trabajadores”. A nivel de organismos internacionales el concepto de capital humano es definido de manera bastante amplia. La OCDE lo precisa como los “conocimientos, habilidades, competencias y otros atributos encarnados en los individuos que son relevantes para la actividad económica” (OECD, 1998, citado en INE, 2011). Judson (1998, citado en Patrón, 2008) sostiene que capital humano “es el valor de la educación incorporado en la fuerza de trabajo”.

El capital humano es un concepto dinámico y multifacético: puede formarse por medio de educación formal y no formal, entrenamiento en lugares de trabajo, aprendizaje a distancia, etc. (Patrón, 2008). Además, Ruggeri y Yu (2000) sugieren que el análisis del capital humano debería ampliarse para abarcar cuatro dimensiones: i) el potencial de capital humano, ii) la adquisición de capital humano, iii) la disponibilidad de dicho capital y iv) el uso efectivo del mismo. Estos puntos son importantes pues al tener esta distinción de dimensiones se puede conocer la utilización y el rendimiento obtenido (Giménez, 2005). De la misma manera permiten conocer las desigualdades en cada una de estas manifestaciones: según características personales y posiciones que ocupen las personas dentro de la estructura social (posición de clase, de género, de etnia, etc.) tendrán distintas o desiguales oportunidades tanto de desarrollar su capital humano como de hacer un uso efectivo del mismo.

La noción de inversión en capital humano sugiere que quien lo posee puede utilizarlo para obtener recursos. Mincer (1974), sostiene que la obtención de estos recursos estará mediada por los diferentes stocks de capital humano que poseen las personas. De esta manera, los diferenciales salariales entre las personas trabajadoras se deben básicamente a las diferencias en los stocks de capital humano (Patrón, 2008).

En definitiva, el concepto de capital humano implica una modalidad de capital incorporado a las propias personas que determinará la capacidad que una persona tiene para realizar su trabajo. Las teorías del capital humano encuentran gran similitud con los postulados funcionalistas, pues ambos plantean que existe una alta correlación entre el nivel educacional, los ingresos y el estatus ocupacional. Este argumento implica un esquema basado en la justicia, en donde las personas más capacitadas recibirían mejores recompensas (INE, 2011).

### 3. Análisis descriptivo de las brechas salariales en el mercado de trabajo chileno

En este apartado se analizan los ingresos laborales resultantes de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI)<sup>(37)</sup>. Los datos generales indican que en 2012 el total de personas Ocupadas<sup>(38)</sup> se estimó en 7.199.138, de las cuales 3.104.902 son mujeres y 4.094.196 son hombres. En términos de ingresos laborales, las mujeres perciben un ingreso medio de \$338.791 y los hombres de \$500.787. **Esto refleja una brecha salarial<sup>(39)</sup> desfavorable para las mujeres Ocupadas, considerando que perciben un ingreso medio mensual 32,3% menor que el de los hombres.**

---

**37.** Se consideran los ingresos de las personas que en la semana de referencia llevaban más de un mes trabajando en su actual empleo y, por ende, han reportado información de ingresos laborales que nos permite caracterizar su trabajo en función de los ingresos percibidos.

**38.** A su vez, la cifra de personas Ocupadas en el trimestre OND de la NESI difieren de los datos publicados por la ENE para el mismo período cada año.

**39.** La brecha se calcula como:  $(\text{ingreso promedio de los Ocupados hombres} / \text{ingreso promedio de las Ocupadas mujeres} - 1) * 100$

A continuación se analizan y describen las brechas salariales entre hombres y mujeres, según sectores económicos y categorías determinadas. En este sentido, se hace una primera referencia respecto de la distribución de los Ocupados según sexo, mostrando sus diferencias y las brechas salariales existentes. Posteriormente, se dedica un espacio para la exposición de las brechas salariales a partir de características sociodemográficas de las y los trabajadores.

## 1. Análisis de brechas a partir de la estructura ocupacional

### 1.1. Categoría laboral

Al observar la distribución de las mujeres Ocupadas según la categoría laboral, se destaca que 65,8% de ellas posee un trabajo como Asalariadas, seguido de 20,6% que se desempeña como Cuenta Propia y 10,9% que trabaja como Servicio Doméstico. Al comparar esta estructura con la de los hombres se constata una mayor prevalencia de ellos como Asalariados, con un 74,6% y una baja participación en la categoría de Servicio Doméstico, con un 0,3% (ver tabla 5). Específicamente en esta última categoría, las mujeres concentran el 96,6% de la ocupación.

**TABLA 5: ESTRUCTURA DE OCUPADOS SEGÚN CATEGORÍA LABORAL<sup>(40)</sup>, POR SEXO**

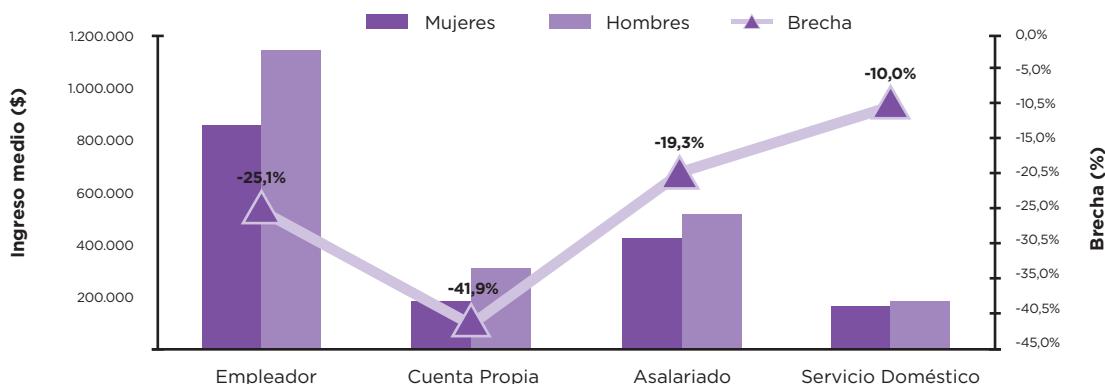
Categoría laboral	Mujeres	Hombres
Empleador	2,6%	5,9%
Cuenta Propia	20,6%	19,2%
Asalariado	65,8%	74,6%
Servicio Doméstico	10,9%	0,3%

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

**40.** Se excluye de la estructura de Ocupados a los Familiares no Remunerados por no registrar ingresos. Este sector representa el 2,3% de las mujeres Ocupadas y el 0,9% de los hombres Ocupados.

Al considerar los niveles de ingreso medio, los hombres y mujeres que trabajan como Empleadores perciben los mayores niveles de ingreso medio con respecto al resto de las categorías. **Por otro lado, al comparar las brechas salariales, el mayor diferencial se observa en las y los trabajadores por Cuenta Propia donde las mujeres perciben en promedio 41,9% menos que los hombres. El menor diferencial se encuentra entre las y los trabajadores del Servicio Doméstico, donde las mujeres perciben en promedio 10,0% menos que los hombres<sup>(41)</sup>.**

**GRÁFICO 13: INGRESO MEDIO Y BRECHA SALARIAL DE OCUPADOS, SEGÚN CATEGORÍA LABORAL Y SEXO. TRIMESTRES OND 2012 (PESOS DE OCTUBRE 2012)**



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

**41.** Se excluye de este análisis la desagregación entre Servicio Doméstico puertas adentro y puertas afuera, debido al alto error muestral asociado a la realización de esta apertura.

## 1.2. Sectores económicos

Tal como se ha sostenido durante la primera parte de este trabajo, la segmentación horizontal del mercado del trabajo produce que la participación mayoritaria de mujeres Ocupadas se encuentre en un determinado sector económico: el terciario (85,3%). Esto implica que las mujeres están presentes mayormente en las ramas referidas a servicios. En cuanto a los hombres, si bien su principal sector de desempeño es también el terciario (54,7%), existe una mayor prevalencia en los sectores extractivos y manufactureros, es decir, primario (17,8%) y secundario (27,5%) respectivamente (ver tabla 6).

**TABLA 6: ESTRUCTURA DE OCUPADOS SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS, POR SEXO**

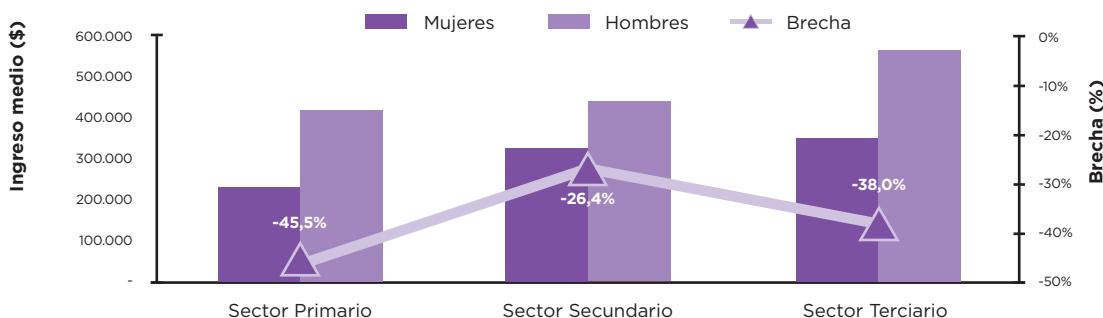
Sector económico	Mujer	Hombre
Primario	5,0%	17,8%
Secundario	9,8%	27,5%
Terciario	85,3%	54,7%

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

Al observar los niveles de ingreso medio de ambos sexos, las estimaciones muestran que en la medida que aumenta la complejidad del proceso productivo, los niveles de ingreso medio se incrementan tanto en hombres como en mujeres. Los mayores ingresos medios se alcanzan en el sector terciario, con un ingreso medio de \$347.210 en el caso de las mujeres, y \$560.163 en el caso de los hombres.

Con respecto a las brechas salariales, **las mujeres perciben en promedio ingresos menores que los hombres en todos los sectores económicos**, destacándose la mayor brecha en el sector Primario, donde las mujeres perciben 45,3% menos que los hombres (ver gráfico 14).

**GRÁFICO 14: INGRESO MEDIO Y BRECHA SALARIAL DE OCUPADOS SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS, POR SEXO. TRIMESTRE OND 2012 (PESOS DE OCTUBRE 2012)**

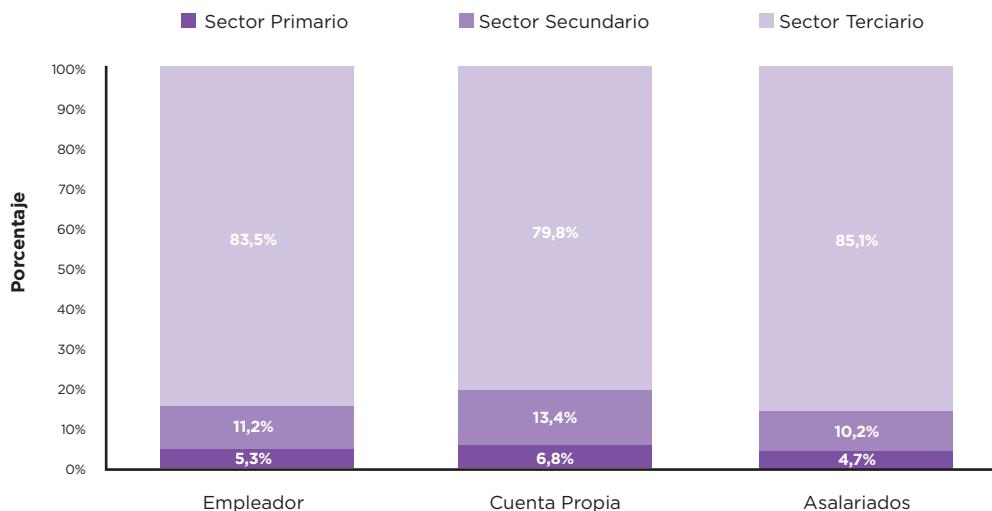


Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, trimestre OND 2012.

Al analizar a las mujeres Ocupadas por cada categoría laboral, según los sectores económicos descritos anteriormente<sup>(42)</sup>, se constata que la mayor participación de las mujeres independiente de la categoría laboral que les corresponda se encuentra en el sector terciario, con 83,5% en el caso de las Empleadoras, con un 79,8% en el caso de las trabajadoras por Cuenta Propia y con un 85,1% en el caso de las trabajadoras Asalariadas. Los ejemplos de las actividades que desarrollan estas mujeres están referidas principalmente al comercio al por menor, a la administración privada, a la prestación de servicios a particulares, la confección y diseño de vestuario, entre otros. Sin embargo, existe una baja participación de las mujeres Empleadoras, Cuenta Propia y Asalariadas en los sectores primario y secundario (ver gráfico 15).

**42.** Se excluye al a la categoría Servicio Doméstico por concentrarse en el sector terciario.

**GRÁFICO 15: ESTRUCTURA DE MUJERES OCUPADAS, SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS Y CATEGORÍA LABORAL. TRIMESTRE OND 2012**



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

### 1.3. Grupo ocupacional

La distribución por sexo según grupo ocupacional<sup>(43)</sup> muestra una concentración femenina en los grupos de Trabajadores No Calificados (26,5%) y de Trabajadores de los Servicios (23,4%), además de una concentración masculina en los grupos de Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y Otros Oficios (20,3%), Trabajadores No Calificados (19,5%), y Operadores de Instalaciones, Máquinas y Montadores (14,7%).

**43.** Según la clasificación internacional uniforme ocupacional (CIUO 88).

El grupo con menor presencia de trabajadores y trabajadoras es el de los Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos y Personal Directivo de la Administración Pública y de Empresas (2,6% del total). A pesar de esta baja concentración sobre el total, este grupo contiene principalmente hombres, manifestándose así la segmentación vertical del mercado del trabajo: son muy pocas las mujeres que acceden a los altos cargos de poder, tanto en los poderes del Estado como dentro de las empresas. Lo anterior queda en evidencia al notar que sólo un 1,5% de las mujeres participan en este grupo de ocupación, mientras que en el caso de los hombres ese porcentaje se duplica y asciende a un 3,4% (ver tabla 7).

**TABLA 7: DISTRIBUCIÓN POR GRUPO DE OCUPACIÓN, POR SEXO**

Grupo de ocupación	Mujer		Hombre	
<b>Total</b>	<b>3.104.942</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.094.196</b>	<b>100,0%</b>
Miembros del Poder Ejecutivo	45.615	1,5%	140.008	3,4%
Profesionales, Científicos e Intelectuales	417.702	13,5%	429.077	10,5%
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	383.275	12,3%	411.013	10,0%
Empleados de Oficina	433.708	14,0%	255.745	6,2%
Trabajadores de los Servicios	725.169	23,4%	342.866	8,4%
Agricultores y Trabajadores Calificados	54.674	1,8%	235.392	5,7%
Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas	159.689	5,1%	830.347	20,3%
Operadores de Instalaciones y Máquinas y Montadores	55.349	1,8%	601.922	14,7%
Trabajadores no Calificados	822.600	26,5%	797.429	19,5%
Otros no identificados	7.160	0,2%	50.397	1,2%

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

**Al analizar la distribución de los ingresos en hombres y mujeres de acuerdo a los distintos grupos de ocupación, se constata una brecha de ingresos por sexo negativa para las mujeres.**

Entre las brechas salariales más pequeñas se destaca el sector de Empleados de Oficina (-19,0%), donde la significativa participación de las mujeres en las tareas asociadas a trabajos administrativos como secretarías o recepcionistas, entre otras, explican que la brecha salarial tienda a disminuir, registrándose una diferencia de salario mucho menor con respecto a los otros grupos ocupacionales. **Los ingresos medios de los hombres se estiman en \$411.399 y los de las mujeres en \$333.425 en el sector mencionado.** Por otro lado, la mayor brecha salarial se observa en el grupo de Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y Otros Oficios con un ingreso promedio 65,9% menor para las mujeres en comparación a los hombres.

**TABLA 8: INGRESO MEDIO Y BRECHA SALARIAL DE OCUPADOS, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN, POR SEXO, TRIMESTRE OND 2012 (PESOS DE OCTUBRE 2012)**

Grupo de ocupación	Mujer	Hombre	Brecha
<b>Total</b>	<b>\$ 338.791</b>	<b>\$ 500.787</b>	<b>-32,3%</b>
Miembros del Poder Ejecutivo	\$ 1.183.850	\$ 1.700.217	-30,4%
Profesionales, Científicos e Intelectuales	\$ 763.328	\$ 1.216.486	-37,3%
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	\$ 495.487	\$ 656.830	-24,6%
Empleados de Oficina	\$ 333.425	\$ 411.399	-19,0%
Trabajadores de los Servicios	\$ 231.003	\$ 337.258	-31,5%
Agricultores y Trabajadores Calificados	\$ 111.156	\$ 229.780	-51,6%
Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas	\$ 115.676	\$ 339.169	-65,9%
Operadores de Instalaciones y Máquinas y Montadores	\$ 309.987	\$ 403.703	-23,2%
Trabajadores no Calificados	\$ 160.068	\$ 229.831	-30,4%
Otros no Identificados	\$ 512.308	\$ 744.288	-31,2%

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

#### 1.4 Participación en los empleos de alta responsabilidad dentro de la organización<sup>(44)</sup>

En el segmento Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos y Personal Directivo de la Administración Pública y de Empresas se estima que existe un total de 45.615 mujeres Ocupadas y de 140.008 hombres. Al analizar la distribución por sexo de quienes se encuentran en este grupo de ocupación, un 24,6% corresponde a mujeres. De ellas, un 23,9% se encuentra ejerciendo en el sector Enseñanza (directores de colegio, jefes de UTP o de carrera, entre otros), mientras que un 17,6% se desempeña en el sector de Comercio al por menor y al por mayor, constituyendo los dos mayores sectores de ocupación de las mujeres en este segmento. Ahora bien, en lo que respecta a los sectores Suministro de Electricidad, Gas y Agua y Construcción se observa una baja participación, en torno al 1,0% y al 2,1%, respectivamente. A pesar de la baja prevalencia de las mujeres Ocupadas en la rama de Suministro de Electricidad, Gas y Agua, ésta es una de las ramas en donde las mujeres perciben los mayores ingresos medios mensuales (\$1.372.390).

**Las brechas de ingresos de las mujeres pertenecientes al grupo Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos y Personal Directivo de la Administración Pública y de Empresas, por sectores económicos, son muy dispares: se observan brechas negativas para las mujeres en la mayoría de los sectores, exceptuando Industrias Manufactureras (49,8%), Suministro de Electricidad, Gas y Agua (37,3%), Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler (18,8%) y Enseñanza (1,2%).** Es decir, los hombres perciben un menor ingreso que las mujeres en las ramas antes mencionadas, aunque destaca la menor presencia relativa de mujeres en la mayor parte de dichos sectores, salvo Enseñanza.

Por otro lado, la mayor brecha negativa para las mujeres se observa en Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, donde las mujeres directivas de este sector perciben 69,6% menos que los hombres. En cifras estimadas para este sector, los hombres perciben en promedio \$2.116.636, mientras que las mujeres perciben un ingreso medio de \$642.579.

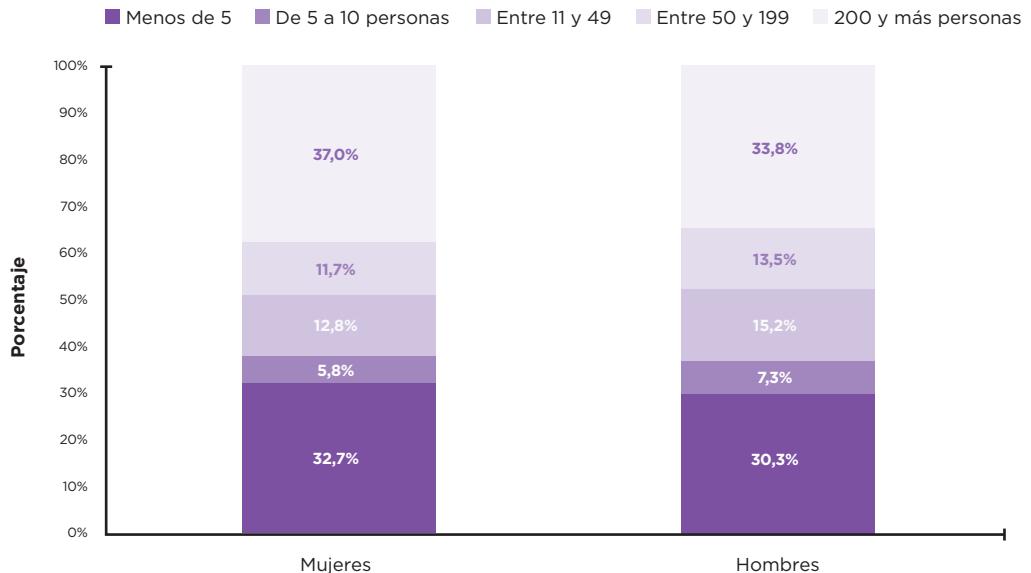
---

**44.** La obtención de esta información es a partir del cruce entre las variables de la base NESI del año 2012, rama de actividad económica y grupo ocupacional.

### 1.5 Tamaño de empresa<sup>(45)</sup>

La distribución de las personas Ocupadas, según el número de trabajadoras y trabajadores que posee la empresa donde se labora, registra similar estructura entre hombres y mujeres. En el gráfico 18 se destaca la alta participación en empresas que poseen menos de 5 trabajadoras y trabajadoras (empresas pequeñas según este criterio) y en aquellas que poseen 200 y más trabajadoras y trabajadores (empresas grandes).

**GRÁFICO 16: ESTRUCTURA DE OCUPADOS SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA, POR CRITERIO DE NÚMERO DE TRABAJADORES Y SEXO. TRIMESTRE OND, 2012**

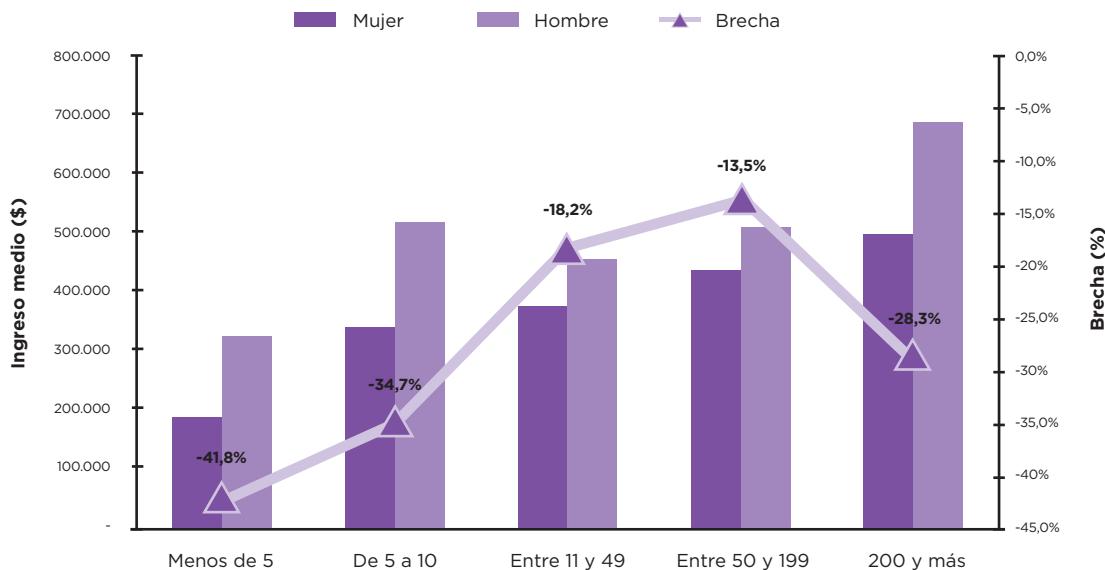


Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, trimestre OND 2012.

45. Tamaño se empresa según el criterio de número de trabajadoras y trabajadores.

En cuanto a los niveles de ingreso medio, se constata que a medida que aumenta el número de trabajadores y trabajadoras que posee la empresa, los niveles de ingreso medio aumentan tanto en hombres como en mujeres<sup>(46)</sup>. **Al observar las brechas salariales se constata una desventaja para las mujeres en todos los tamaños de empresa, pero a medida que aumenta el tamaño de la empresa, la magnitud de las diferencias salariales disminuye**, alcanzando el valor más bajo en aquellas empresas que poseen entre 50 y 199 trabajadores, con una brecha de 13,5% del ingreso medio femenino en comparación al masculino. Sin embargo, pasado este umbral se observa una disminución regresiva de este indicador en las empresas grandes (ver gráfico 17).

**GRÁFICO 17: INGRESO MEDIO Y BRECHA SALARIAL DE OCUPADOS SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA, POR NÚMERO DE TRABAJADORES Y SEXO. TRIMESTRE OND 2012 (PESOS DE OCTUBRE 2012)**



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

**46.** Con la excepción del tramo de empresas de 5 a 10 personas, que en el caso de los hombres presenta ingresos superiores al tamaño de empresa que le sigue (11 a 49 personas).

### 1.6 Tramos de ingresos mínimos netos mensuales

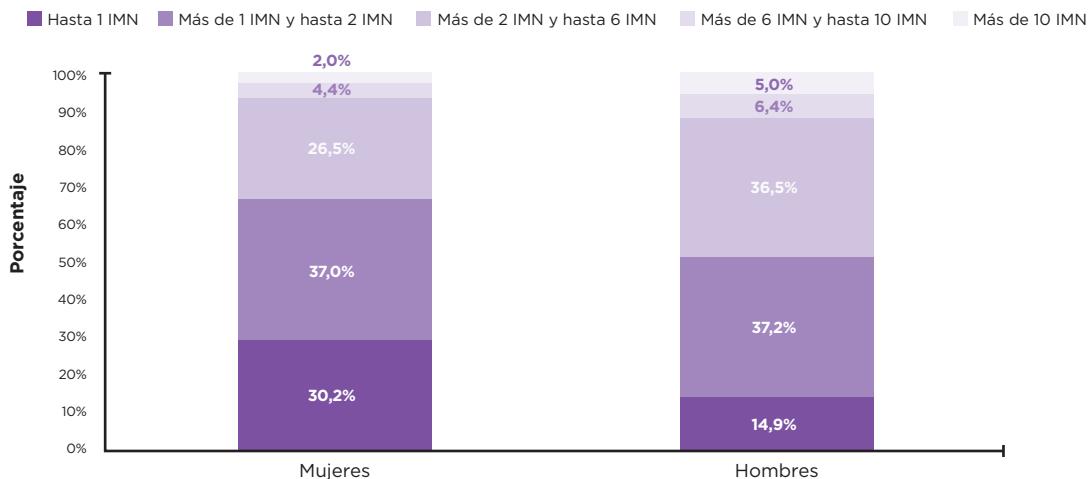
Utilizando el criterio del ingreso mínimo neto<sup>(47)</sup> (IMN) como unidad de medida para ver la participación de la población en empleos de altos ingresos y empleos de bajos ingresos, se observa que las mujeres Ocupadas se concentran mayoritariamente en empleos donde se perciben niveles de ingresos de más de uno y hasta dos ingresos mínimos netos (37,0%) y en empleos de hasta un ingreso mínimo neto (30,2%), lo que sumado abarca el 67,2% del empleo femenino total.

A diferencia de lo que sucede con las mujeres, los hombres tienen una menor participación en el primer tramo de ingresos (14,9%), siendo las mayores incidencias las de los tramos de más de uno y hasta dos ingresos mínimos netos (37,2%), y de más de dos y hasta seis ingresos mínimos netos (36,5%), abarcando en total al 73,7% del empleo masculino. Comparando esta estructura con la de las mujeres, se observa que **67,2% de las mujeres percibe un ingreso de hasta dos ingresos mínimos netos (equivalente a \$310.730), mientras que el 52,1% de los hombres percibe ese nivel de ingreso.**

---

**47.** El ingreso mínimo neto en 2012 se estimó en \$155.365 y corresponde al salario mínimo bruto vigente en oct-dic 2012 (\$193.000), menos los descuentos legales por previsión y salud, que sumados representan alrededor de un 19,5%. En este análisis se excluye a las y los Familiares no Remunerados, ya que por concepto no perciben ingresos y por tanto estarían sobre estimando la participación de Ocupados en el primer tramo de ingresos mínimos netos.

**GRÁFICO 18: ESTRUCTURA DE OCUPADOS SEGÚN INGRESO MÍNIMO NETO.  
TRIMESTRE OND, 2012**

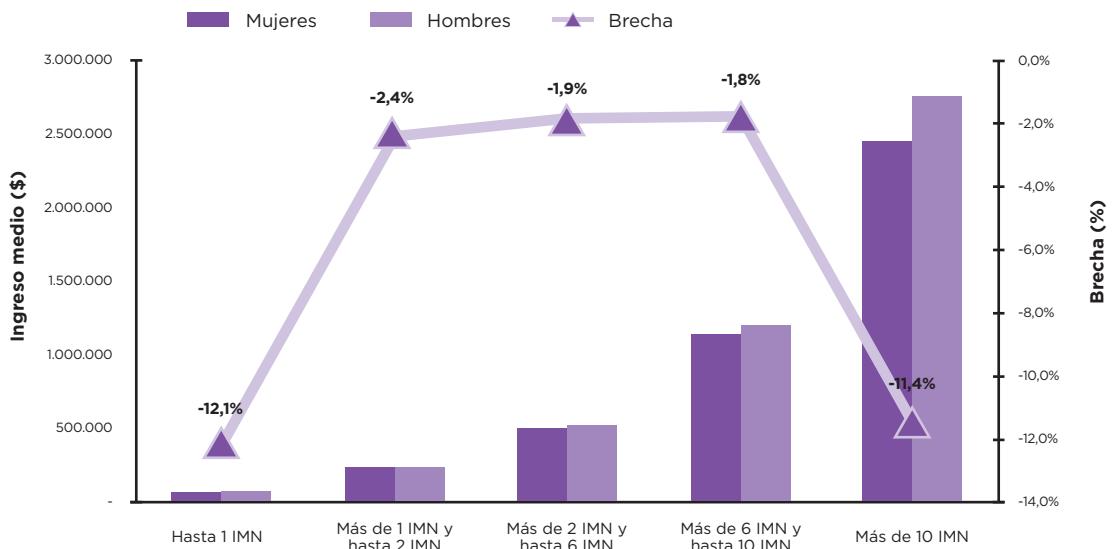


Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, trimestre OND 2012.

Entre las mujeres Ocupadas se observa una baja participación de los tramos superiores de ingreso en el total del empleo femenino, siendo la incidencia del tramo de más de diez ingresos mínimos sólo del 2,0%. En el caso de los hombres, la incidencia llega al 5,0%.

Al estudiar los niveles de ingreso medio para cada uno de los tramos de ingreso mínimo neto, se observa que estos son muy similares entre hombres y mujeres, constatándose las mayores amplitudes de brechas salariales en el tramo que llega hasta un ingreso mínimo neto y en el tramo superior de más de diez Ingresos mínimos netos, donde las mujeres perciben 12,1% y 11,4% menos que los hombres, respectivamente.

**GRÁFICO 19: INGRESO MEDIO Y BRECHA SALARIAL DE OCUPADOS SEGÚN INGRESO MÍNIMO NETO, POR SEXO. TRIMESTRE OND 2012 (PESOS DE OCTUBRE 2012)**



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

### 1.7 Empleo Asalariado según prestaciones laborales

De acuerdo a lo expuesto en el marco teórico, la segmentación del mercado laboral puede abordarse de distintas maneras y una de ellas es tomando en cuenta la distinción entre empleos formales e informales. Si bien no existe una definición ni indicadores oficiales de formalidad del empleo en Chile, es posible, con base en la información disponible en la NESI, realizar un análisis que utilice variables relacionadas con la protección social, por ejemplo a través de la presencia de diversas prestaciones laborales que debieran tener las y los trabajadores Asalariados.

En este contexto, la NESI distingue siete tipos de prestaciones laborales: vacaciones anuales, días pagados por enfermedad, cotización previsional o de pensión, cotización por previsión de salud, cotización por seguro de desempleo, permiso por maternidad/paternidad y servicio de guarderías infantiles. A su vez, la existencia de estas prestaciones laborales está estrechamente ligada a la tenencia o no de un contrato escrito y a la duración de éste.

Según datos de la NESI 2012<sup>(48)</sup>, se observa que la proporción de Asalariados y Asalariadas que poseen contrato escrito de trabajo se mueve sobre el 88%, mientras que quienes cuentan sólo con un acuerdo de palabra representan sobre el 11%, sin observarse grandes diferencias entre hombres y mujeres. Al comparar sus ingresos, se observa que aquellas mujeres que tienen contrato escrito perciben en promedio \$440.372 frente a los \$190.367 que reciben en promedio aquellas que sólo realizaron un acuerdo de palabra, es decir, más del doble. A su vez, si revisamos la situación de los hombres vemos que quienes tienen contrato escrito perciben en promedio \$547.944, mientras que los que realizaron sólo un acuerdo de palabra reciben en promedio \$216.398. Estos niveles de ingreso medio muestran brechas negativas para las mujeres: las Asalariadas con contrato escrito perciben en promedio 19,6% menos que los hombres en igual condición, mientras que aquellas que tienen sólo un acuerdo de palabra perciben en promedio 12,0% menos que los hombres que no tienen contrato escrito (ver tabla 9).

---

48. Con datos del trimestre octubre – diciembre de 2012.

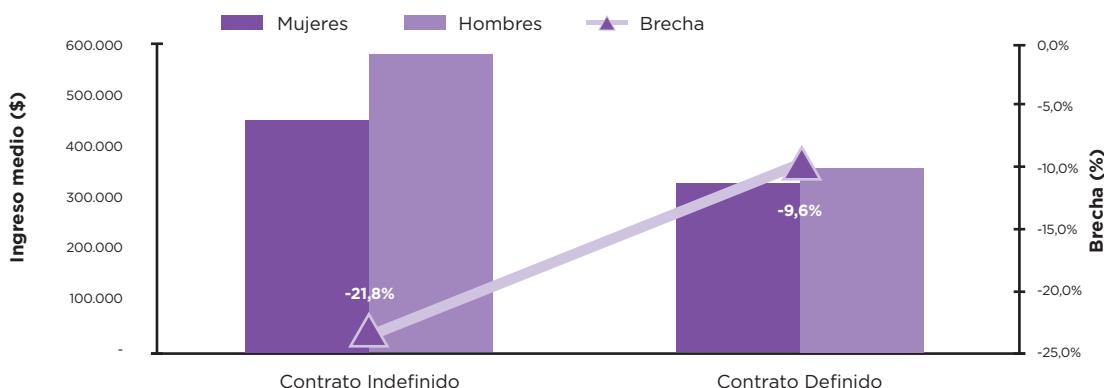
**TABLA 9: ASALARIADOS SEGÚN TENENCIA DE CONTRATO, INGRESO MEDIO Y BRECHA SALARIAL, POR SEXO. (PESOS DE OCTUBRE 2012)**

	Distribución de Asalariados			Promedio de ingresos			Brecha de ingreso*
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	%
Contrato escrito	88,7%	88,6%	88,7%	\$505.215	\$440.372	\$547.944	-19,6%
Acuerdo de palabra	11,3%	11,4%	11,3%	\$206.017	\$190.367	\$216.398	-12,0%
Total Asalariados	5.022.078	1.995.718	3.026.360	\$471.298	\$411.931	\$510.448	-19,3%

\* (Ingreso del trabajo principal mujeres/Ingreso del trabajo principal hombres -1)\*100  
Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, trimestre OND 2012.

En relación a la duración del contrato, las personas que cuentan con un contrato sin plazo de término o indefinido corresponden al 73,7%, mientras quienes cuentan con un contrato definido o de plazo fijo corresponden al 26,3% restante, sin observarse mayores diferencias de distribución entre hombres y mujeres. Al comparar sus ingresos medios vemos que tanto para mujeres como para hombres estos son mayores en la medida que tienen contrato indefinido: las mujeres con contrato a plazo fijo perciben en promedio \$318.117, en tanto aquellas con contrato indefinido ganan en promedio \$444.288; mientras que sus pares hombres reciben en promedio \$351.874 cuando tienen un contrato definido y \$568.362 en promedio con contrato indefinido. A partir de estos datos, se observan nuevamente brechas de ingreso negativas para las mujeres en ambos casos: las mujeres con contrato indefinido perciben un ingreso promedio 21,8% más bajo que los hombres con igual tipo de contrato, mientras que aquellas que tienen un contrato a plazo fijo reciben ingresos promedio 9,6% más bajos que sus pares hombres (ver gráfico 20).

**GRÁFICO 20: INGRESO MEDIO Y BRECHA SALARIAL DE ASALARIADOS SEGÚN DURACIÓN DE CONTRATO, POR SEXO. TRIMESTRE OND 2012 (PESOS OCTUBRE 2012)**



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

El análisis de los datos permite afirmar que **bajo condiciones laborales formales en términos de la tenencia de un contrato de trabajo escrito así como la existencia de un contrato de trabajo indefinido, se producen mayores brechas de ingresos entre mujeres y hombres en comparación a las observadas en condiciones laborales sujetas a mayor informalidad** como la existencia de sólo un acuerdo de palabra o a modalidades contractuales menos típicas como el contrato a plazo fijo o definido.

En cuanto a las mujeres Ocupadas Asalariadas que tienen un contrato escrito y responden las preguntas sobre la existencia de prestaciones laborales, se observa que por sobre el 83,0% de ellas declaran tener derecho a vacaciones anuales, cotización por seguro de desempleo y permiso por maternidad, mientras que sobre el 93% de ellas tienen días pagados por enfermedad, cotización previsional o de pensión y cotización por previsión de salud. Por otro lado, sólo el 32,0% de las mujeres Ocupadas Asalariadas con contrato escrito declara tener derecho a servicio de guardería infantil<sup>(49)</sup>.

**49.** La interpretación de esta cifra debe considerar la condición y el efecto del artículo 203 del Código del Trabajo, con base en el cual se establece la obligatoriedad de la prestación de sala cunas a las empresas que emplean 20 o más trabajadoras.

En cuanto al número total de prestaciones laborales, se destaca que de las mujeres Ocupadas Asalariadas con contrato escrito, un 50,6% presenta hasta seis prestaciones laborales, siendo la baja existencia de servicio de guarderías infantiles la causante de no poder alcanzar el total de las prestaciones laborales. Esta última prestación es una de las claves para aumentar el acceso de las mujeres al mercado del trabajo. Un 26,0% de las mujeres con contrato escrito presenta el máximo de siete prestaciones laborales. Por otro lado, sólo un 3,6% de las mujeres no posee ningún tipo de prestación laboral. Al comparar con los hombres Ocupados Asalariados con contrato, se aprecia que aquellos con cero prestaciones representan un 2,6% y aquellos con seis prestaciones abarcan al 58,0%. **En el máximo de prestaciones se observa una ventaja hacia las mujeres, ya que sólo el 11,3% de los hombres declaran tener todas las prestaciones laborales, incluidas la existencia de guarderías infantiles para sus hijos e hijas<sup>(50)</sup>.**

Por otra parte, **las mujeres Asalariadas sin contrato escrito tienen una realidad opuesta a aquellas que sí cuentan con contrato escrito, pues el 87,5% no posee ninguna prestación laboral.** Esto evidencia los bajos niveles de protección laboral que enfrentan este tipo de Asalariadas. En el caso de los hombres Asalariados sin contrato escrito se observa que el 93,7% de ellos no posee prestación alguna.

## **2. Análisis según características sociodemográficas de las personas Ocupadas**

Los datos expuestos en el apartado anterior permiten dar cuenta de que las brechas salariales entre mujeres y hombres se observan según distintas variables y clasificaciones, incluso entre categorías más homogéneas según los mismos grupos ocupacionales y sectores económicos. A continuación se describen las brechas salariales entre mujeres y hombres a partir de características sociodemográficas.

**50.** En Chile la ley establece que las prestaciones laborales referidas a guarderías infantiles están destinadas a las madres trabajadoras contratadas, no para los padres. En este sentido, La división sexual del trabajo opera de forma explícita, manteniendo las estructuras de la diferenciación sexual, al institucionalizar que el cuidado de los hijos es responsabilidad de la mujer. Con ello, se ven afectadas las mujeres, que ven mermada su posibilidad de ingresar al mercado laboral debido a las tareas domésticas y de cuidado que la sociedad les atribuye. Pero además los propios hombres se ven afectados, pues en este caso es la propia norma la que impide que ellos sean concebidos como sujetos de política pública que requieren apoyo para realizar el cuidado de los hijos.

## 2.1. Según grupos de edad

Al observar la distribución de las personas Ocupadas según grupos de edad y sexo, se observa que el tramo que va entre los 35 y 64 años es el que más participa del mercado laboral, donde el porcentaje de participación de mujeres y hombres es superior al 60%. La incidencia más alta se alcanza en el tramo de 45 a 54 años, representando el 25,2% de la ocupación femenina y el 24,1% de la ocupación masculina. Tanto en mujeres como en hombres se observa que la participación aumenta progresivamente hasta el tramo de 45 a 54 años, para luego disminuir progresivamente hasta su nivel más bajo en el tramo etario de 65 años y más (ver tabla 10).

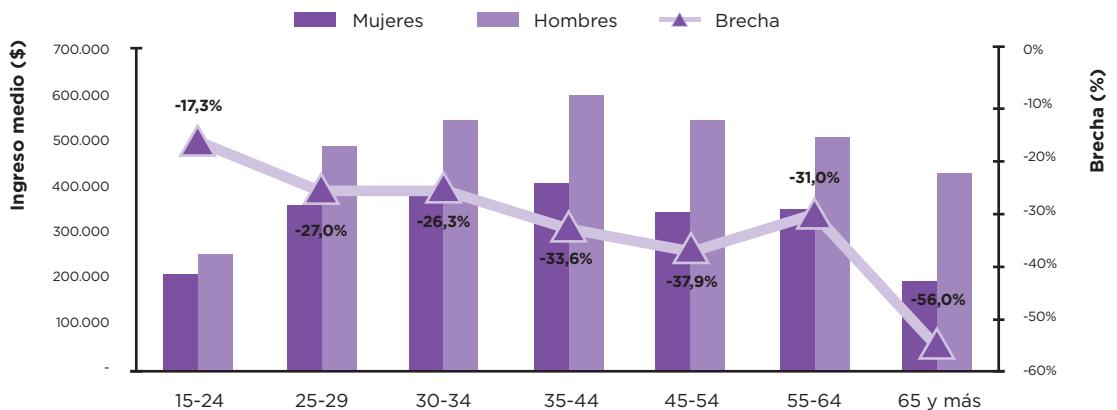
**TABLA 10: PARTICIPACIÓN DE OCUPADOS, SEGÚN GRUPOS DE EDAD, POR SEXO**

Grupos de edad	Mujer	Hombre
15 a 24	10,3%	10,3%
25 a 29	11,0%	9,7%
30 a 34	10,6%	9,9%
35 a 44	23,3%	22,1%
45 a 54	25,2%	24,1%
55 a 64	15,0%	16,4%
65 y más	4,6%	7,5%

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

Respecto a la evolución de los ingresos medios según edades, se observa un aumento de los ingresos a medida que aumenta la edad de la persona Ocupada hasta el tramo de 35 a 44 años, nivel desde el cual empieza a decrecer, mostrando el efecto edad en la determinación del ingreso de las personas a lo largo del ciclo de vida, comportamiento observado tanto en mujeres como en hombres. Por otro lado, al revisar las brechas salariales, éstas son más pronunciadas mientras aumenta la edad, destacándose el mayor diferencial en las personas Ocupadas de 65 años y más, donde las mujeres perciben un ingreso medio mensual 56,0% menor al de los hombres.

**GRÁFICO 21: INGRESO MEDIO Y BRECHA SALARIAL SEGÚN GRUPOS DE EDAD. TRIMESTRE OND 2012 (PESOS DE OCTUBRE 2012)**



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

## 2.2. Según nivel educativo

La distribución de las mujeres Ocupadas según nivel educativo revela que aquellas que cuentan con educación secundaria son las que explican la mayor proporción de la ocupación femenina (44,2%), seguidas de quienes tienen educación universitaria (19,9%), educación primaria (19,1%) y educación técnica (13,9%), quedando en último lugar aquellas que cuentan con postgrado (postítulo, maestría o doctorado) con un 1,9%. En el caso de los hombres, quienes representan la mayor proporción de Ocupados son también aquellos que cuentan con educación secundaria (45,1%), seguidos de aquéllos que tienen educación primaria (23,8%), mientras que coinciden con las mujeres aquéllos que cuentan con postgrado, ubicándose en el último lugar de la ocupación masculina con un 2,1% (ver tabla 11).

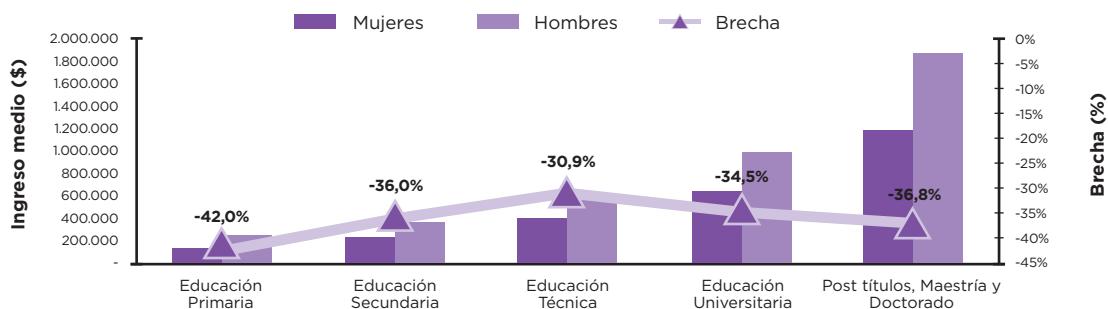
**TABLA 11: PARTICIPACIÓN DE OCUPADOS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, POR SEXO**

Nivel educativo	Mujer	Hombre
Primaria	19,1%	23,8%
Secundaria	44,2%	45,1%
Técnica	13,9%	9,5%
Universitaria	19,9%	18,3%
Postítulos, maestría y doctorado	1,9%	2,1%

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

Por otro lado, al observar los niveles de ingreso medio según nivel educativo, se destaca que a medida que el nivel educacional de la persona es más alto, el ingreso medio mensual también es mayor, tanto en hombres como en mujeres. Respecto a la brecha salarial, las cifras revelan que en la medida que aumenta el nivel educacional la brecha disminuye hasta la educación técnica, nivel desde el cual la brecha vuelve a aumentar progresivamente. Lo anterior indica que en niveles educacionales extremos la brecha salarial es mayor: al comparar el ingreso medio de mujeres y hombres con educación primaria, ellas reciben un 42,0% menos de ingreso que sus pares hombres, mientras que las mujeres con postgrado reciben en promedio un 36,8% menos de ingreso que los hombres con el mismo nivel educativo (ver gráfico 22).

**GRÁFICO 22: INGRESO MEDIO Y BRECHA SALARIAL DE OCUPADOS, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, POR SEXO. TRIMESTRE OND 2012 (PESOS DE OCTUBRE 2012)**



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

## 2.3 Análisis según jefatura de hogar<sup>(51)</sup>

Para complementar el análisis realizado sobre las brechas salariales entre hombres y mujeres a partir de características sociodemográficas, desglosaremos las distribuciones de las y los jefes de hogar Ocupados y las brechas salariales existentes según los grupos de edad a los que pertenecen, la categoría laboral que tienen y el sector económico en el que se encuentran empleados.

### 2.3.1. Según grupos de edad

Considerando la distribución de las jefaturas de hogar Ocupadas según tramos etarios, se observa que se concentran principalmente entre los 35 y los 64 años independiente del sexo al cual pertenezcan y concentrándose en primer lugar en el grupo de 45 a 54 años, con un 31,2% para las mujeres y un 30,4% para los hombres. Por otro lado, el grupo etario de menor incidencia en la ocupación de las y los jefes de hogar es el de 15 a 24 años, con un 1,9% de Ocupadas y un 1,4% de Ocupados (ver tabla 12)

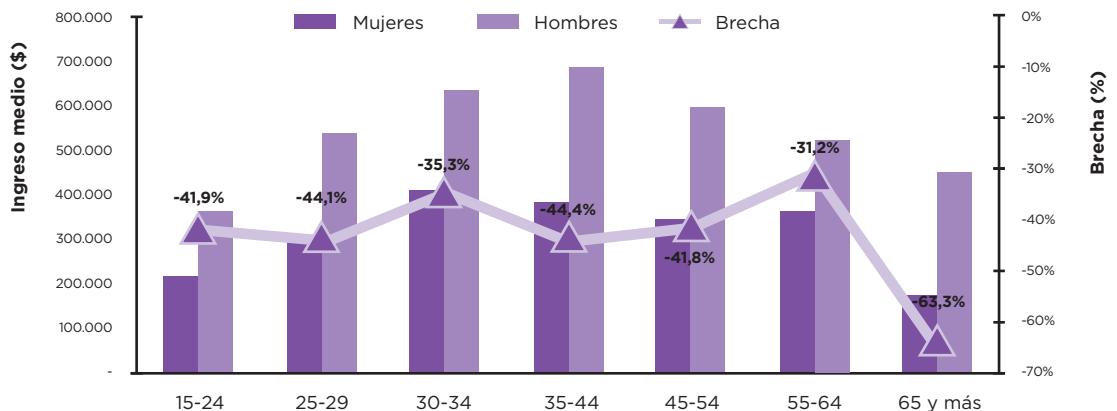
Grupos de edad	Mujer	Hombre
15 a 24	1,9%	1,4%
25 a 29	4,9%	4,5%
30 a 34	8,5%	7,9%
35 a 44	23,8%	23,3%
45 a 54	31,2%	30,4%
55 a 64	21,6%	22,1%
65 y más	8,1%	10,5%

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

**51.** La población de análisis son todas aquellas personas Ocupadas que son jefes o jefas de hogar, que llevan uno o más meses de empleo y reportan información de ingresos laborales para el mes anterior.

En relación a los niveles de ingreso medio, las cifras revelan que conforme aumenta la edad de quien es jefe o jefa de hogar, el ingreso medio aumenta. Sin embargo, se observan diferencias entre mujeres y hombres, pues el ingreso medio más alto en el caso de las jefas de hogar se logra en el tramo de 30 a 34 años de edad, mientras que en el caso de ellos se alcanza en el tramo de 35 a 44 años, comenzando a disminuir a partir de ese umbral. Por otro lado, las brechas salariales varían entre los distintos tramos etarios, sin mostrar un comportamiento claro y continuo. La menor brecha de ingreso entre jefas y jefes de hogar Ocupados es la del grupo de 55 a 64 años con un ingreso 31,2% más bajo para las jefas de hogar, mientras que la mayor brecha se encuentra en el grupo de 65 años y más con un ingreso 63,3% más bajo para las jefas de hogar en comparación a los jefes de hogar (ver gráfico 23).

**GRÁFICO 23: INGRESO MEDIO Y BRECHA SALARIAL DE JEFES DE HOGAR, SEGÚN GRUPOS DE EDAD POR SEXO. TRIMESTRE OND 2012 (PESOS DE OCTUBRE 2012)**



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

### 2.3.2. Según categoría laboral

Al comparar los niveles de ocupación de jefes y jefas de hogar según la categoría laboral en la que se encuentran, se destaca que la categoría que contiene la mayor proporción de jefas y jefes de hogar Ocupados es Asalariado, con un 69,8% para los jefes de hogar y un 57,9% para las jefas de hogar, seguido de los trabajadores y trabajadoras por Cuenta Propia, quienes explican el 26,0% de la ocupación de las jefas de hogar y el 21,6% de la ocupación de los jefes de hogar. Por otro lado, un 12,5% de las jefas de hogar corresponde a aquellas que se encuentran Ocupadas en la categoría Servicio Doméstico, en comparación al 0,3% de los hombres que se desempeñan en esta categoría, cifras que ilustran la segmentación que tiene este tipo de empleo (ver tabla 13).

**TABLA 13: PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES JEFES DE HOGAR OCUPADOS SEGÚN CATEGORÍA LABORAL** <sup>(52)</sup>

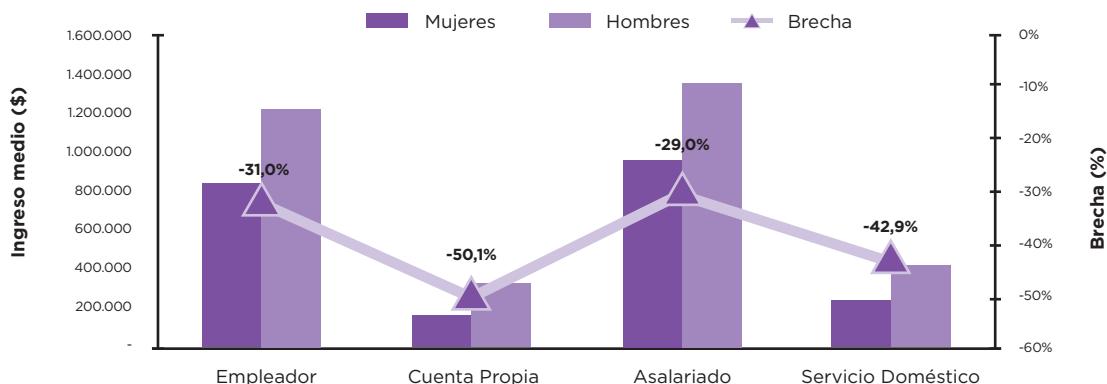
Categoría laboral	Mujer	Hombre
Empleador	3,4%	7,7%
Cuenta Propia	26,0%	21,6%
Asalariado	57,9%	69,8%
Servicio Doméstico	12,5%	0,3%

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

En relación al ingreso medio mensual, los mayores niveles se presentan en las y los jefes de hogar Asalariados(as), mientras que los más bajos se registran entre quienes se desempeñan como Cuenta Propia. Al observar las brechas salariales, los jefes y jefas de hogar de la categoría Cuenta Propia destacan con el mayor diferencial, donde las mujeres reciben un ingreso 50,1% más bajo que el de los hombres jefes de hogar, mientras que la brecha más baja se observa entre los y las jefes de hogar que se encuentran en la categoría Asalariados, con un ingreso medio 29,0% más bajo para ellas (ver gráfico 24).

**52.** No se considera a la categoría “Familiar o Personal no Remunerado” en este análisis por su baja representatividad sobre el total (0,5% del total) y porque no perciben ingresos, aspecto fundamental para el análisis de brechas salariales.

**GRÁFICO 24: INGRESO MEDIO DE JEFES DE HOGAR Y BRECHAS SALARIALES SEGÚN CATEGORÍA LABORAL Y SEXO. TRIMESTRE OND 2012 (PESOS DE OCTUBRE 2012)**



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

### 2.3.3. Según sectores económicos

Según sectores económicos, la ocupación de las y los jefes de hogar se encuentra concentrada en primer lugar en el sector terciario, seguido de quienes trabajan en el sector secundario y por último por quienes se encuentran Ocupados en el sector primario, independiente de si es hombre o mujer. En el caso de las jefas de hogar, quienes se desempeñan en el sector terciario concentran el 85% del total de Ocupadas, realizando labores relacionadas con la prestación de servicios, como el cuidado de hogares particulares, comercio, enseñanza en escuelas, etc. Por otro lado, si bien los jefes de hogar explican el 54,3% de su ocupación a partir de quienes se desempeñan en el sector terciario, existe un 26,3% que trabaja en el sector secundario, en trabajos industriales, de construcción y otros; y el 19,3% se desempeña en el sector primario o extractivo, reforzando la existencia de la fuerte segregación horizontal que existe en el mercado laboral también a nivel de jefatura de hogar (ver tabla 14).

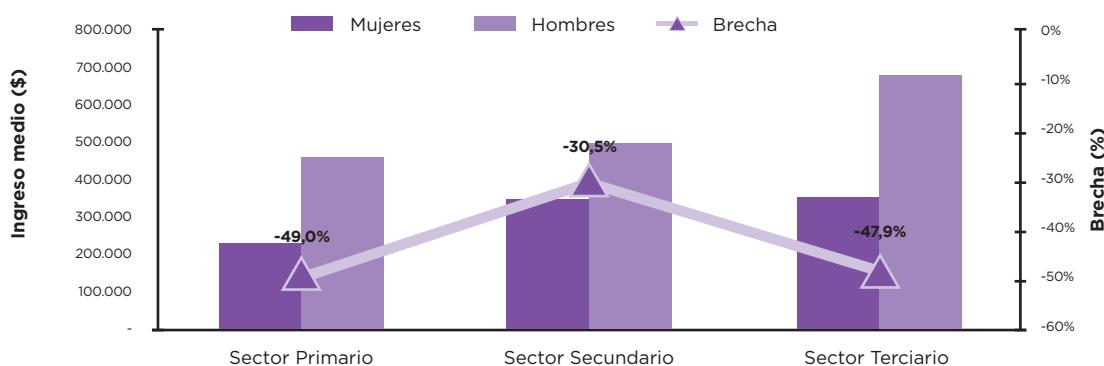
**TABLA 14: PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES JEFES DE HOGAR SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS**

Sector económico	Mujer	Hombre
Primario	4,8%	19,3%
Secundario	10,2%	26,4%
Terciario	85,0%	54,3%

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

Respecto a las brechas salariales por sector, se observa que las mayores diferencias de ingresos se alcanzan en los sectores primarios y terciarios, donde las jefas de hogar perciben ingresos medios de 49,0% y 47,9% más bajos que los jefes de hogar, respectivamente (ver gráfico 25).

**GRÁFICO 25: INGRESO MEDIO Y BRECHA SALARIAL DE JEFES DE HOGAR, SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS, POR SEXO. TRIMESTRE OND 2012 (PESOS DE OCTUBRE 2012)**



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

### 3. Síntesis

La estructura de la ocupación de hombres y mujeres nos muestra que el 65,8% de ellas se ubica en la categoría Asalariadas, 20,6% en Cuenta Propia y 10,9% en Servicio Doméstico. Esto fue diferente en el caso de los hombres, quienes se ubicaron principalmente en la categoría Asalariados (74,6%) y en segundo lugar en la categoría Cuenta Propia (19,2%). A diferencia de las mujeres, los hombres no se desempeñan en la categoría Servicio Doméstico (sólo 0,3% prevalece en esta categoría).

Tanto en el caso de los hombres como las mujeres, ingresos más altos se registran en la categoría Empleador. Sin embargo, es la categoría que tiene menor prevalencia para las mujeres y la segunda de menor peso en el caso de los hombres.

En cuanto a los ingresos medios, el mayor diferencial se observó en la categoría Cuenta Propia, donde las mujeres perciben en promedio 41,9% menos que los hombres. A su vez, el menor diferencial observado se ubicó en la categoría Servicio Doméstico, donde las mujeres perciben en promedio 10,0% menos que los hombres.

El sector de actividad económica donde se concentran las mujeres Ocupadas corresponde al sector terciario (85,3%). En el caso de los hombres, el sector donde mayormente se desempeñan corresponde también al terciario (54,7%), pero cerca de la mitad de ellos se distribuye entre los sectores secundario (27,5%) y primario (17,8%).

Respecto a los niveles de ingreso medio de hombres y mujeres, las estimaciones evidenciaron que en la medida que aumenta la complejidad del proceso productivo los niveles de ingreso medio se incrementan. No obstante, la brecha salarial es desfavorable a las mujeres en todos los sectores económicos.

Al analizar a las mujeres Ocupadas según categoría ocupacional y rama de actividad, se observó con mayor énfasis la presencia de ellas en el sector terciario, con un 62,3%, 66,5% y un 66,4% en el caso de Empleadoras, trabajadoras por Cuenta Propia y Asalariadas, respectivamente.

En la distribución de Ocupados por grupo ocupacional analizada, se observó que las mujeres se concentran en el grupo Trabajadores No Calificados (26,5%) y en el grupo de Trabajadores de los Servicios (23,4%). En el caso de los hombres, se concentraron en el grupo ocupacional Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y Otros Oficios (20,3%), seguido del grupo de Trabajadores No Calificados (19,5%).

Las brechas de ingreso que se producen en los grupos ocupacionales son negativas para las mujeres. La mayor brecha salarial se produjo en el grupo ocupacional Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de otros Oficios, donde la ocupación de los hombres es ampliamente superior a la de las mujeres. Por otro lado, la menor brecha salarial entre hombres y mujeres se observó en el grupo ocupacional Empleados de Oficina.

En el análisis de los empleos de alta responsabilidad dentro de la organización (Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos y Personal Directivo de la Administración Pública y de Empresas), se estima una ocupación de 45.615 mujeres. Del total de ellas, 23,9% se ubica en el sector Enseñanza (directores de colegio, jefes de UTP o de carrera, entre otros), mientras que un 17,6% se encuentra en el sector Comercio al por menor y al por mayor. Respecto a los ingresos percibidos por las mujeres en este grupo de ocupación, se observó que se produce una brecha salarial negativa para ellas en la mayoría de los sectores, exceptuando Industrias Manufactureras (49,8%), Suministro de Electricidad, Gas y Agua (37,3%), Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler (18,8%) y Enseñanza (1,2%).

En el análisis según tamaño de empresa por el criterio del número de trabajadores, se constató que la estructura de Ocupados es similar entre hombres y mujeres. Con respecto a los niveles de ingreso medio, se observó que conforme aumenta el número de trabajadores que posee la empresa, los niveles de ingreso medio aumentan tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, las brechas salariales presentaron una desventaja para las mujeres en todos los tamaños de empresa.

Al analizar los tramos de ingresos mínimos netos mensuales (IMN), se observó que el 67,2% de las mujeres se desempeñan en empleos donde perciben hasta 2 IMN, mientras que el 52,1% de los hombres percibe ese nivel de ingreso. Las brechas salariales registradas en este análisis mostraron mayores diferencias de ingresos en el tramo de hasta 1 IMN y en el tramo de más de 10 IMN, donde las mujeres reciben 12,1% y 11,4% de ingreso menos que los hombres, respectivamente.

En el análisis de variables asociadas a la calidad del empleo, se observó que el 88,6% de las mujeres Ocupadas tiene un contrato escrito, mientras que el restante 11,4% de ellas sólo tiene un acuerdo de palabra. En la comparación de ingresos que perciben según el tipo de contrato, se constató que aquellas mujeres que tienen contrato perciben \$440.372 en promedio, frente a los \$190.367 que perciben en promedio las mujeres que tienen un acuerdo de palabra.

En relación a la duración del contrato, se constató que existen grandes diferencias de ingreso entre aquellas mujeres que tienen contrato indefinido y las que tienen un contrato a plazo fijo: mientras las primeras perciben en promedio \$444.288, las segundas reciben en promedio \$318.117. En tanto, sus pares hombres con contrato indefinido reciben en promedio \$568.362 y aquellos que tienen contrato a plazo fijo ganan en promedio \$351.874.

Por otro lado, para el análisis de la calidad del empleo son centrales las prestaciones que se perciben de acuerdo a la ocupación que se tenga. En este sentido, la protección que reciben las y los trabajadores se condiciona de alguna manera por las prestaciones que se realizan en sus empleos. En ese contexto, se analizaron las prestaciones laborales que tienen las mujeres Ocupadas con y sin contrato escrito, en términos de la vinculación al mercado del trabajo que ello produce.

En el caso de las mujeres Ocupadas con contrato escrito, por sobre el 83,0% de ellas declaró tener derecho a vacaciones anuales, cotización por seguro de desempleo y permiso por maternidad, mientras que sobre el 93% de ellas dice tener días pagados por enfermedad, cotización previsional o de pensión y cotización por previsión de salud. En tanto, sólo el 32,0% de las mujeres Ocupadas Asalariadas con contrato escrito declaró tener derecho a servicio de guardería infantil.

Por el contrario, las cifras evidencian mayor desprotección en aquellas mujeres sin contrato escrito: 9,8% tienen vacaciones anuales, a 6,2% se les paga por días de enfermedad, 5,6% cotiza en previsión social, 5,9% tiene cotización por previsión de salud, 4,4% presenta cotizaciones por seguro de desempleo, 4,6% tiene permiso por maternidad y finalmente sólo un 1,8% cuenta con el servicio de guardería infantil en la empresa donde trabaja.

Junto a ello, 50,6% de las mujeres Ocupadas con contrato escrito posee hasta seis prestaciones laborales (la mayoría no presenta servicio de guarderías infantiles, que es la prestación que no permite cumplir el total de prestaciones). A diferencia de ello, 87,5% de las mujeres Ocupadas sin contrato escrito no posee ninguna prestación laboral y sólo 1,5% tiene las siete prestaciones laborales.

Se confirma así que se produce una amplia brecha de prestaciones según el tipo de contrato que se tenga. Aun cuando sólo 11,4% de las mujeres Ocupadas no tiene contrato escrito, la falta de prestaciones laborales es clave para la inserción y permanencia en el mercado del trabajo.

La protección social en términos de maternidad es clave para el acceso de las mujeres al mercado de trabajo. Sin embargo, aun cuando los permisos de maternidad han mejorado y se encuentran presentes en las prestaciones laborales de la mayoría de las mujeres, hay una baja prevalencia en el acceso a jardín infantil, ya que no es una prestación básica en aquellas mujeres Ocupadas con contrato escrito ni en aquellas sin contrato escrito.

Se analizaron también las brechas salariales según las características sociodemográficas de mujeres y hombres Ocupados. En primer término, respecto a la edad se concluye que la evolución de los ingresos medios es mayor conforme aumenta la edad hasta el tramo etario de 35 a 44 años, momento en el que el ingreso comienza a decrecer para mujeres y hombres. Se destacaron las brechas de ingreso según tramo etario, todas negativas para las mujeres, especialmente la del tramo de 65 años y más, donde las mujeres perciben ingresos medios 56,0% más bajos que sus pares hombres.

En segundo lugar, respecto al nivel educativo se observó que los niveles de ingreso medio aumentan en la medida que la persona tiene un mayor nivel educacional, tanto en mujeres como en hombres. Es importante destacar que las brechas salariales disminuyen en la medida que el nivel educacional aumenta hasta llegar a la educación técnica, nivel desde el cual la brecha vuelve a aumentar progresivamente. Esto implica que las mayores brechas de ingreso se encuentran en los niveles educacionales extremos: en la educación primaria las mujeres perciben ingresos 42,0% más bajos que los de sus pares hombres, mientras que las mujeres con postgrado perciben un ingreso promedio 36,8% más bajo que el de los hombres de igual nivel educativo.

Finalmente, y en tercer lugar, se realizó un análisis de las brechas salariales entre mujeres y hombres jefes de hogar, en relación a los grupos de edad a los que pertenecían, a la categoría laboral que les correspondía y al sector económico en el que se encontraban insertos.

En cuanto a los grupos etarios, los jefes y jefas de hogar muestran comportamientos similares en cuanto al aumento de sus ingresos hasta un tramo de edad específico (30 a 34 años para las mujeres, 35 a 44 años para los hombres), observándose la mayor brecha de ingreso en el mismo tramo etario que a nivel general, es decir, en el grupo de 65 años y más, con un ingreso promedio 63,3% más bajo para mujeres en comparación a los hombres.

En el caso de la categoría laboral, las mujeres y los hombres jefes de hogar se ubicaron principalmente en las categorías de Asalariados y de trabajadores por Cuenta Propia, pero destacan las mujeres en la categoría Servicio Doméstico, con un 12,5% de la ocupación total de las jefas de hogar, en comparación al 0,3% de los jefes de hogar. Respecto a las brechas salariales, las mujeres que trabajan por Cuenta Propia fueron las más afectadas, pues percibieron ingresos 50,1% más bajos que los hombres, seguidas de aquellas que trabajaron en Servicio Doméstico, recibiendo ingresos medios 42,9% más bajos que los hombres que trabajaron en la misma categoría.

En relación a los sectores económicos de jefes y jefas de hogar, las mujeres se ubican principalmente en el sector terciario (85,0%), mientras que los jefes de hogar se ubicaron distribuyeron del siguiente modo: 54,3% sector primario, 26,4% sector secundario y 19,3% sector primario. Las brechas salariales observadas son negativas para las mujeres en los tres sectores, especialmente en el primario y el terciario, donde las jefas de hogar recibieron ingresos medios 49,0% y 47,9% más bajos que sus pares hombres.

A lo largo de esta síntesis se releva que las brechas salariales que presentan las mujeres respecto a los hombres son altas y se constatan según todas las características sociodemográficas, en todos los grupos ocupacionales, sectores y categorías laborales, situación que constituye el diagnóstico de base para el análisis del modelo econométrico que se presentará a continuación.

#### 4. Descomposición de las brechas salariales

La teoría de capital humano<sup>(53)</sup> plantea que las brechas se producen – en un mercado competitivo – por diferencias en características económicas individuales que determinan la productividad, tales como la educación, la capacitación y la experiencia laboral (Barraza, 2010).

El objetivo de descomponer las brechas salariales entre mujeres y hombres es determinar, a través de un modelo explicativo, si las razones detrás de las diferencias de ingresos están explicadas por un efecto de dotación de capital humano, por uno de discriminación o por la interacción entre ambos componentes. Para tal efecto se utiliza el método de descomposición de Oaxaca-Blinder, el que estima dos ecuaciones de Mincer, una de mujeres y otra de hombres, para determinar las magnitudes de los coeficientes que inciden en la explicación del salario medio por hora<sup>(54)</sup>, permitiendo de esta forma estimar la magnitud de la brecha salarial entre hombres y mujeres y separar sus causas.

El análisis se basa en un trabajo empírico de corte transversal considerando las bases de microdatos de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) de los años 2010, 2011 y 2012, en particular para el trimestre octubre-noviembre-diciembre de esos años, y su foco consiste en hacer inferencia sobre el total de la población Ocupada.

---

**53.** Abordado con más detalle en el punto 2 del marco teórico de esta sección: el enfoque del capital humano y su relación con las teorías de género como eje explicativo de las brechas salariales.

**54.** Medido como el logaritmo del salario medio por hora.

## 1. Aspectos metodológicos

### 1.1. Datos

En el siguiente análisis empírico, utilizaremos como fuente de información la NESI de los períodos 2010, 2011 y 2012, la cual recopila los ingresos respecto al mes de referencia, mientras que la ENE recopila información de la condición de ocupación de los mayores de 15 años, respecto a una semana de referencia. Esto permite identificar dos tipos de Ocupados: los individuos que estaban Ocupados durante el mes de referencia y registran información respecto a sus ingresos y los individuos que no estaban Ocupados para el mes de referencia, pero sí para la semana de referencia, por lo que no registran información de ingresos provenientes de la ocupación principal. Esta situación conlleva que se pueda generar problemas de truncamiento incidental de la muestra, derivando en estimaciones sesgadas e inconsistentes de no ser considerada al momento de realizarlas (Baum, 2006).

La información obtenida con la encuesta comprende para las personas su ingreso -laboral y no laboral-, el nivel de educación, la edad, el sexo, la permanencia en el actual empleo, así como un conjunto de variables sociodemográficas (como el estado conyugal, jefatura de hogar y residencia en área urbana o rural) que permiten caracterizar a la población en estudio y que resultan de gran utilidad para el modelamiento de las ecuaciones de ingreso y de ser necesario, la corrección del truncamiento incidental.

### 1.2. El modelo

Para utilizar la descomposición de Oaxaca-Blinder, es necesario realizar un modelamiento que permita estimar el ingreso medio a partir de un set de determinantes del salario. Para efectos de este estudio se utilizará como modelo base las variables establecidas en el modelo de capital humano de Mincer (1974)<sup>(55)</sup>, debido a que son las variables que mejor explican los determinantes del salario (Fuentes, Palma, & Montero, 2005), más una variable de sindicalización.

---

**55.** La ecuación tradicional de Mincer estima un modelo semilogarítmico por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), utilizando como variable dependiente el logaritmo del ingreso y como variables independientes los años de educación, la experiencia laboral potencial ( $\text{ExperPotencial} = \text{Edad} - (\text{años de educación} - 6)$ ) y el cuadrado de ésta.

A partir de lo anterior, para nuestro análisis consideramos la siguiente ecuación de ingresos laborales, la que denominaremos ecuación principal:

$$Linghr_i = \beta_0 + \beta_1 educ_i + \beta_2 perm_i + \beta_3 permsq_i + \beta_4 sind_i + \mu_i \quad (1)$$

Donde,

$Linghr_i$  =Logaritmo del ingreso de la ocupación principal por hora.

$educ_i$  =Años de escolaridad.

$perm_i$  =Años de permanencia en el trabajo actual.

$permsq_i$  =Años de permanencia en el trabajo actual al cuadrado.

$sind_i$  =Variable dicotómica que toma valor 1 para trabajadores de sectores económicos con un nivel de sindicalización sobre el promedio nacional y que toma valor 0 en otro caso.

El ingreso de la ocupación principal ha sido considerado por hora, con el fin de controlar por diferencias que se podrían generar si es que algún grupo, hombres o mujeres, trabajase en promedio más horas que otro (Perticará, 2009). Además, aprovechando la información disponible en la NESI, la variable experiencia potencial propuesta por Mincer (1974), será reemplazada por la variable permanencia en el empleo actual, considerándola una aproximación más cercana a la experiencia efectiva de los encuestados, debido a que considera la posible existencia de períodos en los cuales el individuo estuvo fuera de la Fuerza de Trabajo por diferentes razones. Esto tiene especial relevancia en este estudio, debido a que la experiencia potencial tiende a sobre estimar la experiencia efectiva de las mujeres (Oaxaca, 1973), quienes tienen mayores períodos de ausencia debido a responsabilidades asumidas en el hogar, por lo que el utilizar la experiencia potencial puede generar sesgo en la estimación de sus coeficientes (Oaxaca, 1973; Rivas & Rossi, 2000). De esta manera, pese a que la permanencia en el último empleo de alguna forma, subestima la experiencia laboral de los individuos, no tiene problemas de sesgo por género<sup>(56)</sup>.

**56.** Para mayor detalle de estas variables revisar anexo II: años de permanencia en el último empleo como proxy a la experiencia efectiva.

Se ha introducido también la variable de sindicalización, debido a que se espera que exista un premio salarial para aquellos individuos empleados en sectores que tienen un nivel de sindicalización mayor al promedio nacional (Landerretche et al., 2011). Ésta ha sido construida como una variable dicotómica que toma valor uno si es que el individuo trabaja en un sector económico altamente sindicalizado<sup>(57)</sup> y cero en otro caso.

Finalmente, la variable permanencia al cuadrado busca capturar, según lo teóricamente esperado, el grado en que decrecen los retornos en el ingreso de un año adicional de permanencia en el mismo trabajo.

### 1.2.1. Corrección por sesgo de selección muestral

Las estimaciones realizadas en base a esta muestra podrían resultar sesgadas si es que no se considera corregir por el potencial efecto de truncamiento incidental de los individuos que no tienen ingreso, debido a que no se encontraban Ocupados en el mes de referencia para el cual se pesquisaron los ingresos del trabajo principal<sup>(58)</sup>.

El truncamiento incidental, o sesgo de selección, combina aspectos de truncamiento de la muestra y censura de la variable dependiente, es decir, la muestra sólo comprende observaciones de la variable dependiente y explicativas para un subconjunto de la muestra, pero la forma en que esta muestra es truncada no es aleatoria, sino que está relacionada con la variable dependiente. Si es que el truncamiento resultase aleatorio, las estimaciones realizadas para esta muestra entregarían estimaciones insesgadas y consistentes (Baum, 2006) y no sería necesario corregir. De no resultar aleatoria se vuelve necesario utilizar el proceso desarrollado por Heckman (1979) para corregir las estimaciones, considerando en una primera etapa una ecuación de selección que describa la probabilidad de pertenecer o no al grupo que no se encontraba Ocupado durante el mes de referencia, dependiendo de las variables de la ecuación principal más una serie de variables que sean consideradas como determinantes.

---

**57.** Ramas con una tasa de sindicalización mayor al promedio nacional, según el *Compendio de series estadísticas, 1990-2013. Capítulo I. Sindicalismo*. Santiago: Gobierno de Chile.

**58.** El año 2012 el grupo de Ocupados que se encontraba Ocupado la semana de referencia, pero no el mes de referencia y, por lo tanto, tiene ingreso cero, corresponde al 6,5% del total de Ocupados.

En este sentido, la NESI incorpora para cada individuo una variable que define dicotómicamente si es que el individuo se encontraba Ocupado en el mes o solo en la semana de referencia:

$$\begin{aligned} & \text{Ocupado en el mes de referencia}_i \\ &= \begin{cases} 1 & \text{si se encontraba Ocupado en el mes de referencia.} \\ 0 & \text{si se encontraba Ocupado en la semana de referencia y no en el mes.} \end{cases} \end{aligned}$$

De esta forma se ha definido la ecuación de participación como:

$$\begin{aligned} \text{Pr}(\text{ocup\_ref}_i = 1) = \\ \alpha_1 + \alpha_2 \text{educ}_i + \alpha_3 \text{exp}_i + \alpha_4 \text{expsq}_i + \alpha_5 \text{oing}_i + \alpha_6 \text{cd}_i + \alpha_7 \text{sind}_i + \alpha_8 \text{casad}_i + \alpha_9 \text{hijo}_i + \gamma_i \end{aligned} \quad (2)$$

Donde,

$\text{ocup\_ref}_i$  = Variable dicotómica que toma el valor de 1 si el individuo se encontraba Ocupado en el mes de referencia y 0 si se encontraba Ocupado en la semana y no en el mes de referencia.

$\text{exp}_i$  = Experiencia potencial.

$\text{expsq}_i$  = Experiencia potencial al cuadrado.

$\text{oing}_i$  = Otros ingresos no laborales.

$\text{cd}_i$  = Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo vive en zona urbana y 0 si vive en zona rural.

$\text{casad}_i$  = Variable dicotómica que toma el valor de 1 si es que el individuo se encuentra casado o es conviviente y 0 en otro caso.

$\text{hijo}_i$  = Variable dicotómica que toma el valor de 1 si es que el individuo es hijo/a del jefe de hogar y 0 en otro caso.

Las variables  $\text{educ}_i$  y  $\text{sind}_i$  son las mismas variables utilizadas en la ecuación principal (1).

Al tener ambas ecuaciones (1) y (2), es posible estudiar la correlación  $\rho_{\mu Y} = 0$ , el truncamiento de la muestra es aleatorio y el modelo principal no debe ser corregido. Si por el contrario  $\rho_{\mu Y} \neq 0$ , el modelo principal debe ser corregido e incorporar un índice calculado a partir de la ecuación de selección que captura el sesgo de selección<sup>(59)</sup>, con el fin de obtener estimaciones insesgadas y consistentes (Baum, 2006).

<sup>59</sup> Corresponde al inverso de la razón de Mills.

### 1.2.2 Modelo de descomposición de brechas salariales de Oaxaca- Blinder

Una vez obtenidos los coeficientes de la ecuación de ingresos, corregida por sesgo de selección en caso que amerite, se obtienen los ingresos medios por hora estimados para la población en estudio. En este caso, se obtienen los ingresos medios por hora para hombres y para mujeres. Con estos coeficientes es posible calcular las diferencias de ingresos observadas entre hombres y mujeres por medio de la descomposición propuesta por Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Ésta consiste en descomponer el diferencial total de ingresos o brecha (B) en tres términos: dotación (E), discriminación (D) e interacción (I).

$$B = E + D + I^{(60)}$$

El componente de dotación (E) es definido como la parte de la brecha que es explicada por diferencias en variables de dotación de capital humano entre hombres y mujeres, es decir, diferencias en los promedios de años de educación y permanencia en el empleo. Para efectos de este documento se interpreta como el salario marginal que ganarían las mujeres si es que tuvieran la misma dotación que los hombres. Por su parte, el componente de discriminación (D) es la diferencia que es explicada por variables inobservables entre hombres y mujeres. Se denomina discriminación por no estar explicado por las variables definidas como determinantes de la productividad y se interpreta como el salario marginal que ganan o dejan de ganar las mujeres, sólo por ser mujer. Finalmente, el componente de interacción (I) representa la parte de la diferencia en el ingreso, que se explica por un efecto mixto entre los señalados previamente.

## 2. Descomposición de brechas salariales

A continuación se muestran las estimaciones realizadas para los años 2010, 2011 y 2012 donde presentamos las brechas estimadas para el total de la población Ocupada, Asalariada y a los trabajadores independientes durante los períodos de estudio.

---

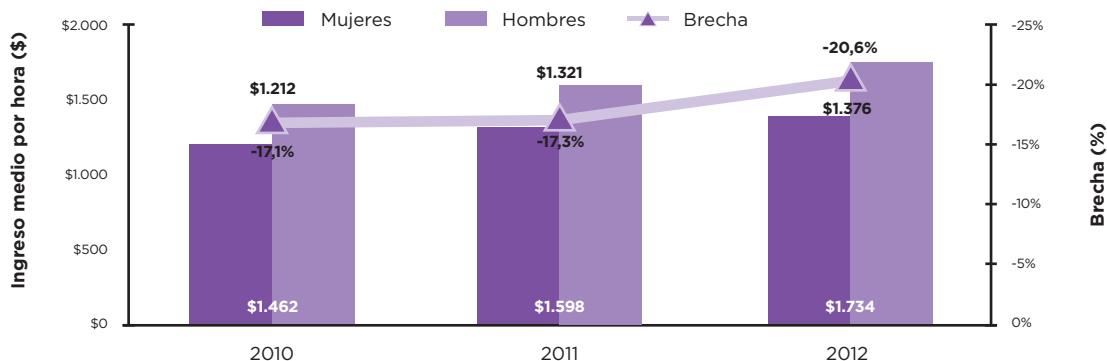
60. Para más detalles ver anexo I.

Para el año 2012, el total de Ocupados con el que se realizaron estas estimaciones corresponde a 43.137 individuos, de ellos 30.275 corresponde al grupo de los Asalariados, el cual incluye a Asalariados públicos y privados, mientras que 10.918 individuos corresponden al grupo denominado trabajadores independientes, el cual incluye al grupo de Empleadores y Cuenta Propia<sup>(61)</sup>.

## 2.1 Total de Ocupados

Los resultados de la descomposición se encuentran en la tabla 15<sup>(62)</sup>, donde la diferencia porcentual corresponde al porcentaje de sub pago que reciben las mujeres respecto a los hombres, el cual creció desde un -17,1% el año 2010 a un -20,6% el 2012 (gráfico 28).

**GRÁFICO 26: BRECHAS SALARIALES POR HORA DE OCUPADOS  
(PESOS DE OCTUBRE DE CADA AÑO)**



Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2010, 2011 y 2012.

**61.** El análisis excluye al personal de Servicio Doméstico, debido a la gran concentración de mujeres que hay en esta categoría, por eso existe un desajuste para llegar al total de Ocupados.

**62.** Para efectos de este estudio, los resultados de las estimaciones fueron llevados a un formato más amigable para su mejor interpretación, las tablas con los resultados se encuentran adjuntas en el anexo III.

Esto quiere decir que para el año 2012, las mujeres recibieron un 20,6% menos de salario que los hombres, lo que corresponde a \$357,5 más por hora. Dicha diferencia es amortiguada por el componente de dotación de la brecha, el cual es \$71,6 – equivalente a 0,2 veces la brecha –, es decir, si las mujeres tuvieran la misma dotación que los hombres, percibirían alrededor de 72 pesos menos por hora de lo que reciben ahora. Dicho de otra forma, las mujeres se encuentran más “dotadas” o capacitadas que los hombres, por lo que ven una compensación en su salario, el cual se ve representado en un componente dotación que reduce la brecha. En este caso, el efecto favorable en el componente dotación es explicado debido al mayor nivel medio de las mujeres en años de educación.

**TABLA 15: DESCOMPOSICIÓN DE BRECHAS SALARIALES POR HORA PARA EL TOTAL DE OCUPADOS. (PESOS DE OCTUBRE DE CADA AÑO)**

	2010	2011	2012
Salario promedio por hora hombres	\$ 1.462,5	\$ 1.597,6	\$ 1.733,6
Salario promedio por hora mujeres	\$ 1.212,3	\$ 1.321,0	\$ 1.376,1
Diferencia %	-17,1%	-17,3%	-20,6%
Diferencia \$	-\$ 250,1	-\$ 276,6	-\$ 357,5
Dotación	\$ 77,9	\$ 76,6	\$ 71,6
Discriminación	-\$ 326,6	-\$ 357,2	-\$ 431,2
Interacción	-\$ 1,5	\$ 4,1	\$ 2,2

Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2010, 2011 y 2012

Por otro lado, el componente de discriminación contrarresta por completo el efecto dotación positivo en el salario de las mujeres, ya que reduce en \$431,2 – equivalente a 1,2 veces la brecha – el salario por hora de las mujeres, aumentando la brecha de forma negativa para ellas. Este fenómeno se ve para todos los años anteriores<sup>(64)</sup>.

## 2.2 Trabajadores Independientes

Se ha estudiado por separado el caso de los trabajadores independientes<sup>(65)</sup>, debido a que en el análisis descriptivo fueron las categorías que mostraron las mayores brechas salariales entre hombres y mujeres.

A diferencia de lo que ocurre para el total de Ocupados, en el caso de los trabajadores independientes tanto el componente dotación como el de discriminación van en la misma dirección y aumentan la brecha salarial entre hombres y mujeres. No obstante lo anterior, el componente dotación sólo explica alrededor del 10% de la brecha, por lo que el restante 90% corresponde al componente discriminación.

**GRÁFICO 27: DESCOMPOSICIÓN DE BRECHAS SALARIALES POR HORA PARA OCUPADOS INDEPENDIENTES (PESOS DE OCTUBRE DE CADA AÑO)**



Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2010, 2011 y 2012.

**64.** El efecto interacción además de ser pequeño y no tener una tendencia clara, generalmente no resulta significativo a los niveles tradicionales, por lo que será ignorado en los análisis. Por su parte, y para todas las estimaciones, tanto el componente de dotación como el de discriminación son significativos al 95% de confianza o más.

**65.** Trabajadores independientes agrupa a Empleadores y trabajadores por Cuenta Propia.

En particular para el año 2012, las mujeres independientes ganaron \$438,2 por hora menos que los hombres, de los cuales sólo \$42,8 corresponde al componente dotación, lo que quiere decir que dentro de este grupo de análisis, las mujeres se encuentran menos “dotadas” que los hombres. Aun así, la brecha salarial es principalmente explicada por el componente de discriminación el cual es equivalente a \$370 por hora aproximadamente (ver tabla 16).

**TABLA 16: DESCOMPOSICIÓN DE BRECHAS SALARIALES POR HORA DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES (PESOS DE OCTUBRE DE CADA AÑO)**

	2010	2011	2012
Salario promedio por hora hombres	\$ 1.204,0	\$ 1.271,3	\$ 1.389,3
Salario promedio por hora mujeres	\$ 825,3	\$ 929,7	\$ 951,1
Diferencia %	-31,5%	-26,9%	-31,5%
Diferencia \$	-\$ 378,7	-\$ 341,6	-\$ 438,2
Dotación	-\$ 33,9	-\$ 30,4	-\$ 42,8
Discriminación	-\$ 326,1	-\$ 308,2	-\$ 369,5
Interacción	-\$ 18,7	-\$ 3,0	-\$ 25,9

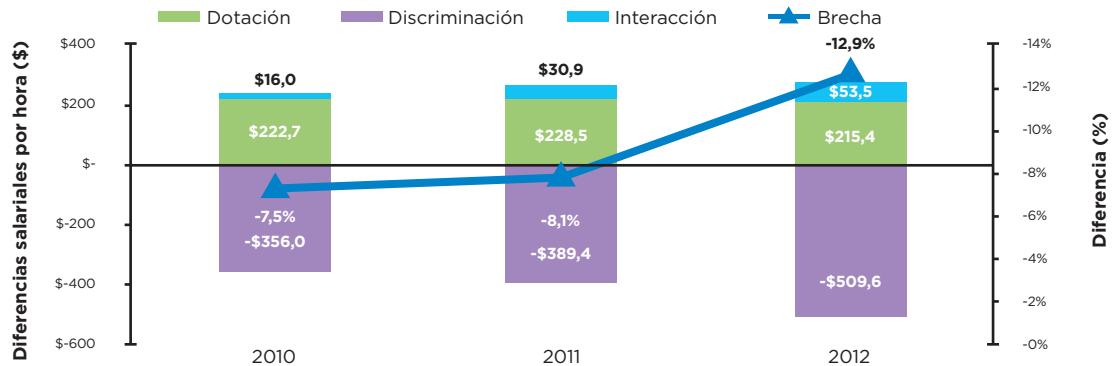
Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2010, 2011 y 2012

En el conjunto de trabajadores y trabajadoras independientes, dentro del componente dotación, las mujeres registran mayor educación promedio, pero es contrarrestada por una menor experiencia laboral de éstas, lo que en consecuencia implica que la dotación promedio afecta negativamente el ingreso medio femenino y refleja una mayor brecha que en el caso del total de Ocupados.

### 2.3 Asalariados

Finalmente, al realizar las estimaciones para el grupo de Asalariados se observa una reducción importante de la brecha en relación al total de Ocupados y a los trabajadores independientes, ubicándose entre -7,5% para el año 2010 y -12,9% para el año 2012 (ver gráfico 30).

**GRÁFICO 28: DESCOMPOSICIÓN BRECHAS SALARIALES POR HORA DE OCUPADOS ASALARIADOS (PESOS DE OCTUBRE DE CADA AÑO)**



Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2010, 2011 y 2012.

Para el año 2012, el salario promedio por hora de las mujeres fue \$240,8 menos que el de los hombres. Esta diferencia es, al igual que para el total de Ocupados, contrarrestada por el componente dotación, el que corresponde a \$215,4 – equivalente a 0,9 veces la brecha –, es decir, la mayor “dotación” de las mujeres reduce la brecha aproximadamente \$215 por hora. Por su parte, el componente discriminación – equivalente a 2,1 veces la brecha – contrarresta al componente de dotación y aumenta la brecha salarial en \$509,6 por hora. Por lo tanto, la brecha salarial de un -12,9% para los Asalariados el año 2012 se explica a partir de la suma de los tres componentes (ver tabla 17).

**TABLA 17: DESCOMPOSICIÓN DE BRECHAS SALARIALES POR HORA DE ASALARIADOS (PESOS DE OCTUBRE DE CADA AÑO)**

	2010	2011	2012
Salario promedio por hora hombres	\$ 1.555,7	\$ 1.705,3	\$ 1.860,7
Salario promedio por hora mujeres	\$ 1.438,4	\$ 1.566,3	\$ 1.619,9
Diferencia %	-7,5%	-8,1%	-12,9%
Diferencia \$	-\$ 117,3	-\$ 139,0	-\$ 240,8
Dotación	\$ 222,7	\$ 228,5	\$ 215,4
Discriminación	-\$ 356,0	-\$ 398,4	-\$ 509,6
Interacción	\$ 16,0	\$ 30,9	\$ 53,5

Fuente: INE, Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2010, 2011 y 2012

Para el total de Asalariados, la variable que explica el efecto dotación positivo para las mujeres corresponde a la variable de años de educación.

Podemos concluir que en el caso de los Asalariados ocurre el mismo fenómeno observado en el total de Ocupados, donde el efecto dotación reduce la brecha, pero logra ser completamente contrarrestado por el efecto discriminación.

### 2.3.1 Asalariados según condiciones contractuales

Para el grupo de los Asalariados se han definido dos perfiles de estudio con el fin de observar cómo cambia la brecha salarial bajo distintos regímenes contractuales. Se ha definido como el perfil 1 a los Asalariados que al momento de la encuesta tenían un contrato escrito e indefinido y percibían cotizaciones de seguridad social (pensión), salud y seguro de cesantía. Por su parte, el perfil 2 corresponde a todos los Asalariados que no cumplieron las condiciones para pertenecer al perfil 1. Para el año 2012, de un total de 30.275 Asalariados, el 56,5% cumplía con las condiciones para pertenecer al perfil 1, mientras que el restante 43,5% que no las cumplía fue asignado al perfil 2.

Las mujeres pertenecientes al perfil 1 recibieron en 2012 \$220,6 por hora menos que sus pares hombres en igual año. Esto es nuevamente explicado por el componente discriminación –correspondiente a 2,2 veces la brecha –, el cual contrarresta por completo el efecto positivo que tiene la mayor dotación media femenina en el salario por hora de las mujeres (ver tabla 18).

**TABLA 18: DESCOMPOSICIÓN DE BRECHAS SALARIALES POR HORA DE ASALARIADOS EN EL PERFIL 1 (PESOS DE OCTUBRE DE CADA AÑO)**

	2010	2011	2012
Salario promedio por hora hombres	\$ 1.745,6	\$ 1.885,2	\$ 2.045,3
Salario promedio por hora mujeres	\$ 1.592,8	\$ 1.739,0	\$ 1.824,7
Diferencia%	-8,8%	-7,8%	-10,8%
Diferencia \$	-\$ 152,8	-\$ 146,2	-\$ 220,6
Dotación	\$ 264,3	\$ 276,0	\$ 224,6
Discriminación	-\$ 433,0	-\$ 462,2	-\$ 478,3
Interacción	\$ 15,9	\$ 39,9	\$ 33,1

Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2010, 2011 y 2012

Por su parte, las brechas salariales de los asalariados pertenecientes al perfil 2 han mostrado una tendencia a la baja durante los períodos de análisis, llegando incluso a revertirse en el año 2012. Es así como las mujeres pertenecientes al perfil 2 recibieron en promedio un salario superior a sus pares hombres equivalente a \$107,1 por hora durante el año 2012. En este caso, el efecto dotación incide positivamente en el ingreso medio de las mujeres en alrededor de \$219 por hora –equivalente a 2,0 veces la brecha –. A diferencia de los casos revisados anteriormente, se aprecia que el efecto discriminación es contrarrestado completamente por el efecto dotación, el que corresponde a \$147,1 – equivalente a 1,4 veces la brecha del perfil 2 – (ver tabla 19).

**TABLA 19: DESCOMPOSICIÓN DE BRECHAS SALARIALES POR HORA DE ASALARIADOS EN EL PERFIL 2 (PESOS DE OCTUBRE DE CADA AÑO)**

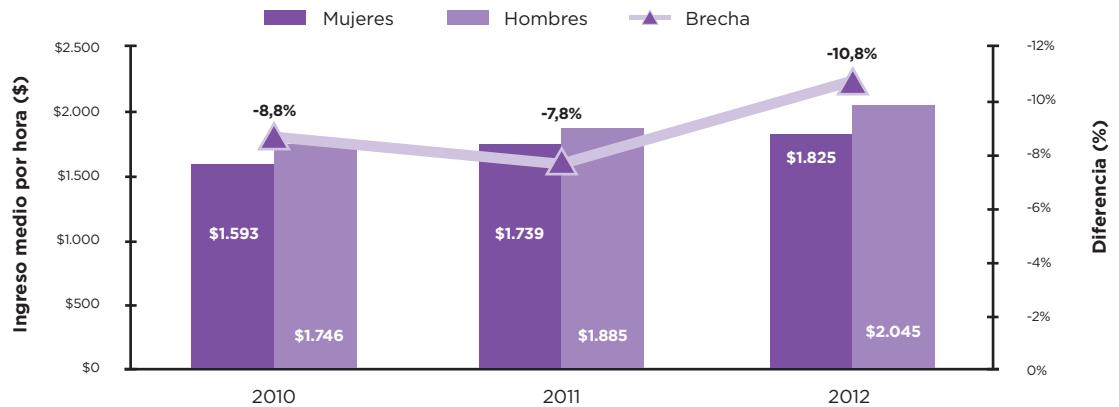
	2010	2011	2012
Salario promedio por hora hombres	\$ 1.349,8	\$ 1.474,6	\$ 1.466,1
Salario promedio por hora mujeres	\$ 1.203,3	\$ 1.438,4	\$ 1.573,2
Diferencia%	-10,9%	-2,5%	7,3%
Diferencia \$	-\$ 146,5	-\$ 36,2	\$ 107,1
Dotación	\$ 178,3	\$ 188,7	\$ 219,3
Discriminación	-\$ 369,9	-\$ 257,5	-\$ 147,1
Interacción	\$ 45,0	\$ 32,5	\$ 34,9

Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2010, 2011 y 2012.

Al comparar ambos perfiles se puede apreciar que, en promedio, los Asalariados pertenecientes al perfil 1 reciben salarios por hora significativamente más altos que los Asalariados del perfil 2, diferencia observada incluso entre hombres y mujeres de distintos perfiles: las mujeres del perfil 1 ganan en promedio más que los hombres que pertenecen al perfil 2. Además, se puede apreciar que las brechas exhibidas en el perfil 2 son considerablemente menores que las brechas del perfil 1 para todos los períodos de análisis. En definitiva, pese a que en el perfil 2 se aprecian menores ingresos, los salarios percibidos por hombres y mujeres se encuentran distribuidos de manera más homogénea que entre los hombres y mujeres del perfil 1.

Otro aspecto interesante de analizar corresponde al quiebre de la brecha en el período 2011 en el perfil 1, donde se observa una caída significativa de la brecha y un alza posterior en 2012: en este caso pasa de una brecha de -8,8% en 2010 a una brecha de -7,8% en 2011, para aumentar fuertemente en 2012 a una brecha de -10,8%, superando el nivel inicial de 2010 (ver gráfico 31); en el caso del perfil 2 se puede apreciar que la caída de la brecha es continua en todos los períodos: parte con una brecha de -10,9% en 2010 para bajar a una brecha de -2,5% en 2011, llegando a 7,3% en el año 2012, revirtiendo la brecha salarial a favor de las mujeres. De todos modos, es importante recalcar que en ambos perfiles se mantiene la lógica de un efecto discriminación que supera al efecto dotación, lo que produce una brecha salarial negativa para las mujeres en casi todos los años, generada por discriminación y no por diferencias de productividad<sup>(66)</sup>.

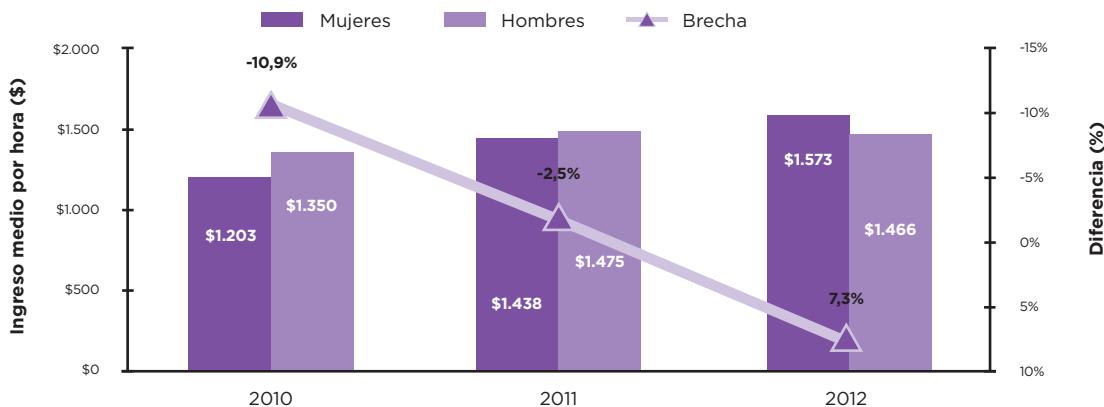
**GRÁFICO 29: BRECHAS SALARIALES POR HORA ASALARIADOS PERFIL 1  
(PESOS DE OCTUBRE DE CADA AÑO)**



Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2010, 2011 y 2012.

<sup>66</sup> Como una medida aproximada a partir de una función de los años de educación y la experiencia laboral.

**GRÁFICO 30: BRECHAS SALARIALES POR HORA ASALARIADOS PERFIL 2  
(PESOS DE OCTUBRE DE CADA AÑO)**



Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2010, 2011 y 2012.

La pronunciada disminución de la brecha el año 2011 invita a deducir que el aumento de ocupación femenina durante el período de estudio fue consecuencia más bien de una mayor demanda laboral. Ahora bien, esta mayor demanda presionó en mayor medida los salarios de las Asalariadas con menos protección laboral (perfil 2), puesto que registraron un mayor ritmo de crecimiento en los ingresos medios que las asalariadas con mayor protección (perfil 1). Al comparar con el ingreso medio de los hombres del perfil 2, las mujeres también registraron una mayor expansión, lo que derivó en una brecha salarial positiva para las mujeres.

### 3. Síntesis

Con el fin de testear si el origen de las brechas salariales proviene de diferencias de productividad o discriminación, se ha utilizado la descomposición de brechas salariales de Oaxaca-Blinder para el análisis realizado, la cual considera tres componentes de la brecha: dotación, discriminación e interacción, los cuales permiten encontrar los determinantes que explican las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres.

Para controlar por la posibilidad de que un grupo trabaje en promedio más horas que otro, se ha utilizado como variable que mide el ingreso laboral al salario por hora percibido por los individuos en la ocupación principal. De esta forma, es posible identificar separadamente los efectos de dotación y discriminación, que son los de interés para realizar inferencia.

Los resultados muestran que, para los diferentes perfiles de estudio, las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres son principalmente explicadas por el componente discriminación que reduce significativamente el salario por hora percibido por las mujeres.

En los grupos del total de Ocupados y de Asalariados se repite la misma lógica respecto a la brecha salarial: el componente de dotación siempre juega a favor de las mujeres, es decir, las mujeres se encuentran en promedio más “dotadas” que los hombres, por lo que dicho componente reduce la brecha en todos los perfiles estudiados. En contraposición, el componente discriminación es el que explica la brecha en su totalidad, puesto que dicho componente incide negativamente en el ingreso medio por hora femenino, anulando el efecto dotación sobre el ingreso por hora.

En cambio, en el grupo de los trabajadores independientes se puede observar que los componentes dotación y discriminación, van en la misma dirección. Aun así, discriminación es el que explica en mayor medida la brecha salarial.

Finalmente, al revisar la información que ofrece la NESI, si separamos a los Asalariados según sus condiciones contractuales, podemos observar que quienes tienen contrato escrito e indefinido y perciben prestaciones de salud, seguridad social y seguro de cesantía, en promedio ganan un mayor salario por hora. Sin embargo, la brecha salarial entre hombres y mujeres es de considerable mayor magnitud que en el grupo de Asalariados que no cumple con estos requerimientos. En línea con los otros perfiles, la brecha de ingresos desfavorable para las mujeres también se explica principalmente por un efecto discriminación por sobre el efecto dotación.

## CONCLUSIONES

El análisis de la estructura ocupacional evidenció que la participación de las mujeres chilenas en el mercado del trabajo continúa siendo especialmente baja, tanto en comparación con la participación de los hombres como a la participación de las demás mujeres de América Latina.

El aumento leve, pero sostenido, de la tasa de ocupación femenina refuerza la idea de que el sistema de roles cambia y se adapta en función de las transformaciones sociales y económicas. De todos modos, no se debe perder de vista que este aumento lleva a tasas de ocupación laboral femenina todavía sensiblemente bajas. De hecho, al año 2012 la población Inactiva de mujeres ascendía al 52,3%, lo que implica que más de la mitad de la población femenina en edad de trabajar remuneradamente no estaba disponible para entrar al mercado laboral.

La caracterización a partir de los perfiles elaborados permite constatar e identificar la presencia de segmentación y segregación ocupacional en el mundo laboral en función del género. Según lo observado en los datos descriptivos, el trabajo femenino tiende a concentrarse en determinadas actividades. Además, ellos y ellas acceden a ocupaciones que se caracterizan por contar con diferentes condiciones laborales. La segregación horizontal del mercado laboral contribuye a perpetuar los estereotipos de género relacionados con los roles apropiados para las mujeres: orientadas a los temas sociales, de cuidado y reproducción. El hecho de que el sector de Trabajo Doméstico esté ocupado de forma mayoritaria por mujeres ejemplifica de forma más clara cómo la división sexual del trabajo contribuye a su vez a moldear los espacios laborales. El sector primario es el tercero en importancia porcentual de la ocupación femenina, tras el sector terciario (85,3%) y el sector secundario (9,8%). Es importante relevar que la distribución porcentual de la ocupación

masculina es más equitativa que la de las mujeres: ellos se ubican en los sectores terciario, secundario y primario con un 54,7%, 27,5% y 17,8%, respectivamente. Es decir, las mujeres tienen una muy baja participación porcentual en los sectores de extracción de materias primas y en el sector industrial de la economía chilena.

La segmentación laboral y la segregación sexual del mercado, que combina factores de mercado con atribuciones culturales, reflejan la existencia de sectores económicos feminizados.

La segregación vertical del mercado laboral se evidencia en el peso relativo de las personas en los cargos de jefaturas (“miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas”), según sexo donde sólo el 24,6% de estos puestos son ocupados por mujeres. A su vez, se puede comprobar la segregación horizontal del mercado laboral en los altos cargos, pues un 23,9% de las mujeres en estas posiciones trabaja en el sector enseñanza (directoras de colegio, jefas de UTP o de carrera, entre otras ocupaciones).

Las brechas salariales que existen entre ambos sexos, por su parte, son de gran relevancia en tanto existen en todos los sectores económicos y ocupaciones, siendo negativas para las mujeres. Los datos demostraron que las mujeres en Chile presentan mayor capital humano que los hombres, al menos en lo que se refiere a la educación formal, pues las encuestas analizadas no permiten conocer de forma directa las capacitaciones que trabajadores y trabajadoras reciben a lo largo de su desempeño profesional. Así, aun cuando ellas poseen un capital humano mayor que el de los hombres, en promedio sus remuneraciones son más bajas, situación producida en parte porque acceden en menor medida a posiciones de poder dentro de las organizaciones donde se desem-

peñan. El enfoque del capital humano es de gran relevancia para ser utilizado en el análisis de brechas, pues, si bien es evidente que a mayor capital humano mayor remuneración, en el caso de las mujeres a igual o superior capital humano que sus pares varones, en promedio, reciben salarios menores. Esta situación reflejaría problemas de subutilización de capital humano y sus consecuencias negativas sobre la productividad del país.

La descomposición de las brechas salariales utilizando la metodología propuesta por Oaxaca-Blin-der entregó una buena aproximación para conocer cuánto interfieren en las brechas el componente dotación, el componente discriminación y el componente interacción. Según el modelo, las brechas salariales en todos los perfiles estudiados son principalmente explicadas por una prevalencia del efecto discriminación desfavorable a las mujeres. El efecto discriminación dice relación con aspectos no observables y que inciden en los retornos o compensaciones recibidas por transar trabajo en el mercado.

Además, se evidencia que en promedio las mujeres registran mayores niveles de educación que los hombres, lo que se traduce en mayor nivel de dotación de capital humano y que en consecuencia incide favorablemente en su ingreso medio. Ahora bien, en el caso de los trabajadores independientes se observa una menor permanencia en el trabajo actual de las mujeres en el mercado laboral, que podría estar asociada a intermitencias provocadas, la mayoría de las veces, por las responsabilidades de cuidado y domésticas que a ellas socialmente se les asigna, lo que explicaría que el componente dotación sea favorable a los hombres. Este último punto se explica porque ellos acumulan mayor experiencia relativa que las mujeres, debido a que sus trayectorias laborales son en promedio más constantes.

En una perspectiva más general, este estudio permite observar que la inserción de la mujer en el espacio laboral viene condicionada desde fuera y dentro del mercado del trabajo.

Desde fuera del mercado del trabajo, se aprecian grandes diferencias en el total de población económicamente inactiva al desagregar esta categoría por sexo. E incluso más allá del valor absoluto, resulta relevante que la mayor parte de las mujeres argumente razones familiares (usualmente asociadas a tareas domésticas en el hogar y al cuidado de otras personas) para no buscar empleo ni estar disponibles para aceptar alguno. La distinción entre Inactivos habituales y potenciales en este caso muestra que más del 80% de las mujeres inactivas no estaría disponible para trabajar, aún con la circunstancia de un empleo disponible. Que el sistema de roles atribuya a las mujeres el hacerse cargo de las tareas de reproducción del hogar origina arreglos en los hogares que representan una barrera a la inserción de la mujer en la esfera productiva.

De manera complementaria, dentro del mercado del trabajo la inserción de la mujer de todos modos es desigual en relación a la situación del hombre. A partir del modelo de descomposición de brechas salariales se encuentra evidencia de que en todas las categorías la brecha salarial entre hombres y mujeres se explica a partir del componente discriminación, e incluso en el caso de todos los trabajadores, a excepción de los Independientes, la brecha es amortiguada por el efecto Dotación, que juega a favor de las mujeres.

En función de lo anterior, tanto la evidencia de la inserción diferenciada de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, así como la presencia de un factor discriminación en la brecha salarial entre ambos, plantea importantes desafíos socioculturales y de política pública, que a su vez deben ir acompañados de una producción estadística que logre visibilizar crecientemente estos fenómenos, de manera de contribuir al acceso y permanencia en igualdad de condiciones en el mercado laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L. y Valenzuela M.E. 2006. Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina en Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo OIT.
- Alós Moner, R. 2008. Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. Cuadernos de Relaciones Laborales 26, núm. 1, pp. 123-148.
- Amarante, V., y Espino, A. 2004. La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados. Uruguay, 1990-2000. Desarrollo Económico, 109-129.
- Atal, J., Ñopo, H. y Winder, N. 2009. New century, old disparities: gender and ethnic wage gaps in Latin America [pdf] IDB Working Papers Series N° 109: IDB. Disponible en: <http://idb-docs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=2230955> [Fecha de acceso: 12 de diciembre, 2012.]
- Baquero, J., Guataquí, J., y Sarmiento, L. 2000. Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Barraza, N. 2010. Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Barranquilla: Instituto de Estudios Económicos del Caribe.
- Baum, C. F. 2006. An introduction to modern econometrics using Stata. Stata Press.
- Becker, G. 1964. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Nueva York: National Bureau of Economic Research.
- Benven, E. y Perticará, M. 2007. Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile [pdf]. Santiago:UAH. Disponible en: <http://www.economiaynegocios.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2010/07/inv180.pdf> [Fecha de acceso: 12 de diciembre, 2012].
- Blinder, A. S. 1973. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. Journal of Human resources, 436-455.

- BM, Sernam y BID. 2007. Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer. Diagnóstico de Género - Chile. Santiago: BM, Sernam y BID.
- Bosio, G. 2009. Temporary employment and wage gap with permanent jobs: evidence from quantile regression. Department of Economics and Business Studies. University of Milan.
- Butler, J. 2007. El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Barcelona: Ediciones Paidós.
- CEOC. 2009. Inserción de la Mujer al Mercado laboral en Chile. Estudios de Economía Regional. Año 2, n°7. Talca: UTAL. Disponible en: [http://www.ceoc.cl/pdf/Boletines\\_Economia/2009/julio\\_2009.pdf](http://www.ceoc.cl/pdf/Boletines_Economia/2009/julio_2009.pdf) [Fecha de acceso: 4 de enero de 2013].
- **Cepal.**
  - 2001. Panorama Social de América Latina [pdf]. Santiago: Cepal. Disponible en: [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/7924/Capitulo\\_V\\_2001.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/7924/Capitulo_V_2001.pdf) [Fecha de acceso: 21 de abril de 2012].
  - 2002. Roads towards gender equity in LA and the Caribbean [pdf]. D.F. México: Eclac. Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/14957/lcl2114i.pdf> [Fecha de acceso: 27 de abril de 2012].
  - 2009. Panorama Social de América Latina. [pdf]. Santiago: Cepal. Disponible en: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/9/37839/P37839.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl> [Fecha de acceso: 22 de abril de 2012].
  - 2010 La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir. Trigésimo tercer período de sesiones de la Cepal, Brasilia, 30 de mayo a 1 de junio de 2010. [pdf]. Santiago: Cepal. Disponible en: [http://www.cepal.org/publicaciones/xml/0/39710/100604\\_2010-114-SES.33-3\\_La\\_hora\\_de\\_la\\_igualdad\\_doc\\_completo.pdf](http://www.cepal.org/publicaciones/xml/0/39710/100604_2010-114-SES.33-3_La_hora_de_la_igualdad_doc_completo.pdf) [Fecha de acceso: 22 de abril de 2012].
  - 2011. Panorama Social de América Latina. [pdf]. Santiago: Cepal. Disponible en: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/45171/P45171.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl&-base=/cooperacion/tpl/top-bottom.xslt> [Fecha de

acceso: 7 de enero de 2013].

- Colmenares, M. 2006. Segregación en el empleo por sexo, salario y ocupación en los modelos de industrialización de las regiones centro-occidente y fronteriza, *Frontera Norte*, 18 (35). Tijuana: México.
- De Oliveira, O. y Ariza, M. 2000. Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos, en De la Garza, E. (Ed.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica: D.F. México.
- Di Pascale, E. y Atucha, A. 2003. Brechas de ingresos entre géneros: el caso de la ciudad de Mar del Plata. *Faces*, año 7 n°12. pp.29-50. Disponible en: [http://nulan.mdp.edu.ar/82/1/FACES\\_n12\\_27-48.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/82/1/FACES_n12_27-48.pdf) [Fecha de acceso: 14 de enero de 2013].
- **Dirección del Trabajo:**
  - 2005. *Mujer y trabajo*, compendio de estadísticas según sexo. Aporte al debate laboral n° 18 [pdf]. Disponible en: [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-88456\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-88456_recurso_1.pdf) [Fecha de acceso: 14 de enero de 2013].
  - 2013. *Compendio de series estadísticas, 1990-2013*. Capítulo I. Sindicalismo. Santiago: Gobierno de Chile.
- Ehrenberg, R. y Smith, R. 2011. *Modern Labor Economics, Theory and Public Policy*. 11th edn. Prentice Hall.
- Employment and European Social Fund. 2002. *Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects*. Employment and social affairs. European Commission. Luxembourg: European Union.
- Fernández-Huerta, E. 2010. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, vol. LXIX, núm. 273, julio-septiembre, 2010, pp. 115-150. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Fortin, N., Lemieux, T. y Firpo, S. 2010. *Decomposition methods in economics*. National Bureau of Economic Research. National Bureau of Economic Research. Working Paper 16045. [pdf]. Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w16045> [Fecha de acceso: 7 de marzo de 2013].
- Friedman, J. et al. 2011. *Openness, wage gaps and unions in Chile: A micro econometric analysis*. Segunda Conferencia regional de Iniciativa Internacional de Colaboración Comercial y Empleo (Icrite), organizado por la Cepal, la OCDE y el Banco Mundial, 14 y 15 de junio 2010, Santiago de Chile.

- Fuentes, J., Palma, A. y Montero, R. 2005. Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*, 32(2). Disponible en: [http://www.captura.uchile.cl/bitstream/handle/2250/12143/Jeanette\\_Fuentes.pdf?sequence=1](http://www.captura.uchile.cl/bitstream/handle/2250/12143/Jeanette_Fuentes.pdf?sequence=1) [Fecha de acceso: 14 de enero de 2013].
- Gálvez, T. 2001. Aspectos económicos de la equidad de género [pdf]. Santiago: Cepal. Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/7374/lcl1561e.pdf> [Fecha de acceso: 17 de enero de 2013].
- García, K. 2008. Discriminación salarial por género en México [pdf]. Tijuana. Disponible en: [http://docencia.colef.mx/system/files/Tesis%20MEA\\_Karina%20Jazmin%20Garc%C3%A9%20Berm%C3%BAdez.pdf](http://docencia.colef.mx/system/files/Tesis%20MEA_Karina%20Jazmin%20Garc%C3%A9%20Berm%C3%BAdez.pdf) [Fecha de acceso: 27 de abril de 2012].
- Garro N. y Rodríguez E. 1995. Discriminación salarial y segregación ocupacional. La mujer asalariada en México, 1987-1993. *Análisis Económico*, XII (27) pp.105-126.
- Giménez, G. 2005. La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe. *Revista de la Cepal* N° 86 [pdf]. Santiago: Cepal. Disponible en: [http://www.oei.es/etp/dotacion\\_capital\\_humano\\_AL\\_cepal.pdf](http://www.oei.es/etp/dotacion_capital_humano_AL_cepal.pdf) [Fecha de acceso: 27 de abril de 2012].
- Greene, W. 2003. *Econometric Analysis*, 6th ed. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Hakim, C. 1992. Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour. *European Sociological Review*, Vol. 8 No. 2, September 1992, pp. 127-152. Oxford University Press.
- Heckman, J. 1979. Sample Selection Bias as a Specification Error. *JSTOR Econometrica*, vol. 47, No. 1, pp. 153-162.
- **INE:**
  - 2010. Nueva Encuesta Nacional de Empleo, Manual conceptual y metodológico. [pdf]. Disponible en: [http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/mercado\\_del\\_trabajo/empleo/metodologia/pdf/031110/manual\\_metodologico031110.pdf](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/metodologia/pdf/031110/manual_metodologico031110.pdf) [Fecha de acceso: 6 de marzo de 2013].
  - 2011. Vigencia del concepto Capital Humano: Hacia una medición acorde con el advenimiento de la sociedad del conocimiento [pdf]. Santiago: INE. Disponible en: [http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/estudios\\_y\\_documentos/do](http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/estudios_y_documentos/do)

cumentostrabajo/capital\_humano.pdf [Fecha de acceso: 8 de enero de 2013].

- Jann, B. 2008. A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. Swiss Federal Institute of Technology Zurich, Sociology Working Paper No 5.
- Lago, I. 2002. La discriminación salarial por razones de género: Un análisis empírico del sector privado en España. Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones. Reis 98/02 pp. 171-196.
- Landerretche, O., Lillo, N., & Puentes, E. 2013. The Union Effect on Wages in Chile: A Two-Stage Approach Using Panel Data. Labour, 27(2), 164-191.
- López, J., García, I. y Sanso, M. 2008. Análisis de las diferencias salariales entre trabajadores indefinidos. Revista de Economía Aplicada, vol. XVI, núm. 1, pp. 93-135.
- Manning, A. 2003. Monopsony in Motion. Nueva Jersey: Princeton.
- Mauro, A. 2004. Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorrido de las mujeres [pdf] Santiago: Cepal Disponible en: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/0/19730/lcl2177e.pdf> [Fecha de acceso: 8 de enero de 2013].
- Milosavljevic, V. 2007. Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y Tendencias en América Latina [pdf]. Santiago: Cepal. Disponible en: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/2/29382/P29382.xml&base=/mujer/tpl/top-bottom-estadistica.xslt> [Fecha de acceso: 27 de abril de 2013].
- **Mincer, J.:**
  - 1974. Schooling Experience and Earning. Columbia University Press, New York.
  - 1984. Human Capital and Economic Growth. Economics of Education Review, vol. 3, no. 3.
- Ministerio de Planificación. 2008. Brechas salariales por cuantil de ingreso, 2000-2006. Informe final. Santiago: Gobierno de Chile. [pdf]. Disponible en: <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/genero/brech-salariales-por-cuan-til-de-ingreso-2000-2006.pdf> [Fecha de acceso: 5 de marzo de 2013].
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2005. Discriminación salarial contra la mujer: ¿Un problema de segregación ocupacional y sectorial? Santiago: Gobierno de Chile.

- **Motellón, E. y López-Bazo, E. :**
  - s/f. Discriminación por género en el acceso a la contratación indefinida. [pdf]. Barcelona: Universidad de Barcelona. Disponible en: <http://www.alde.es/encuentros/anteriores/viiiieea/trabajos/m/pdf/motellon.pdf> [Fecha de acceso: 13 de marzo de 2013].
  - s/f. Discriminación salarial por tipo de contrato. Efectos en el conjunto de la distribución. [pdf]. Barcelona: Universidad de Barcelona. [http://www.webmeets.com/files/papers/SAE/2005/228/sae2005\\_Eli\\_def.pdf](http://www.webmeets.com/files/papers/SAE/2005/228/sae2005_Eli_def.pdf) [Fecha de acceso: 13 de marzo de 2013].
- Muchnick, E.; Vial, I.; Strüver, A.; Harbat, B. 1991. Oferta de Trabajo Femenino en Santiago. Cuadernos de Economía, 28 (85), 463-489.
- **Oaxaca, R.**
  - 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
  - 2007. The challenge of measuring labor market discrimination against women. *Swedish Economic Policy Review*, 14(1), 199.
  - Oaxaca, R., y Ransom, M. R. 1999. Identification in detailed wage decompositions. *Review of Economics and Statistics*, 81(1), 154-157.
- **OCDE:**
  - 2002. Women at work: Who are they and how are they faring? Chapter 2. Pp. 63-123. *Employment Outlook*.
  - 2011. Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile. [online] Disponible en: <http://www.oecd.org/fr/chili/mejorespoliticasparaeldesarrolloperspectivasocdesobrechile.htm> [Fecha de acceso: 4 de mayo de 2012].
- **OIT:**
  - 2008. Chile: Tasa de participación laboral femenina entre las más bajas de América Latina [pdf]. OIT. Disponible en: <http://www.oitchile.cl/pdf/chile-mujer08.pdf> [Fecha de acceso: 15 de enero de 2013].
  - 2011. El trabajo decente en las micro y pequeñas empresas [pdf]. Santiago: OIT. Disponible en: <http://www.oitchile.cl/pdf/peq002.pdf> [Fecha de acceso: 15 de enero de 2013].
- Pagán, R. Sánchez, N. 2008. Diferencias salariales y presencia sindical en la empresa española. *INE España*. 50 (168), pp.361-391.
- Pateman, C. 1988. *The Sexual Contract*. Cambridge: Polity Press.

- Patrón, R. 2008. La educación como inversión y como actividad productiva formadora de recursos. Principales aspectos teóricos. Montevideo: Universidad de La República. Disponible en: <http://decon.edu.uy/publica/Notas/Nota21.pdf> [Fecha de acceso: 15 de enero de 2013].
- Perticará, M. 2009. Instrumentando mecanismos para facilitar la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Documento informe final en el marco de Bases de una Política Pública Orientada al Mejoramiento de los Índices de Empleo de Jóvenes entre 18 y 24 Años y de la Inserción de la Mujer en el Mercado de Trabajo Formal y Decente. Santiago.
- Perticará, M. y Astudillo, A. 2010. ¿Existen brechas salariales por género en Chile? Descomposición de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el contexto de regresiones por cuantiles. *Latin American Research Review*, vol. 45, (2), pp. 195-215.
- Perticará, M. y Bueno, I. 2009. Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque, *Revista Cepal* N° 99 [online] Disponible en: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/revista/noticias/articuloCEPAL/1/37911/P37911.xml&xsl=/revista/tpl/p39f.xsl&base=/tpl/top-botom.xslt> [Fecha de acceso: 27 de abril de 2012].
- PNUD. 2010. Desarrollo Humano en Chile. Género: Los desafíos de la igualdad. Santiago: PNUD.
- Quiñones, M. y Rodríguez, J.A. 2010. Rendimiento de la educación en las regiones colombianas: Un análisis usando la Descomposición Oaxaca-Blinder. Seminario de Economía Laboral de la Maestría en Economía Aplicada Promoción VIII, Universidad del Valle.
- Recio, A. 1999. La segmentación del Mercado Laboral en España, en Prieto y Miguélez (Eds.) 1999. *Las Relaciones de Empleo en España. Siglo XXI: Madrid*.
- Rendón, G., y Salas, C. 2000. Segregación y diferencias salariales por género. Hipótesis y evaluación empírica. Ponencia presentada en la VI Reunión Nacional de la Sociedad Mexicana de Demografía, Balance y Perspectivas de la Demografía Nacional ante el Nuevo Milenio, 31.
- Riveros, L. y Balmaceda, F. 1994. Discriminación en un mercado del trabajo segmentado: Diferencias salariales por género en El Salvador. *Estudios de Economía.*, 21, (2), pp.279-299.

- Rivas, F., y Rossi, M. (2000). Discriminación salarial en Uruguay (1991-1997). Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.
- Rubin, G. 1975. Thinking Sex: Notes for a Radical Theory of the Politics of Sexuality. En Carole, S. Vance, pleasure and Danger. Routledge & Kegan Paul.
- Ruggeri, G. y Yu, W. 2000. On the dimensions of human capital: an analytical framework, Atlantic Canada Economics Association Papers, vol. 29, Sackville, New Brunswick.
- Schultz, T. 1961. Investment in human capital. The American Economic Review, vol. 51, N° 1, Nashville, Tennessee, American Economic Association.
- Selamé, T. 2004. Mujeres: brechas de equidad y mercado de trabajo. Chile. Santiago: PNUD.
- Tenjo & Bernat. 2001. Evolución de las brechas salariales en seis países de América Latina [pdf]. Bogotá: Universidad Javeriana.
- Todaro, R. y Yáñez, S. 2004. El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de Género [pdf]. Santiago: Centros de Estudios de la Mujer, Santiago. Disponible en: [http://www.cem.cl/pdf/trabajo\\_interior.pdf](http://www.cem.cl/pdf/trabajo_interior.pdf) [Fecha de acceso: 27 de abril de 2012].
- Torresano Melo, D. I., Bara, R., & Luis, J. (2009). Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador en el año 2008.
- Valenzuela, M. E. 2000. La situación Laboral y el Acceso al Empleo de las Mujeres en el Cono sur en ¿Más y Mejores Empleos para las Mujeres? La Experiencia de los países del Mercosur y Chile [pdf] Santiago: OIT. Disponible en: <http://www.oit-chile.cl/pdf/publicaciones/igu/igu021.pdf> [Fecha de acceso: 22 de abril de 2012].
- Wainerman, C. 2003. Familia, Trabajo y Género. Un mundo de nuevas relaciones. Buenos Aires: UNICEF y Fondo de Cultura Económica.
- Wooldridge, J. 2002. Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data. Cambridge, MA: MIT Press.
- Yannoulas, S. 2005. Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina. Buenos Aires: IIPE-Unesco. Disponible en: [http://www.oei.es/etp/perspectivas\\_genero\\_politicas\\_formacion\\_insercion\\_laboral\\_AL.pdf](http://www.oei.es/etp/perspectivas_genero_politicas_formacion_insercion_laboral_AL.pdf) [Fecha de acceso: 27 de abril de 2012].

## ANEXOS

### Anexo I: descomposición de Oaxaca-Blinder

En síntesis, este método consiste básicamente en la estimación de una ecuación de ingresos para dos grupos de interés que se busque comparar, para luego utilizar dichas estimaciones para cuantificar y descomponer la diferencia en el ingreso observado del trabajo.

De esta forma, si definimos a  $Y_i^k$  como el salario por hora del individuo  $i$  del grupo  $k$  y  $X'_i$  como características personales de cada individuo que resulten determinantes del salario tenemos:

Ejemplo: años de educación, experiencia y sindicalización

$$Y_i^h = X_i^h \beta_i^h + \mu_i^h \quad (1)$$

$$Y_i^m = X_i^m \beta_i^m + \mu_i^m \quad (2)$$

Tal que  $m, h \in k$ .

Donde  $m$  corresponde al grupo de las mujeres y  $h$  define al grupo de los hombres.

Desde (1) y (2) es posible estimar también los determinantes del salario medio para cada uno de los grupos de estudio, en este caso, hombres y mujeres definidos como:

$$\bar{Y}^h = \bar{X}^h \hat{\beta}^h \quad (3)$$

$$\bar{Y}^m = \bar{X}^m \hat{\beta}^m \quad (4)$$

Luego, si restamos (3) con (4) obtenemos la brecha que existe entre los salarios promedio de hombres y mujeres:

$$B = \bar{Y}^h - \bar{Y}^m = \bar{X}^h \hat{\beta}^h - \bar{X}^m \hat{\beta}^m \quad (5)$$

La cual puede ser descompuesta de la siguiente forma:

$$B = \bar{Y}^h - \bar{Y}^m = (\bar{X}^h - \bar{X}^m) \hat{\beta}^m + (\hat{\beta}^h - \hat{\beta}^m) \bar{X}^m + (\bar{X}^h - \bar{X}^m) (\hat{\beta}^h - \hat{\beta}^m) \quad (6)$$

Donde, el primer término de (6)  $(\bar{X}^h - \bar{X}^m) \hat{\beta}^m$ , corresponde al componente dotación, el segundo término  $(\hat{\beta}^h - \hat{\beta}^m) \bar{X}^m$ , corresponde al componente discriminación y, finalmente, el tercer término  $(\bar{X}^h - \bar{X}^m) (\hat{\beta}^h - \hat{\beta}^m)$ , corresponde al componente de interacción.

## Anexo II: años de permanencia en el último empleo como proxy de la experiencia efectiva

Las dificultades asociadas a la medición de la experiencia laboral efectiva de los trabajadores ha llevado a la creación e inclusión en la literatura de la experiencia teórica o potencial que corresponde a:

$$\text{Experiencia potencial} = \text{edad} - \text{años de estudio} - 6$$

Ésta corresponde a una aproximación de la experiencia de una persona que ha trabajado todos los años de su vida desde que terminó de estudiar.

Como mencionamos con anterioridad, esto tiende a sobrestimar la experiencia efectiva de las personas, especialmente las mujeres. Dicha sobrestimación se explica porque no considera períodos de ausencia de la Fuerza de Trabajo asociados a responsabilidades familiares, lo que puede generar un sesgo de género en las estimaciones asociadas a esta variable (Oaxaca, 1973).

**TABLA 20: RESUMEN DE VARIABLES: AÑOS EN EL MISMO EMPLEO, EXPERIENCIA POTENCIAL, EDAD DE LA PERSONA Y AÑOS DE EDUCACIÓN PARA EL TOTAL DE OCUPADOS, AÑO 2012**

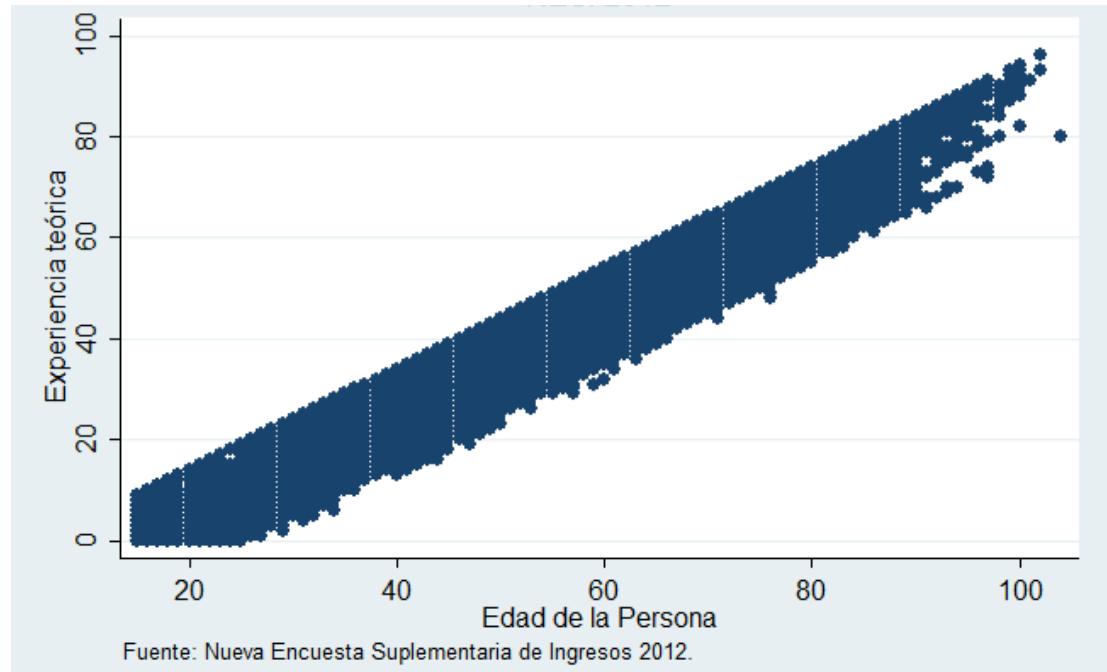
Variables	Hombre			Mujer			Total		
	Prom.	Máx.	Med.	Prom.	Máx.	Med.	Prom.	Máx.	Med.
Experiencia teórica	25,9	86,0	25,0	24,0	82,0	24,0	25,1	86,0	25,0
Años en el mismo empleo	8,0	75,0	3,6	6,6	71,9	2,9	7,5	75,0	3,3
Edad de la Persona	43,2	95,0	43,0	41,9	91,0	42,0	42,7	95,0	43,0
Años de Educación	11,3	22,0	12,0	11,9	22,0	12,0	11,6	22,0	12,0

Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos 2012.

Dentro de la sobrestimación de la experiencia potencial, se puede apreciar valores máximos excesivamente altos, mostrando individuos con 86 años de experiencia en el caso de los hombres y 82 en el caso de las mujeres, lo que tiene un correlato con las edades de las personas pertenecientes a la muestra, pero no necesariamente se apega a la experiencia laboral efectiva de los individuos.

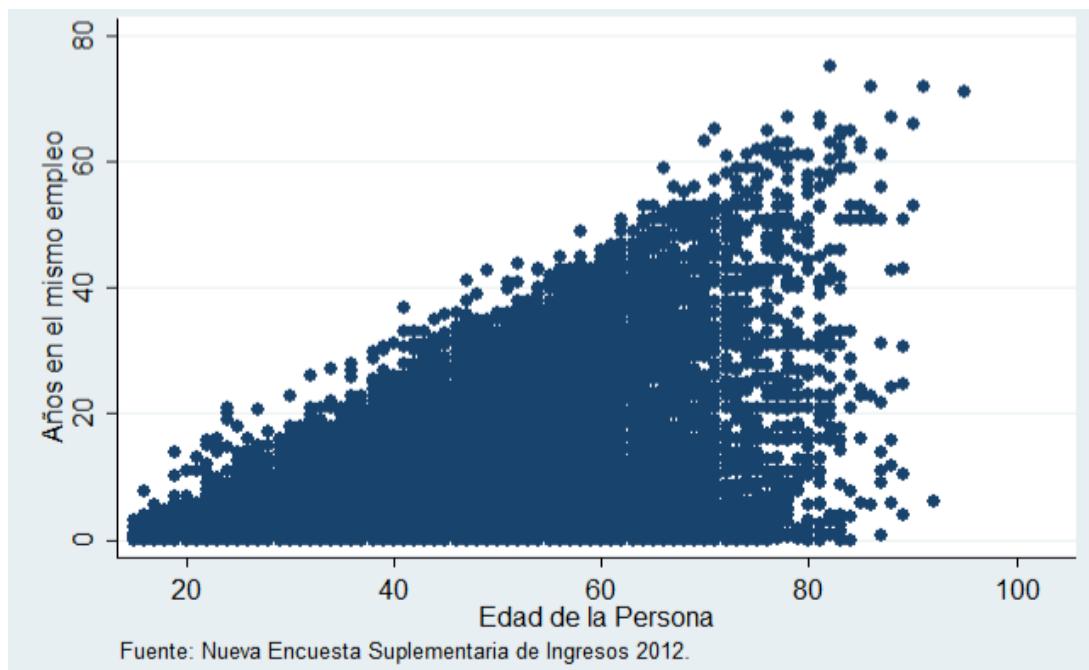
Debido a su construcción, la experiencia potencial tiene una perfecta relación positiva con la edad (ver gráfico 31), aspecto que no necesariamente es observable al utilizar años de permanencia en el mismo empleo (ver gráfico 32).

**GRÁFICO 31: RELACIÓN ENTRE EXPERIENCIA POTENCIAL Y EDAD, NESI 2012.**



Por otra parte, el cuestionario de la encuesta de empleo pregunta el mes y el año desde cuando el encuestado ha estado trabajando en su empleo, lo cual permite construir el tiempo de permanencia en el empleo. Ahora bien, uno de sus principales limitantes tiene relación con la existencia de personas que pese a su edad, muestran pocos años de “experiencia”, lo que puede ser significado de un cambio de trabajo y no de falta de experiencia. En este sentido, se puede apreciar un promedio considerablemente menor de 7,5 años de experiencia, respecto a lo obtenido utilizando la variable experiencia potencial, siendo a su vez, mayor el promedio de los hombres al de las mujeres.

**GRÁFICO 32: RELACIÓN ENTRE AÑOS DE PERMANENCIA EN EL ÚLTIMO EMPLEO Y EDAD, NESI 2012**



De esta forma, pese a que subestima la experiencia laboral efectiva de los individuos, ésta no tiene asociada un sesgo de género que pudiera afectar las estimaciones.

Anexo III: estimaciones

**TABLA 21: ECUACIÓN DE MINCER, AÑO 2010**

Variables	Total Ocupados	Total hombres	Total mujeres
Años de educación	0,105*** (0,001)	0,108*** (0,001)	0,108*** (0,001)
Años en el mismo empleo	0,025*** (0,001)	0,023*** (0,001)	0,028*** (0,001)
Años en el mismo empleo al cuadrado	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)
Sindicalizado	0,160*** (0,007)	0,157*** (0,009)	0,136*** (0,012)
Constante	5,785*** (0,011)	5,863*** (0,014)	5,624*** (0,018)
Observaciones	44.650	26.359	18.291

Standard errors in parentheses  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, trimestre OND 2010.

**TABLA 22: ECUACIÓN DE MINCER, AÑO 2011**

Variables	Total Ocupados	Total hombres	Total mujeres
Años de educación	0,105*** (0,001)	0,107*** (0,001)	0,110*** (0,001)
Años en el mismo empleo	0,024*** (0,001)	0,022*** (0,001)	0,024*** (0,001)
Años en el mismo empleo al cuadrado	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)
Sindicalizado	0,138*** (0,007)	0,133*** (0,009)	0,123*** (0,011)
Constante	5,873*** (0,011)	5,971*** (0,014)	5,687*** (0,018)
Observaciones	43.508	25.357	18.151

Standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: INE, Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, trimestre OND 2011.

**TABLA 23: ECUACIÓN DE MINCER, AÑO 2012**

Variables	Total Ocupados	Total hombres	Total mujeres
Años de educación	0,110*** (0,001)	0,111*** (0,001)	0,114*** (0,001)
Años en el mismo empleo	0,024*** (0,001)	0,022*** (0,001)	0,026*** (0,001)
Años en el mismo empleo al cuadrado	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Sindicalizado	0,203*** (0,008)	0,167*** (0,010)	0,189*** (0,014)
Constante	5,913*** (0,011)	6,015*** (0,014)	5,734*** (0,018)
Observaciones	43.137	25.104	18.033

Standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

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

**TABLA 24: DESCOMPOSICIÓN BRECHAS SALARIALES DE OAXACA DE OCUPADOS**

Variables	Total Ocupados		
	2010	2011	2012
Hombres	7,2878727*** (0,006)	7,3762636*** (0,006)	7,4579712*** (0,006)
Mujeres	7,1002814*** (0,007)	7,1861640*** (0,007)	7,2270334*** (0,006)
Diferencia	0,1875914*** (0,009)	0,1900997*** (0,009)	0,2309378*** (0,009)
Dotación	-0,0584300*** (0,004)	-0,0526322*** (0,004)	-0,0462303*** (0,005)
Años de Educación	-0,0775853*** (0,004)	-0,0704542*** (0,004)	-0,0713079*** (0,004)
Años en el mismo empleo	0,0349562*** (0,003)	0,0331644*** (0,003)	0,0339346*** (0,003)
Años en el mismo empleo al cuadrado	-0,0189831*** (0,002)	-0,0168986*** (0,002)	-0,0200868*** (0,002)
Sindicalizado	0,0031821*** (0,001)	0,0015562*** (0,001)	0,0112298*** (0,001)
Discriminación	0,2448949*** (0,008)	0,2455190*** (0,008)	0,2785625*** (0,008)
Años de Educación	-0,0125488 (0,021)	-0,0513146** (0,021)	-0,0811582*** (0,020)
Años en el mismo empleo	-0,0501558*** (0,016)	-0,0251582* (0,015)	-0,0505450*** (0,016)
Años en el mismo empleo al cuadrado	0,0246579*** (0,009)	0,0141692 (0,009)	0,0305414*** (0,009)
Sindicalizado	0,0060421 (0,006)	0,0043258 (0,006)	-0,0100207** (0,004)
Constante	0,2768995*** (0,024)	0,3034968*** (0,025)	0,3897450*** (0,024)
Interacción	0,0011265 (0,002)	-0,0027871 (0,002)	-0,0013943 (0,002)
Años de Educación	-0,0008596 (0,001)	-0,0031961** (0,001)	-0,0048601*** (0,001)
Años en el mismo empleo	0,0101798*** (0,003)	0,0049963 (0,003)	0,0101258*** (0,003)
Años en el mismo empleo al cuadrado	-0,0078440*** (0,003)	-0,0044421 (0,003)	-0,0096280*** (0,003)
Sindicalizado	-0,0003498 (0,000)	-0,0001452 (0,000)	0,0029678** (0,001)
Observaciones	44.650	43.508	43.137

Standard errors in parentheses  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, trimestre OND 2010, 2011 y 2012.

**TABLA 25: DESCOMPOSICIÓN BRECHAS SALARIALES DE OAXACA DE ASALARIADOS**

Variables	Total Asalariados		
	2010	2011	2012
Hombres	7,3496519*** (0,006)	7,4414942*** (0,006)	7,5287174*** (0,006)
Mujeres	7,2712626*** (0,008)	7,3564819*** (0,009)	7,3901387*** (0,008)
Diferencia	0,0783893*** (0,010)	0,0850122*** (0,010)	0,1385787*** (0,010)
Dotación	-0,1488449*** (0,005)	-0,1397519*** (0,005)	-0,1239491*** (0,005)
Años de Educación	-0,1472620*** (0,004)	-0,1381224*** (0,004)	-0,1336880*** (0,004)
Años en el mismo empleo	0,0093499*** (0,003)	0,0108253*** (0,003)	0,0094154*** (0,003)
Años en el mismo empleo al cuadrado	-0,0056418*** (0,001)	-0,0058322*** (0,001)	-0,0057482*** (0,001)
Sindicalizado	-0,0052910*** (0,001)	-0,0066225*** (0,001)	0,0060717*** (0,001)
Discriminación	0,2379447*** (0,009)	0,2436732*** (0,010)	0,2932982*** (0,009)
Años de Educación	-0,0995468*** (0,025)	-0,1759750*** (0,025)	-0,2387551*** (0,024)
Años en el mismo empleo	-0,0106495 (0,015)	-0,0269871* (0,015)	-0,0518800*** (0,014)
Años en el mismo empleo al cuadrado	0,0042841 (0,009)	0,0152923* (0,009)	0,0249604*** (0,008)
Sindicalizado	0,0244548*** (0,007)	0,0261579*** (0,007)	0,0151825*** (0,004)
Constante	0,3194021*** (0,030)	0,4051850*** (0,032)	0,5437905*** (0,029)
Interacción	-0,0107105*** (0,003)	-0,0189091*** (0,003)	-0,0307704*** (0,003)
Años de Educación	-0,0132224*** (0,003)	-0,0222418*** (0,003)	-0,0281999*** (0,003)
Años en el mismo empleo	0,0005443 (0,001)	0,0016091* (0,001)	0,0028621*** (0,001)
Años en el mismo empleo al cuadrado	-0,0004979 (0,001)	-0,0019457* (0,001)	-0,0032347*** (0,001)
Sindicalizado	0,0024654*** (0,001)	0,0036692*** (0,001)	-0,0021979*** (0,001)
Observaciones	30.945	30.386	30.275

Standard errors in parentheses  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, trimestre OND 2010, 2011 y 2012.

**TABLA 26: DESCOMPOSICIÓN BRECHAS SALARIALES DE OAXACA, ASALARIADOS PERFIL 1**

Variables	Total Asalariados perfil 1		
	2010	2011	2012
Hombres	7,4648752*** (0,007)	7,5417658*** (0,007)	7,6233016*** (0,007)
Mujeres	7,3732682*** (0,009)	7,4610382*** (0,008)	7,5091520*** (0,008)
Diferencia	0,0916070*** (0,011)	0,0807276*** (0,011)	0,1141496*** (0,011)
Dotación	-0,1584646*** (0,007)	-0,1524078*** (0,007)	-0,1161970*** (0,007)
Años de Educación	-0,1590460*** (0,006)	-0,1570878*** (0,006)	-0,1356914*** (0,006)
Años en el mismo empleo	0,0090816*** (0,003)	0,0121147*** (0,003)	0,0135911*** (0,003)
Años en el mismo empleo al cuadrado	-0,0040655*** (0,001)	-0,0045202*** (0,001)	-0,0046592*** (0,001)
Sindicalizado	-0,0044348*** (0,001)	-0,0029145** (0,001)	0,0105626*** (0,002)
Discriminación	0,2596025*** (0,010)	0,2551878*** (0,009)	0,2474771*** (0,009)
Años de Educación	-0,0941953*** (0,034)	-0,1955225*** (0,033)	-0,1243200*** (0,031)
Años en el mismo empleo	0,0151439 (0,024)	-0,0238763 (0,023)	-0,0220456 (0,022)
Años en el mismo empleo al cuadrado	-0,0032759 (0,014)	0,0180807 (0,013)	0,0094102 (0,012)
Sindicalizado	0,0343674*** (0,009)	0,0371728*** (0,009)	0,0311278*** (0,006)
Constante	0,3075624*** (0,039)	0,4193331*** (0,037)	0,3533047*** (0,035)
Interacción	-0,0095308** (0,004)	-0,0220523*** (0,004)	-0,0220523*** (0,004)
Años de Educación	-0,0110610*** (0,004)	-0,0226941*** (0,004)	-0,0125793*** (0,003)
Años en el mismo empleo	-0,0008173 (0,001)	0,0017768 (0,002)	0,0021603 (0,002)
Años en el mismo empleo al cuadrado	0,0004008 (0,002)	-0,0026481 (0,002)	-0,0017391 (0,002)
Sindicalizado	0,0019466*** (0,001)	0,0015131** (0,001)	-0,0049724*** (0,001)
Observaciones	16.899	16.579	17.101

Standard errors in parentheses  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, trimestre OND 2010, 2011 y 2012.

**TABLA 27: DESCOMPOSICIÓN BRECHAS SALARIALES DE OAXACA, ASALARIADOS PERFIL 2**

Variables	Total Asalariados Perfil 2		
	2010	2011	2012
Hombres	7,2077017*** (0,010)	7,2961636*** (0,012)	7,2903361*** (0,008)
Mujeres	7,0927843*** (0,010)	7,2712904*** (0,012)	7,3608576*** (0,015)
Diferencia	0,1149174*** (0,015)	0,0248732 (0,017)	-0,0705215*** (0,017)
Dotación	-0,1398603*** (0,007)	-0,1295646*** (0,007)	-0,1443877*** (0,008)
Años de Educación	-0,1338186*** (0,006)	-0,1194909*** (0,006)	-0,1378260*** (0,007)
Años en el mismo empleo	0,0004651 (0,004)	-0,0014022 (0,004)	-0,0081667* (0,005)
Años en el mismo empleo al cuadrado	-0,0021962 (0,002)	-0,0019829 (0,002)	-0,0000065 (0,002)
Sindicalizado	-0,0043106*** (0,001)	-0,0066886*** (0,002)	0,0016114** (0,001)
Discriminación	0,2901065*** (0,013)	0,1767679*** (0,017)	0,0968725*** (0,017)
Años de Educación	-0,2114444*** (0,033)	-0,1842830*** (0,034)	-0,1376056*** (0,035)
Años en el mismo empleo	-0,0357250** (0,017)	-0,0071868 (0,017)	-0,0393001** (0,017)
Años en el mismo empleo al cuadrado	0,0101888 (0,010)	0,0052485 (0,010)	0,0274363*** (0,010)
Sindicalizado	-0,006443 (0,009)	0,0153679* (0,009)	0,0082717 (0,006)
Constante	0,5335301*** (0,038)	0,3476213*** (0,043)	0,2380702*** (0,046)
Interacción	-0,0353288*** (0,005)	-0,0223301*** (0,005)	-0,0230063*** (0,005)
Años de Educación	-0,0336200*** (0,005)	-0,0268296*** (0,005)	-0,0198094*** (0,005)
Años en el mismo empleo	0,0001326 (0,001)	-0,0000708 (0,000)	-0,0022318 (0,002)
Años en el mismo empleo al cuadrado	-0,0006641 (0,001)	-0,000295 (0,001)	-0,0000049 (0,001)
Sindicalizado	-0,0011773 (0,002)	0,0048653* (0,003)	-0,0009602 (0,001)
Observaciones	14.046	13.807	13.174

Standard errors in parentheses  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, trimestre OND 2010, 2011 y 2012.

**TABLA 28: DESCOMPOSICIÓN BRECHAS SALARIALES DE OAXACA, TRABAJADORES INDEPENDIENTES**

Variables	Total trabajadores independientes		
	2010	2011	2012
Hombres	7,0934135*** (0,014)	7,1477925*** (0,013)	7,2365243*** (0,016)
Mujeres	6,7157882*** (0,018)	6,8348884*** (0,016)	6,8576238*** (0,019)
Diferencia	0,3776253*** (0,022)	0,3129041*** (0,021)	0,3789004*** (0,025)
Dotación	0,0337789*** (0,010)	0,0278226*** (0,010)	0,0369941*** (0,011)
Años de Educación	-0,0047517 (0,009)	-0,0072832 (0,009)	-0,0080294 (0,010)
Años en el mismo empleo	0,0572172*** (0,012)	0,0496994*** (0,011)	0,0684599*** (0,013)
Años en el mismo empleo al cuadrado	-0,0228646*** (0,009)	-0,0171911** (0,008)	-0,0358500*** (0,009)
Sindicalizado	0,0041780*** (0,001)	0,0025975** (0,001)	0,0124135*** (0,003)
Discriminación	0,3251921*** (0,022)	0,2823737*** (0,020)	0,3195206*** (0,024)
Años de Educación	0,0394066 (0,047)	0,0780302* (0,047)	0,0721691 (0,047)
Años en el mismo empleo	-0,2069059*** (0,059)	-0,0722103 (0,059)	0,018095 (0,063)
Años en el mismo empleo al cuadrado	0,1150436*** (0,036)	0,0497549 (0,036)	0,0147741 (0,038)
Sindicalizado	0,007796 (0,013)	-0,0000608 (0,013)	-0,0747083*** (0,012)
Constante	0,3698518*** (0,059)	0,2268597*** (0,058)	0,2891906*** (0,063)
Interacción	0,0186544** (0,008)	0,0027077 (0,008)	0,0223857** (0,011)
Años de Educación	0,000171 (0,000)	0,0005137 (0,001)	0,0004973 (0,001)
Años en el mismo empleo	0,0687275*** (0,020)	0,0241444 (0,020)	-0,0060886 (0,021)
Años en el mismo empleo al cuadrado	-0,0493465*** (0,016)	-0,0219563 (0,016)	-0,0063586 (0,016)
Sindicalizado	-0,0008976 (0,001)	0,0000059 (0,001)	0,0343357*** (0,006)
Observaciones	11.583	10.946	10.918

Standard errors in parentheses  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, trimestre OND 2010, 2011 y 2012.





DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS LABORALES  
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES  
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA



/ChileINE



/INE\_Chile

