



Chile: Participación laboral femenina y calidad del empleo

Claudia Piras
Graciana Rucci

**Banco
Interamericano de
Desarrollo**

Unidad de Mercados
Laborales y Seguridad
Social

NOTA TÉCNICA
777

Noviembre de 2014

Chile: Participación laboral femenina y calidad del empleo

Claudia Piras
Graciana Rucci



Banco Interamericano de Desarrollo

2014

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo
Piras, Claudia.

Participación laboral femenina y calidad del empleo / Claudia Piras, Graciana Rucci.
p. cm. — (Nota técnica del BID ; 777)

1. Social security—Chile. 2. Women—Employment—Chile. 3. Gender mainstreaming—Chile. 4. Labor
policy—Chile. I. Rucci, Graciana. II. Banco Interamericano de Desarrollo. Unidad de Mercados Laborales.
III. Título. IV. Serie.
IDB-TN-777

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2014 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.





Chile

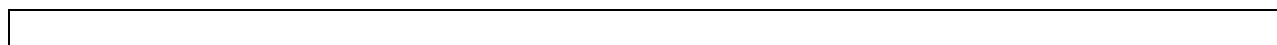
Participación laboral femenina y calidad del empleo

Nota Sectorial

Versión: Noviembre de 2014

Este documento fue preparado por Claudia Piras (SCL/GDI) y Graciana Rucci (SCL/LMK), con aportes de Andrea Bentancor (consultora), Dante Contreras (consultor), Cristóbal Huneeus (consultor) y Marcela Perticará (consultora). Agradecemos los comentarios de Carmen Pagés, Andrew Morrison, Claudia Peirano y Esteban Puentes.

Las opiniones aquí expresadas pertenecen a las autoras y no representan necesariamente los puntos de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo o de los países que representan.



Índice

INTRODUCCIÓN	4
I. ESTADO DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL Y CALIDAD DEL EMPLEO FEMENINO EN CHILE	5
II. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL DEL SECTOR	15
III. AVANCES Y PRINCIPALES DESAFÍOS	18
IV. PRIORIDADES GUBERNAMENTALES	26
V. PROPUESTAS DE ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL BANCO	27
VI. RIESGOS Y MEDIDAS DE MITIGACIÓN	34
VII. INSUMOS PARA LA ESTRATEGIA: MATRIZ DE RESULTADOS	35
BIBLIOGRAFÍA.....	36
APÉNDICES	41

Acrónimos

APIL	agencias privadas de intermediación laboral
BTM	Bono al Trabajo de la Mujer
CASEN	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional
CORFO	Corporación de Fomento de la Producción
DT	Dirección del Trabajo
EBP	estrategia del Banco con el país
INE	Instituto Nacional de Estadística
MINDES	Ministerio de Desarrollo Social
MINEC	Ministerio de Economía
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
NENE	Nueva Encuesta Nacional de Empleo
OMIL	oficinas municipales de intermediación laboral
OTEC	organismo técnico de capacitación
OTIC	organismo técnico intermedio para capacitación
SEJ	subsidio al empleo joven
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
SERCOTEC	Servicio de Cooperación Técnica
SERNAM	Secretaría Nacional de la Mujer

Introducción

Con esta nota sectorial de política se busca facilitar el diálogo informado con el gobierno chileno sobre la situación de la mujer en el mercado laboral en Chile, de cara a la nueva EBP (estrategia del Banco con el país) para el período 2014-2018.

En la primera sección se describe el estado de la igualdad de género en el mercado laboral de Chile, a partir del análisis de los indicadores más comúnmente utilizados en el sector. Con esto se ha podido confirmar la persistencia de lo que se ha denominado “la excepción o paradoja Chilena” (Contreras, Hurtado y Sara 2012 y Fort et al. 2007), a saber, la inusual circunstancia de que en Chile las mujeres exhiben una de las tasas de participación laboral más bajas de América Latina; esto a pesar del crecimiento económico de las últimas décadas y del elevado nivel de escolaridad que se registra en el país, el mayor de la región.

Igualmente se analizan las características de la participación laboral para distintos grupos de mujeres, las condiciones de empleo para aquellas que se insertan, y las tendencias registradas en los últimos años. Se examinan asimismo algunas de las variables que estarían detrás de las brechas de género existentes -en particular para las mujeres de menores ingresos--, entre las cuales figuran los bajos niveles salariales para los grupos con menos educación, las dificultades de conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado en el hogar, y las normas culturales sobre el papel tradicional de la mujer.

En la segunda sección se describe el marco legal e institucional en lo que atañe a las oportunidades económicas para la mujer en Chile, mientras que en la tercera se estudian los avances y desafíos pendientes en el sector. En la cuarta sección se identifican las prioridades de política pública definidas por las nuevas autoridades gubernamentales para los próximos años, y en la quinta se discuten las posibles áreas de trabajo del Banco en materia de oportunidades económicas para la mujer y sus respectivas propuestas de apoyo, con base en tres objetivos estratégicos: (i) consolidar y mejorar las políticas y programas de capacitación e intermediación laboral; (ii) ordenar y articular otros servicios vinculados para potenciar las posibilidades de que las mujeres participen en la fuerza laboral y obtengan empleos de calidad; y (iii) desarrollar instrumentos y mecanismos para generar evidencia sobre la efectividad de las políticas orientadas a aumentar a la participación laboral y empleabilidad de las mujeres. Estas propuestas encuentran su justificación en la evidencia empírica analizada y que aquí se emplea como punto de referencia. Por último se presenta una matriz de indicadores con la cual se pueda evaluar en el futuro los resultados alcanzados. Se espera que esta nota se convierta en un insumo analítico y de conocimiento para plantear un conjunto de posibles soluciones orientadas a incrementar las oportunidades laborales de la mujer en Chile.

Clasificación JEL (Demand and Supply of Labor) J2

Palabras claves: Participación Laboral, desigualdad de género, seguridad Social, división de género, inserción laboral, empleo femenino.

I. Estado de la participación laboral y calidad del empleo femenino en Chile¹

Durante los últimos años se ha acumulado cada vez más evidencia que demuestra que el empoderamiento de la mujer representa un uso más eficiente de la dotación de capital humano de un país, y que la disminución de las desigualdades de género reduce la pobreza e incrementa la productividad y el crecimiento económico (Daly 2007, World Bank 2012a, World Bank 2012b). En el largo plazo, la competitividad de un país depende, entre otras cosas, de cómo educa y utiliza el talento de la población femenina. En particular, en algunos de los estudios realizados para el caso de Chile se encuentra que de incrementarse la participación laboral femenina al promedio de los países de la región, se reduciría en un 15% la pobreza total y en un 20% la pobreza extrema (Banco Mundial, BID y SERNAM 200).

Según el Global Gender Gap Report 2013 elaborado por el Foro Económico Mundial (WEF 2013), Chile ocupa el puesto 91 entre 136 países en el Índice Global de Desigualdad de Género, mientras que en el Subíndice de Participación Económica y Oportunidad su desempeño es incluso peor: 112 entre 136. Se trata entonces de posiciones mucho menos estelares comparadas con la del ranking mundial de competitividad, donde Chile ostenta el puesto 34 entre 148 países, según el Global Competitiveness Report 2013-2014 (cuadro 1). Dado que la participación femenina en el mercado de trabajo es uno de los indicadores medidos por el Índice Global de Competitividad, Chile mejoraría su posicionamiento en el ranking mundial si lograra incrementar la tasa de participación laboral de la mujer.

Cuadro 1 Chile en el ranking de competitividad e igualdad de género

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2008 a 2013
Índice de Competitividad Global	28	30	30	31	33	34	↓ 6
Índice Global de Desigualdad de Género	65	64	48	46	87	91	↓ 26
Subíndice de Participación y Oportunidades Económicas	106	112	108	106	110	112	↓ 6

Fuente: Global Competitiveness Reports (2008-2012); Global Gender Gap Reports (2008-2012).

Nota: El Índice de Desigualdad de Género mide las brechas en participación y oportunidad, logros educativos, salud y participación política. El Índice de Participación Laboral y Oportunidades Económicas mide las brechas de participación laboral, remuneración y ascenso laboral según el género de los trabajadores.

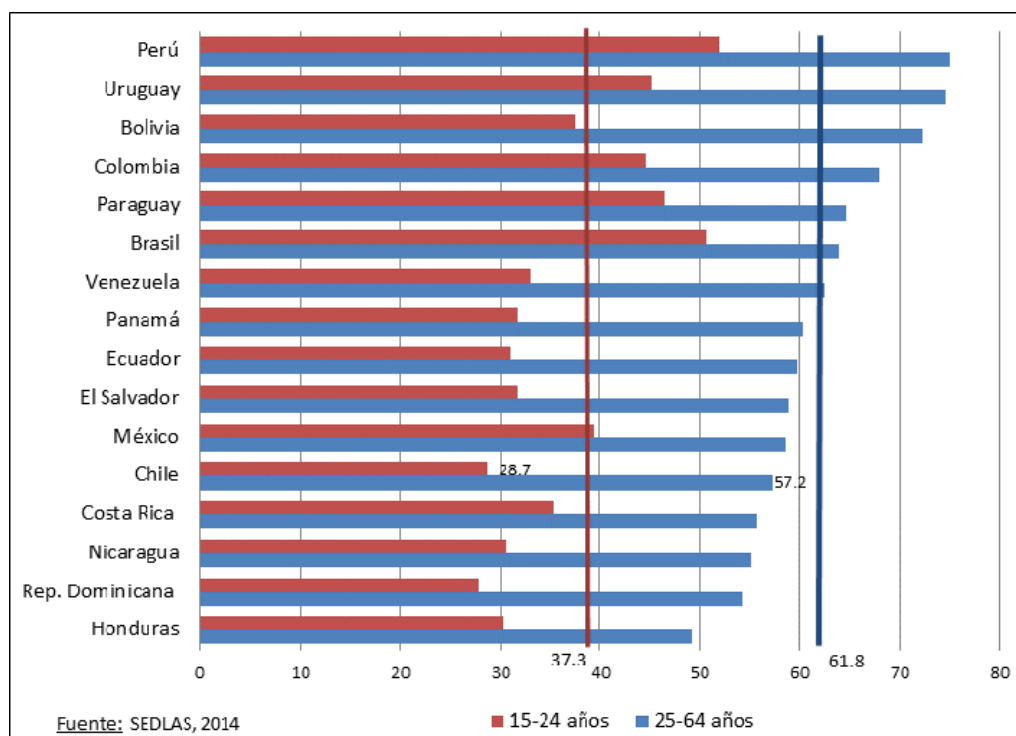
No obstante el aumento de la inserción laboral femenina desde los años noventa (para mujeres de 15 años o más), la igualdad de género en el mercado laboral es un área en la que Chile se encuentra a la zaga de otros países de ALC (América Latina y el Caribe), y de naciones de ingresos medios-altos. Con una tasa de participación del 43,4% en 2011 (comparada con 32,5% en 1990 según MDS, 2011), Chile

¹ Los datos que se presentan en esta sección provienen de la última encuesta disponible a la fecha de las realizadas por diversas instituciones (CASEN, NENE y la Superintendencia de Pensiones, Seguro de Cesantía). La selección de la fuente a utilizar dependerá del tema en cuestión, ya que cada encuesta tiene características diferentes. Para las comparaciones internacionales se utiliza la encuesta que presenta los indicadores comparables con los de los demás países.

está casi 10 puntos porcentuales por debajo del promedio regional, el cual asciende a 52,8% (CEPAL 2011)²; entre tanto, su rezago frente a la media de la OCDE es de ocho puntos porcentuales³.

Al examinar la tasa de participación de las mujeres en edad productiva (25-64 años) y separar el rango de edad de aquellas que pueden encontrarse por fuera del mercado laboral por estar estudiando (15 a 24 años), se observa que Chile está aún más rezagado frente a la mayoría de los países de la región: 57% versus un promedio de 61,8% para ALC (gráfico 1)⁴.

Gráfico 1 Participación laboral femenina en Chile versus ALC



Cuando se compara la tasa promedio de participación en la fuerza laboral de hombres y mujeres en la CASEN 2011 (MDS 2011) se observa una brecha de 25 puntos porcentuales. Al igual que en otras naciones de ALC, en el caso chileno la desigualdad de género en la participación en la fuerza laboral no va de la mano con una brecha de género en la educación, donde se alcanzó la paridad hace muchos años.

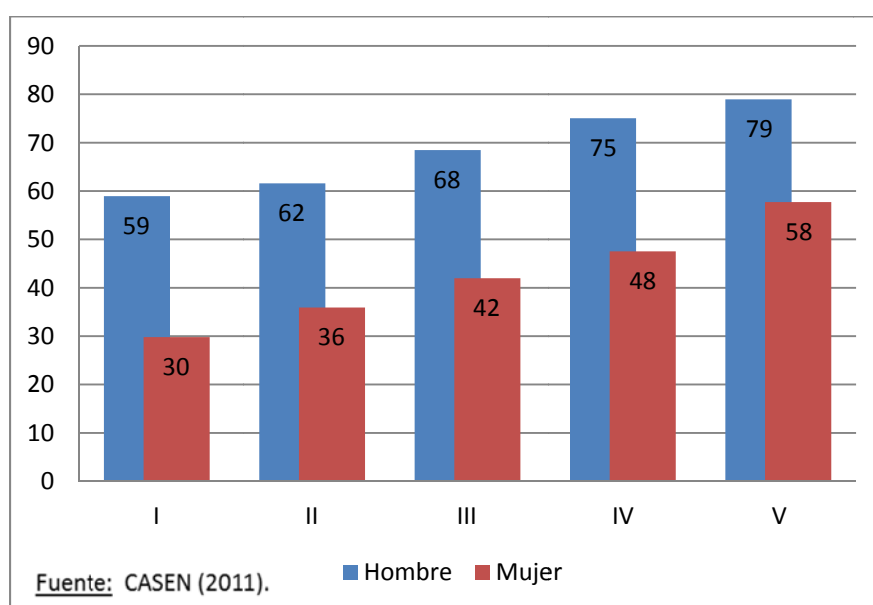
² Se utiliza el rango de edad de 15 años o más debido a que es el indicador utilizado por la OIT y los World Development Indicators, lo que a su vez permite la comparación internacional.

³ La comparación con la OCDE es para las mujeres entre 15-64 años, donde la tasa de participación para Chile es de 54,7% versus 62,3% en promedio para los países de la OCDE.

⁴ Cabe destacar que Chile presenta bajas tasas de participación laboral tanto para hombres como para mujeres, lo cual indica que puede haber factores estructurales subyacentes que explican esta situación. Aun así, la brecha de Chile respecto al promedio de la región es mucho mayor en el caso de las mujeres.

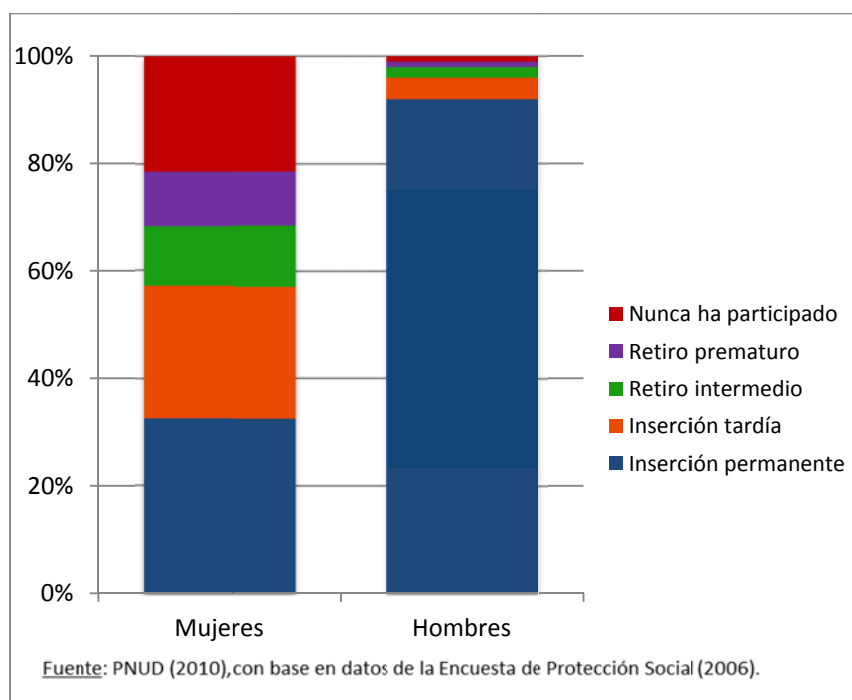
Cabe notar, sin embargo, que la tasa promedio oculta una heterogeneidad importante, y es que las tasas de participación de las mujeres aumentan de manera importante por nivel educativo y socioeconómico. En el año 2011, la tasa de participación de aquellas mujeres con educación superior completa superaba en más del doble la de las mujeres sin educación o con básica incompleta. Una diferencia parecida se registra entre las tasas de participación de mujeres en los quintiles primero (29,8%) y quinto (57,7%), como se observa en el gráfico 2. Si bien es cierto que la correlación positiva entre niveles de ingreso y participación de la mujer en la fuerza laboral es un patrón característico de la región, la diferencia en el caso de Chile es mucho más acentuada.

Gráfico 2 Participación laboral por quintiles de ingreso



Para entender las bajas tasas de participación de la mujer chilena en el mercado de trabajo es importante tener en cuenta la dinámica de su inserción laboral en el tiempo, cuyo patrón es muy diferente al del hombre, como se observa en el gráfico 3. Un análisis de las trayectorias laborales por género entre aquellos de 20 a 44 años de edad evidencia que casi el 80% de las mujeres ha participado en el mercado laboral en algún lapso de su vida, aunque con mayor discontinuidad y menor intensidad que el hombre (PNUD 2010).

Gráfico 3 Trayectorias laborales de hombres y mujeres entre los 20 y 44 años



Visto desde otra perspectiva, al analizar la brecha de género por edad se observa que esta comienza a ampliarse a los 20 años, cuando las tasas de vinculación de los hombres a la fuerza de trabajo son más elevadas que las de las mujeres. De hecho, según la CASEN 2011, el fenómeno de los NINI (ni estudian ni trabajan) tiene un fuerte matiz de género, con 34% de las mujeres entre 18 y 24 años en esta condición versus el 18% de los hombres. Los NINI se concentran principalmente en los primeros quintiles de la distribución de ingresos. En el primer quintil, el 55% de las mujeres son NINI versus el 11,4% de las mujeres en el quinto quintil. El fenómeno NINI en las mujeres está asociado a la maternidad: el 53% de las mujeres NINI son madres (MDS, 2011).

En el año 2012, el desempleo femenino en Chile fue de 7,9% versus 5,4% para los hombres, una diferencia que se ha mantenido relativamente estable en las dos últimas décadas (INE 2012). La brecha de desempleo entre mujeres y hombres es cercana al 40% y se acentúa en los segmentos más vulnerables. Según cifras de la CASEN 2011 (MDS 2011), la tasa de desempleo femenino es un 75% superior a la de los hombres en el caso de aquellos con menos de 12 años de educación, mientras que entre los trabajadores con más de 12 años de educación la diferencia se reduce a un 20%.

Analizando la situación de quienes se encuentran trabajando, se observa que la tasa de empleo femenina se sitúa cerca del 40%, mientras que la de los hombres es 25 puntos porcentuales más alta. Al igual que con la participación, existe una gran disparidad en el empleo de la mujer según su nivel de educación, su relación de pareja y las exigencias de cuidado en el hogar. Así, la diferencia en la tasa de

empleo entre las mujeres que tienen menos de 12 años de educación y aquellas que tienen más de 12 es de casi 30 puntos porcentuales (26,0% versus a 55,7%). Igualmente, según la CASEN 2011 las tasas de ocupación de las mujeres sin pareja son casi 20 puntos superiores a las de aquellas que sí tienen pareja (MDS 2011). De la misma manera, y como se observa en el cuadro 2, la presencia de niños⁵ y adultos mayores en el hogar se encuentra igualmente asociada a una menor tasa de empleo femenino.

Cuadro 2 Tasas de empleo femenino y exigencias de cuidado

	Mujeres de 18 a 44		Mujeres de 18 a 65	
	Niños menores de 6 años		Adultos mayores de 65	
	Tiene	No tiene	Tiene	No tiene
Tasa de empleo	44,4	51,4	39,3	48,7

Fuente: Cálculos propios con base en CASEN (MDS 2011).

En cuanto al nivel de informalidad, en esa categoría cabe aproximadamente el 35,5% de las mujeres ocupadas⁶. De ellas, el 43% son dependientes sin contrato, mientras que el 56% son trabajadoras por cuenta propia o empleadoras sin cotizaciones previsionales vigentes. Entre los hombres, la CASEN 2011 muestra que el 32% trabaja en la informalidad; de ese total, el 32% está constituido por trabajadores dependientes sin contrato, mientras que 67% son independientes sin cotizaciones vigentes (MDS 2011). Como se desprende de estas cifras, la diferencia en cuanto a niveles de informalidad entre hombres y mujeres está dada por la mayor frecuencia de trabajo asalariado sin contrato entre las mujeres, lo cual se explica en gran medida por la situación laboral de las trabajadoras domésticas⁷. Entre los trabajadores formales no se observan diferencias de género por tipo de contrato.

Una forma de definir los empleos de calidad es determinando si los trabajadores cotizan o están afiliados a la seguridad social en materia pensional. Los datos de la CASEN 2011 (MDS 2011) indican que existe una brecha de género en este sentido, la cual refleja la mayor precariedad de los empleos femeninos. Mientras que el 71,9% de los hombres cotiza a la seguridad social, solo el 66,5% de las mujeres ocupadas lo hace.

El mercado laboral chileno sigue reflejando importantes niveles de segregación horizontal por género. En el cuadro 3 aparecen sombreadas aquellas ramas de actividad que cuentan con una mayor proporción de trabajadores. Se aprecia que las mujeres están concentradas en los sectores comercio (25%), enseñanza (13%) y servicio doméstico (12%). Por su parte, los sectores construcción, agrícola y comercio son los principales empleadores de hombres. La segregación es mayor entre la población de

⁵ Se sobreentiende que se trata de niños y niñas. Por razones de estilo, en este documento se usa el genérico masculino inclusivo, a la usanza tradicional.

⁶ Se considera trabajadores informales aquellos que están en condición de dependencia pero que no tienen contrato de trabajo, así como los trabajadores por cuenta propia o empleadores que no cotizan al sistema previsional. Los datos son cálculos propios con base en la CASEN de 2011 (MDS 2011).

⁷ La diferencia respecto al total de trabajadores informales se refiere a los trabajadores familiares no remunerados (1% entre los hombres y 2% entre las mujeres).

menores ingresos; las tres ramas de mayor ocupación femenina emplean al 64% de las trabajadoras del primer quintil, versus el 50% en el último quintil.

Cuadro 3 Distribución de la ocupación de mujeres y hombres por rama de actividad, sexo y quintil de ingreso (%)

	Mujeres			Hombres		
	Quintiles			Quintiles		
	I	V	Total	I	V	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	14	3	8	30	9	17
Pesca	1	0	1	3	2	2
Explotación de minas y canteras	0	1	1	2	11	7
Industrias manufactureras	6	5	6	10	8	10
Suministro de electricidad, gas y agua	0	0	0	1	1	1
Construcción	1	2	1	16	9	14
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	26	19	25	18	16	18
Hoteles y restaurantes	6	6	7	2	3	2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2	4	3	8	10	10
Intermediación financiera	0	3	2	0	2	1
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	3	9	5	3	9	5
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	4	7	5	2	7	5
Enseñanza	7	20	13	1	6	3
Servicios sociales y de salud	3	11	7	1	4	2
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	3	5	4	2	2	2
Hogares privados con servicio doméstico	23	4	12	2	1	1
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base en CASEN 2011 (MDS 2011)

En cuanto a la distribución del empleo según el tamaño de la empresa, se observa que la participación de las mujeres versus la de los hombres es menor en las firmas de mayor tamaño: el 25% de las ocupadas trabajan en empresas medianas y grandes, en comparación con el 30% de los hombres empleados, según la CASEN de 2011 (MDS 2011). El hecho de que una proporción relativamente menor de mujeres trabaje en empresas grandes podría conllevar un menor acceso a capacitación laboral a través de la Franquicia Tributaria⁸, un incentivo cuyo uso se encuentra más generalizado entre las empresas de mayor tamaño.

Es posible que una parte de las brechas de género en el mercado laboral chileno se explique por el sesgo en favor de la contratación masculina por el lado de la demanda. Si bien no existe documentación sobre este tema, un análisis preliminar de las vacantes de la Bolsa Nacional de Empleo parece indicar una mayor oferta de plazas con una preferencia explícita por hombres⁹.

A pesar de que las mujeres mayores de 15 años que participan en el mercado laboral tienen casi un año de educación más que los hombres empleados, aquellas ganan un 16% menos por hora; esta diferencia

⁸ La Franquicia Tributaria permite al empleador descontar del pago de impuesto a la renta de la empresa hasta un 1% de la planilla salarial cuando destina esos recursos a financiar la capacitación de sus trabajadores.

⁹ Las intervenciones del Banco en el sector procurarán llenar ese vacío de información.

aumenta con la escolaridad hasta llegar al 36% entre los ocupados con estudios universitarios completos,¹⁰ como se observa en el cuadro 4.

Cuadro 4 Ingresos mensuales por hora, nivel de educación y sexo

Total País	Ingresos mensuales Hombres (pesos)	Ingresos mensuales Mujeres (pesos)	Brecha ingresos mensuales	Brecha ingresos por hora
Todo	527.775	364.589	-30,9%	-16,1%
- Hasta educación básica	284.691	167.294	-41,2%	-15,4%
- Educación media incompleta	351.626	236.945	-32,6%	-14,3%
- Educación media completa	425.924	281.698	-33,9%	-18,8%
- Educación terciaria incompleta	598.625	341.680	-42,9%	-24,7%
- Educación terciaria técnica completa	706.174	512.511	-27,4%	-14,3%
- Educación universitaria completa	1.510.347	891.034	-41,0%	-36,1%

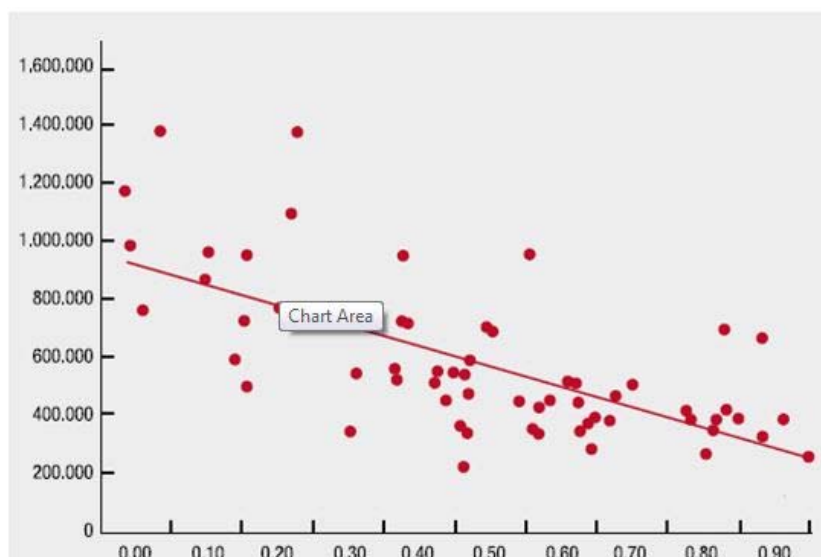
Fuente: Cálculos propios con base en CASEN 2011 (MDS 2011).

Una explicación posible de la brecha de ingresos por hora entre hombres y mujeres que se observa en el cuadro 4 es que los salarios son más altos en las ocupaciones vinculadas a carreras de mayor especialización o con mayores contenidos de matemática, donde la participación de los trabajadores hombres es mayor¹¹. En el gráfico 4 se muestra la correlación negativa entre los salarios promedio de carreras universitarias y el porcentaje de mujeres en dichas carreras para el caso de Chile. Asimismo, Larrañaga, Cabezas y Dussaillant (2014) encuentran que las diferencias salariales de género también están relacionadas con las áreas de especialidad cursadas en la enseñanza media técnico-profesional. Otro factor explicativo es la diferencia en los años de experiencia laboral (Ñopo 2012).

¹⁰ Esta brecha se refiere a la diferencia salarial por hora para distintos niveles de educación, sin controlar por otros factores.

¹¹ El análisis estadístico relaciona el salario ganado por un trabajador con el porcentaje de mujeres empleadas en dicho oficio, ajustando por escolaridad, edad, estado civil, número de hijos y jefatura de hogar. Allí se encuentra una clara relación negativa entre el salario y los empleos “femeninos” en aquellos trabajadores con estudios superiores, mientras que en los otros niveles la relación no es estadísticamente significativa (PNUD 2010).

Gráfico 4 Salario medio y porcentaje de mujeres en 60 carreras universitarias

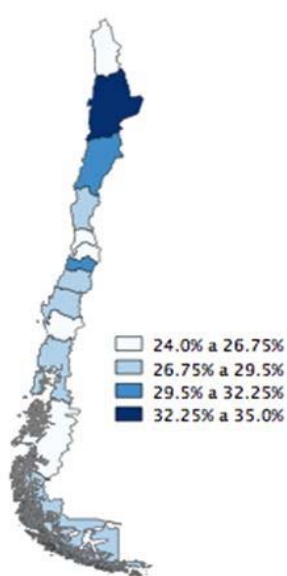


Fuente: UNDP (2010) con base en datos del SIES (Sistema Nacional de Información de la Educación Superior) de la División de Educación Superior del MINEDUC.

El análisis de género a nivel geográfico evidencia brechas de participación y salariales muy disímiles por regiones. Como se observa en los gráficos 5 y 6, la brecha de participación entre hombres y mujeres es mayor en Antofagasta y Atacama (regiones mineras), donde supera los 30 puntos porcentuales. Precisamente en estas mismas regiones se detecta la mayor brecha salarial en el sector formal a favor de los hombres¹².

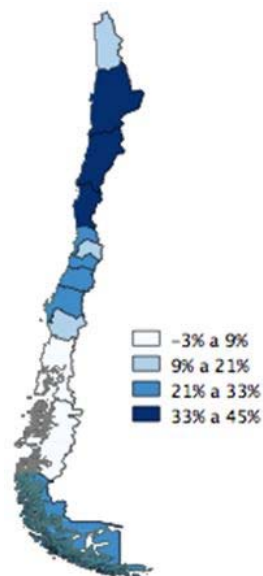
¹² En este caso la brecha salarial se refiere a la diferencia en los salarios mensuales.

Gráfico 5 Brecha de participación laboral por género



Fuente: Cálculos propios con base en CASEN (MDS 2011).

Gráfico 6 Brecha salarial por género



Fuente: Cálculos propios con base en datos administrativos de la Superintendencia de Pensiones (Marzo 2013).

En el apéndice A se ofrece un resumen de la extensa literatura existente sobre los determinantes de la participación laboral femenina en Chile. A la luz del panorama actual, aquí se presentan los múltiples factores de contexto, así como los cambios demográficos y de política pública que han impulsado los avances en la participación laboral femenina.

En primer lugar, desde el año 2000 el PIB per cápita Chile se ha incrementado en más del triple, generando una amplia oferta de nuevos puestos de trabajo e incrementos en los salarios reales superiores a un 50%. Este contexto de expansión económica generó condiciones objetivas en el mercado laboral para una mayor participación femenina (Contreras, Puentes y Bravo 2005).

En segundo lugar, durante las últimas décadas se ha producido un aumento sostenido en la escolaridad de la mujer, al tiempo que se ha reducido la fecundidad, todo lo cual ha permitido una mayor inserción laboral femenina (Larrañaga 2006). Parte del incremento registrado en la participación de las mujeres se explica por un efecto composición, dada la creciente proporción de mujeres con educación superior, quienes exhiben las tasas más elevadas de inserción laboral. No menos significativa ha sido la notable caída en la fecundidad, que ubicó a Chile como el segundo país de la región (después de Cuba) con una tasa de fecundidad en niveles inferiores a la tasa de reemplazo (CEPAL 2011)¹³.

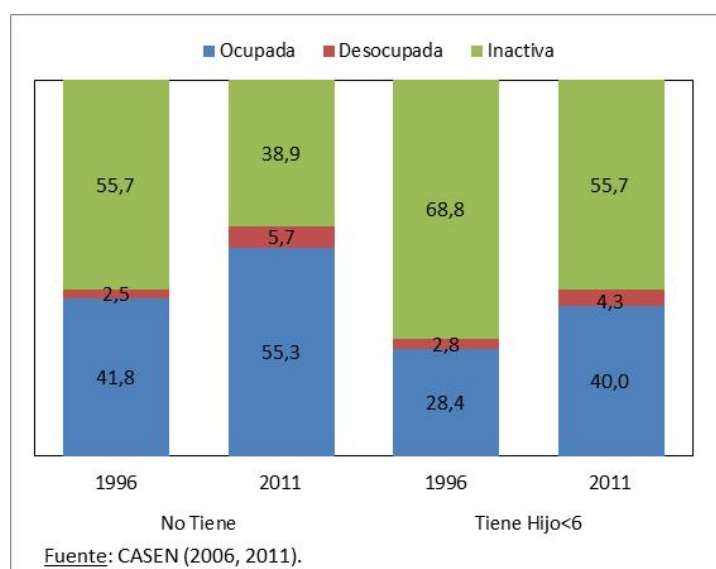
En tercer lugar, se evidencian cambios en las normas culturales que marcan una actitud más favorable hacia el trabajo femenino y hacia el papel que desempeña la mujer en el cuidado del hogar y la familia, particularmente entre los más jóvenes, los más educados y los habitantes urbanos. Sin embargo, es

¹³ Actualmente, Costa Rica, Uruguay, Argentina y Brasil se encuentran en el mismo grupo.

importante resaltar que el cambio en los patrones culturales es transversal a todos los grupos (Contreras y Plaza 2010).

Un cuarto elemento que podría haber facilitado la incorporación de la mujer son las políticas públicas que han contribuido a remover las barreras que dificultan la participación femenina, con especial énfasis en la expansión significativa de la oferta de servicios de cuidado infantil,¹⁴ aun cuando Encina y Martínez (2009) muestran que hasta 2006 tal expansión no había afectado la tasa de participación. Los cambios en las restricciones culturales en torno a los roles de género y la mayor oferta pública de cuidado infantil se evidencian en la creciente proporción de mujeres casadas y con hijos pequeños que trabajan de forma remunerada, como se observa en el gráfico 7.

Gráfico 7 Condición de actividad de mujeres casadas y convivientes menores de 41 años



¹⁴ La cobertura para niños de 0-3 años aumentó de 11% en 2000 al 26% en 2011. Para los niños de 4-5 años pasó del 55% en 2000 al 83% en 2011(OCDE 2013).

II. Marco legal e institucional del sector

En materia laboral, el principal gestor de políticas es el MTPS (Ministerio de Trabajo y Previsión Social). Sin embargo existen otras tres entidades de alto nivel que pueden estar ligadas a intervenciones específicas o pueden colaborar con aquel en el diseño y gestión de algunos programas, entre ellos el MINDES (Ministerio de Desarrollo Social), el SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer) y el MINEC (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo).

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Cuenta con dos subsecretarías: la de Previsión Social y la de Trabajo. La primera procura garantizar el funcionamiento adecuado del sistema de pensiones y de todas las normativas relacionadas con el área de la seguridad social. De ella dependen el IPS (Instituto de Previsión Social), la SUSESO (Superintendencia de Seguridad Social), la SP (Superintendencia de Pensiones) y el ISL (Instituto de Seguridad Laboral). La segunda subsecretaría diseña, coordina y evalúa las políticas, programas e instrumentos con los cuales se busca promover una mayor generación de empleo, además de que presta soporte administrativo y de gestión. También supervisa al SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) y a la DT (Dirección del Trabajo).

Por su parte, el SENCE administra los programas de capacitación que se adelantan con recursos públicos (aproximadamente 20% del total) y administra la franquicia tributaria (80% de los fondos orientados a capacitación). Asimismo maneja la Bolsa Nacional de Empleo y participa en la gestión del Bono Mujer Trabajadora.

El SENCE está emprendiendo un proceso de reforma que cuenta con el apoyo del BID. Durante 2012, una comisión externa (Comisión Larrañaga) evaluó la situación del servicio y realizó un diagnóstico sobre la efectividad de sus programas de capacitación en términos de generación de oportunidades de empleo y mejoras salariales. Los resultados mostraron que gran parte de la oferta de capacitación del SENCE a través de sus distintos programas no era efectiva en cuanto a lograr mejoras para los trabajadores sujetos al adiestramiento¹⁵. Al mismo tiempo se identificó una serie de limitaciones en los sistemas de acreditación de cursos y la ausencia de un mecanismo de monitoreo adecuado que permita realizar evaluaciones periódicas de las diversas iniciativas en curso. El trabajo de la comisión prueba, con base en evidencia cuantitativa, los diagnósticos y análisis realizados previamente (Rucci 2010).

A partir de la labor de la comisión, el MTPS y el BID firmaron en 2013 el programa de préstamo “Apoyo a la efectividad del SENCE” (CH-L1064) para 2013-2016 por US\$7,5 millones de financiamiento del Banco (más financiamiento local). El objetivo es apoyar al MTPS para que mejore la cobertura y efectividad de las labores de capacitación e intermediación del SENCE por medio acciones en los tres pilares principales: fortalecimiento de la capacidad rectora del MTPS y reguladora del SENCE en el ámbito de la capacitación y la intermediación laboral; mejora de la calidad y pertinencia de los programas de capacitación del SENCE; y mejora de la gestión administrativa del mismo. El resultado esperado

¹⁵ En particular se identificó una serie de problemas relacionados con la efectividad del funcionamiento de la franquicia tributaria y de la estructura de capacitación vigente a través de las OTEC (agencias de capacitación) y los OTIC (intermediarios entre empresas y agencias). Existían problemas de incentivos, de integración vertical, y de pertinencia y calidad de los cursos de capacitación, entre otros.

responde al objetivo arriba enunciado, medido como: (i) aumento de la diferencia del salario promedio entre las personas que usaron el servicio y las que no; (ii) porcentaje de personas que usaron un servicio del SENCE y que tienen mejor salario o un empleo formal (en comparación con un grupo comparable y/o un período anterior); y (iii) porcentaje de personas capacitadas que pasaron por un proceso de diagnóstico de necesidades antes de capacitarse¹⁶.

La DT fiscaliza en procura de que las leyes laborales se cumplan. Se reconoce que a futuro debería reformarse para separar sus funciones de naturaleza interpretativa (de la ley), fiscalizadora, mediadora y penalizadora. Por último, las OMIL (oficinas municipales de intermediación laboral) son organismos que dependen del SENCE desde el punto de vista técnico, pero administrativamente lo están de las municipalidades, situación que ha dificultado su fortalecimiento. Su función es suministrar información y orientación, actuando como puerta de entrada hacia los programas sociales relacionados con empleo y capacitación que ejecuta el Estado.

Ministerio de Desarrollo Social. Creado por ley¹⁷ en octubre de 2011, cuenta con dos subsecretarías: la de Evaluación Social y la de Servicios Sociales. Desde mayo de 2012, a través de este ministerio se ejecuta el beneficio Ingreso Ético Familiar, el cual tiene entre sus componentes un subsidio al empleo femenino conocido como Bono Mujer Trabajadora. A través del sistema Chile Solidario, este ministerio promueve la incorporación de familias y personas en situación de extrema pobreza a la red de políticas sociales; en ese marco, también lleva a cabo funciones de intermediación y capacitación.

Servicio Nacional de la Mujer. Aunque la directora tiene rango de ministra, el SERNAM es un servicio adscrito al MINDES. Tiene a su cargo la coordinación de la transversalización del tema de género en todo el Estado. En 2002 se incluyó la equidad de género dentro de los objetivos del PMG (Programa de Mejora de la Gestión), con lo cual se dotó al SERNAM de un importante instrumento para interactuar con ministerios y servicios. Aun así, su institucionalidad es todavía débil y su presupuesto reducido (US\$67 millones en 2013). Tiene cuatro programas cuyo objeto es la inserción laboral de la mujer: Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, Programa Buenas Prácticas Laborales, Programa 4 a 7 y Programa Emprendimiento.

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Cuenta con tres subsecretarías: Economía, Turismo y Pesca. De este ministerio depende la CORFO (Corporación de Fomento de la Producción), entidad orientada a impulsar la innovación de las empresas, promover la eficiencia y el crecimiento a través de mejoras de procesos, y facilitar financiamiento. El SERCOTEC (Servicio de Cooperación Técnica) es una corporación de derecho privado adscrita al MINEC que promueve y apoya iniciativas de mejoramiento de la competitividad de las micro y pequeñas empresas con el objeto de fortalecer el desarrollo de la capacidad de gestión de sus empresarios. SERCOTEC maneja las iniciativas Capital Semilla y Capital

¹⁶ Véase el apéndice A para más detalles sobre el programa y sus avances durante 2013.

¹⁷ La norma reestructuró y redefinió las acciones del antiguo Mideplan; de ese proceso surge el nuevo ministerio.

Abeja. Esta última atiende solamente a mujeres que requieren de financiamiento para emprender (tienen una idea con la que concursan) o fortalecer su microempresa¹⁸.

En términos del marco normativo, la legislación chilena proclama el principio de igualdad. La ley es taxativa al prohibir cualquier tipo de discriminación contra los trabajadores, entre ellos el sexo (Código de Trabajo, Art. 2). Sin embargo, en los últimos cinco años se aprobaron tres leyes vinculadas a los derechos laborales que podrían afectar la situación de la mujer en el mercado de trabajo:

- La Ley Nº 20.348, aprobada en junio de 2009 durante el primer gobierno de la Presidenta Bachelet, resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones de hombres y mujeres.
- La Ley Nº 20.545, aprobada el 17 de octubre de 2011, modifica las normas de protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental, en cumplimiento de una de las promesas de campaña del Presidente Piñera.
- La Ley 20.607, aprobada el 8 de julio de 2012, modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral.

La ley de igualdad de remuneraciones fue evaluada en junio de 2013 por el Departamento de Evaluación de la Ley de la Cámara de Diputados. Allí se encontró que el procedimiento definido presenta obstáculos prácticos que perjudican su aplicación. El plan de gobierno prevé modificar este instrumento legal. Las leyes relativas a la protección de la maternidad y al acoso laboral aprobadas en el gobierno del Presidente Piñera aún no han sido evaluadas.

Quizás una de las normativas más controversiales de la legislación chilena sobre la participación laboral femenina es el Artículo 203 del Código del Trabajo; en este se establece el derecho a sala cuna para las trabajadoras de empresas que contraten 20 o más mujeres. Por años se ha insistido en que dicha normativa desincentiva la contratación de mujeres, sin que se haya modificado hasta la fecha. El gobierno de la Presidenta Bachelet contempla eliminar dicho artículo y en su lugar crear un sistema universal de cuidado infantil y estimulación temprana para todos los hijos de trabajadores¹⁹ financiado a través de un fondo solidario tripartito (Estado, trabajadores y empleadores).

¹⁸ Solo las mujeres pueden postular al programa Abeja; la versión Emprendimiento asigna entre 500.000 y 1.500.000 pesos. Por su parte, Abeja Empresa entrega entre 1 y 3 millones de pesos. Mujeres y hombres pueden postular al programa Semilla; Semilla Emprendimiento entrega entre 1 y 2 millones de pesos y Semilla Empresa asigna entre 3 y 6 millones de pesos.

¹⁹ Se sobreentiende que se trata de hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras.

III. Avances y principales desafíos

Uno de los grandes desafíos que Chile tiene por delante es la baja tasa de participación laboral femenina. Como ya se indicó, este es un aspecto que está limitando la competitividad del país. La participación femenina en el mercado del trabajo es especialmente baja en los grupos de menores ingresos, puesto que estos se enfrentan a condiciones más adversas en términos de salarios y tipos de empleo disponibles, normas culturales contrarias al trabajo remunerado de la mujer, menores niveles educativos, mayor número de hijos y menor cooperación por parte de sus parejas en las tareas domésticas²⁰, entre otros factores determinantes.

Respecto a aquellas que ya están participando y además se encuentran trabajando, es necesario cerrar las brechas que existen en cuanto a nivel y calidad del empleo (cotización a la seguridad social, existencia de contrato, entre otros) entre hombres y mujeres, así como entre grupos de mujeres con distintos niveles educativos. Las cifras de la NENE de 2010 y 2013 (INE 2010 y 2013) muestran que la ocupación aumentó marcadamente entre ambos años, ayudando a cerrar la brecha de género con un incremento de cinco puntos porcentuales en el caso de las mujeres versus solo dos en el caso de los hombres. Entre las tendencias destacables de más largo plazo se encuentran los cambios en la composición del empleo femenino: la fracción de mujeres que trabaja en el servicio doméstico (uno de los que menor protección laboral brinda) se ha reducido de 20% en 1980 a 12% en 2013, lo cual ha generado un flujo de mano de obra femenina hacia al sector asalariado²¹. Entre las mujeres, el empleo asalariado se incrementó del 23% en 1997 al 35% en 2012.

No obstante esta tendencia favorable, las mujeres continúan estando sobrerrepresentadas en el empleo informal, el cual se concentra en la parte baja de la distribución. En efecto, el 40% de las mujeres del quintil más bajo carece de contrato, comparado con el 22% de los hombres; entre tanto, el 56,4% de las trabajadoras del quintil I son informales frente a solo un 30,1% de las del quintil V (MDS 2011).

Cuando se examina la calidad del empleo según la cotización a la seguridad social utilizando la CASEN 2011(MDS 2011) se observa el mismo fenómeno. Mientras que la tasa de cotización entre las mujeres ocupadas es del 66,5%, la de los hombres asciende al 71,9%. La brecha es mucho más pronunciada en los grupos con bajos niveles educación, donde la tasa es del 47% para las mujeres y del 57% para los hombres. Entre los ocupados con mayor nivel de educación no se observa una diferencia por género.

²⁰ La encuesta Voz de Mujer 2011 revela que el tiempo dedicado por las mujeres del primer quintil a realizar tareas domésticas es 3,7 veces mayor que el de sus parejas, versus aquellas del último quintil, quienes destinan el doble de tiempo que sus parejas a las tareas domésticas. Cabe resaltar que el tiempo total dedicado por ambos miembros del hogar es un 30% superior en el primer quintil versus el quinto.

²¹ Al igual que en otros países de América Latina (Valenzuela y Mora, 2009), esta ocupación continúa siendo proporcionalmente la más importante. En el cuadro 3 se observa que el servicio doméstico representa el 23% de los empleos femeninos del primer quintil.

La evolución reciente muestra que se han creado empleos de mayor calidad para ambos sexos, y que la tasa de formalidad medida por la cotización aumentó en siete puntos porcentuales entre 2006 y 2011, tanto para los hombres como para las mujeres. Queda claro que a pesar del aumento general en los empleos de calidad, cerrar esta brecha de género sigue siendo un desafío.

La jornada de tiempo parcial es mucho más frecuente entre las mujeres: 26,4% versus 13,0% para los hombres. Si se examina este fenómeno por el lado de la oferta, puede argumentarse que algunas mujeres que tienen personas a su cuidado trabajan de esta manera en forma voluntaria, pues la jornada completa es de 45 horas semanales (más los tiempos de traslado). De hecho, el 41,3% de las madres que están en pareja y trabajan en jornadas parciales declaran que no desean trabajar más horas²². Un aspecto preocupante del trabajo en jornada parcial es que se caracteriza por su alta informalidad (66,1%). En los últimos años se ha observado una baja respuesta en el porcentaje de tiempo parcial en el segmento asalariado, junto con un muy significativo incremento de estos empleos en el grupo de trabajadores independientes en general. El hecho de que exista una mayor probabilidad de que los empleos en jornadas parciales sean informales puede deberse a una eventual reticencia de los empleadores a contratar bajo esta modalidad (factores legales como el artículo 203 del Código del Trabajo²³ relativo a la organización de turnos). Es necesario entender plenamente la razón de la baja elasticidad de respuesta en los empleos asalariados de jornada parcial a la entrada de la mujer al mercado laboral; esto considerando que tales puestos de trabajo representan casi un 80% del total de los empleos femeninos y que la mayor parte del incremento en la fuerza laboral en años recientes corresponde a mujeres con pareja. Entre las mujeres inactivas, la posibilidad de tener un horario conveniente es una de las condiciones que ellas tienen para buscar un trabajo²⁴.

Uno de los principales desafíos es la diferencia marcada que aún persiste en materia de ingresos y salarios entre hombres y mujeres. Como se señaló anteriormente, al analizar a los asalariados de entre 15 y 65 años se detecta que las mujeres ganan 16% menos por hora que los hombres de ese segmento etario, pero que deberían ganar 9% más habida cuenta de sus características (básicamente mayor escolaridad). Por lo tanto, la penalización para las mujeres asalariadas, ajustada por los atributos, sería del orden del 23%. Si parte de la brecha salarial se explica por las menores remuneraciones en las ocupaciones feminizadas, es necesario impulsar acciones efectivas para reducir la segregación ocupacional por género²⁵.

El desempleo también es mayor entre las mujeres, y para reducir esa brecha es preciso diseñar estrategias que tomen en cuenta las necesidades específicas de las personas. En este aspecto, cabe destacar que el tipo de gestiones que realizan los desempleados en su búsqueda de empleo difiere de

²² De todas las trabajadoras en jornadas parciales, el 37,0% declara no querer trabajar más horas.

²³ Este artículo establece el derecho a sala cuna para las trabajadoras cuya empresa contrate a 20 o más mujeres, independientemente de la duración de su jornada laboral.

²⁴ Encuesta Voz de Mujer 2011.

²⁵ Un estudio de Contreras (2011) sobre el trabajo femenino en rubros no tradicionales concluye que estos no parecen ser la panacea para mujeres con poca educación, y recomienda políticas de fiscalización más estrictas frente a las normas del trabajo, así como de antidiscriminación y de conformación de sindicatos.

modo importante por nivel de educación y género. Entre las mujeres, el 64,7% de las más educadas envió su hoja de vida, versus el 35,6% de las que tienen menos escolaridad. Entre tanto, el 49,0% de las desempleadas de menor educación pidió ayuda a conocidos o familiares, una proporción que se redujo al 28,4% entre las de mayor escolaridad. Respecto a las OMIL, los datos revelan un uso muy limitado de sus servicios por parte de los desempleados en general, aunque un tanto mayor en el caso de las mujeres. Aquí el porcentaje de desempleadas que dice haberse inscrito o buscado anuncios en estas entidades para conseguir empleo es de 8,1%, en comparación con el 4,1% de los hombres. Este porcentaje asciende a 15,0% entre las mujeres de menor escolaridad²⁶.

Se detecta una importante heterogeneidad regional en materia de participación, desempleo y salarios, lo cual es producto, entre otros factores, de la localización de ciertos sectores como la minería en el norte y la industria del salmón en el sur, circunstancias que han sido ampliamente estudiadas en la literatura (véanse los estudios sobre clústeres del Consejo Nacional de Innovación 2007). Y así como se observa heterogeneidad entre las regiones, también se detectan diferencias dentro de las grandes ciudades. En el caso del Gran Santiago, por ejemplo, en Maipú (la segunda comuna más grande de Chile) la tasa de empleo formal entre las mujeres de 18 a 39 años es del 40%. Entre cambio en las comunas de BBP (San Bernardo, El Bosque y la Pintana), la tasa de empleo formal es de 30%, aun cuando la distancia entre una y otra no excede los 15km. Una parte de esas brechas se debe a las diferencias en educación entre esas zonas. Por ejemplo, el 40% de las mujeres de Maipú tiene más de 12 años de educación, mientras que en BBP la cifra equivalente es solo 20%. O también pueden originarse en la demanda de empleo: mientras que el tamaño promedio de una empresa en Maipú es de 15 personas, en BBP es de 20. Los costos y los tiempos de desplazamiento también pueden incidir en tales diferencias: Maipú tiene acceso al subterráneo y el BBP no (Seguro de Cesantía 2012).

¿Qué se sabe de la efectividad de las políticas para promover el empleo femenino?

Chile es uno de los países de la región que más ha invertido en los últimos años en políticas y programas públicos, entre ellos iniciativas de capacitación, reforma previsional y políticas educativas, así como de igualdad de género y cuidado infantil. Y aunque no es posible identificar una política o programa en particular que explique por sí solo la creciente participación femenina en el tiempo y su desempeño laboral en sentido amplio (salario, condiciones de trabajo, acceso a protección previsional y seguro de cesantía, etc.), la evidencia de distintos programas (véase el apéndice C) muestra que estos han tenido efectos positivos pero limitados. Lo anterior indicaría que es el conjunto integral de políticas, sumado a importantes cambios sociodemográficos y en el contexto, lo que explicaría las tendencias de las últimas décadas.

En los últimos años se promulgaron dos leyes emblemáticas: durante la primera administración Bachelet la Ley de Igualdad de Remuneraciones, y durante la administración Piñera la Ley de Postnatal Parental, que en la práctica extendió el permiso de tres a seis meses. Sin embargo, todavía no se

²⁶ Datos de INE (2013). La Encuesta Voz de Mujer también muestra la poca relevancia relativa de las OMIL como recurso de búsqueda y obtención de empleo: solamente un 2,0% de las mujeres urbanas consultadas en 2011 creía haber conseguido su último empleo gracias a estas entidades. Entre tanto, un 36,2% declaraba haber obtenido su último empleo gracias a familiares, amigos, vecinos, excompañeros de trabajo o antiguos empleadores.

conocen los efectos de estas dos políticas²⁷. En el caso de la extensión del permiso postnatal, es necesario que evaluar cuáles podrían haber sido sus consecuencias sobre la participación, el empleo y los salarios.

Durante el gobierno de Bachelet se realizó una fuerte expansión de la oferta de salas cunas públicas. Existen varios estudios en los que se procura evaluar el impacto de la expansión de este servicio en el nivel de empleo y en las condiciones de trabajo de las madres. La evidencia sobre los efectos de esta política en la oferta laboral femenina no es concluyente. En la mayoría de los estudios no se ha encontrado impacto alguno (Encina y Martínez 2009; Medrano 2009; Contreras, Puentes y Bravo 2012; y Manely y Vásquez 2013), aunque hay dos trabajos recientes en los cuales sí se detectan efectos en materia de participación y de salarios²⁸. Cuando se trata de diseñar mejores programas en este ámbito, resulta esencial determinar cuál es el mecanismo que está detrás de la relativa inelasticidad de la participación laboral femenina a la oferta de cuidado infantil.

El cuidado de niños en edad escolar también puede ser un gran escollo para la inserción laboral de las mujeres en el país, si bien es cierto que se dispone de evidencia de que la política pública puede ser efectiva para eliminarlo. Contreras y Sepúlveda (2013) y Hernando (2009) hallan un efecto positivo de la expansión de la jornada escolar completa en la participación laboral de la madre. En Chile ha habido varias experiencias locales (ONG, municipalidades) de oferta de cuidado infantil a madres trabajadoras, aunque solo existe un programa nacional coordinado por el SERNAM --el Programa 4-7-- a través del cual se presta cuidado a niños en edad escolar (6 a 13 años) luego del horario de clases, con el objetivo específico de facilitar el trabajo de las madres. En una evaluación realizada por el BID (Martínez y Perticará 2014) se detectan efectos positivos en la probabilidad de trabajar y en la probabilidad de participación de las madres, aunque no se identificaron efectos en los salarios, en las horas de trabajo o en la calidad del empleo. Los resultados de la evaluación indican que los efectos son altamente sensibles a la coordinación con otras políticas --como la oferta de salas cunas-- y al horario en el que se imparte el programa. Una conclusión importante de la evaluación es la necesidad de ofrecer soluciones de cuidado infantil para todo el rango de edad, ya que de lo contrario, las familias con niños de distintas edades pueden decidir no utilizar los servicios de cuidado infantil temprano, dado que de todas maneras tienen que hacerse cargo de los niños que asisten a la escuela en las tardes.

Uno de los desafíos a futuro será desarrollar un modelo de atención pública efectivo en función de los costos dirigido a apoyar el cuidado de los adultos mayores dependientes, dado que esto último exige el tiempo de otras personas de manera intensiva, y tradicionalmente de las mujeres (esposas, hijas, hermanas, nueras). Para el año 2030, las proyecciones del INE (Instituto Nacional de Estadísticas) de Chile y del CELADE (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía) anticipan que el porcentaje de

²⁷ Respecto a la ley de igualdad de remuneraciones, el Congreso Nacional encargó una evaluación cualitativa que concluye que aquella no ha tenido efectos en lo que respecta a su objetivo de reducir la brecha salarial. Todavía no se dispone de estudios cuantitativos.

²⁸ Urzúa et al. (2013) sí identifican efectos en los salarios de las mujeres beneficiarias, mientras que Bentancor (2013), con base en la Encuesta Voz de Mujer, detecta efectos del programa en la participación laboral.

población de adultos mayores ascenderá al 18%. Este aumento acelerado en la proporción de hogares con adultos dependientes podría constituirse en una fuerte barrera a la participación laboral femenina.

Ciertamente se registra una alta heterogeneidad entre los programas de subsidio al empleo, capacitación y apoyo al emprendimiento en términos de cobertura, costos, tipos de asistencia, etc. Sin embargo, por lo general la evidencia apunta a mostrar que varias de estas iniciativas han tenido un éxito relativo en promover más empleo y participación, y que no siempre han tenido impacto sobre los salarios.

Un programa emblemático de los últimos años ha sido el SEJ (Subsidio al Empleo Joven), lanzado en 2009. Diseñado e implementado con el objeto de abordar el problema de la baja participación laboral entre los jóvenes, el SEJ aumenta los incentivos para que estos se vinculen al mercado laboral: al trabajador se le entrega un subsidio del 20% del salario, mientras que el empleador recibe una subvención de un 10%. Hasta el momento los jóvenes han postulado al subsidio más que las empresas. En una evaluación reciente (Rau 2012a) se ha mostrado que este programa ha tenido un impacto positivo en la tasa de empleo y participación de este grupo. Para incentivar el empleo femenino, el gobierno de Sebastián Piñera amplió en 2012 el subsidio de los jóvenes a mujeres entre los 25 y los 59 años de edad. Esto se hizo mediante un programa que se denominó Bono Mujer Trabajadora, cuyo diseño es similar al del subsidio al empleo joven²⁹. Dado el poco tiempo transcurrido desde su lanzamiento, el programa aún no ha sido evaluado. Sin embargo, se le agregaron algunos elementos que lo constriñen³⁰ y que pueden reducir su impacto en la participación laboral y en la proporción de adultos del hogar que trabaja. En un contexto de expansión del programa, la clave estaría en evitar que se introduzcan variantes en el diseño que atenten contra sus propios objetivos, al tiempo que se elabora un esquema lo suficientemente flexible como para acomodar a grupos con distintos costos de oportunidad³¹.

Una de las formas de mejorar la calidad del empleo de las mujeres es mediante la capacitación, con lo cual se busca aumentar su productividad a través de la adquisición de mayores conocimientos y habilidades. En la encuesta CASEN 2009 (MDS 2009)³² se muestra que 12,5% de los hombres y 9,7% de las mujeres trabajadores recibieron capacitación laboral durante el año anterior. La gran mayoría la obtuvo a través de las empresas (68% de los capacitados), aunque con diferencias marcadas entre mujeres y hombres (75% de los hombres y solo 59% de las mujeres). La brecha de género se da tanto en la capacitación pagada por la empresa como en aquella a la cual se accede con financiamiento de la franquicia tributaria. El 16% de las mujeres se capacita a través de programas públicos de becas versus

²⁹ De aproximadamente 410 mil posibles mujeres postulantes para recibir el Bono al Trabajo de la Mujer en 2012, 180 mil comenzaron a recibirlo.

³⁰ Por un lado, el subsidio es solo por cuatro años, los cuales se empiezan a contar desde que la mujer postula la primera vez. Por otro lado, el subsidio introduce un segundo mecanismo de focalización, además de la Ficha de Protección Social, que entre otras cosas dificulta su funcionamiento y complejiza su difusión.

³¹ El Bono Mujer Trabajadora no distingue entre mujeres con hijos y sin hijos, cuyos costos de oportunidad son distintos en el momento de salir a trabajar.

³² Se utiliza la CASEN 2009 (MDS 2009), ya que la CASEN 2011 (MDS 2011) no contiene información sobre capacitación.

el 6% de los hombres. En general se observa un patrón claramente regresivo de la cobertura de capacitación por ingreso, lo cual es particularmente problemático para las mujeres; esto por cuanto los mayores déficits de participación y calidad del empleo se encuentran precisamente entre las de menores ingresos.

Los diversos programas de capacitación laboral implementados han permitido avanzar en cuanto a reducir la atomización y mejorar la coordinación entre los distintos Ministerios. Sin embargo, la efectividad y cobertura de los mismos todavía no han tenido un impacto significativo. Algunas evaluaciones de escritorio y/o elaboradas con base en información administrativa arrojan algunas luces sobre los resultados de varios de los programas (véase el apéndice C). Por ejemplo, las iniciativas de apresto laboral como el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar³³ reportan efectos sobre variables blandas como la autoestima y la satisfacción personal, entre otras, pero no sobre el empleo o los salarios. Otros esfuerzos más prolongados --como el Programa Aprendices-- o altamente intensivos --como el Programa de Formación en Oficios (antiguamente conocido como Especial de Jóvenes)-- parecerían tener efectos en el empleo, las horas de trabajo, los salarios y el tipo de empleo (con o sin contrato, tipo de contrato, con cotizaciones). Cuando en la evaluación se considera a hombres y mujeres por separado (como en los casos de Especial de Jóvenes o Programa Aprendices), usualmente no se encuentran efectos en los salarios para aquellas (y cuando son estadísticamente significativos, de todas maneras son menores a los encontrados en los hombres) o en cuanto a horas, aunque sí se mantienen los que inciden en el empleo y tipo de empleo. La evidencia apunta a la necesidad de focalizar recursos en programas más intensivos, prolongados y en los cuales se combinen habilidades a partir de un buen diagnóstico de las destrezas de los trabajadores³⁴.

Chile ha hecho avances significativos en el diseño de programas de capacitación donde se registra una elevada participación de las mujeres (focalizados o no). Sin embargo, a nivel de diseño no se ha hecho énfasis suficiente en algunos elementos fundamentales, mientras que en materia de implementación y funcionamiento los pocos esfuerzos de monitoreo, fiscalización, seguimiento y evaluación no han permitido obtener buenos resultados³⁵. Por ejemplo, ha faltado incorporar servicios clave para que la capacitación sea pertinente, de alta calidad y por lo tanto efectiva, como por ejemplo los de diagnóstico de habilidades; los módulos de nivelación de estudios; las certificaciones de la capacitación; los servicios de información, orientación y asesoramiento laboral; y los de coordinación con otros servicios públicos

³³ En su primera fase, este programa consiste en un curso de apresto laboral; luego las mujeres optan por empleo independiente (pudiendo acceder a otros instrumentos focalizados en ellas) o asalariado (pueden elegir de una parrilla de cursos financiados con recursos SENCE).

³⁴ Esta evidencia para Chile coincide con la reportada para otros países (Buvinic et al. 2013; Urzúa y Puentes 2011; Kluve 2010). La literatura indica que los programas más efectivos parecen ser aquellos en que se combinan la intermediación laboral y una fase de diagnóstico con la capacitación (relativamente intensiva, de al menos 250-300 horas) que apunta a formar habilidades en personas más bien jóvenes. En la literatura también se destaca el hecho de que los programas de capacitación son más efectivos si además ofrecen certificación de competencias laborales.

³⁵ Jóvenes Bicentenario tenía un diseño óptimo, al incorporar todas las aristas requeridas para un programa de intervención focalizado en jóvenes. Sin embargo, su ejecución evidenció lo sensibles que pueden ser los resultados a algunos detalles de implementación. En este caso, la secuencia de ejecutores y los protocolos de atención y derivación (que implicaron tiempos de espera 10-12 semanas en algunas regiones) generaron altas tasas de deserción, lo que claramente operó en detrimento del impacto del programa.

como salas cunas, etc. Todos estos componentes son cruciales, sobre todo para los grupos más vulnerables en lo laboral, entre ellos las mujeres.

En relación con lo anterior, el área más débil dentro de las políticas activas de empleo ha sido la intermediación laboral. Los entes técnicos a cargo de intermediar entre la oferta y la demanda a través de una bolsa de empleo son las OMIL. Y si bien existe un seguro de cesantía desde el año 2002, y una Bolsa Nacional de Empleo desde 2007, el sistema de intermediación aún presenta graves limitaciones que le impiden cumplir con la función de facilitación en materia de inserción laboral³⁶. A la luz de este diagnóstico, en 2009 el SENCE comenzó a ejecutar el FOMIL, un programa de fortalecimiento de las OMIL cuyo objeto es dotar de mejor infraestructura y equipos a las oficinas municipales, a la vez que capacita a su personal³⁷. El SENCE es responsable de administrar la actual BNE (Bolsa Nacional de Empleo), un sistema informático destinado a facilitar la búsqueda y el acoplamiento de vacantes de empleo con aquellos trabajadores desempleados afiliados al seguro de cesantía. En 2012 se abrió una licitación para la administración de la nueva BNE por un período de tres años; los cambios que se le introdujeron hicieron posible un mejor seguimiento de los beneficiarios de las OMIL, entre otras cosas.

En el año 2011 se implementó un programa piloto de APIL (Agencias Privadas de Intermediación Laboral) mediante el cual se debía realizar un levantamiento de datos sobre las necesidades de capital humano de las empresas y reclutar a aquellos desempleados que cumplieran con dichos requisitos. Este piloto presentaba problemas de diseño, por cuanto las APIL debían buscar a los posibles clientes para luego proceder a la labor de intermediación, lo que encarecía sus costos de funcionamiento. Tampoco existía en ese momento un programa informático y operativo adecuado en el SENCE, además de que las propias APIL quedaban expuestas a una competencia fuerte por parte de las mismas OMIL en la captación de recursos para colocación.

A la luz de esta experiencia, actualmente el SENCE está en la fase de diseño de un nuevo programa piloto de intermediación laboral operado por agencias de colocación privadas que trabajaría en dos niveles. En el primero, el modelo perfecciona el sistema actual de servicios de intermediación laboral que ofrecen por las OMIL. Para esto se espera que esta agencia privada genere nuevos protocolos de atención y derivación, proporcione asistencia técnica y capacite al equipo OMIL en diferentes ámbitos, y controle la gestión corrigiendo desviaciones. Este trabajo de coordinación tendrá una jerarquía funcional, ya que en este sentido las OMIL seguirán dependiendo de las municipalidades. En el segundo nivel se crea un nuevo servicio más sofisticado para personas que no pueden ser intermediadas satisfactoriamente por las OMIL. Paralelamente, el modelo articula una red de derivación con los programas de capacitación del SENCE, así como con otros servicios y programas de gobierno según las necesidades de los usuarios. Tanto la primera versión de APIL como este programa piloto son insumos esenciales para el rediseño del sistema de intermediación laboral chileno.

³⁶ Si bien lo anterior es cierto tanto para los hombres como para las mujeres, su necesidad y posible impacto es mayor en el caso de los jóvenes, y especialmente en el de las mujeres que han estado alejadas de la vida laboral por razones de cuidado infantil o de adultos dependientes, o de aquellas que se insertan por primera vez al mercado laboral.

³⁷ Gran parte del financiamiento actual de las OMIL proviene de este programa, sujeto al cumplimiento de metas de gestión y de colocación.

El SERNAM, por su parte, ha venido impulsando medidas para promover una mayor equidad de género en la forma en que las empresas gestionan sus recursos humanos. En 2012 se aprobó la norma NCh3262 que permite a las empresas certificarse voluntariamente en sus buenas prácticas laborales. El SERNAM estaría otorgando el sello de calidad Iguala-Conciliación como reconocimiento a aquellas empresas que se certifican. Será necesario monitorear la implementación del sello y los resultados de esta novedosa política.

IV. Prioridades gubernamentales

Las prioridades gubernamentales para los próximos años están plasmadas en el programa de gobierno de la presidenta Michelle Bachelet, cuyos capítulos de trabajo y género contienen numerosas propuestas.

En el ámbito laboral se propone, por un lado, robustecer la posición de los trabajadores a partir del fortalecimiento de la actividad sindical, mientras que por el otro se busca modernizar el Código del Trabajo a partir de la ampliación del espectro de materias a negociarse entre sindicatos y empleadores; en este sentido también se busca ratificar los compromisos internacionales (OIT 189) relativos a aquellos que trabajan en casa particular, mejorando específicamente la extensión y tipos de jornada. Para elevar la participación laboral y la calidad del empleo se propone extender el Subsidio al Empleo de la Mujer a los tres primeros quintiles, crear un fondo solidario (Estado, empresas, trabajadores) para financiar las salas cunas (sustituyendo el artículo 203) e introducir en la alta dirección pública acciones afirmativas a favor de la mujer.

En materia de capacitación se propone eliminar programas que no tengan impacto y priorizar las estrategias de adiestramiento para mujeres (300 mil beneficiarias en cuatro años; 40 mil cupos para microemprendimiento) y para jóvenes. En el caso de estos últimos, el esfuerzo se centrará en los NINI brindándoles nivelación escolar y vinculando su formación con el sistema educativo. Asimismo se prevé la creación de un sistema de intermediación laboral que incluya información y orientación, diagnóstico de empleabilidad, apresto laboral, certificación de competencias laborales y capacitación.

En materia de políticas de género, la idea es avanzar hacia un Sistema Nacional de Cuidado que incluya todas las etapas (niños, adultos mayores dependientes, enfermos crónicos y discapacitados). El financiamiento del cuidado infantil en edades tempranas prevé la creación de un fondo tripartito empresa-Estado-trabajador e implica la derogación del artículo 203 del Código del Trabajo. Se plantea también la expansión de la red pública de salas cunas (90.000 cupos adicionales para menores de dos años) y jardines infantiles (34.000 cupos para menores entre dos y cuatro años), al tiempo que se propone la ampliación horaria de la red de jardines, salas cunas públicas y colegios. Se sugiere también modificar la Ley de Igualdad de Remuneraciones; revisar la formación docentes, los textos y los programas de estudio para combatir estereotipos; y garantizar la continuidad educativa de las madres adolescentes.

V. Propuestas de áreas de intervención del Banco

El objetivo estratégico sectorial (GDI/LMK) del Banco con el país es mejorar la participación y empleabilidad de grupos laboralmente vulnerables, en especial las mujeres. A este respecto se proponen tres grandes líneas de actividad:

- *Consolidación de políticas y programas de capacitación e intermediación laboral* con especial énfasis en diagnóstico del tipo de vulnerabilidad; información, orientación y asesoramiento a la buscadora de (mejor) empleo; certificación por parte de la industria de las habilidades aprendidas y colocación real, de calidad y sostenible; y evaluación correspondiente.
- *Ordenamiento y articulación de otros servicios relacionados* para potenciar las posibilidades de que las mujeres participen en la fuerza laboral y lo hagan en empleos de calidad; esto incluye desde servicios de cuidado infantil y de adultos dependientes hasta nivelación de estudios derivando hacia la educación formal.
- *Desarrollo de instrumentos de recolección de evidencia sobre el empleo femenino* (como parte de la política pública) para producir información que permita entender mejor las causas de la baja participación de la mujer y la menor calidad de los empleos femeninos; la efectividad de los servicios y programas disponibles (entre ellos los de capacitación e intermediación focalizados); y los efectos de la legislación laboral en el empleo femenino.

Consolidación de políticas y programas de capacitación e intermediación laboral. La evidencia reciente señala que, en términos generales, las políticas de capacitación del país o bien han sido inefectivas o sus efectos en términos de incrementar los salarios y la probabilidad de empleo han sido modestos. En el caso de las mujeres, la efectividad de los programas de capacitación está circunscrita en lo fundamental a aumentos en la tasa de empleo y a la probabilidad de que la mujer tenga un trabajo asalariado y/o más protegido (seguridad social, contrato de trabajo, etc.). Las lecciones aprendidas en esta materia en el ámbito internacional señalan la importancia de transitar hacia el financiamiento de programas integrales que comprendan elementos de diagnóstico inicial de los trabajadores, los guíen hacia alternativas de capacitación (tanto en el aula como mediante pasantías en empresas), y finalmente les brinden asistencia en la búsqueda de empleo. En lo que respecta a los componentes de capacitación, deben tener una extensión adecuada (desde 250 horas en adelante) y contener tanto formación en el aula como en actividades propias del oficio (preferentemente en empresas y no en talleres habilitados por el capacitador), cuyas certificaciones ofrezcan un valor agregado real (Urzúa y Puentes 2010).

El programa que se propone para las mujeres (y para los jóvenes, en caso de que así fuera) debe combinar capacitación e intermediación a partir de un diagnóstico de las habilidades y necesidades de la persona. La evaluación inicial resulta fundamental para poder realizar correctamente las derivaciones del caso, dependiendo del servicio que necesiten: información, orientación, asesoramiento o

nivelación/capacitación correspondiente, al tiempo que se contribuye a desarrollar y a consolidar los servicios con mayor demanda.

El componente de intermediación es vital para garantizar el éxito de la intervención. Esto por cuanto en la actualidad es el más débil, dado que los proveedores de capacitación no tienen los incentivos correctos para impulsar una colocación de calidad y duradera. El objetivo final debería ser lograr una determinada tasa de empleabilidad en puestos de trabajo formales para los beneficiarios del programa. Esta tasa puede ir subiendo con el tiempo y ajustarse a las condiciones económicas existentes. Simultáneamente, las instituciones que participan en el programa y que no cumplan con esta tasa mínima tendrían un período para mejorar, o de lo contrario no podrían seguir recibiendo fondos públicos para sus actividades³⁸. Los contenidos, duración y modalidad de la capacitación se diseñarán a partir de un buen diagnóstico de las habilidades que tienen –o no tienen-- las mujeres, el cual debe cubrir todas aquellas causas que impidan conseguir un (mejor) empleo.

Dependiendo del déficit de habilidades (blandas, transversales, específicas), el programa de capacitación debe incluir formación en aula (nivelación, si no terminó los estudios formales) y experiencia práctica, idealmente en empresas. La duración, modalidad y contenido de los cursos se determinará con base en la evidencia existente, los resultados del estudio de diagnóstico, y gradualmente a partir de la nueva evidencia y de los mecanismos regulares de monitoreo que se irán implementando y expandiendo en el tiempo (perfiles de cualificaciones validados por industria, evaluaciones de resultados, inteligencia de mercado laboral sobre sectores demandantes de ciertos grupos específicos, etc.). Es fundamental tener en cuenta que en los cursos cortos no se identifican impactos, y que la posibilidad de obtenerlos disminuye cuanto mayor es el problema de empleabilidad.

El SENCE (CH-L1064) ha diseñado un modelo de gestión de calidad de los servicios de capacitación – actualmente en etapa de implementación-- que involucra, entre otros aspectos, la transparencia de gestión de los OTEC. Sin embargo, es crucial trabajar más en asegurar la calidad de las instituciones de formación mediante el diseño e implementación de incentivos apropiados para hacer competitivo y eficaz al mercado, y en ejercer funciones de fiscalización con estándares bien definidos. Así pues, en lugar de dejar todo en manos de los proveedores, debe existir una ventanilla única de ingreso al sistema que, dependiendo del nivel de vulnerabilidad del trabajador, lo derive solo a intermediación (primer nivel), o a capacitación para que luego, una vez cubierta esa etapa, pase a la de intermediación. Por el otro lado, y en aras de asegurar la pertinencia, resulta crucial desarrollar un sistema de certificaciones que confiera valor agregado. En esa línea, el continuar y profundizar el desarrollo de consejos sectoriales puede contribuir a definir quién y cómo se certifican las habilidades adquiridas.

Los posibles beneficiarios del programa serán determinados por el SENCE-Ministerio del Trabajo vía cruce de bases de datos³⁹. Dado el objetivo del programa, un primer filtro serían aquellas mujeres que tengan menos de una cierta cantidad de cotizaciones en el Seguro de Cesantía. La primera lista de

³⁸ El mecanismo debe incentivar la colocación de los egresados, tomando en consideración las tasas de inserción de los distintos grupos de beneficiarios (hombres y mujeres).

³⁹ Seguro de Cesantía, Ficha de Protección Social y otras fuentes de información.

posibles beneficiarias se comparte con los municipios para que puedan implementar el instrumento de diagnóstico a estas personas⁴⁰. A partir de esta información se le entrega una lista preliminar a los ejecutores de los programas de capacitación. Este nuevo diseño reduciría costos y aceleraría la ejecución de los programas, además de que incentivaría al Estado a que eleve la calidad de sus datos y así mejore la focalización de sus políticas.

Las capacidades actuales del SENCE exigen que la implementación de las dimensiones claves del programa sea gradual. Así las cosas, se sugiere que se diseñe y ejecute en la primera mitad de 2014 el estudio de diagnóstico de mujeres/jóvenes y que, a partir de ello, en el segundo semestre se realice el diseño de los contenidos de los programas de capacitación. A principios de 2015 se licitaría el programa de capacitación e intermediación para el período 2015-2018. El separar la implementación en dos períodos, 2014 y 2015-2018, permitirá, por una parte, mejorar la institucionalidad del SENCE⁴¹ para llevar a cabo el programa, y por la otra, asegurar que los oferentes de capacitación tengan la capacidad de atender la cobertura deseada. El programa de gobierno es bastante ambicioso en términos de cobertura: 300.000 mujeres y 150.000 jóvenes en cursos de larga duración durante el período de gobierno. Se sugiere que en 2014 se haga un programa más acotado vía el registro especial de OTEC.

La licitación destinada a adjudicar el programa podría ser dinámica y con opciones de financiamiento plurianual según los resultados, de modo que se incentive la inversión en cursos pertinentes. Así, los resultados en un período influirán en las posibilidades de obtener cupos en el año siguiente, y la institución a la que se le adjudique tendrá que hacerse cargo de la capacitación e intermediación (puede subcontratar esto último con instituciones públicas o privadas). La evaluación tiene que ser sobre los resultados de empleabilidad. Esta licitación dinámica puede ser, en sí misma, un instrumento que contribuya a la calidad y a la pertinencia. Por un lado, tiene la ventaja de que proporciona un horizonte de planificación para que las instituciones capacitadoras puedan programar sus inversiones y tengan una mayor certeza acerca de los ingresos que lograrán para implementar políticas dirigidas a mejorar la calidad de sus cursos. Por el otro lado, si está bien diseñada y monitoreada, contribuirá a que se obtengan los resultados esperados de la capacitación.

Es importante que Chile desarrolle un mercado de intermediación laboral que facilite un acoplamiento fácil y en igualdad de condiciones entre individuos y empresas. Para ello es urgente comenzar por crear, con base en los datos del Seguro de Cesantía, un sistema de información que permita hacer proyecciones del grado de actividad por sectores, áreas geográficas y niveles de salarios, entre otros aspectos, aprovechando las nuevas tecnologías y la información que tiene el Estado. Estos insumos son básicos para que los agentes públicos a cargo de la intermediación laboral puedan dirigir mejor sus recursos para prestar asesoría y orientación a las personas. Las usuarias del sistema también pueden optar por tomar un cierto tipo de curso de capacitación o reconvertir sus habilidades para entrar a otro sector productivo.

⁴⁰ De hecho, se puede incluir a los municipios y a otros entes públicos en este diseño para que, por ejemplo, sean ellos los que le informen a los posibles beneficiarios de estos programas y los incentiven a postular vía web o a través de los municipios mismos.

⁴¹ El BID actualmente apoya al gobierno de Chile en estas mejoras institucionales. Véase el apéndice B.

El uso de esta información dependerá significativamente de que sea sencilla, clara y de fácil acceso para los trabajadores y para quienes aspiren a serlo⁴². La idea es que en 2015 haya una primera plataforma en funcionamiento para las mujeres y jóvenes usuarios del programa de capacitación-intermediación mencionado anteriormente.

El programa de préstamo suscrito entre el Gobierno de Chile y el BID (2013–2016), el cual contempla el apoyo a una reformulación del SENCE, involucra el desarrollo de capacidades institucionales de regulación, fiscalización, monitoreo y evaluación para implantar una estrategia de capacitación efectiva en función de los costos. Pero también implica diseñar mejor la forma de regular e incentivar el mercado de la capacitación. En la etapa de puesta en marcha e implementación de las acciones dirigidas a rediseñar el SENCE, este último requerirá liderazgo político y más recursos –humanos, monetarios, operativos, etc.-- en aras de sostener el éxito de estas reformas en el tiempo.

Ordenamiento y articulación de otros servicios relacionados. La disponibilidad de otros servicios y opciones articuladas puede contribuir a aumentar la participación de la mujer y a mejorar su empleabilidad. En tal sentido, es necesario desarrollar esquemas de nivelación de estudios para personas adultas con baja escolaridad, y sobre todo para jóvenes desertores. Según el estudio de competencias básicas de la población adulta del año 2013 (Microdatos 2013), casi un 50% de las personas adultas (25-65 años) no entiende lo que lee, trátase de textos en prosa, informativos o de índole cuantitativa. Igualmente, allí se indica que, en términos generales, los hombres tienen un nivel de alfabetización promedio mayor que el de las mujeres. Estas diferencias por género son equivalentes a las encontradas durante la primera medición realizada en 1998. No se trata de que la capacitación sustituya al sistema educativo, sino de adoptar la lógica de aprendizaje a lo largo de la vida. Lo ideal sería que los Ministerios de Educación y de Trabajo aunaran esfuerzos para garantizar un menú de opciones constructivo y que promueva la empleabilidad de los más vulnerables. Específicamente, para quienes no hayan completado la educación formal obligatoria se requiere generar una oferta educativa que les permita seguir formándose y que incorpore en su diseño las características de dicha población.

El suministro de servicios de cuidado para niños de 6 a 13 años después de la jornada escolar potencia la opción de trabajo de las madres. Bajo esa premisa, con el apoyo del BID el SERNAM ha puesto en marcha el Programa 4 a 7, cuya evaluación demostró la importancia de ofrecer servicios de cuidado infantil que atiendan no solo a los niños menores de 5 años, sino también a aquellos en edad escolar. Por ejemplo, se podrían diseñar programas cuyos horarios y días de funcionamiento se ajusten al sistema productivo (operando los sábados en la mañana y durante las vacaciones de invierno y verano), y coordinar la oferta de cupos con la disponibilidad de servicios de salas cunas (para los hermanos menores) ubicadas en las cercanías de los lugares de trabajo de las madres. Los programas deben exhibir estándares de calidad que resulten atractivos para aquellas y ser efectivos en cuanto al desarrollo y cuidado de los menores. Para las madres, el saber que sus hijos están seguros y bien atendidos es crucial. En cuanto a los niños, se debe despertar su interés principalmente a partir de actividades distintas a las que desarrollan en su horario habitual. De todas maneras, cabría delimitar allí un segmento programado en que los niños puedan realizar sus tareas escolares diarias y/o reforzar

⁴² Las limitaciones comunicacionales del instrumento han impedido que fructifique.

alguna materia en particular. Es por ello que convendría que estos programas estuvieran asociados a los establecimientos educativos.

Paralelamente la expansión, perfeccionamiento y promoción de las salas cunas obraría en la misma dirección. Primero, es importante estudiar mejor la distribución geográfica adecuada para la apertura de nuevas guarderías e identificar los resultados de la política que puedan afectar la empleabilidad femenina. Los esfuerzos recientes encaminados a alinear los horarios de estos establecimientos con las jornadas laborales deben mantenerse. La disponibilidad de servicios de cuidado en horarios extendidos (donde los niños puedan permanecer por un par de horas hasta que la madre o algún familiar los pase a recoger) y de mejores servicios de alimentación, la realización de actividades lúdicas, una mayor participación de los padres (por ejemplo en tareas voluntarias durante alguna tarde o un sábado) y la realización de campañas de promoción sobre la función de las salas cunas podrían mejorar la relación de la comunidad con los centros de atención y así generar mayor confianza en las madres y los padres.

Por último, la racionalidad de mantener un subsidio al trabajo de la mujer responde al hecho de que, si bien no se pretende que esta sea una estrategia para mantener niveles de empleabilidad en el largo plazo, sí puede servir para promover la inserción de mujeres en empleos formales. Actualmente, los requisitos para acceder al BTM (Bono al Trabajo de la Mujer) determinan que este esquema sea usado por trabajadoras con cierto grado de precariedad, y eso es lo que la evidencia muestra. Sin embargo, también indica que la demanda de este tipo de subvención ha sido mucho mayor entre las trabajadoras que entre las empresas. La experiencia internacional indica que estas políticas pueden ser más efectivas en cuanto a estimular la oferta laboral que en cuanto a generar nuevos empleos. Por esta razón deben ser vistas como complemento de las demás reformas, y en particular de un sistema de capacitación efectivo. Introducir ciertas modificaciones permitiría incrementar su impacto, primero al sumar nuevas trabajadoras, en especial jóvenes, que es donde este tipo de esquemas es más efectivo, y segundo, al garantizar un trabajo de calidad. Por ejemplo, el SEJ y el BTM podrían ser escalados y ajustados a un mismo diseño más simple y directo de empleabilidad. En el caso del BTM, debería evaluarse y determinar su sensibilidad a algunos cambios, como por ejemplo el tiempo máximo de utilización, la conveniencia de un segundo elemento de focalización, la edad máxima de elegibilidad y la adecuación del monto en caso de tener hijos⁴³.

Desarrollo de instrumentos de recolección de evidencia sobre el empleo femenino. Existe una serie de políticas, leyes, programas y fenómenos emergentes cuyos efectos y alcances (previstos e imprevistos) se desconocen. Profundizar en este conocimiento permitirá diseñar e implementar mejor todo tipo de política y programa orientado a aumentar a la participación laboral y empleabilidad de las mujeres. Aquí se incluyen diferentes tipos de estudios, pilotos, herramientas y mecanismos que deberán ser parte estable del instrumental de las entidades públicas encargadas de dichas intervenciones. Resulta fundamental entender las barreras tanto de entrada, como a la permanencia y a la salida del mercado laboral, para lo cual se requiere desarrollar instrumentos de relevamiento y seguimiento de las personas. En términos de la legislación ya existente, cabría realizar, por ejemplo, un estudio que permita examinar los efectos del permiso posnatal en el mercado del trabajo, prestando especial

⁴³ Véanse Huneeus y Repetto (2013) en relación con estas propuestas.

atención a los efectos posibles de diversa naturaleza: nivel educacional, tipo de empresa, cargo, etc. Asimismo, es necesario entender los canales a través de los cuales la maternidad temprana podría estar incidiendo negativamente en las perspectivas laborales de las mujeres caracterizadas en el diagnóstico como NINI⁴⁴. Se recomienda determinar igualmente el impacto de las políticas y modificaciones legales recientes --subsidio al empleo de la mujer, aumento del cuidado infantil, ley de igualdad de remuneraciones, el sello Iguala-Conciliación, entre otros-- en la empleabilidad y salario de los grupos beneficiarios de estas políticas. Estos estudios serán de mucha importancia para diseñar e implementar las nuevas políticas laborales y consolidar existentes con base en evidencias sólidas.

Las políticas que ofrecen opciones en términos de horarios, jornadas y lugar de trabajo⁴⁵ son usualmente citadas en Chile a la hora de sugerir propuestas que puedan contribuir a elevar la participación laboral femenina. Sin embargo, sus efectos no son fáciles de evaluar y prever, pues la evidencia disponible todavía no permite consolidar un diagnóstico respecto a cuáles son los factores --tanto de oferta como de demanda-- que inciden con más fuerza en determinar que un porcentaje bajo del empleo formal sea en jornadas y lugares alternativos. Si bien existen estudios en los que se caracteriza a las trabajadoras en jornada parcial (menor escolaridad y mayor probabilidad de tener personas a su cargo), no se sabe cuáles son sus preferencias en cuanto a los distintos tipos de arreglos posibles, y tampoco se han estudiado los determinantes de la demanda por el lado de los empleadores potenciales. Profundizar en esta línea de trabajo resulta esencial.

Un área que deberá abordarse en mayor profundidad es la del conocimiento acerca de cómo operan los sesgos de género desde la infancia y sus implicaciones en los resultados educativos y laborales⁴⁶. Un ejemplo de ello es lo que ocurre con las matemáticas, un buen predictor de los ingresos futuros. Chile es el país de la OECD donde las brechas de género en esta materia en las pruebas estandarizadas como el SIMCE, PISA o la PSU (prueba de ingreso a la universidad) son más pronunciadas. Es así como los patrones de género se vuelven determinantes a la hora de elegir carreras y ocupaciones, con un proceso de autoselección por parte de las jóvenes hacia estudios y empleos menos valorados por la sociedad y el mercado.

Análisis e incorporación de la dimensión territorial al diseño y seguimiento de políticas laborales. Dado el debate existente en torno al uso de la Ficha de Protección Social como único criterio para la asignación de recursos, es importante incorporar la dimensión territorial en el diseño de la política laboral y su monitoreo. Del diagnóstico se desprende que la desigualdad (tanto entre hombres y mujeres como entre mujeres de distintos segmentos socioeconómicos) tiene un importante

⁴⁴ Se plantean dos hipótesis: (i) existe un “canal directo de maternidad temprana que determina NINI”: tener que cuidar a un pequeño, combinado con problemas de acceso a red de apoyo para ese cuidado (salas cunas, jardines infantiles, apoyo familiar, etc.); (ii) existe un “canal indirecto de maternidad temprana que determina NINI”: abandonó estudios secundarios (la maternidad adolescente está asociada a la deserción escolar), y/o no se insertó en el mercado de trabajo en su momento. Entonces, cuando finalmente quiere hacerlo, e incluso teniendo acceso a una red de cuidado a disposición (salas cunas y jardines con cupo), el tema principal sería capital humano (nivelación escolar, capacitación, apresto, intermediación laboral).

⁴⁵ Trabajo desde la casa; jornada parcial; adaptabilidad en cuanto a horarios de entrada y salida; bancos de horas ajustados a ciclos mensuales, trimestrales, anuales; y semanas comprimidas, entre otras alternativas.

⁴⁶ La iniciativa GET (Género, Educación y Trabajo) desarrollada por Comunidad Mujer apunta en esa dirección.

componente territorial, por lo cual la arista espacial podría ser utilizada para mejorar las actuales estrategias de focalización. Esto también compagina con la discusión sobre desigualdad entre regiones -- y dentro de estas entre zonas (urbanas y rurales, grandes ciudades y pequeños centros urbanos, etc.)-- y descentralización, un tema que hace parte de los compromisos presidenciales de los primeros 100 días de la segunda administración de Bachelet.

Concretamente, en el aspecto laboral las políticas deberían tener en cuenta las diferencias que muestran las economías de las regiones y que están detrás de la dispersión detectada. En ese sentido, se recomienda incorporar al análisis las consecuencias que la localización de los distintos sectores tiene sobre, por ejemplo, la brecha salarial. Dentro de las regiones, las políticas laborales podrían diseñarse e implementarse por zonas, concentrando esfuerzos en comunas paradigmáticamente pobres en cuanto a participación laboral femenina y formalidad del empleo. Introducir medidas compensatorias en aquellas industrias de alta demanda de empleo con muy baja presencia femenina (como por ejemplo promover la vinculación de mujeres en la minería y/o en la construcción en el norte) es una alternativa que puede dar buenos resultados⁴⁷. No se busca homogeneizar la composición sectorial, sino promover acciones específicas por parte de las empresas y del propio Estado dirigidas a ampliar las oportunidades de participación femenina en sectores de alta demanda de empleo. Estos esfuerzos podrían cristalizarse en acciones intensas o exploratorias (para luego extenderlas al resto del país, de ser exitosas) de capacitación-intermediación, programas piloto de cuidado de personas dependientes que posibiliten incrementar la participación laboral femenina, y/o en propuestas para mejorar (o subsidiar) el transporte público con el objeto de facilitar la movilidad de las mujeres hacia los centros de empleo.

⁴⁷ La experiencia desarrollada por CODELCO, en conjunto con el SERNAM, es emblemática para otras empresas de sectores no tradicionales. La elaboración de un plan estratégico que entre sus cuatro pilares fundamentales de desarrollo incluye el velar por la plena integración de las mujeres en todos los planos laborales ha permitido un aumento sostenido en la proporción de trabajadoras, al punto que actualmente detenta el liderazgo a nivel de la industria. Véanse los resultados en <http://www.codelco.com/flipbook/especiales/2014/mujer2014/index.html>

VI. Riesgos y medidas de mitigación

La efectividad de la implementación de las acciones propuestas tiene cuatro riesgos principales: (i) la debilidad institucional y de gestión del SENCE, tanto desde el punto de vista técnico como de la infraestructura tecnológica; (ii) no contar con suficientes instituciones capaces de ofrecer cursos de capacitación de calidad y pertinentes para poder cumplir con la meta planteada por el gobierno; (iii) el escaso desarrollo de la intermediación laboral y la imposibilidad de contar con un servicio de empleo dotado de un modelo que funcione como ventanilla única para todos los servicios ofrecidos; y (iv) dificultades para la articulación de otros programas complementarios que faciliten la inserción laboral femenina, como por ejemplo el suministro de servicios de sala cuna o la nivelación de estudios formales.

El reciente programa suscrito entre el MTPS y el BID contiene líneas de trabajo que apuntan a encarar principalmente los desafíos relativos a los dos primeros puntos. Sin embargo, se trata solo de un primer paso que necesita apoyo y liderazgo político, decisión de gestión y recursos para poder avanzar. Como medidas de mitigación para abordar estos dos temas se proponen las siguientes:

- (i) abordar la implementación del programa de capacitación de manera gradual, con una meta modesta para el primer año, de manera que el progreso que se logre en la ejecución del actual programa de apoyo del Banco al SENCE permita ir fortaleciendo su capacidad institucional y de gestión;
- (ii) apoyar la constitución de una mesa de trabajo con quienes componen la oferta educativa e invitarlos a que se presenten a las convocatorias para los programas de capacitación e inserción laboral, y propiciar la firma de acuerdos de alto nivel con Colegios de Formación Técnica sin fines de lucro para que participen en el programa a partir de 2015; y
- (iii) firmar un acuerdo interinstitucional entre las distintas organizaciones involucradas para contribuir a una mejor coordinación de los programas respectivos.

VII. Insumos para la estrategia: matriz de resultados

Prioridad gubernamental	Objetivo estratégico	Resultado esperado	Indicador	Línea de referencia ⁴⁸		Año meta
Mejorar las oportunidades económicas de la mujer	Incrementar la participación laboral femenina	Aumento del 4% en la participación laboral femenina	Tasa de participación femenina (15 años o más)	43% CASEN	2011	2018
	Incrementar la tasa de empleo formal femenino	Aumento del 4% en la tasa de empleo formal femenino	Porcentaje de empleo femenino formal	64,5% CASEN	2011	2018

⁴⁸ Se actualizará la línea de referencia para utilizar la CASEN 2013 una vez que esté disponible.

REFERENCIAS

Acosta, E., M. C. Perticará y C. Ramos Zincke. 2007. Oferta laboral femenina y cuidado infantil. Publicaciones BID 8613. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

Alvarado, M. 2008. Trabajo infantil en Chile: evidencia de transmisión Intergeneracional. Tesis de Grado, Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Attanasio, O. y A. M. Vera-Hernández. 2004. Medium and Long Run Effects of Nutrition and Child Care: Evaluation of a Community Nursery Programme in Rural Colombia. Working Paper EWP04/06, Centre for the Evaluation of Development Policies, Institute of Fiscal Studies, Londres.

Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Servicio Nacional de la Mujer. 2007. Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer. Diagnóstico de género – Chile.

Bentancor, A. 2013. The Impact of Accessing Nursery Schools on Chilean Mothers Probability of Employment. Mimeo, Comunidad Mujer, julio.

Bentancor, A. y V. Robano. 2012. The Part-time Premium Enigma: An Assessment of the Chilean Case. Octubre, 2012. Próximo a publicarse en *Economía*, LACEA.

Berg, J. y D. Contreras. 2004. Political-Economic Regime and the Wage Curve: Evidence from Chile, 1957–96 *International Review of Applied Economics*, Vol. 18 (2): 151–165. Abril.

Berlinski, S., S. Galiani y P. J. Mc Ewan. 2011. Preschool and Maternal Labor Market Outcomes: Evidence from a Regression Discontinuity Design. *Economic Development and Cultural Change*, 59 (2): 313-44.

Berthelon, M. E. y D. I. Kruger. 2011. Risky Behavior among Youth: Incapacitation Effects of School on Adolescent Motherhood and Crime in Chile. *Journal of Public Economics*, 95: 41–53.

Bonilla, C. y C. Cancino. 2011. El impacto del Programa de Capital Semilla del Sercotec en Chile. BID.

Bravo, D. y E. Puentes. 2012. Female Labor Force Participation and Informal Care of Adults: Evidence for a Middle-income Country. Departamento de Economía, Universidad de Chile. Documento de Trabajo 353. Abril.

Buvinic, M., R. Furst-Nichols y E. Courey Pryor. A Road Map for Promoting Women's Economic Empowerment. United Nations Foundation, Exxon Mobil

Carpio et al. 2011. The Effect of Temporary Contracts on Human Capital Accumulation in Chile. IDB Working Paper Series. Diciembre.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2011. *Panorama Social de América Latina*.

Centro de Microdatos. 2006. Evaluación de impacto del Programa de formación en oficios para jóvenes de escasos recursos. Centro Microdatos, Universidad de Chile.

-----, 2012. Evaluación de impacto del programa Subsidio al empleo joven. Centro de Microdatos, Universidad de Chile.

Cliodinámica Consulting. 2013. Estudio de evaluación de la implementación del programa Bono Empresa y Negocio. Cliodinámica Asesorías, Consultorías e Ingeniería Limitada.

Consejo Nacional de Innovación. 2007. Estudio de competitividad en clústeres de la economía chilena, 2006-2007.

Contreras, D. 2013. Caracterización del trabajo femenino en rubros no tradicionales a partir de fuentes de información cuantitativas. Mimeo, Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Contreras, D. y S. González. 2012. Skills in Female Labor Outcome: Evidence for Chile. Mimeo, Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Contreras, D. y G. Plaza. 2010. Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile. *Feminist Economics* 16(2): 27-46. Abril.

Contreras, D. y P. Sepúlveda. 2013. Maternal Labor Supply and the Extension of the School Day in Chile. Mimeo, Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Contreras, D., A. Hurtado y M. F. Sara. 2012. La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina. Departamento de Economía, Universidad de Chile. Documento de Trabajo 374. Diciembre.

Contreras, D., L. de Mello y E. Puentes. 2010. The Determinants of Labour Force Participation and Employment in Chile. *Applied Economics*, 43: 2765–2776.

Contreras, D., E. Puentes y D. Bravo. 2012. Female Labor Supply and Child Care Supply in Chile. Departamento de Economía, Universidad de Chile. Documento de Trabajo 370. Noviembre.

----- . 2005. Female Labour Force Participation in Greater Santiago, Chile: 1957–1997. A Synthetic Cohort Analysis. *Journal of International Development*, 17: 169–186.

Daly, K. 2007. Gender Inequality, Growth and Global Aging.” Goldman Sachs. Global Economics Paper No. 154, Abril.

Departamento de Evaluación de la Ley de la Cámara de Diputados. Evaluación de la Ley 20348. Disponible en: http://www.evaluaciondelaley.cl/foro_ciudadano/site/artic/20130325/asocfile/20130325153119/informe_ley_nro_20348.pdf

Duflo, E. 2012. Women Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 50(4):1051-1079.

Encina, J. y C. Martínez. 2009. Efecto de una mayor cobertura de salas cunas en la participación laboral femenina: evidencia de Chile. Departamento de Economía, Universidad de Chile. Documento de Trabajo 303. Noviembre.

Fitzpatrick, M. D. 2012. Revising Our Thinking about the Relationship between Maternal Labor Supply and Preschool. *Journal of Human Resources*, 47(3):583-612.

Fort, L., J-A Indu, M.B. Orlando y C. Piras. 2007. Chile - Reconciling the Gender Paradox. World Bank, Washington, DC.

Havnes, T. y M. Mogstad. 2011. Money for Mothering? Universal Child Care and Maternal Employment. *Journal of Public Economics*, 95 (11): 1455-65.

Henoch P. y R. Troncoso. 2013. Transferencias condicionadas en Chile: una positiva evaluación del programa Ingreso Ético Familiar.

Hernando, A. 2009. Female Labor Participation and Childcare in Chile, a Natural Experiment, Chapter 3, PhD Thesis. Harvard University.

Huneus, C. y A. Repetto. 2013. Los desafíos pendientes del Ingreso Ético Familiar. Marzo.

INE (Instituto Nacional de Estadísticas). 2010. Nueva Encuesta Nacional de Empleo. http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/nene.

Kluve, J. 2010. The Effectiveness of European Active Labor Market Programs. *Labour Economics*, Vol. 17: 904-918.

Larrañaga, O. 2006. Participación laboral de la mujer. Chile 1958-2003. En S. Valenzuela, E. Tironi y T. Scully, editores. *El eslabón perdido. Familia, modernización y bienestar en Chile*. Santiago: Taurus.

Larrañaga, O., G. Cabezas y F. Dussaillant. 2014. Trayectorias educacionales e inserción laboral en la enseñanza media técnica profesional. *Estudios Públicos*, 134 (otoño): 7-58.

Lefebvre, P. y P. Merrigan. 2008. Child-care Policy and the Labor Supply of Mothers with Young children: A Natural Experiment from Canada. *Journal of Labor Economics*, 26 (3): 519-48.

Lefebvre, P., P. Merrigan y M. Verstraete. 2009. Dynamic Labour Supply Effects of Childcare Subsidies: Evidence from a Canadian Natural Experiment on Low-fee Universal Child Care. *Labour Economics*, 16(5): 490-502.

Lundin, D., E. Mörk y B. Öckert. 2007. Do Reduced Child Care Prices Make Parents Work More? IFAU - Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.

Manley, J y F. Vásquez. 2013. Childcare Availability and Female Labor Force Participation: An Empirical Examination of the Chile Crece Contigo Program. Working Paper No. 2013-03. Towson University. Department of Economics.

Martínez, C. y M. Petcará. 2014. Childcare Indivisibility and Maternal Employment. Documento inédito.

Medrano, P. 2009. Public Day Care and Female Labor Force Participation: Evidence from Chile. Departamento de Economía, Universidad de Chile. Documento de Trabajo 306. Diciembre.

Microdatos. 2013. Estudio de competencias básicas de la población adulta. Santiago, Chile.

MDS (Ministerio de Desarrollo Social). 2009. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional-CASEN 2009. http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen2009/RESULTADOS_CASEN_2009.pdf Ministerio de Desarrollo Social, Santiago, Chile

-----2011. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional-CASEN 2011. <http://datos.gob.cl/datasets/ver/1677> Ministerio de Desarrollo Social, Santiago, Chile.

-----2013. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional-CASEN. Ministerio de Desarrollo Social, Santiago, Chile. Próxima a publicarse.

Muchnick, E., I. Vial, A. Strüver y B. Harbat. 1991. Oferta de trabajo femenino en Santiago. *Cuadernos de Economía*, 28(85): 463-489.

Nollenberger, N. y N. Rodríguez-Planas. 2011. Child Care, Maternal Employment and Persistence: A Natural Experiment from Spain. IZA-Institute for the Study of Labor.

Ñopo, H. 2012. *New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Earning Gaps in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC: Inter-American Development Bank.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2013. Making the Labour Market more Inclusive. En OCDE. *Economic Surveys: Chile*. OECD Publishing.

Pardo, L. 1987. Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo: tendencias y características. *Revista Economía y Administración*, 62:27-50.

Perticará, M. y C. Sanhueza. 2010. Women's Employment after Childbirth. Mimeo Universidad Alberto Hurtado/Ilades-Georgetown. Junio.

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2010. *Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: Los desafíos de la igualdad*. Santiago, Chile: PNUD.

Prada, M., G. Rucci y S. Urzúa. 2013. The Effect of Mandated Childcare on Female Wages. Mimeo.

Prodemu (Promoción y Desarrollo de la Mujer). 2013. Informe final: evaluación programa Mejorando mi Negocio, 2012. Prodemu, Santiago, Chile.

Rau, T. B. 2008. El trabajo a tiempo parcial en Chile. *Economía chilena*, Vol. 13 (1). Abril.

-----, 2012a. Effects of Large-scale Youth Employment Subsidies: Evidence from a Regression Discontinuity Design. Pontificia Universidad Católica.

-----, 2012b. Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente. Instituto de Economía, Número 50 de la *Serie Temas de Política Pública*. Pontificia Universidad Católica.

Rucci, G. 2010. Chile: Capacitación en el sistema de formación continua basado en competencias laborales. Avances, desafíos y recomendaciones de política. Notas técnicas BID. # IDB-TN-155, julio.

SEDLAC (CEDLAS y Banco Mundial). <http://sedlac.econo.unlp.edu.ar/esp/por-genero.php> Consultada en febrero de 2014.

Seguro de Cesantía. 2012. Base de datos administrativa. Chile.

SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo). 2008. Evaluación de Impacto del Programa Especial de Jóvenes, ejecución 2005," Nota Técnica N°3.

-----, 2010. Evaluación de impacto Programa Jóvenes Bicentenario. Nota Técnica N°8.

Simonsen, M. 2010. Price of High-Quality Daycare and Female Employment. *Scandinavian Journal of Economics*, 112(3):570-94.

Urzúa, S. y E. Puentes. 2010. La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral. BID, SCL/LMK, Nota Técnica No. 268. Diciembre.

Valenzuela, M.E. y C. Mora. 2009. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

World Bank. 2012a. The Effect of Women's Economic Power in Latin America and the Caribbean. Poverty and Labor Brief. World Bank, Washington, DC.

-----, 2012b. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: World Bank.

WEF (World Economic Forum). *Global Gender Gap Report 2013*. Ginebra: WEF
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

Apéndices

A. REVISIÓN DE LITERATURA SOBRE PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN CHILE

La participación laboral de las mujeres chilenas ha presentado una tendencia creciente en las últimas décadas. Según datos de la CASEN (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional), la tasa de participación femenina se ha elevado de 32,5% a 43,5% entre 1990 y 2011, es decir, 11 puntos porcentuales en poco más de dos décadas (MDS 2011). Sin embargo, y a pesar de que la inserción de la mujer en el mercado laboral ha aumentado, esta tasa aún se encuentra por debajo del promedio de América Latina y los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico).

Los factores que influyen en la decisión de las mujeres de vincularse al mercado de trabajo han sido ampliamente analizados, no solo por su importancia en el desarrollo económico de un país, sino también por sus implicaciones en el ámbito social. En efecto, los resultados de los estudios han sido robustos en distintas especificaciones del modelo de capital humano, y por ello hay consenso en torno al hecho de que la oferta de trabajo femenino tiene una relación positiva con los años de escolaridad y la edad, mientras es negativa cuando hay niños en el hogar (Contreras, Puentes y Bravo 2005; Acosta, Perticará y Ramos 2007; Contreras, de Mello y Puentes 2010; OCDE, 2013).

El efecto de la maternidad y del cuidado de los hijos ha sido objeto de varios trabajos de investigación. Por un lado, Perticará y Sanhueza (2010) muestran que después de tener un hijo, las mujeres reducen su participación laboral. Esto abre espacio para que se diseñen políticas públicas de cuidado infantil que aumenten la participación laboral femenina. Sin embargo, en los trabajos de Encina y Martínez (2009) y de Medrano (2009) se afirma que en el periodo 2005-2007 la expansión de las salas cunas públicas para niños de hogares de bajos ingresos no tuvo efecto en la participación femenina. Contreras, Puentes y Bravo (2012) obtuvieron un resultado similar. A partir de simulaciones de diferentes políticas de provisión de salas cunas, estos autores encontraron evidencia de que ampliar la disponibilidad del servicio no produciría un incremento en la participación laboral femenina en hogares de bajo ingresos, pero sí de en los ingresos medio. En estudios posteriores como el de Bentancor (2013) sí se encuentran efectos en materia de participación. Por otro lado, existe evidencia de que el suministro de cuidado para niños de entre 8 y 13 años a través de un aumento en la jornada escolar sí ha tenido un efecto positivo en la participación femenina (Contreras y Sepúlveda 2013).

El cuidado de los hijos no es el único factor que puede reducir la participación laboral; lo mismo ocurre con el cuidado de adultos mayores, enfermos crónicos o discapacitados, lo cual podría afectar las opciones de trabajo de las mujeres. Sin embargo, con base en datos para el año 2009, Bravo y Puentes (2012) encuentran que el cuidado de adultos no afecta de manera robusta la participación femenina.

Otro aspecto estudiado es la importancia de factores culturales en la participación laboral femenina. En Contreras y Plaza (2010), Contreras, Hurtado y Sara (2012) y OCDE (2013) se complementa el análisis estándar de participación laboral femenina utilizando no solo variables como edad, escolaridad e ingreso no laboral, sino también incluyendo datos de percepciones de género. Los estudios muestran

que las percepciones sobre el papel de la mujer en el cuidado de la casa y de la familia, el machismo y las visiones conservadoras inciden de manera importante en la baja tasa de participación laboral femenina que presenta Chile.

Desde una perspectiva macroeconómica, Contreras, Puentes y Bravo (2005) establecen que la participación femenina sigue un comportamiento procíclico, es decir, que aumenta con el crecimiento económico. Ente tanto, Berg y Contreras (2004) hallan evidencia de que un mercado del trabajo más desregulado tiende a afectar más a las mujeres que a los hombres.

La opción de vinculación a tiempo parcial se ha propuesto como alternativa que eventualmente facilite la incorporación de la mujer al mercado del trabajo; sin embargo, en la literatura no hay consenso hasta el momento sobre el castigo o premio salarial que se produciría en tal modalidad. Mientras que Rau (2008) documenta un premio salarial por trabajo a tiempo parcial, Betancor y Robano (2012) muestran que al corregir por selección endogeneidad y selección, el trabajo a tiempo parcial recibe un castigo salarial versus el de jornada completa. En el caso de que tal modalidad implique un castigo en el salario por hora, sería menos recomendable crear incentivos para este tipo de participación.

Una nueva área de investigación ha sido el estudio de las características más específicas del mercado laboral femenino. En el trabajo de Contreras y González (2012) se muestra que las habilidades cognitivas de las mujeres afectan positivamente la participación laboral y el salario, mientras que el retorno a la educación es de un 14%, corrigiendo por habilidad. Contreras (2013) también explora los rubros no tradicionales del trabajo femenino. Para ello define como rubro no tradicional por sector económico a aquellas ocupaciones donde las mujeres se encuentran subrepresentadas en relación con los hombres. En su estudio encuentra que aquellas mujeres que poseen un elevado nivel de educación y trabajan en sectores no tradicionales obtienen un salario mayor que sus pares hombres, mientras que las mujeres con un nivel educativo bajo que se desempeñan en tales sectores reciben un salario más bajo que sus pares hombres.

Por último, también se han estudiado las características del mercado laboral femenino en la niñez y en la adolescencia. Alvarado (2008) encuentra que el trabajo infantil aumenta para ambos sexos cuando los padres de esos menores también han trabajado cuando niños; asimismo muestra que cuando la madre del hogar trabaja, es más probable que sean las niñas, no los niños, quienes realicen las tareas del hogar. El fenómeno del embarazo precoz también se encuentra indirectamente relacionado con el mercado laboral femenino. Un embarazo a temprana edad puede traducirse en menor nivel educativo y posteriormente en menores posibilidades de empleo y salarios; en ese sentido, resulta de suma importancia estudiar su prevención. Por su parte, Berthelon y Kruger (2011) muestran que la extensión de la jornada escolar disminuye el embarazo juvenil, básicamente porque reduce el número de horas que los adolescentes podrían ocupar en comportamientos riesgosos.

B. PROGRAMA DE APOYO A LA EFECTIVIDAD DEL SENCE - 2013-2016 (CH-L1064)

1. Objetivos y resultados esperados

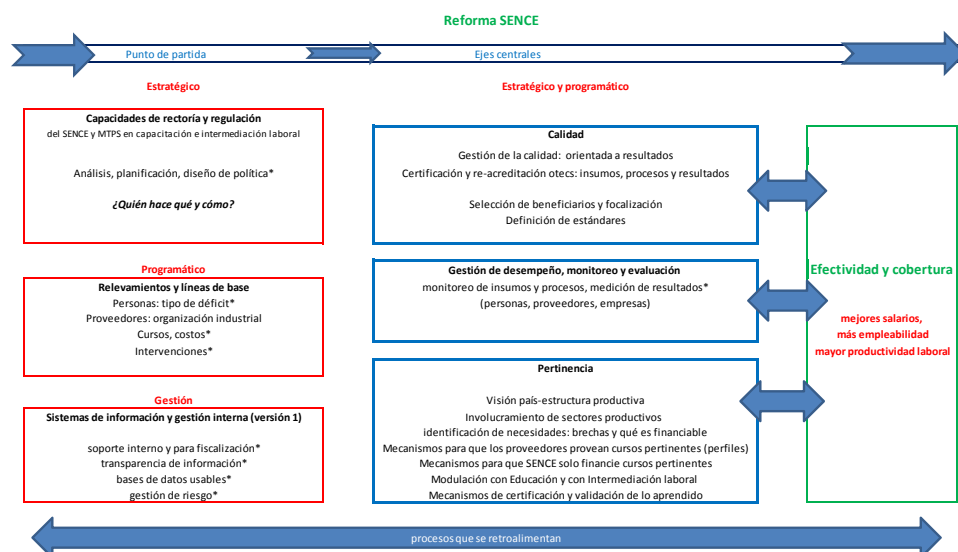
- 1.1 Esta operación contribuirá a mejorar el funcionamiento del mercado laboral en Chile. El **objetivo** es apoyar al MTPS a mejorar la cobertura y efectividad de las acciones de capacitación e intermediación del SENCE.
- 1.2 El **resultado esperado** responde al objetivo, medido como:
- i. aumento de la diferencia de salario promedio entre aquellos que usaron el servicio del SENCE y aquellos que no;
 - ii. porcentaje de personas que usó un servicio del SENCE que tienen mejor salario o un empleo formal (respecto al promedio de un grupo comparable y/o relativo a un período anterior); y
 - iii. porcentaje de personas capacitadas que pasaron por un proceso de diagnóstico de necesidades antes de capacitarse⁴⁹.
- 1.3 En síntesis, la operación busca **mejorar la cobertura y efectividad** de los servicios de capacitación e intermediación en la órbita del SENCE por medio de **acciones en los tres pilares principales**:
- i. el fortalecimiento de la capacidad rectora del MTPS y de la capacidad reguladora del SENCE en el ámbito de la capacitación e intermediación laboral;
 - ii. la mejora de la calidad y pertinencia de los programas de capacitación del SENCE; y
 - iii. la mejora de la gestión administrativa del SENCE.
- 1.4 **Costo y financiamiento.** El costo del programa es de US\$10.975.600, los cuales serán financiados por el Banco con cargo a los recursos de su CO (Capital Ordinario) (US\$7.500.000) y por la República de Chile (US\$3.475.600). Los recursos de aporte local financiarán principalmente softwares informacionales y contrataciones de la UEP (Unidad Ejecutora del Programa).
- 1.5 El programa se organiza en tres componentes:
- 1.6 **Componente 1. Apoyo a la mejora de las capacidades de rectoría y regulación en ámbito de la capacitación e intermediación laboral (US\$2.738.000).** Este componente se orientará a reforzar la institucionalidad y fortalecimiento del rol rector, desarrollando capacidades estratégicas de regulación, planificación, diseño y evaluación de políticas para la toma de decisiones, realizando evaluaciones y capacitando recursos humanos. En particular, financiará: (i) propuestas de reformas normativas que otorguen al SENCE mayores atribuciones en materia de regulación del mercado de capacitación e intermediación y diseño e implementación de mecanismos regulatorios permanentes; (ii) diseño e instalación de un departamento de planificación, análisis y diseño de políticas en el MTPS; (iii) diseño de políticas y realización de estudios y pilotos vinculados a intervenciones existentes y nuevas, con especial énfasis en el análisis que justifique la priorización de uso de fondos en ciertos grupos vulnerables y tipo de intervención, la articulación de la capacitación con educación y/o intermediación, y la certificación de formación; y (iv) diseño de procesos y metodologías de impacto e instalación de una unidad organizacional a cargo de evaluación en el MTPS. Se financiará también la realización de evaluaciones de impacto de tipo experimental de dos intervenciones de capacitación, FPT y PO distinguiendo impacto diferencial entre beneficiarios con distinto grado de vulnerabilidad. En el caso de FPT, se financiará su

⁴⁹ Los indicadores se calculan como promedio ponderado entre FT y FONCAP, y el ponderador es la proporción de montos SENCE destinados a cada uno.

rediseño y posterior evaluación de impacto. El impacto esperado de las intervenciones a evaluar es contribuir a mejorar el desempeño laboral de los participantes. En el caso de FPT, cuyo rediseño es financiado por el programa, se espera que la población atendida logre una tasa de empleo formal 5% superior y un salario 5% superior a los obtenidos por un grupo de control (grupo excluido del tratamiento) que no recibe capacitación.

- 1.7 **Componente 2. Apoyo a la mejora de la calidad y pertinencia de los programas de capacitación del SENCE (US\$4.900.000).** Este componente está orientado al desarrollo de capacidades operativas vinculadas a la identificación, contratación y seguimiento de acciones de capacitación, incluyendo el desarrollo y la implementación de estándares metodológicos, procesos y mecanismos de aseguramiento de la calidad y pertinencia de la capacitación que ejecute el SENCE (directa o indirectamente). Financiará: (i) propuestas de cambios operativos ministeriales para otorgar al SENCE más atribuciones en la regulación de acciones capacitación e intermediación y adaptación del SENCE al nuevo marco; (ii) reingeniería de los procesos de fiscalización hacia un modelo de gestión de riesgos y fortalecimiento de la unidad de fiscalización en línea al cambio; (iii) diseño e instalación del proceso de formulación de programas a partir de las directrices de políticas ministeriales; (iv) rediseño e implementación de instrumentos para selección de beneficiarios, incluyendo la revisión de los existentes y la identificación de barreras a la participación; (v) reingeniería de procesos y métodos de trabajo para garantizar que los sectores productivos lideran la identificación de necesidades de competencias y habilidades tal que los cursos se vinculan a posibilidades reales de empleo; y desarrollo de metodologías para definir sectores priorizados por la política pública; (vi) diseño e instalación de un modelo de gestión de la calidad de la provisión de capacitación y del ciclo integral de cursos -incluyendo su ficha descriptiva; (vii) medición de la calidad de cursos y sus contenidos, realización de evaluaciones de diferentes resultados de programas y ajustes a partir de ellos; y (viii) capacitación de recursos humanos.
- 1.8 La selección de beneficiarios y la identificación de necesidades de la fuerza laboral constituyen un aspecto clave para la asignación y efectividad de una intervención. Desde el punto de vista de las personas potencialmente elegibles de servicios del SENCE, resulta fundamental que el servicio cuente con metodologías y procesos institucionalizados para la selección, focalización y luego asignación de personas a la mejor intervención, ya sea de intermediación (información, orientación) y/o de capacitación (básica cognitiva o no cognitiva, técnica) para un mejor desempeño laboral. Lo anterior también clave para la asignación presupuestaria, diseño de modalidades e intervenciones, y monitoreo y seguimiento de resultados. El programa busca desarrollar e instalar capacidad técnica y humana en esta dirección. En esta línea, conjuntamente con el componente 1, se analizarán y pilotearán articulaciones con intervenciones de educación si se identifican brechas educacionales, y/o con intervenciones de intermediación laboral si se detectan problemas de información y orientación, más que de formación.
- 1.9 Sectores productivos. El programa reconoce la importancia de trabajar con sectores productivos. Por un lado, es crucial identificar, como labor regular del servicio, los sectores que están en crecimiento y/o con proyecciones de crecer, para priorizar y garantizar que las áreas y oficios de capacitación que se subsidien tengan demanda. Por otra parte, la participación del sector productivo es clave para que la relevancia del contenido y modalidad de la capacitación que se brinde sea la adecuada para lograr un mejor desempeño de los capacitados. El programa busca fortalecer el vínculo del SENCE y los proveedores de capacitación con las empresas y asociaciones sectoriales, desarrollando procesos y metodologías que sistematicen y garanticen dicha relación, incluyendo herramientas y análisis para definir los sectores con los que se comenzará a institucionalizar el involucramiento privado. El programa prevé evaluar opciones de certificación de la capacitación laboral para asegurar la apropiación por la persona dicha formación y también financiar la evaluación de resultados de una reorientación de recursos públicos hacia intervenciones que atienden grupos vulnerables.
- 1.10 **Componente 3. Apoyo a la mejora administrativa del SENCE (US\$1.020.000).** Este componente está orientado a desarrollar un modelo de gestión, procesos de control y supervisión administrativa,

estandarizar las bases operacionales de datos, y fortalecer a la unidad correspondiente para sostener, desde el punto de vista administrativo, a los dos componentes anteriores. Financiará: (i) diseño e implementación de procesos de control y supervisión administrativa de programas --control de gestión presupuestaria y administrativa-- bajo la lógica de riesgos; (ii) instalación de un sistema de gestión integral (*balance scorecard*) y de las oficinas regionales; (iii) rediseño e implementación de procesos de adquisiciones incorporando la calidad, la pertinencia y los resultados a los puntajes de las ofertas; (iv) integración y estandarización de bases de datos con filtros de calidad; y (v) capacitación de recursos humanos.



Principales avances durante 2013 (primer año, la elegibilidad comenzó en noviembre de 2013)

Componente 1. Apoyo a la mejora de las capacidades de rectoría y regulación en ámbito de la capacitación e intermediación laboral

- Diseño e instalación de una UAD (Unidad de Análisis, Diseño y Evaluación de Políticas de Capacitación e Intermediación Laboral) en el MTPS. *El estudio ya fue completado y algunas de las mejoras a nivel de la Unidad de Desarrollo Estratégico de SENCE ya están ya funcionando. Sin embargo, se considera fundamental avanzar en la instalación de la UAD en la Subsecretaría de Trabajo.*
- Diseño de políticas y realización de estudios y pilotos vinculados a intervenciones existentes y nuevas: se ha comenzado con apoyo al diseño de piloto de intermediación laboral.
- Evaluación experimental de impacto Formación para el Trabajo: línea de base levantada.

Componente 2. Apoyo a la mejora de la calidad y pertinencia de los programas de capacitación del SENCE

- Propuestas de cambios operativos ministeriales para otorgar al SENCE más atribuciones en la regulación de acciones capacitación e intermediación y adaptación del SENCE al nuevo marco:
 - *Estudio de costos de los cursos de capacitación realizados, aunque con resultados limitados dados los problemas de los datos y del levantamiento en el terreno; sin embargo ha servido para el proyecto de reforma de ley en lo relativo a financiamiento que pidió DIPRES.*
 - *Evaluaciones de escritorio de siete programas de SENCE con recomendaciones específicas y transversales para mejorar el funcionamiento, diseño y seguimiento de los programas. Listo para implementar cambios*
- En marcha la ingeniería de los procesos de fiscalización hacia un modelo de gestión de riesgos.
- Reingeniería de procesos y métodos de trabajo para garantizar que los sectores productivos lideren la identificación de necesidades de competencias y habilidades de forma tal que los cursos se vinculan a posibilidades reales de empleo. *En este ámbito está previsto apoyar a la Unidad de Consejos de Competencias*

Sectoriales con la contratación 2013-2014 de consultores ingleses expertos en la instalación de sistemas de consejos sectoriales y aseguramiento de calidad en países en desarrollo.

- Medición de la calidad de cursos impartidos y sus contenidos, realización de evaluaciones de diferentes resultados de programas, y ajustes a programas a partir de resultados. *Se ha contratado a MIDE-UC para desarrollar encuestas de satisfacción y seguimiento laboral que SENCE aplicará vía CATI en régimen.*

Componente 3. Apoyo a la mejora administrativa del SENCE

- Diseño e implementación de procesos de control y supervisión administrativa de programas (control de gestión presupuestaria y administrativa) bajo la lógica de riesgos. *Se creó la Unidad de Desarrollo Estratégico -- absorbe Estudios SENCE, Planificación y Control de Gestión-- y se definieron los tableros de mando para los cargos gerenciales y las mejoras de proceso para la nueva unidad.*
- Instalación de un sistema de gestión integral. *A partir de lo anterior se está desarrollando un repositorio central de datos para la gestión de SENCE que será la única fuente de información válida para el servicio. Allí se manejará toda la información y bases de datos del SENCE (y otras como las del seguro de cesantía, SII). Su primera versión estará lista en enero de 2014.*

C. POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE EMPLEO Y SUS EFECTOS

Cuadro sinóptico de las políticas y programas laborales y sus efectos sobre el empleo

Políticas y programas	Costos	Evidencia para Chile	Evidencia para otros países	Oportunidad de política
Programas de capacitación	Programas efectivos son costosos.	Fundamentalmente han sido efectivos los programas de capacitación para jóvenes: efectos sobre empleo y salarios^{a/}. NO es claro si es la focalización en jóvenes o es que son justo estos programas los más costosos, los que involucran mayor cantidad de horas de capacitación. Programas que están dirigidos a población más adulta, son en general de menor envergadura.	Programas focalizados en jóvenes presentan impactos modestos –o ninguno-- en empleo y salarios. En general los programas de capacitación que no están acompañados de estrategias de intermediación tienen poco efecto en resultados laborales.	No necesariamente beneficiosos para todos: solo aquellos que además de impartir capacitación expiden la certificación del caso. Asimismo es importante brindar información acerca de beneficios/oportunidades ocupaciones/sectores de actividad y tener un buen diagnóstico de los déficits de habilidades que deben cubrirse (Urzúa y Puentes 2010).
Programas de emprendimiento o de reforzamiento de negocios	Alto	En Chile hay programas como Capital Semilla o Mejorando mi Negocio que han sido efectivos en aumentar ventas y también el empleo. Para programas de menor envergadura con acompañamientos más modestos no hay evaluaciones o son cualitativas ^{b/} .	Hay evidencia mixta sobre el grado de efectividad de estos programas en el mundo. En general, los efectos globales son modestos debido a que la tasa de mortalidad de los negocios es alta. Según trabajos recientes, no siempre es cierto que los programas focalizados en mujeres sean	Solo aquellos orientados al reforzamiento de negocios focalizados en microemprendimientos no tan precarios; deben incluir mentorías o tutorías, así como acceso a los mercados de crédito, incentivos al ahorro, etc.

			más efectivos.	
--	--	--	----------------	--

Políticas y programas	Costos	Evidencia para Chile	Evidencia para otros países	Oportunidad de política
Programas de subsidio al empleo	El costo de provisión es bajo; el de administración es medio.	Se encuentran efectos en participación y empleo, no necesariamente en ingresos ^{c/} .	Para América Latina también hay evidencia de efectos en participación y empleo, pero no en horas de trabajo o salarios. No hay evidencia concluyente para otras regiones, salvo que permiten suavizar shocks negativos.	No invertir en exceso. Se necesitan mejores evaluaciones y establecer cuán duraderos son los efectos, es decir, si estos son solo inmediatos o si mejora la trayectoria de empleo del trabajador.

Programas de Intermediación laboral	Alto costo per cápita, aunque usualmente efectivos en función de los costos.	No hay evaluaciones para Chile.	En general son programas altamente efectivos en función de los costos cuando comprenden caracterización y una ventanilla única de entrada y salida para grupos de fácil colocación, grupos de dificultad media y grupos altamente vulnerables.	Sí. Programas de asistencia en la búsqueda de empleo, combinados con capacitación.
Políticas de igualdad de remuneraciones	N/D	N/D	N/D	

Políticas y programas	Costos	Evidencia para Chile	Evidencia para otros países	Oportunidad de política
Políticas maternas	Costo alto	No se ha evaluado el efecto del aumento del postnatal; no se sabe en qué grado puede estar afectando la demanda de trabajo por parte de mujeres en edad fértil.	Para países de la OCDE hay evidencia de que la existencia de licencias maternas aumenta la probabilidad de que una mujer regrese a su trabajo. En Alemania, la expansión de la licencia de maternidad afecta negativamente probabilidad de recibir capacitación y salarios. En EEUU, las licencias no remuneradas no afectan la participación y sí aumentan la probabilidad de seguir trabajando después del parto.	Sí. Es necesario estudiar en qué medida la expansión de la licencia de maternidad ha afectado la participación, el empleo y los salarios.
Cuidado infantil				
Salas cunas	Alto	Inicialmente la expansión de salas cunas no mostró efectos en la participación laboral, el empleo y/o los salarios ^{d/} ; un estudio que aprovecha datos más recientes si encuentra efectos en la participación ^{e/} .	Dinamarca, Estados Unidos, Canadá, España: evidencia de que la existencia de una red pública de cuidado infantil de niños pequeños aumenta la oferta laboral ^{h/} ; Suecia y Noruega, efectos nulos ^{i/} .	

Políticas y programas	Costos	Evidencia para Chile	Evidencia para otros países	Oportunidad de política
Jornada escolar completa	N/D	La extensión de la jornada escolar completa tuvo un efecto positivo en la participación femenina ^{f/} .	Efectos similares se han encontrado para expansiones de la misma naturaleza en Argentina: en participación y empleo pero no en horas de trabajo y salarios ^{i/} .	
Programas de cuidado Infantil (no escolar)	Alto	Hay diversos programas que a lo largo del tiempo han ofrecido cuidado infantil a madres; sin embargo no han sido evaluados. La evidencia de un programa de SERNAM (Programa 4-7) muestra efectos fundamentalmente en la participación laboral, aunque modestos y marginalmente significativos en salarios mensuales ^{g/} .	Para Colombia, se han detectado efectos en empleo y participación, y en horas de trabajo ^{k/} .	Sí. Este tipo de programas ha sido identificado como una intervención potencialmente beneficiosa para mujeres.

Fuente: Elaboración propia con base en las fuentes que se citan a continuación.

Para Chile: ^{a/} Programas de capacitación Jóvenes Bicentenario (SENCE 2010); Especial de Jóvenes (SENCE 2008); Programa formación en oficios (Centro de Microdatos 2006). ^{b/} Prodemu (2013); Clodinámica Consulting (2013); Bonilla y Cancino (2011); ^{c/} Rau (2012) y Centro de Microdatos (2013); Henoch y Troncoso (2013). ^{d/} Contreras, Puentes y Bravo (2012), Encina y Martínez (2009), Medrano (2009). ^{e/} Betancor (2013). ^{f/} Contreras y Sepúlveda (2013). ^{g/} Martínez y Perticará (2014).

Evidencia para otros países. Metaanálisis de Buvinic, Furst-Nichols y Courey Pryor (2013) y ^{h/} Fitzpatrick (2012) para Estados Unidos; Nollemborg y Rodríguez (2011) para España; Simonsen (2010) para Dinamarca; Lefebvre y Merrigan (2008); Lefebvre, Merrigan y Verstraete (2009) para Canadá. ^{i/} Havnes y Mogstad (2011) para Noruega; Lundin, Mork y Ockert (2007) (caída en el precio) para Suecia. ^{j/} Berlinski. Galiani and McEwan (2011). ^{k/} Attanasio y Vera-Hernández (2004).