



OFERTA LABORAL FEMENINA Y CUIDADO INFANTIL

Elaine Acosta - Marcel C. Peticara - Claudio Ramos Zincke

Argentina
Brazil
Chile
Paraguay
Uruguay



Agosto de 2007

Banco Interamericano de Desarrollo

Este documento no es una publicación oficial del Banco Interamericano de Desarrollo. El propósito de la Serie de Estudios Económicos y Sociales es servir como base para la discusión de aspectos importantes relacionados al desarrollo de los países miembros del Departamento del Cono Sur. Las opiniones y conclusiones contenidas en estos estudios son responsabilidad de los autores y no coinciden necesariamente con las políticas y opiniones del BID, su Directorio, sus países miembros, ni las instituciones con las cuales los autores están afiliados.

OFERTA LABORAL FEMENINA Y CUIDADO INFANTIL

Elaine Acosta

Facultad de Ciencias Sociales,
Universidad Alberto Hurtado

Marcela C. Peticara

Facultad de Economía y Negocios,
Universidad Alberto Hurtado

Claudio Ramos Zincke

Facultad de Ciencias Sociales,
Universidad Alberto Hurtado

Introducción

Muchas de las políticas sociales orientadas a mejorar las condiciones de vida y bienestar de la población tienen amplia repercusión sobre las decisiones de trabajo u oferta laboral de los individuos. En un sentido amplio, el tamaño de la oferta laboral de un país está relacionado con diversas variables: el tamaño y composición de la población; la proporción de personas que participan activamente en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando empleo (tasa de participación laboral); el número de horas trabajadas a la semana o al año y la calidad del trabajo. Hombres y mujeres presentan patrones diferenciados de inserción laboral. Estos patrones están asociados a niveles de participación distintos, concentración de las mujeres en oficios y actividades económicas menos remuneradas, mayor representación de mujeres en el sector informal, interrupción laboral durante la edad reproductiva y de cuidado de los hijos, mayor incidencia entre los trabajadores con empleos de carácter temporal y de media jornada, mayor impacto del desempleo, entre otros. En la mayoría de las economías las mujeres demuestran un menor apego laboral que los hombres. En general, se observa que las mujeres tienen menores tasas de participación en el mercado laboral y trabajan menos horas a la semana/año.

Históricamente ha existido en Chile una fuerte brecha entre la tasa de participación laboral masculina y femenina. Aunque con el tiempo estas diferencias han disminuido gracias a la reducción en la tasa de participación masculina y al aumento en la tasa de participación femenina, las diferencias entre ambos sexos siguen siendo sustanciales. La problemática de la baja participación laboral femenina es particularmente aguda en Chile. En comparación con otros países de América Latina presenta una tasa de participación por debajo del promedio de la región. Desde el punto de vista de la política pública interesa incorporar a la mujer al mercado laboral. Para los hogares que viven en situación de pobreza su ingreso puede marcar el camino de salida de esa situación. La brecha de participación laboral femenina no sólo se da entre hombres y mujeres, también existe entre mujeres con distintas características personales y distinto nivel socioeconómico.

La pregunta relevante es qué características culturales, tecnológicas y/o relacionadas con políticas gubernamentales hacen que las mujeres chilenas sean menos propensas a participar en el mercado laboral que sus iguales latinoamericanas. Interesa evaluar también si políticas gubernamentales específicas han logrado aumentar la participación laboral femenina en los otros países, teniendo en cuenta que éstas pueden estar influenciadas por el número de hijos, el acceso a tecnologías ahorradoras de tiempo en tareas del hogar y valores culturales. Desde el punto de vista de la política pública es relevante determinar la importancia de las políticas y arreglos informales de cuidado infantil sobre las decisiones de oferta laboral de las mujeres e identificar aquellas políticas y/o arreglos privados que han sido exitosos a la hora de promover la participación laboral femenina.

El objetivo de este trabajo es identificar y analizar las causas de la baja tasa de participación laboral femenina en Chile respecto a otros países de América Latina tanto por el lado de las condiciones del mercado de trabajo (oferta) como por el lado de la demanda, y proponer medidas de política pública para aumentar la inserción de la mujer en el mercado laboral. En especial, se busca establecer si el apoyo al cuidado infantil es una variable determinante en la brecha que existe entre los países y evaluar la viabilidad de implantar políticas sociales sobre el tema en Chile.

En segundo lugar, conocer qué elementos inciden en la decisión de las mujeres de participar en el mercado laboral chileno y realizar un análisis sobre los mismos. El tercer propósito es revisar la experiencia internacional en relación con las políticas de inserción laboral femenina y analizarlas comparativamente, en especial aquellas vinculadas con políticas de apoyo al cuidado infantil y con la posibilidad de implementarlas en Chile. Por último, se proyecta conocer el tipo de cuidado

infantil que utilizan actualmente las mujeres con hijos en edad preescolar, en especial observar las diferencias existentes en el uso de distintas opciones entre aquellas madres que tienen un trabajo remunerado y las que no lo tienen, así como la disponibilidad, características y condiciones en que se ofrecen estos servicios.

Este capítulo comienza con una descripción del marco teórico e institucional para el análisis de la oferta laboral femenina en Chile. Posteriormente se estudian los patrones de inserción laboral de la mujer en Chile y se analizan tanto los determinantes de la participación femenina como el impacto relativo de variables demográficas, culturales y familiares sobre la oferta laboral a través del uso de bases de datos y el análisis del discurso de las mujeres. Más adelante se analiza la experiencia internacional en relación con las políticas de apoyo al cuidado infantil para después presentar y analizar, a la luz de esa experiencia, las modalidades de cuidado infantil en Chile, el comportamiento de la demanda y las características de la oferta. Adicionalmente se determina la valoración de los servicios de cuidado infantil a partir del discurso de las mujeres. Finalmente, en la última parte se sintetizan los principales hallazgos del estudio y se presentan algunas recomendaciones de política.

Marco teórico e institucional de la oferta laboral femenina

Un marco inicial para analizar la oferta laboral femenina lo ofrece Becker (1965). Este autor reconoce que las mujeres no sólo eligen cuántas horas quieren trabajar en el mercado y cuántas horas quieren destinar al ocio, sino que deben elegir entre sus horas de ocio, su trabajo y el tiempo que están dispuestas a dedicar a la producción de bienes dentro del hogar. El trabajo en el hogar involucra no sólo el cuidado de la casa sino también, y fundamentalmente, el cuidado de los niños. La tensión entre trabajo y cuidado infantil comienza en realidad en el mismo momento en que la mujer decide tener hijos. Una mujer decidirá trabajar una hora adicional en el mercado si y sólo si los recursos adicionales generados le permiten compensar el trabajo doméstico no desempeñado y compensar también la reducción en el ocio. Las tareas de producción doméstica se consideran en general una mejor alternativa para las mujeres que para los hombres. En la teoría esto se justifica porque se asume que las mujeres son más productivas en el hogar que los hombres.

Con este marco teórico en mente, las políticas públicas pueden ser medios muy importantes para fomentar o prevenir la participación laboral femenina. Las políticas maternas, por ejemplo, buscan conciliar el rol de madre con el de trabajadora. Pero al mismo tiempo, pueden tener el efecto contrario y hacer menos atractiva la contratación de mujeres. Lo mismo sucede con las políticas de trabajo a tiempo parcial. Por un lado, políticas o arreglos más flexibles pueden inducir a ciertas mujeres a participar parcialmente en el mercado laboral. Por el otro, una política mal diseñada puede también fomentar la precarización de las relaciones laborales.

En esta sección se analizará la oferta laboral femenina desde el punto de vista teórico, con el objetivo de determinar la influencia de variables de política pública (por ejemplo, subsidios al cuidado infantil o subsidios en general) sobre la oferta laboral de las mujeres. Adicionalmente se evaluarán las predicciones de la teoría sobre el impacto de restricciones en la longitud de la jornada laboral y patrones culturales específicos. Posteriormente se analizará en forma comparativa la aplicación de políticas de protección a la maternidad y de flexibilización horaria en Chile, así como en otros países de Latinoamérica y en países industrializados.

Marco teórico para el análisis de la oferta laboral femenina¹

¹ El Anexo 1 brinda un análisis más detallado de los modelos de oferta laboral pertinentes para el análisis de la oferta laboral femenina.

El análisis de la oferta laboral femenina puede partir de la consideración de un modelo básico de oferta laboral neoclásico. En este modelo el individuo elige entre cuánto tiempo destinarle a tareas de ocio y cuánto tiempo destinar al mercado. En el mercado el trabajo se retribuye de acuerdo a un salario w . El individuo podrá optar por trabajar una cantidad de horas $h > 0$ o $h = 0$ según el salario del mercado supere el de reserva w_r .² Ante un aumento en el salario una persona que está trabajando puede optar por trabajar más o menos, dependiendo de si el efecto ingreso que este aumento le genera (ocio es un bien normal, es decir que a mayor ingreso mayor ocio) es menor o mayor al efecto sustitución. El efecto final dependerá de la magnitud de ambos efectos. Pero si la persona no está en el mercado, previamente al aumento de salario $w < w_r$, con su aumento la persona puede incorporarse al mercado laboral. Esto es, los aumentos salariales pueden reducir la oferta laboral de las mujeres que ya están trabajando pero aumentar la tasa de participación laboral.³

Este modelo simple puede ayudar a investigar el impacto de ciertas medidas de política económica o de arreglos institucionales sobre la oferta laboral femenina. Por ejemplo, la introducción de un subsidio a madres inactivas (sólo se les provee una suma fija de dinero si no trabajan) genera un efecto ingreso y puede sacar a una mujer del mercado laboral (ver Gráfico A.2 en el Anexo 1). Si en el mercado está disponible sólo una opción de trabajo (jornada laboral completa), una mujer puede encontrar más sugestivo no trabajar. En principio la mujer querría trabajar un monto de horas menor a la jornada completa, pero la ausencia de esta opción la hace retirarse del mercado. El efecto de las restricciones a la longitud de la jornada laboral puede verse agravado por la existencia de altos costos de traslado (no monetarios) al trabajo. Los costos de traslado en tiempo reducen la oferta laboral de las personas que optan por seguir trabajando y también desincentivan la participación laboral (ver Gráficos A.3 y A.4).

El modelo neoclásico básico no incorpora la tensión entre cuidado infantil y oferta laboral que puede existir para una mujer. La extensión obvia del modelo para incorporar el cuidado infantil es asumir el número de hijos como dado (Cogan, 1981; Heckman, 1974). La cantidad de hijos no entra como argumento en la función de utilidad sino que sólo impacta el conjunto de posibilidades de consumo de la mujer. En particular, el tener hijos le genera un efecto fijo que puede hacerla indiferente entre trabajar y no trabajar (ver Gráfico A.5). Cualquier modelo que incorpore a los hijos sólo afectando la restricción presupuestaria tendrá en primer lugar efectos negativos sobre la participación y podrá o no tener efectos sobre las horas trabajadas de las madres que aún luego del nacimiento optan por seguir trabajando. En este sentido, la teoría predice que la presencia de niños en el hogar afectará la participación laboral de las mujeres y podrá también afectar la cantidad de horas que ellas ofrecen en el mercado.

Becker (1965) le da un tratamiento general a la existencia de actividades ajenas al mercado y ajenas al ocio y supone que existen tres opciones: trabajar, disfrutar del ocio y producir bienes domésticos. Uno de los principales componentes de la producción doméstica puede ser el cuidado infantil. La existencia de esta producción expande las posibilidades de consumo del individuo, ya que puede tener una tasa de productividad en el hogar que supera la tasa de productividad en el mercado, dada por el salario w . Y si un individuo es más productivo en su hogar, le destinará horas a la producción doméstica hasta que iguale su productividad marginal en el hogar con el salario de mercado (ver Gráfico A.6).

Un aumento en el salario reduce el trabajo doméstico, pero la reducción será menor mientras más curva sea la función de producción doméstica (exista una menor sustitución entre la producción

² El salario de reserva es el mínimo salario al cual el individuo estará dispuesto a trabajar.

³ En el modelo neoclásico, el cambio de un precio relativo (como es el salario real) trae aparejado un efecto ingreso y un efecto sustitución. El efecto sustitución mide el efecto de un incremento en el salario w sobre la oferta laboral del individuo, manteniendo el nivel de utilidad constante. Este efecto será positivo, ya que un aumento en w aumenta el costo relativo del ocio con respecto al consumo y por lo tanto reduce la demanda de ocio y aumenta la oferta laboral. El efecto ingreso mide el cambio en la oferta laboral que experimenta el individuo cuando un mayor salario le posibilita con la misma cantidad de horas tener un mayor ingreso y consumir más ocio y más consumo. Este efecto es negativo, si el ocio es un bien normal.

doméstica y la de mercado). El aumento en el salario también producirá un aumento en las horas de ocio, por lo que el efecto final sobre las horas trabajadas dependerá de cuánto se redujo el trabajo doméstico y cuánto aumentó el ocio.

Este modelo es útil para explicar la oferta laboral de las mujeres casadas. La elasticidad⁴ salario de la oferta de las mujeres casadas tenderá a ser mayor que la de los hombres si son ellas las que dedican parte de su tiempo a las tareas domésticas. El modelo predice una mayor elasticidad oferta-salario para las mujeres.⁵ Adicionalmente, los aumentos en la productividad en el hogar determinarán que se dediquen menos horas a la producción doméstica⁶ y más horas al mercado.

Ahora bien, tanto el modelo neoclásico básico como el modelo de producción doméstica no introducen a los niños en las preferencias. Lo que diferencia a hombres y mujeres en estos modelos es cómo la presencia de los niños en el hogar o la necesidad de participar en la producción de bienes domésticos afecta en forma diferenciada su restricción presupuestaria. El efecto de las preferencias sobre la fertilidad y las decisiones de participación laboral fue formalizado por primera vez por Esterlin (1968). Este autor fue el primero en sugerir que el peso que cada individuo pone sobre los distintos argumentos de su función de utilidad, entre los que están los hijos, está determinado por las vivencias de su niñez. En particular el modelo de Esterlin define una función de demanda por hijos que es función, entre otros argumentos, del tamaño de las generaciones pasadas. Una implicación directa de este modelo es que, *ceteris paribus*, padres nacidos en familias numerosas tenderán a tener familias numerosas.

Distintos patrones de participación entre países, grupos sociales, religiosos y etnias pueden racionalizarse a partir de modelar el parámetro de gustos, presente en la función de utilidad. *Ceteris paribus*, personas con diferentes parámetros presentarán distintos patrones de participación. Los modelos de normas sociales van más allá y tratan de explicar cómo ciertos comportamientos pueden prevalecer aún cuando los individuos se vean perjudicados por sus acciones. De Neubourg y Vendrik (1994) y Vendrik (2003) desarrollan una variante del modelo de normas sociales de Akerlof y modelan explícitamente el impacto de las normas tradicionales sobre la oferta laboral de mujeres casadas. La norma social actúa como una restricción a la participación laboral de las mujeres. Es decir, la participación laboral de las mujeres hubiera sido mucho mayor en ausencia de las normas. El modelo también permite explicar por qué algunos hombres trabajan tiempo completo cuando podría ser más beneficioso para ellos no hacerlo. Son las normas sociales las que los están ubicando en un equilibrio alejado del óptimo.

Aún en ausencia de normas sociales que condicionan o afectan en particular las preferencias de las mujeres casadas, se puede postular que la mujer toma decisiones de participación laboral no sólo con base en el salario, los ingresos y los costos de trabajar que se encuentran presentes, sino considerando el flujo de ingresos y costos asociados a sus decisiones. En términos del modelo dinámico de oferta laboral, la decisión que toma una mujer de retirarse a la edad E del mercado laboral para tener hijos impone costos en los períodos que esté fuera del mercado laboral y en su vida futura. En principio se podría pensar en tres tipos de costos: i) se deja de percibir ingreso durante los períodos que se está fuera del mercado laboral; ii) se pierde experiencia laboral y esto puede afectar el perfil de ingresos de la mujer; iii) puede depreciarse el capital humano ya acumulado (Montgomery y Trussell, 1986).

En ausencia de preferencias particulares acerca de la edad para tener hijos, la mejor estrategia que se sigue es aplazar lo que más se pueda el período de retiro de la oferta laboral. Se puede predecir entonces que existirá tensión entre el deseo de tener los niños lo antes posible y disfrutarlos más, y la necesidad de posponer los períodos fuera de la oferta laboral. Adicionalmente se producirá

⁴ La elasticidad-salario de la oferta laboral mide el cambio porcentual en la oferta laboral ante un cambio porcentual en el salario real.

⁵ O para cualquier individuo que encuentre conveniente destinar algunas horas a la labor doméstica.

⁶ Avances tecnológicos al interior del hogar impactan positivamente en la oferta laboral femenina.

una tensión entre la necesidad de volver al mercado laboral rápidamente y el costo de las distintas tecnologías de cuidado infantil (y los riesgos asociados), los que en general decrecen cuando aumenta la edad del niño (o en el tiempo que la madre se retira del mercado laboral). Mientras mayor sea el salario y mayor el retorno salarial de la experiencia laboral, mayor será el incentivo para retrasar la llegada de los niños, reducir los períodos fuera de la oferta laboral y tener menor cantidad de hijos.

El Cuadro 1 presenta un resumen de las predicciones de los distintos modelos. Cualquier aumento de los costos fijos de trabajar (costos de transporte, cuidado infantil) tiene un impacto negativo sobre la participación laboral de las mujeres e introduce discontinuidades en la oferta laboral. Adicionalmente, si los costos fijos y/o variables del cuidado infantil son altos en relación con la capacidad de la mujer de generar ingresos o si la productividad hacia el interior del hogar es sustancialmente mayor que la productividad en el mercado, la mujer optará por no trabajar. Los modelos teóricos permiten comenzar a delinear hipótesis acerca del efecto que pueden tener algunas variables de política pública, estructura familiar y aspectos culturales sobre la oferta laboral femenina. Dadas las limitaciones para conseguir información en Chile, algunas de estas hipótesis no pueden corroborarse empíricamente. Las hipótesis que pueden estudiarse están sombreadas en el Cuadro.

- Los signos (y tamaños) de la elasticidad oferta y participación con respecto a cambios en el ingreso autónomo y cambios en el salario⁷
- Si la presencia de niños en el hogar afecta la decisión de participación y horas de trabajo ofrecidas por las mujeres
- Si las mujeres tienen una elasticidad salario mayor que los hombres
- Si las mujeres más educadas tienen mayor probabilidad de participar en el mercado
- Si puede establecerse un vínculo entre normas culturales y participación laboral

Cuadro 1
Modelos teóricos para el análisis de la oferta laboral femenina

Modelo económico	Características del modelo	Cambios de políticas	Efectos sobre:	
			Horas de trabajo	Participación
I. Modelo Neoclásico	El individuo elige entre consumo de ocio y consumo de bienes sujeto a una cantidad total de horas que puede trabajar, salario de mercado y precio de los bienes. Se definen la oferta laboral del individuo (complemento de la demanda de ocio) en función del salario real e ingreso no laboral.	Aumento en w	Aumento/reducción	Aumento
		Aumento v	Aumento	Reducción
		Subsidio a la madre inactiva	Si la mujer sigue trabajando H no cambia	Mujer puede optar por no participar
		Costos traslado (no monetarios)	Reducción H	Mujer puede optar por no participar
		Costos cuidado infantil fijos	Si la mujer sigue trabajando H no cambia	Mujer puede optar por no participar
		Costos cuidado infantil variables	Reducción H	Mujer puede optar por no participar
		Restricción jornada laboral	Horas trabajadas pueden ubicarse por arriba del óptimo	Mujer puede optar por no participar
II. Modelo de Producción Doméstica	Modelo Neoclásico en el que el tiempo total disponible se utiliza para ocio, trabajo en el mercado o	Aumentos productividad doméstica	Reducen horas trabajadas hogar	Aumentos participación

⁷ La elasticidad horas-salario es el cambio porcentual en las horas trabajadas dado un cambio porcentual en el salario horario real. La elasticidad participación-salario mide el cambio en la probabilidad de participar ante un cambio porcentual en el salario horario.

	trabajo doméstico. El individuo tiene una función de producción de bienes domésticos cóncava. El equilibrio define la oferta laboral del individuo y su dedicación a las tareas domésticas. Modelo predice que la elasticidad salario de las mujeres será mayor que la de los hombres.	Aumento w	Reducen hrs. trabajo doméstico; puede aumentar o reducir horas de trabajo en el mercado	Aumentos participación
		Aumento v	Sin efectos sobre hrs. de trabajo doméstico si está trabajando en el mercado; horas de trabajo en el mercado aumentan	Reducción participación
III. Modelo Normas Sociales	Existe un set de normas sociales que condiciona la participación laboral de la mujer e introduce inercia en sus hábitos de participación.	Norma social prevaeciente: madre cuidadora-padre proveedor		Mujeres casadas tendrán menor participación laboral; madres cuyas madres han trabajado participarán más
IV. Modelo Dinámico Neoclásico	Mujer maximiza su utilidad sujeta a su flujo de ingreso laboral; su flujo de ingreso laboral depende de la continuidad de su carrera en el mercado laboral. El equilibrio define a qué edad retirarse para tener niños y por cuánto tiempo.	Mayor educación		Mayor participación
		Presencia de niños en el hogar		Reduce participación inclusive entre mujeres con gran apego al mercado laboral.

Fuente: Anexo 1

Más adelante se brinda evidencia empírica que permite apoyar estas hipótesis y se estiman dos modelos de oferta laboral, un modelo estático y un modelo dinámico. Adicionalmente se analiza la información cualitativa obtenida de los *grupos objetivo* que permitirá evaluar si las normas culturales o modelos familiares adoptados tienen una particular incidencia sobre la oferta laboral femenina.

Aspectos legales y participación laboral femenina

Existen diferentes tipos de políticas que afectan particularmente la participación laboral femenina como subsidios al cuidado infantil, subsidios a los niños, permisos maternales (y paternales). Aún políticas públicas homogéneas para hombres y mujeres (flexibilidad horaria o políticas impositivas, entre otras) pueden tener un mayor efecto sobre el nivel de empleo de las mujeres si éstas poseen una oferta laboral más elástica que los hombres.⁸

Sin duda entre los mecanismos legales que establecen una diferenciación más clara entre hombres y mujeres se encuentra el relativo a las licencias maternales y licencias para el cuidado de los niños. Adicionalmente, por los modelos culturales predominantes en Chile, en países latinoamericanos y mediterráneos, la mujer es la que potencialmente podría beneficiarse más de la existencia de políticas específicas para fomentar trabajos con flexibilidad horaria o trabajos con jornadas parciales. En esta sección se analizan las políticas de permisos maternales y de flexibilidad horaria en Chile, y se realiza un examen comparativo con respecto a las vigentes en Latinoamérica y algunos países industrializados.

⁸ Pagés y Montenegro (2003) analizan el impacto de las reformas laborales sobre el nivel y estructura del empleo en Chile. Los resultados de esta investigación se reseñan en este estudio.

Protección a la maternidad⁹

En Chile la legislación de licencias maternales y para el cuidado de los niños involucra tres dimensiones de beneficios bien diferenciados:¹⁰ primero, la mujer tiene derecho a un descanso (con goce de sueldo) antes y después del parto; segundo, a la mujer se le garantiza la estabilidad en su puesto laboral, funciones y remuneraciones (fuero maternal); tercero, después del nacimiento y una vez finalizado el período postnatal la mujer tiene derecho a permisos diarios para alimentar a su hijo (2 años), derecho a licencias especiales por enfermedad del niño menor a un año y derecho a sala cuna (2 años).¹¹

La normativa legal de protección a la maternidad tuvo sus primeras manifestaciones hacia la segunda mitad del Siglo XX, momento en el cual se legisla la obligatoriedad de disponer de salas cunas y los descanso pre y postnatal, así como la preservación del puesto de trabajo durante el embarazo y las licencias por enfermedad del hijo. Posteriormente fueron introducidas algunas modificaciones (aumento en los períodos de licencias, por ejemplo), a la vez que se completó el espectro de beneficios a las mujeres embarazadas.

El principal componente de las licencias maternales son los permisos pre y postnatales. En Chile el permiso por maternidad es de seis semanas antes del parto (prenatal) y doce semanas después de éste (postnatal). Este es un derecho irrenunciable. En este período no se permite el trabajo de las mujeres y existe el compromiso de conservarles el empleo y el puesto de trabajo.¹² La legislación también contempla extensiones a estos permisos en caso de que la madre o el niño lo necesiten. Durante los permisos de pre y postnatal la trabajadora recibe el total de las remuneraciones y asignaciones normalmente percibidas con un tope de 60 UF¹³ de las que se deducen remuneraciones y descuentos legales. Las remuneraciones se calculan como el promedio de remuneraciones obtenidas durante los tres últimos meses anteriores al periodo prenatal. El subsidio es financiado totalmente por el Estado.

En Chile también se garantiza la estabilidad de las funciones y el puesto de trabajo (fuero maternal) durante todo el período de embarazo y hasta 12 meses después de que termine el descanso postnatal.¹⁴ Durante este tiempo, la empresa puede modificar las funciones de la mujer sólo si las funciones regulares atentan contra su salud o la del niño.

Luego del nacimiento, la mujer también tiene derecho a:

- Tomarse dos porciones de tiempo de no más de una hora para darle alimentación a su hijo menor de 2 años.
- Permiso especial por enfermedad del niño menor de un año, por el período total en el cual el niño se encuentre padeciendo enfermedad grave y su estado requiera atención en el hogar. Este permiso es extensivo también a padres y trabajadores que tengan a su cargo por orden judicial menores de un año.

⁹ El análisis de información comparada entre países de la OECD y países Latinoamericanos se realizó a través de la consulta de diversos documentos. (Greeott, 1999; Hattiangadi, 2000; León, 2000; Neyer, 2003; OIT, 1998; Romito *et. al.*, 2002; Solorio and Lagares Pérez, 1998).

¹⁰ Los artículos que reglamentan estas disposiciones laborales se encuentran en el Nuevo Código del Trabajo y en la Reglamentación Específica por Área del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Estos artículos se transcriben en el Anexo 2 de Acosta, Peticara y Ramos, 2007.

¹¹ Sólo tiene derecho a Sala Cuna si la mujer está trabajando en empresas con 20 o más empleados mujeres.

¹² Artículos 195, 197, 207 y 208 de Código de Trabajo. Ver Anexo.2.

¹³ Equivale aproximadamente a un poco más de un millón de pesos.

¹⁴ La trabajadora sólo puede ser despedida por orden judicial establecida en juicio de desafuero. Entre las causas que pueden invocarse para el despido se encuentran el vencimiento del plazo del contrato de trabajo, la conclusión de los trabajos o servicios prestados que dieron origen al contrato e incumplimientos graves al contrato.

- Licencias en caso de accidentes graves o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave con riesgo de muerte de hijos menores de 18 años. Estas licencias podrán extenderse hasta por un período de 10 días al año y podrán tomarse en jornadas totales, parciales o combinaciones de ellas. En estos casos se prevé la devolución de los permisos a través de trabajo en horas extras, actividades extraordinarias, días de vacaciones e incluso, descuento salarial. Este permiso también es extensivo a padres.
- Derecho a Sala Cuna: las empresas que empleen más de 20 trabajadoras de cualquier edad o estado civil deberán disponer de salas anexas e independientes al lugar de trabajo para el cuidado y alimentación de niños menores de 2 años y con las correspondientes condiciones de higiene y seguridad. Si el empleador no cumple con estas obligaciones, debe responder por el pago del establecimiento que escoja la trabajadora para el cuidado de sus niños menores de 2 años.

La legislación de protección a la maternidad que tiene Chile está alineada, como la de Latinoamérica, Europa y países de América del Norte, a las normas y directivas de la OIT. En todos los países industrializados y latinoamericanos existe protección contra el despido de mujeres embarazadas sin justa causa, aún cuando la legislación varía con respecto a la duración del fuero maternal y la cobertura de todos los sectores de actividad económica y de ocupaciones.¹⁵ Así, por ejemplo, mientras la legislación chilena reconoce este derecho a las mujeres durante el embarazo y hasta un año después de finalizada la licencia por maternidad (es decir: hasta 15 meses después del parto), la ley argentina protege el empleo de la trabajadora hasta siete meses y medio después del parto, la costarricense señala que la protección contra el despido se extiende durante el período de lactancia, pero sin especificar duración, y la normativa del Ecuador alude exclusivamente a la finalización de la licencia por maternidad. Los países industrializados, Chile, Uruguay y El Salvador prohíben que la mujer embarazada desarrolle actividades consideradas insalubres o peligrosas.

La licencia maternal en Chile es también una de las más largas en Latinoamérica. Sólo en Cuba, Venezuela, Brasil y Costa Rica se conceden licencias de 18 o 17 semanas. En el resto de los países de Latinoamérica las licencias son de menor duración. En Europa, por ejemplo, Suecia tiene una licencia maternal de 64 semanas, Hungría de 24, Francia entre 16 y 26 semanas, Finlandia e Italia, 22 semanas (ver cuadros AE.1 y AE.2 en el Anexo Estadístico). En la mayoría de los países las licencias maternas están cubiertas por la seguridad social y, en algunos pocos casos, la seguridad social cubre un cierto porcentaje y el resto es cubierto por el empleador (por ejemplo Costa Rica, República Dominicana y Ecuador en Latinoamérica, y Alemania y Suiza en Europa).

En Latinoamérica las prestaciones monetarias durante el período de licencia varían entre un 60% y un 100% del salario. Salvador (60%), Nicaragua (60%) y Paraguay (50%) tienen unas tasas de recuperación bajas. Tal como hace Chile, algunos países aseguran un 100% del salario hasta un cierto tope o sólo durante una porción de la licencia maternal otorgada. En Europa la norma es cubrir un 100% del total del salario de la mujer. Algunos países como Francia, Reino Unido, Suecia, Italia, Bélgica e Irlanda ofrecen una devolución parcial que va entre 70% y 90%. Estados Unidos ofrece el derecho a solicitar la licencia maternal durante 12 semanas, pero sin la posibilidad de disfrutar del sueldo. En todos los países europeos el subsidio es pagado por el Estado. La excepción es Suiza, donde el subsidio está a cargo del empleador.

En general todos los países cubren tanto a asalariados como a trabajadores independientes, aún cuando ponen requisitos de elegibilidad más exigentes sobre los últimos. Los requisitos de

¹⁵ En Argentina, por ejemplo, no están cubiertas las trabajadoras domésticas.

elegibilidad se relacionan con la exigencia de períodos mínimos de cotizaciones o de empleo.¹⁶ Sólo se ha detectado un país, Suecia, en el que también se exige que el trabajador no tenga un ingreso anual superior a un cierto monto.

En Latinoamérica es común que las licencias sólo puedan utilizarse por las madres. Los padres como máximo pueden tener derecho a licencias por nacimiento de unos pocos días.¹⁷ En países como Finlandia y Suecia se les permiten a los padres y a las madres compartir el periodo postnatal e inclusive es posible tomar licencias prolongadas para atender el cuidado de los niños. En España, por ejemplo, los padres pueden reducir su jornada hasta en un tercio y percibir el salario proporcional a su dedicación hasta que el niño cumpla los 6 años. Italia permite a los padres extender la licencia postnatal hasta 10 meses con una tasa de recuperación del salario de 30%. Francia tiene para las madres una licencia extendida por tres años sin percibir sueldo. En Chile no existen permisos especiales para el cuidado de los niños, a menos que se encuentren enfermo, pero tiene una particularidad dentro del universo de países latinoamericanos al ofrecer la licencia por enfermedad del hijo menor de un año y por enfermedad grave del hijo menor de 18 años a madres y padres.

La mayoría de los países no establece restricciones sobre cómo estructurar los períodos de pre y post-natal, política que ha sido muy criticada en Chile. Finlandia y el Reino Unido, por ejemplo, restringen qué tan pronto puede empezar el prenatal, pero no establecen una duración mínima para el mismo. En Irlanda el prenatal no puede ser menor a 4 semanas pero puede extenderse hasta 10. En Latinoamérica la mayoría de los países dan plena libertad para trasladar tiempo del pre al postnatal.

El Cuadro 2 resume las licencias maternas en Latinoamérica y Europa, clasificando los países en tres grupos, de acuerdo al promedio o norma de la región: un grupo de beneficios altos, uno de beneficios medios y otro de beneficios bajos. Sólo Cuba en Latinoamérica tiene una duración de la licencia maternal similar a la registrada en los países europeos de beneficios altos.

El grupo de beneficios altos tiene en general licencias maternas relativamente largas y adicionalmente les permite a las mujeres recuperar el 100% de sus ingresos. El grupo de beneficios medios tiene licencias de menor duración pero tasas de recuperación cercanas a 100%. Por último el grupo de menores beneficios tiene licencias más cortas y menores tasas de recuperación en los beneficios. En Europa los países con licencias más generosas son también los que otorgan extensión en las licencias maternas y licencias adicionales (para padres y madres) para el cuidado de los hijos. Chile presenta una licencia similar a las ofrecidas por Polonia, Dinamarca, Noruega, Ucrania y Reino Unido en Europa y Venezuela, Brasil y Costa Rica en Latinoamérica. En todos estos casos es también el Estado el que cubre el subsidio. Sólo en Costa Rica el empleador debe pagar el 50% del salario de la trabajadora.

Cuadro 2
Licencias maternas en Europa y Latinoamérica

	Países	Semanas Licencia	Prestaciones efectivas
Grupo I: LA, beneficios altos	Cuba	52	100
	Chile	18	100 con tope
	Venezuela	18	100
	Brasil, Costa Rica	17	100

¹⁶ En general para que el subsidio cubra a un trabajador independiente éste tiene que acreditar tiempo de empleo o haber estado cotizando a la seguridad social del país. El monto del subsidio se estima en función de los ingresos declarados por el trabajador independiente en los últimos meses.

¹⁷ Argentina, 2 días; Chile, 5 días, Costa Rica, proyecto de ley para otorgar 15 días; El Salvador, 2 días; Uruguay, 3 días a trabajadores sector público.

Grupo II: LA, beneficios medios	Argentina, Perú, Colombia, México, Uruguay	12	100
	Bolivia	12	100 sal mínimo+75% excedente
Grupo III: LA, beneficios bajos	El Salvador	12	75
	Nicaragua	12	60
	Paraguay	12	50% x 9 semanas
	Honduras	10	100
	Bahamas	8	100
Grupo I: Europa, beneficios altos	Suecia	64	80% por 360 d. luego fijo
	Eslovaquia	28	90 con tope
	Francia	16-26	84
	Bulgaria	16-26	100
	Hungría	24	100
	Finlandia	22	80
	Italia	22	80
	Rusia	20	100
Grupo II: Europa, beneficios medios	Polonia	16-18	100
	Dinamarca, Noruega, Ucrania	18	100
	Reino Unido	14-18	90 x 6 s., luego sub. fijo
	España, Austria, Países Bajos	16	80-100
Grupo III: Europa, beneficios bajos	Alemania, Portugal	14	100
	Irlanda	14	70% con tope o sub. fijo si salario menor a mínimo
	Israel	12	80
	Islandia	9	Subsidio uniforme
	Suiza	8	100

Fuente: cuadros AE.1 y AE.2

Flexibilidad horaria

Las horas y el lugar de trabajo son factores decisivos a la hora de determinar la compatibilidad del trabajo con la familia o con la vida fuera del trabajo. En general se asocia el trabajar con desempeñar actividades en una empresa tiempo completo o con algún tipo de jornada parcial. En las últimas décadas se han desarrollado formas de trabajo que buscan compatibilizar las tareas familiares con el trabajo, las cuales involucran aspectos como:

- Reducción del énfasis en el tiempo de trabajo (más énfasis en el producto)
- Jornadas parciales: dos trabajadores comparten una misma función en jornadas de medio tiempo
- Reducción del tiempo de trabajo en el año: trabajo tiempo completo pero menos semanas al año.
- Flexibilidad horaria: trabajadores tienen que estar en la empresa en horas pico (por ejemplo de 11 a 17 hs.) pero pueden atrasar u adelantar la jornada laboral fuera de este horario
- Banco de horas: la empresa registra cuántas horas trabaja la persona, y las horas extras pueden acopiarse en un banco que el trabajador puede utilizar cuando lo requiera.
- Teletrabajo: el trabajador opta por trabajar una cierta cantidad de horas en su casa.

El Código del Trabajo chileno establece una jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales que puede ampliarse hasta 47, pero las horas adicionales se pagan como horas extras. La legislación también establece que la semana laboral debe tener un mínimo de 5 días y un máximo de 6. Adicionalmente el día laboral no puede tener más de 10 horas.

La Ley permite establecer jornadas parciales, pero no que excedan las 30 horas a la semana, ni las 10 horas diarias. Sólo se permiten cambios en la distribución y duración de las jornadas parciales siempre y cuando los cambios solicitados se encuentren detallados en el contrato de trabajo. Aún en este caso, la modificación de la duración y distribución de la jornada parcial sólo puede realizarse con un pre-aviso de una semana.

Dentro del marco de la Ley, en principio no podrían acumularse horas de trabajo para su futuro uso, ya que existen restricciones diarias y semanales que determinan las jornadas ordinarias. Tampoco hay margen para distribuir las horas o semanas de trabajo en el año. Existen ciertas flexibilidades para actividades “que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen, o para evitar notables prejuicios al interés público o de la industria” (Artículo 38). Para estas actividades se puede establecer un régimen de trabajos por turno que permite el trabajo en días domingos y festivos y admite la acumulación de festivos hasta por un período de 12 meses.¹⁸ La ley es bien explícita al establecer que estas modalidades sólo deben adoptarse en caso de fuerza mayor.

Las empresas pueden establecer normas de trabajo más flexibles a través de diversas modalidades. Primero, mediante contratos por obra o servicio, en los cuales el empleador sólo dispone de la mano de obra durante la temporada o una actividad puntual. Segundo, el empleador también puede contratar a una persona por honorarios. En este caso los arreglos pueden ser mucho más informales y el empleador le paga al individuo contra la presentación de una cuenta de cobro por ese concepto. En general no hay fiscalización de las horas trabajadas ni de las jornadas laborales bajo esta modalidad. Tercero, la empresa también puede subcontratar a otra empresa, la que en definitiva provee los trabajadores. Aunque esta modalidad no está reglamentada en Chile, recientemente se sometió a discusión del Senado un proyecto de ley para normalizar esta práctica y establecer responsabilidades.

En Chile se ha flexibilizado en menor medida la distribución del tiempo de trabajo que en los países industrializados. En Europa, Australia, Japón y Estados Unidos la organización de la jornada laboral ha sido muy debatida en los últimos 15 años, con discusiones y promulgación de leyes a un nivel central, y la introducción de modalidades alternativas de organización del trabajo en las negociaciones colectivas.

En Alemania, Italia y Australia se han planteado en varias oportunidades reducciones de jornadas laborales e introducido innovaciones en el manejo del tiempo como horas de trabajo anualizadas, esquema de bancos de horas, horas flexibles de inicio y finalización de actividades, entre otras (Berg *et. al.*, 2003). En Francia, la semana laboral se redujo de 39 a 35 horas en junio de 1998 y se incluyeron modalidades flexibles del manejo del tiempo diario de trabajo. En Estados Unidos las semanas de 40 horas casi han desaparecido en muchas ocupaciones profesionales y han sido reemplazadas por esquemas de trabajo con tiempo de entrada y salida flexible, teletrabajo y otras modalidades. Esto no necesariamente ha derivado en jornadas laborales de menor duración, pero frecuentemente se argumenta que esto permite al trabajador coordinar mejor su vida privada y familiar con su vida laboral.

¹⁸ Se permite el trabajo en días festivos y domingos siempre y cuando se otorgue un día de descanso compensatorio en la semana y, al menos una vez al mes se tome el descanso en día domingo (Artículo 38). Alternativamente, el empleador y los trabajadores pueden pactar una acumulación de los domingos correspondientes, en un período de hasta doce meses; es decir, no tomarse necesariamente el descanso compensatorio un domingo al mes, y hacerlo en más de un domingo en otro mes (Artículo 38 modificado por la Ley No. 19.482 del 3/12/96).

Inserción laboral femenina en Chile: Evidencia empírica

El tamaño, crecimiento y estructura por sexo y edad de la población son dimensiones sociodemográficas que tienen una estrecha relación con el desarrollo de los países. Por un lado, influyen en la magnitud y el crecimiento de la oferta de fuerza de trabajo y, por otra, en la demanda global de bienes y servicios; en particular en los servicios sociales como salud, educación, seguridad social, entre otros.

En las últimas décadas se han producido una serie de cambios sociodemográficos que han acelerado y profundizado las etapas de transición demográfica en el mundo. Los procesos más llamativos se relacionan con la disminución de la fecundidad y el tamaño de los hogares, así como con el aumento de la edad para el matrimonio, la cohabitación y las separaciones. Todas estas tendencias indudablemente han afectado las estructuras y las relaciones al interior de las familias. Pero sin duda uno de los cambios más influyentes en estas dinámicas demográficas ha sido la masiva incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado. Al conjunto de estos cambios se le ha denominado segunda transición demográfica. Europa y el resto del mundo desarrollado son los espacios en donde por excelencia han tenido lugar estos procesos.

Por su parte, sobre el comportamiento de estos procesos en América Latina existen dos posturas. De Oliveira y Ariza (2002), sin desconocer los cambios profundos que están ocurriendo en las familias latinoamericanas, postulan que los procesos de formación y disolución que las afectan no permiten concluir que la segunda transición demográfica sea una tendencia claramente identificable. La evidencia, según las autoras, demuestra que los incipientes cambios en las estructuras y relaciones familiares en la región dan cuenta de algunos procesos similares a los registrados en Europa.

Sin embargo, estas transformaciones no representarían necesariamente la situación general de la región, sino más bien a determinados países y grupos sociales, particularmente aquellos con mayor educación e ingresos. Por otro lado, Arriagada (2004) se inclina por consignar el desarrollo inicial de una segunda transición demográfica en la región, reconociendo también las diferencias entre países y grupos sociales. La autora advierte que en el futuro este proceso exigirá el replanteamiento de las relaciones de género en términos más igualitarios, especialmente al interior del hogar.

La mayoría de los estudios sobre la participación laboral femenina demuestran que los patrones de inserción de este grupo guardan una estrecha relación con factores de origen sociodemográfico. La edad, el estado civil, el nivel educativo y el número de hijos, entre otros, influyen en las posibilidades y condiciones de participación de la mujer en el mercado laboral. En particular, el cuidado de los hijos, unido a las formas de organización del trabajo doméstico, se convierten en factores con gran incidencia en la magnitud y en las modalidades en que las mujeres se insertan en el mercado laboral.

Los objetivos de la presente sección son: i) describir la evolución de la participación laboral femenina en Chile, en particular identificando la relación entre el perfil sociodemográfico y laboral actual de la mujer en Chile, y su relación con la participación laboral y los tipos de cuidado infantil que utilizan; ii) brindar evidencia de los efectos de la aplicación de la legislación laboral en Chile sobre la participación laboral femenina, y las diferencias entre Chile y otros países latinoamericanos e industrializados, en particular para evaluar por qué Chile registra tasas de participación tan bajas; iii) determinar económicamente las variables que afectan la participación laboral femenina y los posibles efectos de la aplicación de políticas de subsidios. Finalmente se complementan los resultados de las estimaciones con la información cualitativa obtenida de los *grupos objetivo*.

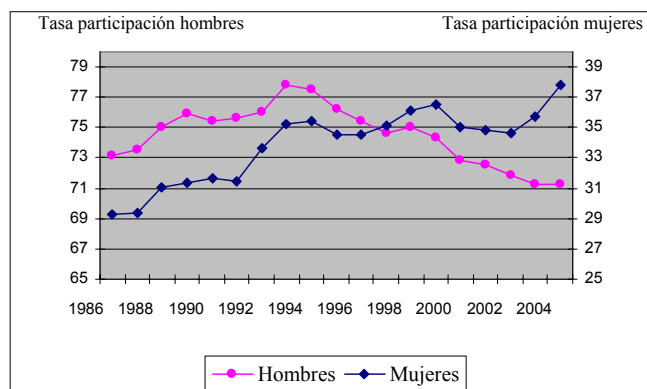
Mujer y mercado laboral

Participación laboral femenina: hechos estilizados

En los últimos 20 años el desempeño económico de Chile ha sido el más notable de la región. Durante el período 1986-2004, el PIB creció a una tasa promedio de aproximadamente 5%. El desempleo cayó desde aproximadamente 20% a principios de los años ochenta, hasta un 6% en los años 1996-1997. Luego, con la crisis asiática, el nivel de actividad durante el período 1998-2003 disminuyó y se registraron tasas de crecimiento promedio anual del producto de apenas un 3%. Este estancamiento de la actividad económica repercutió inmediatamente en el mercado laboral, con un aumento de la tasa de desempleo a 9,5% durante el año 1999. A fines del año 2004 la tasa de desempleo se ubicó alrededor de 8,5%.

Independientemente de las coyunturas económicas de las últimas décadas, la tasa de participación femenina en Chile aumentó sustancialmente en los últimos 20 años. Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo, esta tasa de participación femenina era 29,3% en 1986 y 37,8% en 2004 (Gráfico 1a y Cuadro AE.1a). La tasa de participación femenina crece en forma casi continua durante todo el período 1986-2004. La oferta laboral femenina es particularmente sensible al ciclo económico (Gráfico 1b) con notables expansiones y contracciones durante los años de altas tasas de desempleo.¹⁹

Gráfico 1a
Tasa de participación por sexo, 1986–2004

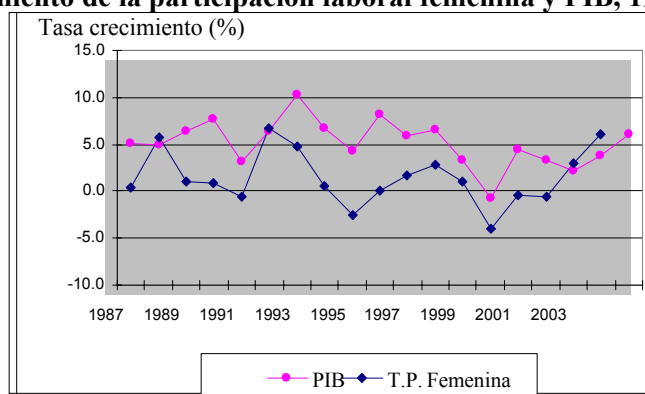


Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Nacional de Empleo, INE (trimestre octubre-diciembre de cada año).

La alta sensibilidad de la oferta laboral femenina aminora los efectos del ciclo económico sobre el desempleo femenino. El que la oferta laboral femenina sea altamente sensible al ciclo económico también repercute positivamente sobre la tasa de desempleo en períodos de expansión. La tasa de participación laboral femenina continúa creciendo hasta el año 1999. Luego decrece fuertemente debido a un efecto desaliento durante los años de desaceleración de la actividad económica. El Gráfico 2 presenta la tasa de desempleo masculina y femenina para el período 1986-2004. La tasa de desempleo femenina es persistentemente más alta que la masculina, pero la diferencial tiende a desaparecer en los años de mayor estancamiento de la economía, 1998-2001.

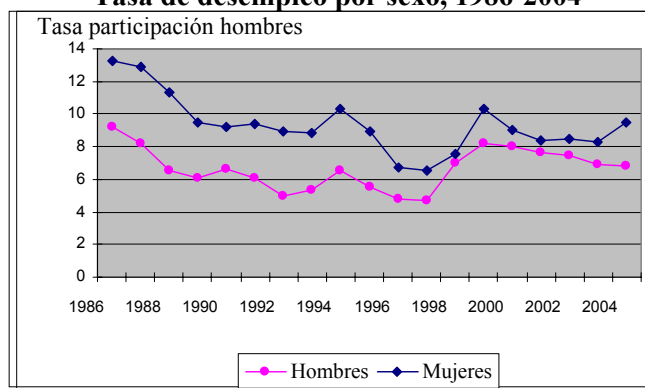
¹⁹ Parecería que ha predominado un efecto trabajador adicional en el período 1998-1999 y un efecto desaliento en el período 2000-2001.

Gráfico 1b
Crecimiento de la participación laboral femenina y PIB, 1986-2004



Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Nacional de Empleo, INE (trimestre octubre-diciembre de cada año) y el Banco Central.

Gráfico 2
Tasa de desempleo por sexo, 1986-2004



Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Nacional de Empleo, INE (trimestre octubre-diciembre de cada año).

La Población Económicamente Activa (PEA) femenina aumenta 5% en el período octubre 1997-octubre 1998 y 3% en el período octubre 1998-octubre 1999. En un principio los aumentos en la PEA se traducen mayoritariamente en aumentos de empleo,²⁰ principalmente empleo asalariado. En el período octubre 1998-octubre 1999 el aumento de la PEA femenina se traduce casi por completo en aumento del desempleo.

El alta tasa de desempleo desmotiva a las trabajadoras y se produce una fuerte reducción en la oferta laboral en los siguientes trimestres. Hacia octubre del año 2000 la PEA femenina ya había experimentado un reducción de 2% con respecto al mismo mes del año 1999. En los siguientes años, 2001-2002, la PEA femenina apenas crece 1%, por lo que el desempleo se mantiene alto pero estable en torno a 8%. La recuperación de la economía (y de los salarios reales²¹) en los años 2003 y 2004 tiene un impacto positivo sobre la PEA femenina ya que en el período octubre 2002-octubre 2004 crece casi un 13%.

²⁰ Un 75% del aumento neto en la PEA en el período octubre 1997-octubre 1998 se traduce en aumentos netos de empleo.

²¹ Según el índice de remuneraciones horarias publicadas por el INE las remuneraciones horarias reales comienzan a crecer en forma continua a partir de mediados del año 2003.

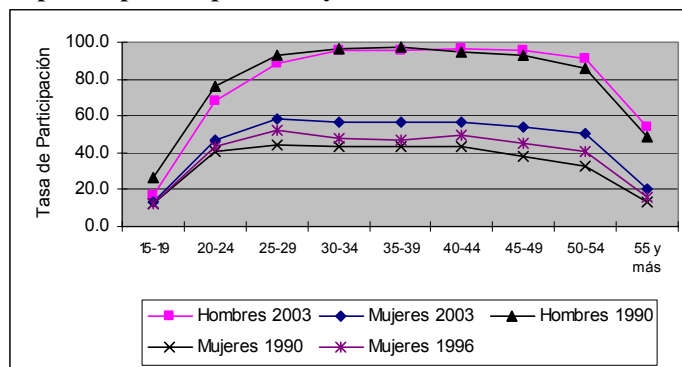
No obstante el alto crecimiento experimentado en la tasa de participación femenina en el período 1986-2004, la oferta laboral femenina en Chile representa sólo el 35% de la oferta laboral total.²² En particular la participación laboral es baja para mujeres con bajo nivel educativo, provenientes de hogares de bajos ingresos y con hijos pequeños. Los patrones de participación laboral de hombres y mujeres en Chile también presentan importantes diferencias en lo que respecta a la calidad y los tipos de empleos. En las siguientes secciones se revisan estos aspectos.

- Perfil sociodemográfico de la mujer activa

La condición de actividad de las personas en las etapas de la vida correspondientes a edades activas evidencia la división social del trabajo por sexo. Los hombres tienen como actividad dominante el trabajo remunerado, mientras que las mujeres a partir de los 25 años se concentran en el trabajo doméstico no remunerado en proporciones cercanas al 50% (SERNAM, 2004). Para 2003 se observan grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su participación en el mercado laboral. Según la Encuesta CASEN 2003 los hombres alcanzan una tasa de participación (TP) del 73,1% mientras que las mujeres solo alcanzan un 42,2%. Estas diferencias de aproximadamente 30 puntos persisten al interior de los distintos tramos etarios, ampliándose casi a 40 puntos en los periodos del ciclo de vida familiar correspondientes al nacimiento y cuidado de los hijos (ver Gráfico 3 y Cuadro AE.2b). En todos los países existen diferencias sustanciales entre las tasas de participación masculinas y femeninas, pero la brecha existente en Chile es sólo menor a la existente en México, y comparable a la existente en Italia y España en Europa y Honduras y Costa Rica en Latinoamérica (ver Cuadro AE.3).²³

Se han producido cambios importantes en la participación laboral femenina en la última década, pero subsiste el efecto fertilidad que reduce la participación laboral relativa de las mujeres en los tramos 20-29 y en particular a partir de los 30 años. El diferencial entre la tasa de participación laboral femenina y masculina aumenta a medida que uno se mueve hacia el ciclo fértil de la mujer. La tasa de participación femenina es un 20% más baja que la masculina en el tramo 15-20 años. Este diferencial se duplica para el tramo de edad 30-45 años (ver Gráfico 3).

Gráfico 3
Tasa de participación por sexo y tramos de edad, 1990, 1996 y 2003



Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta CASEN.

Las tasas de participación femenina también difieren en forma sustancial por nivel socioeconómico y nivel educativo. En el Gráfico 4 se presentan las tasas de participación por quintil

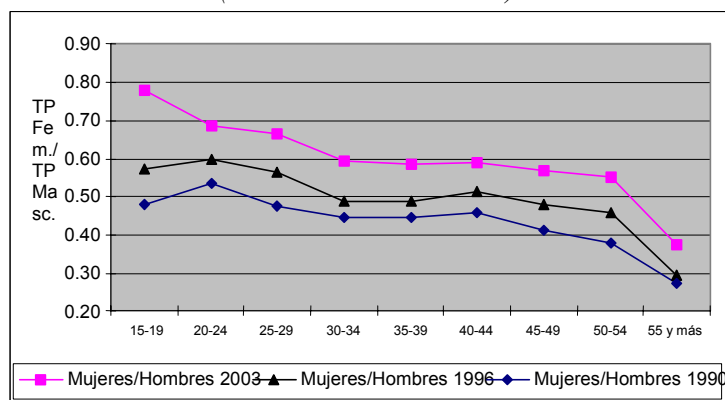
²² Adicionalmente, la tasa de participación femenina en Chile es baja comparada con la existente en otros países de Latinoamérica y países más industrializados. La tasa de participación laboral femenina en Chile es similar a la vigente en Italia y España.

²³ Con cifras del año 2000, la TP femenina en Chile es un 42% más baja que la TP masculina. En Latinoamérica sólo México supera a Chile, donde la TP femenina es un 44% más baja que la masculina. En Italia y España las brechas son del orden de 42% y 38% respectivamente.

de ingresos para el año 2003 de hombres y mujeres entre 25 y 55 años de edad. Las tasas de participación en el primer quintil son bajas para hombres y mujeres, 89% y 33% respectivamente. El diferencial en las tasas de participación entre el primer y último quintil de ingreso es particularmente agudo para las mujeres. Las mujeres en el último quintil tienen una tasa de participación que es más de 2 veces la tasa de participación de las mujeres en el primer quintil.

Entre el año 1990 y el año 2003 se producen cambios importantes en los patrones de participación femenina por quintil de ingreso. La tasa de participación de los dos quintiles inferiores aumenta en casi un 60%, mientras que la tasa de participación global crece un 35% (ver Gráfico 5).

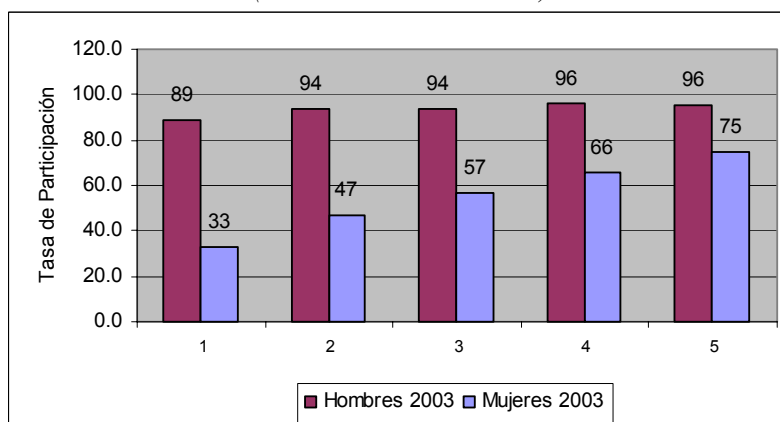
Gráfico 4
Tasa de participación femenina relativa a la masculina por tramos de edad,
1990, 1996 y 2003
(Población 25 a 55 años)



Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta CASEN.

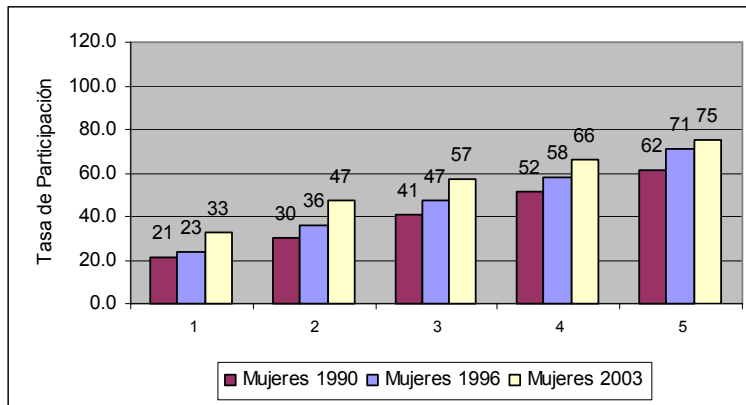
La tasa de participación de las mujeres chilenas en el quinto quintil de ingreso está bastante alineada con respecto a la tasa de participación masculina. Las grandes diferencias se encuentran en los quintiles inferiores, donde la incidencia del desempleo entre las mujeres es también más aguda. En el año 2003, la tasa de desempleo de las mujeres en el primer quintil era del 29% mientras que la tasa de desempleo en el quintil superior apenas llegaba a un 3% (ver Cuadro AE.4).

Gráfico 5
Participación de la fuerza de trabajo según sexo y quintil de ingreso familiar
(Población 25 a 55 años)



Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta CASEN, 2003.

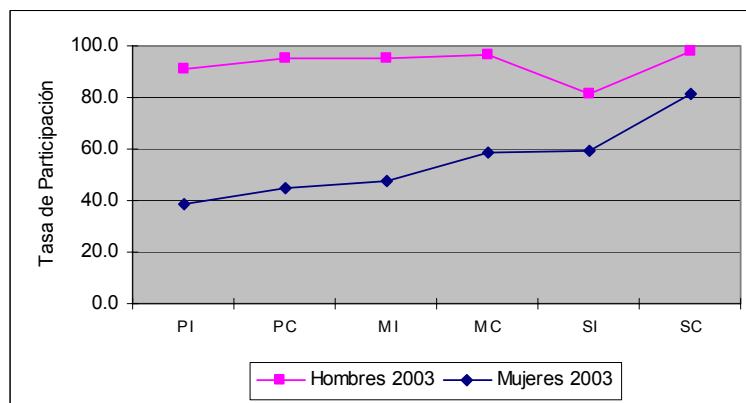
Gráfico 6
Participación laboral femenina según quintil de ingreso familiar,
1990, 1996 y 2003
(Población 25 a 55 años)



Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta CASEN, 2003.

Las diferencias entre participación activa y posibilidades de empleo encontradas entre las mujeres de los distintos quintiles de ingreso es seguramente un fiel reflejo de sus niveles de capital humano y sus oportunidades laborales. La educación influye positivamente en la inserción laboral, tanto para los hombres como para las mujeres. La participación laboral aumenta a medida que se incrementa el nivel educacional, particularmente entre los que logran completar los distintos niveles de enseñanza. Quienes terminan la enseñanza técnica profesional y/o universitaria consiguen los niveles de inserción laboral más altos. Sin embargo, las diferencias persisten entre hombres y mujeres, aunque con brechas cada vez más cortas según aumenta el nivel educacional. Del mismo modo, al interior de la población femenina la educación genera desigualdad dependiendo del nivel educativo alcanzado por la mujer. De esa forma, las mujeres con menor educación tienen menos oportunidades de insertarse en el mercado de trabajo que las más educadas (ver Gráfico 7 y Cuadro AE.5).

Gráfico 7
Tasa de participación por nivel educativo y sexo
(Población 25 a 55 años)

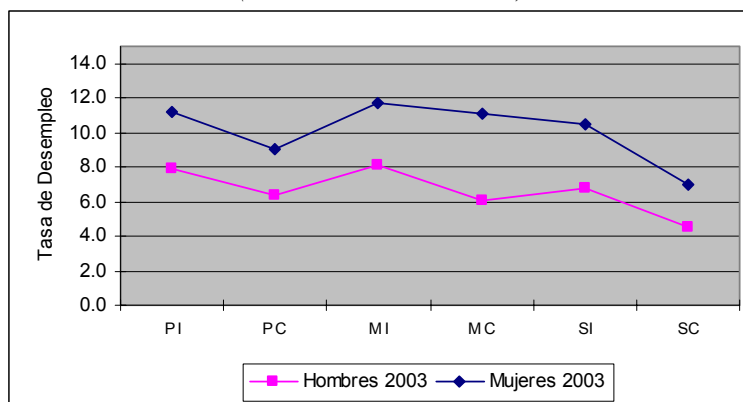


Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta CASEN, 2003.

Al observar las tasas de desempleo, sin embargo, el nivel educacional no logra acortar las brechas entre hombres y mujeres, comportándose de forma muy desigual entre ambos sexos, salvo

en el nivel educacional más alto. Mujeres con mayor nivel educacional tienen tasas de desempleo mayores que los hombres con menor nivel educacional. Las mujeres más afectadas por el desempleo son aquellas con enseñanza media incompleta (11,8%). Por su parte, los hombres con el mismo nivel educacional solo fueron afectados en un 8,2%. La tasa de desempleo más baja y a su vez la brecha más corta entre hombres y mujeres se logran en el nivel educacional más alto (ver Gráfico 8 y Cuadro AE.5). Las tasas de participación laboral femenina también aumentan con el nivel educativo del cónyuge, indicando posiblemente no sólo un efecto cultural sino también un efecto de apareamiento entre individuos de igual nivel educativo (ver Cuadro AE.6).

Gráfico 8
Tasas de desempleo por nivel educativo y sexo
(Población 25 a 55 años)



Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta CASEN, 2003.

- Participación laboral por zona geográfica

La población en Chile experimentó un proceso de concentración en la región Metropolitana. Según los datos del último Censo, en el año 2002 en la región Metropolitana vivía el 40% de la población total del país, el equivalente a un poco más de seis millones de personas. Le siguen en tamaño, con más de un millón de habitantes, las regiones del Bío-Bío (VIII), Valparaíso (V) y Los Lagos (X) que en conjunto concentran al 30% de la población nacional. Las regiones ubicadas en el extremo norte del país no superan el medio millón de habitantes y las ubicadas en el extremo sur tienen un tamaño aún menor.

Como resultado, no es de extrañar que la participación laboral varíe de acuerdo a la región de residencia, comportándose de manera heterogénea para hombres y mujeres. Al observar los datos de participación laboral según región de residencia en el año 2003, se obtiene que las mujeres que alcanzan las mayores tasas de participación (61,1% para el grupo 25-55, 48,8% para las mayores de 15 años) son las que viven en la región que concentra la mayor cantidad de población del país: la región Metropolitana. Le siguen las regiones de Aysén (XI) y Magallanes (XII). Ambas corresponden a las regiones con menor concentración de población, ubicadas al extremo sur del país (Cuadro AE.7). Las regiones con menor participación laboral femenina son, sin duda, de la sexta a la décima, donde las mujeres se insertan principalmente en el sector agrícola. Los hombres, por su parte, logran tasas de participación más altas en las regiones XI y Metropolitana, seguidas por la región II. Esta última corresponde a una importante zona minera.

En las tasas de desempleo también se registran diferencias entre hombres y mujeres dependiendo de la región en que vivan. Las menores tasas de desempleo femenino se registran en

las regiones XI y II, seguidas de cerca por las regiones IV, VI y X. Las mayores tasas de desempleo femenino se registran en las regiones III y V.

La participación laboral y el desempleo femenino también varían sustancialmente si la persona reside en una zona rural o urbana. La tasa de participación femenina para la población mayor de 15 años en las zonas urbanas es de 44,4%, mientras que en la zona rural apenas supera el 24%. La tasa de participación laboral femenina en la zona rural aumentó en forma importante en la última década pasando de 17,5% en 1990 a 24,9% en 2003 (Cuadro AE.8).

- Participación laboral femenina y presencia de niños en el hogar

La participación de las mujeres en la jefatura del hogar en Chile es baja. Según la Encuesta CASEN 2003, sólo un 16% de las mujeres entre 25 y 55 años se declara como jefa de hogar, mientras que un 60% aparece como cónyuge. Estos porcentajes han cambiado en los últimos años. En los años 1990 y 1996, sólo el 11,2% y 13,5% de las mujeres eran jefas de hogar. Las tasas de participación laboral femenina varían según la condición de jefatura de la mujer. La tasa de participación de las mujeres jefas de hogar asciende a 76,6% en el año 2003, mientras que sólo el 44,9% de las mujeres cónyuges entre 25 y 55 años están participando. La tasa de participación de los cónyuges aumenta en un 50% entre el año 1990 y el año 2003 (Cuadro AE.9). Esto indica posiblemente un punto de inflexión en la presencia de modelos tradicionales de familia.

Las mujeres chilenas, en su mayoría (55,8%), estaban casadas en el año 2003. Los otros dos grupos que reunían un número considerable de ellas eran las convivientes (14,3%) y las solteras (13,8%). Las estadísticas muestran que existe una variación importante en la forma en que las mujeres participan del mercado laboral dependiendo de cuál sea su condición civil. De esta forma, las mujeres casadas o convivientes, aún cuando son el grupo más numeroso, participan menos en el mercado laboral que el resto de las mujeres.

Las mujeres separadas (anuladas, separadas de uniones legales o de hecho) muestran las mayores tasas de participación laboral, más altas que las de las solteras. Estas cifras nuevamente podrían estar indicando la persistencia del patrón sociocultural tradicional de participación laboral debido a la incidencia del estado civil de la mujer en su inserción al mercado laboral (Cuadro AE.10). Las mujeres separadas y solteras son también las que registran mayores tasas de desempleo.

La inserción de las mujeres al trabajo remunerado se relaciona de manera central con la presencia de niños pequeños en el hogar. La tasa global de fecundidad en Chile disminuyó lenta y progresivamente durante las dos últimas décadas, aunque la disminución fue levemente mayor desde el año 1992.²⁴ Los datos para el año 2003 demuestran que la mayoría de las mujeres entre 25 y 55 años tiene entre uno (28,8%) y dos hijos (34,3%). La participación laboral decrece con el número de hijos. Las tasas de participación son particularmente bajas para las mujeres con hijos menores de 12 meses y 5 años. En el Cuadro 3 se presentan las tasas de participación²⁵ de acuerdo al número de hijos.

²⁴ Ver Anexo Tasa Global de Fecundidad, número de matrimonios y esperanza de vida al nacer, por sexo, años 1982 y 1992 - 2002.

²⁵ No se analizan las tasas de desempleo porque el tamaño de las celdas es muy pequeño para las categorías de mujeres consideradas. La información completa se presenta en el Cuadro AE.9.

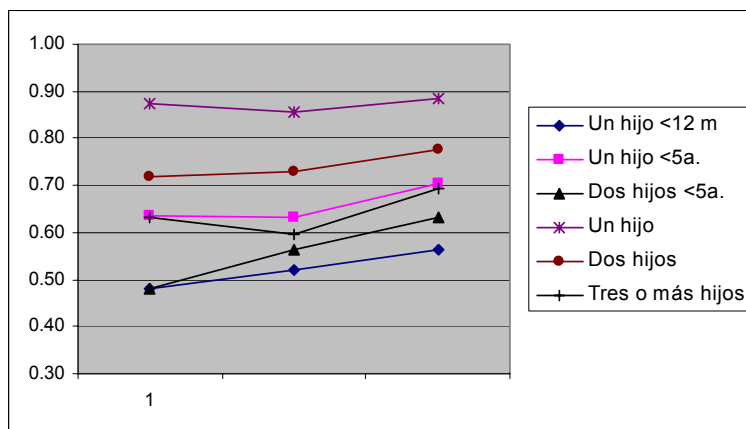
Cuadro 3
Tasas de participación por número de hijos,
1990, 1996 y 2003
(Población 25-55 años)

	Tasas de participación		
	1990	1996	2003
Sin hijos	54,0	62,3	67,9
Con un hijo menor de 12 meses	26,0	32,3	38,2
Con un hijo menor a 5 años	34,3	39,4	47,7
Con dos hijos menores de 5 años	25,9	35,0	42,8
Con tres o más hijos menores de 5 años	24,0	20,9	32,3
Con un hijo (cualquier edad)	47,3	53,4	60,2
Con dos hijos (cualquier edad)	38,8	45,5	52,6
Con tres o más hijos (cualquier edad)	34,2	37,0	47,0

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta CASEN, 2003.

La tasa de participación laboral de las mujeres sin hijos aumenta de 54% en el año 1990 a 67,9% en el año 2003. Estos niveles de participación son mucho mayores a los registrados entre las mujeres con un hijo menor de 12 meses (26% en el año 1990, 38,2% en el año 2003) o con un hijo menor de 5 años (34,3% en el año 1990, 47,7% en el año 2003). Las diferencias en las tasas de participación entre las mujeres sin hijos y con hijos en edades tempranas son muy importantes. En el año 2003 una mujer con un niño menor de 12 meses tiene una tasa de participación un 40% más baja que una mujer sin hijos. Los diferenciales se acortan para una mujer con un hijo menor de 5 años, pero rápidamente vuelven a ampliarse para mujeres con varios hijos pequeños (ver Gráfico 9 y Cuadro AE.11). En el período considerado, 1990-2003, las tasas de participación de las mujeres con hijos pequeños aumentan en mayor medida, por lo que la posición relativa de estas mujeres mejora en forma importante.

Gráfico 9
Tasas de participación por número de hijos
Población 25-55 años, 1990, 1996 y 2003
(TP Mujer sin hijos = 1)



Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta CASEN, 2003.

Los cambios en la condición de actividad de las madres con hijos y con hijos pequeños han sido importantes. Mientras que en 1990 el 74% de los niños menores de 12 meses pertenecían a hogares en los que la madre estaba inactiva, en el año 2003 este porcentaje se reduce a un 60%. Algo similar ocurre con los niños menores de 5 años, de los cuales el 70% vivía en hogares con madre inactiva en el año 1990, mientras que en el año 2003 este porcentaje se reduce a 54%. Cambios similares se encuentran para la distribución porcentual de niños mayores de acuerdo al estado de actividad de la madre (ver Cuadro AE.12).

Las bajas tasas de participación femenina de mujeres con hijos pequeños pueden estar relacionadas a modelos familiares adoptados y a las percepciones que las madres tienen de la conveniencia de enviar a sus niños a un establecimiento escolar, pero también pueden estar influenciadas por la existencia de opciones de cuidado infantil más al alcance de la familia. En el año 2003, de las mujeres inactivas entre 15 y 64 años que no estaban estudiando, el 10% declaró no estar buscando trabajo por no tener con quién dejar a sus hijos, mientras un 71,8% no lo hace porque tiene que dedicarse a tareas del hogar. La proporción de mujeres inactivas que no busca trabajo porque no tiene con quién dejar a los niños es mayor en las edades fértiles (ver Cuadro 4).

Cuadro 4
Razones de inactividad laboral femenina, 2003

Razón de no búsqueda empleo	15-24	25-44	45-64	15-64
Tiene que cuidar a los niños	22,1	14,3	1,4	10,2
Tiene que hacer tareas domésticas	46,4	74,9	76,6	71,8

Nota: Mujeres fuera del sistema educativo.

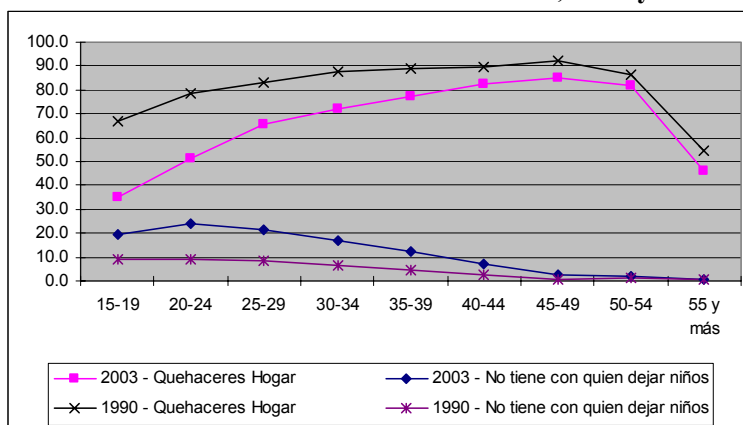
Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta CASEN, 2003.

En el Gráfico 10 se presenta la proporción de mujeres que declara no participar en el mercado laboral²⁶ por tener que hacer tareas del hogar o por no tener dónde dejar a sus niños para los años 1990 y 2003. En 1990 más del 80% de las mujeres entre 25 y 40 años declaraba no buscar trabajo por tener que encargarse de las tareas domésticas, mientras que entre un 5% y 10% no lo hacía por no tener dónde dejar a los niños. Hacia el año 2003, el porcentaje de mujeres inactivas por tener que realizar tareas domésticas se reduce (en particular para las más jóvenes), pero el porcentaje de las inactivas por no tener dónde dejar a los hijos aumenta. El efecto neto sigue siendo positivo, pero la diferencia es sustancialmente menor.

Por otra parte, prácticamente la totalidad (99%) de los niños entre 0 y 2 años no asiste a ningún tipo de establecimiento escolar. La asistencia en el último quintil de ingreso es levemente mayor. A medida que los niños tienen mayor edad, 2-3 y 3-4 años, los porcentajes de asistencia aumentan (88,8% y 73% respectivamente) y comienzan a evidenciarse diferencias importantes por quintil de ingreso. La tasa de asistencia de los niños con 3-4 años de edad es de 58% en el quintil superior, pero menor a 30% en el resto de los quintiles. En el período 1990-2003 se producen importantes aumentos en la tasa de asistencia de niños mayores de 2 años (ver Cuadro AE.13).

²⁶ No se considera a las estudiantes.

Gráfico 10
Razones de inactividad laboral femenina, 1990 y 2003



Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta CASEN, 1990 y 2003.

Al explorar las razones por las cuales los niños no asisten a los establecimientos educacionales aparecen resultados interesantes. La mayoría de sus progenitores declara no enviar a sus hijos a un establecimiento educacional por considerar que no tienen edad suficiente para ello. Incluso si se consideran los niños con 4 y 5 años de edad, se detecta que un 64% y un 58% de ellos no asisten a un establecimiento educativo por el mismo motivo (ver Cuadro 5). Un 7,7% y un 13,5% de los niños con 4 y 5 años de edad no asisten a un centro educacional porque sus padres declaran que no existe un establecimiento cercano, tienen dificultades de acceso, movilización y/o problemas económicos para pagar por el servicio. Si dejamos de lado a los niños que no asisten porque sus padres creen que no tienen edad suficiente para hacerlo, estos porcentajes suben a 21% y 32% respectivamente. Un importante número de familias no puede enviar a sus niños al sistema formal de educación porque no existen las instituciones para recibirlos (al menos así lo perciben sus padres), o la familia no puede afrontar el costo que implica el envío del menor a una institución de cuidado y educación.

Cuadro 5
Razones de inasistencia escolar por edad, 2003
(Porcentaje)

Razón Inasistencia Escolar	Menores 1 año	1-2 años	2-3 años	3-4 años	4-5 años	5-6 años	Total
No tiene edad suficiente	86	83	78	72	64	58	77
Lo cuidan en la casa	13	14	18	22	24	19	17
Problemas disponibilidad/económicos	1	2	3	5	8	14	4
Enfermedades/Problemas familiares	0	0	0	1	2	3	1
Otras razones	0	1	1	1	3	6	1
Disponibilidad o Prob. Económicos/Total sin considerar respuesta "no tiene edad suficiente"	5	14	14	17	21	32	17

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta CASEN, 2003.

Los tipos de cuidado infantil adoptados por las familias guardan estrecha relación con el nivel socioeconómico y estado de actividad de la madre. En las familias de bajos recursos (primer quintil), el 85% de los niños menores de 6 años son cuidados por su madre, mientras que un 11% son cuidados por un familiar o un vecino. En las familias de más altos recursos (último quintil), sólo el 44% de los niños son cuidados por su madre, mientras que un 28% es cuidado por una cuidadora

de hogar. La opción de cuidado está relacionada con el estado de actividad de la madre. Madres ocupadas en los quintiles bajos acuden a familiares y vecinos, mientras que madres de estratos socioeconómico altos descansan primero en la ayuda del personal doméstico y en segundo lugar en familiares y vecinos (ver Cuadro AE.14). La opción de utilizar servicio doméstico parece estar disponible mayoritariamente para el cuarto y quinto quintil.

- Inserción laboral femenina e ingresos por sector de actividad, ocupación y tipo de relación laboral

El acceso de las mujeres al mercado laboral en Chile está mayoritariamente asociado con actividades en el sector servicios. En 2003 el 48,8% del empleo femenino se concentra en el sector servicios comunales y sociales. Le siguen en importancia los sectores comercio (22,7%) e industria manufacturera (9,5%). Entre 1990 y 2003 se reduce la concentración del empleo femenino en la industria manufacturera y aumenta fuertemente en el sector de servicios financieros. La concentración del empleo femenino en los sectores servicios y comercio se produce tanto a nivel profesional (profesionales y científicos) como a nivel de baja calificación, como son los empleados de oficina, vendedores de comercio y trabajadores calificados. Relativo a los hombres, las mujeres están altamente concentradas en oficios de baja calificación. En 2003 casi el 60% de las mujeres ocupadas son oficinistas, vendedoras o trabajadoras no calificadas. Sólo el 30% de los hombres ocupados se concentra en estas ocupaciones (ver cuadros AE.15 y AE.16).

Aproximadamente un 16% del empleo femenino se ocupa en servicios del hogar (personal doméstico) y un 60% como trabajador asalariado. Las mujeres componen el 60% del trabajo asalariado en instituciones del sector público y tienen en promedio una participación menor como patrones y trabajadores independientes que los hombres. En 2003 el 50% de las mujeres en relación de dependencia tenía un contrato de trabajo indefinido, un 10% tenía un contrato a plazo o por faena y el 17,6% estaba trabajando sin contrato (ver cuadros AE.17 y AE.18a). Tanto en 1996 como en 2003 una alta proporción de mujeres se encuentran trabajando sin contrato. Los mayores niveles de informalidad (superiores al 40%) se registran entre los vendedores del comercio, agricultores, trabajadores manuales y no calificados (Cuadro AE.18b).

Las mujeres trabajan en actividades relativamente mal remuneradas, como son, por ejemplo, el servicio doméstico y la venta en el comercio. Adicionalmente, los salarios horarios percibidos por hombres y mujeres en estas mismas actividades son distintos. En promedio una mujer gana por hora el 80% de lo que gana un hombre. Si adicionalmente se considera la dedicación horaria que tiene una mujer, el salario mensual percibido por las mujeres es en promedio un 67% del percibido por los hombres. Más aún, no se evidencian cambios importantes en las brechas salariales de hombres y mujeres.

Los salarios horarios varían de acuerdo a la rama de actividad, oficio y tipo de contrato. Pero aún controlando estos factores, las mujeres perciben salarios en promedio inferiores a los de los hombres. Los diferenciales varían en forma sustancial de acuerdo a la actividad desempeñada, pero en la mayoría de los casos las brechas son altas (ver cuadros AE.19 a AE.23). Las mayores brechas salariales (sobre el 40%) se producen en ocupaciones de alta calificación (profesionales administrativos jerárquicos), pero subsisten inclusive en categorías como empleados de oficina y profesionales de nivel medio (18% y 21% respectivamente). Las brechas salariales efectivas (salarios mensuales efectivamente percibidos) son aún más altas si se consideran las diferencias en horas mensuales trabajadas por hombres y mujeres.

El Cuadro 6 resume las principales modalidades de trabajo en las que se insertan las mujeres en Chile de acuerdo a su nivel de escolaridad.

Cuadro 6
Principales categorías de empleo en el que se insertan las mujeres en Chile, 2003

Años de escolaridad	Categoría ocupacional	Grupo de ocupación/Rama de actividad	Salario/Salario promedio *
Hasta 12 años de escolaridad	Servicio doméstico		50
	Empleadas sector privado	Trabajador no calificado sector agrícola	46
		Vendedoras de comercio	65
	Trabajador cuenta propia	Vendedoras de comercio	114
12-16 años escolaridad	Empleadas sector privado	Vendedoras de comercio	38
		Técnicos servicios financieros	82
		Profesionales servicios comunales y sociales	80
	Empleadas sector público	Técnicos servicios comunales y sociales	82
		Profesionales servicios comunales y sociales	54
17 o más años de escolaridad	Empleadas sector privado	Profesionales servicios financieros	71
		Técnicos servicios financieros	68
		Profesionales servicios comunales y sociales	53
	Empleadas sector público	Profesionales servicios comunales y sociales	53

* Se consigna la relación entre el ingreso mensual que este grupo percibe y el ingreso promedio de los individuos con iguales años de escolaridad en toda la economía. Se toma como ingreso sólo el de la ocupación principal.

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta CASEN, 2003.

Se incluye el ingreso mensual promedio que cada categoría obtendría en el mercado al año 2003 como porcentaje del salario promedio de un trabajador con igual nivel educativo. Las mujeres con 12 o menos años de escolaridad se insertan como trabajadoras domésticas o como vendedoras de comercio o trabajadoras del sector agrícola. Las mujeres con educación media o técnica trabajan también como vendedoras de comercio, técnicos de servicios (sociales y financieros) o profesionales de servicios sociales en el sector privado o público, mientras que las mujeres profesionales se insertan en el sector financiero o servicios sociales. Salvo el caso de vendedoras de comercio independientes todas estas categorías perciben salarios mensuales inferiores al promedio para un trabajo de igual nivel educativo.

Legislación laboral e inserción laboral femenina

Como se planteó anteriormente, si la oferta laboral de las mujeres es más elástica que la de los hombres, la introducción de rigideces en el mercado laboral impacta en mayor medida el nivel de empleo de las mujeres que el de los hombres. Pagés y Montenegro (2003) evalúan el impacto de regulaciones laborales sobre el nivel y estructura del empleo en Chile para el período 1960-1998 y encuentran que las regulaciones laborales (entre ellas el salario mínimo) reducen el nivel de empleo de las mujeres, mientras que benefician el empleo de los hombres.

Adicionalmente, aunque tanto la legislación de protección a la maternidad como las políticas de flexibilización de jornadas laborales se han pensado como formas de compatibilizar el mundo del trabajo con la familia, ambas políticas también pueden tener un impacto negativo en la inserción laboral femenina. Las leyes maternas, si bien protegen la estabilidad laboral de la mujer, también pueden alterar la organización productiva de la empresa y desincentivar la contratación de mujeres.

Lo mismo sucede con la provisión de sala cuna y con los permisos por enfermedad del hijo menor de un año. Las políticas de flexibilización del trabajo que pueden implementarse en Chile, como contratación a honorarios o contratos a plazo fijo o por faena, le permiten en principio a la mujer flexibilizar su jornada laboral, pero al mismo tiempo la despojan de ciertos beneficios de los que gozaría si tuviera otro tipo de empleo.

- Licencias maternales: ¿aumentan los costos laborales?

La legislación maternal, con la fijación de los descansos de pre y postnatal, la obligación de la provisión de sala cuna y los permisos para alimentación y por enfermedad del niño menor de un año, pueden potencialmente encarecer la mano de obra femenina. Las licencias, aún cuando no son pagadas por el empleador, obligan a la empresa a reestructurar el trabajo y/o a contratar reemplazos para cubrir los periodos de ausencia. La provisión de sala cuna es un costo que tiene que afrontar el empleador.

Racionalmente los empleadores pueden optar por contratar, a igualdad de condiciones, menos mujeres o diseñar estrategias que, aún dentro de la normativa, le signifiquen una reducción de costos. Por ejemplo, Henríquez y Riquelme (1997) reportan que un número considerable de empresas contratan entre 17 y 19 mujeres, ya que sólo se exige suplir sala cuna a las empresas con 20 o más trabajadoras mujeres. Las mayores tasas de feminización,²⁷ según datos de la ENCLA de 2002,²⁸ se observan en las empresas de menor tamaño. Es decir, aquellas donde el total de empleados, hombres y mujeres, varía entre 5 y 50 personas. Como consecuencia de esto, apenas una cuarta parte de las empresas está obligada a disponer de sala cuna para sus empleadas (ver Cuadro AE.24). Asimismo, es frecuente la utilización de modalidades alternativas tales como el pago de bonos a la trabajadora en concepto de compensación por la disposición de sala cuna (Cuadro 7).

Cuadro 7
Alternativas que utilizan las empresas en relación con el cumplimiento del
derecho a sala cuna
(Porcentaje)

	1998	1999	2002
Dispone de sala cuna propia o co-administrada	5,7	7,6	7,5
Tiene convenio con sala cuna externa	48,2	46,3	55,2
Le entrega bono a la madre	10,6	21,7	29,6
No proporciona sala cuna ni entrega bono	35,5	24,4	7,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: ENCLA 2002. Dirección del Trabajo.

Henríquez y Riquelme (1997) reportan que una práctica muy común en las empresas es la autorización para la entrada una hora más tarde o el retiro una hora antes de la jornada laboral durante los meses de amamantamiento. Este arreglo evita a la empresa no sólo parte de los costos indirectos por diferenciales de productividad por adecuación recurrente de los procesos productivos (diarios y horarios), sino además permite el ahorro de los pagos por el traslado del hijo y la madre para el cumplimiento de la alimentación del niño.

Las ausencias laborales de las mujeres por motivos de embarazo y enfermedad del niño menor a un año no son temas menores. En la última década han aumentado en forma muy importante los

²⁷ Empresas en donde el 50% o más de los trabajadores son mujeres.

²⁸ Dirección del Trabajo (2003). *Encuesta Laboral 2002 – Relaciones de Trabajo y Empleo en Chile*. Departamento de Estudios.

permisos por enfermedad del niño menor de un año. En 1991 la duración promedio de una licencia por enfermedad del hijo menor de un año era de 7,8 días. Hacia el año 2003 la duración promedio había subido a 13 días.²⁹

Más aún, Tokman y Rodríguez (2003) reportan que mientras en el año 1991 las madres trabajadoras solicitaron en promedio 9 días de licencia médica, en el año 2002 esta cifra aumentó a 64 días. En el caso de los subsidios maternales, las licencias totales pedidas aumentan 60% entre 1991 y 2001³⁰ debido esencialmente al crecimiento en el número de mujeres cotizantes en edades fértiles. Las licencias por enfermedad del hijo menor de un año, por el contrario, crecen 300% (los días pedidos crecen 540%). De este crecimiento sólo una pequeña parte es explicada por un aumento en el número de cotizantes mujeres. La tendencia presentada por la serie no es consistente tampoco con las estadísticas de morbilidad infantil en Chile. Claramente, aún cuando las licencias maternales pudieran ser previstas por el empleador, los datos parecen estar evidenciando abusos por parte de las mujeres que pueden desincentivar a los empleadores a contratarlas.

Lo cierto es que existe un importante diferencial entre los salarios pagados a hombres y mujeres en las distintas ramas de actividad y oficios, que en general se justifican aduciendo diferenciales importantes en los costos laborales de hombres y mujeres. En todas las ramas de actividad y oficios las mujeres perciben salarios horarios inferiores a los hombres (ver cuadros AE.21 y AE.22). Sin embargo, las mayores diferencias se producen en categorías ocupacionales como patrón y cuenta propia, lo que no necesariamente indica la existencia de discriminación hacia la mujer³¹ (ver Cuadro AE.20); sin embargo, aún considerando la categoría de trabajador asalariado las diferencias salariales por rama de actividad y oficio persisten, en particular entre trabajadores altamente calificados, individuos en ocupaciones manuales y en ramas de actividad como comercio, energía y servicios comunales y sociales. En todos los casos la carga horaria de las mujeres es inferior a la de los hombres por lo que las diferencias salariales mensuales son aún más altas (ver cuadros 8, 9 y cuadros AE.25 y AE.26).

Cuadro 8
Salarios horarios hombres vs. mujeres por ocupación, 2003

Ocupación	Salario hombres/Salario mujeres
M. poder ejecutivo	1,59
Profesionales científ.	1,42
Técnicos y prof. nivel medio	1,33
Empleado oficina	1,14
Vendedores comercio	1,25
Agricultores y trabajadores calificados*	0,99
Oficiales, operarios y artesanos	1,45
Operadores y montadores	1,39
Trabajadores no calificados	1,00
Total	1,02

*Esta estadística puede no ser representativa porque se registran muy pocos casos de mujeres en esta celda.

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta CASEN, 2003.

Cuadro 9
Salarios horarios hombres vs. mujeres por rama de actividad, 2003

²⁹ Superintendencia de Salud. Sección Estadísticas, Serie Licencias Médicas. Página web:

<http://www.superintendenciadesalud.cl>.

³⁰ No pueden considerarse datos del año 2002 en adelante porque se produjeron cambios en la forma en que la Superintendencia de Salud registra las estadísticas. Para elaborar estas tasas de crecimiento se utilizó la serie 1991-2001.

³¹ Muchas mujeres que trabajan por cuenta propia trabajan en servicios de ventas, mientras que las mujeres patronas están a cargo de negocios pequeños tecnológicamente artesanales.

Rama de Actividad	Salario hombres/Salario mujeres
Agricultores, caza y silvicultura	1,12
Explotación minas y canteras	1,08
Industrias manufactureras	1,15
Electricidad, gas y agua	1,75
Construcción *	0,63
Comercio	1,52
Transporte y comunicaciones *	0,79
Establecimientos financieros y seguros	1,07
Servicios comunales sociales	1,22
Total	1,02

*Esta estadística puede no ser representativa porque se registran muy pocos casos de mujeres en esta celda.

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta CASEN, 2003.

El que las diferencias salariales horarias sean mucho más grandes entre trabajadores calificados y nulas entre trabajadores no calificados puede ser evidencia de que es más costoso para la firma contratar mujeres en posiciones de alta calificación y sólo lo hacen a salarios menores a los pagados a los hombres. La lógica indica que los costos de reacomodamiento de la fuerza laboral deberían ser mayores a mayor nivel de calificación de la tarea. Puede ser relativamente fácil e inocuo el reemplazar a una mujer en tareas de limpieza o administrativas, pero costoso conseguir un reemplazo para una mujer en un cargo gerencial.³²

No existen estadísticas de costos laborales *reales* a nivel de oficio y rama de actividad. La Encuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra (ENCLA) sólo registra costos no-salariales como son pagos por sala cuna, movilización para el amamantamiento, bonos por educación o matrimonio y aportes patronales por seguros por riesgos de accidentes y enfermedades, pero no contempla la estimación de costos por pérdidas de productividad debidas a ausencias. Según esta encuesta, la incidencia de los costos no-salariales sobre el costo total es similar para hombres y mujeres. Los costos no-salariales ascienden a 7,4% del salario para los hombres y 7,7% para las mujeres. En niveles, los costos no-salariales son claramente menores para las mujeres (ver columna 2, Cuadro 10), pero esta diferencia responde esencialmente a que muchos de estos costos salariales son proporcionales al salario del individuo.

Cuadro 10
Relación entre los costos no salariales por persona (mensuales)
de hombres y mujeres, según grupo ocupacional

Año	Costos hombres / Costos mujeres	Costos/Salario	
		Hombres	Mujeres
Personal directivo	76,3	4,8	5,9
Profesionales	84,5	6,6	7,3
Técnicos	78,4	8,8	8,4
Personal administrativo	68,6	10,5	8,8
Trabajadores de servicios personales y protección	46,9	15,0	10,7
Empleados de comercio	60,0	7,5	7,1
Trabajadores calificados	76,6	12,6	11,3
Operarios	66,9	12,8	12,7
Trabajadores no calificados	61,6	13,0	9,8
Total	71,0	7,4	7,7

³² El diferencial salarial puede ser efecto de discriminación pura o de la subvaloración de las capacidades de la mujer.

Aunque las estadísticas de esta encuesta fueran válidas, estudios organizacionales indican que aún cuando los empresarios muestran una mayor aceptación hacia la entrada de la mujer en el mundo laboral, subsisten nociones tradicionales como, por ejemplo, que la mujer tiene poco compromiso con el mundo laboral. Todaro y Abramo (2000) reportan que todavía subsiste, en una parte importante del empresariado, la concepción de que el compromiso de la mujer con su función materna y cuidado del hogar interfiere negativamente en su desempeño laboral. Relacionado con esto, los empleadores creen que las mujeres son más costosas que los hombres (50% se declara conforme con esta afirmación), y toman en consideración este factor en sus procesos de decisión.³³ Adicionalmente, un 47% de los empresarios opina que los descansos pre y postnatales influyen negativamente en la productividad de la empresa. Esta opinión es mucho más frecuente en algunas ramas de actividad, como agricultura, energía e industria manufacturera.

En definitiva, el cumplimiento de la normativa legal sobre protección a la maternidad implica costos para la empresa. Entre los más representativos están la obligatoriedad de proveer sala cuna y las perturbaciones en la organización del trabajo que pueden ocasionar las licencias maternales y por enfermedad del hijo menor de un año. Ciertamente estos costos resultan atenuados en parte a través de adecuaciones de la normativa legal y acuerdos entre las partes, y por diferenciales en las remuneraciones horarias. Creencia de los empresarios o realidad, las mujeres reciben salarios horarios bajos en relación a los hombres. Los diferenciales son mayores a mayor nivel de calificación.

- Estrategias de flexibilización en el mercado laboral chileno.

La legislación de jornadas laborales en Chile permitiría variaciones en la duración de la jornada laboral, establecer contratos a plazo, por tarea, servicio o a honorarios, trabajo a domicilio y subcontratar servicios a empresas externas. Existen algunas estadísticas que permiten visualizar qué tan comunes son estas prácticas en Chile. Lamentablemente muchas de ellas no admiten identificar diferencias por sexo y en algunos casos ni siquiera se puede tener una estadística global.

Según la ENCLA del Ministerio del Trabajo, el 80% de los empleados en el año 2002 estaban bajo modalidad de contrato indefinido, mientras que sólo un 1,7% estaba por honorarios. La Encuesta Casen estima el porcentaje de trabajadores con contratos indefinido en un 68%, mientras que un 6,6% de los trabajadores declara estar a honorarios (Cuadro 11). La modalidad de estar por honorarios o “estar boleteando” es más común entre las mujeres (7,7%). Las diferencias entre las estadísticas de la ENCLA y la CASEN tienen su origen en el tipo de muestreo y en una predisposición del empresariado a no reportar trabajadores informales.

Según estadísticas de la ENCLA las microempresas y pequeñas empresas son las que más uso hacen de los contratos por honorarios, mientras que las grandes empresas hacen relativamente mayor uso de los contratos por obra o faena.³⁴

La flexibilización de la jornada ordinaria de 45 horas es poco común en Chile. Según la Encuesta CASEN 2003, sólo un 13,3% de los empleados trabaja a jornadas parciales, mientras que el 82,3% de los trabajadores sólo trabaja jornada diurna. Las jornadas parciales y diurnas son

³³ Las autoras también reportan que las mujeres son mejor evaluadas en su desempeño laboral que los hombres.

³⁴ No se presentan estadísticas basadas en la Encuesta CASEN porque el cruce tamaño de empresa y modalidad de contrato genera valores muy pequeños, con poca representatividad estadística.

levemente más comunes entre las mujeres (ver Cuadro 12). El 18% de las mujeres trabaja en jornadas parciales.³⁵

Cuadro 11
Tipo de contrato de empleados contratados en forma directa
(Porcentaje)

	EL 2002	CASEN		
		Hombres	Mujeres	Total
Indefinido	79,5	63,0	66,9	64,5
A plazo fijo	8,6	10,7	11,4	11,0
Obra o faena	9,3	17,2	9,5	14,2
Otros *	1,7	3,1	4,6	3,7
Honorarios	0,9	6,0	7,6	6,6

* Esta categoría incluye contrato por servicios transitorios y por aprendizaje.

Fuente: ENCLA 2002. Dirección del Trabajo y Encuesta CASEN, 2003.

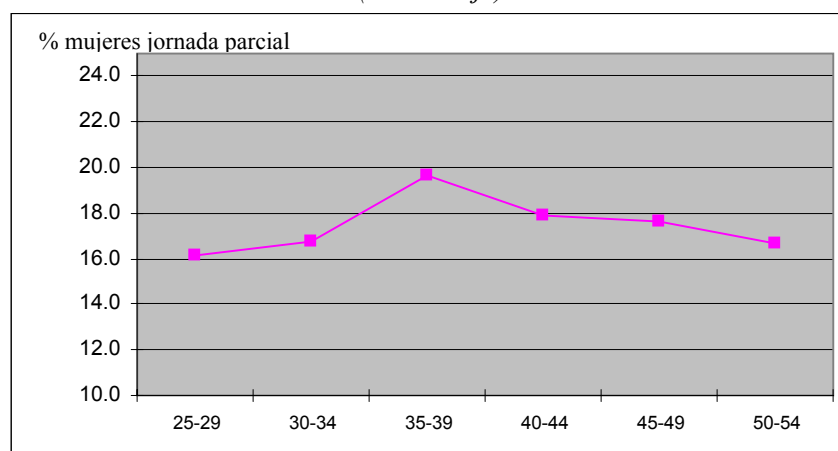
El uso de la jornada parcial no varía en forma sustancial en las distintas etapas fértiles de la mujer, aún cuando se registra un leve aumento a partir de los 35 años. Esto podría estar indicando que es relativamente difícil para las mujeres encontrar trabajos de tiempo parcial (Gráfico 11).

Cuadro 12
Distribución del empleo por tipo de jornada, 2003

Tipos de Jornadas	Hombres	Mujeres	Total
Completa	89,6	81,3	86,3
Parcial	10,0	18,3	13,3
Sólo diurna	78,5	88,2	82,3
Sólo nocturna	2,1	1,2	1,8
Turno rotativo	19,0	10,1	15,5

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta CASEN, 2003.

Gráfico 11
Mujeres que trabajan jornadas parciales
por tramos de edad
(Porcentaje)



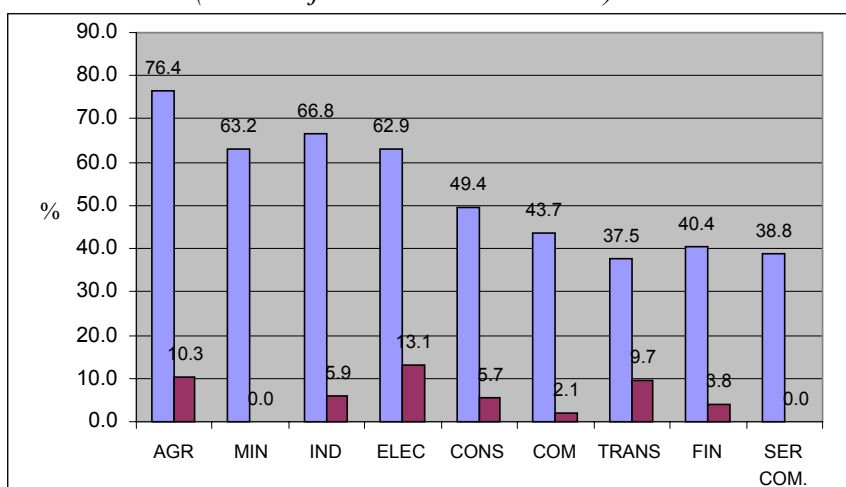
Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta CASEN, 2003.

³⁵ La encuesta CASEN pregunta el lugar del trabajo e identifica si hay teletrabajo o trabajo a domicilio. Este cruce no da resultados significativos. Un 3% de los ocupados asalariados declara trabajar en su domicilio o en talleres anexos a los mismos, mientras que un 0,1% hace teletrabajo.

En relación con la externalización de los procesos productivos en la empresa, estas han optado por dos modalidades: contratar servicios directamente a terceros o utilizar contratistas. La contratación de servicios a terceros involucra la compra directa de un determinado servicio a otra empresa. Esta modalidad difiere de la habitual práctica de realizar actividades a través de contratistas, como es el caso de la construcción, que más bien está relacionada con una fragmentación por ramas del proceso productivo, donde una empresa toma a su cargo una parte del proceso con sus propios recursos financieros, materiales y humanos. Bajo la modalidad suministro de trabajadores, la empresa que contrata recibe empleados para desempeñar ciertas tareas dentro de la firma. No se establece relación contractual con la firma compradora, sino que esta es sólo receptora de los trabajadores que le suministra la empresa contratista.

Según rama de actividad económica, las empresas agrícolas son las que mayormente utilizan la externalización de laborales. En orden le siguen la industria, minería y empresas de energía y agua. En las empresas de transporte, servicios sociales y establecimientos financieros la subcontratación tiene menor incidencia (Gráfico 12). La influencia del empleo suministrado sobre el total de empleo por rama de actividad es mucho mayor en el sector agrícola, energía, transporte y construcción. Estas alternativas de contratación son sumamente convenientes para actividades con alto componente estacional, como son la agricultura, el comercio, la construcción y el transporte.

Gráfico 12
Empresas que subcontratan actividades por sector, 2002
(Porcentaje sobre el total sectorial)



Fuente: cálculos propios con base en ENCLA, 2002. Dirección del Trabajo.

Como muestra la evidencia empírica, la flexibilización toma diversas formas en el mercado laboral. Muchas de estas formas de flexibilidad podrían, en principio, ser utilizadas por la mujer para conciliar responsabilidades familiares y trabajo. Otras formas de flexibilización de la duración/distribución de la jornada laboral vigentes en países industrializados no pueden aplicarse en Chile.

La pregunta que surge es, ¿si existieran formas de flexibilizar la jornada laboral, las mujeres las utilizarían? Por ejemplo, las mujeres hacen relativamente mayor uso que los hombres de las jornadas flexibles, pero ¿cuál es la relación de causalidad?; es decir, ¿qué tan restringidas están las mujeres para elegir la cantidad de horas al día que desean trabajar? ¿aprovecharían la existencia de instancias de trabajo más flexibles?

Un estudio del Sernam (2002) encuentra que las mujeres que trabajan tiempo completo están muy descontentas con sus jornadas laborales y desearían trabajar menos horas. El descontento es particularmente alto entre trabajadoras no calificadas, operarias, directivas y gerentes. El 40,7% de las trabajadoras desearía pasarse de jornada completa a jornada parcial. Este porcentaje sube a 50,7% para las mujeres con hijos menores de 12 años.

Participación laboral femenina en Chile vis-a-vis LAC/OECD: algunas hipótesis

Chile, en comparación con otros países de América Latina, presenta una tasa de participación laboral femenina por debajo del promedio de la región y, en algunos casos, muy por debajo de países tales como Colombia, Uruguay y Bolivia³⁶ (ver Cuadro 13). En comparación con los países europeos, Chile sólo supera en tasa de participación femenina a países como Hungría, España e Italia. Este último tiene una tasa de participación femenina del 36%. Chile, aún controlando por edad y nivel educativo, sigue siendo uno de los países con tasas de participación más bajas (ver cuadros AE.27-AE.32).

León (2000) identifica tres modelos de participación en países industrializados (ver Cuadro 14). Estados Unidos tendría una tasa de participación uniforme por tramos de edad (tercer modelo), mientras que los Países Bajos (primer modelo) presentan una alta participación en edades jóvenes, luego viene una caída relativamente importante en el tramo 30 - 50 y continúa retrocediendo en edades más adultas. Inglaterra (segundo modelo), por el contrario, presenta una alta reducción en la participación laboral de mujeres en edad fértil, pero luego se evidencia una gran recuperación en mujeres con más de 30 años.

Cuadro 13
Latinoamérica y Chile: tasas de participación por zona de
residencia y condición de jefatura
(En orden descendente por tasa de participación urbana)

	Año	Urbana		Rural	
		Jefa	Total	Jefa	Total
Bolivia	2002	69,5	57,2	79,4	70,2
Colombia	2002	61,9	57,0	53,1	44,3
Paraguay	2002	59,1	56,7	55,9	48,4
Perú	2002	62,0	56,0	88,0	66,7
Venezuela	2002	64,2	54,7		
Panamá	2002	61,4	53,5	51,5	35,2
Brasil	2002	55,1	53,2	58,9	60,3
Ecuador	2002	68,4	53,2		
R. Dominicana	2002	56,2	52,8	39,1	37,7
Nicaragua	2001	65,0	52,0	55,6	36,3
El Salvador	2001	60,3	50,8	42,7	33,5
Uruguay	2002	45,5	50,2		
Honduras	2002	61,1	47,4	45,1	27,1
Costa Rica	2002	56,8	46,1	45,8	33,1
Argentina	2002	49,9	45,6		
México	2002	60,5	45,1	59,4	39,8
Chile	2003	53,6	44,6	28,0	24,9

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, con base en tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

³⁶ Si se considera sólo la tasa de participación urbana, Chile registra la menor tasa de participación femenina (Cuadro AE.32).

En los países latinoamericanos no existe un modelo de tasas de participación uniforme como en Estados Unidos, y en cambio se encuentran modelos similares a los de los Países Bajos e Inglaterra. Países como Bolivia, Chile y Uruguay presentan patrones de participación altos hasta la edad del matrimonio, alcanzan su máximo durante el ciclo reproductivo y luego declina suavemente. Brasil, Colombia, Costa Rica, México y Venezuela, presentan aumentos en la tasa de participación desde la edad del matrimonio hasta los 44 años, con un fuerte descenso a partir de esta edad. Por último, Argentina presenta tasas de participación similares en el tramo de edad 20 - 59 (León, 2000).

Cuadro 14
Modelo de inserción laboral según tramos de edad de la mujer

País/Edades	15-18	20-30	30-50	50-65	65 y más
Países Bajos	Alta	Alta	Media	Retiro leve	Retiro
Inglaterra	Alta	Se reduce	Aumentando	Alta	Retiro
USA	Alta	Alta	Alta	Alta	Retiro
Bolivia, Uruguay	Alta	Alta	Alta	Media	Retiro
Brasil, Colombia Costa Rica, México, Venezuela	Media	Alta	Alta	Retiro	Retiro
Argentina	Media	Alta	Alta	Alta	Retiro
CHILE	Media	Baja	Media	Media	Baja

Fuente: León (2000).

Pero aún compartiendo el patrón de participación laboral con Bolivia y Uruguay, Chile presenta niveles de participación muy por debajo de los presentes en estos países. La pregunta que surge es qué es lo que hace que Chile tenga tasas de participación femenina tan bajas. Algunas hipótesis que se han esbozado son las siguientes:

- Existe un patrón de familia tradicional que es predominante: hombre proveedor y madre cuidadora que limita la inserción laboral de la mujer.
 - Existen políticas maternas muy rígidas que desincentivan la contratación de mujeres.
 - La inserción laboral de la mujer en el mercado informal es baja. Lo contrario sucede en la mayoría de los países de A.L. El trabajo informal permite compatibilizar mejor las funciones de madre y trabajadora. Lo mismo puede decirse de la flexibilidad horaria o la posibilidad de uso de jornadas parciales.
 - Existe una excesiva compresión salarial en las ocupaciones laborales tradicionalmente elegidas por las mujeres. La excesiva compresión salarial limita la oferta de cuidado infantil a costos razonables. Esto afecta particularmente la participación laboral de madres de bajos ingresos.
 - La oferta de cuidado infantil es escasa y cuando existe, el horario no es compatible con el trabajo a tiempo completo. Este punto analizado más adelante, comparando los sistemas de cuidado infantil en A.L. y en países Europeos.
- Patrones culturales y oferta laboral femenina

Numerosos estudios sociológicos dan cuenta que el patrón cultural familiar predominante en Chile es el de familia tradicional, con un padre que provee el ingreso a la familia y una madre que toma a su cargo el desempeño de las tareas domésticas y el cuidado de los niños. En los países

industrializados, la norma son las familias en las que ambos padres toman a su cargo la provisión de ingresos y la madre declina su dedicación (o abandona) al trabajo durante las fases meramente reproductivas. Las excepciones son Japón, con un patrón muy tradicional y rígido, y países mediterráneos como España e Italia que aún conservan un modelo tradicional similar al chileno.³⁷

Como se aprecia en el Cuadro 15, países como Finlandia y Suecia, que presentan altas tasas de participación femenina, no sólo tienen un modelo familiar proclive a la incorporación de la mujer al mercado laboral, sino también existe un sistema de cuidado infantil a cargo del Estado que libera parte de la tensión entre vida doméstica y trabajo.

Además, como se señaló anteriormente, estos países han sido pioneros en el desarrollo de esquemas flexibles de trabajo y en el desarrollo de esquemas de permisos maternales/paternales especiales para el cuidado de los niños.

Patrones más tradicionales de estructura familiar inhiben la oferta laboral femenina al asignarle a la mujer estrictamente un rol doméstico. Ciertamente el nivel educativo y la instrumentación de políticas públicas adecuadas pueden permeabilizar la incidencia de la cultura sobre la participación laboral. En el caso de Chile existe fuerte evidencia de que el efecto cultural incide negativamente en la oferta laboral.

Cuadro 15
Patrones de división del trabajo doméstico

Países	Patrones
Alemania	Hombre proveedor/Mujer cuidadora de tiempo parcial en las fases de maternidad y proveedora en las fases de hijos mayores o sin hijos.
Países Bajos	Modelo de doble proveedor y doble cuidador. Repartición equitativa del trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres.
Finlandia y Suecia	Doble proveedor/Estado cuidador. El Estado se hace cargo del cuidado de los niños.
España e Italia	Mujer cuidadora y hombre proveedor.
Inglaterra e Irlanda	Mujer cuidadora en toda la fase de crianza de los hijos.
Japón	Patrón tradicional (mujer cuidadora y hombre proveedor?) e “inflexible”.

Fuente: Schkolnik, 2005.

Contreras y Plaza (2004) estiman un modelo de participación laboral en el que incorporan un indicador de valores del hogar, utilizando la encuesta “Mujer y Trabajo, Familia y Valores” realizada por el Centro de Estudios Públicos de Chile (CEP) durante diciembre de 2002. Según este estudio, Chile aparece como uno de los países menos proclives al trabajo femenino y como uno de los que más enfatiza la importancia de los costos asociados al hecho de que la mujer “deje” su hogar para ir a trabajar. Los autores encuentran que, *ceteris paribus*, las conductas machistas tienen un efecto negativo y significativo sobre la decisión de las mujeres de participar en el mercado del trabajo (13%). Los factores culturales en conjunto contrarrestan en más del doble el efecto positivo de las variables de capital humano. La evidencia empírica encontrada en este documento es consistente con los planteamientos teóricos de Neubourg y Vendrik (1994) y Vendrik (2003), y con los resultados empíricos encontrados también por Fernández et al. (2004) y Antecol (2003) para Estados Unidos, Antecol y Bedard (2002) para un grupo de países industrializados y Chuang y Lee (2003) para Taiwán.

³⁷ La tipificación de los países con base en los patrones de división del trabajo entre hombres y mujeres se basa en evidencia empírica de cómo la mujer se inserta en el mercado laboral y cómo se distribuye la reponsabilidad del cuidado de los niños entre madre, padre y Estado.

- Políticas maternales

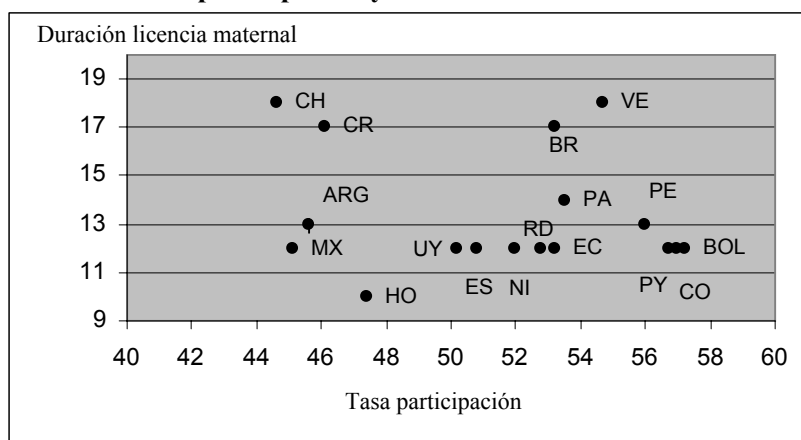
En principio, la existencia de permisos de maternidad aumentaría la participación laboral femenina al permitirle a la madre conciliar su rol de procreación con su rol en el mercado del trabajo. Adicionalmente, estos permisos tendrían un rol fundamental en preservar el apego de la mujer al mercado laboral. Sin embargo, el tomar licencias por períodos prolongados puede ocasionar el deterioro de variables de capital humano o imponer costos sobre la contratación de mujeres.

Como se analizó en una sección anterior, las políticas maternales chilenas son unas de las más estrictas y extensivas de Latinoamérica. Contemplan un fuero maternal de 12 meses luego de cumplido el postnatal, una licencia por maternidad de 18 semanas (6 preparto y 12 postparto), derecho a sala cuna por dos años, derecho a dos medias horas diarias por 2 años para alimentar al niño y derecho a licencias especiales por enfermedad del niño menor de un año o por enfermedad grave de un hijo menor de 18 años.

Ciertamente sin considerar las pérdidas en productividad por la longitud del período pre y postnatal y las licencias especiales, los costos no-salariales de Chile no difieren en forma sustancial de los reportados para otros países latinoamericanos. Abramo y Todazo (2004) estiman que el costo de la maternidad en Chile, sumando sólo erogaciones en dinero realizadas por el empleador son sólo ligeramente superiores a los de otros países de Latinoamérica (el diferencial es menor al 1%) -ver Cuadro AE.33-.

No existe evidencia empírica que muestre que distintos regímenes de protección maternal afecten la participación laboral femenina en Latinoamérica.³⁸ El Gráfico 13 muestra que la mayoría de los países se concentra en períodos de licencia maternal de 12 semanas; sólo Chile y Venezuela tienen licencias maternales de 18 semanas.

Gráfico 13
Tasas de participación y duración de licencias en LA



ARG, Argentina; BOL, Bolivia; BR, Brasil; CH, Chile; CO, Colombia; CR, Costa Rica; EC, Ecuador; ES, El Salvador; HO, Honduras; MX, México; NI, Nicaragua; PA, Panamá; PY, Paraguay; PE, Perú; RD, R. Dominicana; UY, Uruguay; VE, Venezuela.
Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, con base en tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

³⁸ Pages (2004) reporta una fuerte correlación entre una legislación laboral más protectora (medida con diversos índices) y el cuentapropismo, pero no entre la generosidad de las medidas regulatorias y el desempleo o el empleo global.

Existe gran dispersión en las tasas de participación por duración de licencias maternales y a priori no es posible establecer un vínculo directo entre el rigor de las licencias maternales y la participación laboral femenina en Chile.

Existen numerosos estudios empíricos que indagan la incidencia de las licencias maternales en la participación laboral femenina para países de la OECD. La evidencia no es concluyente, pero ha tendido a favorecer la hipótesis de que la legislación maternal aumente la probabilidad de regreso al trabajo, pero al mismo tiempo reduce las tasas de empleo y salarios de las mujeres. Esto es, bajo la condición de estar empleada, las licencias maternales prolongadas aumentan la probabilidad de que la mujer decida continuar trabajando, pero pueden repercutir negativamente sobre la probabilidad de empleo y salarios de las mujeres.

Se destacan los siguientes hallazgos:

Relación positiva entre participación laboral y duración de licencias maternales. En países de la OECD existen licencias maternales, y se presenta una relación positiva entre la duración de las licencias maternales y la participación laboral femenina en edades fértiles (Winegarden, 1995). Para Canadá, Baker y Millingan (2005) encuentran que la existencia de los permisos aumenta el tiempo que las madres se quedan en sus hogares para cuidar a sus hijos y mejora la continuidad laboral luego del nacimiento. Burgess *et. al.*, (2002) muestran que el tener derechos maternales aumenta la probabilidad de regresar al trabajo antes de los 7 meses en un 20%. Las mujeres con menores calificaciones son las que tardan más tiempo en volver a su trabajo: la mayoría retorna cuando se le cumple el período de licencia maternal. Las mujeres en ocupaciones gerenciales y profesionales tienden a permanecer menos tiempo fuera de sus empleos.

Licencias con y sin goce de sueldo. Usando datos para Estados Unidos, Han y Waldfogel (2003) y Baum (2003) encuentran que la existencia de licencias maternales sin goce de sueldo no tiene un impacto significativo (o tiene un impacto limitado) sobre la oferta laboral femenina. Berger y Waldfogel (2004), por el contrario, encuentran que en Estados Unidos las madres con trabajos que otorgan licencias maternales son mucho más proclives a volver a trabajar. Esto es, las madres hacen uso de la licencia maternal, pero luego rápidamente regresan a sus empleos.

Expansión del sistema de protección maternal afecta negativamente la tasa de salarios de las mujeres. Ondrich *et. al.*, (2003) encuentran evidencia de que permisos natales largos afectan negativamente los salarios de las madres. Cada mes de licencia maternal reduce la tasa de crecimiento del salario en 1,5% en un período de 5 años.

Legislación aumenta la probabilidad de volver al empleo. Para Estados Unidos, Japón y Gran Bretaña, Abe *et. al.*, (1998) encuentran que aún cuando el tener niños tiene un impacto negativo y alto sobre el empleo femenino, la existencia de la legislación de licencias maternales aumenta la probabilidad de volver al empleo luego del nacimiento. Este efecto es particularmente importante en Japón. Ronsen y Sundstrom (1996) modelan la tasa de re-empleo (empleo pago) luego del primer nacimiento utilizando modelos de riesgo. Encuentran que el derecho a licencia maternal paga aumenta sustancialmente la velocidad de regreso al trabajo en Noruega y Escandinavia.

En conclusión, la evidencia internacional muestra que la legislación laboral incide de manera positiva sobre la participación laboral femenina aún cuando también puede afectar negativamente los niveles de empleo y salarios de las mujeres.

- Mercado informal, flexibilidad horaria y participación laboral femenina

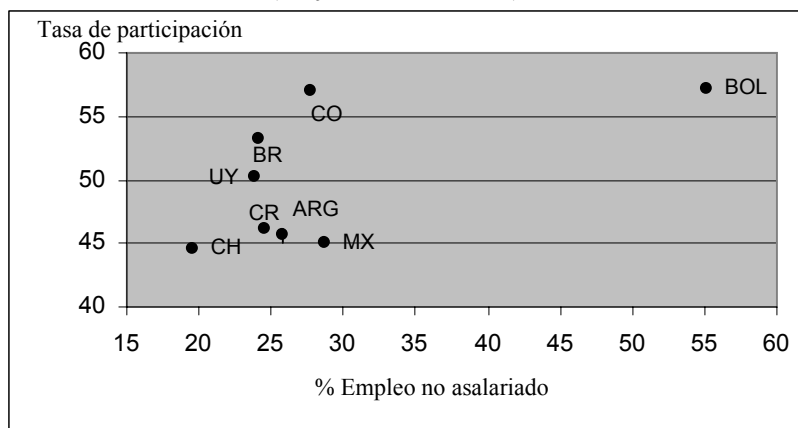
En general, en los países desarrollados existen condiciones más flexibles de trabajo: las mujeres trabajan a tiempo parcial con horarios y jornadas más flexibles. Las mujeres latinoamericanas encuentran el equivalente al trabajo parcial en el sector informal, en términos de horas de trabajo más flexibles. Esto puede significar una enorme fuente de inestabilidad pero al mismo tiempo puede

ser la única manera en la que las mujeres compatibilicen el trabajo doméstico con el trabajo remunerado.

El Gráfico 14 presenta estadísticas de empleo no-asalariado y tasas de participación para el grupo de mujeres entre 25 y 45 años. Países como Colombia, Brasil y Uruguay, por ejemplo, tienen una alta tasa de participación y una participación alta del empleo no-asalariado. Chile, por el contrario, es uno de los países con menores tasas de participación y menor participación del empleo asalariado del grupo de países considerado.

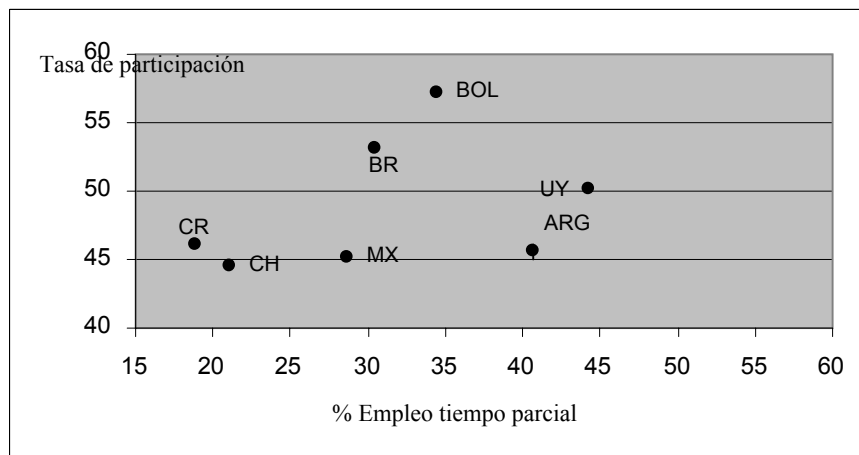
Bolivia, por el contrario, tiene una tasa altísima de empleo no-asalariado (55%). Un ranking similar se obtiene al observar a los países de acuerdo a su proporción de empleo femenino a tiempo parcial. Sólo Costa Rica tiene un menor porcentaje de empleos a tiempo parcial (ver Gráfico 15). Según lo reportado por Jaumotte (2003), en la OECD alrededor del 25% de las mujeres entre 25 y 55 años trabajan tiempo parcial. En algunos países como Australia, Japón, Suiza y Reino Unido, el porcentaje de trabajo femenino de tiempo completo representa entre 40% y 50% del empleo femenino total.

Gráfico 14
Tasas de participación y proporción de empleo no-asalariado, 1997-1998
(Mujeres 25-45 años)



Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, con base en tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Gráfico 15
Tasas de participación y proporción de empleo de tiempo parcial, 1997-1998
(Mujeres 25-45 años)



Empleo a tiempo parcial = horas semanales < 40.

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, con base en tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

En América Latina las mujeres se insertan principalmente en ocupaciones de baja productividad y relativamente al margen del empleo formal. En Chile, por ejemplo, las mujeres de los dos quintiles inferiores se ocupan principalmente en ocupaciones en las que pueden obtener la posibilidad de trabajar a tiempo parcial, como vendedoras (20%), trabajadoras no calificadas (20%) y servicio doméstico (Cuadro 16). En los quintiles inferiores de ingresos el trabajo parcial es aún más común que en los quintiles superiores, y el porcentaje de trabajadores asalariados se asemeja al encontrado en otros países latinoamericanos.

Cuadro 16
Distribución de las mujeres ocupadas por categoría de empleo

Quintil ingreso familiar	% Ocupados jornada parcial	Distribución ocupados			
		Boletera	Independientes	Servicio doméstico	Resto asalariados
1	23,9	3,5	22,5	27,9	46,1
2	17,7	5,2	17,4	23,1	54,3
3	14,1	6,5	16,7	16,5	60,2
4	12,3	5,3	20,6	10,7	63,4
5	10,8	7,7	25,6	3,0	63,7

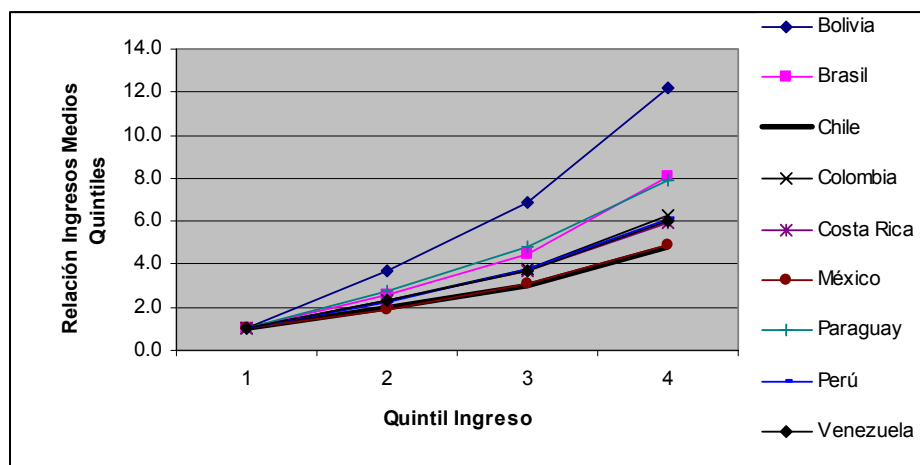
Fuente: elaboración propia con base en CASEN, 2003.

En conclusión, la evidencia sugiere que el empleo a tiempo parcial o el empleo independiente está menos desarrollado en Chile que en el resto de las economías latinoamericanas y ciertamente mucho menos que en los países más desarrollados. La introducción de esquemas de trabajo flexibles puede ser una forma efectiva de aumentar la participación laboral femenina en el país.

- Compresión salarial por ocupación

La compresión de ingreso existente en Chile en los quintiles inferiores es una de las más fuertes en Latinoamérica.³⁹ En el Gráfico 16 se presenta la relación entre los ingresos medios de cada quintil para un grupo de países latinoamericanos.

Gráfico 16
Relación ingresos medios por quintil



³⁹ Una distribución es más comprimida mientras más cerca estén los ingresos promedios de los distintos deciles o más igualitaria sea la distribución del ingreso. En Chile, la mayor parte de la desigualdad del ingreso se explica por la desigualdad entre los ingresos del último decil y los deciles inferiores. El coeficiente de Gini para los primeros nueve deciles es aproximadamente 0,3, mientras que es 0,57 para toda la distribución.

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, con base en tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Sólo México, que también registra una baja tasa de participación laboral femenina, tiene una compresión de ingresos en los quintiles inferiores tan pronunciada como la chilena. En la literatura, los subsidios al cuidado infantil se justifican en algunos casos cuando existe una gran compresión salarial que limita la oferta o el acceso a servicios de cuidado infantil a costos razonables. En ausencia de subsidios al cuidado infantil las madres de bajos recursos se mantienen fuera del mercado laboral al no poder costear las alternativas existentes en el mercado. Cuando la estructura salarial está muy comprimida, los subsidios pueden reducir el costo efectivo del cuidado infantil para madres cuyos salarios horarios son bajos y adicionalmente promover el uso de técnicas de cuidado infantil que cumplen con ciertos estándares.

En Chile la brecha salarial es reducida entre las ocupaciones de calificaciones intermedias (personal administrativo y de ventas) y las ocupaciones no-calificadas, las que en definitiva aglutinan casi un 60% del empleo femenino total. Los salarios horarios de las trabajadoras no-calificadas representan un 50% del salario horario de las trabajadoras en ventas y casi un 40% del salario horario de las trabajadoras administrativas. Los diferenciales salariales entre trabajadoras no-calificadas y trabajadores manuales son aún más reducidas (Ver Cuadro AE.26). Con esta escala de compresión salarial puede resultar particularmente difícil a las trabajadoras de ingresos medios y bajos encontrar una oferta de cuidado infantil con un costo acorde a su capacidad de generación de ingresos.

Justamente las mayores diferencias entre las tasas de participación en Chile y el resto de los países latinoamericanos se producen en los deciles de ingreso inferiores (Cuadro 17). Inclusive tomando el dato para Chile de 2003 y el dato para Latinoamérica en años anteriores, la relación entre la tasa de participación femenina del último y primer decil es 2,6 en Chile versus 1,4 en Bolivia, 1,6 en Brasil, 2,1 en Argentina. La disparidad de las tasas de participación era aún más pronunciada en 1994 (3,6).

Cuadro 17
Tasa de participación mercado laboral femenino por decil de ingreso
(25-44 años de edad)

Decil País	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	Razón D 10/D 1
Argentina**	41	47	45	48	46	62	64	69	74	88	60	2,1
Bolivia*	56	53	55	62	65	65	69	65	75	78	65	1,4
Brasil	48	50	53	54	58	61	63	67	70	78	61	1,6
Chile (1994)	20	25	28	37	43	49	53	63	70	76	47	3,8
Chile (2003)	31	36	46	53	57	64	67	71	75	81	57	2,6
Costa Rica	28	23	32	33	29	44	54	58	64	71	45	2,5
El Salvador	22	35	37	50	53	60	65	69	74	82	57	3,7
Honduras	27	39	31	39	42	48	54	58	69	77	50	2,9
México	36	28	27	38	34	42	40	53	57	64	44	1,8
Nicaragua	27	36	46	52	57	51	55	66	65	72	55	2,7
Uruguay*	49	57	65	64	70	77	79	82	87	90	72	1,8
Venezuela	32	31	34	36	48	48	59	65	73	77	52	2,4

* Bolivia y Uruguay solo datos urbanos. ** Argentina, solo Gran Buenos Aires.

Fuente: Mizala, *et. al.*, (1999). Tabla 1, con base en estadísticas reportadas por el Inter-American Development Bank (1998).

Las tasas de participación de las mujeres chilenas en los deciles superiores de ingreso están bastante alineadas con respecto a las tasas de participación femeninas en el resto de los países latinoamericanos. Las grandes diferencias se encuentran en los deciles inferiores, compuestos principalmente de mujeres con bajo capital humano (bajos salarios potenciales), menor acceso a servicios de cuidado infantil y tecnologías domésticas.

En definitiva, se pueden postular razones diversas por las que Chile tiene tasas de participación bajas. ¿Qué tanto importan estos distintos aspectos? Las bases de datos estadísticos existentes en el país no permiten evaluar cuáles de todos estos aspectos son los más determinantes de la baja participación laboral femenina. En las siguientes secciones se evalúan los determinantes de la oferta laboral en Chile utilizando un modelo estático y un modelo dinámico de oferta laboral, que sólo permiten cuantificar el impacto sobre la oferta laboral de características personales y estructura familiar sobre la oferta laboral. También se analiza la visión de las mujeres sobre la tensión entre trabajo y familia.

Determinantes de la oferta laboral en Chile

En esta sección se analizan los determinantes de la oferta laboral femenina en Chile. Como se vio en el Cuadro 1, la teoría económica predice que la oferta laboral femenina es mucho más elástica con respecto al salario y al ingreso no-laboral que la oferta laboral masculina, y que la introducción de cualquier costo monetario fijo o costo no-monetario tiene un efecto negativo importante sobre la participación laboral femenina; por ejemplo, el cuidado de los niños involucra costos monetarios variables y fijos y costos no monetarios que recaerían principalmente sobre la mujer, dado el modelo de familia predominante en Chile.

Debido a dificultades de información, no existen estudios empíricos para Chile y la región que la relación entre políticas maternas, costos del cuidado infantil, subsidios al cuidado infantil y subsidios en general, y la oferta laboral femenina. En general, se presume que si la presencia de niños en el hogar reduce fuertemente la oferta laboral femenina, entonces cualquier política orientada a reducir el “costo” de la presencia del niño en el hogar debería tener un efecto positivo sobre la oferta laboral femenina. Esto no es necesariamente cierto.

Amplia evidencia para países industrializados muestra que diversas políticas maternas y de cuidado infantil afectan la participación laboral femenina: la existencia de políticas maternas aumenta el apego de las mujeres al mercado laboral, aún cuando puede reducir el nivel de empleo y salarios promedio de las mujeres en la economía. La evidencia empírica también sugiere que los subsidios al cuidado infantil o la provisión directa de cuidado infantil tienen un fuerte efecto positivo sobre la oferta laboral femenina. Los subsidios monetarios familiares, por el contrario, tienen un efecto negativo o nulo (Chevalier and Viitanen, 2002; Del Boca, 2002; Gelbach, 2002; Gustafsson and Stafford, 1992). Una revisión detallada de esta literatura empírica se presenta en el Anexo 5.

En esta sección se estima un modelo clásico estático de oferta laboral para mujeres y hombres. Para las mujeres se estiman una ecuación de salarios, una ecuación de participación y una ecuación de horas mensuales trabajadas. Para los hombres, se estiman una ecuación de salarios y una ecuación de horas trabajadas. Este ejercicio se repite para 1990, 1996 y 2003 utilizando la Encuesta de Caracterización Económica (CASEN) de MIDEPLAN. Los modelos estimados se utilizan para evaluar la elasticidad de la oferta al salario e ingreso autónomo y el efecto de la presencia de hijos pequeños en el hogar sobre la participación laboral y las horas trabajadas. Adicionalmente se evalúa el impacto que tendría la introducción de un subsidio al cuidado infantil, los determinantes de las diferenciales salariales entre hombres y mujeres y los determinantes del extraordinario aumento en la tasa de participación laboral femenina entre 1990 y 2003. Este último ejercicio permitirá

determinar si el aumento en la tasa de participación laboral femenina se ha debido al efecto de cambios en los patrones de participación laboral o a cambios en las características de las mujeres.

Posteriormente se explora la dinámica de participación laboral de las mujeres en Chile utilizando una base de datos longitudinales (la Encuesta de Protección Social). Esta sección está basada en un trabajo previo de Perticará (2005) y evalúa en qué medida el nacimiento de los hijos afecta la decisión de continuar empleadas de las mujeres, aún de aquellas con gran apego al mercado laboral. La inclusión de un efecto individual invariante en el tiempo permite capturar los efectos del bagaje cultural sobre el apego laboral de la mujer más el efecto de cualquier otra variable omitida invariante en el tiempo. Adicionalmente, el tener variables de experiencia laboral previa permite controlar por el apego intrínseco (variante en el tiempo) de la persona al mercado laboral y estimar consistentemente el efecto de las variables de estructura familiar sobre el estatus actual de empleo.

Revisión de la literatura

Para América Latina existen diversos estudios sobre determinantes de la participación laboral. Cruces y Galiani (2004) hallan un efecto causal fuerte entre fertilidad y oferta laboral femenina en Argentina y México, pero este efecto tiende a desaparecer para mujeres más educadas. Duryea et al. (2001) encuentran que la mayor escolaridad explica sólo parcialmente el aumento en la oferta laboral, mientras que parece haber habido cambios “no triviales en la división del trabajo y la asignación del tiempo por razón de género.”

Peña-Parga y Glassman (2004) evidencian una fuerte relación entre tipo de cuidado infantil y oferta laboral femenina en Colombia, especialmente en familias de ingresos bajos y con niños muy pequeños. Para el caso de México, Gong y van Soest (2002) encuentran que la presencia de otra mujer en el hogar (disponibilidad de cuidado infantil y producción de otros bienes domésticos) aumenta la oferta laboral femenina de las madres con hijos pequeños. Wong y Levine (1992) en un estudio anterior para México, también encuentran que la presencia de una madre “sustituta” aumenta la oferta laboral de madres con hijos pequeños.

Aunque para Chile existen muchos estudios que caracterizan los patrones de participación laboral femenina, existen pocos estudios que identifiquen económicamente los determinantes de la oferta laboral femenina. Uno de ellos es el de Mizala, Romaguera y Henríquez (1999), que encuentran que el ingreso autónomo tiene un efecto negativo y significativo, el ser jefe de hogar tiene un impacto positivo sobre las horas trabajadas, y que el número de hijos tiene un impacto positivo sobre la oferta laboral de los hombres pero negativo sobre la oferta laboral de las mujeres. La oferta laboral depende positivamente del salario pero cambios en el salario tienen un mayor impacto (porcentual) sobre la oferta laboral de las mujeres, lo que es consistente con lo que la literatura encuentra en países desarrollados y lo que predicen las teorías familiares.

Un segundo modelo estimado por estos autores nuevamente predice efectos positivos de los salarios y efectos negativos del ingreso autónomo sobre la oferta laboral femenina. El ser jefe de hogar nuevamente tiene un efecto positivo, y las mujeres casadas trabajan menos horas que los hombres. El tener comodidades mínimas en la casa también aumenta la oferta laboral femenina. Los autores encuentran que tanto los hijos menores en edad no-escolar como los menores de 15 años tienen un efecto negativo sobre la oferta laboral femenina. Sin embargo, el tener hijas en edades más avanzadas viviendo en el hogar, tiene un efecto positivo sobre la oferta laboral de la madre. No encuentran igual efecto para los hijos, lo que indica que son las hijas las que sustituyen a sus madres en las tareas domésticas.

Finalmente realizan algunas simulaciones para predecir los efectos de ciertas variables sobre la oferta laboral femenina: por ejemplo, encuentran que, *ceteris paribus*, una mujer que tiene la misma composición familiar (en término de edades de sus hijos y sexo) que la estructura promedio del último quintil, tiene una probabilidad más alta de participar en el mercado laboral que una mujer cuya estructura familiar responde al promedio del primer quintil (38% vs. 28%).

Contreras, Bravo y Puentes (1999), en un estudio con cohortes sintéticas, encuentran que la tasa de participación está positivamente relacionada con el nivel de escolarización y negativamente con el número de hijos promedio de cada cohorte. Utilizando datos de la Encuesta de Empleo de la Universidad de Chile para el período 1957-1997 los autores no encuentran un patrón definido en el efecto de la edad sobre la participación laboral de las mujeres jóvenes y adultas menores de 40 años; en cambio, si encuentran un efecto año importante (ciertos años de recesión claramente afectan la tasa de participación femenina) y un efecto cohorte significativo: las generaciones más jóvenes tienen tasas de participación mucho más altas.

Los autores estiman un segundo modelo de pseudo panel, en el que la unidad de observación es la cohorte *j* en cada año, e incluyen variables explicativas como efectos contemporáneos (variables del ciclo, tipos de ocupación, nivel de salarios) y efectos generacionales (como educación promedio, número de hijos, etc.). Los autores encuentran que el nivel educativo aumenta la oferta laboral femenina: un aumento de 20 puntos porcentuales en el porcentaje de mujeres con educación secundaria, se traduciría en una disminución de más de un punto porcentual en la tasa de participación de las mujeres menores de 18 años, pero aumentaría la participación de las mujeres mayores de 18 años por lo menos en 6,7 puntos porcentuales. Otros resultados muestran coeficientes estimados pequeños, aunque significativos en su mayoría; esto obedece a la que la unidad de observación no está necesariamente bien definida ni sus atributos bien medidos. Adicionalmente, muchas de las variables explicativas utilizadas por los autores son potencialmente endógenas, por lo que habría un problema de consistencia; por ejemplo, se encuentra que el número de hijos menores de cinco años tiene un efecto positivo en la participación femenina, pero este resultado no es robusto a distintas especificaciones de las variables.

Sin duda el trabajo más novedoso es el de Contreras y Plaza (2004) que incorporan un indicador de valores del hogar. Los autores utilizan la encuesta “Mujer y Trabajo, Familia y Valores” realizada por el Centro de Estudios Públicos de Chile (CEP) durante diciembre de 2002. El universo está constituido por la población mayor a 18 años, de zonas urbana y rural, residente a lo largo del país (salvo la Isla de Pascua) y abarca 144 comunas del país. La novedad de esta base de datos es que recoge no sólo información en relación con las decisiones de participación femenina en el mercado del trabajo, ingresos, escolaridad, número de hijos, etc., sino también información respecto a machismo y valores de la mujer (orientación conservadora o liberal).

Chile aparece como uno de los países menos proclives al trabajo femenino y como uno de los que más enfatiza la importancia de los costos asociados a que la mujer deje su hogar para ir a trabajar. Los autores reportan que en Chile “un 81% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación “Considerando todo lo bueno y todo lo malo, la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo”, y un 83% está de acuerdo con la afirmación “Es probable que un niño en edad preescolar sufra si su madre trabaja.” Un índice construido para identificar conductas machistas a partir de diversas preguntas de la encuesta, sugiere que el 44% de la población chilena es machista.

Chile aparece como un país más liberal cuando se pregunta por temas relacionados con el matrimonio/divorcio y el nacimiento y crianza de niños fuera del rol familiar estándar de padre-madre-hijos. Con base en estas preguntas se construye un índice que identifica a los individuos conservadores (19%) de los medianamente conservadores (62%) y liberales (19%). Existen diferencias importantes entre grupos etáreos y nivel educativo.

El estudio reporta que la escolaridad se correlaciona positivamente con la decisión de participar. Se observa además una relación cóncava entre participación y edad. Las mujeres casadas tienen una menor probabilidad de participar, lo que podría estar sugiriendo, según los autores, que “las mujeres chilenas operan en promedio como un trabajador secundario en el mercado laboral, donde su decisión de participar depende de manera significativa de su estado civil”. Los hijos inhiben la participación laboral femenina.

¿Cuáles son los efectos de las variables culturales? *Ceteris paribus*, las conductas machistas tienen un efecto negativo y significativo sobre la decisión de participar en el mercado del trabajo (13%). Este resultado es robusto a distintas especificaciones, mientras que en magnitud es incluso comparable al efecto de las variables de capital humano. Las posiciones conservadoras de la mujer disminuyen la probabilidad de participar en el mercado (10%). Curiosamente, dichos factores culturales en conjunto contrarrestan en más del doble el efecto positivo de las variables de capital humano. La evidencia empírica encontrada en este estudio es consistente con los trabajos teóricos de Neubourg y Vendrik (1994) y Vendrik (2003) y con los resultados empíricos encontrados también por Fernández et al. (2004), Antecol (2003), Antecol y Bedard (2002) y Chuang y Lee (2003).

Resultados de la estimación del modelo estático de oferta laboral

El modelo de oferta laboral estático estimado se diferencia del análisis de Mizala *et. al.*, (1999) en que admite la presencia de discontinuidades debido a la existencia de costos fijos de trabajar. Además, para el año 2003 se incluye una variable de experiencia laboral pasada que ayuda a identificar más claramente los efectos de la presencia de niños en el hogar sobre la oferta laboral. El modelo se estima para tres momentos distintos del tiempo, y de esta manera permite identificar los cambios en los determinantes de la oferta laboral femenina.

El Cuadro 18 presenta las variables incluidas en cada una de las ecuaciones estimadas. Se estimaron modelos independientes para hombres y mujeres. El modelo de oferta laboral de los hombres incluye solamente una ecuación de salarios y una ecuación de horas mensuales trabajadas. La ecuación de salarios se estima mediante mínimos cuadrados ordinarios (MCO), mientras que la ecuación de horas trabajadas se estima por MCO en dos etapas, con la variable salario instrumentada. Siguiendo a Killingsworth (1983), el modelo de oferta laboral de las mujeres incluye una ecuación de participación, una ecuación de salarios y una ecuación de horas trabajadas. La ecuación de salarios y participación se estiman en forma conjunta por máxima verosimilitud, para dar cuenta del sesgo de selección. La ecuación de horas mensuales trabajadas se estima por MCO, con la variable salario reemplazada por la predicción del salario obtenido de la ecuación de salarios. Adicionalmente se incluye la razón inversa de mills para corregir por sesgo de selección. El procedimiento de estimación se detalla en el Anexo 3.

Cuadro 18
Variables incluidas en las ecuaciones

	Ecuación salarios	Ecuación participación mujeres	Ecuación horas
Educación	x	x	x
Experiencia potencial	x	x	
Ocupación (4 categorías)	x	x	
Rama de actividad	x		
Región de residencia	x		
Trabajo tiempo parcial o tiempo completo	x		
Si tiene deuda hipotecaria		x	

Ln Ingreso no laboral per cápita del hogar		x	x
Si tiene restricciones de algún tipo para enviar niño jardín		x	
Si tiene hijos menores de 2 años		x	x
Nº de hijos entre 2 y 4 años		x	x
Nº de hijos entre 5 y 14 años		x	x
Si tiene personal doméstico		x	x
Cónyuge presente: desempleado, inactivo, ocupado, sin cónyuge		x	x
Si individuo estaba activo en 2000 (sólo modelo año 2003)		x	x
Salario			x

La ecuación de salarios horarios incluye variables de capital humano (escolaridad y experiencia potencial), controles por rama de actividad, tipo de ocupación, región de residencia, zona de residencia (urbana o rural) y dos variables dummies para diferenciar los individuos por su dedicación horaria semanal. Esta última variable se incluye con el objeto de capturar no-linealidades que pueden existir entre los esquemas de pago a trabajadores de tiempo completo y parcial. La categoría base definida en esta ecuación de salarios son los trabajadores no-calificados, residentes en la región metropolitana, que trabajan tiempo completo.

La ecuación de participación definida para las mujeres tiene dos variantes, según incluya o no variables de estructura familiar. Las variables que reflejan la estructura familiar son variables que son potencialmente endógenas. El número y edad de los hijos en la familia también puede estar relacionado con el modelo familiar adoptado. Adicionalmente, pueden existir variables omitidas en los modelos que afectan tanto las decisiones de fertilidad como las de oferta laboral. El tener las variables de estructura familiar correlacionadas con el término de error de la ecuación de participación introduce sesgo no sólo en los coeficientes estimados para estas variables sino también en las estimaciones de los parámetros de la oferta laboral. Se estiman los modelos con y sin estas variables con el objeto de evaluar si su inclusión afecta en particular algunos de los coeficientes.

Para 2003 existe información acerca del estado de actividad del individuo en el año 2000. Tal como lo reportan Duleep y Sanders (1994), Dex *et. al.*, (1998) y Nakamura y Nakamura (1994; 1996) el tener variables de experiencia laboral previa permite controlar por el apego intrínseco de la persona al mercado laboral y estimar consistentemente el efecto de las variables de estructura familiar sobre el estatus actual de empleo. Para 2003 se estiman dos modelos adicionales, uno que incluye las variables de estructura familiar y el estado de actividad en el año 2000 y otro con variables de estado de actividad pero sin variables de estructura familiar.

La inclusión de la variable deuda hipotecaria en la ecuación de participación busca controlar por la urgencia económica que pueda tener el hogar. La inclusión de una variable que refleja la razón por la que el hogar no envía a su hijo a un establecimiento escolar se realiza para controlar por la presencia de restricciones económicas que impedirían a este hogar el optar por una opción formal de cuidado infantil. La inclusión de la variable personal doméstico controla por ayuda adicional que la mujer puede tener para realizar tareas del hogar.⁴⁰ En la ecuación de participación con variables de estructura familiar la categoría base está compuesta por mujeres con cónyuges ocupados, sin restricciones para enviar a su hijo a un establecimiento escolar, sin hijos menores a 14 años, sin personal doméstico y sin deuda hipotecaria.

La ecuación de horas mensuales trabajadas incluye variables de capital humano, el salario horario instrumentado, ingreso no-laboral, si existe cónyuge y su estado de actividad y variables de estructura familiar según corresponda. La estimación se corrige por sesgo de selección, por lo que

⁴⁰ Sólo se controla por la presencia de personal doméstico puertas adentro. También puede reflejar un efecto “clase”. En general, es una variable estadísticamente significativa en todos los modelos y por esta razón se optó por no omitirla.

también se incluye la razón de mills. En esta ecuación la categoría base está compuesta por individuos con cónyuge ocupado, sin hijos menores de 14 años y sin personal doméstico cuando correspondiera. Esta ecuación también se estima para el año 2003 con la variable estado de actividad en el año 2000.

El Cuadro AE.34 presenta las estadísticas básicas de las principales variables incluidas en los modelos. Los cuadros AE.35, AE.36 y AE.37 presentan los resultados de la estimación. El Cuadro AE.38 presenta los efectos marginales sobre la participación laboral femenina que tienen las distintas variables consideradas.

Para el año 2003 no se encuentran diferencias sustanciales entre la magnitud y signo de los coeficientes estimados en los cuatro modelos. La inclusión de la variable de estado de actividad pasado aumenta el coeficiente de la variable hijo menor de dos años en la ecuación de participación, pero no introduce grandes cambios en las estimaciones. Como la variable estado de actividad pasado no está disponible para otros años, se comentarán los resultados de los modelos comunes a todos los años y se notarán los casos en que hubiera grandes diferencias.

Los efectos de las distintas variables sobre la probabilidad de participación se pueden apreciar mejor en el Cuadro AE.38 que presenta los efectos marginales de las distintas variables. Para los tres años, la escolaridad tiene un fuerte efecto sobre la probabilidad de participar. Un año adicional de escolaridad aumenta la tasa de participación en 1,5 puntos porcentuales. El efecto de la escolaridad sobre la participación laboral aumenta entre 1990 y 2003. Un año adicional de escolaridad en 2003 aumenta la participación laboral en 4,3 puntos porcentuales. La experiencia potencial, por el contrario, tiene un efecto marginal positivo pero no muy importante en magnitud. Las variables de estructura familiar afectan fuertemente la probabilidad de participación. Una mujer con un niño menor a 2 años tiene un diferencial de participación de casi 15 puntos porcentuales con respecto a una mujer sin hijos o con hijos mayores de 14 años.⁴¹ Este efecto se ha mantenido invariante para los tres años considerados. El efecto de tener hijos mayores es también negativo pero sustancialmente menor en magnitud.

También se encuentra una elasticidad participación-ingreso no-laboral negativa. El ingreso no-laboral desincentiva fuertemente la participación laboral femenina y la oferta de horas. En 2003, un aumento del 1% en el ingreso no-laboral reduce la participación laboral en 5 puntos porcentuales o equivalentemente en un 13%. En 1990 y 1996 esta elasticidad era levemente menor. La existencia de deuda hipotecaria en el hogar afecta positivamente la participación laboral, particularmente en 1996 y 2003.

En los años 1996 y 2003 se incluyó una variable dummy igual a uno cuando el niño no asiste a un establecimiento escolar por que la familia no cuenta con el dinero para solventarlo o porque no existe una oferta de educación formal cercana al hogar. Con la inclusión de esta variable se pretendía capturar cuándo el niño debía quedarse a cargo de la madre o algún miembro del hogar por falta de recursos o de acceso a cuidado formal. El coeficiente de esta variable es sólo estadísticamente significativo en 2003. Las madres en hogares con restricciones de acceso a cuidado formal tienen una tasa de participación sustancialmente menor (15% menor). Esto podría ser indicación de que restricciones al acceso a cuidado infantil impactan negativamente la oferta laboral femenina.

Los coeficientes estimados para la ecuación de salarios también presentan los signos esperados. En todos los modelos los salarios crecen con la escolaridad y la experiencia potencial. En particular, la tasa de retorno de la escolaridad para las mujeres aumenta fuertemente en el período 1990-2003. A pesar de esto, consistentemente la tasa de retorno de la escolaridad y experiencia potencial de los

⁴¹ En el modelo de participación controlando por el estado de actividad en el año anterior, este diferencial se amplía a 23 puntos porcentuales.

hombres supera a la de las mujeres (los diferenciales salariales entre hombres y mujeres se analizan en una sección posterior) Los sectores con menores salarios para hombres y mujeres son comercio, agricultura y servicios sociales (categoría base). El sector con mayor salario es servicios financieros. Para hombres y mujeres la diferencial salarial promedio entre categorías ocupacionales (profesionales, profesionales medios, administrativos y vendedores, obreros y trabajadores no-calificados) se reduce en forma importante entre 1990 y 2003. Esta caída en los salarios relativos es probablemente fruto del gran crecimiento que experimenta la oferta laboral de individuos con estudios universitarios y técnicos profesionales en este período.

La elasticidad horas-salario puede obtenerse en forma directa de los coeficientes de la variable salario en la ecuación de horas. Como se incluyó un término cuadrático, esta elasticidad no es constante sino que varía con el nivel de salario horario. El Cuadro 19 presenta las elasticidades horas-salario horario para hombres y mujeres (que el modelo predice) por deciles de salario horario. Se incluye una columna con el salario mensual equivalente a cada salario horario si el individuo trabajara a tiempo completo con el propósito de contextualizar el tipo de trabajador que corresponde a cada decil. La oferta laboral de hombres crece en forma continua en el rango salarial considerado. La elasticidad-salario estimada decrece a mayores niveles salariales pero sólo se hace negativa para salarios horarios pertenecientes al último decil. Por el contrario, la oferta laboral de las mujeres se reduce a niveles salariales mayores (elasticidad es negativa). Esto no debe interpretarse como que existe necesariamente una oferta de pendiente negativa, sino que puede estar influenciado por la forma en que se ha construido la variable ingreso laboral horario, que está sesgando hacia arriba el coeficiente de la variable al cuadrado. En todo caso, una elasticidad horas-salario negativa para niveles salariales altos es consistente con las predicciones de la teoría.

El modelo también predice que el ingreso no-laboral tendrá un efecto negativo sobre las horas trabajadas y la participación laboral. Por ejemplo, para el año 2003 el efecto directo o estructural del ingreso autónomo (coeficiente de la variable en la ecuación horas) es negativo. Un aumento de 1% en el ingreso autónomo reduce la oferta laboral de las mujeres en 1,2 horas al mes. El efecto total, incorporando la influencia del ingreso autónomo sobre λ , refuerza este efecto. Un cambio porcentual en el ingreso autónomo reduce las horas trabajadas en 2,69, equivalente a una reducción del 2% en las horas mensuales trabajadas. El efecto del ingreso laboral sobre las horas trabajadas es pequeño en el año 1996, pero de similar magnitud en el año 1990 (ver Cuadro 20).

Cuadro 19
Elasticidades horas-salario hombres y mujeres

Percentil ingreso horario	Ingreso horario	Ingreso equivalente mensual (tiempo completo)	Elasticidades hombres			Elasticidades mujeres		
			1990	1996	2003	1990	1996	2003
10	375	72.562	0,31	0,23	0,18	0,27	0,11	0,07
20	495	95.742	0,27	0,20	0,15	0,22	0,07	0,03
30	583	112.875	0,25	0,18	0,13	0,20	0,04	0,01
40	658	127.280	0,23	0,17	0,12	0,18	0,03	-0,01
50	781	151.172	0,21	0,15	0,10	0,15	0,00	-0,04
60	988	191.178	0,17	0,12	0,08	0,11	-0,03	-0,08
70	1.250	241.875	0,14	0,10	0,06	0,07	-0,06	-0,11
80	1.709	330.769	0,10	0,06	0,03	0,02	-0,10	-0,16
90	2.812	544.219	0,02	0,01	-0,02	-0,06	-0,17	-0,24

El efecto del ingreso no-laboral sobre las horas trabajadas también se reduce entre 1990 y 1996, lo que se hace notar en el efecto final, que es claramente superior en 2003.

Cuatro 20
Influencia del ingreso autónomo sobre la oferta laboral
(Hombres y mujeres)

	1990	1996	2003
Hombres			
Efecto horas (en horas)	-0,11	-2,04	-1,09
Elasticidad (%)	0,00	-0,01	-0,01
Mujeres			
Efecto horas			
Efecto directo o estructural	-1,41	-0,09	-1,12
Efecto total	-2,82	-0,25	-2,69
Efecto total/h	-0,02	0,00	-0,02
Efecto marginal sobre participación	-0,04	-0,04	-0,06
Efecto total	-7,90	-6,80	-10,70
Efecto total/horas	-0,04	-0,04	-0,06

La presencia de hijos pequeños en el hogar también afecta la oferta mensual de horas de las mujeres. El mayor efecto sobre la oferta laboral se produce a través de la participación. En el Cuadro 21 se presentan los cambios en las horas mensuales de las mujeres que trabajan y los cambios en las horas de oferta laboral totales debido a un efecto combinado de horas y participación laboral. En 1996 y 2003 los coeficientes de las variables hijos no son estadísticamente distintos de cero en la ecuación de horas, por lo que el efecto bruto de estas variables sobre las horas trabajadas es pequeño. En 1990, por el contrario, estas variables tienen coeficientes grandes y estadísticamente distintos de cero.

La influencia de los hijos en la oferta laboral decrece para edades de los hijos más avanzadas. La presencia de hijos entre 2 y 4 años reduce la oferta laboral total en un 9% en el año 2003, mientras que la presencia de hijos entre 5 y 14 años, reduce la oferta laboral en sólo 5%. Nuevamente, el efecto hijos ha tendido a reducirse en el tiempo, en particular por una reducción en el efecto de los hijos en las horas trabajadas. El efecto participación se mantiene relativamente constante.

Cuadro 21
Influencia de los hijos sobre la oferta laboral
(Mujeres)

Años	Hijos menores 2 años	Hijos 2-4 años	Hijos 5-14 años
1990			
Cambio total horas mensuales	-12,48	-8,30	-3,16
Efecto participación	-0,14	-0,10	-0,04
Efecto total (horas)	-28,25	-20,31	-7,89
Efecto total/h promedio	-0,17	-0,12	-0,05
1996			
Cambio total horas mensuales	-5,69 *	-2,10 *	-2,46 *
Efecto participación	-0,14	-0,10	-0,04
Efecto total (horas)	-26,10	-16,87	-6,94
Efecto total/h promedio	-0,16	-0,10	-0,04
2003			
Cambio total horas mensuales	-3,76 *	-3,06 *	-5,24 *
Efecto participación	-0,15	-0,08	-0,03
Efecto total (horas)	-26,44	-14,65	-7,52

Efecto total/h promedio	-0,16	-0,09	-0,05
-------------------------	-------	-------	-------

* Los coeficientes de estas variables no son estadísticamente significativos. El mayor efecto está dado por los cambios en la participación.

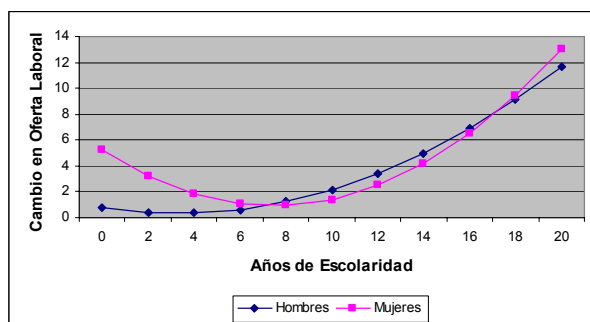
Cambio total horas mensuales: cambio directo debido a variables hijos y efecto indirecto a través de la razón de Mills; Efecto participación: cambio probabilidad participar; Efecto total: efecto horas ponderado por la tasa de participación más efecto participación valorado a las horas de trabajo promedio.

Tanto para hombres como para mujeres la oferta de horas aumenta con el nivel de escolaridad y experiencia potencial (gráficos 17 y 18). En el año 2003 el comportamiento de la función de horas con respecto a la escolaridad era similar para hombres y mujeres. En los años 1990 y 1996 era más evidente que la oferta de horas crecía a una tasa decreciente para niveles educativos bajos (básica incompleta), para luego comenzar a crecer a una tasa creciente. A niveles educativos altos, ya en 1990 el comportamiento de las horas mensuales trabajadas se asemejaba entre hombres y mujeres.

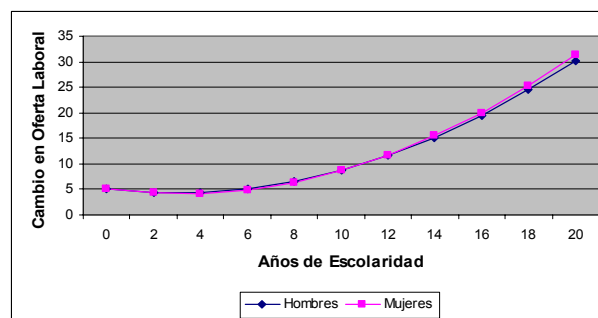
El perfil horas trabajadas-experiencia potencial no ha variado sustancialmente entre 1990 y 2003. Las horas trabajadas crecen a una tasa positiva pero decreciente. La tasa de crecimiento de las horas trabajadas de los hombres es mayor a la de las mujeres, por lo que el perfil de horas de los hombres luce más pendiente y más curvo que el de las mujeres.

Gráfico 17
Cambio en la oferta de horas mensuales por años de escolaridad

Año 1990

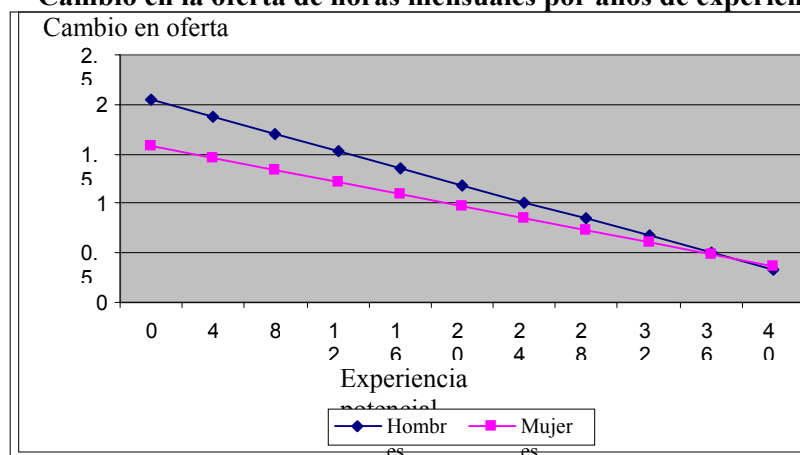


Año 2003



Fuente: cálculos propios con base en CASEN 2003 y 1990.

Gráfico 18
Cambio en la oferta de horas mensuales por años de experiencia laboral



Fuente: cálculos propios con base en CASEN, 2003.

Predicciones del modelo estático

- Cambios en la participación laboral femenina

Entre 1990 y 2003 se produce un notable aumento de la participación laboral femenina en el país. La tasa de participación en la muestra de mujeres utilizada en las estimaciones (mujeres entre 25 y 55 años) crece de aproximadamente 40% en 1990 a 47% en 1996 y 55% en 2003.

Entre 1990 y 1996 se producen importantes cambios en algunos de los coeficientes de la ecuación de participación. Por un lado, hay una reducción importante en la magnitud de los coeficientes de las variables de estructura familiar que identifican los hogares con hijos pequeños. Por el otro, se reduce la elasticidad participación ingreso no-laboral y aumenta la participación en los hogares con deuda hipotecaria. Entre 1996 y 2003, por el contrario, los cambios en los coeficientes de las variables con mayor impacto en la oferta laboral son mínimos, a excepción del coeficiente de la variable ingreso no-laboral que vuelve a aumentar fuertemente.

Con el objeto de evaluar porqué la tasa de participación laboral femenina experimenta cambios tan notables en este período se descomponen los cambios en las tasas de participación entre dos períodos en un efecto parámetro y un efecto regresores. Para encontrar el efecto parámetro se deben comparar las tasas de participación que el modelo predice para dos momentos del tiempo manteniendo constante los valores de las variables explicativas. Para predecir el efecto regresores, se deben comparar las tasas de participación que un mismo modelo predice dados los valores de las variables independientes en dos momentos distintos del tiempo. Los resultados de esta micro simulación se exponen en el Cuadro 20. Los resultados detallados se presentan en el Cuadro AE.39 del Anexo Estadístico.

En la columna 1 se presenta el cambio real que experimenta la tasa de participación y los cambios predichos por el modelo en los períodos 1990 - 1996, 1996 - 2003 y 1990 - 2003. Se presenta también la descomposición de los cambios en la tasa de participación según el efecto pueda adjudicarse al efecto de un cambio en parámetros o al efecto de un cambio en los regresores. Esta

descomposición puede realizarse tomando como base (para fijar los regresores o los parámetros según corresponda) cualquiera de los años. En el Cuadro 22 se presenta el cambio promedio.⁴²

Cuadro 22
Cambio en las tasas de participación: efecto parámetros y efecto regresores

Período	Cambio real	Cambio predicho	Efecto	
			Parámetro	Características
1990-1996	5,7	5,6	5,3	1,2
1996-2003	9,1	6,7	0,2	6,2
1990-2003	14,8	12,2	5,5	7,4

Entre 1990 y 1996, la tasa de participación crece en 5,7 puntos porcentuales. La mayor parte de este cambio se debe a cambios en los parámetros del modelo. Esto es, se produjeron cambios en el comportamiento de las mujeres con respecto a sus decisiones de participación. Los cambios en este período debido a cambios en los regresores son de menor importancia (1,2 puntos porcentuales), pero refuerzan el cambio positivo en la tasa de participación. Entre 1996 y 2003, el cambio que experimenta la tasa de participación (crece en 9 puntos porcentuales) se debe primordialmente a cambios en los regresores. El efecto de cambios en los parámetros en este período es casi nulo. Tanto el efecto regresor como el efecto parámetro se complementan, por lo que la tasa de participación explicada por el modelo aumenta sustancialmente en el período 1990 - 2003.

Los cambios en los parámetros reflejan cambios en el comportamiento de las mujeres. Una comparación entre los parámetros de los modelos estimados para estos dos años da cuenta de un cambio leve en la propensión a participar de las mujeres por años de escolaridad, un aumento del efecto de la existencia de restricciones financieras sobre la oferta laboral y finalmente una importante reducción en el impacto de la existencia de niños pequeños en el hogar. Todos estos cambios tienden a aumentar la participación laboral femenina. Este último resultado es consistente con lo que se encuentra al estudiar la dinámica de la participación laboral femenina en Chile con el uso de una base longitudinal. En particular, en las generaciones más jóvenes la presencia de niños menores tiene un impacto menor sobre la probabilidad de abandonar el empleo que en las generaciones adultas.

Entre 1996 y 2003 casi todo el cambio que experimenta la tasa de participación se debe a cambios en los regresores. Cuando se comparan las características promedio de las mujeres entre 22 y 55 años entre el año 1996 y el año 2003 se nota que no sólo aumentó en casi un año la escolaridad promedio de las mujeres, sino que al mismo tiempo se redujo la presencia de niños pequeños en el hogar. El ingreso real casi no varió en este período.

- Subsidios monetarios y subsidios al cuidado infantil

El ingreso no-laboral tiene un fuerte impacto sobre la participación laboral de las mujeres. En particular se ha encontrado que, como lo predice la teoría, un aumento en el ingreso no-laboral aumenta el salario de reserva del individuo y *ceteris paribus* podría sacarlo del mercado laboral. En el Cuadro AE.37 se observa que la probabilidad de participar cae ante aumentos del ingreso no-laboral. Si se evalúa el efecto marginal en el promedio del resto de las variables, la probabilidad de participar puede llegar a caer aproximadamente 9% ante un cambio en el ingreso no-laboral del 1%.

⁴² No hay nada que garantice que los efectos parámetros y regresores sean invariantes al año que está siendo considerado como base. En particular, todos los efectos estimados tomando como año base el año 1990 son menores que aquellos que toman como base los años 1996 y 2003.

Frente a esa alta elasticidad participación ingreso no-laboral, los subsidios monetarios no son una opción para aumentar la oferta laboral. La única opción sería el otorgar un subsidio directo al cuidado infantil. Subsidios directos al cuidado infantil, ya sea a través de transferencias monetarias o provisión directa de los servicios, reducen los costos monetarios de salir a trabajar de las mujeres y tendrían un impacto positivo sobre la oferta laboral femenina.

En la estimación de los parámetros de la oferta laboral (ecuación de participación y ecuación de horas trabajadas) se sigue la literatura estándar sugerida en Killingsworth (1983; 1986) y Mroz (1987). Sin embargo, ninguno de los métodos tradicionales de oferta laboral permite obtener elasticidades salario-participación (elasticidades en el margen extensivo), ya que los métodos identifican sólo la forma reducida de la ecuación de participación. Heim(2005) propone utilizar los parámetros estimados de la ecuación de salarios (corregida por sesgo de selección) para recuperar los parámetros de la forma estructural de la ecuación de participación. En una cuarta etapa se estima nuevamente la ecuación de participación en la que se ha agregado la variable salario predicha (corregida por sesgo de selección) en la ecuación de salario tanto para trabajadores como para no trabajadores. Esta cuarta etapa permite obtener un valor para la elasticidad participación-salario y permitirá simular los efectos de instrumentar un subsidio al cuidado infantil. Este subsidio aumentará el salario efectivamente recibido por las madres. En el Cuadro 23 se presentan los resultados de esta simulación.

Cuadro 23
Efecto subsidio cuidado infantil sobre la oferta laboral

Subsidio horario Otorgado \$	Salario mens. equivalente 45 hs. Sem. \$	Cambios participación			
		Wh=500	Wh=650	Wh=1000	Wh=1700
25	4.500	0,02	0,01	0,01	0,00
50	9.000	0,04	0,03	0,01	0,00
75	13.500	0,05	0,04	0,02	0,01
100	18.000	0,07	0,05	0,02	0,01
125	22.500	0,08	0,06	0,03	0,01
150	27.000	0,10	0,07	0,03	0,01
175	31.500	0,11	0,08	0,04	0,01
200	36.000	0,12	0,09	0,04	0,01
225	40.500	0,13	0,09	0,05	0,01
250	45.000	0,14	0,10	0,05	0,02
275	49.500	0,15	0,11	0,05	0,02
300	54.000	0,16	0,12	0,06	0,02
325	58.500	0,17	0,12	0,06	0,02
350	63.000	0,18	0,13	0,07	0,02
375	67.500	0,19	0,14	0,07	0,02
400	72.000	0,20	0,14	0,07	0,02

Los salarios horarios seleccionados corresponden aproximadamente
a los salarios horarios percibidos por el primer quintil, segundo, tercero y cuarto.

Se escogieron valores para el salario horario inicial correspondientes al primer, segundo, tercer y cuarto quintil. Se escogió un valor del subsidio horario conservador. En muchos casos este valor no sería suficiente para pagar por cuidado formal privado. De acuerdo a la simulación realizada, y dado que se está simulando un subsidio fijo, los efectos del subsidio son muy altos para las mujeres con salario horario bajo, pero no se logran grandes aumentos en la tasa de participación a menos que se otorgue un subsidio para cuidado de tiempo completo. En este sentido, un esquema de subsidios al cuidado infantil pueden ser efectivos, pero sólo a costa de un gasto alto.

- Diferenciales salariales entre hombres y mujeres

Como ya se comentó, existen diferencias sustanciales en los salarios horarios percibidos por hombres y mujeres en Chile. En el Cuadro 24 se presenta la descomposición de estas diferencias salariales⁴³ según el diferencial sea atribuible a diferencias de atributos o a diferencias en los coeficientes. El diferencial atribuible a diferencias de atributos (características personales) se denomina diferencia explicada, en el sentido de que el diferencial de salario promedio entre hombres y mujeres está justificado porque los hombres y mujeres ocupados tienen características personales distintas. La diferencia debida a diferencias en la retribución a las distintas características es el diferencial salarial no explicado.

Cuadro 24
Descomposición diferencial salarial hombres y mujeres

	% total diferencial		
	1990	1996	2003
Monto diferencia salarial debido a	25,5	11,4	-1,5
- Características personales (1)	17,3	11,2	6,4
- Diferencias coeficientes(2)	8,2	0,2	-7,9
Diferencias constantes (prom.) (3)	43,7	67,3	72,6
Diferencial total (1+2+3)	69,2	78,7	71
Diferencial ajustado (2+3)	51,9	67,5	64,7
% Características personales sobre total	25	14,2	9,0
% Debido a discriminación	75	85,8	91,0
% Debido a diferencias coeficientes	15,8	0,3	-12,2

En el cuadro se observa que, en general, el diferencial explicado por diferenciales de características personales es muy bajo y se ha estado reduciendo en el tiempo. Esto es, hacia 1990 los hombres y mujeres tenían características personales mucho más distintas que en 2003. En 1990, el 25% del diferencial de salarios era explicado por diferencias en atributos. En 2003 no existen diferencias tan evidentes entre los atributos personales, y sólo un 9% del diferencial de salario se explica por este motivo. Más aún, las mujeres adquieren ventaja en cómo ciertas características personales son retribuidas (el diferencial de salarios debido a diferencias en los coeficientes está a favor de ellas). Sin embargo, las mujeres continúan teniendo una constante mucho menor que los hombres y esto es lo que hace que en definitiva la diferencial no explicada se mantenga alta. Esta diferencial no explicada puede deberse a la existencia de discriminación pura en contra de la mujer pero también a la omisión de variables no-observables en las ecuaciones de salarios.

En definitiva, aunque para 2003 las mujeres ocupadas son mucho más similares a los hombres en características personales y laborales, se encuentra aún un diferencial importante en términos de salarios pagados. Este diferencial no es explicado tampoco por diferencias en los pagos de los distintos atributos personales y laborales considerados en el modelo. El conjunto de no observables o variables omitidas en el modelo, determina que exista una gran brecha entre el salario base (constante) pagado a hombres y mujeres.

⁴³ Para las mujeres se ha mantenido el modelo de salarios corregido por sesgo de selección, mientras que para los hombres se estima la ecuación de salarios por MCO.

En esta sección se explora la dinámica de participación laboral de las mujeres en Chile utilizando una base de datos longitudinales, la Encuesta de Protección Social. Esta sección está basada en el trabajo de Peticara (2005). El objetivo primordial es evaluar en qué medida el nacimiento de los hijos puede afectar la decisión de empleo de las mujeres, incluso de aquellas con gran apego al mercado laboral. La introducción de un efecto individual invariante en el tiempo permitirá capturar los efectos del bagaje cultural sobre el apego laboral de la mujer, junto al efecto de cualquier otra variable omitida invariante en el tiempo. Adicionalmente, el tener variables de experiencia laboral previa permite controlar por el apego intrínseco (variante en el tiempo) de la persona al mercado laboral y estimar consistentemente el efecto de las variables de estructura familiar sobre el estatus actual de empleo.

Al contar con una base de datos longitudinales se podrá evaluar el grado de persistencia de las decisiones de participación de las mujeres. Existen indicios de polarización de la fuerza laboral femenina: un grupo con gran apego al mercado laboral y otro grupo que esporádicamente participa. Según la Encuesta CASEN 2003, el 90% de los hombres y el 80% de las mujeres ocupadas en el año 2003 también habían estado ocupadas en el año 2000. El 90% de las mujeres inactivas en el año 2003 también lo habían estado en el año 2000. La persistencia del desempleo entre las mujeres no es tan evidente. Existe un efecto desaliento importante, por cuanto muchas de las amas de casa en el año 2003 eran desempleadas en el año 2000. Esto pone en evidencia la importancia de atender a la dinámica de participación laboral a partir del uso de bases de datos longitudinales y no de bases de datos de corte transversal.

Las historias laborales autoreportadas de la EPS contienen información relativamente detallada de los períodos de actividad (empleo y desempleo) e inactividad de los encuestados. Mediante este reporte pueden reconstruirse las historias laborales de hombres y mujeres. No existe información de nivel de salarios, sólo se tiene información retrospectiva de nivel de años de escolaridad, estructura familiar y condición de actividad del cónyuge. Esta información fue reconstruida y anexada a las historias laborales. Para estudiar y controlar por diferencias generacionales se estratifica la muestra en cuatro generaciones o cohortes según la edad de los individuos en el año 2002: 25-35 años, 36-45 años, 46-54 y 55 y más. Sólo se trabajará con la muestra eventos laborales iniciados luego de cumplidos los 20 años.

El Cuadro 25 presenta estadísticas de duración de períodos de empleo, desempleo e inactividad para hombres y mujeres en la muestra considerada. En este cuadro se observa que las mujeres tienen en general una menor duración mediana de sus empleos (con el mismo empleador), pero principalmente que las mujeres tienen una menor duración mediana de sus períodos de empleo continuos.

Las mujeres tienen períodos de empleo continuos claramente de menor duración que los hombres. Los períodos continuos de inactividad y de desempleo para las mujeres son también sustancialmente mayores que los de los hombres. Ciertamente las estadísticas de duración de los períodos de inactividad reflejadas en este cuadro están sesgadas hacia abajo, ya que la muestra no contiene individuos continuamente inactivos.

El Cuadro 26 presenta estadísticas básicas de movilidad entre estados de actividad para hombres y mujeres. La segunda columna muestra la proporción de períodos continuos de empleo, desempleo e inactividad, que aún estaban vigentes hacia el final de la muestra (observaciones censuradas). Las columnas tercera a quinta muestran la proporción de períodos continuos de empleo, inactividad y desempleo que concluyen en cesantía, empleo e inactividad respectivamente. Se observa que un 55% de los eventos de empleo continuo de las mujeres terminan en inactividad, mientras que un 92% de los períodos de inactividad concluyen en empleo. El cuadro muestra que

las mujeres son más proclives a retirarse del mercado laboral que los hombres. Los períodos de empleo de los hombres tienen una probabilidad mucho mayor de concluir en desempleo.

Cuadro 25
Distribución de la duración de los períodos de empleo, desempleo e inactividad
(Meses)

	Hombre	Mujer	Total
Duración períodos empleo mismo Empleador			
Percentil 25	11	6	8
Mediana	35	27	33
Percentil 75	113	89	104
Duración períodos empleo continuo			
Percentil 25	20	7	11
Mediana	140	46	79
Percentil 75	275 *	202	275
Duración períodos inactividad			
Percentil 25	11	13	11
Mediana	35	47	38
Percentil 75	71	126	99
Duración períodos desempleo			
Percentil 25	2	3	2
Mediana	5	7	6
Percentil 75	12	21	14

Fuente: elaboración propia con base en EPS.

Cuadro 26
Persistencia en los estados de actividad por sexo

Tipo de evento	% eventos continúan a 2002	% eventos concluyen en:		
		Cesantía	Empleo	Inactividad
Hombres				
Desempleo	15,0		98,1	1,8
Empleo	53,6	77,6		22,4
Inactividad	17,7	12,2	87,8	
Mujeres				
Desempleo	18,9		96,1	3,8
Empleo	37,9	44,7		55,3
Inactividad	27,1	7,3	92,7	

Fuente: elaboración propia con base en EPS.

Se estiman cuatro variantes del modelo de duración. Los resultados de las estimaciones son presentados en el Cuadro AE.40. Las variantes de los modelos tienen que ver con la inclusión de un efecto aleatorio o la consideración del total de transiciones o sólo de aquellas que ocurren en forma voluntaria. En todos los modelos se incluyeron las variables de historia laboral, escolaridad y estructura familiar. La historia laboral del individuo se incluye tanto mediante la variable tiempo como a través de variables que registran la historia laboral del individuo previa al comienzo de cada período de empleo. Esta historia laboral se caracteriza por años de experiencia, años de inactividad

y años de desempleo. Adicionalmente se incluye como variable de control la tasa de desempleo obtenida de la Encuesta de la Universidad de Chile.⁴⁴

Las variables de estructura familiar están representadas por variables dicotómicas que registran la estructura etárea de los hijos de cada mujer. Son variables que varían en el tiempo. En particular, la variable hijo menor a un año capta el año en que se produce el nacimiento del niño. En este sentido, se busca capturar el efecto que el nacimiento de un niño tiene sobre la condición de actividad de una mujer que ya está trabajando. Esta variable se interactúa con una variable dicotómica que divide la muestra de mujeres en cinco grupos generacionales, de acuerdo a la edad del individuo en el año 2002. A priori se esperarían distintas reacciones generacionales en el ámbito laboral ante el nacimiento de un niño, y en particular, este efecto debe ser mayor entre las mujeres que autoreportan dejar el empleo en formal voluntaria.

Una razón de riesgo de dos para las mujeres de la generación más joven con niños menores del año significa que las mujeres tienen un mayor “riesgo” o probabilidad de pasarse a la inactividad luego de un nacimiento. La probabilidad de pasar a la inactividad es dos veces la probabilidad de pasar a la inactividad de una mujer sin niños. El efecto de un nacimiento en la familia sobre la probabilidad de que la mujer pase a la inactividad crece a medida que uno se mueve hacia las generaciones más viejas. El Cuadro 27 presenta en forma sintética las razones de riesgo de pasar a la inactividad ante un nacimiento, para las mujeres en las distintas generaciones. El efecto-nacimiento crece a través de las generaciones y el efecto encontrado es mucho mayor cuando sólo se consideran las transiciones voluntarias. Mientras que para una mujer de la generación 1977-1982 el riesgo de pasar a la inactividad aumenta un 122% durante el año de nacimiento de un hijo, para una mujer nacida antes del año 1947 este riesgo aumenta en un 210%. El efecto sobre las transiciones voluntarias es aún más alto, 138% para la generación más joven versus 300% para la más vieja. El efecto del nacimiento de los hijos sobre la probabilidad de pasar a la inactividad es consistente con el efecto participación negativo encontrado en el modelo estático de oferta laboral.

Los valores estimados para los parámetros de estructura familiar no difieren sustancialmente entre los modelos con y sin efectos aleatorios. Se rechaza, sin embargo, que los efectos aleatorios sean nulos a un nivel de significancia del 1%. Los valores estimados para los parámetros de estructura familiar sí varían en forma sustancial cuando dejamos de incluir variables de historial laboral. En este caso se tiende a sobreestimar el efecto de los hijos sobre la probabilidad de pasar a la inactividad, tal como fuera reportado por Duleep y Sanders (1994), Dex *et. al.*, (1998) y Nakamura y Nakamura (1994; 1996), entre otros.

Cuadro 27
Efecto nacimiento sobre la probabilidad de caer en inactividad

	Edad en el año 2002				
	20-25	26-35	36-45	46-55	Más de 55
Año de nacimiento	1977-1982	1967-1976	1957-1966	1948-1956	Antes de 1947
Modelo con efecto aleatorio - casos totales	2,22	2,25	2,68	2,91	3,10
Modelo sin efecto aleatorio - casos totales	1,93	2,26	2,65	2,65	3,02
Modelo con efecto aleatorio - casos voluntarios	2,51	2,73	3,25	3,02	4,20
Modelo sin efecto aleatorio – casos voluntarios	2,38	2,68	3,24	2,99	4,00

Fuente: elaboración propia con base en EPS.

El efecto de la presencia de niños mayores en el hogar es pequeño o estadísticamente no significativo. Esto era de esperarse, ya que se está modelando la probabilidad de pasar a la

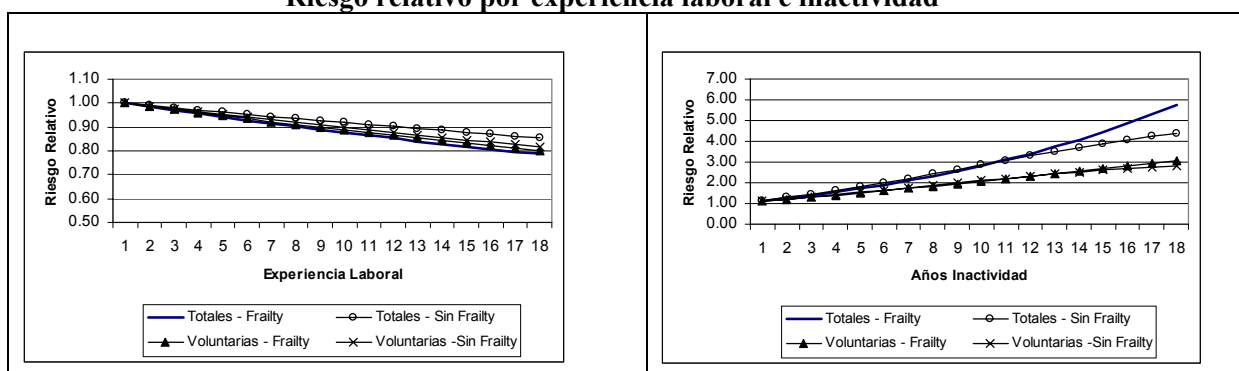
⁴⁴ No pudo utilizarse una tasa de desempleo regional porque no existe una serie de tasas de desempleo regionales para el periodo 1980 - 2002.

inactividad de mujeres que ya están trabajando. Se presume que cuando la mujer tiene sus hijos en edad escolar, esto no motiva su salida a la inactividad si la mujer ya estaba trabajando. En el modelo de transiciones totales sí existe un efecto importante de tener hijos mayores (viviendo en el hogar) que puede estar ligado a un efecto reemplazo de ingreso. En el modelo de transiciones voluntarias, el efecto de mayores presentes en el hogar viene dado por las hijas, por lo que esto puede deberse más a un efecto “cuidado infantil” de los nietos. Lamentablemente estas hipótesis no pueden corroborarse al no contar con información del estado de actividad de los hijos y/o la presencia de nietos en el hogar.

La inclusión del efecto individual y variables de historial laboral en el modelo corrobora la persistencia de patrones de participación laboral polarizados entre las mujeres. A mayor experiencia laboral efectiva, menor probabilidad de pasar a la inactividad. Adicionalmente, mientras mayor sea el tiempo que la mujer ha permanecido inactiva en el pasado mayor es probabilidad de caer en la inactividad nuevamente (Gráfico 19). Una mujer que comienza a trabajar luego de haber permanecido inactiva cinco años, tiene un riesgo dos veces más alto de volver a estar inactiva que una mujer que ha permanecido continuamente empleada.

Los riesgos relativos predichos por los distintos modelos difieren, pero cualitativamente el efecto es similar. En el caso particular del efecto de años de inactividad pasada, el modelo con transiciones voluntarias predice un efecto sustancialmente menor que el modelo con el total de las transiciones. Esto puede estar indicando que muchas de las transiciones no-voluntarias hacia la inactividad de las mujeres están particularmente condicionadas por su historia de inactividad, pudiendo ser que el mercado las esté castigando en términos salariales o en término de oportunidades para seguir trabajando.

Gráfico 19
Riesgo relativo por experiencia laboral e inactividad



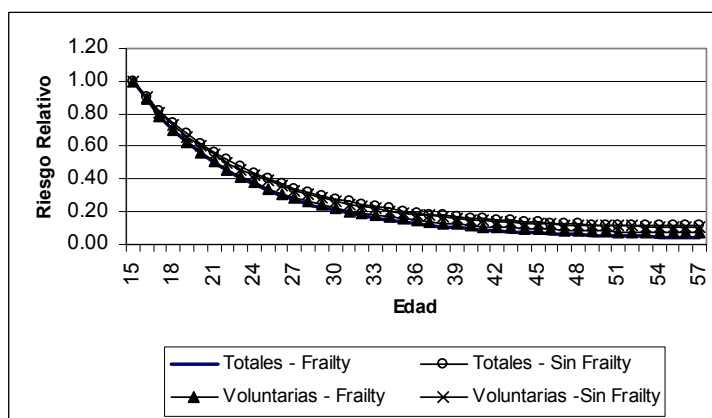
Fuente: elaboración propia con base en EPS.

El parámetro de persistencia del modelo (parámetro p) muestra la importancia de incluir el efecto individual. Mientras que en los modelos con efectos individuales este parámetro no es estadísticamente distinto de uno, en los modelos sin efectos individuales el parámetro es menor que uno. En el modelo sin efectos individuales el efecto persistencia estimado es mayor, ya que existe por la acumulación de experiencia laboral, pero también por el tiempo continuo de empleo en el evento actual. En el modelo con efectos individuales, el efecto parece agotarse al incluir controles por experiencia previa. Esto indica que en el modelo sin controles individuales el parámetro p menor que uno se obtiene porque hay mujeres con historias continuas y con gran apego al mercado laboral, que independientemente de lo largo de sus historias laborales (que pueden ser cortas) no son proclives a abandonar sus empleos.

Otras dos variables influyen en la probabilidad de pasar a la inactividad: inclusive luego de controlar por el efecto de los niños e historia laboral, la edad de la mujer y su nivel educativo

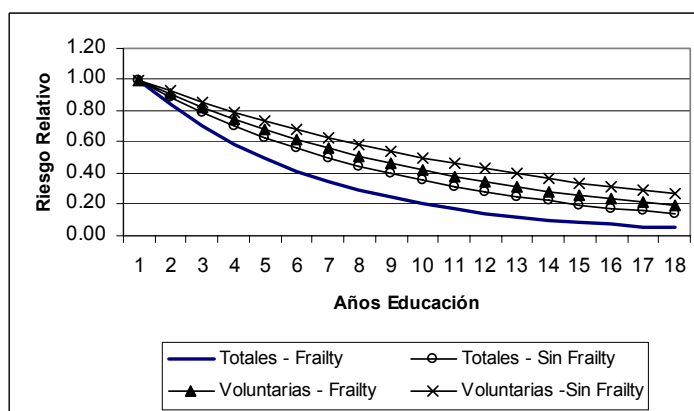
influyen en forma significativa sobre la probabilidad de retirarse del mercado laboral. En el modelo se incluyó un polinomio cuadrático de la edad para evaluar la posible existencia de no linealidades (Gráfico 20). La categoría base son los individuos con 20 años de edad. No existe efecto del ciclo fértil, por lo que ya se controla por la presencia de niños en el hogar y variables de historia laboral. El riesgo de entrar en la inactividad decrece en forma monótona con la edad. Las variables de capital humano también marcan una fuerte tendencia a apegarse al mercado laboral, tal como lo predicen las teorías dinámicas de oferta laboral. Una mujer con estudios universitarios entrará en inactividad con una probabilidad sustancialmente menor que una mujer con básica incompleta (Gráfico 21). Estos hallazgos son también consistentes con los resultados del modelo estático que predicen que la participación laboral es una función creciente de los años de escolaridad y experiencia potencial.

Gráfico 20
Riesgo relativo por edad



Fuente: elaboración propia con base en EPS.

Gráfico 21
Riesgo relativo por años de escolaridad



Fuente: elaboración propia con base en EPS.

Visión de las mujeres sobre el trabajo remunerado: del trabajo como necesidad al trabajo como opción⁴⁵

⁴⁵ El diseño metodológico de la parte cualitativa de la investigación está explicado en detalle en el Anexo 4. La información de este capítulo se obtuvo a través de la realización de grupos focales, donde participaron mujeres seleccionadas de acuerdo a un conjunto de

Las mujeres elaboran una visión compleja sobre el trabajo remunerado. En general, son diversas las motivaciones que las impulsan a trabajar fuera del hogar en forma remunerada; algunas de estas razones tienen que ver con las estrategias familiares, otras con estrategias individuales. La presión social y las razones que tienen que ver con la construcción de su identidad como sujetos se unen a las anteriores, configurando un mapa de motivaciones que, al mismo tiempo, están mediadas o condicionadas por determinaciones estructurales, como el nivel educacional o el ingreso.

En términos generales, y con independencia de cual sea la posición que ocupen en la estructura social, la incorporación femenina al trabajo remunerado es valorada positivamente por la mayoría de las mujeres en relación con tres factores:

- de carácter económico, esto es, la posibilidad de mejorar los ingresos del hogar y, al mismo tiempo, conseguir mayor autonomía económica;
- de carácter profesional, esto es, la posibilidad de retribuir personal y socialmente lo invertido en los estudios y/o capacitación, permitiendo con ello un desarrollo personal;
- de carácter socio afectivo, esto es, la posibilidad de aumentar la autoestima y ampliar las relaciones sociales.

La combinación de estos factores posibilita que el trabajo remunerado sea percibido como un medio para la autorrealización y la auto superación de las mujeres en contraste con el trabajo doméstico que no goza de igual prestigio y reconocimiento social. El trabajo remunerado les permite sentirse más respetadas y mejor valoradas socialmente. Trabajar significa abrirse a la relación social más allá del cerrado ámbito del hogar, a otras maneras de pensar y ser mujer.

“Para mí ha sido importante trabajar, me desarrollé como persona, igual era bien tímida, cuando recién llegue acá, no sacaba la voz, me ha ayudado a enfrentarme más a la vida y saber como es, uno al final se queda en la casa encerrada y pá lo único que uno cree que sirve es para puro ser mamá, solamente para hacer la cosas en la casa. Pero cuando uno empieza a trabajar se valora más, y ahí uno ve que uno es capaz de hacer otras cosas”
Jacqueline, (Colina)

Por tal razón, las mujeres que están trabajando remuneradamente se perciben como “estando en el mundo”, mientras que las dueñas de casa reclaman contra la rutinización excesiva de sus vidas y la sensación de una suerte de marginación social.

“Igual para las mujeres la rutina igual te aburre en la casa, (...) tu igual necesitas igual hacer cosas, trabajar, estar fuera de la casa”
Sandra, (La Reina)

Es importante subrayar que las valoraciones de estas últimas sobre el trabajo remunerado se dirigen en el mismo sentido que los criterios vertidos por las mujeres insertas en el mercado laboral. Se manifiesta un reconocimiento de la importancia de ese “estar en el mundo”, aunque pudiera pensarse lo contrario por el hecho de ser dueñas de casa.

“Lo que pasa que igual, si yo saco mi cuarto medio y se me presenta un trabajo, yo igual lo voy a hacer, igual lo voy a hacer porque una mujer igual siente necesidad de trabajar, siente la misma necesidad, porque la casa, la rutina mata, estresa”
Flor, (Quilicura)

variables relevantes para el estudio: edad, condición socioeconómica, participación en el mercado laboral, entre otras. También se realizó un grupo focal con hombres.

Claro está que muchas de las mujeres desempleadas en el momento de aplicación de los grupos de discusión habían participado del mercado laboral en algún momento de sus vidas, por lo que evidentemente su reflexión podía partir de una especie de comparación entre sus experiencias como trabajadoras remuneradas y como dueñas de casa. Este discurso de valoración positiva sobre el trabajo remunerado, además, presenta matices dependiendo de la trayectoria y el modo de inserción laboral de la mujer, así como de su nivel socioeconómico.

Las tensiones entre la vida laboral y familiar.

La valoración positiva disminuye en la medida en que el trabajo remunerado altere el funcionamiento del hogar, porque el rol más importante que se le asigna a la mujer, y ella incorpora como parte de su identidad, es el hogar y los hijos. En términos comparativos, Chile aparece como uno de los países que más enfatiza los costos en la vida familiar asociados al trabajo remunerado de la mujer, especialmente en el caso del cuidado de los hijos.⁴⁶

Las mujeres pertenecientes a los quintiles de más bajos ingresos son las que menos entusiastas se manifiestan respecto del trabajo remunerado fuera del hogar, especialmente cuando tienen niños pequeños. Es la opinión de las madres que durante esta etapa el cuidado de la madre es insustituible, salvo que se presenten necesidades económicas de carácter perentorio que obliguen a la mujer a salir a trabajar fuera del hogar. Adicionalmente, la madre juega un rol fundamental al permanecer en el hogar a cargo del cuidado de los hijos. En sectores sociales con mayor vulnerabilidad social, la presencia de la madre en el hogar es importante, además, ejerciendo la función de vigilancia y protección de las amenazas del entorno en que habitan: drogas, pandillas juveniles, etc.

Para las mujeres pertenecientes a estos estratos, cuya motivación por el trabajo remunerado responde a un imperativo económico, el sector informal o los trabajos por cuenta propia aparecen como el equivalente a la flexibilidad laboral en los sectores de mayores ingresos. Frente a la dificultad de conseguir estabilidad laboral y remuneraciones adecuadas, este tipo de empleos les permite compatibilizar mejor las tareas domésticas con las remuneradas. Al mismo tiempo, favorecen mayor flexibilidad horaria y de frecuencia semanal y los ingresos pueden ser bastante similares a los que pueden aspirar, dado el nivel educacional y otros factores, en el sector formal.

Las condiciones desfavorables del mercado laboral (jornadas extensas, lejanía del hogar, etc.) condicionan una visión ambigua del trabajo remunerado fuera del hogar, particularmente en las mujeres pertenecientes a los quintiles más bajos. Teniendo en cuenta costos y beneficios, el trabajo remunerado no compensaría el “abandono” del hogar, en particular, cuando hay niños pequeños. Para muchas de ellas el balance es negativo en términos personales y familiares, a pesar de las ventajas socio afectivas que consigan al trabajar. A las barreras y dificultades del mercado laboral, le suman aquellas provenientes de los servicios de cuidado infantil.

El efecto inmediato de la participación de las mujeres en el mercado laboral es la superposición de los nuevos roles laborales y los viejos roles domésticos de cuidado de la familia, la cual todavía sigue siendo principalmente su responsabilidad. Es por estas razones, que a la hora del balance puede resultar más ventajoso quedarse en casa.

En los estratos medios y medios altos se produce una situación similar respecto de la superposición de roles, pero influye de manera distinta en la participación laboral de las mujeres en virtud de los recursos económicos que ayudan a compensar dicha situación. El cuidado de los hijos

⁴⁶ Al respecto ver CEP. Mujer, trabajo y familia: Realidad, Percepciones y Desafíos. Análisis sobre la base de la encuesta CEP de diciembre 2002. Centro de Estudios Públicos. Puntos de Referencia 269, septiembre 2003.

y las tareas domésticas siguen depositándose como responsabilidades prioritarias de las madres, pero la diferencia radica en que estas mujeres pueden disfrutar de mejores condiciones en el mercado laboral –jornadas laborales de tiempo parcial, flexibilidad horaria, etc.–, además de contar con el apoyo del servicio doméstico, el que asume la mayor parte de las responsabilidades del hogar y al mismo tiempo del cuidado de los hijos.

“Lo resuelve uno. En general lo resuelve la mamá o el papá o no lo resuelve nadie. El marido se va a su pega y si la nana no llega, la mamá es la que tiene que esperar, la mamá parece mono animado. Mi red de apoyo fundamentalmente son las nanas, yo he tenido mucha suerte, tengo unas nanas que son excelentes, son espectaculares”

Marcela, (La Reina)

Aún en condiciones más favorables que las mujeres de los quintiles más bajos, una gran cantidad de mujeres de estratos medios altos, a pesar de su valoración positiva de la participación femenina en el mercado laboral, prefiere interrumpir su carrera y dedicarse al cuidado de los hijos, especialmente cuando éstos son pequeños. Los altos ingresos percibidos por los cónyuges les permitirían tomar esta decisión, la que valoran como altamente beneficiosa para los hijos y la familia en su conjunto.

“Tengo mi marido y es una persona que está conmigo 100%. El me dijo Sandra deja de trabajar, no te va a faltar nada. Yo puedo hacer auditoría igual cuando quiero y tengo tiempo, por la empresa familiar. Pero la verdad es que él no transa el cuidado de los niños, que estén con la madre. Le dije Nicolás yo voy a salir a trabajar, no tengamos más hijos. No. Al contrario y gracias a Dios se puede, y que yo esté en la casa, él me apoya en todo. Él, 100% padre, un hombre muy colaborador, muy buen hombre, él me apoya en todo. Las únicas cosas que le molestan que yo soy gritona, pero esas cosas, pero sabe que cumplo bien mi rol de madre, uno no aprende, uno nunca ha sido madre, se aprende y trata de hacer lo mejor posible”

Sandra, (La Reina)

El peso de los factores culturales: nuevos roles, viejas instituciones

La hipótesis de que en Chile impera culturalmente el modelo de *hombre proveedor-madre cuidadora* se confirma con la evidencia de su influencia en las pautas de comportamiento de las mujeres, con relativa independencia de su situación socioeconómica. La presencia de otros modelos de división del trabajo doméstico son todavía incipientes en Chile (ver Cuadro 28) y en realidad constituyen algunas variaciones o ajustes al modelo predominante.

La prevalencia de este modelo sociocultural de división del trabajo ha generado que la vida laboral para la mujer se experimente como una permanente tensión de roles, especialmente los asociados a la maternidad y cuidado de los hijos, y aquellos vinculados con las obligaciones del trabajo remunerado. Esta tensión resulta, por lo general, en una sobrecarga y conflicto de roles, aumentando la presencia de un sentimiento de culpa de tener que trabajar y dejar a sus hijos al cuidado de otros (familiares, empleadas domésticas, salas cuna o jardines).

Tanto hombres como mujeres, sin grandes diferencias por edad, nivel socioeconómico y ocupación, comparten la creencia de que la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo. Se produce entonces un sentimiento de “abandono” del rol de madre y dueña de casa, generando un efecto en las mujeres de desmotivación a ingresar o permanecer en el mercado laboral. El problema radica en que el conflicto entre los roles domésticos y laborales se resuelve tensionando uno de los polos, esto es, aumentando la carga de trabajo de la mujer, lo que se conoce como la doble jornada laboral.

“Muchas veces cobran mucho para cuidar un niño, a uno le dan un sueldo base y resulta que después empiezan a descontarle que esto y que esto otro, más el gasto y el pago del niño a las finales antes de ir pa delante va pa atrás, por eso mucha veces las mamás prefieren quedarse en la casa que trabajar”

Paola, (Colina)

En el discurso, se reconoce una tendencia de cambio en las relaciones de pareja y la distribución de las tareas domésticas, pero sus manifestaciones concretas todavía son escasas en la gran mayoría de las familias. Los casos de los hombres que desempeñan un doble rol (proveedor/cuidador) son la minoría y se les ve más bien como la excepción. Algunas de las mujeres, sin embargo, manifiestan que por lo menos es posible “reeducar” a sus esposos en cuanto a la distribución más equitativa de las tareas domésticas.

“Yo llevo siete años casada y encuentro que a mi marido lo he tenido que reeducar, porque él venía de la mamá que era pero que le dejaba poco menos el slip, el calcetín pero así casi a punto de ponérselos. Entonces yo lo he reeducado más. Yo trabajo, yo no estoy para estar sometida a hacerle las cosas desde que él se levanta hasta que él se acuesta”

Valeria, (Estación Central)

Según la percepción de las mujeres, en los estratos socioeconómicos más bajos, algunos hombres las recriminan por no contribuir económicamente al ingreso familiar. Sin embargo, en muchas ocasiones, cuando las mujeres deciden ingresar al mercado laboral los maridos se molestan por su falta de presencia en el hogar.

“No por que a veces el marido no deja, ah, cómo voy a ir, si tu tenís que cuidar a los niños ... Tenemos que ser dueña de casa y de repente el sueldo que lleva los mario a las casas, no alcanza para todas las cosas, para ayudarlo a él y no sólo eso, sino pá darse gusto de uno. Habiendo tanto niños en el hogar, pagando cuentas, tantas cosas no alcanza el sueldo del marido, igual hay que apechugar, apoyarlo, ayudar. Mi trabajo es medio complicado, salgo con los niños, salgo con ella. Si uno se queda en la casa, pero cuando el sueldo no alcanza uno se tiene que mover un poquito”.

Gladis, (La Pintana)

La mayoría de las mujeres atribuye al machismo la resistencia que todavía perciben a la participación femenina en el mercado laboral. Como pauta cultural aún dominante, el machismo expresa simbólicamente la manera de organizar las relaciones entre los géneros a partir de un modelo jerárquico donde los hombres ejercen el predominio.

De esta forma, las mujeres deben reservarse fundamentalmente para el espacio privado (la familia, los hijos) y los hombres, para poder ejercer su rol de proveedor en plenitud, se les asigna el espacio público. Como resultado, las mujeres –y los hombres–, continúan percibiendo el trabajo remunerado de la mujer fuera del hogar como un complemento o apoyo al marido, quien ejerce la función de proveedor principal. A la vez, la participación del hombre en los quehaceres domésticos es percibida, y sentida, como una ayuda a la mujer, que se agradece.⁴⁷

⁴⁷ Los estudios sobre masculinidad en Chile profundizan sobre los cambios producidos en el ámbito de distribución de roles. Ver Olavarria, José. Ser padre en Santiago de Chile. Disponible en sitio web: <http://www.flacso.cl/flacso/main.php?page=noticia&code=81>

Cuadro 28
Representaciones sobre el trabajo según estrato socioeconómico

Quintiles	Representaciones sobre el trabajo remunerado
I y II	• Medio para la autorrealización y la auto superación. • Necesidad para aumentar los ingresos en el hogar. • Cambia la visión de sus vidas y sus relaciones sociales. • Valoración positiva de los estudios como forma de acceder a un mejor trabajo. • Dificultades con los horarios de trabajo por tiempo limitado para el cuidado infantil y el desempeño de los diversos roles. • El cuidado infantil y de personas ancianas o enfermas constituye un impedimento para la inserción laboral.
III-V	• Brinda nuevas oportunidades económicas y sociales. • La motivación por el trabajo nace de un incentivo económico y/o desarrollo profesional. También aparece la opción del trabajo para mejorar la calidad de vida de la familia, en particular, su capacidad de consumo. • El trabajo remunerado es valorado como una opción y retirarse del mercado laboral también. • Existen factores que operan en desmedro de las mujeres en el mercado laboral (bajas remuneraciones, jornadas laborales muy extensas, incompatibles con vida familiar, entre otros) • Percepción negativa sobre mujeres que abusan de los beneficios de protección a la maternidad que contempla la ley, generando una visión desfavorable hacia todo el género. • La mujer se siente discriminada en el mercado laboral por: edad, maternidad, cuidado de los hijos. • El trabajo remunerado resulta poco atractivo, especialmente cuando hay niños pequeños.

Los cambios en la familia y su impacto en el trabajo remunerado de la mujer

Por su parte, la familia también ha experimentado cambios que, en reiteradas ocasiones, se han traducido en fuente de problemas para la incorporación laboral de la mujer. En su visión, las mujeres reconocen la importancia de las redes familiares, particularmente en el apoyo al cuidado infantil. Sin embargo, este apoyo ya no suele conseguirse tan fácil como antes. El Cuadro 29 muestra cómo varía esta visión en relación con el tramo etario al que pertenece la mujer.

Al observar la problemática por condición socioeconómica se obtiene que tanto en los quintiles de bajos ingresos como en los medio-altos, la red familiar no es un recurso que esté disponible en forma gratuita como tampoco es de fácil acceso. En la práctica, los discursos de las mujeres son más bien críticos del apoyo familiar. La dificultad para conseguir el apoyo de la familia se convierte en fuente de frustración en virtud de las expectativas de solidaridad y reciprocidad que la mujer tiene respecto de la familia.

“Yo tengo, mi hija estuvo un mes casi tres meses en un jardín y ahora antes de fin de mes no pude cancelar el jardín porque no me adelantaron el sueldo en mi trabajo y no pude, y mi mamá se tuvo que quedar con el más chico en este momento (...) son mis papás, son mis hermanos y son mi familia que me deberían ayudar en el momento que estoy mal, al contrario, yo tengo que saber tener la plata para eso, por mi hija, por mi, porque tengo hermanos chicos, porque tengo una abuela en la casa, porque tengo que pagar luz, pagar agua, y tengo que moverme, aunque no tenga nada en el bolsillo, tengo que poder darle. Entonces ahí comprendí que la familia uno la puede tener un ratito, pero todo pasa por el asunto de la plata”

Ingrid, (Quilicura)

Cuadro 29
Familia y trabajo remunerado de la mujer

Edad	Representaciones sobre la familia en relación con el cuidado infantil
18 - 30 años	- En las relaciones de pareja todavía persiste una escasa participación del hombre en los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos. - Cuando hay un acuerdo para compartir estas labores se continúa viendo su participación como una “ayuda” a la mujer. - Incluso entre quienes tienen una visión más progresista de las relaciones de pareja se evidencia que el cuidado infantil es una prioridad femenina. - Se considera importante la asistencia de los niños/as a los servicios formales de educación y cuidado infantil, aunque suele subrayarse que nunca estarán con nadie mejor que con sus madres. - Se constata la creencia que si las madres trabajan se corre el riesgo de que los hijos “queden a la deriva”. - El apoyo de la familia en el cuidado infantil es muy limitado. - Existe una tendencia a que medie un pago entre los progenitores y los familiares cuidadores. Esto se ve como un hecho “normal”. - Cuando la familia es numerosa se destaca una ingerencia de los familiares en los temas de crianza de los hijos.
31 - 40 años	- En las relaciones de pareja predomina un modelo patriarcal, con una participación mínima del hombre en los quehaceres domésticos. - En muy pocos casos se produce un acuerdo para compartir estas labores. Cuando ello pasa, se percibe la participación del hombre como una “ayuda” a la mujer. - Sin embargo, se reconoce cierta tendencia de cambio en los hombres respecto de las tareas domésticas y de cuidado de los hijos. - Existen relaciones de pareja donde el hombre toma o intenta tomar decisiones sobre la vida de la mujer: amistades, trabajo, cuidado infantil, etc. - Se considera que la asistencia de los niños/as a los servicios formales de cuidado infantil es positiva, no obstante suele subrayarse que dejar a los niños con otra persona es como dejarlos solos. - Se percibe al trabajo remunerado como un obstáculo en el ejercicio de su rol como madres y esposas. - Las mujeres jefas de hogar perciben con más dificultad la conciliación de vida familiar y laboral; además tienen que suplir el rol del padre ausente. - El apoyo de la familia en el cuidado de los hijos es limitado. - Pueden surgir conflictos con los hijos mayores cuando estos tienen que ocuparse del cuidado de sus hermanos menores.
40 y más	No se dispone de información.

La importancia de estos cambios en las relaciones familiares es vital en relación al cuidado de los hijos, pues es un tema particularmente sensible. Dado que el cuidado proporcionado por la madre es valorado como insustituible, su traspaso a terceros solo es posible siempre y cuando medien relaciones de confianza. La institución depositaria de este atributo, seguido de la madre, es la familia.

Por ello, cuando los miembros del grupo familiar (abuelas, hermanas, suegras) alegan dificultades para hacerse cargo de las tareas de cuidado infantil, las madres experimentan un sentimiento de culpa mayor. Al respecto, en las mujeres pertenecientes a los estratos socioeconómicos de menores ingresos se manifiesta una dificultad creciente para contar con las redes de solidaridad familiar. El pago por el cuidado de los niños a parientes cercanos ha comenzado a ser una práctica habitual, de forma tal que los niños no sean percibidos como una molestia. Aún así, las mujeres valoran la existencia de estas redes, porque de otra manera no podrían trabajar.

En las mujeres de estratos socioeconómicos más altos las redes familiares de solidaridad también han disminuido su importancia y presencia, reemplazándose por el trabajo que realizan las empleadas domésticas. Las tareas relacionadas con la crianza de los hijos ya no son traspasables tan fácilmente a los abuelos. Y es que este grupo también ha experimentado un importante cambio en relación con sus roles y expectativas. Sin duda, las funciones de crianza ya no se encuentran dentro de las prioridades principales de la tercera edad.

Frente a este panorama de cambios y tensiones en la familia, vale la pena preguntarse, ¿cómo se las arreglan las mujeres que trabajan para cuidar a sus hijos?, y ¿cómo son valoradas las distintas estrategias que ocupan? En el siguiente capítulo se abordará esta problemática.

Demanda y oferta de cuidado infantil en Chile

Las políticas de apoyo al cuidado infantil: análisis de la experiencia internacional

El tema del cuidado y las responsabilidades familiares, principalmente el cuidado de los niños y las personas dependientes, está íntimamente relacionado con la posición y roles de las mujeres en la sociedad, particularmente en la esfera familiar y del trabajo. La manera como se reparten los roles y la responsabilidad de las tareas de cuidado entre el Estado, la familia y el mercado de trabajo, quiénes asumen los costos y cómo son socialmente valoradas estas actividades, plantean grandes desafíos a las mujeres para insertarse en igualdad de oportunidades al mercado laboral.

En ese contexto, la noción de “cuidado” se ha vuelto relevante para la investigación que incorpora la perspectiva de género en el análisis de la participación laboral femenina y los sistemas de protección social. Hacerse cargo de ello implica necesariamente indagar en la manera en que los diferentes modelos de Estado han considerado esta dimensión en el diseño e implementación de los programas de apoyo a la participación laboral femenina y de atención integral de la infancia.

En esta sección se dará cuenta de las dificultades para definir la noción de cuidado y, en consecuencia, las limitaciones existentes para analizar de qué manera esta variable influye en la participación laboral femenina. Posteriormente, y conforme al foco del estudio, se analizarán distintos sistemas o modelos de apoyo al cuidado infantil en función de la participación del Estado en la provisión de estos servicios. Una vez hecha esta distinción se informará sobre políticas concretas de cuidado infantil aplicadas en Europa y América Latina y su relación e impacto en la participación laboral femenina.

El “cuidado” como noción relevante para los estudios con enfoque de género y las dificultades para su conceptualización

El concepto o noción de cuidado es de uso relativamente reciente en las ciencias sociales. Su surgimiento tiene estrecha relación con los debates académicos promovidos por las corrientes

feministas a partir de los años setenta en los países anglosajones. La mayoría de los científicos coincide en que estudiar y dar cuenta de la dimensión de cuidado no es una tarea fácil. A las dificultades conceptuales se agregan la falta de datos comparables, así como las diferencias en cuanto a los marcos institucionales y legales que norman el tema en cada país.

El concepto de cuidado se relaciona con el ámbito del trabajo y la diferenciación, no siempre clara, entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado. En sus orígenes, buscaba aclarar la problemática del trabajo no remunerado de ayuda y cuidado a las personas dependientes, dando cuenta de la forma en que ese trabajo reforzaba la posición subordinada de las mujeres al interior de la familia y en la sociedad. Es así como esta noción comienza a ser útil en el marco de lo que las feministas llamaron “trabajo de reproducción familiar”, permitiendo la observación y comprensión de las prácticas cotidianas. Con ello se consiguió dar cuenta de la complejidad de los arreglos, privados y públicos, para cubrir las necesidades de cuidado y bienestar.

En este sentido, la noción de trabajo no remunerado se considera muy amplia en la medida en que contempla una variedad de actividades en las que no media el pago.⁴⁸ Adicionalmente, la definición del ámbito y extensión del trabajo no remunerado no es suficiente para comprender el problema del “cuidado” desde una perspectiva de género, particularmente cuando se trata de abordar el cuidado infantil. En consecuencia, a pesar de que la literatura especializada registra un conjunto de conceptualizaciones sobre el cuidado y las responsabilidades familiares, para efectos de este estudio se resaltarán aquello que puede ser más relevante en relación con la participación laboral femenina y las posibilidades de inserción laboral de este grupo en igualdad de oportunidades.

Al respecto, la mayoría de las aproximaciones concuerda en tratar el cuidado como uno de los temas sustantivos relacionados con las posibilidades de ejercer ciudadanía social por parte de las mujeres.⁴⁹ Ello está vinculado al hecho de que las actividades de cuidado se las concibe como una actividad preferentemente femenina, corrientemente no remunerada y que no goza de reconocimiento ni valoración social.

Siguiendo a Batthyány (2004) es posible dar con una definición más precisa respecto de la noción de cuidado, en la que se entiende por tal “la acción de ayudar a un niño o una persona dependiente en el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana. Engloba, por tanto, hacerse cargo del cuidado material que implica un *trabajo*, del cuidado económico que implica un *costo*, y del cuidado psicológico que implica un *vínculo afectivo, emotivo sentimental*”. (Batthyány, p. 50)

El cuidado puede ser realizado de manera honoraria o benéfica por parientes en el marco de la familia, o de manera remunerada al interior o fuera del ámbito familiar. La naturaleza de la actividad dependerá del espacio en que sea realizado (la familia o fuera de ella) y de si se percibe remuneración por el servicio. En cualquier caso, no obstante, la actividad de cuidado ha estado marcada por un prejuicio de género sustentado por la creencia de que las mujeres contarían con una dotación natural para realizar este tipo de tareas.

Investigadoras europeas prefieren plantear la noción de cuidado como un servicio de provisión diaria en su dimensión más amplia, incluyendo las manifestaciones formales e informales,

⁴⁸ Dentro de la categoría se pueden encontrar desde las actividades de voluntariado social, las actividades de beneficencia, pasando por aquellas que contribuyen a la economía de subsistencia, hasta las tareas propiamente domésticas. Para efectos de este estudio, se limita el concepto de trabajo no remunerado a aquel que se realiza dentro del ámbito doméstico, esto es, en la esfera familiar y que contribuye directamente al bienestar de los otros.

⁴⁹ El tema de la ciudadanía desde una perspectiva de género implica tres niveles de análisis: el hogar como estructura familiar y relaciones de intimidad, la comunidad y la nación. La importancia de “sociologizar” este concepto es su utilidad para entender la problemática de la ciudadanía como un vínculo de integración social que se construye a partir del acceso a los derechos sociales, siempre cambiantes en una comunidad. En el caso particular de la mujeres cobra especial relevancia si se lo entiende como un proceso permanente de ampliación de derechos y responsabilidades sociales. Un desarrollo más detallado de este tema puede encontrarse en Batthyány (2004).

remuneradas y no remuneradas.⁵⁰ Con ello sería posible analizar, de mejor modo, las diferencias entre la provisión de cuidados en distintos tipos de sociedades, facilitando la comparación entre países con distintos niveles de desarrollo y regímenes de bienestar.

Estos aportes teóricos son de extraordinaria relevancia para la investigación empírica, particularmente en América Latina, como se verá más adelante. La provisión diaria de cuidados y su relación con la participación laboral femenina es un tema escasamente abordado en la región, donde se adolece además de estudios comparativos en la materia.

Finalmente es importante destacar la existencia de tres dilemas básicos en relación con el tema de los cuidados, según los aportes de las investigadoras europeas Knijn y Kremer, citadas por Batthyány (2004).

- El carácter público o privado de la responsabilidad del cuidado: la calidad del cuidado que se proporciona guarda estrecha relación con las condiciones en que es ofrecido. Al respecto, interesa conocer si los receptores de cuidado reciben la atención que merecen, en el entorno que eligen y con el tiempo que requieren. Al mismo tiempo, implica saber si los proveedores de cuidado cuentan con tiempo suficiente para realizar tal actividad y si se encuentran adecuadamente equipados para ello. Para asegurar tales condiciones a unos y otros sujetos involucrados cabe preguntarse por las responsabilidades estatales en la protección de los ciudadanos más débiles.
- Las características remuneradas o no remuneradas de la actividad de cuidar: dado que la manera de alcanzar autonomía y, en consecuencia, de convertirse en ciudadano pleno, está íntimamente vinculada a la capacidad de generar ingreso propio, a las mujeres se les presentan serios problemas para lograr tal condición en igualdad de condiciones que los hombres. Ello se explica por el carácter no remunerado o mal remunerado de los trabajos vinculados al cuidado y las responsabilidades familiares. Estas actividades definen el rol que se espera que las mujeres desempeñen en la sociedad y, al mismo tiempo, por medio de ellas se construye la identidad genérica de las mujeres.
- Las características de dependencia-independencia del cuidado: en el marco de las definiciones de ciudadanía el cuidado es asociado con una forma de dependencia. En función de ello se revela cómo tanto proveedores como receptores de cuidado confrontan serios problemas para alcanzar estándares de autonomía personal, en la medida en que el accionar de unos y otros está sujeto a lo que determinen cuidadores y proveedores económicos. Sin embargo, la condición de dependencia es una situación por la que ha de atravesar todo ser humano en más de una etapa de su vida, independientemente de su sexo o condición socioeconómica. En consecuencia, la relación entre autonomía-dependencia-ciudadanía es mucho más compleja de lo que a simple vista parece.

En función de estos aportes se plantea la necesidad de incorporar una nueva perspectiva en el análisis de las necesidades de cuidado y responsabilidades domésticas y su valoración social. Comenzar a tratarlo como un problema social implicaría, primero que todo, el reconocimiento de la importancia de los cuidados y las responsabilidades domésticas para la sociedad. Se trata entonces de “desprivatizarlo”, dejar de considerarlo un problema individual, de competencia estrictamente privada para convertirlo en objeto de discusión en el plano de la esfera pública. De este modo podrán cuestionarse la repartición de las responsabilidades de cuidado entre las diversas instituciones sociales, a saber: el Estado, la familia, el mercado de trabajo y el tercer sector.

⁵⁰ En este estudio se toma esta definición amplia para caracterizar la provisión de servicios de cuidado infantil en Chile.

El cuidado infantil en el contexto actual de las políticas públicas en relación con la infancia: los/as niños/as como sujetos de derechos

A partir de la aprobación de la Convención sobre los Derechos del Niño en 1989 (en adelante, la Convención), se genera un proceso, con alcance mundial, de progresiva instalación de una perspectiva de derechos para la infancia. De esta forma, la Convención constituye un enorme avance en materia de derechos humanos, pues instala a los/as niños/as en el debate público y, más lentamente en la práctica, como un nuevo actor social relevante. Los/as niños/as comienzan a ser comprendidos como sujetos de derechos, como personas en proceso de maduración, crecimiento y desarrollo, desplazando así la visión tradicional que los/as concebía meramente como objeto de intervención.

Sin embargo, a más de una década de la aprobación de la Convención, su implementación a nivel mundial ha sido lenta y dificultosa. Así lo advierte el estudio sobre *Desarrollo Infantil Temprano y Derechos del Niño* realizado por la UNICEF en el año 2004. En él se consigna que de todos los ámbitos los más priorizados han sido aquellos de fácil medición, mientras que otros menos cuantificables han quedado rezagados.

Los aspectos más enfatizados en el proceso de implementación de la Convención dicen relación con la satisfacción de necesidades básicas que permiten una vida saludable. En este sentido se toman en cuenta los indicadores de nutrición, mortalidad infantil y se realizan los diagnósticos sobre infancia en función de la evolución de esos indicadores.

Sin desmerecer la importancia de las dimensiones mencionadas, se ha constatado que el desarrollo de los aspectos mentales, sociales, afectivos y espirituales no ha sido explorado con la misma profundidad en la medida en que la cuantificación y medición de su evolución han resultado más complicadas. Debido a estas dificultades, existe poca información acerca de la situación de la infancia a nivel mundial, especialmente del segmento entre 0 y 3 años, o bien, se presenta de manera muy limitada.

Sin embargo, algunas dimensiones del desarrollo de los/as niños/as han sido evaluadas para determinar la importancia de la estimulación durante los primeros años de vida.⁵¹ Según el mismo estudio de la UNICEF el período entre los 0 y 3 años es determinante para el futuro del/la niño/a. Allí se establecen las bases de su desarrollo intelectual, emocional, físico/inmunológico, afectivo y social. Por lo demás, en esta etapa ocurren procesos neurológicos y fisiológicos que configuran las conexiones y funciones cerebrales que permitirán el desarrollo adecuado de estos procesos. Es por ello que las estimulaciones que reciban los/as niños/as durante esta etapa son fundamentales para alcanzar mejores niveles de desarrollo en la adultez.

El reconocimiento de la importancia de los primeros años de vida en el desarrollo futuro de las personas y la inclusión de la perspectiva de derechos en el tratamiento de la infancia exige revisar las estrategias y políticas de atención a los/as niños/as durante esta etapa. Así se podrá evaluar si los servicios ofrecidos para este grupo social se encuentran en sintonía con los principios de la Convención.

Como resultado, los especialistas de distintos ámbitos han convenido en apuntar hacia una visión integral de la infancia, en donde el cuidado no solo contemple la protección y seguridad de los/as niños/as, sino también la entrega de un ambiente apropiado para el desarrollo en todas sus dimensiones: salud (mediante la provisión de nutrientes y alimentación adecuados), educación (mediante adecuada estimulación, generación de hábitos y juegos), comunicación (mediante la socialización) y afectos (proporcionando apoyo y dedicación).

⁵¹ Durante la década de los sesenta en Estados Unidos se realizaron estudios longitudinales que contribuyeron enormemente a la justificación de la importancia de la atención a la infancia temprana, incentivando la educación preescolar o inicial.

En este sentido Blanca Hermosilla⁵² plantea que la atención de los/as niños/as pequeños debe pensarse como un conjunto en el que se contemple tanto la educación como el cuidado. La finalidad es precisamente lograr esa visión integral de la infancia. Para ello, la especialista señala que hay que analizar los factores culturales que limitan el uso del sistema formal de educación y cuidado infantil, así como ampliar las fronteras en la capacitación de los profesionales del sector para que se sensibilicen mejor con los temas de la comunidad de donde provienen los/as niños/as y la realidad de las familias, en especial de las madres.

Pese a esta conciencia, las necesidades de la infancia no siempre son prioritarias. El diseño e implementación de la política pública queda sujeto, en muchas ocasiones, a una serie de factores ajenos al “interés superior del niño”. En términos concretos, este principio central de la Convención ha adquirido connotaciones distintas según el contexto de que se trate. Para algunos, se traduce en la participación activa de la familia y la comunidad en la crianza y educación de los/as niños/as. Para otros, en cambio, son las instancias de educación formal quienes deben reemplazar a la familia en el desempeño de estas funciones.

Tomando en cuenta los antecedentes antes planteados, surge la pregunta sobre cómo incorporar adecuadamente las relaciones niño-familia en las políticas sociales, otorgándole a cada actor el papel que le corresponde. Para ello no hay que olvidar que las posibilidades de que los/as niños/as puedan constituirse en sujetos de derechos, y en consecuencia, de ejercer ciudadanía social, excede con mucho las posibilidades existentes al interior de las familias, cada vez más tensionadas por conciliar el mundo laboral y familiar. El desafío radica en compatibilizar e integrar las necesidades de supervivencia y trabajo de las familias (en especial de la mujer madre) con el derecho de los/as niños/as a recibir un adecuado cuidado y educación durante su infancia.

Educación y cuidado para la infancia temprana (ECEC)

Frente a la necesidad de mejorar las provisiones de cuidado de la infancia temprana y de promover la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el mercado laboral para facilitar la reconciliación entre la vida familiar y laboral, los países integrantes de la OECD abordan el tema de manera más amplia y con un carácter holístico. Para ello consideran de qué manera las políticas, los servicios, las familias y las comunidades apoyan el desarrollo temprano de la infancia y su aprendizaje.

Como resultado, han comenzado a utilizar el término de educación y cuidado para la infancia temprana (*Early childhood education and care*), conocido a través de sus siglas en inglés como ECEC. Esta noción considera todos los tipos de provisión de cuidado y educación para los/as niños/as que no tienen edad para asistir en forma obligatoria a establecimientos educacionales, independientemente del lugar, del tipo o modos de financiamiento, de los horarios y contenidos de programas en que se ofrezca el servicio. Siguiendo esta definición, la infancia temprana es considerada desde el nacimiento hasta los 8 años de edad (OECD, 2001).

De modo muy especial este marco de análisis refleja el creciente consenso en los países de la OECD de que “cuidado” y “educación” son conceptos inseparables, en tanto que la calidad de los servicios que se ofrecen para los/as niños/as necesariamente involucran ambas dimensiones.⁵³ Complementariamente, el uso del término ECEC permite una aproximación coherente e integrada de las políticas y provisiones que involucran a todos los/as niños/as y a todos los padres,

⁵² Especialista en educación parvularia. Entrevistada para este estudio.

⁵³ En algunos países, sin embargo, aparece la distinción entre “*child care*” y “*early education*.” La primera se refiere a los cuidados que se proporcionan a los/as niños/as mientras los padres trabajan, y la segunda se relaciona con la ampliación del desarrollo infantil y la preparación para la entrada al sistema educacional formal. Sin embargo, en la práctica esta división no es muy clara; existen oportunidades de aprender en establecimientos denominados de “cuidado” y en establecimientos “educacionales” que también se ocupan del cuidado de los/as niños/as.

independientemente de su condición de empleo o nivel socioeconómico. Esta aproximación reconoce también que todo tipo de modalidades o arreglos puede contemplar un amplio rango de objetivos, dentro de los que se incluyen los referidos al cuidado, el aprendizaje y el bienestar social.

Tomando la ECEC como marco de análisis, los países de la OECD han iniciado un proceso de revisión de sus políticas de educación y cuidado para la infancia temprana, focalizándose en el tipo de provisión más organizada, a saber, aquella ofrecida en centros de cuidado (incluyendo las escuelas) y en los hogares de cuidado diario. Esta revisión se ha concentrado menos en las modalidades de tipo informal, proporcionadas por amigos y parientes, debido a las dificultades para disponer de información al respecto.

Los análisis comparativos internacionales entre los países de la OECD permiten constatar algunas tendencias presentes, en mayor o menor grado, en la formulación e implementación de las políticas de educación y cuidado para la infancia temprana:

- La expansión de la provisión hacia el logro del acceso universal.
- El aumento de la calidad de la provisión.
- La promoción de coherencia y coordinación de las políticas y los servicios.
- La exploración de estrategias que aseguren una adecuada inversión en el sistema.
- El mejoramiento de la capacitación de los cuerpos técnicos y las condiciones de trabajo en que ellos se desenvuelven.
- El desarrollo de marcos pedagógicos adecuados para el trabajo con los/as niños/as.
- La participación y compromiso de los padres, familias y comunidades.

Estas tendencias representan justamente la necesidad de promover y ofrecer la atención integral de la infancia temprana mencionada con anterioridad. Asimismo es importante reconocer que son vistas de manera separada solo en función de un análisis más claro. Pero en la realidad están presentes de manera relativamente integrada, en relación con las necesidades que cada país considera como primordiales en la educación y cuidado infantil.

Un ejemplo de esta interrelación se encuentra en el requerimiento de integrar la participación de las familias con un aumento en la calidad de los servicios. Ello es además subrayado por algunos de los especialistas entrevistados para el presente estudio,⁵⁴ quienes consideran que la participación de las familias en los programas de educación y cuidado infantil puede limitar el desbalance entre los mensajes educativos del jardín y las pautas de crianza en el hogar.

Este hecho, junto a los demás puntos de las tendencias señaladas, es especialmente importante en la génesis de las políticas sociales dirigidas al sector, las cuales se desarrollan en estrecha relación con el contexto social de cada país. El vínculo de las políticas con la realidad social se produce principalmente en dos sentidos: a través de la realidad que está llamada a transformar y a través de su dependencia de las condiciones políticas imperantes, la que puede producir una transformación en la manera de enfocar un mismo problema.

La participación del Estado en el diseño de las políticas de apoyo al cuidado infantil

Las políticas sociales, en particular las que tienen como foco la igualdad, pueden constituirse en un mecanismo eficaz para corregir o compensar la desigualdad que produce el mercado en la distribución de recursos. Sin embargo, no siempre lo logran o se lo proponen explícitamente. En

⁵⁴ Ver entrevistas de Hermosilla, Todaro y Romero.

algunos casos, terminan “naturalizando” e institucionalizando las desigualdades de distinto orden, de clase, de género o etnia. Pese a ello, en los regímenes democráticos se espera que las políticas sociales puedan desempeñar un papel fundamental en la transformación de los procesos de estructuración social, provocando cambios en las relaciones entre los géneros desde formas asimétricas y desiguales hacia formas simétricas y equitativas.

La política social se convierte así en un dispositivo gubernamental que permite movilizar recursos de unas esferas a otras mediante un conjunto de procedimientos que construyen y modulan la desigualdad social. La esfera estatal se sirve de dos mecanismos básicos para movilizar los recursos:⁵⁵ Uno de ellos es la *estatalización*, que coloca bajo la administración del Estado determinados bienes o recursos, normalmente definidos como derechos sociales. El otro mecanismo es la *desestatalización*, mediante el cual se trasladan, desde el Estado a las asociaciones voluntarias sin ánimo de lucro o al mercado, la provisión de recursos que realizaba la familia.

En virtud de estos procesos y de los supuestos culturales que están en su base se configuran determinados modelos, en función de la participación y el papel que se le asigna al Estado en la provisión de servicios de cuidado infantil. Siguiendo la caracterización realizada por León (2000), es posible distinguir tres tipos de sistemas de apoyo al cuidado infantil. Cada uno revela su relación con la participación laboral de la mujer, como se aprecia en el Cuadro 30.

Cuadro 30
Modelos de Estado de acuerdo a su participación en el apoyo al cuidado infantil

Modelos	Características
Modelo social-demócrata	Uno de los objetivos centrales del cuidado de los/as niños/as de 0 - 5 años de edad es facilitar la participación laboral de los padres, especialmente de la madre. El acceso a este servicio, provisto principal o exclusivamente por el Estado, es universal y las tasas de participación laboral femenina son altas. Los países del mundo desarrollado son los que utilizan este modelo, en particular los escandinavos (Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia).
Modelo corporativo	El cuidado de los/as niños/as está orientado a maximizar su educación; en este caso, el acceso varía de universal a mayoritario y el servicio es provisto preferentemente por la familia y otras organizaciones de la sociedad civil, correspondiendo al Estado sólo un papel subsidiario. Francia y Alemania utilizan este modelo y presentan tasas relativamente altas de participación laboral femenina.
Modelo de máxima responsabilidad privada	La familia es la que decide el objetivo principal del cuidado de los/as niños/as y escoge la organización encargada de proveer este servicio a través de los mecanismos de mercado. El acceso a este esquema es determinado por el ingreso del hogar y los valores culturales de los padres. El país más representativo de este tipo de sistema de apoyo es Estados Unidos, donde la participación femenina es media (40% - 45%) y uniforme en los diferentes grupos de edad.

Fuente: elaboración propia con base en León (2000).

A partir del análisis de los distintos modelos de Estado en su relación con la provisión de servicios de cuidado infantil y la promoción de la participación laboral femenina, es posible avanzar en el establecimiento de una tipología de las sociedades y las familias, remitiendo a las condiciones

⁵⁵ Las otras esferas de competencia de la política social son la mercantil, la doméstica y la relacional.

Hombre proveedor principal de recursos (modelo intermediario)	No hay una norma claramente establecida en cuanto a los incentivos estatales.	Coexisten elementos contradictorios de los dos modelos anteriores.	
Familia semitradicional		Hombres y mujeres son proveedores, pero continúa asignándose a la mujer la responsabilidad de las tareas domésticas	

Fuente: elaboración propia con base en Batthyány (2004).

Las políticas de apoyo al cuidado infantil en Europa y su relación con la participación laboral femenina

En Europa la familia es aún un proveedor importante de cuidado. Sin embargo, como se veía en la sección anterior, las políticas sociales se han constituido en un apoyo o complemento a las familias en diferentes modos, tratando de redefinir y reestructurar la división de las responsabilidades de cuidado, buscando establecer un nuevo balance entre los proveedores de cuidado: la familia, el mercado y el Estado. En los países de la Unión Europea los regímenes y modalidades de cuidado infantil aseguran la complementariedad entre las instituciones y los procesos económicos y demográficos. Como los procesos y las instituciones cambian, se requiere de esfuerzo para que los regímenes se adapten a estos cambios.

Sin embargo, dado que las ideas y concepciones sobre el cuidado están en el núcleo de las identidades nacionales, los regímenes de cuidado también actúan como incentivos estructurales independientes que influyen sobre los patrones de participación laboral femenina y de fertilidad.

En cuanto al estudio y seguimiento de estos procesos, los especialistas reconocen que en Europa la investigación comparativa sobre las diferencias nacionales en relación con las estrategias de cuidado infantil es relativamente escasa. A esta debilidad se suma el hecho de que pocas veces se toma en consideración la noción de “economía del cuidado”, que permite considerar a todas aquellas personas que al interior del núcleo familiar requieren de atención, particularmente ancianos y niños.

La mayoría de la investigación comparativa sobre el Estado de Bienestar se ha focalizado en la manera y efectividad con que se realizan las transferencias sociales, enfatizando la relación entre el Estado y el mercado. En ese sentido, se han concentrado en el estudio de los sistemas de seguridad social y los efectos de los programas de cuidado infantil sobre la redistribución del ingreso. Sin embargo, las relaciones entre el Estado y la familia y los problemas sociales vinculados a las situaciones específicas de vida han sido menos estudiadas.

En particular, se ha prestado menos atención a las situaciones de dependencia y cómo los servicios de cuidado pueden reducir los costos sociales y económicos de la dependencia. En resumen, una focalización amplia en el cuidado, junto con el hecho de que el cuidado es un área que cambia rápida y continuamente, ha obligado a los investigadores a considerar una aproximación flexible, dada la carencia de estandarizaciones estadísticas y/o falta de datos comparables.

Uno de los estudios comparativos más completos sobre regímenes de cuidado en Europa es el de Bettio y Plantenga (2004). La investigación compara y categoriza las estrategias de cuidado para niños y adultos mayores en diferentes estados miembros de la Unión Europea, las distintas modalidades de proporcionar cuidado, tales como los arreglos familiares, el apoyo financiero y los servicios sociales. De esa forma identifican los distintos modelos de cuidado e investigan sus consecuencias sociales y económicas, así como su efecto en la participación laboral femenina. A continuación se sintetizan sus principales resultados.

Con la finalidad de cubrir la mayor cantidad de modalidades de cuidado existentes, las investigadoras toman en consideración tanto el cuidado formal como el informal. El cuidado *informal* se refiere los servicios de cuidado no regulado, fundamentalmente no pagado (aunque también puede mediar pago) y que se ocupa tanto de niños, ancianos o personas dependientes en general. El cuidado *formal* se define como las provisiones o servicios regulados por la ley y otros arreglos contractuales. En principio, estas provisiones son objetivo tanto de las personas que necesitan cuidado (*care receivers*) como de las personas que proveen cuidado (*care providers or carers*).

Estrategias de cuidado informal y formal: identificando modelos de cuidado

Los países europeos difieren ampliamente en relación a lo que califican como servicios de cuidado informal. Presumiblemente, estas diferencias están relacionadas con las diferencias en cuanto a la historia política y cultural de cada país. Bettio y Plantenga identifican que la organización del cuidado infantil está fuertemente relacionada con los patrones y creencias culturales acerca de la familia.

Como resultado de las pautas culturales, algunos países impulsan políticas altamente restrictivas en esta materia en tanto los/as niños/as son considerados como una responsabilidad fundamentalmente privada, concerniente por tanto a los padres. En consecuencia, los padres pueden ser apoyados económicamente a través de asignaciones para el cuidado infantil y/o de arreglos fiscales para el cuidado de sus hijos. Cualquiera sea el caso, la opción de provisión de cuidado se deposita y permanece en los padres. En otros países las políticas pueden ser menos restrictivas, focalizándose en la provisión de soportes institucionales, sustitutos del cuidado familiar más que en apoyar a las familias.

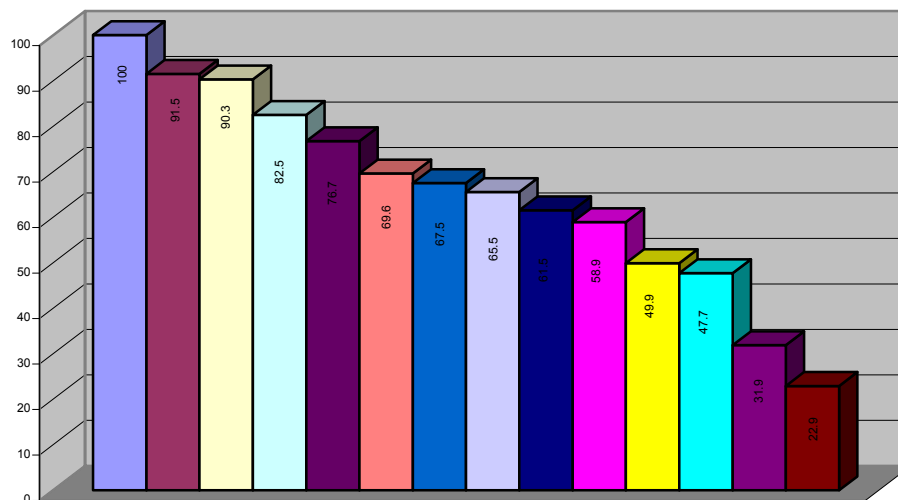
Si se utilizan los datos del *European Community Household Panel*, las investigadoras estiman el nivel de cuidado informal (para niños y ancianos) con base en dos indicadores, en función de los cuales se elabora un índice de intensidad de cuidado informal.⁵⁶ De acuerdo con este índice, los países mediterráneos –Grecia, Italia y España- e Irlanda están dentro de aquellos que más intensivamente utilizan el cuidado informal (ver Gráfico 22). Para Bettio y Plantenga este resultado es esperable dada la importancia y cohesión de la que aún goza la familia en estos países.

Un resultado sorprendente es el de Holanda y el Reino Unido, que obtienen un alto índice de dependencia del cuidado informal. También es sorprendente que Francia y Portugal tengan el mismo bajo nivel de uso del cuidado informal que Finlandia y Dinamarca.

Con respecto a quiénes son los proveedores de cuidado, se obtiene que la posibilidad de que el cuidado sea compartido intergeneracionalmente es mayor en los países donde la cohesión familiar es más fuerte –el sur de Europa, con Italia en la más alta posición- y más baja donde la cohesión es más débil –países nórdicos -.

⁵⁶ El primer indicador ordena a los países según la participación de los adultos en actividades de cuidado, tomando en consideración las diferencias demográficas. El segundo ordena a los países en términos del número de familias en las cuales los proveedores de cuidado no reciben pago (y existen presumiblemente otros miembros de la familia) y aquellas en las cuales los/as niños/as reciben cuidado de alguien además de sus padres. Para obtener una medida relativamente robusta se combinaron los dos indicadores, construyéndose un índice al que se le denominó “Índice de intensidad de cuidado informal”.

Gráfico 22
Índice de intensidad de cuidado informal, Europa, 1996



Fuente: Bettio y Platenga (2004).

En cuanto a la brecha de género en la provisión de cuidado informal, los resultados revelan que hay poca diferencia entre los países, siendo Portugal y Grecia los de mayor brecha, y Dinamarca y Finlandia los más equitativos. En la mayoría de los países el indicador de brecha oscila entre un 70 y 80%, lo que significa que las mujeres dedican tres veces más del tiempo que los hombres a los trabajos de cuidado. Los datos evidencian claramente la persistencia de la división de género en cuanto al trabajo no remunerado en toda Europa. Frente a estos resultados, las autoras concluyen que las políticas estatales podrían ser más exitosas influyendo sobre toda la carga del trabajo de cuidado que en compartir equitativamente el trabajo de cuidado no remunerado entre hombres y mujeres.

La provisión de cuidado formal se sustenta sobre bases más diversas que las del sector de cuidado informal, el cual básicamente dispone del tiempo propio de los proveedores de cuidado. Las fuentes de las que se nutre el cuidado formal pueden ser clasificadas en tres categorías distintas: tiempo libre, apoyo económico y servicios. A partir de esta clasificación, las políticas estatales existentes en Europa se clasifican como sigue:

- Provisiones relacionadas con las condiciones de trabajo, en particular, el cuidado parental, reducción del tiempo de trabajo, pausas de carrera, etc.
- Beneficios monetarios, incluyendo asignaciones familiares, seguridad social, asistencia social y rebajas de impuestos, subsidio al servicio doméstico, etc.
- Beneficios o servicios específicos para el cuidado (servicio de hogares de cuidado para ancianos o guarderías para niños pequeños).

En la práctica, las políticas están frecuentemente mezcladas. En el cuidado parental pagado, por ejemplo, los beneficios monetarios y de tiempo son combinados. Estos beneficios, junto a la provisión de servicios, se utilizan en el caso de los subsidios fiscales dirigidos a reducir el costo de los servicios de cuidado infantil. A pesar de la variedad de combinaciones, es posible identificar ciertas modalidades dentro de este tipo de cuidado en cada uno de los países.

En términos generales, se puede afirmar que en Europa se constata una creciente preocupación por la importancia de las estrategias de cuidado formal para niños, especialmente desde el punto de vista de la familia y el trabajo. El aumento de las tasas de participación laboral femenina, los cambios en la familia y las presiones demográficas de envejecimiento de la población han hecho de la reconciliación entre trabajo y familia uno de los principales tópicos de la agenda social europea. Sin embargo, no existen políticas comunes y la revisión de la literatura disponible pareciera indicar que las provisiones nacionales suelen más bien ser de carácter fragmentado, ocasionalmente inconsistentes, y altamente diversas.

Bettio y Plantenga (2004) amplían los aportes de otros estudios y clasifican a los países de acuerdo a los indicadores de cuidado informal y formal antes explicados.⁵⁷ Los resultados muestran cinco grupos de países, a partir de los cuales se pueden identificar ciertos modelos, como se aprecia en el Cuadro 32.

Cuadro 32
Estrategias de cuidado infantil en Europa

	Países ejemplos	Cuidado informal	Índice de beneficios de descanso	Índice de ayuda económica	Servicios públicos para niños 0 - 3 años
1	Italia Grecia España Portugal Irlanda	Alto Alto Alto Bajo Medio	Medio Bajo Bajo Bajo Bajo	Bajo Bajo Bajo Medio Bajo	Bajo Bajo Bajo Bajo Bajo
2	Reino Unido Holanda	Alto Alto	Bajo Bajo	Medio Medio	Bajo Bajo/Medio
3	Austria Alemania	Medio Medio	Medio Medio	s/i Medio	Bajo Bajo
4	Bélgica Francia	Medio Bajo	Medio Medio	Alto Alto	Medio Medio
5	Dinamarca Finlandia Suecia	Bajo Bajo s/i	Alto Alto Alto	Medio s/i s/i	Alto Medio Alto

s/i: sin información.

Fuente: Bettio y Plantenga, (2004).

El primer grupo incluye los países que parecen delegar todo el manejo del cuidado a la familia. Estos países tienen un índice elevado de cuidado informal, mientras que las modalidades de cuidado formal están insuficientemente desarrolladas. Las familias en estos casos operan como “espacios de compensación social” (*social clearinghouses*) con intensos y diversificados intercambios dentro de las redes familiares. Estos resultados son consistentes con el hecho de que en los países del sur de Europa las transferencias sociales han sido frecuentemente garantizadas para la tercera edad en la forma de pensiones, dándole prioridad de manera sistemática a estos servicios.⁵⁸

En el segundo grupo el cuidado informal también es importante. El elemento específico de este régimen es el tratamiento claramente diferenciado entre el cuidado proporcionado a la infancia y a la tercera edad. Mientras que en los/as niños/as el cuidado está fundamentalmente privatizado y la familia es considerada el proveedor “natural”; para los ancianos existe una mayor intervención colectiva.

El tercer grupo, así como los dos primeros, está caracterizado por una estrategia de cuidado de carácter fundamentalmente privado e informal. Sin embargo, los costos de esta estrategia —en

⁵⁷ Las autoras reconocen los avances de otros estudios en la identificación de modelos de cuidado en Europa. Al respecto citan los trabajos de Antonnen y Sibila (1996), que se focalizan solo en los servicios sociales y el de Esping-Andersen (1999) que se concentra en el rol de la familia en la provisión de bienestar.

⁵⁸ Los casos atípicos dentro del cluster, como Portugal e Irlanda, son analizados en profundidad en Bettio y Plantenga, 2004, p. 101.

términos de ingresos no considerados- son parcialmente compensados por disposiciones de tipo colectivo. El patrón que emerge de este grupo podría ser descrito como un modelo de cuidado privado, con apoyo o soporte público. De este modo, se produce una dependencia sistemática de la familia para la provisión de trabajo de cuidado y servicios, basada en los principios de subsidiaridad. En consecuencia, la familia es estimulada a desempeñar su rol a través de la ayuda o apoyo estatal más que de intervenciones directas.

En el cuarto grupo las estrategias de cuidado formal para niños y ancianos están mejor desarrolladas. Tradicionalmente la prioridad está dada en los servicios de cuidado para los menores y el apoyo económico, mientras que las facilidades o disposiciones de licencias o permisos están relativamente poco desarrolladas. Sin embargo, las facilidades para el descanso han mejorado.

El quinto grupo proporciona niveles de cuidado formal moderados y altos. Una importante característica de este modelo de cuidado es su aproximación universalista, existiendo un amplio rango de provisiones de cuidado de carácter público, las que cubren un extenso segmento de la población. La familia privada desempeña un modesto rol como proveedora de cuidado, mientras que el Estado la sustituye más que la apoya en las tareas de cuidado.

Las autoras de esta clasificación recomiendan precaución, sin embargo, con los resultados debido a que lo que se obtuvo del análisis de clusters no fue lo suficientemente significativo. No obstante, esta agrupación de países ayuda a focalizarse en ciertos aspectos e identificar semejanzas y diferencias. La inclusión del tiempo y los recursos monetarios también ilustra que las provisiones de cuidado forman parte de un “paquete” en el que los servicios sociales son un elemento dentro de la estrategia total de cuidado.

Beneficios sociales y económicos de las políticas de apoyo al cuidado: la relación con la participación laboral femenina

Las diferentes estrategias de cuidado pueden resultar en impactos sociales y económicos diferenciados. Un ejemplo obvio, examinado suficientemente por una gran cantidad de estudios, es el impacto de los servicios de cuidado sobre el empleo y las oportunidades en general de las mujeres.

Desde el lado de la demanda, los cuidados familiares no pagados absorben en la familia servicios de cuidado que podrían, sin embargo, crear empleos en el sector público o privado. En contraste, las provisiones públicas tales como guarderías, jardines infantiles, etc. tienen dos claras ventajas frente a las opciones de las madres de hacerse cargo del cuidado o delegarlo en sus familiares: la oferta pública incrementa la demanda por trabajadores que se hagan cargo del cuidado y es más compatible con los patrones de participación laboral continua y de tiempo completo. Esta es justamente la ventaja comparativa que presentan los países que se ubican en el quinto modelo.

Los sistemas de cuidado no solo interfieren en los patrones de participación laboral sino también en los niveles de pobreza. Los datos al respecto son escasos, pero el estudio de Bettio y Plantenga concluye que las barreras a la participación laboral femenina podrían incrementar el riesgo de que las familias caigan en la pobreza, especialmente en las mujeres separadas. Adicionalmente un bajo nivel de actividad económica incide en un mayor riesgo de pobreza una vez que se alcanza la tercera edad. Esta es otra razón para propiciar un modelo de cuidado que sea compatible con patrones de participación laboral continua, dado que ello puede reducir el riesgo de mayores niveles de pobreza en las mujeres de la tercera edad.

Fuera de la influencia en el empleo y en los niveles de pobreza, el modelo de cuidado influye en la fertilidad. La relación, sin embargo, es más compleja. Los recientes patrones de fertilidad y

participación laboral en Europa cuestionan la tesis tradicional que plantea que la participación laboral femenina tiene un efecto negativo en las tasas de fertilidad. Los patrones actuales pueden ser mejor entendidos haciendo referencia también a los sistemas de cuidado instalados en cada país (*op. cit.* pp. 104-106).

En conclusión, las políticas de apoyo al cuidado traen consigo una serie de beneficios sociales y económicos, entre los cuales se encuentra una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral. Como efecto de estos beneficios se puede potenciar el logro de la igualdad entre hombres y mujeres. Pero hay un elemento en el diseño de estas políticas que puede resultar contradictorio con el objetivo de igualdad: traspasar parte de la responsabilidad sobre el cuidado de las mujeres a las instituciones encargadas del servicio, no implica necesariamente que se promueva una participación equitativa de ambos progenitores en estas tareas. Sería desplazar el problema, pero no atacarlo a fondo. En consecuencia, los diseñadores y gestores de políticas para el cuidado deben tomar en consideración este efecto, evaluando cuáles pueden ser las políticas más adecuadas que favorezcan a la familia en su conjunto, sin sobrecargar a ninguno de sus miembros.

Las políticas de apoyo al cuidado infantil en América Latina

Durante las últimas décadas, y en especial desde la aprobación de la Convención sobre los Derechos del Niño en 1989, los gobiernos de América Latina han ido ampliando su preocupación por el tema de la infancia. Sin embargo, las investigaciones sobre este grupo en la región aún son insuficientes, en especial las relacionadas con los servicios de cuidado y educación inicial.⁵⁹ Particularmente escasas son las aproximaciones de carácter comparativo, generando no pocas dificultades para el estudio en curso. Tal y como se evidencia en el caso europeo, la generación de investigación al respecto es de suma relevancia para contribuir con aportes que permitan alimentar la reflexión en torno al diseño y orientación de la política social en la materia.

En sus inicios la política hacia la infancia tuvo como foco los temas de salud y educación, respondiendo a las urgentes necesidades de la región fruto de la situación de pobreza que afecta a gran parte de su población y con particular énfasis a los/as niños/as. En consecuencia, las acciones tenían como objetivo dar una adecuada alimentación y nutrición a los/as niños/as, junto a una preparación para la integración al nivel básico, considerado como obligatorio.

En la región, las políticas de provisión de servicios de cuidado infantil se han concentrado tradicionalmente en el segmento inmediatamente anterior a la entrada al nivel escolar, es decir, en los/as niños/as entre 4 y 5 años, fundamentalmente de las zonas urbanas. Esta característica guarda relación con la subordinación o dependencia del sistema educativo de las políticas de apoyo a la infancia en América Latina.

Como resultado de esta dependencia, los problemas que más se resaltan tienen que ver con la baja cobertura, el difícil acceso a zonas lejanas, la falta de recursos, la poca pertinencia de los currículos y la poca participación de los padres en el proceso educativo. Frente a estas dificultades han surgido iniciativas privadas y comunitarias de servicios de cuidado infantil, enfocadas por un lado, a superar el problema de la cobertura y, por otro, a responder a necesidades propias de cada contexto. A pesar de las limitaciones de extensión de estas iniciativas, han jugado un importante rol en el debate público al instalar la necesidad de generar estrategias alternativas de cuidado infantil más pertinentes para cada contexto social, más incluyentes de la comunidad e implementadas a un menor costo.

⁵⁹ Educación inicial se denomina al primer nivel del sistema educativo, que corresponde a una determinada etapa de vida de los/as niños/as, superando con ello las nociones restrictivas acerca de la educación como nivel previo a la educación escolar básica, o como intervenciones de tipo temprana (ver Peralta, M. (2005).

Las discusiones relacionadas con la adecuada educación para cada etapa de la vida han cuestionado el concepto de educación preescolar, al considerarlo muy restringido. Lo que está en discusión no es solamente una educación previa a la entrada al sistema básico, sino una educación como derecho fundamental de los/as niños/as desde el nacimiento.

Por otro lado, en la región se han socializado diversos estudios internacionales que presentan los beneficios sociales y económicos de la atención a los/as niños/as entre 0 y 6 años, especialmente para la población más necesitada⁶⁰. En este contexto, los gobiernos han empezado a otorgar mayor importancia a la infancia, proponiéndose destinar más esfuerzos y recursos para el desarrollo de una educación inicial integral, pertinente y en distintas modalidades. Adicionalmente, se plantea como meta de equidad y superación de la pobreza, el logro de la ampliación de cobertura hacia la población excluida y con menores recursos.

Debido a que los gobiernos tradicionalmente han priorizado la atención a los/as niños/as en edad escolar, la cobertura de servicios para niños entre 0 y 5 años es más baja. En varios países no se cuenta con suficiente información sobre la cantidad de población infantil que asiste a la educación inicial, en cualquiera de sus modalidades (Fujimoto-Gómez, 2001). En Uruguay, por ejemplo, un estudio reciente sobre servicios de cuidado infantil (Batthyány, 2004) indica que la cobertura institucional pública para niños entre 0 y 3 años es muy baja (13%), concentrándose en la oferta privada. En los sectores más pobres la prestación de cuidado infantil es llevada a cabo principalmente por las redes informales y familiares no remuneradas. Por el contrario, la cobertura para niños entre 4 y 5 años es mayor (80%), debido a la reforma de 1995 que instauró como obligatoria la educación preescolar para este segmento. La cobertura total de la población entre 0 y 5 años alcanza a un 35%⁶¹. El mismo estudio demuestra que la cobertura de servicios de cuidado infantil es superior en la capital que en el resto del país.

La información disponible para otros países es menos detallada. En Colombia, la cobertura preescolar⁶² alcanza a un 35,2 %, pero no hay información desagregada por zonas. Sin embargo, el desarrollo de las modalidades no convencionales de atención a la infancia indica que éstas se han originado precisamente en zonas marginales y de alto riesgo, en donde la educación pública no llegaba. La información para México⁶³ indica que la matrícula de niños entre 3 y 5 años en educación preescolar en 2001 - 2002 alcanzaba un 52,8%. Según información del Ministerio de Educación de México, en promedio se atiende al 82,4% de la población de cinco años, 57,4 % de cuatro y sólo 17,3 % de niños de tres años.

En Nicaragua⁶⁴ los servicios de cuidado y atención a la infancia para el año 2003 cubrían una población total de 187.709 niños de entre 3 y 6 años, en todos los niveles, concentrándose en el último nivel correspondiente a los 5 y 6 años, según información del Ministerio de Educación del país.

En Venezuela, siguiendo sus metas de ampliación de cobertura, según información del Ministerio de Educación,⁶⁵ se brindó atención a 1.078.769 niño(as) de 0 a 6 años, que estaban incorporados a la institución educativa. Mediante la atención no convencional se atendieron 103.500 niños(as) menores de 6 años de los sectores más necesitados, no incorporados a las instituciones educativas. Sin embargo, la información entregada por las páginas web de los ministerios de educación no coincide con aquella sistematizada en estudios de organismos internacionales encargados del tema de educación.

⁶⁰ Es el caso de las investigaciones longitudinales hechas en Estados Unidos, tales como *The Perry Preschool Study*.

⁶¹ Datos para 1999.

⁶² En página web: <http://www.mineducacion.gov.co/prensa/altableiro/altableiro.asp?id=171&numero=17>

⁶³ En página web: <http://basica.sep.gob.mx/DGDGIE/gestion/preescolar/sitiosinteres.htm>

⁶⁴ En página web: <http://www.mecd.gob.ni/preesc01.asp>

⁶⁵ En página web: <http://www.me.gov.ve/modules.php?name=Conteni2&pa=showpagina&pid=326>

Si la información comparativa disponible es escasa, la que existe es contradictoria. En el Informe de *Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo* (UNESCO, 2005) se encuentran las tasas brutas de escolarización en la enseñanza pre-primaria y primaria de distintos países. De acuerdo a estos datos es posible advertir una inconsistencia respecto de las tasas para los países de América Latina. El Cuadro 33 presenta información para países de la región con relación a las tasas brutas de escolarización en la educación primaria, sin información para la educación pre-primaria. Sin embargo, en otro documento del informe de UNESCO se presentan las tasas de brutas de escolarización en la enseñanza pre-primaria, y coinciden con las TBE en la enseñanza primaria en el cuadro anterior.⁶⁶

Cuadro 33
Educación para la infancia temprana en América Latina, 2001

País	Grupo de edad	Tasa bruta de escolarización educación primaria (%)	Tasa bruta de escolarización en la atención y educación en la primera infancia	Nuevos alumnos ingresados en primaria que han recibido educación pre-primaria (%)
Argentina	3-5	60,6	s/i	89,7
Bolivia	4-5	46,5	s/i	59,2
Brasil	4-6	67,3	s/i	s/i
Chile	3-5	77,5	s/i	s/i
Colombia	3-5	36,6	s/i	s/i
México	4-5	75,8	s/i	s/i
Nicaragua	3-6	25,9	s/i	s/i
Paraguay	3-5	30,3	s/i	s/i
Perú	3-5	60,3	s/i	66,9
Uruguay	3-5	62,7	s/i	80,9
Venezuela	3-5	51,6	s/i	s/i

s/i: sin información.

Fuente: UNESCO, 2005.

Según la ubicación geográfica, es posible inferir que los servicios de cuidado y educación para la infancia, de carácter formal, se concentran mayormente en las áreas urbanas, con oferta pública y privada, predominando las modalidades convencionales. Por su parte, en las áreas rurales predominan los servicios no convencionales, precisamente por responder a las necesidades territoriales y ofrecerse a un bajo costo.

Las modalidades o estrategias de apoyo a la infancia, en especial las destinadas a la educación inicial, tienen distintas fuentes de financiamiento. Según los aportes públicos dirigidos a los programas de atención a la infancia se puede dilucidar la importancia de estos servicios para los Estados. En América Latina, a pesar de la poca información al respecto, es posible inferir que los recursos que aportan los gobiernos son escasos, debido principalmente a la prioridad en el nivel básico y a los niveles diferenciados de desarrollo de cada uno de los países. Por este motivo, la participación de privados y de la sociedad civil es de vital importancia, propiciándose con ello un tipo de financiamiento compartido de los programas de educación inicial en la región.

Según Fujimoto-Gómez (2000) las principales fuentes de recursos utilizadas en la región para los servicios de cuidado y educación infantil han venido de los aportes públicos, principalmente destinados a los servicios tradicionales y en menor medida a los no convencionales. También ha contribuido la inversión privada, fundamentalmente concentrada en los servicios convencionales. A ello se suman los aportes comunitarios, focalizados en los servicios no convencionales.

⁶⁶ Informe de Seguimiento de la ETP en el mundo 2005. Educación para Todos. El imperativo de la calidad. Panorama Regional América Latina y el Caribe. “Una selección de indicadores de educación (2001)”. Disponible en: http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/informe_ept_2005_panorama_regional_america_latina_caribe.pdf.

En algunos países de América Latina se han incorporado estrategias no convencionales para solucionar el problema del cuidado de los/as niños/as cuyos padres trabajan, especialmente las madres, como una manera de mejorar las condiciones de vida de las familias. Chile, por ejemplo, ha creado el Programa "Centros de Atención a Hijos de Mujeres Temporeras" que entrega alimento, cuidado y recreación a los/as niños/as mientras sus madres trabajan.⁶⁷ En Guatemala, se han creado centros de cuidado infantil en algunas empresas maquiladoras.⁶⁸ Perú tiene dentro de sus lineamientos de política la promoción de organización de servicios de cuidado infantil en todos los centros laborales, públicos, privados y comunales.⁶⁹

Sin embargo, y a pesar de la preocupación creciente por el tema del cuidado infantil y su incidencia en la participación laboral femenina, los estudios en América Latina son escasos. No obstante, es posible advertir que los Estados latinoamericanos, que habían modificado su estructura de servicios por las reformas de la década de los ochenta, comienzan a tomar como una preocupación propia la responsabilidad del cuidado y la educación inicial para la infancia temprana, trasladándose desde el modelo de responsabilidad privada al corporativo.

Los sistemas de cuidado infantil como apoyo a la participación laboral femenina en América Latina: las modalidades no convencionales

Por lo general las investigaciones sobre infancia y programas de cuidado infantil en la región están enfocadas, principalmente, a generar conciencia sobre la importancia de la atención integral y de la educación inicial en el desarrollo de los/as niños/as. Sólo secundariamente se refieren a la incidencia de estos programas en la participación laboral femenina de los países. En tal sentido, se advierten pocos programas de atención a la infancia, destinados a resolver también el problema de las madres trabajadoras o a aumentar la participación laboral femenina. Antes bien, se trata de políticas pensadas en la infancia en situación de riesgo (pobreza, exclusión social, vulnerabilidad) y prioritariamente hacia el segmento etario entre 3 y 6 años.

A causa de este panorama insuficiente de servicios de cuidado infantil han surgido las llamadas modalidades de cuidado infantil no convencionales o alternativas a las otorgadas por los sistemas educativos. Su origen ha sido de carácter social, esto es, la misma comunidad ha generado estas modalidades como respuesta a sus propias necesidades, en alianza con ONGs e instituciones religiosas, principalmente.

Con la demostración de sus bondades en la solución al cuidado infantil, los gobiernos han tendido a hacerse parte de su desarrollo, integrando con ello el componente educativo y extendiendo la educación inicial hacia la población más marginada. La participación de los gobiernos en la prestación de estos servicios se da como proveedores, financistas o bien participando en el dictamen de normas de calidad.

En la última década, las ventajas que presentan las modalidades no convencionales de atención a la infancia han sido ampliamente documentadas⁷⁰. Las más importantes se refieren a los bajos costos asociados con su implementación, lo que favorecería la ampliación de la cobertura a los

⁶⁷ En página web: <http://www.sernam.gov.cl/publico/noticia.php?not=22>

⁶⁸ Proyecto Mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila en Centroamérica. Informe de avance enero - junio 2001, http://ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit_igu/poloit/estra/maqui/xii.htm

⁶⁹ En página web: http://www.minsa.gob.pe/ocom/notaantior.asp?np_codigo=2094

⁷⁰ Ver por ejemplo, Fujimoto-Gómez, Gaby "La educación no formal: experiencias latinoamericanas de atención a la infancia: la no-escolarización como alternativa," en Congreso Mundial de lecto-escritura, 2000, disponible en sitio web http://www.waece.org/web_nuevo_concepto/d141.htm, y Lira, M. Costos de los programas de educación preescolar no convencionales en América Latina. Revisión de estudios. CEDEP, Chile, 1994.

lugares más desprotegidos, además de la flexibilidad para adecuarse y responder a las necesidades y realidades de los usuarios.

En este sentido, frente a una necesidad explícita como el problema del cuidado de los/as niños/as cuyos padres trabajan, la solución puede encontrarse más fácilmente en la prestación de estas modalidades, que entregan cuidado junto a un currículo educativo. No obstante, la concentración de esfuerzos por resolver esta necesidad social puede llevar a olvidar el derecho de los/as niños/as a recibir, junto con el cuidado, una buena educación⁷¹. Es necesario que ambos se complementen. Tal es el caso de algunas experiencias que han sido exitosas en términos de ampliación de cobertura, convirtiéndose en programas de alta demanda, pero que no necesariamente han ido de la mano de la calidad.

La información disponible sobre programas de cuidado infantil y de educación inicial no contiene datos sistemáticos y confiables sobre la proporción de madres que trabajan y que se benefician de estos programas. La falta de información es una de las principales dificultades para análisis más profundos sobre sus potencialidades y limitaciones. El Cuadro 34 resume los distintos programas de cuidado y educación en la región para niños/as en situación de riesgo y/o cuyas madres trabajan, en función de varios indicadores.

Un estudio sobre los costos de los programas no convencionales de educación preescolar en América Latina (Lira, 1994) critica que, por lo general, la información sobre los costos de los programas no siempre se incluye en los informes, debido principalmente a la dificultad de calcularlos. También esto puede ser consecuencia de las resistencias de las personas responsables por entregar esa información por la desconfianza sobre la utilización de los datos.

Lo cierto es que hasta ahora la información sobre los costos de los programas no convencionales de atención a la infancia en América Latina es escasa.⁷² De todas formas, es posible establecer los componentes necesarios para la implementación y la operación de un programa, con lo cual cada país determinaría el gasto requerido y de qué manera sería financiado.

⁷¹ Esta es una de las preocupaciones del Hogar de Cristo en Chile, que en la provisión de cuidado infantil transitorio busca la implementación de un currículo educativo pertinente, adecuado al tiempo y espacio en que se encuentran los/as niños/as.

⁷² El único estudio a nivel latinoamericano encontrado al respecto es el de Lira (1994) “Costos de los programas de educación preescolar no convencional en América Latina: revisión de estudios”. Información más reciente sobre costos de modalidades de atención a la infancia en América Latina no se encuentra totalmente sistematizada; se podría decir que más bien se trata de información que manejan internamente los organismos encargados de la implementación de cada programa. Este es el caso del Hogar de Cristo en Chile, que cuenta con un estudio realizado por la Pontificia U. Católica llamado “Evaluación social de programas para lactantes y niños en edad preescolar” y su última publicación llamada “Orientaciones para el trabajo con párvulos en condiciones de marginalidad social” (2005) donde se da cuenta de los costos de implementación de sus programas. No fue posible tener acceso a otros estudios encontrados durante la revisión bibliográfica que suponemos contienen información relevante acerca de los costos de modalidades de atención a la infancia, como por ejemplo, el “Estudio comparativo de diversas estrategias y modalidades de cuidado infantil no convencionales”, el “Análisis de sistemas de cuidado de hijos de mujeres trabajadoras”, y “Estimación del costo unitario de una sala cuna estándar nivel país y regiones”; todos documentos de circulación interna del Sernam. Estos títulos fueron encontrados en el documento de trabajo n° 87 “Estudios realizados por el Servicio Nacional de la Mujer entre los años 1992 – 2003” disponible en sitio web www.sernam.cl/estudios/abstracts/15.htm

Cuadro 34
Programas de cuidado y educación para la infancia temprana en América Latina

Programa y país	Proveedor	Enfoque	Beneficiarios	Lugar	Persona a cargo	Financiamiento	Evaluaciones
PERU: Hogares educativos	ONG	Prestación de servicio de cuidado a hijos de madres trabajadoras y participación de la comunidad	Niños de 0 a 3 años de zonas urbanas	Casa particular madre educadora	Mujer capacitada	Compartido, recibe subvención alimenticia. Padres aportan pago simbólico.	Autoevaluación arroja buenos indicadores de impacto
COLOMBIA: Hogares comunitarios	ICBF	Prestación de servicio de cuidado a niños en riesgo y cuyas madres trabajan	0 a 7 años urbanos y rurales	Casa particular madre educadora	Madre capacitada	Compartido, Estado, empresas, padres	Autoevaluación arroja dificultades de viviendas y madres comunitarias
COLOMBIA: Hogares múltiples	ICBF	Prestación de servicio de cuidado y educación a niños en riesgo y cuyas madres trabajan	s/i	Centros comunitarios	Madre capacitada	Compartido, Estado, empresas, padres	No existe
MÉXICO	CONAFE	Prestación de servicio de cuidado pertinente en comunidades de baja cobertura	3 a 6 años	Centros comunitarios	Voluntarios	Organizaciones públicas y privadas	Autoevaluación indica ampliación de cobertura, dificultades por la rotación de personal

s/i: sin información.

Fuente: elaboración propia con base en sistematización UNICEF (2005).

Según Eming (1994) los gastos en la implementación de un programa se pueden dividir en:

- Un lugar para la prestación del servicio, que cumpla con ciertos requisitos básicos de seguridad, espacio, instalaciones sanitarias, cocina.
- Materiales para el trabajo con los/as niños/as.
- Alimentos para los/as niños/as.
- Personal a cargo de los/as niños/as, sueldo y capacitación.
- Supervisión para asegurar la eficacia del programa.
- Evaluación de impacto incluida en el diseño del programa.

Los gastos en cada uno de estos componentes son los costos directos de la implementación. Invertir en cada uno de ellos es de vital importancia, pues los logros en el bienestar de los/as niños/as están directamente asociados. Sin embargo, no es posible evaluar un programa teniendo en cuenta solamente los costos de su implementación. Se debe considerar además la efectividad del programa y los beneficios asociados.

Uno de los costos que requiere de mayor atención es el del personal a cargo de los/as niños/as. Según Lira (1994) los programas más efectivos serían aquellos en donde la calidad del personal educativo es alta, existe una adecuada capacitación y una tasa de adultos por niño/a suficiente. Es decir, desde el punto de vista educativo, el personal a cargo de los/as niños/as es el que mayormente explicaría la varianza entre éstos, no así el lugar ni los materiales. Esta consideración podría llevar a pensar dos cosas: que la educación y el cuidado de los/as niños/as deben estar a cargo de un profesional y que es posible reducir los costos en las otras áreas.

Con respecto a lo primero, hay que mencionar que la mayoría de los programas no convencionales de atención a la infancia suelen tener a cargo de los/as niños/as personal no profesional, como madres cuidadoras y voluntarios. Si bien no son profesionales necesariamente, no es menos cierto que las capacidades de estas personas también marcan la diferencia. Por esta razón es que se insiste en la capacitación constante de los adultos a cargo. Así, mientras el costo de los sueldos puede ser bajo por la utilización de personal voluntario, el costo de la capacitación puede ser en muchos casos más alto, pues las personas generalmente van rotando o necesitan capacitación permanente. Como se verá, el gasto en personal capacitado es muy importante para los resultados que puedan tener los/as niños/as, especialmente los más pobres.

Con respecto a lo segundo, es preciso advertir que la reducción de los costos en las otras áreas, tales como lugar o materiales, no necesariamente significa que el programa sea exitoso. Por lo general, los costos de los programas no convencionales que se desarrollan en los hogares de las madres, en cuanto a infraestructura podrían considerarse más bajos que los programas que requieren de la construcción de un determinado lugar. Pero es muy importante que las condiciones físicas del hogar sean las apropiadas, por lo cual muchas veces es necesario incurrir en gastos de remodelaciones o nuevas instalaciones.

Los gastos de supervisión y evaluación son también importantes, pues un programa de bajo costo no necesariamente arrojaría resultados de buena calidad. De acuerdo a una evaluación de impacto que se realizó en 1996 a los Hogares Comunitarios de Colombia, se cumplía muy bien el objetivo de focalización de la población y tenían una amplia cobertura, pero presentaban serias deficiencias en la calidad. Los hogares no mostraban tener las condiciones básicas, por lo que se prefirió construir hogares múltiples donde se recibirían a los/as niños/as que asistían anteriormente a los hogares comunitarios.

La evaluación también evidenció deficiencias en los aspectos pedagógicos; como resultado, se replantearon los requisitos de escolaridad alcanzados y niveles de capacitación exigidos a las madres comunitarias para el adecuado funcionamiento de los programas (UNICEF, 2005). Al mismo tiempo, quedó en evidencia la importancia de que exista una evaluación de impacto, así como la difusión de sus resultados, para poder determinar la efectividad del programa en el bienestar de los/as niños/as y la viabilidad de implementación en otros lugares.

Teniendo en cuenta los componentes del costo de implementación de un programa, se planteó la necesidad de disponer de información acerca del porcentaje de los recursos destinados a cada una de las líneas de acción que el programa debe seguir. De esta forma se podría saber con mayor claridad cuánto se destina a las acciones de formación, nutrición y educación. Luego, con toda esta información sería posible calcular los costos por niño/a. Este valor permite estimar el costo de un aumento de cobertura en un contexto similar, multiplicándolo por la población estimada.

Lira (1994) advierte, sin embargo, que siempre hay que tener en cuenta que la existencia de costos variables podría aumentar el valor de implementación de un programa cuando se quiera ampliar la cobertura a poblaciones muy lejanas o de difícil acceso. Esto implica destinar mayores recursos en acceso, personal, capacitación, administración y coordinación. La utilización del indicador de costo por niño/a también permite comparar programas identificando cuál es más barato, siempre que cuenten con las mismas líneas de acción.

Con estas recomendaciones es posible entonces concluir que cada programa debe tener detallado los requerimientos para su operación así como sus líneas de acción para que de esta forma sea posible estimar los costos que le significaría a un determinado gobierno o institución llevar a cabo el programa, de acuerdo a los valores de mercado. Por otro lado, la información acerca de las evaluaciones a los programas también es de máxima utilidad pues sirve para conocer sus logros y debilidades, dando cuenta de la efectividad del programa en el cumplimiento de sus objetivos y en la calidad del servicio prestado.

Ahora bien, en cuanto a la calidad del programa, la evaluación se vuelve más compleja, implicando mediciones tanto de las condiciones en las que se desarrolla el programa (infraestructura, materiales) como de los resultados que obtienen los/as niños/as. En América Latina no existen estudios sistemáticos o comparativos acerca de la calidad de la educación inicial en las modalidades no convencionales.

En principio es posible inferir que los criterios de calidad de un programa están dados por los logros en el desarrollo pedagógico de los/as niños/as. Los indicadores de éxito del programa en muchos casos pueden subestimar su nivel de calidad pues los beneficios de la educación inicial también son de largo plazo. Sin perjuicio de lo anterior, los resultados en los/as niños/as tienen que ser evidentes para demostrar que el programa fue de calidad, al tiempo que se demuestra la calidad del agente educativo y del currículo implementado.

La revisión de programas de cuidado para niños cuyos padres trabajan indica que efectivamente no siempre se informa sobre los costos, aún cuando sí existe información detallada sobre las líneas de acción de los programas y los elementos que hacen posible su implementación. La evaluación de impacto siempre indica los efectos en los/as niños/as y en las personas a cargo, pero no da cuenta del impacto en la estimulación de la participación laboral femenina.

Demanda de cuidado infantil en Chile.

Los cambios sociodemográficos y su impacto en la infancia: la situación de los/as niño/as en edad pre-escolar

La infancia, definida como la etapa comprendida entre los 0 y los 17 años y 11 meses de edad, ha experimentado cambios importantes en relación con su composición sociodemográfica. Ha pasado a constituirse en un actor relevante para las políticas sociales, en particular, después de la firma de Chile de la Convención de los Derechos del Niño a principios de la década del noventa. Para efectos de este estudio, sin embargo, interesa particularmente lo acontecido con la población infantil en edad preescolar.

Al respecto, vale la pena destacar que la población infantil por grupo de edad ha sufrido variaciones entre 1990 y el año 2000. La población en edad preescolar disminuyó, mientras que la proporción entre 6 y 18 años aumentó.⁷³ En general, la proporción de niños es mayor que la de niñas, diferencia que va disminuyendo con la edad. La proporción de niños y niñas pertenecientes a

⁷³ MIDEPLAN, *Situación de la infancia en Chile*, Doc. No. 10, abril 2002, p. 9.

los dos quintiles más pobres de la población es considerablemente mayor a la población de 18 años y más, que se ubica en los mismos quintiles. Por su parte, los niños y niñas que pertenecen al quinto quintil representan aproximadamente un tercio de la población del primer quintil.

En relación con la situación socioeconómica de la población infantil se observa una disminución significativamente mayor de los niveles de pobreza e indigencia en relación con la población adulta para el periodo 1990-2000. Una tendencia similar se constató al interior de la población infantil para todos los grupos de edad, registrándose una baja levemente más pronunciada en el grupo de 2-5 años.⁷⁴ A pesar de esta disminución, persiste la tendencia de mayores niveles de pobreza en los niños preescolares que en los adolescentes. Particularmente, en el grupo entre 0-1 año se registra la mayor incidencia de pobreza en relación con el resto de los tramos etarios en que se clasifica la población infantil.⁷⁵

En cuanto a la situación de los hogares, se observa una mayor incidencia de la pobreza y la indigencia en aquellos hogares que tienen niños, a pesar de la disminución significativa registrada en este indicador entre 1990 y 2000. En particular, los hogares pobres e indigentes con niños en 1990 representaban el 43,5%, mientras que en el año 2000 habían bajado a un 23,2%. Para el año 2000 la brecha de pobreza entre los hogares con niños y los sin niños disminuyó significativamente.⁷⁶ Los niveles de pobreza en los hogares con niños aumentan en aquellos que poseen jefatura femenina.

Por su parte, la tasa de participación de los jefes de hogar con niños y niñas entre 1990 y el 2000 fue significativamente mayor que la exhibida por los jefes de hogar sin niños/as. Esta tendencia se comportó de manera similar independientemente del sexo del jefe de hogar. Sin embargo, vale la pena destacar que en el periodo se produjo un incremento importante de la participación laboral en los hogares con niños que poseían jefatura femenina.

Asistencia a establecimiento escolar de los/as niño/as menores de seis años según quintil de ingreso

Prácticamente la totalidad de los/as niño/as entre 0 y 3 años no asiste a ningún tipo de establecimiento escolar, sin que se reporten diferencias significativas entre quintiles de ingreso. Esta situación pudiera estar anticipando que la no asistencia a establecimientos educacionales en estas edades no es atribuible, exclusiva y fundamentalmente, a un problema en la oferta y cobertura de los servicios de educación y cuidado infantil. Como se observa en el Cuadro 35, es a partir de los tres años cuando se produce un ligero aumento de la asistencia de niño/as a establecimientos escolares. En estas edades comienzan a verificarse diferencias en la asistencia dependiendo del quintil de ingreso. En los quintiles más altos se registran los porcentajes mayores de asistencia a establecimientos escolares.

Al explorar las razones por las cuales los/as niño/as no asisten a los establecimientos educacionales aparecen resultados interesantes. La gran mayoría de las madres declara no enviar a sus hijos a un establecimiento educacional por considerar que no tienen edad suficiente para ello. Los porcentajes más altos se encuentran en el tramo entre 0 a 3 años y no se observan diferencias significativas entre los quintiles de ingreso.

⁷⁴ Ibid., p. 18.

⁷⁵ Los tramos etarios en que se divide la población infantil son: 0-1, 2-5, 6-12 y 13-18.

⁷⁶ MIDEPLAN, op. cit., p. 26.

Cuadro 35
No asistencia a establecimiento escolar de los niños/as menores de 6 años
según quintil de ingreso, 2003

Quintil de ingreso familiar	Niños/as (%)					
	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5-6
1	99	98	91	76	56	30
2	100	98	90	75	54	21
3	98	94	88	73	47	23
4	99	91	91	73	45	18
5	95	90	74	58	25	11
Total	99	96	88	73	48	22

Fuente: CASEN, 2000.

Lo antes dicho pudiera estar denotando la existencia de dos fenómenos de sumo interés para el presente estudio por su eventual relación con la participación laboral femenina. El primero de ellos tiene relación con un problema de carácter metodológico, referido a la forma en que se formula la pregunta en la encuesta CASEN. Atendiendo a este criterio es importante aclarar lo siguiente. En primer lugar, las alternativas de respuesta han ido variando desde 1990 a la fecha, por lo que las posibilidades de comparación se reducen significativamente. El Cuadro 36 da cuenta de esta variación.

En segundo lugar, al analizar el problema de la asistencia al establecimiento educacional desde el punto de vista de la participación laboral femenina pareciera que la formulación de la pregunta y sus respectivas categorías de respuesta no fueran las apropiadas para diagnosticar con claridad la demanda por los servicios de cuidado y educación infantil.

Tal como está enunciada la pregunta deja traslucir el segundo fenómeno aludido, que corresponde a un problema de carácter sociocultural referido a la percepción subjetiva de las madres sobre la edad ideal para que los hijos/as asistan a un establecimiento educacional. Mirado desde el punto de vista de las necesidades educativas de los/as niño/as, en la percepción de sus madres la asistencia a un establecimiento educacional tiene sentido a partir de los cuatro años de edad. Sobre esta materia tampoco se registran diferencias significativas entre los quintiles de ingreso.

Cuadro 36
Alternativas de respuestas a la pregunta:
Razones de no asistencia a establecimiento escolar de los/as niño/as
Encuestas CASEN

	En relación con la demanda	En relación con la oferta
1990	• No tiene edad	• No existe establecimiento cercano • No existe cupo en establecimiento • Dificultad de acceso • Dificultad económica • Requiere establecimiento especial
2000	• No tiene edad suficiente	• No existe establecimiento cercano • No existe cupo en establecimiento

2003

- No es necesario porque lo cuidan en la casa
- No le interesa
- No tiene edad suficiente
- No es necesario porque lo cuidan en la casa
- Dificultad de acceso o *movilización*
- Horario inconveniente
- Dificultad económica
- Requiere establecimiento especial
- No existe establecimiento cercano/
- Problemas de movilización
- Problemas económicos
- Problemas de salud
- Otras razones

Fuente: elaboración propia.

Como segunda razón de importancia para que los/as niños/as no asistan a un establecimiento educacional, las madres dicen no tener necesidad de este tipo de servicios, debido a la existencia de alguna persona que lo cuida en casa. La inexistencia de establecimientos cercanos o problemas de movilización, las dificultades económicas y problemas de salud no se mencionan como razones de peso para no enviar los/as niños/as a un establecimiento educacional.

En resumen, las razones de no asistencia a un establecimiento educacional aparecen más relacionadas con la demanda que con la oferta y este comportamiento ha sido muy similar desde 1990 (Cuadro 37). Sin embargo, se registra un aumento de las razones relacionados con la oferta, lo que podría estar indicando una mayor necesidad y uso de los servicios de educación y cuidado infantil, lo que es coherente con el aumento de la participación laboral femenina en el mismo periodo. Al mismo tiempo podría estar anticipando un cambio cultural en la valoración positiva de la educación preescolar.

Cuadro 37
Razones de no asistencia a establecimiento educacional, 1990 y 2000
(Menores de 6 años)

Razones	1990 %	2000 %
Relacionadas con la oferta	2,5	7,5
Relacionadas con la demanda	97,4	90,2
Otras	0,1	2,2

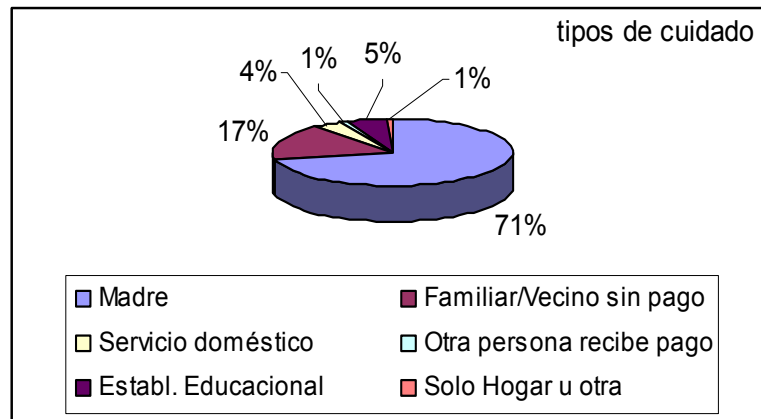
Fuente: MIDEPLAN, Situación de la infancia en Chile, 2000.

Los tipos de cuidado infantil de los/as niño/as menores de 6 años en Chile⁷⁷

El tipo de cuidado infantil más utilizado, sin distinciones significativas entre las edades y niveles de ingreso, es el proporcionado directamente por la madre (Gráfico 23). Después de la madre, las redes informales, basadas en la reciprocidad, se constituyen en los proveedores de cuidado más importantes. Son los familiares o vecinos, sin mediación de pago, los que aparecen como el segundo tipo de cuidado más utilizado en los hogares chilenos, pero en una proporción bastante inferior a la obtenida por la madre.

⁷⁷ No existen datos para el año 2003. Ello se explica por la no inclusión, por razones desconocidas, de las preguntas relacionadas con el tema en la Encuesta CASEN, 2003. Por esta razón, los resultados que se muestran en esta sección corresponden al año 2000.

Gráfico 23
Tipos de cuidado infantil
(Niños/as menores de 11 años)



Fuente: elaboración propia con base en CASEN, 2000

Al analizar los tipos de cuidado infantil de menores de 6 años según los quintiles de ingreso se detectan diferencias importantes, aunque la madre sigue siendo la institución cuidadora por excelencia en todos los niveles de ingreso. En los quintiles más bajos además de la madre, el cuidado de los menores es proporcionado por las redes informales, basadas en la reciprocidad, esto es, familiares y vecinos, sin mediación de pago. Hay que destacar, no obstante, que en el primer quintil el uso de estas redes es menor, elevándose el porcentaje de cuidado proporcionado por la madre a un 85%. Los establecimientos educacionales son la otra modalidad utilizada pero en una proporción muy baja (menos del 5%).

A partir del tercer quintil aparece un uso más intensivo de las redes informales, incluyéndose las modalidades pagadas. Al mismo tiempo se produce una disminución de la importancia del cuidado proporcionado por la madre, particularmente en el último quintil, donde se aprecia un uso mayor de otro tipo de modalidad de cuidado: el servicio doméstico. En el quintil de más altos ingresos el servicio doméstico es más usado que las redes informales basadas en la reciprocidad.

En estos quintiles se produce además un uso mayor de establecimientos educacionales que en los quintiles más bajos, pero su peso es poco significativo si se le compara con las modalidades antes mencionadas. Esta situación puede producirse, presumiblemente, por la necesidad de fortalecer la dimensión educativa de los/as niños/as que quedan al cuidado del servicio doméstico.

El tipo de cuidado infantil condiciona la participación laboral de la mujer, tal como se puede apreciar en el Cuadro 38. Las mujeres encargadas principales del cuidado de los hijos participan menos del mercado laboral que aquellas que cuentan con apoyo de las redes informales pagadas o basadas en la reciprocidad. Sin embargo, este condicionamiento sufre variaciones importantes dependiendo del quintil de ingreso.

En los quintiles más altos se logra una mayor participación de las mujeres que declaran ser las principales cuidadoras de sus hijos, más que duplicando la participación de sus pares del primer quintil de ingreso. Estos resultados permiten suponer que probablemente las mujeres de los quintiles altos cuentan con mayores niveles de flexibilidad para insertarse en el mercado laboral, al tiempo que continúan haciéndose cargo del cuidado de los hijos. A pesar de las diferencias entre los

quintiles de ingresos, las mujeres que mejor logran insertarse en el mercado laboral son quienes cuentan con algún tipo de apoyo para el cuidado de sus hijos.

Cuadro 38
Participación laboral femenina según tipos de cuidado de los/as niños/as
menores de 6 años y quintil de ingreso familiar

Tipo de cuidado	Tasas de participación laboral femenina según quintil de ingreso familiar (%)				
	I.	II.	III.	IV.	V.
Madre	16	22	25	36	41
Familiar vecino sin pago	66	80	87	92	95
Servicio doméstico	95	100	86	97	91
Otra persona recibe pago	75	87	96	100	87
Establecimiento educacional	57	73	82	88	96
Solo hogar u otra	63	92	64	87	58

Fuente: elaboración propia con base en CASEN, 2000.

El desempleo, por su parte, afecta fundamentalmente a aquellas mujeres cuyos hijos son cuidados fundamentalmente por ellas. Sin embargo, la tasa de desempleo disminuye progresivamente dentro de este grupo, desde un 50% en el primer quintil de ingreso hasta un 6% en el quinto quintil. No hay que olvidar que es precisamente en este quintil donde se logran las mejores tasas de participación laboral.

Los tipos de cuidado infantil basados fundamentalmente en las redes informales pagadas, así como el servicio doméstico son utilizados por los hogares que en promedio reciben mayores ingresos; mientras que los hogares con menos ingresos utilizan como tipo de cuidado aquel proporcionado por la madre y las redes informales basadas en la reciprocidad, fundamentalmente. Quienes utilizan la modalidad de establecimiento educacional son hogares que perciben ingresos medios.

Las estrategias de cuidado infantil varían según el oficio de la madre. Las mujeres que trabajan en oficios menos calificados, con excepción de aquellas empleadas por ministerios y poder ejecutivo, son las que más se ocupan, directamente, del cuidado de sus hijos. En cambio, las que tienen oficios que requieren mayor nivel de calificación delegan el cuidado en las redes informales basadas en la reciprocidad y en el servicio doméstico. Las mujeres que pertenecen a las Fuerzas Armadas y las técnicas y profesionales de nivel medio son las que más utilizan los servicios educacionales. Curiosamente, las mujeres profesionales y científicas hacen uso de este tipo de modalidad en menor proporción que las trabajadoras no calificadas.

Tipos de cuidado infantil de los/as niño/as menores de 6 años, según región y tipo de residencia

Al analizar el comportamiento del cuidado infantil por regiones se observa que el cuidado proporcionado por la mujer sigue siendo el tipo privilegiado de modalidad utilizada. Sin embargo,

en la región metropolitana y en la duodécima la utilización de las redes basadas en la solidaridad tiene un peso importante.

Al considerar el peso de las modalidades de cuidado externo (aquellos cuidados no proporcionados directamente por la madre) aparece el uso de estas redes como el principal tipo de cuidado utilizado a lo largo del país, seguido del servicio doméstico y los establecimientos educacionales, ambos usados en la misma proporción. Sin embargo, el uso de estas modalidades es diferenciado por región. El servicio doméstico es más utilizado en las regiones II, IV, VIII, XI y Metropolitana, mientras que los establecimientos educacionales son preferidos por las regiones I, III, VII, IX y XII.

Aunque la madre sigue siendo el tipo de cuidado más utilizado, en las zonas rurales (87%) se observa un mayor uso de él que en las zonas urbanas (70%), tal como se aprecia en el Cuadro 39.

Cuadro 39
Tipos de cuidado infantil según lugar de residencia
(Porcentaje)

Tipo de cuidado	urbano	rural	total
Madre	70	87	72
Familiar/vecino sin pago	18	10	17
Servicio doméstico	5	1	5
Otra persona recibe pago	1	0	1
Establecimiento educacional	5	1	5
Solo hogar u otra	0	0	0
Total	100	100	100

Fuente: elaboración propia con base en CASEN, 2000.

Al considerar de manera independiente el uso de las modalidades de cuidado externo se confirma el peso mayor del uso de las redes informales basadas en la reciprocidad como segundo tipo de cuidado, particularmente en las zonas rurales. En las zonas urbanas, en cambio, son utilizadas mayor variedad de opciones de cuidado infantil en conjunto con la anterior, particularmente el servicio doméstico y los establecimientos educacionales.

Tipos de cuidado infantil de los/as niño/as menores de 6 años, según cantidad de personas mayores de 14 años y personas inactivas en el hogar

El uso de las modalidades informales de cuidado basadas en la reciprocidad aumenta mientras mayor es la cantidad de personas mayores de 14 años presentes en el hogar. Por su parte, los hogares que no cuentan con personas inactivas hacen un uso mayor del servicio doméstico y de los establecimientos educacionales, además de estas redes. Sin embargo, al contar con personas inactivas en el hogar se duplica el uso del tipo de cuidado proporcionado por la madre.

Esto puede tener estrecha relación con el hecho de que el cuidado proporcionado por las madres no estaría dirigido solo a sus hijos menores. Dentro de las personas inactivas probablemente se encuentran otros miembros del núcleo familiar que requieren de cuidado, esto es, ancianos, enfermos, discapacitados, etc. En consecuencia, este es un fenómeno que requiere ser estudiado en profundidad en el caso chileno.

El uso privilegiado del tipo de cuidado infantil proporcionado por la madre podría estar evidenciando en este caso no solo el rol asignado a las mujeres en el cuidado de los hijos, sino también la asignación de la responsabilidad del cuidado de todas aquellas personas “dependientes”.

En consecuencia, la resolución del cuidado de los hijos no implicaría un aumento automático de la participación laboral femenina, en la medida en que no resuelva el cuidado del resto de las personas dependientes en el hogar. Por lo tanto, el problema del cuidado de los hijos y su relación con la participación laboral femenina no puede estudiarse en forma aislada y/o desvinculada de la problemática del reparto de las responsabilidades privadas y sociales en torno al tema.

Las modalidades de cuidado infantil en Chile: características y desafíos de la oferta

En este capítulo se caracteriza la oferta de cuidado infantil existente en Chile, tanto a nivel formal como informal, así como sus distintas modalidades y programas. Hay que destacar la existencia de una gran confusión respecto a la clasificación de la oferta; no existe un lenguaje común dentro de la literatura especializada para definir el carácter formal o informal de los servicios de cuidado y educación inicial para la infancia temprana, ni tampoco de las modalidades en que se ofrecen.

La inexistencia de este lenguaje común ha traído algunas dificultades, en particular, induciendo una intensa polémica en torno a la legitimidad de las experiencias llamadas “alternativas” o “no convencionales”.⁷⁸ La falta de criterios claros a partir de los cuales definir el carácter y modalidad de la oferta dificulta o complejiza las posibilidades de realizar análisis comparativos.

Para Montt *et. al.* (2005), las diferencias entre sistemas de educación inicial⁷⁹ formales e informales son definidas según los parámetros de cada institución proveedora. En términos generales, sin embargo, se consideran como modalidades formales aquellas que cuentan con: a) programas bajo la responsabilidad de educadores y técnicos, b) atención integral (cuidado-educación), c) atención sistemática y d) atención en locales preparados especialmente para esa finalidad.

Por su parte, definen las modalidades informales como aquellas que: a) se focalizan en localidades rurales, vulnerables y de alta dispersión geográfica, b) son dirigidas por los progenitores y otros miembros de la comunidad, c) utilizan espacios o locales no educacionales (juntas de vecinos, hogares particulares, talleres, etc.), d) no requieren de infraestructuras complejas ni costosas y e) son flexibles y participativas.

En función de estos criterios, las instituciones proveedoras caracterizan y clasifican su propia oferta siguiendo sus propios parámetros. Como resultado, la Fundación Integra afirma que todos sus programas son formales, mientras que JUNJI⁸⁰ considera como formales los programas que están bajo la responsabilidad de educadores profesionalmente preparados para ello, ofreciendo una atención integral, diaria y en un local que se use exclusivamente para los fines de la educación inicial.

Por su parte, en el MINEDUC consideran como formales los programas que están a cargo de un profesional parvulario, que funcione en un lugar y un tiempo definido para ello, sin necesidad de puntualizar en la periodicidad con que se ofrece el servicio. El Gráfico 24 identifica la proporción de estos servicios al interior de cada institución proveedora, según la clasificación de cada proveedor.

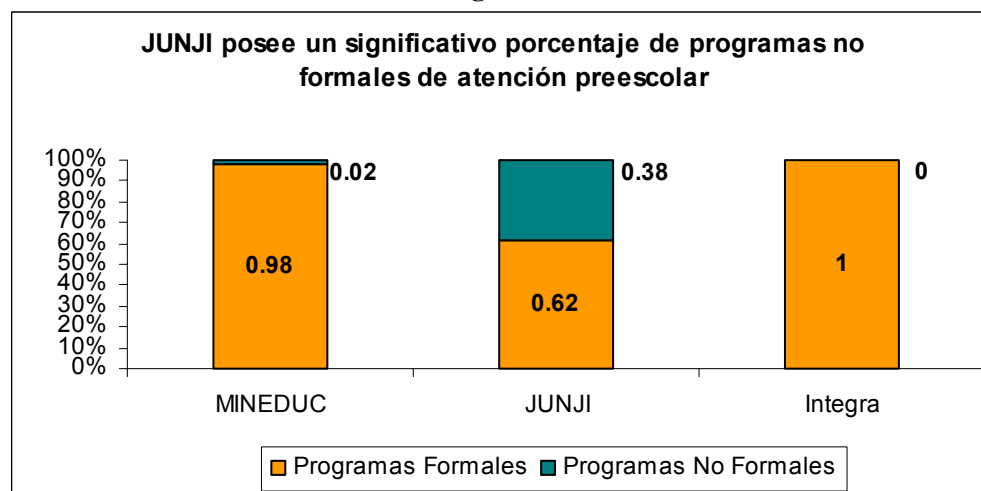
⁷⁸ Ver Romero, Sabine. *Modalidades de cuidado infantil temprano: dilemas, preocupaciones y hallazgos*, ponencia presentada en el Seminario “Educación inicial: un derecho universal de la infancia temprana”, Santiago, 21 y 22 de abril de 2005.

⁷⁹ El concepto de educación inicial considera tanto la educación como el cuidado de los niños que se realiza fuera del ámbito familiar.

⁸⁰ Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Sin embargo, esta aproximación conceptual es insuficiente y confusa, en cuanto define los criterios de formalidad desde un punto de vista restrictivo; por un lado, no da cuenta de la complejidad y variedad de la oferta de cuidado y educación para la infancia temprana existente en Chile, y por otro, complejiza las posibilidades de realizar comparaciones con otros países o sistemas de cuidado infantil existentes en el mundo.

Gráfico 24
JUNJI. Programas formales



Fuente: Montt *et.al.* “Potenciar el talento de nuestros niños”, elaborado a partir de datos MINEDUC, JUNJI, Integra.

Al respecto, como se vio con anterioridad, la investigación sobre regímenes de cuidado infantil en Europa considera definiciones más amplias al estudiar el cuidado formal e informal. De ese modo, la oferta formal comprende toda aquella provisión o servicio regulado por la ley u otros arreglos contractuales, mientras que la informal se refiere al ámbito de servicios de cuidado no regulado, fundamentalmente no pagado.

La formalidad, en este sentido, viene dada por el respeto y funcionamiento acorde a la legalidad y no por las condiciones institucionales en que se ofrece el servicio. Siguiendo esta definición, algunas de las modalidades llamadas “informales” en Chile pasarían a formar parte de lo que en Europa se reconoce como formal. Tal es el caso de los programas no formales considerados en el Gráfico 24.

Hacia una nueva caracterización de la oferta de cuidado infantil en Chile

Considerando estos antecedentes, y en vista de una mejor comprensión de los sistemas de cuidado infantil en Chile, el presente estudio propone una clasificación más compleja, en función de los criterios en torno a los cuales se puede evaluar en forma integrada y coherente con el tipo de oferta existente, identificando con mayor precisión sus logros y dificultades.

Los criterios que se consideraron al realizar la clasificación fueron: i) el tipo de oferta, ii) el nivel de formalización, iii) el tipo de financiamiento, iv) los soportes institucionales, v) los objetivos, vi) el tipo de población en la que se focaliza, y vii) el control y supervisión sobre su desempeño en términos de calidad.

Como se aprecia en el Cuadro 40, dentro de la oferta formal aparecen varios subgrupos, dependiendo del tipo de proveedor y el nivel de formalización del servicio. En primer lugar, se encuentran los programas formales centralizados. Estos cuentan con un alto nivel de formalización, un subsidio pleno por parte del Estado y sus principales proveedores en la actualidad son la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la Fundación Integra. La definición de cobertura, los criterios de calidad y el tipo de financiamiento de estos servicios responden a las prioridades de la política pública, dentro de las que destacan dos objetivos: focalización en niños provenientes de familias de escasos recursos y necesidades de las madres trabajadoras.

La oferta formal puede implementarse a través de distintas modalidades de programas convencionales y no convencionales. En sentido general, las modalidades *convencionales* constituyen la oferta tradicional de cuidado infantil. Se desarrollan bajo la responsabilidad de educadores y técnicos, la atención tiene un alto grado de sistematicidad y se realiza en locales preparados especialmente para la educación parvularia. Por su parte, las modalidades *no convencionales* se caracterizan por ser más flexibles en cuanto a la preparación del personal directo encargado de los niños/as, a la sistematicidad y al espacio físico donde toman lugar. Estas modalidades pueden encontrarse también en los subgrupos de oferta formal de cuidado infantil que a continuación se detallan.

Cuadro 40
Caracterización de la oferta de cuidado infantil en Chile

Tipo de oferta	Nivel de formalización	Modalidades	Financiamiento	Soportes institucionales	Objetivos y Focalización	Fiscalización
Formal centralizada	Alto	- Formal centralizado <i>convencional</i> - Formal centralizado <i>no convencional</i>	- Subsidio fiscal pleno	- JUNJI - Integra	- Responde a prioridades de política pública - Párvulos y mujeres de escasos recursos	Alto – JUNJI
Formal privada	Alto	- Formal privado <i>convencional</i> - Sobre <i>no convencionales</i> no se dispone de información	- Privados	- Privados	- Responde a demandas de mercado. - Párvulos de estratos socioeconómicos medios y altos.	Medio - JUNJI
			- Subsidio fiscal	- MINEDUC - Privados	- Responde a prioridades de política pública. - Párvulos de escasos recursos.	

Cuadro 40
Caracterización de la oferta de cuidado infantil en Chile (continuación)

Tipo de oferta	Nivel de formalización	Modalidades	Financiamiento	Soportes institucionales	Objetivos y focalización	Fiscalización
Formal descentralizada	- Alto - Medio - Bajo	- Formal descentralizado <i>convencional</i>	- Subsidio fiscal.	- MINEDUC - Municipalidad	- Responde a las demandas del territorio. - Párvulos y mujeres de escasos recursos.	Medio –JUNJI y organizaciones que ofrecen el servicio.
		- Formal descentralizado <i>no convencional</i>	- Subsidios fiscales parciales y aportes de ONGs., fundaciones, organizaciones religiosas.	- Sociedad civil y comunidad organizada (ONGs., fundaciones, organizaciones religiosas)		
Informal Pagada	Ninguno	Ninguna	Acuerdo de pago entre persona cuidadora (familiar, vecina, nana) y progenitores	Redes familiares, vecinales y servicio doméstico	- Responde a las necesidades de las madres que trabajan. - Cubre todos los sectores	Ninguno
Informal basada en la reciprocidad	Ninguno	Ninguna	No media ningún pago	Redes familiares y vecinales.	- Responde a las necesidades de las madres que trabajan - Cubre todos los sectores	Ninguno

Fuente: elaboración propia con base en información recopilada en el estudio (documentos, entrevistas a expertos y encargados de programas y servicios).

La oferta *formal privada*, se divide entre los oferentes privados que reciben subsidio y los que no lo reciben. La existencia de este servicio responde, fundamentalmente, a las demandas de mercado. Por tal razón, este tipo de oferta se ubica en los estratos socioeconómicos medios y altos. El control de este tipo de oferta es menos exigente y sistemático que en el caso de la anterior y no se dispone de información o estudios que permitan evaluar la calidad e impacto de este tipo de oferta. Se supone que se ofrece fundamentalmente a través de modalidades *convencionales*.

Otro subgrupo es la oferta *formal descentralizada*. Su nivel de formalización es más diverso, variando entre alto y bajo. Algunas de ellas reciben subsidio estatal, pero no en forma completa. Por lo general reciben financiamiento de otras fuentes como las ONG, fundaciones o instituciones religiosas, a través de la transferencia de fondos o de convenios. La sociedad civil, la comunidad organizada o las municipalidades son quienes constituyen el soporte institucional para el funcionamiento de este tipo de servicios. En sentido general, responde a las demandas del territorio y su foco de atención se centra en los sectores medios bajos. El control sobre esta oferta puede catalogarse como de nivel medio, se realiza a través de JUNJI y de las organizaciones que ofrecen el servicio.

Dentro de este tipo de oferta también se encuentran modalidades *convencionales* y *no convencionales*. Entre las *formales descentralizadas convencionales* se encuentran los jardines infantiles municipales. Son subsidiados por el Estado, pero la gestión es manejada por el sostenedor (municipal, en este caso) de manera autónoma. Dentro de los servicios *formales descentralizados no convencionales* se encuentran los Hogares de Cuidado Diario y los Centros o Jardines Comunitarios, que son, por lo general, financiados y gestionados por ONG's, fundaciones o instituciones religiosas, y que en algunos casos reciben subsidio fiscal.

A partir de la clasificación propuesta, el cuidado infantil *informal* se caracteriza por no tener ningún nivel de formalización, control u orientación pedagógica. Su objetivo es responder a las necesidades de las madres que trabajan, atravesando todos los sectores socioeconómicos.

Este tipo de cuidado se divide en *informales pagados* e *informales basados en la reciprocidad*. En los primeros se consideran los tipos de cuidado en los que media un pago de los progenitores a la persona cuidadora, sea esta un familiar, una vecina o el servicio doméstico (las llamadas "nanas"). Hace uso de la confianza pero no es el elemento definitorio, como sí lo es en los cuidados informales basados en la reciprocidad. En los últimos no media ningún tipo de pago, funcionando exclusivamente en torno a las relaciones de confianza y reciprocidad, fundamentalmente instaladas en las redes familiares, vecinales o de amigos.

A partir de la nueva clasificación se hace evidente la necesidad de estudiar con más profundidad los sistemas y estrategias de cuidado infantil que se utilizan en el país. Con estos nuevos elementos queda al descubierto que en el caso chileno una parte importante de las modalidades de cuidado infantil se encuentran fuera de las mediciones, al no ser considerados dentro de las tipologías en uso. Ello genera un importante desafío, tanto para la investigación como para el diseño de las políticas públicas. ¿Cómo tomar decisiones sobre los sistemas o modalidades a apoyar si no se conoce la magnitud en que algunas de ellas operan, sus condiciones, ventajas o desventajas?

En tal sentido, uno de los vacíos más importantes se ubica en los tipos de cuidado informal y dentro de los servicios formales descentralizados, aquellos que se ofrecen a través de modalidades no convencionales. Contar con un diagnóstico claro sobre esta realidad permitiría conocer el potencial de eventuales programas formales descentralizados no convencionales. La mayoría de estos programas se han instalado sobre la base de experiencias exitosas de cuidado informal. De esta forma, los sistemas de cuidado infantil informales pueden ser considerados como la base de futuras nuevas modalidades de cuidado infantil.

A continuación se caracterizará la oferta de cuidado infantil en detalle, atendiendo a la conceptualización y clasificación antes mencionada.

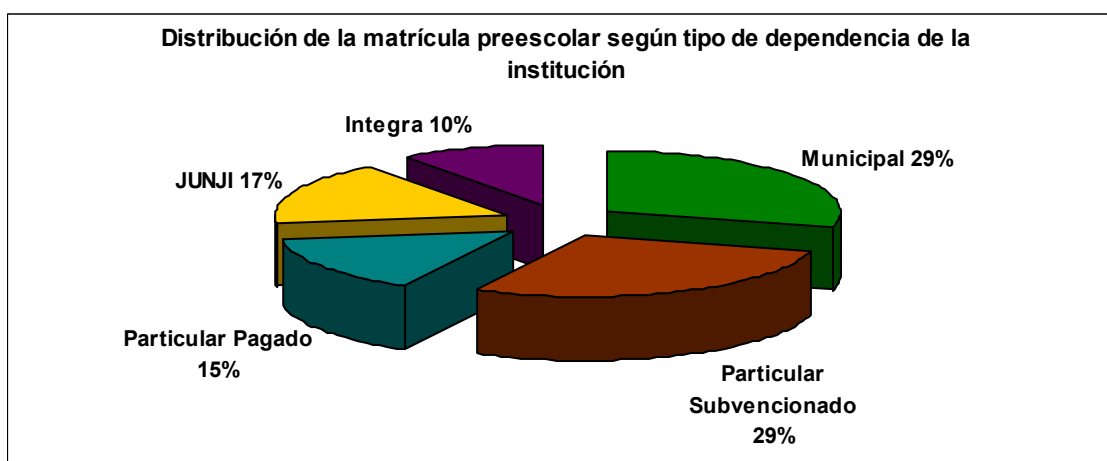
El mercado formal de cuidado y educación para la infancia temprana

- Proveedores

Para caracterizar la oferta se requiere identificar, en primer lugar, quiénes son los proveedores de los servicios. En Chile, la dependencia administrativa del sistema de servicios de cuidado y educación para niños/as menores de 6 años está prioritariamente a cargo del MINEDUC, quien, a través de la Unidad de Educación Parvularia de la División de Educación General, traza las líneas de acción en relación con lo que ellos denominan educación parvularia (Hermosilla, 1998).

En el marco del proceso de descentralización, el Estado chileno financia cuatro tipos de administración de establecimientos que ofrecen servicios de educación y cuidado infantil: la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), la Fundación Integra, los jardines municipales, y los particulares subvencionados. La distribución de la matrícula que atiende cada tipo de proveedor puede apreciarse en el Gráfico 25.

Gráfico 25
Distribución de la matrícula preescolar según tipo de dependencia de la institución



Fuente: Montt *et. al.*, “Potenciar el talento de nuestros niños”. Elaborada a partir de datos MIDEPLAN, CASEN, 2003.

Las cifras muestran que el 75% de los establecimientos recibe alguna transferencia de recursos de parte del Estado para brindar servicios de educación y cuidado infantil. Dentro de los que reciben financiamiento del Estado, casi un 60% corresponde a lo que en este estudio se denomina *oferta formal descentralizada* (municipales y particulares subvencionados), mientras que poco menos de un tercio de los establecimientos responde a lo que en este estudio se entiende como *servicios formales centralizados*.

El objetivo prioritario de la transferencia de recursos del Estado, y la gestión fundamentalmente descentralizada de los establecimientos, es responder a las prioridades de las políticas públicas, en particular, la atención de los niños/as de escasos recursos, como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

En función del logro de estos objetivos, los proveedores han tenido que flexibilizar su oferta, a través de la inclusión de modalidades no convencionales, compensando la escasez de cobertura y la creciente demanda. Estas modalidades tienen un conjunto de ventajas, dentro de la cuales se

encuentran su mejor capacidad de acceso a sectores de extrema pobreza o dispersos geográficamente, en los cuales instalar un servicio formal convencional puede ser altamente costoso, debido a los exigentes requerimientos de infraestructura y personal técnico.

En cuanto a las características específicas de los proveedores, el **MINEDUC** se encarga indirectamente de los centros de educación parvularia municipales. Como resultado del proceso de descentralización, el Ministerio ha transferido los establecimientos y las responsabilidades administrativas a manos de los municipios en las distintas regiones, pero sigue teniendo a su cargo las tareas de supervisión técnico/pedagógica. El servicio de estas instituciones es gratuito y se financia a través de subvenciones por niño/a atendido (Cuadro 41).

Cuadro 41
Características de los estudiantes de educación preescolar, por tipo de establecimiento

	Matrícula en escuela municipal (%)	Matrícula en escuela particular subvencionada (%)	Matrícula en escuela particular pagada (%)	Matrícula en centro JUNJI (%)	Matrícula en centro integra (%)	Peso porcentual del grupo en el total de matrículas	Total
Quintil I	41	22	2	21	15	28	100
Quintil II	34	29	4	21	12	24	100
Quintil III	29	32	8	22	9	18	100
Quintil IV	22	40	22	11	6	15	100
Quintil V	8	27	59	4	2	16	100

Fuente: Montt *et. al.*, "Potenciar el talento de nuestros niños". Cálculos propios a partir de datos CASEN, 2003.

En virtud del proceso de descentralización, el Ministerio transfiere la administración de los establecimientos pero reserva un conjunto de funciones de relevancia, que se detallan a continuación:

- Propone políticas sociales y establece espacios formales con las instituciones que atienden a párvulos para la ejecución de las políticas.
- Elabora normas técnicas para la atención y educación de los niños/as.
- Administra, supervisa y apoya técnicamente los programas que genera.
- Coordina con los distintos sectores que se ocupan de los párvulos, así como con las instituciones y organismos encargados de formar al personal docente.
- Orienta a sus niveles operativos sobre las políticas y procedimientos relativos a la educación parvularia.
- Incentiva y apoya investigaciones que permitan retroalimentar al sistema en su conjunto.
- Mantiene una línea de comunicación y difusión social sobre los temas relevantes de la educación parvularia.

Como parte de su oferta programática, el MINEDUC en estos momentos implementa dos programas *no convencionales*: *Conozca a su Hijo* (CASH) y el Programa de Mejoramiento a la Infancia (PMI). El programa CASH capacita a madres de sectores rurales para que actúen como agentes educativas de sus hijos/as menores de 6 años. Por su parte, el programa PMI atiende a niños/as y capacita a progenitores y grupos (Montt *et. al.*, 2005). Este tipo de programas benefician tanto a los párvulos como a sus familias, fomentando el desarrollo de mejores relaciones.

La **Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)**, como otro de los proveedores, es una corporación autónoma de derecho público que se financia por medio del presupuesto fiscal anual. La institución ofrece atención gratuita a niños/as entre los 0 y 5 años de edad en jornada completa. Se organiza en direcciones regionales que supervisan, administran y apoyan el trabajo de los jardines infantiles en regiones. JUNJI tiene centros propios y realiza transferencias o convenios a otros centros, dependientes del municipio o de otras entidades sin fines de lucro (Montt *et. al.*, 2005).

JUNJI focaliza sus recursos en niños/as de sectores desfavorecidos. Los objetivos de la institución son “entregar educación parvularia integral a niños y niñas menores de seis años pertenecientes a sectores en situación de pobreza y vulnerabilidad social, mediante la administración directa y en convenio, y promover y supervigilar, en jardines infantiles del ámbito público y privado el cumplimiento de la normativa emanada de JUNJI y otras instituciones vinculadas con el sector” (Antecedentes: 1, 2004).

La institución clasifica su oferta de acuerdo a dos tipos de modalidades. Una que denomina presencial, en la cual los niños/as deben permanecer de lunes a viernes en el centro educativo por un tiempo determinado de antemano. La modalidad semipresencial consiste en jornadas esporádicas. Estas modalidades conforman doce programas de atención, de carácter formal centralizado, convencionales y no convencionales, según la clasificación asumida en este estudio. Dentro de estos programas se encuentran el jardín clásico, familiar, sala cuna en el hogar, jardín para párvulos de comunidades indígenas, jardín estacional, jardín a distancia, jardín laboral, jardín patio abierto, jardín a domicilio, jardín radial, jardín comunitario y sala cuna en el consultorio.

La transferencia de fondos o administración en convenio se realiza para promover un aumento de la cobertura de educación parvularia en algunos de los sectores donde las instituciones formales centralizadas no alcanzan a cubrir la demanda. Para estos efectos, se realizan convenios con organizaciones no gubernamentales (ONG), fundaciones y/o instituciones religiosas preocupadas por la atención de la infancia.

Un ejemplo de la oferta de servicios de educación y cuidado infantil bajo convenio, es el existente entre JUNJI y el Hogar de Cristo, a través del desarrollo de jardines infantiles comunitarios. Estas experiencias se han clasificado por este estudio como *formales descentralizadas no convencionales*. La atención directa de los niños/as la realizan personas seleccionadas de la misma comunidad que son capacitadas sistemáticamente para cumplir con los estándares de calidad en materia de cuidado y educación. El propósito de estas experiencias es dar solución al problema de cobertura de la educación parvularia y, a la vez, crear fuentes de empleo para la mujer en comunidades con altos índices de pobreza.

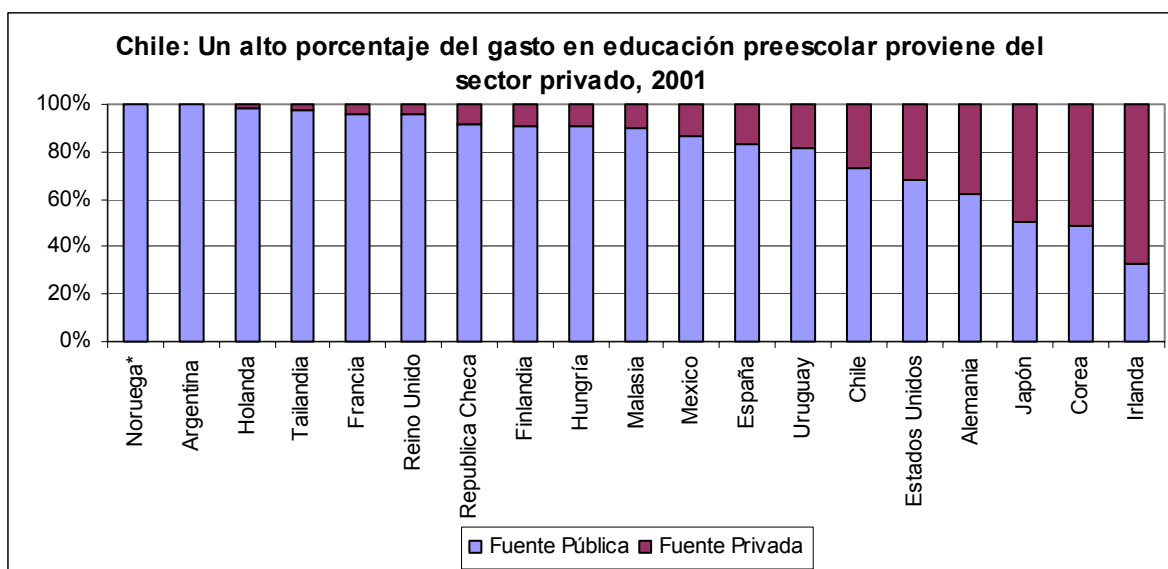
Otro proveedor importante es la **Fundación Integra**, quien, al igual que JUNJI, focaliza sus servicios en niños/as provenientes de familias de escasos recursos. Integra es una institución educativa de derecho privado sin fines de lucro, presidida por la esposa del Presidente de la República. Implementa un currículo diferenciado para los dos ciclos de educación parvularia.

En el plano organizativo la Fundación está dividida por dependencias regionales. Para el asesoramiento de estos equipos y la administración del desarrollo regional cuenta con una Dirección de Gestión y Desarrollo. En el plano de la capacitación y la formación profesional ejecuta programas de nivelación educacional, desarrollo profesional y técnico profesional, así como capacitación ocupacional. Posee un plan integral de gestión de riesgos, que considera acciones preventivas dirigidas a los trabajadores y a los/as niños/as. Cuenta además con un proyecto de prevención frente a la problemática del maltrato infantil (Informe de Gestión, 2005).

Dentro de los proveedores de servicios formales de cuidado infantil, como ya se ha mencionado, se encuentran los establecimientos particulares pagados y los particulares subvencionados. Sobre este tipo de proveedores hay que resaltar su importancia numérica en

relación con el gasto dentro del conjunto de la oferta de educación y cuidado infantil. Como muestra el Gráfico 26, el gasto privado en educación preescolar en Chile es muy importante dado, mayor que en otros países de la OECD y de Latinoamérica.

Gráfico 26
Gasto en educación preescolar proveniente del sector privado



Fuente: Montt y *et. al.* “Potenciar el talento de nuestros niños”. Elaborada a partir de datos de OECD, (2001).

Los establecimientos particulares pagados se caracterizan por ofrecer servicios con un elevado nivel de formalización y educación más personalizada. Sus precios se fijan de acuerdo al mercado, por lo que el acceso a este tipo de establecimientos está reservado fundamentalmente para los quintiles de ingresos medios y altos.

La mayoría de los jardines infantiles privados pagados se encuentra empadronado por JUNJI. El empadronamiento formaliza su existencia, permitiendo que la institución fiscalizadora –en este caso, la misma JUNJI- pueda verificar el funcionamiento adecuado de los jardines, haciendo cumplir la normativa aprobada. Sin embargo, es difícil encontrar antecedentes que aseguren que todos los establecimientos particulares pagados se encuentren debidamente empadronados. Tampoco existen estudios disponibles que evalúen su funcionamiento y los comparen con el resto de la oferta. En consecuencia, no fue factible identificar los tipos de modalidades en que trabajan, aunque es de suponer que predomina la modalidad convencional. Esta situación, lejos de arrojar luces para una adecuada caracterización de este tipo de oferta, produce importantes lagunas en su análisis, las que se hacen más graves teniendo en cuenta el peso e importancia de este tipo de proveedor.

Por su parte, los jardines particulares subvencionados operan de manera similar a los municipales, pero dependen de sostenedores particulares. Dentro de los sostenedores pueden estar empresas, instituciones religiosas, personas naturales, entre otros.

- Cobertura

La cobertura de la educación parvularia se ha convertido en una preocupación creciente en la agenda pública. Frente al aumento de la participación laboral femenina en la última década y la

creciente, pero aún tímida, conciencia de la importancia de la atención a la primera infancia como inversión para el desarrollo, han quedado al descubierto las dificultades de cubrir satisfactoriamente la demanda existente por servicios de cuidado infantil.

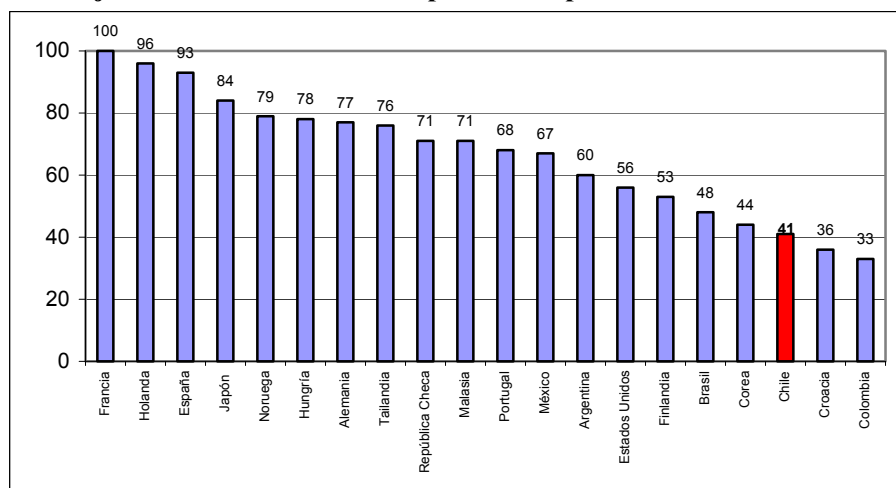
Al respecto se precisa aclarar dónde se encuentran las dificultades de cobertura, así como identificar los programas que consideran las necesidades de los niños y la mujer trabajadora. Esta tarea tiene como objetivo diagnosticar con precisión cuáles son los desafíos que se presentan para este indicador en el futuro. Para tales efectos, el análisis se centra en la oferta de JUNJI y la Fundación Integra, pues ambas instituciones subrayan la necesidad de focalizar su atención en los/as niños/as provenientes de familias de escasos recursos (quintiles I y II).

En perspectiva comparada, Chile posee una baja cobertura a nivel preescolar en relación a otros países (Gráfico 27). Estos datos merecen especial atención en tanto hacen referencia a niños/as entre 3 y 6 años que participan de programas formales, según la clasificación de la UNESCO.⁸¹

El panorama interno, en cambio, muestra un crecimiento sostenido de la ampliación de la cobertura desde 20,9% en 1990 a 35,1% en 2003, según datos de la Encuesta CASEN. A pesar de estos resultados persisten las brechas de cobertura entre el sector rural y urbano y entre los quintiles de ingreso. Aunque se ha realizado un esfuerzo focalizado en los sectores de menos ingresos, no ha sido posible revertir la brecha de desigualdad en esta materia. Aún los niños y niñas pertenecientes a los quintiles más bajos se benefician menos de la educación preescolar que sus pares que pertenecen a hogares de altos ingresos.

Al considerar las diferencias por tramos etarios se observa que el grupo de niños/as entre 0 a 2 años de edad presenta la situación más grave en términos de déficit de cobertura: es el grupo que menor atención recibe y la cobertura solo alcanza un 5% de los/as niños/as (Montt *et. al.*, 2005). En este tramo existe la desventaja de los altos costos, pues los insumos y los servicios en general son más caros para este grupo. Adicionalmente, la influencia de los patrones culturales con relación al cuidado infantil hace que sea el grupo en el que se registra la menor demanda espontánea de servicios de cuidado infantil.

Gráfico 27
Chile: Baja cobertura de educación preescolar para niños de 3 a 6 años, 2002



Fuente: Montt *et. al.* “Potenciar el talento de nuestros niños”. Elaborada a partir de datos de UNESCO, (2001).

⁸¹ Los indicadores desarrollados por la OECD y por la UNESCO delimitan la educación preescolar de acuerdo a la clasificación internacional ISCED 0, que incorpora a los niños/as de 3 a 6 años que participan de programas formales (*centre-based o school based*), realizados por un equipo debidamente capacitado. En esta clasificación se excluyen los programas de cuidado desarrollados en hogares.

En el tramo de 2 a 4 años la demanda espontánea aumenta. Para ampliar la cobertura se subraya la importancia de promover los programas que respondan a la diversidad de las familias, debido a que en esta etapa de desarrollo es posible revertir algunos efectos de la pobreza (Hermosilla, 1998).

En el tramo de 4 a 6 años de edad la cobertura es alta, pues los afanes de las políticas se han concentrado fundamentalmente allí. La importancia de que niños y niñas pobres de este rango de edad participen en programas de atención parvularia obedece a que ésta es una etapa de socialización con otros adultos y con los pares, lo que unido al interés cognitivo de los niños, favorece que desarrollen habilidades sociales, afectivas e intelectuales que tienen impacto en su posterior inserción a la escuela.

Frente a este panorama, JUNJI declara abiertamente que su trabajo se encamina en el sentido de las políticas sociales orientadas a la generación de oportunidades para la población más pobre del país. Un ejemplo de ello, según datos de la propia institución, es que el 89,9% de los párvulos atendidos pertenece a familias que se encuentran en situación de pobreza. De hecho, para insertarse en los programas presenciales de JUNJI, los niños son evaluados mediante el Método Integrado de Medición de Pobreza,⁸² que establece categorías clasificatorias de la condición socioeconómica de las familias de donde provienen los niños/as y determina su inclusión o exclusión en los centros de atención. En efecto, el 81,1% de los párvulos atendidos por la institución se encuentra bajo la línea de la pobreza (Antecedentes, 2004).

Por otro lado, en los programas semipresenciales de JUNJI la evaluación socioeconómica no constituye un requisito de ingreso de los párvulos. La aplicación del Método Integrado de Medición de Pobreza es posterior y se realiza con el objetivo de conocer a la población que utiliza los servicios. No obstante, los programas se aplican en territorios con altos índices de pobreza, lo cual arroja como resultado que el 68,6% de los párvulos se encuentra bajo la línea de la pobreza (Antecedentes, 2004).

La JUNJI prioriza, además de la condición de pobreza, a aquellos niños/as cuyas madres o adultos responsables desempeñan alguna actividad laboral remunerada y/o son jefas de hogar. El 43,3% de las madres o adultos responsables del total de párvulos integrados a la institución se desempeña en alguna actividad laboral remunerada. De ellos el 68,3% está empleado en jornada completa. La JUNJI considera la jefatura de hogar femenina como una de las prioridades institucionales de ingreso de los niños y niñas a su sistema educativo.

En función del logro de este objetivo, uno de los programas que desarrolla JUNJI es el Jardín Infantil Laboral, una modalidad de tipo *formal centralizada convencional*. En relación con otros programas, alcanza un mayor porcentaje de párvulos cuyas madres o encargadas trabajan remuneradamente (55,6%), y en su mayoría lo hace en jornada completa diariamente (37,4%). Estos resultados se pueden atribuir directamente a su diseño, orientado a atender las necesidades de las madres incorporadas en el mercado laboral.

A nivel nacional, el 30,8% de los párvulos depende de una mujer jefa de hogar. Entre los programas presenciales, los párvulos que dependen de mujeres jefas de hogar constituyen el 32,8% del total, porcentaje levemente superior al dato nacional (30,8 %).

El resultado del conjunto de los programas semipresenciales es muy diferente, por cuanto los párvulos que dependen de mujeres jefas de hogar alcanzan sólo el 10,7% del total. Esta situación es similar a lo que ocurre con la variable actividad laboral de las madres o encargadas de los párvulos. Del mismo modo es coherente con la lógica de los programas, porque su participación en ellos requiere de mayor permanencia de la madre o encargada en el proceso educativo del niño/a. Este

⁸² Para mayor información ver Método Integrado de Medición de Pobreza, CEPAL: Serie Políticas Sociales y Pobreza, Departamento de Desarrollo de Políticas Sociales, MIDEPLAN, 2003.

hecho demuestra que su focalización es otra, por ejemplo, potenciar la labor educativa de las madres.

En sentido general, JUNJI considera que “los resultados de las tres variables muestran una adecuada focalización de los recursos destinados a los párvulos y familias a quienes la Institución presta sus servicios, es decir, a niños y niñas de familias pobres, en que existe jefatura de hogar femenina y la madre o encargada trabaja remuneradamente” (Antecedentes, 2004: 22).

Por su lado, la Fundación Integra, según sus propios datos, contribuye con un 16,02% a la cobertura en educación parvularia en el país, encontrándose presente en el 93,5% de las comunas pobres. El 92,7% de los/as niños/as atendidos por la Fundación pertenecen al I y II quintil. Con esta focalización, la fundación ha logrado que el 29,1% de los niños de los quintiles más bajos asisten a alguno de sus establecimientos (Informe de Gestión: 2005, ver Cuadro 42).

Para facilitar la incorporación de la mujer al mercado laboral la Fundación ha incluido la extensión horaria en algunos jardines infantiles, la cual funciona como un complemento de sus servicios. Con la misma finalidad, Integra ha desarrollado los *Jardines Estacionales*, constituyendo un servicio temporal para períodos de auge de labores agrícolas, sobre todo en el verano.

El programa Extensión Horaria alcanzó una matrícula equivalente al 18,5% de los niños/as de la Fundación en 2004. Durante este año 154 Jardines lo implementaron. En este programa los/as niñas/os participan de experiencias recreativas y lúdicas hasta las 20:00 hrs., lo cual permite que las madres trabajadoras resuelvan el cuidado de sus hijos/as por un tiempo más extenso. En general durante el año la atención aumentó 8,2% (967 niños/as) respecto al año anterior.

El programa Jardines Estacionales se realiza en 51 establecimientos de la Fundación o escuelas. En 2004 se atendieron 2.245 niños/as, aumentando en un 64% la cobertura respecto al año anterior. El 60% del financiamiento fue de SERNAM, mientras que el 29% fue de municipalidades y privados.

En general, y para concluir con las referencias a la Fundación, durante el año 2004 se crearon 17 nuevos jardines Integra y se ampliaron otros 11. El crecimiento es más destacado en las regiones IX, IV y en la parte norponiente de la Región Metropolitana.

Otro dato de interés en cuanto a ampliación de la cobertura y programas dirigidos a promover la incorporación de la mujer al mercado laboral es el trabajo interinstitucional que está realizando SERNAM en conjunto con *Accor Services*. Se trata de la aplicación de un programa piloto de mujeres guardadoras.

Sobre el funcionamiento del programa, el pago del servicio es compartido entre el Estado, la madre y el empleador. En este caso, como suele proceder Accor Services, los vales de servicio serán entregados por las madres a las guardadoras y Accor Services se encargará de reembolsarles el dinero a las últimas. Sin embargo, no ha sido posible acceder a mayores antecedentes sobre su puesta en marcha, lo cual es una limitante para una descripción más profunda sobre este tipo de trabajo interinstitucional que puede, por lo demás, resultar en extremo útil en aras de ampliar la cobertura de los servicios de cuidado infantil a través de modalidades más flexibles y con la participación conjunta de distintas entidades.

Cuadro 42
Regiones con mayor concentración de matrícula en jardines con extensión horaria y jardines estacionales.

Regiones con mayor matrícula en los programas			
Extensión horaria		Jardines estacionales	
Metropolitana	2.867	VI	622

IX	2.319	IX	382
X	1.467	I	332
VIII	1.404	X	237
VII	1.165		

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Informe de Gestión, 2005. Fundación Integra.

No obstante, y dada su importancia para este estudio, se caracteriza brevemente el tipo de servicios que brinda Accor Services. Esta entidad nace en Europa focalizándose en las madres ya integradas al mercado laboral y una de sus finalidades es apoyar la conciliación entre la vida familiar y laboral. Se desempeña como promotor, intermediario y fiscalizador de servicios de educación y cuidado infantil. En Chile se encuentra funcionando desde principios del año 2004 y constituye una herramienta innovadora en lo que se refiere a la gestión de estos servicios. Como fiscalizador y especialista en educación y cuidado infantil la empresa sustenta una relación interinstitucional con JUNJI y el Servicio Nacional de Mujeres (SERNAM) a la cual se hará referencia más adelante.

Accor Services Chile trabaja en función del Artículo 203 del Código del Trabajo.⁸³ La gestión del beneficio se realiza por medio de “vales de servicio” que el empleador entrega a las madres. El vale sirve como pago a la sala cuna, el cual se hace efectivo en una transacción entre esta y Accor Services. El beneficio no es imponible para el trabajador ni tributable para la empresa.

Las madres tienen la libertad de escoger en qué sala cuna desean que sus hijos/as sean atendidos, siempre y cuando estas tengan cupos disponibles. Accor Services partió con 350 salas cunas afiliadas en todo el país, las cuales cuentan con rol JUNJI, pero es flexible en cuanto a afiliar nuevos centros de atención según las necesidades de las madres.

Para la empresa la transparencia es uno de sus presupuestos fundamentales. Supuestamente la logran a través de los vales de servicio, pues garantizan que su uso se dirija efectivamente a la atención de los niños/as, lo cual puede no ocurrir si, por ejemplo, los empleadores entregan un bono de dinero a sus empleadas. Con esta finalidad también se controlan los horarios y la asistencia de los niños/as a los centros en que se encuentran insertos.

Para los empleadores resulta ventajoso, pues disminuyen los costos en la administración del beneficio; por ejemplo, reemplaza la necesidad de construir una sala cuna interna en las empresas. Por otro lado promueve un clima conciliador entre empleadores y empleadas, ya que se manifiesta una “preocupación” de los primeros hacia las segundas a través de una sensibilización en relación a los beneficios sociales.

El funcionamiento de Accor Services ha demostrado ser flexible en cuanto a su adaptación a los diferentes medios en los cuales se ha instalado. Su posibilidad de éxito depende, en parte, del marco legal de cada país, el que puede resultar un potenciador de la diversidad de la oferta⁸⁴ (que es también parte del principio de flexibilidad de la empresa) o un limitador. En el caso chileno los servicios se focalizan en las madres porque son precisamente ellas las beneficiarias directas de la legislación sobre obligatoriedad de salas cuna en las empresas. Lo mismo ocurre en relación con el tramo etario de los niños que atiende.

Dada la novedad y escasa expansión de Accor Services, no se tiene información exhaustiva sobre los tipos de modalidades que están gestionando; sin embargo, por estas mismas razones, podría conjeturarse que se han centrado en las modalidades convencionales como punto de partida.

⁸³ Sobre la obligatoriedad de salas cuna.

⁸⁴ Por ejemplo, en Inglaterra funcionan con seis modalidades convencionales y no convencionales de educación y cuidado infantil, y en Francia con tres. En ambos países las modalidades se encuentran entre la oferta formal centralizada y la descentralizada con bajo nivel de formalización.

En este sentido sería importante poder realizar una indagación más profunda sobre el desempeño de la empresa, pues puede constituir una alternativa eficiente de servicios de educación y cuidado infantil y un incentivo real para la incorporación de la mujer al mercado laboral. Pero hay que conocer a fondo sus limitaciones y posibles puntos de conflicto; así como su responsabilidad en torno a lograr una integración de la educación y el cuidado.

- Calidad

Para evaluar la calidad de los servicios de cuidado infantil pueden ser considerados múltiples factores: la aplicación de un currículo de aprendizaje, la creación de hábitos, la alimentación, la estimulación, la prevención de riesgos y cierta infraestructura que deben cumplir los centros que ofrecen los servicios de educación y cuidado infantil.

Sin embargo, sobre el tema de la calidad existe escasa evidencia en torno a las bases teóricas para sustentar las mediciones. Esta situación es particularmente problemática cuando se trata de medir los resultados de las modalidades no convencionales. Según Fujimoto-Gómez (2001) en América Latina sólo existe algún consenso en relación con la evaluación de la calidad de la educación inicial. Entre ellos se encuentran los siguientes:

- El rol del agente educativo como dinamizador social.

La calidad estaría estrechamente relacionada con el personal que atiende directamente a los niños/as y el nivel de capacitación con que cuentan para llevar a cabo con éxito esta tarea. En el caso de la oferta de cuidado infantil formal, este tema se encuentra resuelto entre las modalidades *formales centralizadas, privadas y descentralizadas convencionales*, y relativamente solucionado en las *formales descentralizadas no convencionales*.

Las características del personal que atiende a los/as niños/as es uno de los factores que ha generado mayor debate en las modalidades no convencionales, en algunos casos descalificando la legitimidad de estas modalidades de atención a la primera infancia. Por esta razón, se ha insistido en la necesidad de que los agentes educativos que participan de estas experiencias se encuentren en capacitación permanente.

Un aporte relevante para este debate ha sido la sistematización de experiencias nacionales y de algunos países latinoamericanos sobre el rol del agente educativo realizado por la UNICEF en Chile. El documento aporta en la construcción de criterios y estándares que aseguran la calidad de la atención de los/as niños/as que participan en hogares comunitarios o centros de cuidado diario.⁸⁵ También incluye sugerencias respecto al perfil, las habilidades y conocimientos que debería tener el educador/a comunitario/a. En el caso de los sistemas *informales* de cuidado infantil, al no existir tal agente educativo, no es posible determinar la calidad conforme a este criterio.

- El ambiente educativo orientado a una función social de protección, participación y educación.

Según este criterio, cualquiera sea la modalidad en que se imparta el servicio de atención a la primera infancia, se debe propender a generar un ambiente en el que las dimensiones de cuidado y educación se desarrollen de manera conjunta. Al mismo tiempo, los agentes educativos deben generar espacios adecuados de participación de los padres en el proceso de desarrollo de sus hijos/as, de forma tal que puedan contribuir con su experiencia. Este ambiente deberá generarse en

⁸⁵ Para profundizar en esta sistematización de criterios de calidad en experiencias no convencionales véase, UNICEF, *Sistematización de experiencias de cuidado infantil temprano*, Serie de Reflexiones No. 3, Santiago, 2005.

condiciones de infraestructura en las que los niños/as permanezcan en ambientes seguros, con el menor riesgo para su salud.

Sobre este punto la información es escasa, contando solo con datos de una encuesta sobre el nivel de satisfacción de la familia en relación con los servicios, que realiza la JUNJI. Los elementos que considera la encuesta se vinculan principalmente con los factores educación y alimentación, aunque también incluye el cuidado, la protección, el trabajo con las familias, el trato a los/as niños/as, y la compatibilidad entre el horario de atención del jardín y las necesidades de las madres.

En sentido general el resultado de la encuesta resalta un grado de satisfacción relativamente alto en relación con los elementos considerados,⁸⁶ lo cual valida la calidad de los servicios de la institución por lo menos en relación con lo que los progenitores esperan de ella. En el único punto donde se aprecia un área de conflicto es en los espacios de participación de los/as apoderados/as. Esto da cuenta de la importancia que le atribuyen a su implicancia en el desarrollo educativo de los niños/as y la necesidad de potenciarla como factor de calidad. La propia JUNJI, dados los resultados arrojados por la encuesta, considera que la participación de los progenitores es un área estratégica a la hora de evaluar la calidad de los servicios de educación y cuidado infantil.

A pesar de la importancia de los resultados, la encuesta no es un instrumento suficiente para conocer la realidad de la dimensión de calidad ni en JUNJI ni en ninguna otra institución proveedora donde pueda aplicarse. Lo que ocurre es que no se dispone de suficiente información y evidencia empírica que permita hacer un análisis exhaustivo de la calidad de la oferta de acuerdo a la dimensión analizada. También sería menester contar con evaluaciones proporcionadas por las propias instituciones y/o evaluadores especializados en los servicios de educación y cuidado infantil, lo cual se complementaría con la percepción de las familias.

En sentido general el comportamiento de la oferta pareciera ser aún bastante diverso dependiendo del tipo de proveedor y los recursos con que cuentan. Por esta razón un análisis comparativo sobre esta dimensión de la calidad podría ser extraordinariamente útil en la detección de dificultades o desafíos a encarar.

- Una educación flexible con currículos pertinentes.

La flexibilidad, como parámetro de calidad, se encuentra relacionada con una adecuada focalización de los programas. Para ello, quienes están a cargo del diseño de la oferta deben considerar el entorno del niño/a, evaluándolo como una totalidad multidimensional. En este sentido, la literatura especializada recomienda integrar los derechos y el desarrollo de los/as niños/as en los currículos.

No obstante estos acuerdos mínimos sobre los criterios para medir la calidad, lo cierto es que en Chile no existen mediciones sistemáticas y suficientes que permitan identificar los programas más exitosos conforme a los indicadores de calidad previamente establecidos. El único estudio cuantitativo que existe en Chile compara los puntajes SIMCE obtenidos por niños/as con y sin educación preescolar.

Sin embargo, estos resultados no son comparativos ni ofrecen afirmaciones concluyentes, en tanto no se controla por nivel socioeconómico ni por otros tipos de variables relevantes que puedan estar influyendo en los resultados SIMCE. Con un enfoque cualitativo se han desarrollado algunos estudios para medir la calidad de los aprendizajes, pero se trata en algunos casos de instrumentos pioneros, aún en desarrollo (Montt *et. al.*, 2005.)

⁸⁶ Para mayor información véase: JUNJI “Nivel de satisfacción de las familias usuarias”. Informe del Departamento Técnico, Santiago de Chile, marzo de 2005.

En relación a mediciones internacionales, ni Chile ni otros países latinoamericanos han participado en la prueba internacional de medición de Calidad de Educación Preescolar desarrollada por la Internacional *Association for the Evaluation of Educational Achievement* (IEA). La prueba, conocida como PPP (*Pre-Primary Project*) consiste en un estudio longitudinal que explora la calidad de vida de los/as niños/as en edad preescolar en los diversos ambientes de cuidado y educación provistos para ellos, considerando las distintas modalidades y programas, así como espacios institucionales en que se desarrollan. De esa forma, la prueba considera cómo los distintos ambientes afectan el desarrollo de los/as niños/as.

Aún cuando Chile no ha participado de esta medición, el objetivo y metodología de la prueba ofrece pistas interesantes sobre cómo y qué evaluar en términos de calidad de la educación inicial para la infancia temprana. En el caso chileno no solo existen pocas instancias de evaluación de la calidad de la educación y el cuidado infantil, sino que además parecen haber estado centradas fundamentalmente en referencia al aprendizaje de los niños/as, sin considerar integralmente el resto de las dimensiones o patrones necesarios para medir la calidad.

Como un avance en la materia, Chile aplicará el *Sistema de Acreditación de Calidad* de la educación inicial. Las pautas para evaluar la calidad de los servicios consideran los elementos anteriormente señalados. En este sentido, el sistema busca evaluar la calidad de los servicios impartidos en varias dimensiones, considerando los ámbitos de educación, gestión de recursos financieros, físicos y humanos, de cuidado y protección, y de participación de la familia y la comunidad (Montt *et. al.*, 2005.)

El Sistema será centralizado, estableciendo estándares nacionales y uniformes de regulación. Hará énfasis en los procesos internos de cada institución: salud, seguridad, interacciones entre niños/as y docentes, oportunidades sociales y centros de padres. También se consideran aspectos físicos del entorno en relación con los recursos desplegados en el sistema. Se basará en los estándares de contenido curriculares, definidos previamente por las instituciones responsables de la Educación Parvularia (JUNJI, Integra, MINEDUC).

Con respecto a esto último, la definición centralizada de estándares puede imprimir cierta rigidez en la evaluación de la calidad de los programas, especialmente sobre las modalidades no convencionales, si no queda suficientemente aclarada la manera en que el criterio de flexibilización de los currículos será tomado en cuenta. Se puede prever que la aplicación de este sistema se constituirá en un desafío para las instituciones propulsoras de programas de educación inicial no convencional.

- Costos

En relación con los costos de la oferta en Chile es importante mencionar que no existe abundante información de carácter comparativo. El análisis de los costos de los programas de cuidado infantil debe incluir no sólo los costos de inversión y operación, sino también los beneficios generados por la implementación de un determinado programa, es decir, su rentabilidad social.

Dentro de estos beneficios se incluyen, indudablemente, los efectos positivos deseados en los/as niños/as, en sus capacidades pedagógicas, nutricionales o comunicativas. Junto con estos beneficios, se señalan otros menos medibles en el corto plazo, que están relacionados con el entorno social y cultural del niño/a, a saber, la participación de los padres en la educación de los hijos, la inserción laboral de la mujer, el mejoramiento de las relaciones con la comunidad, entre otros aspectos. Evidentemente un mayor logro de estos aprendizajes indicaría una mayor efectividad del programa implementado en los niños, tanto mejor si los costos asociados son bajos.

Los costos de implementación y de operación de un programa incluyen todos aquellos gastos en los cuales se debe incurrir antes y durante la implementación o costos directos; por ejemplo, los

costos de inversión en terreno, equipamiento, edificación y materiales para la habilitación del recinto que funcionará con niños. Dentro de esta categoría también están los costos de operación como las remuneraciones del personal, las actividades que deben ser realizadas, los alimentos, los materiales y los servicios básicos.

Por lo general, los costos totales de programas de atención a la infancia bajo modalidades no convencionales suelen ser más bajos que los de aquellas convencionales. Sin embargo, este es un punto que aún no ha sido suficientemente estudiado ni analizado en términos comparativos. Uno de los pioneros en esta tarea ha sido la Unidad de Estudios del Hogar de Cristo que encargó un análisis de sus programas en relación con la dimensión de costo. Este estudio, realizado por la Pontificia Universidad Católica de Chile (2003), arroja resultados interesantes: las modalidades no convencionales que implementa el Hogar de Cristo (Sala Cuna Familiar, Sala Cuna Comunitaria y Centro Infantil) serían menos costosas que las modalidades convencionales (Sala Cuna Convencional) –Cuadro 43-.

Cuadro 43
Costos de operación e inversión por niño al mes
(Pesos, 2003)

Tipo de programa	Costo operacional	Costo inversión	Costo total
Sala cuna familiar	38.000	2.000	40.000
Sala cuna comunitaria	48.000	5.500	53.500
Sala cuna convencional	108.000	12.000	120.000
Jardín/centro infantil	46.000	5.500	51.500

Fuente: “Evaluación social de programas para lactantes y niños en edad preescolar,” PUC.

Como se puede apreciar, el valor más alto se encuentra en el programa Sala Cuna Convencional, mientras que dentro de los no convencionales el más barato sería la Sala Cuna Familiar. Otro de los resultados del estudio indica que las modalidades no convencionales son además más rentables socialmente. Esto quiere decir que los beneficios asociados a la implementación de los programas no convencionales del Hogar de Cristo son mucho más altos en comparación con los generados por las modalidades convencionales.

La disminución de los costos en las modalidades no convencionales como las que ofrece el Hogar de Cristo puede tener que ver con la forma en que se implementan. Según la clasificación dada por este estudio, en tanto servicios *formales descentralizados*, utilizarían al máximo el capital social resultante de la organización de la comunidad.

El desarrollo de las modalidades no convencionales en Chile se relaciona siempre con la comunidad y con su necesidad de dar respuesta a determinadas problemáticas. En este camino, la participación de las organizaciones de la sociedad civil, como ONGs o instituciones religiosas ha sido muy relevante, pues permiten llegar a sectores donde generalmente la educación parvularia pública no llega.

Una de las modalidades comunitarias, de especial interés para este estudio es la Sala Cuna Familiar en donde una madre, denominada Educadora Comunitaria, se hace cargo, en su propia casa, del cuidado de hasta 6 niños -de entre 3 meses y 3 años- cuyas madres trabajan. La forma de garantizar que efectivamente las madres trabajan o se estimule a hacerlo es mediante el cobro por la prestación del servicio. Las madres deben pagar alrededor de \$22.000 a las Educadoras Comunitarias, y el Hogar de Cristo aporta con los recursos para el adecuado funcionamiento (alimentos, kit educación, kit aseo y cuando es necesario remodelación de las casas).⁸⁷

Al igual que muchas otras modalidades de cuidado y educación infantil, ésta comparte una de las características consideradas relevantes para este estudio: las madres tienen la ventaja de liberar

⁸⁷ En *Orientaciones para el Trabajo con Párvulos en condiciones de marginalidad social*, Fundación Hogar de Cristo, 2005.

su tiempo y poder conseguir un trabajo al tener la posibilidad de mantener a sus hijos en un hogar de cuidado durante la jornada laboral. Los beneficios que se consiguen podrían situar a esta modalidad como exitosa respecto a la conciliación entre vida laboral y familiar.

Existe evidencia de que la rentabilidad social del programa no convencional Sala Cuna Familiar es alta frente a otras modalidades no convencionales, especialmente por los beneficios que se generan en las madres beneficiarias (medidos en relación con la remuneración total alcanzada, sin los costos asociados al trabajo). A partir de los resultados del estudio se concluye que este es el programa más rentable pues su valor actual neto (en pesos de 2003) fue el más alto entregando el mismo servicio que otros programas a un menor costo.

Según la información recabada en el estudio de las modalidades no convencionales del Hogar de Cristo, el porcentaje de madres que trabaja y es beneficiaria de las modalidades no convencionales alcanza un 40%. En el caso de la Sala Cuna Familiar se supone que el 100% de las madres trabajan. Los beneficios de las remuneraciones de las madres fueron calculados para cada programa (Cuadro 44)

Cuadro 44
Beneficio mensual remuneración de las madres, 2003
(Pesos por niño)

Programa	Valor del beneficio / neto
Sala cuna familiar	\$ 31.471 / \$ 7.868
Sala cuna comunitaria	\$ 24.925 / \$ 6.231
Sala cuna convencional	\$ 34.618 / \$ 8.655
Centro infantil	\$ 24.925 / \$ 6.231

Fuente: "Evaluación social de programas para lactantes y niños en edad preescolar", PUC.

Las estimaciones sobre los beneficios, en rigor, siempre deben incluir los costos de oportunidad de realizar determinada actividad. En este sentido, los beneficios de las remuneraciones de las madres se ven disminuidos pues el mismo trabajo les significa un costo, que debe ser compensado en cierta medida por la remuneración. Por esto, sólo un porcentaje de la remuneración es considerado beneficio. En el caso de la sala cuna familiar el valor del beneficio se redujo a \$7.868.

Los resultados de estas estimaciones son un insumo importante a la hora de evaluar la efectividad de un determinado programa. Si además de alcanzar logros de corto plazo en los niños, aumenta los beneficios en las madres, como se pudo apreciar con la Sala Cuna Familiar, evidentemente sería rentable implementar este tipo de modalidad. Pero también se deben considerar las condiciones físicas, el ambiente educativo de los niños y la calidad del agente educativo.

El mercado informal de cuidado infantil

En Chile el uso de los servicios informales de cuidado infantil se encuentra ampliamente extendido. Sin embargo, es difícil conocer a fondo su funcionamiento por la falta de estudios sobre el tema y porque usualmente no es considerado dentro de las clasificaciones referidas al cuidado y educación infantil, a no ser como un dato anexo otorgado por las encuestas a nivel nacional o los censos. A continuación se analiza su alcance, sus características, las razones de su uso, sus ventajas y sus riesgos, a partir de la información obtenida a través de los grupos focales y la encuesta CASEN.

En primer lugar, su uso atraviesa transversalmente todos los sectores de la sociedad chilena. Debido a los problemas de cobertura de la oferta pública formal, a los altos precios del sector privado, a la no conciliación entre horarios de servicios y horarios de trabajo de los progenitores, y a

factores de tipo cultural, el uso del sistema informal está ampliamente difundido en nuestra sociedad.

Para muchas mujeres, como se verá en la próxima sección, el uso del mercado informal de cuidado infantil constituye una primera opción, en términos culturales. En este sentido es posible encontrar madres que no hacen uso de la educación parvularia aunque tengan posibilidades para ello, es decir, cuentan con un empleo que se las asegura, facilidades económicas para pagarla o acceso gratis.

Dentro de los factores de tipo cultural que influyen en el uso ampliado de este mercado se encuentran las creencias en el cuidado insustituible de la madre, por un lado, y las percepciones negativas acerca de los servicios de cuidado formal por otro. Dentro de estas últimas aparecen la desconfianza hacia el trato que reciben los/as niños/as, el temor al contagio de enfermedades, la poca valoración y desconocimiento de los beneficios de la educación infantil a temprana edad, entre otros factores.

De esta forma, el mercado informal aparece como una alternativa menos costosa, más flexible y que confiere mayor confianza, especialmente para las madres, encargadas por excelencia de administrar el cuidado y educación de los hijos. El mayor grado de confianza es posible gracias a su instalación sobre la red de familiares cercanos, amigos o vecinos, basada en la reciprocidad. Destacan dentro de este grupo las abuelas o suegras.

Sin embargo, dentro del mercado informal cada vez es más frecuente la mediación de un pago entre progenitores y persona cuidadora, aun cuando su relación sea cercana. Se trata de vínculos y acuerdos de cuidado basados en la confianza, pero en los que a su vez media un pago. Este fenómeno parece constituir un hecho completamente habitual, incluso en los quintiles más bajos donde no existe la posibilidad de pagar servicio doméstico.

La confianza que se deposite en la persona cuidadora resulta extremadamente relevante para que el servicio sea exitoso, y esta es una de las principales razones por las cuales es evaluado positivamente por las usuarias. De lo anterior es rescatable un fenómeno que se comentaba: la importancia que tiene para los progenitores la participación en los sistemas de educación y cuidado infantil, así como el desarrollo de una relación positiva con la persona cuidadora. Este es un desafío para la oferta formal; sin embargo, para la informal resulta una fuente de consenso. Por ello sería muy importante realizar un estudio sistemático de sus dimensiones también como una manera de facilitar el camino a las modalidades formales.

A continuación se resumen las ventajas y desventajas del mercado informal de cuidado infantil. Se harán las salvedades necesarias para el sistema informal pagado y para el basado en la reciprocidad:

Ventajas:

- Se adapta a los horarios que los progenitores necesitan cubrir, en particular, en función de los horarios de trabajo de las madres, pues el cuidado infantil continúa siendo un tema casi exclusivamente femenino. La oferta *informal pagada* cumple mejor con esta necesidad.
- Otorga confianza a los progenitores porque por lo general se trata de personas conocidas.
- Pueden disponer de un servicio personalizado.
- Ofrece una solución a las madres para poder mantenerse en el mercado laboral.

Desventajas:

- Desentendimiento del binomio cuidado – educación.
- No hay elementos que controlen las condiciones en que se cuida a los niños/as.

- Riesgos que corren los niños/as por ser cuidados en un hogar y no en un lugar habilitado para esos efectos. Estos riesgos son superiores si los niños/as viven en condiciones de pobreza.
- Conflictos en la crianza de los hijos por el tiempo que pasan con la persona/familia cuidadora y las posibles diferencias entre los esquemas de crianza de ésta y los de sus progenitores.
- La persona cuidadora puede suprimir el servicio en cualquier momento, no importa que sea basado en la reciprocidad o pagado, ni siquiera que la persona sea cercana a los progenitores.

En sentido general, es importante tener en cuenta que el uso de los servicios informales va más allá del cuidado de los niños/as menores de 5 años. Aunque el presente estudio está centrado en los servicios para ese tramo de edad, es importante considerar que las mujeres incorporadas al mercado laboral continúan presentando conflictos con respecto al cuidado infantil cuando sus hijos/as entran a la enseñanza básica. Los horarios de los establecimientos educacionales, aún con la extensión reciente de la jornada escolar, no son compatibles con las extensas jornadas laborales de los padres. En este sentido, la oferta informal es utilizada, además, como complemento a los horarios que ofrecen los servicios escolares e, incluso, como complemento a los servicios de educación parvularia cuando los horarios de atención no se corresponden con las necesidades de los progenitores.

Se debe enfatizar la necesidad de profundizar en el conocimiento de la oferta informal de cuidado infantil dada la amplitud de sus servicios en Chile, la complejidad que reviste en cuanto a las relaciones sociales que implica, la realidad cultural que entraña y por constituir una fuente de generación de modalidades no convencionales.

Los discursos de las mujeres en relación con el cuidado de los hijos: los tipos de cuidado infantil usados por la mujer trabajadora y su valoración

En los discursos de las mujeres es identificable el uso de estrategias múltiples, en ocasiones combinadas, para el cuidado de los hijos (Cuadro 45). Sin distinción de nivel socioeconómico, edad o estado civil, las mujeres son portadoras de la creencia en el cuidado insustituible de la madre: “nadie puede cuidar a los niños/as mejor que la mamá”. Esta creencia es reforzada por sus parejas, tal como se pudo apreciar al consultar a los hombres.

“Acerca de quiénes son los perjudicados, a mí me parece que derechamente los perjudicados son los hijos. Si me dices, tu podi llevar la casa, te a problema que tu mujer no trabaje, en mi caso no me a problema que ella no trabaje, porque me parece que labores productivas en cuanto a dinero claro, no está generando dinero, pero estoy viendo el capital humano, en el sentido que ella está educando a mis hijos, ellas los está formando y no están tan aferrados o subyugados por el sistema éste de ser una vorágine (..) a ver, si de mí dependiera, los primeros meses para mí son realmente importantísimos, me dio mucha lata por ejemplo cuando mi señora estaba trabajando, a los tres meses que tuviera que meter a la niña a la sala cuna, me dio muchísima lata porque no nos había pasado con nuestro primer hijo”

Jaime, dos hijos

Al trabajar fuera del hogar, sin embargo, las madres se ven obligadas a traspasar esa responsabilidad, valorada como insustituible. En consecuencia, experimentan un sentimiento de “abandono” del rol de madre. Para muchas de ellas, dejar a los niños/as, especialmente los más pequeños, al cuidado de otra persona equivale a dejarlos “solos”.

Cuando no queda alternativa y las madres tienen que trabajar fuera del hogar se recurre en primera instancia a las redes informales de cuidado, basadas en la reciprocidad o mediante el pago.

La amplia utilización de las redes informales se explica no solo por el hecho de no contar con acceso a servicios de cuidado infantil de tipo formal, sino también porque estas redes están fundamentalmente basadas en la confianza, factor clave para propiciar el traspaso en la función de cuidado.

Cuadro 45
Representaciones sobre el cuidado de los hijos

Quintiles	
I y II	- La vida de las mujeres gira alrededor de la familia y el cuidado de los hijos. - La inserción de los niños/as en los servicios de cuidado infantil puede traer consigo conflictos familiares. - Falta de redes de apoyo familiares y utilización del dinero como mediador de estas relaciones.
III – V	- No se visualiza la importancia de la educación inicial infantil (primeros años de vida). - Participación de los padres escasa por su mayor dedicación al trabajo. - Critican a la sociedad por no compartir las responsabilidades en el cuidado infantil; sin embargo, las mujeres sienten ser las más importantes en el ejercicio de esta función y ven a sus parejas como colaboradores.

Fuente: elaboración propia con base en grupos objetivo.

Por lo general, cuando las mujeres cuentan con una persona de confianza prefieren encargarle el cuidado de los hijos antes que a una institución de cuidado y educación inicial (sala cuna o jardín). En el discurso también coexiste una valoración no muy clara respecto de las ventajas de enviar un niño/a a estas instituciones, salvo que exista la necesidad imperiosa de trabajar por parte de las mujeres.

Sin embargo, una vez que las mujeres han tenido la oportunidad de utilizar estos espacios formales de cuidado, la valoración sobre ellos cambia significativamente, particularmente si la experiencia que ha tenido la mujer ha sido positiva, no solo con el cuidado de su hijo sino en relación con ella misma. En muchas de estas instituciones se ofrecen espacios para que las madres participen de la educación de sus hijos. Como resultado, las mujeres comienzan a valorar no solo la dimensión de cuidado sino también la referida a la educación y el aporte en el desarrollo integral de sus hijos que estos espacios son capaces de proporcionar, al contar con condiciones de infraestructura y recursos humanos adecuados para tales fines.

De ese modo, muchas mujeres, particularmente las de menores recursos, llegan a valorar positivamente la importancia de la asistencia de los niños/as a algún tipo de institución de cuidado y educación, incluso aunque la madre no esté incorporada al mercado laboral. Su importancia se atribuye a la necesidad de disminuir los riesgos a los que los niños están expuestos en sus propios hogares, dada la precariedad de condiciones o de situaciones de vulnerabilidad.

El predominio del cuidado informal como estrategia de cuidado infantil

El cuidado informal, basado en la reciprocidad o con mediación de pago, es el tipo de cuidado infantil predominante en Chile, sin distinciones significativas entre estratos, según se puede detectar en los discursos de las mujeres. Las condiciones e impacto familiar y sobre los hijos del uso de esta estrategia, sin embargo, son diferenciados por estratos.

Las mujeres que trabajan y pertenecen a los estratos más bajos, muchas veces se ven obligadas a ocupar los servicios informales, debido a la carencia o dificultades en el acceso a los servicios formales.

“La persona responsable y que vale la pena pagar porque el niño estén bien cuidado o a veces no necesariamente uno opta por que no le guste el jardín es por que una persona a uno pagarle se adapta más a los horarios de uno. Entonces el jardín infantil obviamente trabaja de lunes a viernes medio día, y sábado no funciona, entonces Ud. le paga a una persona (...) Entonces ella está pagando para que le vean al niño, ella le ofreció una cantidad a mi mamá, y mamá se lo cuida, y parece que el niño fuera de nosotros en la casa, y ella trabaja tranquila por ella tiene a una persona de confianza que le está cuidando el niño (...) si Ud. se encuentra con una persona con esa disponibilidad en los cuidados del niño, vale la pena paga cuarenta o la que gana más cincuenta no se po, que sus hijos queden cuidados. Pero todo depende de lo que uno observa, la persona”

Nuvia, (Colina)

En los discursos se manifiesta disconformidad por el hecho que los jardines infantiles de la JUNJI o INTEGRA no cubren todas las necesidades de cuidado de la mujer trabajadora de escasos recursos. Por tales razones, algunos servicios formales ofrecidos por proveedores que conocen mejor las necesidades territoriales, como es el caso de algunas fundaciones, se han comenzado a utilizar por las mujeres de estos estratos.

Por su parte, las mujeres de quintiles medios altos utilizan fundamentalmente la institución del servicio doméstico para el cuidado de sus hijos. Sin embargo, ello no implica un alivio total en la realización de las funciones de cuidado. Algunas mujeres prefieren acompañar a la empleada doméstica en el ejercicio de esta función, por no contar con el nivel de confianza suficiente como para conferirle el cuidado de los hijos. En forma complementaria, y con el objetivo de apoyar el desarrollo de los niños a través de la dimensión educativa, suelen llevar a los niños, una vez que cumplen los tres años, a los servicios formales de carácter privado destinados para ello. En el Cuadro 46 se sintetizan los discursos de las mujeres en relación con las estrategias de cuidado infantil que utilizan, dependiendo de su nivel socioeconómico.

El tipo de jornada laboral de la madre influye sobre la estrategia de cuidado de los hijos. Así, quienes trabajan tiempo completo fundamentalmente ocupan los servicios formales, pero en forma complementaria con los informales, debido a que los primeros no siempre son compatibles, en términos de horario, con la jornada laboral de la madre.

Cuadro 46
Valoraciones de cuidado infantil según nivel socioeconómico de la mujer

Quintiles	Tipo de servicio	Percepción sobre el servicio
I y II	Informal	- El pagado tiene la ventaja de adaptarse al horario de los progenitores. - En general suele traer conflictos en la crianza de los hijos por el tiempo que pasan con otras familias. - Perciben que se descuida el factor educativo.
	Formal	- Aseguran una alimentación adecuada. - Crean hábitos. - Favorecen la independencia de los niños/as. - Aseguran cierto grado de protección. - Son una vía de adaptación para la posterior inserción escolar. - Una necesidad para los niños, trabaje o no trabaje la madre. - Solución para las mujeres para incorporarse al mercado laboral e incrementar ingresos familiares. - Tranquilidad para el desempeño laboral de las madres. Esto puede cambiar a causa de la incompatibilidad de los horarios y otros factores, como el contagio de enfermedades. - Dificultad para conciliar el rol materno con el de trabajadora. - Sentimientos de culpa por no estar más tiempo con los hijos. - Oferta de servicios de cuidado insuficiente. - Desconfianza con el trato hacia los niños/as.

III, IV y V	Informal	- Uso extendido de nanas, escasa alusión a los servicios basados en la reciprocidad. - Se percibe como una alternativa de cuidado durante el horario de trabajo de la madre. - Existe desconfianza de dejar a los niños solos con las nanas. - Existen riesgos asociados a su capacidad como cuidadoras, sobre todo porque deben desarrollar otras tareas además del cuidado. - La forma de cuidado principal deben ser las madres.
	Formal	- Incompatibilidad de horarios de los servicios con las jornadas laborales de las madres. - Empleo de nanas como complemento al servicio formal de cuidado infantil.

Fuente: elaboración propia con base en grupos objetivo.

Las que trabajan esporádicamente o por cuenta propia utilizan con más frecuencia los servicios formales *descentralizados*, particularmente las modalidades no convencionales. Muchos de estos servicios tienen como objetivo facilitar la incorporación laboral de la mujer. Algunos de ellos han surgido a partir de iniciativas de mujeres que han cuidado niños de manera informal y luego se acogen a programas, recibiendo apoyo institucional.

“De principio se empezaron a organizar, de principio ella cuidaba niños por su cuenta y después supo del hogar (Hogar de Cristo) y las acogió (...) Se llama salas cunas familiares”
Andrea, (Colina)

Con la apertura de estos servicios se ofrecen oportunidades de empleo y capacitación para las mujeres de la comunidad, funcionando como un medio de inserción e integración social al mismo tiempo. Adicionalmente, estas mujeres son capaces de desarrollar un gran sentido de pertenencia al lugar de trabajo.

Valoración de las estrategias de cuidado infantil

En los discursos de las madres se puede constatar la existencia de una valoración ambivalente acerca de los servicios de cuidado infantil. Esta percepción, sin duda está relacionada con el carácter insustituible del cuidado proporcionado por la madre y las dificultades de conciliación del rol materno con el de trabajadora. En general, las mujeres agradecen la existencia de espacios institucionales que permitan el cuidado y educación de sus hijos mientras ellas trabajan, pero al mismo tiempo, si tuvieran que optar preferirían que sus hijos fueran cuidados por ellas. En el Cuadro 47 se puede apreciar en detalle la valoración de las distintas estrategias de cuidado y educación utilizadas por las mujeres dependiendo de su trayectoria laboral.

En términos generales, las mujeres consideran que la oferta de servicios de cuidado infantil no solo es insuficiente en términos de cobertura, sino también que es poco flexible y desajustada de la realidad de participación creciente de la mujer en el mercado laboral.

“Hay muy poca cobertura como para darnos facilidad de trabajar (...) gracias a Dios mis papás me los ven, yo vivo con mis papás y esa es la suerte dentro de lo bajoneado que es para mí esto, esa es la suerte de que mis hijos queden bien cuidados”

Érika, (Estación Central)

Cuadro 47
Valoraciones de cuidado infantil según trayectoria y participación
laboral actual de la mujer

	Tipo de servicio	Evaluación del servicio
Trabaja tiempo completo	Formal centralizado	- La formación pedagógica es importante. - La calidad depende del jardín. - Un coeficiente técnico elevado constituye un motivo de desconfianza.
	Formal descentralizado convencional	- Económico. - La formación pedagógica es importante. - Dificultades con los horarios de servicio. - Un coeficiente técnico elevado constituye un motivo de desconfianza.
	Formal descentralizado no convencional	- Económico. - La formación pedagógica es importante. - Conocer a las tías, por ser de la comunidad, da confianza a las madres para hacer uso del servicio. - Un coeficiente técnico menor hace que el servicio sea evaluado positivamente. - Los niños/as son bien cuidados. - Las exigencias no son tan rígidas como en los jardines. - Dificultades con los horarios de servicio. - Riesgoso cuando el servicio se ofrece dentro de casas particulares. - Insuficiencia de cupos para cubrir la demanda.
	Formal privado	- Sentimiento de culpa por el supuesto abandono de los hijos.
	Informal	- Utilizado como complemento del horario que ofrecen los servicios formales. - No hay preocupación por el desarrollo educativo de los niños/as. - Es problemático cuando los niños/as asumen las costumbres de la familia cuidadora. - La cuidadora puede suprimir el servicio en cualquier momento, aunque sea una persona cercana o un servicio pagado. - La persona cuidadora en ocasiones es un/a hermano/a mayor, también niño/a.
Trabaja tiempo parcial		- Existe desconfianza en relación con las condiciones y el cuidado en los servicios formales
Trabaja esporádicamente	Formal descentralizado	- El horario no cubre las necesidades de las madres cuando la jornada no es completa
	Informal	- Utilizado como complemento de los servicios formales. - Problemático cuando los niños/as asumen las costumbres de la familia cuidadora.
Trabaja por cuenta propia	Formal descentralizado no convencional	- Importante que los niños/as asistan aunque la madre no esté inserta en el mercado laboral. - Permite la participación de las madres en la realidad del centro. - El fenómeno de la evaluación en cuanto a puntaje para acceder a estos servicios tiene un efecto negativo en la opinión de las personas que tratan de acceder, pero no califican.
	Formal privado	- Desconfianza al dejar a los niños/as con otras personas - Sentimiento de culpa.
	Informal	- Ventajoso porque los horarios se ajustan a los horarios de las madres. - Peligroso por los riesgos que hay en las casas. - Suele mediar un pago incluso cuando la persona cuidadora es un familiar cercano.
No trabaja	Formal descentralizado no convencional	- Reciben enseñanzas necesarias para su desarrollo. - Son cuidados debidamente - Constituye un medio para que los niños/as se adapten mejor a la enseñanza básica.

	Informal	- Resulta tranquilizador cuando las relaciones con la persona cuidadora son armónicas. - Suele mediar un pago incluso cuando la persona cuidadora es un familiar cercano.
--	----------	--

Fuente: elaboración propia con base en grupos objetivo.

Al mismo tiempo, las mujeres son críticas de la manera en cómo se reparten las responsabilidades del cuidado infantil en la sociedad, siendo la mujer la que debe asumir el mayor peso. En ese sentido, aunque reconocen que la normativa las protege y favorece, muchas veces es poco respetada y se convierte al final en una fuente de discriminación hacia ellas.

“No se concibe la procreación como algo de las dos partes, es como la responsabilidad de la mujer. Una vez hablé con un gallo de la Isapre, le pregunté por qué la Isapre te descuentan más. La respuesta porque estás en edad fértil. Y yo le dije, ¿yo tengo generación espontánea? Si no hubiera sido por tu mamá... yo creo que en Chile no hay conciencia como país, como sociedad de que los niños son de las dos partes, que haya responsabilidad de ambos”

Marcela, (La Reina)

Para las mujeres pertenecientes a los quintiles de más bajos ingresos, la existencia de servicios formales para el cuidado de sus hijos es valorado en forma ambivalente. Por un lado, su existencia y disponibilidad se presenta a las mujeres madres como una solución para incorporarse al mercado laboral e incrementar los ingresos familiares, junto con otorgarles tranquilidad en su desempeño laboral. Por otro lado, son fuente de preocupación y angustia a causa de la incompatibilidad de los horarios de funcionamiento y otros factores, dentro de los que se destaca la percepción de mayor riesgo de contagio de enfermedades en los niños.

No obstante esta ambivalencia, se los percibe como un beneficio para el desarrollo integral de los niños y de protección de las amenazas de un entorno de riesgo. Independientemente de la condición laboral de la madre, en los discursos se valora positivamente la existencia de servicios de cuidado y educación para la infancia. En muchas ocasiones, las mujeres pertenecientes a estos estratos aún cuando no trabajen no pueden a que en el hogar existan condiciones adecuadas para el cuidado y educación de sus hijos. Muchas de ellas comparten estrechos espacios con un gran número de otros miembros de la familia.

En términos generales, las estrategias de cuidado son diseñadas y resueltas fundamentalmente por la madre. En los discursos no se percibe un cambio importante en la incorporación de los hombres en estos asuntos. En los estratos medios, por ejemplo, el cuidado de los hijos es una responsabilidad fundamental de la madre, que es apoyada y sostenida por el servicio doméstico. A continuación se puede observar cómo se percibe y valora cada tipo de cuidado.

Sobre el más extendido y utilizado, el cuidado informal, existen percepciones divergentes. En los quintiles de más bajos ingresos, la existencia y disponibilidad de una red de apoyo familiar se valora positivamente en cuanto facilita la incorporación de la mujer al trabajo permitiendo que los hijos queden en manos de las personas en las que se deposita mayor confianza, después de la madre. En consecuencia, su uso y disponibilidad dependen de la confianza que las personas que cuidan generen en la madre.

Sin embargo, al mismo tiempo el uso de este tipo de redes se convierte en fuente de tensión para la familia. Como factores perjudiciales o negativos asociados a este tipo de cuidado se señalan la generación de conflictos en la crianza de los hijos, debido al extenso tiempo que los niños pasan con otras familias, que tienen normas y pautas de conducta que difieren de las del hogar del niño. Los/as niños/as terminan incorporando las costumbres de la familia cuidadora, lo que genera tensiones posteriormente en el hogar con sus progenitores.

“Me la cuida un día mi suegra, un día mi mamá, un día mi cuñada. Entonces mi suegra tiene su sistema, mi mamá tiene su sistema, mi cuñada tiene su sistema y cuando yo tengo los sábados y domingos que quiero implantar mi sistema, mi sistema es imposible”

Mariane, (Estación Central)

La falta de preocupación por el desarrollo educativo de los niños/as aparece como otro factor negativo asociado al cuidado informal. En los discursos de las madres a este factor se le señala como el descuido del factor educativo, debido a que están centrados fundamentalmente en el cuidado. Otro factor negativo no menos importante, es el carácter inestable de quienes proveen este tipo de cuidado. La “cuidadora” puede suprimir el servicio en cualquier momento, ya sea en forma temporal o definitiva. Las situaciones cambiantes impiden sostener compromisos en el tiempo, aún cuando haya un vínculo de parentesco cercano, como en el caso de las abuelas o las suegras.

Esto último guarda estrecha relación con el cambio de las pautas de sociabilidad en la sociedad chilena, marcadas por la disminución de los niveles de confianza y aumento del individualismo. Como resultado de estos cambios, las mujeres no disponen de esta red con la misma voluntad y sistematicidad que en el pasado. En la actualidad, cuando está disponible no siempre tiene un carácter solidario. Han comenzado a monetizarse las relaciones familiares, así como las redes más extensas de amigos y vecinos. Estos cambios son percibidos en general de manera negativa por parte de las mujeres.

La disposición de los miembros de estas redes para hacerse cargo del cuidado de los hijos es un acto que se agradece por parte de la madre, aun cuando medie el pago. Esto se debe a dos razones principalmente: una atribuible a la confianza que se deposita en esta red y otra, a la mayor flexibilidad esperable en términos de horario, especialmente si el cuidado es pagado.

En los quintiles medios altos, el uso de servicio doméstico puede incluirse dentro de este tipo de cuidado informal, aunque en muchos de estos casos existen relaciones de tipo contractual. Las personas a cargo de estos servicios, conocidas en Chile como “las nanas”, son percibidas también en forma ambivalente por parte de las madres en relación con el cuidado de los hijos. Por lo general, predomina un sentimiento de desconfianza al dejar a los niños solos con las nanas en el hogar.

“Se me arruga la guata, dejarlo todo el día con la nana, que pasan cosas, no son sus hijos, de repente se caen, igual sigue viendo tele, si no come, me dice que comió”

La Reina

Las madres que cuentan con servicio doméstico reportan no quedar tranquilas en relación con la alimentación y la educación que sus hijos reciben. Reconocen, sin embargo, que “las nanas” están contratadas para hacerse cargo del conjunto de las tareas domésticas y no solo del cuidado de los niños. Por ello, las madres pertenecientes a estos estratos suelen llenar los vacíos en la educación de sus hijos utilizando otro tipo de servicios en forma complementaria. De ese modo, los envían a jardines particulares, durante media jornada, fundamentalmente a partir de los 2 ó 3 años.

Por su parte, las modalidades de cuidado formal también son percibidas de manera ambivalente, aunque en conjunto se les atribuyen mayores beneficios que a las informales. En los sectores de bajos ingresos es donde particularmente son valoradas de manera más positiva. Ello puede tener que ver con la carencia o la imposibilidad de las madres de proporcionar, con igual calidad, algunos de los beneficios a los cuales sus hijos pueden acceder en las modalidades de cuidado formal.

En tal sentido, las mujeres destacan que estos servicios permiten que los niños reciban una alimentación adecuada, ayudan a crear y desarrollar hábitos, favoreciendo la independencia y autonomía de los/as niños/as.

*“Los niños cuando van al jardín los comparas con otros niños y hay
harta diferencia en cuanto a los hábitos”*
Valeria, Estación Central

Al mismo tiempo, se valora el aseguramiento en estos espacios de cierto grado de protección. Junto con ello, son apreciados como una vía de adaptación para la posterior inserción escolar.

*“La mejor forma de dejar los niños es en un jardín. Porque ciertamente los mayores accidentes infantiles ocurren en las
casas, porque ahí está todo encima a la vista. En cambio en los jardines tiene los niños sus salas, sus juguetes, cosas que
a ellos no les hacen daño”*

Nuvia, Colina

Dentro de los servicios formales es importante distinguir la valoración que existe sobre las modalidades de cuidado infantil llamadas no convencionales. Sobre ellas existe todavía un amplio debate en Chile, que en buena medida está empañado por el menor conocimiento y legitimación social con que cuentan. Fundamentalmente se les critica por brindar un servicio de menor calidad, debido a la menor presencia de personal técnico especializado y, en algunos casos, por presentar dificultades para su supervisión y control.

Dado que estas modalidades se ofrecen fundamentalmente en sectores desfavorecidos, la pregunta legítima que surge es si acaso es pertinente éticamente que se ofrezcan alternativas de cuidado de menor calidad justamente en los sectores que requieren de una mejor atención porque no cuentan con recursos para acceder a ella. A continuación, se puede precisar cómo son valoradas estas modalidades a partir de los discursos de las mujeres madres que han hecho uso de ellas. En particular, se comentará sobre los Jardines Comunitarios y los Hogares de Cuidado Diario. Con este análisis se pretende contribuir al debate existente en Chile sobre la legitimidad y viabilidad de las modalidades no convencionales.

Los Jardines Comunitarios y los Hogares de Cuidado Diario son alternativas surgidas de la comunidad que cuentan con una participación activa de mujeres. Sus diferencias principales radican en el tipo de local donde se ofrece el servicio y la cantidad de niños/as que atienden. Los Jardines Comunitarios son locales dispuestos exclusivamente para que funcionen como jardines infantiles y salas cuna, mientras que los Hogares de Cuidado Diario se desarrollan en el hogar de la persona cuidadora. En relación con la cantidad de niños/as que asiste a cada una, en el segundo caso el servicio es más personalizado.

En sentido general los Jardines Comunitarios son percibidos en forma más positiva por las usuarias. La diferencia que los favorece en detrimento de las modalidades convencionales es su mayor nivel de apertura para la participación de la comunidad junto al desarrollo de sus niños y la ampliación de oportunidades para la mujer, tanto laborales como de socialización. Dado el alto grado de compromiso y participación que existe en estas iniciativas, tanto en sus orígenes fundacionales como en sus modalidades de funcionamiento, estas iniciativas generan mayores niveles de confianza y seguridad en las madres que hacen uso del servicio.

Adicionalmente, el personal que allí trabaja, en general, procedente de la misma comunidad, es altamente valorado por su compromiso y vocación. En las mujeres que hacen uso de este servicio existe un alto grado de consenso acerca de la importancia de que los niños asistan a este tipo de centros, independientemente de la condición laboral de la madre.

Por su parte, los Hogares de Cuidado Diario se presentan como una alternativa económica, allí donde la comunidad no ha podido organizarse para instalar centros comunitarios dedicados al

cuidado, o donde no son suficientes. Esta modalidad, que funciona en los mismos hogares, es valorada positivamente en cuanto al mayor nivel de personalización de la atención que posee. Allí también existe una preocupación por el cuidado de los niños y su educación, fundamentalmente referido a la creación de hábitos de conducta y generación de mayores niveles de independencia y autonomía.

La flexibilidad en los horarios y su menor rigidez la hace ser mejor valorada en relación con las anteriores modalidades respecto de la compatibilización entre trabajo y cuidado. Sin embargo, existen ciertos reparos o valoraciones negativas sobre el uso de esta modalidad. Aquellos que más se reiteran en el discurso de las mujeres son los riesgos que entraña que los niños sean cuidados en una casa, que no está especialmente habilitada para tales efectos.

Al mismo tiempo, las madres temen por los peligros que emanan de la presencia de otros familiares, en particular de los hombres. Sin embargo, la mayoría de estos temores se atenúan cuando las experiencias cuentan con un respaldo institucional, que ejerce las funciones de capacitación, supervisión y control.

“No estamos trabajando solas, estamos respaldadas por la Fundación, las mamás están confiadas”
Marcia, Cerro Navia

En el Cuadro 48 se resumen las valoraciones de las mujeres sobre las distintas modalidades de cuidado y educación para la infancia temprana, dependiendo del tipo de programa al que asiste el niño/a.

Cuadro 48
Valoraciones de cuidado infantil según programa de cuidado
al que asiste el niño o la niña

	Valoraciones del servicio
Formal centralizado	- Es un aporte al desarrollo de los niños/as. - O es una necesidad para poder trabajar, sin que se reconozca la importancia en el desarrollo de los niños/as. - La calidad de los servicios depende del jardín. - Un coeficiente técnico elevado constituye un motivo de desconfianza. - Desconfianza en relación con las condiciones y el cuidado. - Cobertura insuficiente. - La evaluación en cuanto a puntaje para acceder a estos servicios tiene un efecto negativo en la opinión de las personas que tratan de acceder y no califican.
Formal privado.	- Falta de complementariedad entre horarios de servicio y de trabajo de los progenitores.
Formal, descentralizado convencional	- Económico. - La formación pedagógica es importante para el desarrollo de los niños/as. - El horario no cubre las necesidades de las madres cuando la jornada no es completa. - Un coeficiente técnico elevado constituye un motivo de desconfianza. - Desconfianza en relación con las condiciones y el cuidado. - Es una necesidad para trabajar, sin que se reconozca su importancia para el desarrollo de los niños/as. - El fenómeno de la evaluación en cuanto a puntaje para acceder a estos servicios tiene un efecto negativo en la opinión de las personas que tratan de acceder y no califican.

Formal descentralizado <i>no convencional</i>	- Adecuados para el desarrollo de los niños/as en diferentes ámbitos: independencia, hábitos, alimentación, prevención de riesgos. - Primer paso para la adaptación de los niños/as a la enseñanza básica. - Es importante que asistan aunque la madre no esté en el mercado laboral. - Participación de las madres en la realidad del centro. - Conocer a las tías, por ser de la comunidad, da confianza a las mujeres. - Las madres coinciden en que, más allá de los salarios, las tías trabajan por vocación. - El hecho de emplear y capacitar a mujeres de la comunidad funciona como un medio de inserción social para estas. - Dificultad con los horarios de servicio. - Cobertura insuficiente.
Informal pagado	- Se ajusta mejor a los horarios de trabajo de las mujeres. - Depende de la confianza que se tenga en la persona cuidadora. - El servicio puede ser suprimido en cualquier momento. - Es problemático para los progenitores cuando los niños/as asumen las costumbres de la familia cuidadora. - Riesgoso para los niños/as porque son cuidados en una vivienda. - No hay preocupación por el desarrollo educativo de los niños/as.
Informal basado en la reciprocidad.	- No hay preocupación por el desarrollo educativo de los niños/as. - Riesgoso porque son cuidados en una vivienda. - Problemático para los progenitores cuando los niños/as asumen las costumbres de la familia cuidadora. - La cuidadora puede suprimir el servicio en cualquier momento, aunque sea una persona cercana (madre, suegra, etc.). - Ocupan un espacio de la persona cuidadora que no les corresponde.

Fuente: elaboración propia con base en grupos objetivo.

Principales resultados y recomendaciones

En este informe se ha estudiado la problemática de la inserción laboral femenina en Chile, su relación con las políticas públicas y el cuidado infantil. El efecto inmediato de la participación de las mujeres en el mercado laboral es la superposición de los nuevos roles laborales con los roles tradicionales de cuidado de la familia. En consecuencia, el problema del cuidado de los hijos y su relación con la participación laboral femenina no puede estudiarse en forma aislada y/o desvinculada de la problemática del reparto de las responsabilidades privadas y sociales en torno al tema. El desafío está en cómo compatibilizar e integrar las necesidades de supervivencia y trabajo de las familias (en especial de la mujer madre) con el derecho de los/as niños/as a recibir un adecuado cuidado y educación durante su infancia.

La atención integral de la niñez y el fomento de la participación femenina son dos objetivos del Estado que están estrechamente relacionados. La agenda de política pública debe diseñarse con base en una articulación de políticas; esto no es sencillo por cuanto políticas diseñadas expresamente para influir sobre la participación laboral femenina pueden tener un impacto importante (y no necesariamente deseado) sobre la atención integral de la niñez.

A continuación se presentan los principales hallazgos agrupados en función de las lecciones que se derivan de los análisis realizados y de la revisión de la experiencia internacional en relación con las políticas maternas y de apoyo al cuidado infantil. Adicionalmente se identifican las principales características y nudos críticos que presenta la inserción laboral femenina así como la oferta y demanda de servicios de cuidado infantil en Chile. Se concluye presentando un conjunto de recomendaciones para los actores encargados del diseño y gestión de la política pública en la materia.

Inserción laboral femenina: factores críticos

La participación laboral femenina en Chile ha experimentado un notable crecimiento en la última década, pero subsisten fuertes restricciones a la incorporación de la mujer al mercado laboral. Las tasas de participación laboral femenina son particularmente bajas para mujeres de bajo nivel educativo, proveniente de hogares de bajos ingresos y con hijos pequeños.

Pero aún para los niveles educativos altos, Chile está dentro del grupo de países con menor participación laboral femenina en Latinoamérica. Las brechas entre participación femenina y masculina se reducen a menor nivel educativo: mientras que en los niveles educativos superiores las mujeres tienen tasas de participación 20% más bajas que los hombres, las mujeres con educación primaria incompleta llegan a tener tasas de participación 60% más bajas que los hombres. La situación parece haber mejorado en la última década, pero inclusive hacia 2003, la brecha seguía siendo alta para los grupos menos calificados.

La diferencia entre la tasa de participación de las mujeres más pobres de la economía y las más ricas está muy por encima de la brecha promedio para América Latina. Justamente las mayores diferencias entre las tasas de participación en Chile y el resto de los países latinoamericanos se producen en los deciles de ingreso inferiores. Inclusive tomando el dato para Chile de 2003 y el dato para Latinoamérica en años anteriores (2000), la relación entre la tasa de participación femenina del último (80%) y primer decil (30%) es 2,6 en Chile versus 1,4 en Bolivia, 1,6 en Brasil, 2,1 en Argentina. La disparidad de las tasas de participación era aún más pronunciada en 1994 (3,6). Las tasas de participación de las mujeres chilenas en los deciles superiores de ingreso están bastante alineadas con respecto a las tasas de participación femeninas en el resto de los países latinoamericanos. Las grandes diferencias se encuentran en los deciles inferiores, compuestos principalmente de mujeres con bajo capital humano.

Los discursos de las mujeres y la evidencia empírica señalan que existe una fuerte tensión entre el rol activo de la mujer en el mercado laboral y su función tradicional de cuidadora del hogar. El análisis empírico realizado sugiere una fuerte influencia de la presencia de niños en el hogar sobre la participación laboral. La estimación de un modelo estático de oferta laboral permite cuantificar esta influencia. Una mujer con un hijo pequeño (menor a 2 años) tiene una tasa de participación 15 puntos más baja que una mujer sin niños. Este efecto se ha mantenido en la última década. La influencia de los niños sobre las decisiones de participación de las mujeres subsiste inclusive para el grupo de mujeres con fuerte apego laboral. Tomando como base un grupo de mujeres que ya están trabajando, el riesgo de que una mujer abandone el mercado laboral se duplica durante el primer año de vida del niño. La influencia de los niños en la participación laboral de las generaciones más jóvenes es claramente menor, indicando, tal vez, un punto de inflexión en el modelo tradicional de organización familiar.

Los cambios que experimenta la tasa de participación en la última década obedecen a importantes cambios en el comportamiento o decisiones de las mujeres (1990 - 1996), pero también a cambios en sus características personales (1996 - 2003). En el período 1996 - 2003 se reducen conjuntamente la influencia de los niños en la participación laboral femenina y la tasa de fertilidad. Adicionalmente la escolaridad promedio de la mujer trabajadora aumenta.

La estructura del mercado laboral chileno, orientado hacia el trabajo a tiempo completo, con largas jornadas laborales sumado a una legislación protectora de la maternidad sumamente rígida desincentivan tanto la oferta como la demanda laboral de las mujeres. En este contexto se identifican algunos factores críticos que pueden agruparse en tres grandes categorías: i) factores culturales; ii) factores relacionados con la legislación laboral y la normativa sobre el trabajo femenino; y iii) factores relacionados con las opciones de cuidado infantil disponibles para las familias.

Factores Culturales

Existencia de un modelo de sociedad con predominio fuerte del hombre como proveedor principal de recursos y la familia concebida de manera tradicional (hombre proveedor-madre cuidadora). El Estado interviene (o se abstiene de intervenir) para fomentar un reparto específico de tareas entre hombres y mujeres. En cuanto a la división del trabajo, se constata una fuerte diferenciación entre las prácticas laborales y familiares asignadas a hombres y mujeres. Las mujeres (casadas o madres de familia) se dedican prioritariamente a las labores domésticas y familiares. En ocasiones trabajan pero sus trayectorias laborales suelen interrumpirse con la maternidad y crianza de los/as hijos/as.

Tensiones entre la vida laboral y familiar. Las mujeres valoran positivamente el trabajo remunerado al otorgarles la posibilidad de generar ingresos propios, desarrollarse en un ámbito ajeno al doméstico y potenciar su autoestima. Pero la valoración positiva se reduce en la medida que el trabajo se superpone con el rol doméstico y de cuidadora tradicionalmente asignado a la mujer. Los cambios producidos en el último tiempo en la familia han tenido un impacto muy importante sobre la inserción laboral femenina. Las mujeres perciben que la red de apoyo familiar ya no es un recurso que está disponible tan fácilmente como en el pasado.

Cultura laboral machista. Las mujeres se sienten discriminadas en el mercado laboral por edad, maternidad, cuidado de los niños, independientemente de su nivel de ingreso. Al percibir que en el mundo laboral no existen condiciones que favorezcan la conciliación del trabajo remunerado con las labores de crianza y cuidado de los hijos y enfatizarse los costos en la vida familiar asociados con el trabajo remunerado de la mujer, especialmente en el caso del cuidado de los hijos, las mujeres, cuando pueden, se reservan fundamentalmente para el espacio privado (la familia, los hijos) y los hombres continúan ejerciendo su rol de proveedor en plenitud, en el espacio público. El trabajo remunerado de la mujer fuera del hogar se sigue considerando como un complemento o apoyo al marido, quien ejerce la función de proveedor principal.

Legislación laboral y la normativa sobre el trabajo femenino

Rigidez en la estructura de las jornadas laborales. Los esquemas flexibles de trabajo en Chile están muy poco desarrollados. La legislación laboral no sólo establece cuántas horas máximas a la semana se puede trabajar, sino que también legisla sobre la duración diaria y en días de la semana laboral. Frente a esta realidad algunas mujeres, en particular las más pobres, optan por trabajo en el sector informal o por cuenta propia. Estas modalidades les permiten compatibilizar más fácilmente trabajo remunerado y familia, pero al mismo tiempo se precarizan sus condiciones laborales. Chile, en relación con América Latina y los países industrializados presenta una baja proporción del empleo en jornadas parciales. La inserción laboral de las mujeres en el sector informal es también baja.

Bajas remuneraciones. Las mujeres se insertan principalmente en ocupaciones relacionadas con las ventas, administración y servicios personales. En estas ocupaciones las remuneraciones son particularmente bajas, por lo que el trabajo remunerado no compensa los costos de abandonar el hogar. En los quintiles de ingresos más bajos existe una visión ambigua de la conveniencia de trabajar fuera del hogar, en particular cuando hay niños pequeños y el trabajo remunerado tiene que cubrir también el costo del cuidado infantil.

Políticas maternas rígidas. Las políticas maternas en Chile contemplan un fuero maternal de 12 meses luego de cumplido el postnatal, una licencia por maternidad de 18 semanas (6 preparto y 12 postparto), derecho a sala cuna por dos años, derecho a dos medias horas diarias por 2 años para alimentar al niño y derecho a licencias especiales por enfermedad del niño menor de un año o por enfermedad grave de un hijo menor de 18 años. No existe flexibilidad, como en otros países, para pactar con el empleador trabajo a jornadas parciales y/o flexibilización de los descansos pre y

postnatal. Así, una política diseñada para proteger la estabilidad laboral de la mujer, termina perjudicando su inserción laboral. En sus discursos, las mujeres (de mayores ingresos) reconocen que existen abusos en el uso de los permisos maternales, en particular de la licencia por enfermedad del niño menor de un año. Esta situación genera una visión desfavorable hacia todo el género.

Opciones de servicios de cuidado infantil

Los servicios infantiles gratuitos o de bajo costo no son lo suficientemente accesibles o no son compatibles con el trabajo a tiempo completo. Existe siempre la necesidad de complementar el cuidado formal con cuidado informal. Al final del día, si el niño se enferma o el sistema de cuidado falla, es la madre la que tiene cuidar el niño. Las mujeres de quintiles superiores utilizan extensamente la opción del servicio doméstico para el cuidado de los/as hijos/as. Las mujeres de los primeros quintiles no tienen esta opción por lo que recurren principalmente a la asistencia de familiares o al pago de servicios informales.

La confluencia de estos factores genera tasas de participación bajas para las mujeres casadas y en particular para las mujeres con niños pequeños (menores de 5 años). Aún mujeres con fuerte apego al mercado laboral deciden pasar a la inactividad con el nacimiento de los niños. Según las estimaciones realizadas, la presencia de niños en el hogar es de lejos la variable que tiene mayor efecto sobre la participación laboral femenina. Los problemas de inserción laboral son más agudos en las mujeres de estratos socioeconómicos bajos, de bajo nivel educativo, las que en general sólo pueden insertarse en trabajos no-calificados mal remunerados y carecen de redes gratuitas de ayuda familiar.

Las características fundamentales de la demanda y la oferta de cuidado infantil en Chile

Predominio de un patrón cultural y una tradición de máxima responsabilidad privada. Las características de la oferta y la demanda actual de los servicios de cuidado infantil en Chile obedecen a un patrón, según el cual las políticas de apoyo al cuidado y la educación infantil se plantean como soluciones fundamentalmente a nivel privado y familiar. La familia es la que decide el cuidado de los/as niños/as y escoge la organización encargada de la provisión de este servicio a través de los mecanismos de mercado. El acceso a este esquema está determinado, fundamentalmente, por el ingreso del hogar, los valores culturales de los padres, las opciones laborales existentes y los costos percibidos de trabajar fuera del hogar. Los países cuyos sistemas de cuidado infantil de acuerdo a la participación del Estado responden a este modelo consiguen tasas medias de participación laboral femenina.

Las opciones de cuidado y educación que pueden promover la reconciliación entre trabajo remunerado y tareas de cuidado son relativamente escasas en Chile, costosas o percibidas como de un cuidado de menor calidad. En los discursos se identifica el uso de estrategias múltiples, en ocasiones de carácter mixto, para el cuidado de los/as hijos/as. No se evidencia una necesidad sentida de enviar a los/as niños/as a instituciones de cuidado y educación a no ser que la madre tenga que inevitablemente trabajar remuneradamente fuera del hogar.

Aproximación conceptual insuficiente y confusa respecto de la oferta de cuidado y educación para la infancia temprana en Chile. Los criterios de formalidad de la oferta se definen desde un punto de vista restrictivo. Las tipologías en uso no dan cuenta de la complejidad y variedad de los servicios de educación y cuidado infantil existentes en el país, multiplicando las posibilidades de realizar comparaciones con otros sistemas de cuidado infantil existentes en el mundo. Debido a ello, una parte importante de los tipos de cuidado infantil se encuentran fuera de las mediciones. Uno de los vacíos más importantes se ubica en el cuidado informal, o dentro de lo que este estudio

denomina servicios de cuidado formales descentralizados, aquellos que se ofrecen a través de modalidades no convencionales.

Oferta insuficiente en términos de cobertura, poco flexible y desajustada a la realidad de participación creciente de la mujer en el mercado laboral. Poca disponibilidad de lugares de cuidado y educación cercanos al domicilio, problemas de movilización, económicos y de salud son algunos de las limitaciones o dificultades que presenta la oferta de cuidado infantil. Sin embargo, las razones de mayor peso para no asistir a un establecimiento educacional se relacionan más con la demanda que con la oferta.

Escasa evidencia sobre la calidad de la oferta. Existen pocos puntos de consenso en relación con la evaluación de la calidad de la educación y el cuidado infantil. Los expertos no han logrado acuerdo sobre las bases teóricas sobre las cuales diseñar y generar las mediciones, particularmente de las modalidades no convencionales. No obstante, se consideran como mínimos indispensables para medir la calidad de los servicios de educación y el cuidado infantil los siguientes indicadores: a) el rol del agente educativo; b) el ambiente educativo orientado a una función social de protección, participación y educación y, c) la educación flexible con currículos pertinentes.

La demanda por los servicios formales de cuidado infantil no se percibe como una necesidad sentida por las familias hasta alrededor de los cuatro años de edad. La edad ideal para que los/as niños/as asistan a un centro de cuidado y educación infantil está relacionada íntimamente con factores de origen cultural, particularmente, con la creencia en el cuidado insustituible de la madre. En virtud del mencionado factor y las dificultades de conciliación del rol materno con el de trabajadora existe una valoración ambivalente acerca de los servicios de cuidado infantil. En general, las mujeres agradecen la existencia de espacios institucionales que permitan el cuidado y educación de sus hijos mientras ellas trabajan, pero al mismo tiempo, si tuvieran que optar preferirían que sus hijos fueran cuidados por ellas.

El cuidado informal se encuentra ampliamente extendido pero poco estudiado. Atraviesa todos los sectores de la sociedad chilena. Dentro del cuidado informal el tipo de cuidado infantil más utilizado, sin distinciones significativas entre edades y niveles de ingreso es el proporcionado directamente por la madre. Después de la madre, las redes informales basadas en la reciprocidad constituyen los proveedores de cuidado más importantes. La amplitud del uso del cuidado informal puede explicarse en parte por problemas de cobertura de la oferta y/o sus altos costos, por las tensiones entre el rol materno y el rol laboral, pero también porque las modalidades informales son las que se adecuan mejor a las necesidades y demandas de las familias así como a factores culturales. Aparece como una alternativa menos costosa, más flexible y que otorga más confianza. Sin embargo, pese a su impacto sobre la participación laboral femenina, usualmente no es considerado dentro de las clasificaciones referidas al cuidado y educación infantil, a no ser como un dato anexo otorgado por las encuestas a nivel nacional o los censos. Se trata además de un servicio poco controlado o supervisado a pesar de su amplia utilización.

La oferta pública de cuidado y educación inicial para la infancia temprana responde a las prioridades de las políticas públicas focalizadas en la atención de los niños/as de escasos recursos entre 4 y 6 años. En función del logro de estos objetivos los proveedores han tenido que flexibilizar su oferta a través de la inclusión de modalidades no convencionales, compensando la escasez de cobertura y la creciente demanda. Existen valoraciones negativas sobre la oferta pública de cuidado infantil, con matices según sea formal centralizada o descentralizada, en lo que se refiere a las dificultades que presenta para responder a las necesidades de la mujer trabajadora.

Modalidades no convencionales de cuidado infantil poco conocidas, extendidas y valoradas. En Chile no existen estudios sistemáticos o comparativos acerca de la calidad del servicio de educación y cuidado ofrecido por las modalidades no convencionales. Sin embargo se le reconocen un conjunto de ventajas, dentro de las cuales se encuentran su mejor capacidad de llegada a sectores

de extrema pobreza o dispersos geográficamente, así como mayor flexibilidad para adecuarse y responder a las necesidades y realidades de los usuarios.

La cobertura de la educación parvularia se ha convertido en una preocupación creciente en la agenda pública pero aún persisten fuertes desigualdades. Chile posee una baja cobertura a nivel preescolar en relación con otros países, a pesar de que este indicador ha experimentado un crecimiento sostenido en los últimos años. Sin embargo, se mantienen brechas entre el sector urbano y rural y entre los quintiles de ingreso. Al mismo tiempo, persisten diferencias significativas entre los tramos etarios, produciéndose el déficit mayor en los/as niños/as entre 0 - 2 años. El problema radica en cómo diseñar alternativas de ampliación y mejoramiento de la oferta de cuidado infantil que permitan erradicar estas inequidades, teniendo en cuenta las necesidades y demandas de las familias. La alternativa de encaminarse hacia el logro de “cobertura universal” de 0 - 2 años, vía ampliación de la oferta de establecimientos formales o escolares pareciera no ser la estrategia de política más adecuada según los resultados de este estudio.

Institucionalidad relacionada con las políticas de apoyo al cuidado infantil dispersa al interior del sector público, escasamente articulada, con problemas de coordinación. Los componentes y actores del sistema funcionan fragmentada y descoordinadamente, generando ineficiencias y dificultando la articulación de políticas integrales de atención de la infancia y de incentivo a la participación laboral femenina. Se observa un asistencialismo fragmentado con intervenciones parceladas y rígidas, preocupadas fundamentalmente de los indicadores de cobertura y entrega de servicios, sumado a un bajo aprovechamiento de las capacidades físicas y humanas instaladas en la familia, la comunidad y los territorios.

Gestación incipiente de un cambio cultural en la valoración positiva del cuidado y la educación para la infancia temprana. Cuando las mujeres madres han tenido la posibilidad de utilizar espacios formales de cuidado y educación infantil, la valoración positiva sobre ellos aumenta. En particular, las mujeres de menores ingresos valoran positivamente la asistencia de sus hijos/as a estos espacios como una contribución a su futuro desarrollo como personas que de otra forma no conseguirían.

Las lecciones de la experiencia internacional en relación con políticas pro-inserción laboral femenina

Se han identificado cuatro puntos claves para el diseño de políticas en pro de la inserción laboral femenina:

Flexibilización de licencias maternales. Los sistemas de protección de la maternidad vigentes en los países europeos se basan fundamentalmente en una combinación de licencias maternales, subsidios monetarios y permisos para el cuidado de los niños. Existe una gran variabilidad entre países en lo que respecta a la generosidad de los beneficios (monetarios y en especie), longitud de las licencias maternales y longitud y permisividad de las licencias especiales para el cuidado de los niños pequeños. En general, sin embargo, se nota que largas duraciones en las licencias maternales son combinadas con ciertos incentivos impositivos o subsidios para incentivar a la mujer a volver al trabajo remunerado. Esto es, se da la opción de la mujer de tomar un largo período de licencia o retornar al trabajo remunerado luego de un tiempo. Adicionalmente la mayoría de los países no establece restricciones sobre cómo estructurar los períodos de pre y post-natal, política que ha sido muy criticada en Chile. Finlandia y el Reino Unido, por ejemplo, restringen qué tan pronto puede empezar el prenatal, pero no establecen una duración mínima para el mismo. En Irlanda, el prenatal no puede ser menor a 4 semanas pero puede extenderse hasta 10. En Dinamarca o Italia, por ejemplo, las mujeres pueden optar por tomar el total de la licencia o sólo algunos días con un mínimo exigido; pueden alargar el período reduciendo las remuneraciones o tomando licencias en bloques. En América Latina, la mayoría de los países dan plena libertad para trasladar tiempo del

pre al postnatal, lo que permite a la madre acomodar su descanso de acuerdo a sus necesidades laborales y personales.

Integración licencias maternales con políticas expresas de cuidado infantil y/ esquemas de reducciones horarias. La integración de las políticas maternales con políticas expresas de cuidado infantil es esencial para garantizar el retorno de las madres al trabajo luego de la licencia maternal. Ciertas madres pueden desear combinar el trabajo a tiempo parcial o el trabajo en su casa con el cuidado de los/as niños/as. En España, por ejemplo, los padres pueden reducir su jornada hasta en un tercio y percibir el salario proporcional a su dedicación hasta que el niño cumple los seis años. Italia permite a los padres extender la licencia postnatal hasta 10 meses con una tasa de recuperación del salario del 30%. Ciertamente los mayores beneficios de este tipo de políticas son aprovechados por trabajadores de calificaciones medias y altas.

Promoción esquemas flexibles de trabajo. Las horas y el lugar de trabajo son factores decisivos a la hora de determinar la compatibilidad del trabajo remunerado con la familia o con la vida fuera del trabajo. En las últimas décadas se han desarrollado formas de trabajo remunerado que buscan compatibilizar las tareas familiares con la vida laboral, las cuales involucran la reducción del énfasis en el tiempo de trabajo, instrumentación de jornadas parciales, reducción de las semanas de trabajo en el año, horas de entrada y salidas flexibles, teletrabajo, entre otras. Este tipo de modalidades flexibles se han introducido en países como Australia, Francia, Alemania, Japón y Estados Unidos. En Estados Unidos, por ejemplo, donde la licencia maternal es sin goce de sueldo, muchas empresas han instrumentado el teletrabajo durante las 12 semanas reglamentarias de licencia maternal o inclusive períodos alternados de teletrabajo y trabajo regular durante el primer año de vida del niño. En Chile existe la posibilidad de pactar reducciones de jornada, pero esta práctica no es común.

Instrumentación de subsidios al cuidado infantil versus subsidios monetarios familiares. El uso de subsidios al cuidado infantil puede ser efectivo para promover la participación laboral en países en los que la gran compresión en la estructura salarial limita la oferta de servicios de cuidado infantil a costos razonables. En particular este estudio encuentra que la provisión de subsidios al cuidado infantil tendría un efecto importante sobre la participación laboral de las mujeres de bajos ingresos. El subsidio aumenta el salario efectivo de estas mujeres aumentando su participación laboral. Una opción alternativa es que el Estado otorgue subsidios infantiles, es decir una transferencia monetaria a todas las familias con hijos en determinadas edades y con cierto nivel socioeconómico. Los subsidios infantiles generan un efecto ingreso neto que reduce la oferta laboral y en general también pueden incentivar la sustitución entre formas de cuidado infantil formales e informales.

Una mirada a la experiencia internacional en relación con las políticas de apoyo al cuidado infantil: algunas lecciones.

Hacia una nueva conceptualización que combine cuidado y educación, permitiendo un análisis integrado de las políticas públicas. En los países de la OECD existe consenso en utilizar la noción de educación y cuidado para la infancia temprana (*Early Childhood Education and Care, ECEC*). Con ella se consideran todos los tipos de provisión de cuidado y educación para los/as niños/as que no tienen edad para asistir en forma obligatoria a establecimientos educacionales, independientemente del lugar, del tipo o modos de financiamiento, de los horarios y contenidos de programas en que se ofrezca el servicio. Permite una aproximación coherente e integrada de las políticas y provisiones que involucran a todos los/as niños/as y a todos los padres, independientemente de su condición de empleo o nivel socioeconómico, disminuyendo su dependencia del sistema educativo. Esta aproximación reconoce también que todo tipo de modalidades o arreglos puede contemplar un amplio rango de objetivos, dentro de los que se incluyen los referidos al cuidado, el aprendizaje y el bienestar social.

Enfoque más amplio sobre la noción de cuidado en el análisis de la participación laboral femenina y los sistemas de protección social. La investigación sobre regímenes de cuidado infantil en Europa considera definiciones más amplias al estudiar el cuidado, incluyendo las manifestaciones formales e informales, remuneradas y no remuneradas, así como el cuidado de todas aquellas personas “dependientes”, esto es, niños, ancianos, enfermos y discapacitados. Ello permite el análisis y comparación entre países con distintos niveles de desarrollo y regímenes de bienestar.

La infancia como tema central objeto de atención y análisis de las políticas públicas. El análisis de la infancia como categoría estructural incorpora su interrelación con los procesos productivos, políticos y demográficos e incluye variables tales como clase, raza, etnia y género. Facilita además la elaboración de escenarios para apoyar la toma de decisiones sobre las políticas públicas. Reconoce la importancia de los primeros años de vida en el desarrollo futuro de las personas desde una perspectiva de derechos. Permite evaluar la sintonía y pertinencia de los servicios ofrecidos a este grupo social con los principios declarados en la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño.

Los análisis comparativos internacionales entre los países de la OECD han permitido constatar algunas tendencias en la formulación e implementación de políticas de educación y cuidado para la infancia temprana: a) la expansión de la provisión hacia el logro del acceso universal; b) el aumento de la calidad de la provisión; c) la promoción de coherencia y coordinación de las políticas y los servicios; d) la exploración de estrategias que aseguren una adecuada inversión en el sistema; e) el mejoramiento de la capacitación de los cuerpos técnicos y las condiciones de trabajo en que ellos se desenvuelven; f) el desarrollo de marcos pedagógicos adecuados para el trabajo con los/as niños/as, y g) la participación y comprometimiento de los padres, familias y comunidades.

Surgimiento y promoción de iniciativas privadas y comunitarias de cuidado infantil en América Latina (modalidades no convencionales). Han estado enfocadas a superar el problema de la cobertura y a responder a las necesidades propias de cada contexto. Han jugado un importante rol en el debate público, instalando la necesidad de generar estrategias alternativas de cuidado y educación infantil más pertinentes y flexibles a la realidad de la región. También se han propuesto ser más incluyentes y de menor costo que las modalidades tradicionales, combinando educación y cuidado.

Desafíos y dilemas de la política social en Chile en torno a la participación laboral femenina: recomendaciones de política

Las recomendaciones de política se agrupan en dos grupos: (1) flexibilización y adecuación de la normativa laboral para fomentar la participación laboral femenina; (2) recomendaciones para la discusión de políticas sobre atención y cuidado infantil.

Flexibilización y adecuación normativa laboral para fomentar la participación laboral femenina

Flexibilización del descanso maternal y modificación permisos especiales. Es necesario transitar hacia un descanso maternal flexible, removiendo la obligatoriedad de tomar períodos de pre y postnatal de duración definida. La necesidad de proteger los derechos de la mujer hace necesario mantener la obligatoriedad del descanso. Esta es una política común en la mayoría de los países europeos. Pero la obligatoriedad del descanso maternal puede relajarse, poniendo cotas a la longitud mínima de la licencia por maternidad y permitiendo la acumulación de semanas de pre y postnatal para utilizarse como licencias especiales en el futuro. La flexibilización debe instrumentarse en particular para mujeres de niveles educativos altos, profesionales y en cargos

gerenciales. Actualmente la ley obliga a estas mujeres a tomarse el descanso maternal, aún cuando este derecho atenta contra su carrera profesional. Es poco probable que estas mujeres vean vulneradas su posición de poder por la flexibilización de las licencias maternales. La realidad de otros países, estudios y experiencias en empresas chilenas demuestran que medidas como estas facilitarían el cuidado infantil, la lactancia, mejorarían la salud de los niños, disminuirían las licencias médicas de las madres e incluso aumentarían su productividad laboral. Entre las medidas que pueden proponerse para flexibilizar la duración de las licencias están:

- Permitir la acumulación de semanas no tomadas de post y pre natal para ser utilizadas en el futuro.
- Permitir el trabajo a tiempo parcial o teletrabajo durante los períodos de descanso.
- Flexibilizar el descanso obligatorio para mujeres de ingresos altos.

Cambios en la duración y cobertura del subsidio maternal. Actualmente existe una propuesta de ley que ampliaría la duración de las licencias maternales. Existe abundante evidencia empírica que muestra que la longitud de las licencias maternales impacta negativamente los niveles de empleo y salarios agregados de las mujeres. Sin embargo, el aumento en la longitud de las licencias maternales se ve como necesario a la hora de asegurar una atención temprana adecuada e integral del/la niño/a. La ampliación de las licencias maternales no debe hacerse bajo ningún concepto en ausencia de políticas complementarias que incentiven a la mujer a reintegrarse al mercado laboral. La instrumentación de esquemas impositivos y/o subsidios adecuados puede generar los incentivos adecuados. Por ejemplo, puede pensarse en un postnatal más prolongado durante el cual las madres tienen la opción entre longitud y tasa de reemplazo de salarios. Las madres pueden optar por descansos maternales más prolongados pero a tasas de recuperación parciales o solamente combinados con trabajo a tiempo parcial.

Adicionalmente la legislación debe comenzar por enviar un mensaje aún más fuerte en pos de la equiparación de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. La obligatoriedad de proveer sala cuna sólo a las mujeres, por ejemplo, es una muestra de que desde el Estado no se reconoce el rol dual de hombres y mujeres como proveedores y cuidadores. Adicionalmente, podría permitirse que parte del postnatal pudiera ser tomado por los hombres. Ciertamente no muchos hombres han optado por tomar licencias por enfermedad del niño menor a un año, aunque actualmente la legislación lo permite. Pero el Estado debe ser coherente entre sus acciones y discursos. Las pautas culturales imperantes, madre cuidadora y padre proveedor, no cambiarán a menos que la legislación comience por reconocer el rol compartido de hombres y mujeres en la crianza y cuidado de los/as hijos/as.

Flexibilización de la Jornada Laboral. Los esquemas alternativos de jornadas laborales flexibles instrumentados por países industrializados no deben verse como una manera encubierta de precarización de las relaciones laborales. Esquemas de trabajo flexibles pueden constituirse en el motor fundamental para insertar a la mujer en el mercado laboral. En ausencia de esta posibilidad, la mujer opta por insertarse en el sector informal o ser cuentapropista en condiciones bajo las cuales escasamente contará con cobertura de seguridad social. Entre las medidas de flexibilización que pueden proponerse están:

- Proporcionar mayor flexibilidad a la instrumentación de jornadas parciales, en particular en lo que respecta a su estructuración.
- Instrumentar la posibilidad de trabajo a tiempo parcial y/o con flexibilidad horaria durante el pre y postnatal. Otorgar la posibilidad que los días no utilizados de la licencia pre o postnatal puedan utilizarse en reducciones de jornadas pactadas. Una vuelta al trabajo más flexible puede ayudar a la mujer a conciliar su rol de madre y trabajadora, incentivando al mismo tiempo su permanencia en el mercado laboral.

- Posibilitar el acuerdo entre madres y empresas de reducción de jornadas laborales durante el período de fuero maternal, con adecuamiento acorde de los salarios.

Desarrollo de una agenda de Investigación. A la hora de diseñar políticas pro-inserción laboral femenina es necesario recabar información en diversas áreas.

- Estudios de costos laborales por género en el sector privado y público: la estimación de costos laborales por género debe atender a cuantificar las posibles pérdidas de productividad en las que puede incurrir la empresa cuando tiene que hacer frente a la ausencia de su personal
- Flexibilización Horaria. Recoger y estudiar información sobre las prácticas de flexibilización horaria existentes en Chile: en particular, es de interés determinar por qué las jornadas parciales están tan poco difundidas en Chile.
- Patrones culturales, costos de cuidado infantil y participación laboral: en este estudio se ha encontrado que la participación laboral femenina está muy influenciada por la presencia de niños pequeños en el hogar. Esto puede deberse al efecto de modelos familiares tradicionales o a que la presencia de los niños aumenta el costo de trabajar. Se podría diseñar un conjunto de preguntas que permitieran diferenciar estos dos efectos. Estas preguntas podrían incluirse en algunas de las encuestas usualmente aplicadas en Chile como la Encuesta CASEN o la EPS.

Sugerencias y Recomendaciones para la discusión de políticas sobre atención y cuidado infantil

Mejorar la caracterización y clasificación de la oferta de cuidado y educación para la infancia temprana en Chile. Tomar en consideración los resultados de investigaciones internacionales, ampliando los criterios de lo que se define como servicio formal o informal. Al respecto se sugiere tomar en cuenta las dimensiones relevantes identificadas por este estudio, a saber: a) el tipo de oferta, b) el nivel de formalización, c) el tipo de financiamiento, d) los soportes institucionales, e) los objetivos, f) el tipo de población en la que se focaliza, y g) el control y supervisión sobre su desempeño en términos de calidad. Contar con un diagnóstico claro permitiría conocer el potencial de eventuales programas formales descentralizados no convencionales. La mayoría de estos programas se han instalado sobre la base de experiencias exitosas de cuidado informal.

Profundizar en el estudio y conocimiento de la oferta informal de cuidado infantil. Es necesario un diagnóstico más exhaustivo de esta oferta de cuidado infantil por su amplia utilización en Chile, por la complejidad que reviste en cuanto a las relaciones sociales que implica, por la realidad cultural que entraña y por constituir una fuente de generación de modalidades no convencionales. Su estudio puede constituirse en una eficaz herramienta para diseñar y generar iniciativas de cuidado y educación infantil, de carácter participativo, que permitan aprovechar el capital humano y social, al mismo tiempo que puede crear fuentes de empleo para las mujeres.

Transitar hacia un modelo corporativo de apoyo al cuidado infantil de acuerdo a la participación del Estado. Actualmente la obligatoriedad de proveer sala cuna a mujeres trabajando en empresas con 20 o más trabajadores mujeres discrimina contra la contratación de mujeres. Es práctica común el emplear a lo más 19 mujeres con el objeto de evitar el pago de este beneficio. El derecho al cuidado infantil es un derecho familiar, que de ninguna manera debe asignarse exclusivamente a la mujer. Para ello se necesita redefinir y reestructurar la división de las responsabilidades de cuidado, buscando establecer un nuevo balance entre los proveedores (familia, mercado y Estado). La necesaria ampliación y mejoramiento de la oferta de atención integral de la infancia debe atender a las necesidades y características de las familias, particularmente de aquellas más pobres. El rol subsidiario del Estado debe consignarse en

exclusividad a garantizar el acceso a cuidado infantil de calidad. La prudencia en materia de costos demanda una focalización efectiva de estos programas hacia las madres de menores recursos.

Expandir y diversificar la provisión de servicios de cuidado y educación para la infancia temprana hacia el logro del acceso universal. Ampliar la cobertura, particularmente en el grupo de 0-3 años, pero considerando criterios flexibles que permitan promover y legitimar el uso de modalidades no convencionales allí donde la propia comunidad ha desarrollado este tipo de iniciativas o existen condiciones adecuadas para instalarla. Los esfuerzos prioritariamente deberán concentrarse en mejorar la calidad de la atención a los/as niños/as más pobres y vulnerables, así como en aquellos hogares donde la mujer desea o necesita trabajar.

Aumentar la calidad de la provisión. Necesidad de estudiar con más profundidad los sistemas y estrategias de cuidado infantil que se utilizan en el país, su magnitud, ventajas y desventajas, identificando experiencias exitosas e indicadores que permitan medir la calidad, considerando la multiplicidad de modalidades de cuidado y educación existentes en Chile. Instalar evaluaciones periódicas y participativas de las distintas provisiones de cuidado y educación, incluyendo al sector privado. Mejorar la capacitación de los cuerpos técnicos y las condiciones de trabajo en que ellos se desenvuelven. Desarrollar marcos pedagógicos adecuados para el trabajo con los/as niños/as.

Promover e incentivar la coordinación de las políticas y los servicios destinados a la educación y el cuidado para la infancia temprana. La introducción de mecanismos flexibles de cuidado y educación infantil, adecuados a la realidad territorial, social y familiar exige más y mejor articulación entre las distintas instituciones y niveles de toma de decisiones involucrados. Se requiere diseñar una fórmula institucional más adecuada y coherente a los nuevos desafíos y complejidades del escenario actual de cambios en la infancia y participación laboral de la mujer que a su vez puede responder con rapidez a las distintas iniciativas y propuestas que surgen en este ámbito. En el diseño de esta fórmula se deberá procurar un sano equilibrio de aquellos aspectos (financiamiento, estándares de calidad, monitoreo y seguimiento, supervisión y control, etc.) que requieren centralizarse y los que deben mantenerse en forma descentralizada.

Promover la participación y compromiso de los padres, familias y comunidades, sentando las bases de un cambio cultural. La comunidad organizada juega un papel fundamental en la sensibilización de las familias acerca de la importancia de la educación en la infancia temprana. La socialización de experiencias exitosas de las modalidades no convencionales es clave en la multiplicación de iniciativas que permitan conciliar las necesidades de la mujer que trabaja con la atención integral del niño/a.

Difundir en los distintos medios de comunicación masiva la importancia de la atención integral de la infancia y la conciliación de la vida laboral y familiar en el desarrollo humano del país. Socializar los beneficios que para la sociedad en su conjunto generan las políticas de apoyo al cuidado infantil y de incentivo a la participación laboral femenina. Difundir experiencias exitosas de cuidado y educación para la infancia temprana, haciendo énfasis en las modalidades menos conocidas, a saber, las no convencionales. Diseñar y promover campañas para la paternidad y maternidad responsable en distintos espacios: consultorios, escuelas, servicios públicos, municipios, entre otros.

BIBLIOGRAFÍA

- Abe, M., Y. Higuchi y J. Waldfogel, (1998): "Maternity leave policies and womens employment after childbirth: Evidence from the United States, Britain and Japan". En: Centre for Analysis of Social Exclusion, LSE, CASE Papers.
- Abramo, L. y R. Todazo, (2004): "Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina. OIT, Lima.
- Abramo, L., (2001): "Los costos laborales de la protección a la maternidad y del cuidado infantil". Editorial BID/Unidad de mujer en el desarrollo, Santiago, 9 p.
- Abramo, L., L. Godoy y R. Todazo, (2001): "Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios". Centro de Estudios de la Mujer, CEM. Disponible en sitio web: http://www.cem.cl/pdf/desempen_laboral.pdf
- Anderson, P. M. y P. B. Levine, (1999): "Child care and mothers' employment decisions". National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 7058.
- Antecol, H. y K. Bedard, (2002): "The decision to work by married immigrant women: The role of extended family households". Claremont College, Working Papers No. 34, october.
- Antecol, H., (2003): "Why is there cross-country variation in female labor force participation rates?. The role of male attitudes toward family and sex roles". Claremont Colleges Working Papers No. 3, february.
- Arriagada, I., (2004): "Tendencias en las familias latinoamericanas en la última década". En: Seminario la familia y la vida privada: ¿transformaciones, tensiones, resistencias y nuevos sentidos?, CEPAL.
- Astelarra, J., (2004): "Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina". CEPAL, Unidad mujer y desarrollo, Chile. Disponible en sitio web: <http://www.eclac.cl/publicaciones/UnidadMujer/4/LCL2154/lcl2154e.pdf>
- Baker, M. y K. Milligan, (2005): "How does job-protected maternity leave affect mother's employment and infant health?" Cambridge: National Bureau of Economic Research Working Paper No. 11135, february.
- Batthyány, K., (2004): "Cuidado infantil y trabajo. ¿Un desafío exclusivamente femenino?" CINTERFOR, Uruguay.
- Baum, C. L., (2003): "The effect of state maternity leave legislation and the 1993 family and medical leave act on employment and wages". En: *Labour Economics*, 10(5), pp. 573-96.
- Becker, G. y H. G. Lewis, (1973): "On the interaction between the quantity and quality of children". En: *Journal of Political Economy*, 84, pp. S279-S88.
- Becker, G., (1965): A theory of the allocation of time. En: *Economic Journal*, 75(299), pp. 493-517.
- Berg, P., E. Appelbaum y T. Bailey, (2003): "Contesting time: International comparisons of employee control of working time". Michigan State University, Working Paper, pp. 48, february.
- Berger, L. M. y J. Waldfogel, (2004): "Maternity leave and the employment of new mothers in the United States. En: *Journal of Population Economics*, 17(2), pp. 331-49.
- Berndt, E., (1996): "The practice of econometrics". New York: Adisson Wesley.
- Bettio, F. y J. Plantenga, (2004): "Comparing care regimes in Europe". *Feminist Economist*, march.

- Blundell, R. W. y T. Macurdy, (1999): "Labor supply: a review of alternative approaches". En K. Arrow y M. D. Intriligator (eds), *Handbook of Labor Economics*, III-A. Oxford: Elsevier, pp. 1559-696.
- Brunner, J. J., (2003): "Educación preescolar: lecciones internacionales". Mimeo, junio.
- Burgess, S., P. Gregg, C. Propper y E. Washbrook, (2002): "Maternity rights and mothers' return to work". En: Department of Economics, University of Bristol, UK, Leverhulme Centre for Market and Public Organisation, 62, pp.
- Cahuc, P. y A. Zylberberg, (2004): "*Labor economics*". Cambridge, Massachussets: MIT Press.
- Camhi, R., (2004) : "Participación laboral de la mujer: mitos y realidades". Serie informe social No. 84, Instituto Libertad y Desarrollo, agosto. Disponible en sitio web: http://www.lyd.com/biblioteca/serie/Social/84_serie_informe_social.pdf
- CEP, (2003): "Mujer, trabajo y familia: Realidad, percepciones y desafíos. Análisis sobre la base de la encuesta CEP de diciembre 2002". Centro de estudios públicos. Puntos de Referencia 269, septiembre.
- CEPAL, (2004): "Estructuras familiares, trabajo doméstico y bienestar en América Latina". En: *Panorama social de América Latina*, Capítulo IV. Disponible en sitio web: http://www.eclac.org/publicaciones/DesarrolloSocial/0/LCL2220PE/PSE2004_Cap4_Estructuras.pdf
- CEPAL, (2003): "Método integrado de medición de pobreza". Serie Políticas Sociales y Pobreza, Departamento de Desarrollo de Políticas Sociales, MIDEPLAN.
- Céspedes, C., (2004): "¿Quién quiere lavar platos?". Disponible en sitio web <http://www.flacso.cl/flacso/main.php?page=noticia&code=84>
- Cinchilla, N., (2004): "La ambición femenina. Cómo reconciliar trabajo y familia". Aguilar Chilena de Ediciones S. A, Santiago.
- Chevalier, A. y T. K. Viitanen, (2002): "The causality between female labour force participation and the availability of childcare". En: *Applied Economics Letters*, 9(14), pp. 915-18.
- Chuang, H. L. y H. Y. Lee, (2003): "The return on women's human capital and the role of male attitudes toward working wives: Gender roles, work interruption, and women's earnings in Taiwan. En: *American Journal of Economics and Sociology*, 62(2), pp. 435-59.
- Cogan, J., (1981): "Fixed costs and labor supply". En: *Econometrica*, 49(4), pp. 945-63.
- Connelly, R., (1992): "The effect of child care costs on married women's labor force participation". En: *Review of Economics and Statistics*, 74(1), pp. 83-90.
- Contreras, D. y G. Plaza, (2004): "Participación femenina en el mercado laboral chileno: ¿cuánto importan los factores culturales?". Departamento de Economía, Universidad de Chile, agosto.
- Contreras, D. y G. Plaza, (2004): "Participación femenina en el mercado laboral chileno: ¿cuánto importan los factores culturales?". Encuentro 2004 de la Sociedad de Economía de Chile. Villa Alemana, Chile.
- Contreras, D., D. Bravo y E. Puentes, (1999): "Tasa de participación femenina: 1957-1997. Un análisis de cohortes sintéticos". Universidad de Chile, Working Papers.
- Cruces, G. y S. Galiani, (2004): "Generalizing the causal effect of fertility on female labor supply". En: *World Development*, 32(8), pp. 1375-93.

- De Neubourg, C. y M. Vendrik, (1994): "An extended rationality model of social norms in labour supply". En: *Journal of Economic Psychology*, 15(1), pp. 93-126.
- Del Boca, D., (2002): "The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy". En: *Journal of Population Economics*, 15(3), pp. 549-73.
- Dex, S., H. Joshi, y S. Macran, (1998): "Women's employment transitions around childbearing". En: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 60(1), pp. 79-98.
- Dex, S. y J. Heather, (1999): "Careers and motherhood: policies for compatibility". En: *Cambridge Journal of Economics*, 23, pp 641-659.
- Dirección del Trabajo, (2003): "ENCLA 2002. Relaciones del trabajo y empleo en Chile". Santiago, Chile: Departamento de Estudios.
- Dirección del Trabajo, (2004): "Género y trabajo. Compendio de estadísticas según sexo". Departamento de Estudios, diciembre de 2004. Disponible en sitio web: http://portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-75100_recurso_1.pdf
- Duleep, H. O. y S. Sanders, (1994): "Empirical regularities across cultures: The effect of children on woman's work". En: *Journal of Human Resources*, 29(2), pp. 328-47.
- Duryea, S., A. Cox Edwards y M. Ureta, (2001): "Las mujeres en el mercado laboral de América Latina y el Caribe en los años 90: Una década extraordinaria". IADB, Departamento de Desarrollo Sostenible, División de Desarrollo Social, Serie Documentos de Trabajo Mercado Laboral, pp. 46.
- Easterlin, R., (1968): "Population, labor force and long swings in economic growth: the American experience". National Bureau of Economic Research.
- Echeverría, M., (2003): "Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral. Colección IDEAS. Año 4 No. 29. Fundación Chile21, marzo. Disponible en sitio web: <http://www.chile21.cl/ideas/21.act>
- Elmann Schutt, F., (2002): "Mujer, familia y vida cotidiana". En: D. Renau (coord.) *Globalización y mujer*, mimeo.
- Elson, D., (2002): "Iniciativas de presupuestos sensibles al género: dimensiones claves y ejemplos prácticos". Mimeo.
- Young, M. E., (1996): "Desarrollo del niño en la primera infancia: una inversión en el futuro". Disponible en sitio web: <http://www.oas.org/udse/dit2/relacionados/libromary/index.htm>.
- Young, M. E. y G. Fujimoto-Gómez, (2004): "Desarrollo infantil temprano: lecciones de los programas no formales". Disponible en sitio web: <http://www.oas.org/udse/readytolearn/documentos/3.doc>
- Espinoza, M., (2003): "Notas para una agenda sindical de la mujer trabajadora". Santiago, Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en sitio web: <http://www.oitchile.cl/pdf/ser010.pdf>.
- Fernández Cordón, J. A., (2002): "Cambios demográficos, familias y vida cotidiana: nuevo tiempo, nuevos espacios". En: D. Renau (coord.), *Globalización y mujer*, mimeo.
- Fernandez, R., A. Fogli y C. Olivetti, (2004): "Preference formation and the rise of women's labor force participation: Evidence from WWII". National Bureau of Economic Research, Working Papers No. 10589.
- Fujimoto-Gómez, G., (2001): "Consensos latinoamericanos sobre los criterios de calidad de atención al niño menor de seis años". En: Primer encuentro estatal de educación inicial, "La calidad de la educación inicial". México, mayo. Disponible en web: http://www.cendi.org/interiores/encuentro2001/ponencia_2001_gaby_fujimoto.htm

- Fujimoto-Gómez, G., (2000): “La educación no formal: experiencias latinoamericanas de atención a la infancia: la no escolarización como alternativa”. En: Congreso Mundial de lecto-escritura. España, diciembre. Disponible en sitio web: http://www.waece.org/web_nuevo_concepto/d141.htm
- Fundación Chile21 (2004): “Hacia una mayor igualdad social. Atención integral de la infancia. Taller de atención integral infantil. Colección ideas, año 5, No. 48, noviembre, 2004. Disponible en sitio web: <http://www.chile21.cl/medios/Ideas/Col48pdf.pdf>
- Fundación Hogar de Cristo, (2005): “Orientaciones para el trabajo con párvulos en condiciones de marginalidad social. Chile.
- _____, (2002): “Evaluación social de programas para lactantes y niños en edad preescolar”. Estudio Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Fundación Integra (2005): “Informe de gestión 2004. Desafíos 2005”. Marzo.
- García, B, y O. de Oliveira, (2004): “Las transformaciones de la vida familiar en el México urbano contemporáneo”. En: Seminario la familia y la vida privada: ¿transformaciones, tensiones, resistencias y nuevos sentidos?. CEPAL.
- Gelbach, J., (2002): “Public schooling for young children and labor supply”. En: *American Economic Review*, 92(1), pp. 307-22.
- Gong, X. y A. Van Soest, (2002): “Family structure and female labor supply in Mexico city”. En: *Journal of Human Resources*, 37(1), pp. 163-91.
- Greeott, A., (1999): “A brief survey of parental leave policies”. Washington: Economic Opportunity Institute, august.
- Gronau, R., (1986): “Home production. A survey”. En O. Ashenfelter y R. Layard (eds), *Handbook of Labor Economics*, I. Amsterdam: North-Holland, pp. 273-304.
- Gustafsson, S. y F. Stafford, (1992): “Child care subsidies and labor supply in Sweden”. En: *Journal of Human Resources*, 27(1), pp. 204-30.
- Han, W. J. y J. Waldfogel, (2003): Parental leave: The impact of recent legislation on parents' leave taking”. En: *Demography*, 40(1), pp. 191-200.
- Hattiangadi, A., (2000): “A comparison of U.S. and european family leave policies”. En: *EPF Newsletter*.
- Heckman, J., (1974): “Effects of child-care programs on women’s work effort”. En: *Journal of Political Economy*, 82(2), pp. S136-S63.
- Heim, B. T., (2005): “The incredible shrinking elasticities: Married female labor supply, 1979-2003”. Duke University, Working Paper, pp. 49.
- Heineck, G., (2004): “Does religion influence the labor supply of married women in Germany?” En: *Journal of Socio Economics*, 33(3), pp. 307-28.
- Henríquez, H. y V. Riquelme, (1996): “Trabajo y maternidad: los pasos pendientes”. Dirección del trabajo, Temas Laborales No. 3. Disponible en sitio web: http://portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-60333_temalab_3.pdf
- Henríquez, H. y V. Uribe-Echevarría, (2003): “Trayectorias laborales: La certeza de la incertidumbre”. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Cuadernos de Investigación No. 18, Santiago de Chile, diciembre.

Henríquez, H. y V. Riquelme, (1997): “Las normas que protegen la maternidad en Chile: El comportamiento de las empresas”. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Cuaderno de Investigación No. 3.

Hermosilla, B., (1998): “La educación parvularia en la reforma: una contribución a la equidad”. Ministerio de Educación, División de Educación General, Unidad de Educación Parvularia, Santiago de Chile.

Infante, R., (2006): “Políticas para generar nuevas oportunidades de empleo y mejorar la calidad de vida de las personas”. Documento del proyecto Fundación Chile 21/FES/OIT “Chile. Transformar las necesidades sociales en nuevas oportunidades de empleo.

Jalilvand, M., (2000): “Married women, work, and values”. En: *Monthly Labor Review*, 123(8), pp. 26-31.

Jaumotte, F., (2003): “Labour force participation of women: Empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries”. En: *OECD Economic Studies*, (37), pp. 51-108.

JUNJI, (2004): Antecedentes. Informe JUNJI, Santiago de Chile.

_____, (2005): “Nivel de satisfacción de las familias usuarias”. Informe del Departamento Técnico. Santiago de Chile, marzo.

Killingsworth, M. R. y J. Heckman, (1986): “Female labor supply: A survey”. En O. Ashenfelter y R. Layard (eds), *Handbook of Labor Economics*, I. Amsterdam: North-Holland, pp. 103-204.

Killingsworth, M. R., (1983): “Labor supply”. New York: Cambridge University Press.

Kotliarenco, M. A., (1996): “Estudio comparativo de diversas estrategias y modalidades de cuidado infantil no convencionales”. CEANIM, Santiago de Chile.

Kotliarenco, M. A., I. Cáceres y M. Fontecilla, (1997): “Avances en evaluación e investigación en pobreza, familia y educación inicial”. Serie Documentos de Trabajo, No. 9, CEANIM, Santiago.

Lehmann, C., (1995): “La mujer chilena hoy: trabajo, familia y valores”. Estudios Públicos, No. 60, primavera.

León, F., (2000): “Mujer y trabajo en las reformas estructurales de América Latina durante las décadas de 1980 y 1990”. En: Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL. Disponible en sitio web:

<http://www.eclac.cl/publicaciones/UnidadMujer/8/LCL1378P/lcl1378e.pdf>

Lerda, S. y R. Todazo, (1996): “¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo”. Centro de Estudios de la Mujer, CEM. Disponible en sitio web: http://www.cem.cl/pdf/cuanto_cuestan.pdf

Lira, M., (1994): “Costos de los programas de educación preescolar no convencionales en América Latina”. Revisión de Estudios, CEDEP, Chile.

Lokshin, M. M., (1999): Household childcare choices and women's work behavior in Russia”. The World Bank, Policy Research, Working Paper Series No. 2206, october.

Lokshin, M. M., E. Glinskaya y M. Garcia, (1999): “The effect of early childhood development programs on women's labor force participation and older children's schooling in Kenya”. The World Bank, Policy Research Working Paper Series No. 2376, june.

Lokshin, M. y M. Fong, (1999): “Child care and women's labor force participation in Romania”. The World Bank, Policy Research, Working Paper Series No. 2400, july.

Lokshin, M., (2004): “Household childcare choices and women's work behavior in Russia”. En: *Journal of Human Resources*, 39(4), pp. 1094-115.

- López, D. (2005): “Mercado laboral y fuerza de trabajo femenina”. Fundación Friedrich Ebert (documento inédito).
- MIDEPLAN, (2002): “Situación de la infancia en Chile”. Documento No. 10, abril.
- Ministerio de Educación de Chile, (1998): “Evaluación de programas de educación parvularia en Chile: Resultados y desafíos”. Chile.
- Ministerio del Trabajo de Chile. Dirección del trabajo, Área: mujer y maternidad. Disponible en sitio web: <http://www.dt.gob.cl/1601/article-59925.html>
- Mizala, A., P. Romaguera y P. Henríquez, (1999): “Female labor supply in Chile”. Documentos de trabajo CEA No. 58.
- Mlynarz, D. y R. Muñoz, (2003): “Mujer: familia, trabajo y participación política. Panorámica de la situación en la última década en Chile”. Colección IDEAS, año 4, No. 37, Fundación Chile21, noviembre. Disponible en sitio web: <http://www.chile21.cl/medios/Ideas/Col37.pdf>
- Montenegro, C. y C. Pagés, (2003): “Who benefits from labor market regulations?: Chile 1960-1998”. Research Department, Working Paper No. 494, Inter-American Development Bank.
- Montgomery, M. y J. Trussell, (1986): “Models of marital status and childbearing”. En O. Ashenfelter y R. Layard (eds), *Handbook of Labor Economics, I*. Amsterdam: North-Holland, pp. 205-72.
- Pacheco, P.; Elacqua, G.; Brunner, J.J.; Montt, P.; Peralta, M.V.; Poblete, P. y Muñoz, A., (2005): “Potenciar el talento de nuestros niños”. Serie Bicentenario, Ministerio de Educación, Santiago.
- Mroz, T. A., (1987): “The sensitivity of an empirical model of married women's hours of work to economic and statistical assumptions”. En: *Econometrica*, 55(4), pp. 765-99.
- Nakamura, A. y M. Nakamura, (1996): “An event analysis of female labor supply”. En S. W. Polachek (ed), *Research in Labor Economics*, 15. Binghamton: Elsevier, pp. 353-78.
- _____, (1998): “Model specification and endogeneity”. En: *Journal of Econometrics*, 83(1-2), pp. 213-37.
- _____, (1994): “Predicting female labor supply: effects of children and recent work experience”. En: *Journal of Human Resources*, 29(2), pp. 302-27.
- _____, (1992): “The econometrics of female labor supply and children”. En: *Econometric Reviews*, 11(1), pp. 1-71.
- Neyer, G., (2003): “Family policies and low fertility in Western Europe”. Max Planck Institute for Demographic Research Working Paper No. 021, pp. 30, July.
- OEI, “Educación inicial. Modalidades no escolarizadas”. Disponible en sitio web: <http://www.oei.es/linea3/inicial/chilene.htm>
- OIT, (1952): “Convenio 183 sobre la protección de la maternidad”. Disponible en sitio web: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>
- _____, (1996): “La mujer y el mundo del trabajo: los costos sociales de un verdadero progreso”. Disponible en sitio web: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pkits/women1.htm>
- _____, (1998): “Protección de la maternidad en el trabajo”. Ginebra, abril.
- Olavarria, J., (2004): “¿Dónde está el nuevo padre? De la retórica a la práctica”. En: Seminario la familia y la vida privada ¿Transformaciones, tensiones, resistencias y nuevos sentidos? CEPAL, Documento de trabajo.

- Olavarria, J., (2001): "Ser padre en Santiago de Chile". Disponible en sitio web: <http://www.flacso.cl/flacso/main.php?page=noticia&code=81>
- Ondrich, J., C. K. Spiess y Q. Yang, (2003): "Changes in women's wages after parental leave". En: *Journal of Applied Social Science Studies*, 123(1), pp. 125-37.
- Pages, C., (2004): "A cost-benefit approach to labor market reform". En: *FRBA Economic Review*, Second Quarter, pp. 67-85.
- Peña-Parga, X. y A. Glassman, (2004): "Demanda for child care and female employment in Colombia". Washington: CEDE, Documento No. 43, noviembre.
- Pencavel, J., (1986): "Labor supply of men: A survey". En O. Ashenfelter y R. Layard (eds), *Handbook of Labor Economics, I*. Amsterdam: North-Holland, pp. 1-102.
- Peralta, M. V., (2005): "El derecho de los párvulos a una educación oportuna y pertinente: una tarea de todos". Ponencia presentada en seminario "Educación Inicial: Un derecho universal de la infancia temprana", Santiago, abril.
- Perticara, M., (2005): "Patrones de participación laboral femenina en Chile". ILADES-Georgetown University, Working Paper No. I-166, pp. 35, June.
- Powell, L. M., (2002): "Joint labor supply and childcare choice decisions of married mothers". En: *Journal of Human Resources*, 37(1), pp. 106-28.
- Reyes Varela, M., (2001): "Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: una propuesta de construcción teórica desde el género". En Cuestiones actuales de sociología del género, CIS, España.
- Ribar, D. C., (1995): "A structural model of child care and the labor supply of married women". En: *Journal of Labor Economics*, 13(3), pp. 558-97.
- _____, (1992): "Child care and the labor supply of married women: Reduced form evidence. En: *Journal of Human Resources*, 27(1), pp. 134-65.
- Romero, S y L. Salinas, (2005): "Sistematización de experiencias de cuidado infantil temprano". Serie Reflexiones: Infancia y Adolescencia, No. 3, UNICEF, Chile.
- Romero, S., (2005): "Modalidades de cuidado infantil temprano: dilemas, preocupaciones y hallazgos". Ponencia presentada en el seminario "Educación Inicial: Un derecho universal de la infancia temprana". Santiago, abril.
- Romito, P., Saurel-Cubizolles MJ y Escriba-Aguir V, (2002): "Maternity rights, work and health in France and Italy". En: *JAMWA*, 2002, 57(1), pp. 47-49.
- Ronsen, M., y M. Sundstrom, (1996): Maternal employment in Scandinavia: A comparison of the after-birth employment activity of Norwegian and Swedish women". En: *Journal of Population Economics*, 9(3), pp. 267-85.
- Schkolnik, M., (2003): "La inserción laboral de las mujeres". Colección IDEAS, año 4, No. 35, Fundación Chile21, septiembre. Disponible en sitio web: <http://www.chile21.cl/ideas/27.act>
- Schkolnik, M., (2004): "La inserción laboral de las mujeres". En: Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces", CEPAL/UNFPA, Serie de Seminarios y Conferencias nro. 42, Santiago de Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer, (2002): "Habla la gente. Situación de las mujeres en el mundo laboral". Santiago, octubre.

_____. (2004): Mujeres chilenas, tendencias en la última década. Censos 1992-2002, Santiago de Chile, marzo.

Solorio, C. y A. M. Lagares Pérez, (1998): “La protección a la maternidad por la seguridad social”. Ginebra. OIT.

Todaro, R., L. Abramo, L. y L. Godoy, (2000): “Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios”. Centro de Estudios de la Mujer, Documentos de Trabajo.

Tokman, M. y J. Rodríguez, (2003): “Licencias médicas ¿Chilenos enfermizos?” Santiago: Expansiva.

UNESCO, (2005): “Anexo estadístico. Informe de seguimiento de la educación para todos en el mundo”. Disponible en sitio web: http://portal.unesco.org/education/es/ev.php-URL_ID=35939&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

_____. (2005): *Panorama regional de América Latina y el Caribe*. Informe de seguimiento de la educación para todos en el mundo. Disponible en sitio web: http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/informe_ept_2005_panorama_regional_america_latina_caribe.pdf

UNICEF, (2005): “Sistematización de experiencias de cuidado infantil temprano”. Serie de Reflexiones No. 3, Santiago.

Urrutia, M., (1999): El impacto de los programas de intervención para la niñez sobre el crecimiento económico y la igualdad”. Presentación en el seminario “Rompiendo el ciclo de la pobreza: Invertir en la niñez”, organizado en la Reunión Anual de la Asamblea de Gobernadores del Banco Interamericano de Desarrollo, París, marzo.

Valdés, T., A. Muñoz y A. Donoso, (2005): “1995-2003: ¿Han avanzado las mujeres?” Índice de compromiso cumplido latinoamericano. FLACSO.

Valenzuela, M. E., (1996): Introducción. En: Valenzuela (ed.): “Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo”. SERNAM, Chile, pp. 19-38.

Vargas, E., y W. M. Osorio (2001): “Tendencias actuales en educación infantil”. Disponible en sitio web: <http://www.utp.edu.co/~humanas/revistas/revistas/rev30/vargas.htm>

Vendrik, M. C. M., (2003): “Dynamics of a household norm in female labour supply”. En: *Journal of Economic Dynamics and Control*, 27(5), pp. 823-41.

Venegas, S., (1994): “El cuidado infantil como componente del plan piloto de apoyo para jefas de hogar”. En: Valenzuela, Venegas y Andrade (eds.) “De mujer sola a jefa de hogar: Género, pobreza y políticas públicas”. SERNAM, Chile, pp. 335-363.

Villota, P. de (ed.), (2003): “Economía y género. Macroeconomía, política fiscal y liberalización”. Icaria/Economía, Barcelona .

Wainerman, C., (2000): “Familia, trabajo y género: un mundo de nuevas relaciones”. Fondo de Cultura Económica de Argentina.

White, L. A. (2001): “Child care, women's labour market participation and labour market policy effectiveness in Canada”. En: *Canadian Public Policy*, 27(4), pp. 385-405.

Wong, R. y R. Levine, (1992): “The effects of household structure on women's economic activity and fertility: Evidence from recent mothers in urban México”. En: *Economic Development and Cultural Change*, 41(1), pp. 89-102.

Wooldridge, J. M., (2002): “Econometric analysis of cross section and panel data”. Cambridge, Massachusetts: MIT Press.

Noticias de prensa

<http://www.iberoamericaempresarial.com/edicion/noticia/0,2458,527264,00.html> La mujer en Chile alcanzó una participación laboral de 41,4%. Fuente: Diario Financiero, 30 de agosto de 2004.

http://www.pnud.cl/mas2972004_1.htm Intervención de la ministra Cecilia Pérez Díaz en la Inauguración del Seminario Internacional “Superación de la Pobreza, generación de empleo y equidad de género”. OIT/PNUD, 26 de julio de 2004.

<http://www.contador.cl/1311/article-49439.html> Flexibilización no beneficia a las trabajadoras más pobres. Fuente: El Mercurio, por: Pablo Obregón, 15 de diciembre de 2003.

http://www.lanacion.cl/p4_lanacion/antialone.html?page=http://www.lanacion.cl/p4_lanacion/site/artic/20040913/pags/20040913191755.html O madre o trabajadora. Fuente: La Nación, por: Cecilia Yáñez, martes 14 de septiembre (s/a).

Otras páginas web consultadas:

<http://www.mineduacion.gov.co/prensa/altablero/altablero.asp?id=171&numero=17>

<http://basica.sep.gob.mx/DGDGIE/gestion/preescolar/sitiosinteres.htm>

http://ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit_igu/poloit/estra/maqui/xii.htm

<http://www.me.gov.ve/modules.php?name=Conteni2&pa=showpagina&pid=326>

<http://www.mecd.gob.ni/preesc01.asp>

http://www.minsa.gob.pe/ocom/notaanterior.asp?np_codigo=2094

<http://www.sernam.gov.cl/publico/noticia.php?not=22>

Anexo 1

Modelos para el análisis de la oferta laboral femenina⁸⁸

Para hacer un estudio de la oferta laboral femenina, primero es necesario definir el modelo teórico a seguir. Éste dependerá de la manera en que decidan modelarse las relaciones entre los miembros del hogar. Killingsworth (1983) distingue tres enfoques a tener en cuenta.

Modelo Machista: cuando la mujer toma su decisión de oferta laboral, toma el ingreso de su marido como un ingreso de propiedad o no-laboral; su marido decide cuánto trabajar basado en su salario particular y el ingreso autónomo del hogar, sin considerar para nada la decisión de oferta laboral de la mujer.

Modelo Familiar: la familia maximiza su función de utilidad sujeta a la restricción presupuestaria familiar. Las variables de decisión son el nivel de consumo familiar y el nivel de ocio de cada uno de sus integrantes. En este modelo cada miembro tendrá un efecto sustitución propio y un efecto sustitución cruzado.

Modelos de interacción familiar: enfatizan la toma de decisiones en un contexto familiar pero enfatizando el comportamiento individual de sus miembros. Existen distintos tipos de modelos como por ejemplo los modelos de curvas de reacción en la que cada miembro reacciona ante la oferta laboral y salarios de los otros miembros (Cournot o Stackelberg) o los modelos de negociación en los que las familias toman sus decisiones luego de un arduo proceso de negociación, en los que tanto el nivel como la distribución del consumo/ocio entre sus miembros importa.

Los modelos descritos tienen importantes simplificaciones en lo que concierne al tratamiento del tiempo:

Consideran sólo la elección consumo en el mercado/ocio. Esto es, no consideran el consumo de bienes básicos producidos hacia el interior del hogar o, en la terminología de Gary Becker (1965), *nonmarket activities*. En este modelo el individuo equipara la razón de utilidades marginales entre consumo en el mercado y consumo doméstico a la razón de costos. Este tratamiento más general del destino del tiempo da lugar para tratar temas como tamaño de la familia, cuidado infantil, etc.

Los modelos son estáticos, no incorporan consideraciones dinámicas. Consideraciones de ciclo de vida obligan a introducir elementos adicionales; educación, entrenamiento, horas de oferta laboral ofrecidas en distintos momentos del tiempo, etc.

Existen costos de estar empleado: en general es costoso tener un trabajo. Se debe incurrir en costos monetarios, como transporte, ropas de trabajo, colación, jardín infantil, etc. y costos de tiempo, como el tiempo de traslado al trabajo. Existen también costos no pecuniarios. Una gran proporción de estos costos son fijos. Cogan (1981) modela los efectos de los costos laborales sobre la participación laboral y oferta laboral.

En el apéndice se comenzará revisando el modelo neoclásico de oferta laboral, al que se le irán incorporando ampliaciones considerando costos fijos (monetarios y no monetarios) de trabajar, influencia del cuidado infantil e influencia de gustos y del factor cultural. Luego se introducirán los modelos familiares de elección simultánea de las decisiones de participar y los modelos dinámicos de oferta laboral.

Modelo de oferta laboral neoclásico estático

⁸⁸ Esta sección se desarrolla con base en distintos documentos y libros como Pencavel (1986), Killingsworth y Heckman (1986), Montgomery y Trussell (1986), Blundell y MaCurdy (1999) y Cahuc y Zylberberg (2004).

En el modelo de oferta laboral neoclásico, la oferta laboral se deriva de un modelo de demanda en el que el consumidor tiene que decidir cómo repartir su tiempo fijo T , entre el mercado y sus actividades personales o domésticas. En su expresión más simple el individuo tiene que elegir cuántas horas destinar a trabajar (h) por un salario en el mercado (w) y cuántas horas dedicar a otras actividades (L). La demanda por ocio simplemente es una demanda residual que se obtiene una vez que el individuo decide cuánto trabajar en el mercado. Dadas sus características personales, el individuo posee una función de utilidad U ⁸⁹ definida sobre su consumo de bienes c y sus horas de trabajo h

$$U = U(c, h; P, \beta) \quad (1)$$

donde el parámetro β representa sus gustos y el parámetro P sus características personales. El parámetro β es lo que hace a los individuos distintos unos de otros, pero no es observable. La restricción presupuestaria que enfrenta este individuo está dada por

$$pc = wh + v \quad (2)$$

donde p es el precio del bien compuesto c , y v es el ingreso autónomo de la decisión de trabajar. En el modelo machista, el ingreso del esposo se incluiría en v . En un modelo más complejo w podría ser función de h , esto es $w = c(h)$. El individuo elige $c > 0$ y $h \geq 0$ para maximizar su utilidad U , sujeta a la restricción (2). Puede existir una solución interior y una solución de esquina. Cuando el individuo elige un número positivo de horas, h , la condición de primer orden para un máximo requiere que

$$\frac{\partial U / \partial h}{\partial U / \partial c} = -\frac{w}{p} \quad (3)$$

La demanda por el bien compuesto c y la oferta laboral h se obtienen resolviendo (3) sujeto a (2). Esto es, para una solución (c, h) , tal que $h > 0$,

$$\begin{aligned} c &= c(p, w, v; P, \beta) \\ h &= h(p, w, v; P, \beta) \end{aligned} \quad (4)$$

Existe un valor de w , w^* llamado salario de reserva que es la pendiente de una curva de indiferencia entre c y h evaluada en $h=0$. Este salario es el mayor salario que hace indiferente a esta persona entre trabajar ($h > 0$) y no trabajar. w^* variará con los gustos, con el ingreso autónomo y con las características personales del individuo.

Entonces si $w > w^*$,

$$h = h(p, w, v; P, \beta) > 0 \quad (5)$$

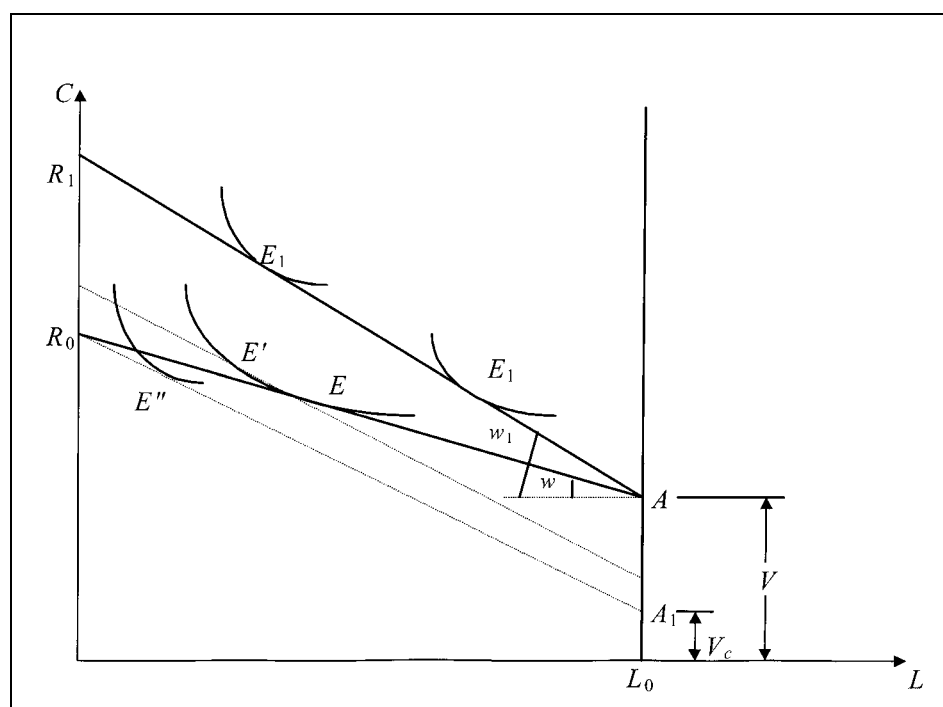
Pero si $w \leq w^*$, entonces $h=0$ y la persona dedicará todo su tiempo a sus actividades personales. La oferta laboral y demanda del bien c son homogéneas grado cero en precios, y adicionalmente puede demostrarse que $\partial h / \partial w$ puede ser mayor o igual a cero, dependiendo si el efecto sustitución entre ocio y consumo supera o no al efecto ingreso. Esto es,

$$\frac{\partial h}{\partial w} = s + h \frac{\partial h}{\partial v} \quad (6)$$

⁸⁹ La función de utilidad tiene que ser continua y cuasi-cóncava.

El primer término del lado derecho de esta expresión, s , es el efecto sustitución que mide el efecto de un incremento en el salario w sobre la oferta laboral del individuo, manteniendo el nivel de utilidad constante. Este efecto será positivo, ya que un aumento en w aumenta el costo relativo del ocio con respecto al consumo y por lo tanto reduce la demanda de ocio y aumenta la oferta laboral. El segundo término mide el efecto ingreso que experimenta el individuo ya que un mayor salario le posibilita con la misma cantidad de horas tener un mayor ingreso y consumir más ocio y más consumo. Este efecto es negativo, si el ocio es un bien normal. El efecto final dependerá (positivo o negativo) dependerá de la magnitud de cada uno de estos efectos. En la siguiente figura se presentan los efectos de un cambio en el salario w , y un cambio en el ingreso autónomo v (ver Gráfico A.1).

Gráfico A. 1
Efecto sustitución e ingreso



Fuente: extraído de Cahuc y Zylberberg (2004), Figura 1.3, pag. 10.

Cambios en el ingreso autónomo v , generan sólo efecto ingreso (la restricción presupuestaria podría cambiar por ejemplo de L_0AR_1 a $L_0A_1R_0$, si el ingreso autónomo se redujera de v a v_c). Mientras que un cambio en el salario, w , de w a w_1 , genera un efecto sustitución de E a E' (se reduce L pero aumenta h) y un efecto ingreso de E' a E_1 , que es no-negativo. El nuevo punto de equilibrio E_1 puede bien ubicarse a la derecha o izquierda del punto de equilibrio, dependiendo de la magnitud de estos efectos.

Extensiones al modelo de oferta laboral estático

Las extensiones básicas del modelo de oferta laboral estático están relacionadas con la existencia de restricciones presupuestarias no lineales. Estas pueden surgir de la existencia de escalas salariales no lineales, la introducción de esquemas de subsidios/impuestos, costos monetarios fijos de trabajar,

costos no-monetarios de trasladarse al lugar de trabajo y restricción de la duración de las jornadas laborales.

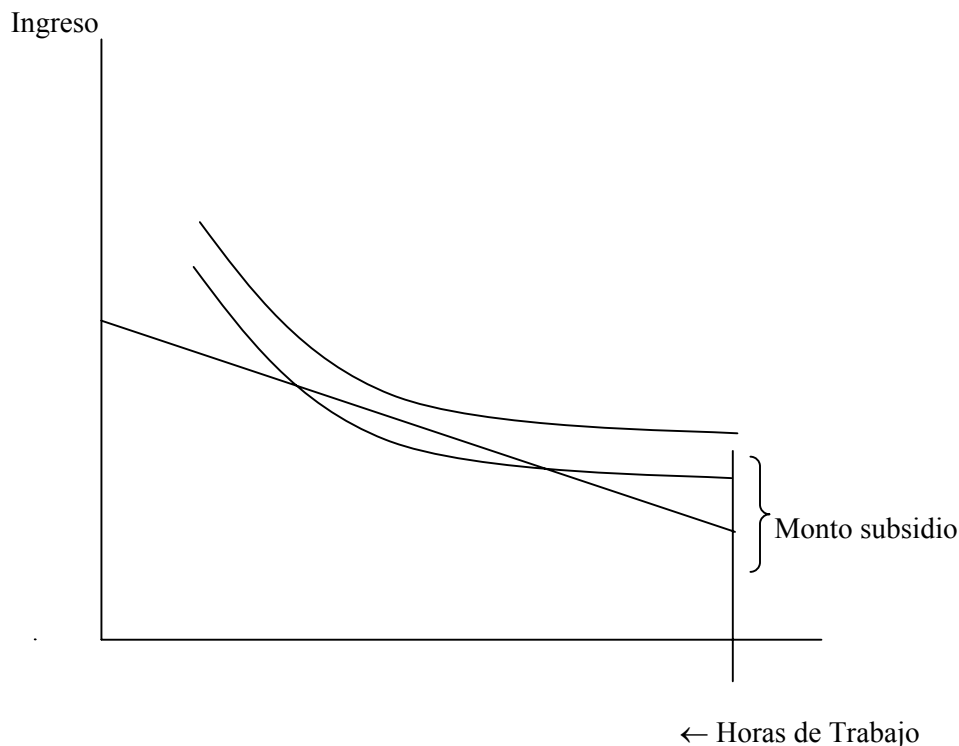
Si la tasa salarial es alguna función continua y decreciente del monto total de horas trabajadas o si presenta quiebres, pero la tasa salarial efectiva baja a medida que las horas trabajadas suben, el problema de maximización no se modifica⁹⁰ ya que la restricción presupuestaria resultante sigue siendo convexa (o el set de posibilidades de consumo cóncavo). Se pueden presentar casos de restricciones presupuestarias no-convexas, por ejemplo, cuando existe una tasa de impuesto efectiva regresiva o cuando existen costos fijos (monetarios) de trabajar. En estos casos, la comparación local de las pendientes de las curvas de indiferencia con las pendientes de los distintos segmentos de la RP no son suficientes para obtener un máximo global, habrá que evaluar la utilidad en todos los puntos (o distintos segmentos) de la RP.

El modelo simple de oferta laboral permite investigar el impacto de ciertas políticas públicas (subsidios monetarios, subsidios al cuidado infantil, esquemas impositivos, etc.) Por ejemplo, los esquemas de subsidios a madres no-trabajadoras o que ganen un ingreso por debajo de un cierto mínimo, tienen efectos adversos sobre la participación laboral femenina, en el sentido que crean un costo fijo de no trabajar o reducen la cantidad de horas de trabajo elegidas (ver Gráfico A.2).

El Gráfico A.2 ilustra el efecto de la aplicación de esta política. Se le asigna una suma de dinero a una madre cuando no trabaja, pero este subsidio se le quita tan pronto como la madre toma una hora de trabajo. Claramente la instrumentación de este esquema puede desincentivar la participación laboral. Una mujer con curvas de indiferencia como las mostradas en la Gráfico A.2 estará maximizando su utilidad haciendo pleno uso de este subsidio y saliéndose del mercado laboral. Algo similar puede suceder bajo la instrumentación de un esquema de subsidios en el que el beneficio se reduce a medida que el individuo comienza a percibir ingresos. Ante la instrumentación de un esquema de este tipo, el individuo puede reducir su oferta laboral (inclusive abandonar el mercado) o mantener inalterada su oferta laboral dependiendo que tan sesgadas estén sus preferencias hacia el trabajo.

⁹⁰ Se puede encontrar el óptimo global comparando la pendiente de la RP con la pendiente de las curvas de indiferencia.

Gráfico A.2
Subsidio monetario a madres inactivas



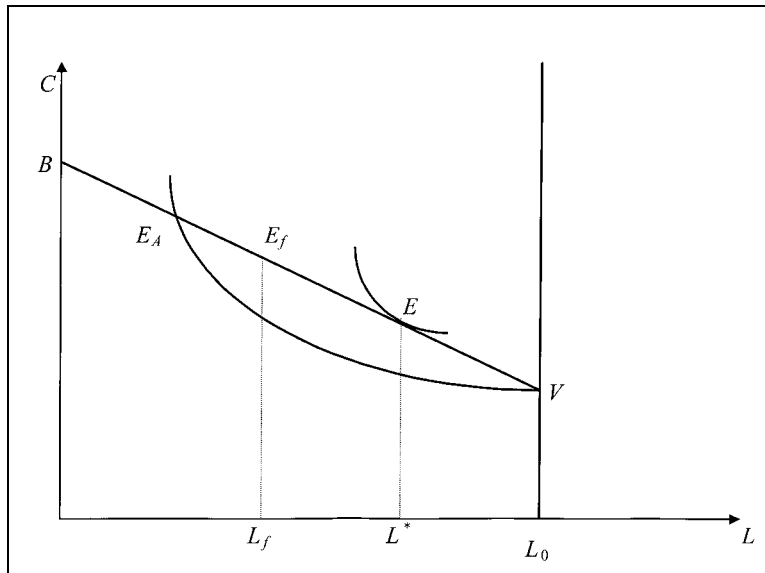
A continuación se ilustra cómo se modifica el análisis cuando se relajan algunos supuestos del modelo estático de oferta laboral. De ninguna manera se pretende ser exhaustivo, se han seleccionado aquellas aplicaciones más pertinentes a este estudio.

Restricciones a la longitud de la jornada laboral

Puede suceder que esté disponible en el mercado un sólo tipo de jornada laboral. El individuo puede trabajar 45 horas a la semana (como la ley lo estipula en Chile) o no trabajar. Sea L_f igual a $T-45$, donde T es el tiempo total disponible en la semana. Sea E el óptimo sin restricción de este individuo. Este óptimo está situado a la derecha del óptimo restringido E_f . Esta persona hubiera deseado trabajar menos, pero accederá a trabajar 45 horas a la semana si y solo si el punto E_A , que corresponde a la intersección de la curva de indiferencia que pasa por el punto A ($H=0$) se ubica a la izquierda de E_f . Solamente en este caso esta persona estaría obteniendo un nivel de utilidad superior al que obtiene si no participa en el mercado. El individuo termina trabajando mucho más de lo que hubiera elegido, pero todavía está mucho mejor respecto a la alternativa de no participar en el mercado laboral. En cambio si el punto E_A está a la derecha del punto E_f este individuo preferirá no participar. El individuo quiere participar en el mercado laboral pero se ve impedido de hacerlo. Esto se llama “no-participación involuntaria” y puede ser un fenómeno muy importante en economías en las que no existen oportunidades para el trabajo a tiempo parcial.

Gráfico A.3

Restricciones a la cantidad de horas trabajadas



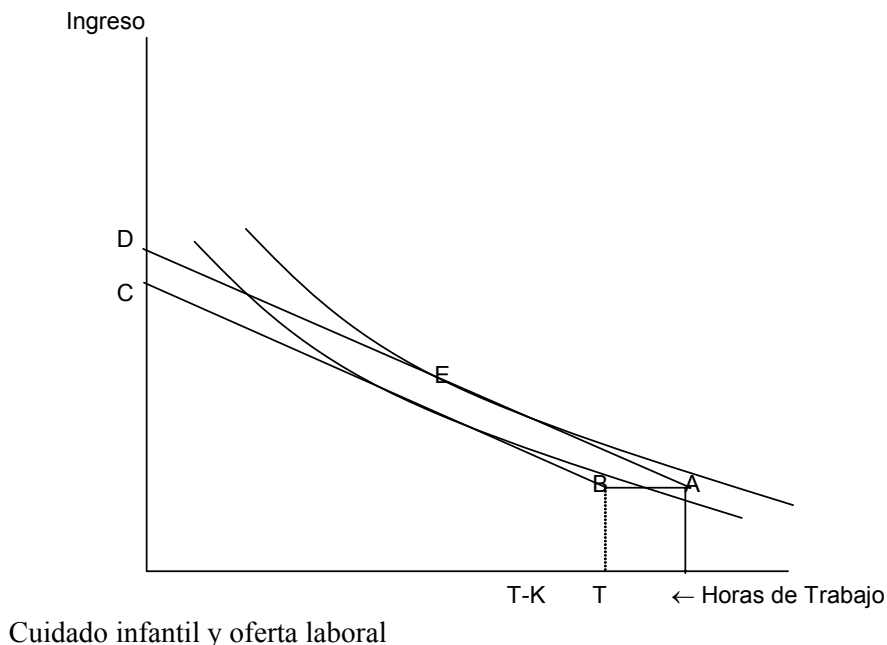
Fuente: extraído de Cahuc y Zylberberg (2004), Figura 1.5, pag. 13.

Costos no-monetarios de trasladarse al lugar de trabajo

La existencia de costos de traslado (en tiempo) al lugar de trabajo es una variante interesante en el modelo de oferta laboral. Es un caso particular de una restricción presupuestaria no-lineal, pero debido a su pertinencia en el contexto chileno, amerita un tratamiento especial. Los costos de traslado en tiempo, tienen el efecto de reducir el tiempo total que el individuo dispone para destinarlo al mercado o al ocio. En términos gráficos, la existencia de este tipo de costos restringe el set de posibilidades de consumo. La restricción inicial estaba dada por TAD , mientras que la existencia de costos de traslado la cambia a $TBAC$. La aparición de costos de traslado (o su aumento) pueden: (a) sacar a un individuo del mercado laboral o (b) reducir su oferta laboral. El aumento de costos de traslado sin ambigüedad reduce la oferta laboral de aquellos que aún luego del aumento optan por seguir trabajando ya que el tiempo total disponible se reduce en c , mientras que el ocio a lo sumo se reduce en K (gráficamente el nuevo punto de equilibrio debe ubicarse hacia abajo y hacia la izquierda de E). Si la demanda por ocio permanece inalterada (efecto ingreso cero), h se reduce en K . Si L se reduce, a lo más puede reducirse en K , por lo que $H=(T-K)-L$ a lo menos puede quedar inalterada, cuando la reducción en T es totalmente compensada con una reducción en L .

En este contexto, las políticas que afectan la localización de la fuerza laboral potencial lejos de sus lugares de trabajo tienen un efecto negativo sobre la participación laboral y sobre la cantidad de horas trabajadas. Por ejemplo, las ciudades en Chile están altamente segmentadas, con áreas geográficas claramente definidas por nivel socioeconómico. En general los individuos de menores ingresos viven alejados de sus lugares de trabajo y acceden a ellos a través de medios de locomoción pública. La combinación entre costos de traslado crecientes y restricciones en las jornadas laborales tiene efectos altamente restrictivos sobre la oferta laboral.

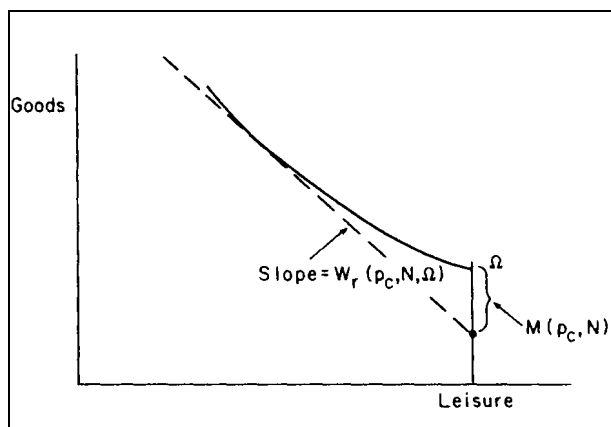
Gráfico A.4
Existencia de costos de traslado en el modelo estático



Cuidado infantil y oferta laboral

Heckman (1974) y Cogan (1981) son los que desarrollan los modelos pioneros sobre cuidado infantil y oferta laboral. Comenzando por el modelo más sencillo, se supone como dado el número de hijos (N), el ingreso autónomo (Ω) y los precios de los distintos tipos de cuidado infantil (P_c) independientes del número de horas trabajadas. Más aún, se supone que el salario es exógeno a la decisión de cuidado infantil que esta madre elija. Sea $M(P_c, N)$ el costo del tipo de cuidado infantil óptimo, cuya elección es independiente de la elección consumo-ocio. El Gráfico A.5 muestra cómo el costo del cuidado infantil puede verse como un costo fijo monetario de salir a trabajar. Esta figura muestra como aumentos en el costo del cuidado infantil aumentan el salario de reserva de la mujer y reducen la participación laboral.

Gráfico A.5
Costos fijos de cuidado infantil



Fuente: Montgomery y Trussell (1986), Figura 3.18, pag. 247.

Si aún luego del aumento del costo del cuidado infantil esta mujer aún tuviera el salario de mercado por arriba de su salario de reserva, entonces el aumento en el costo del cuidado infantil tiene un efecto ingreso que actúa positivamente sobre la oferta laboral: esta madre trabajadora elegirá trabajar más para compensar el efecto ingreso negativo. Entonces, el aumento de los costos del cuidado infantil tienen dos efectos claros según el salario de mercado supere o esté por debajo del salario de reserva post-aumento del costo del cuidado infantil. Por ejemplo, si se analiza el caso de dos mujeres con iguales preferencias y que enfrentan iguales costos de cuidado infantil. Estas mujeres sólo difieren en el salario que pueden obtener en el mercado. Un aumento del costo del cuidado infantil tendrá el mismo efecto sobre el salario de reserva de estas mujeres, el que aumentará. Pero la mujer de menor capital humano podría ahora tener su salario de mercado por debajo del salario de reserva, y entonces se retirará del mercado laboral. La mujer de mayor capital humano, para la que el salario de mercado sigue estando por arriba de su salario de reserva, elegirá trabajar más horas.

Este modelo es muy simple. Claramente los supuestos realizados son muy fuertes en el sentido que los costos del cuidado infantil (o las opciones que la mujer trabajadora enfrenta) son exógenos con respecto al salario. Esto es, puede suceder que ciertos tipos de cuidado infantil, los más económicos y los óptimos a seleccionar, no están disponibles si la madre trabajara tiempo parcial. Esto quiere decir que el costo del cuidado infantil puede aumentar a medida que la madre opta por jornadas laborales más largas.

El modelo puede ampliarse a tener costos del cuidado infantil crecientes en la cantidad de horas que la madre trabaja, siempre en el esquema del modelo estático. El costo del cuidado infantil puede crecer a una tasa constante, por lo que el salario percibido de la mujer trabajadora se reduce y en principio si se observan una mujer y un hombre con igual capital humano (salario de mercado) e iguales preferencias, se puede encontrar que la mujer no está participando en el mercado aún cuando el hombre sí lo está haciendo. Adicionalmente el costo del cuidado infantil (g) puede crecer a una tasa decreciente, esto es

$$Y_e = w_m h - g_f(h) \quad (7)$$

donde Y_e es el ingreso efectivamente percibido por la trabajadora, neto de los costos crecientes de cuidado infantil. Entonces,

$$\frac{\partial y_e}{\partial h} = w_m - g'_f(h) < w_m \quad (8)$$

$g'_f(h)$ es positivo (costo horario del cuidado infantil), pero no es constante, sino que puede ser creciente o decreciente. Por lo que el ingreso efectivo, aún cuando aumenta siempre con la cantidad de horas trabajadas (se supone que $w_m - g'_f(h) > 0$), puede estar haciéndolo a una tasa decreciente, si $g''_f(h) > 0$ o creciente si $g''_f(h) < 0$. Adicionalmente podría postularse un modelo en el que el costo monetario del cuidado infantil fuera por tramos, o por turnos: $\$g_f$ por las primeras 4 horas y $\$z$, con $z < g_f$ por las siguientes cuatro horas. Estas opciones cambian la restricción presupuestaria de la mujer trabajadora y afectan sus decisiones de participación.

Una extensión del modelo estático con costos del cuidado infantil introduce la idea de que la “calidad de los niños” es un argumento de la utilidad de los padres (Becker and Lewis, 1973). La introducción de la calidad de los niños en la función de utilidad es útil a la hora de explicar teóricamente por qué empíricamente no puede encontrarse un efecto ingreso de los hijos negativamente relevante (en tamaño). La introducción de la calidad de los niños en el modelo se

hace introduciendo una función de producción, en la que se consideran como argumentos relevantes las horas de cuidado de los padres y horas de cuidados por otras agentes como variables clave para explicar la calidad de los niños. Connelly (1992) específicamente define un set de características que afectan la producción de calidad, mientras que Ribar (1995) asume que la calidad es una función creciente del tiempo que le dedica la madre a los niños, de los bienes del mercado a su disposición y de ciertos factores condicionantes como la educación de los padres y tamaño y composición del hogar.

Hay numerosas aplicaciones empíricas a este modelo, pero el punto esencial de la extensión de Becker-Lewis es que cuando la calidad de los niños provee utilidad a los padres, una reducción exógena en el ingreso autónomo Ω (o un aumento exógeno en los costos de cuidado infantil M) se canaliza a través de cambios en la cantidad de niños (N) y en su calidad (Q). El efecto del cambio de Ω sobre la cantidad de niños es mucho menor que el que se habría obtenido de no haberse variado la calidad de los mismos.

El impacto de los hábitos culturales y formación de gustos sobre la fertilidad y oferta laboral

El efecto de las preferencias sobre la fertilidad y las decisiones de participación fue formalizado por primera vez por Esterlin (1968). Este autor fue el primero en sugerir que el peso que cada individuo pone sobre los distintos argumentos de su función de utilidad, entre los que están los hijos, está determinado por las vivencias de su niñez. En particular el modelo de Esterlin define una función de demanda por hijos que es función (entre otros argumentos) del tamaño de las generaciones pasadas. Una implicancia directa de este modelo es que *ceteris paribus*, padres nacidos en familias numerosas tenderán a tener familias numerosas.

Distintos patrones de participación entre países, grupos sociales, religiosos y etnias pueden racionalizarse a partir de la modelación del parámetro de gustos β , presente en la función de utilidad. *Ceteris paribus*, personas con diferentes parámetros presentarán distintos patrones de participación. Los modelos de normas sociales van más allá y tratan de explicar cómo ciertos comportamientos pueden prevalecer aún cuando los individuos se ven perjudicados por sus acciones. De Neubourg y Vendrik (1994) y Vendrik (2003) desarrollan un variante del modelo de normas sociales de Akerlof y modelan explícitamente el impacto de las normas tradicionales sobre la oferta laboral de mujeres casadas. Ellos definen una regla de feedback que define el proceso de erosión de las *normas*, las que influyen la oferta laboral de las mujeres pero son a su vez influenciadas por ésta. La diferencia esencial entre el modelo de Neubourg-Vendrik y el de Vendrik es que en el primero los autores sólo desarrollan la estática comparativa del efecto de corto plazo de las normas sociales sobre la oferta laboral, mientras que en el segundo modelo se ocupan de las implicancias dinámicas de las normas sociales sobre la oferta laboral femenina.

Los autores introducen al modelo neoclásico de oferta laboral la existencia de un cierto set de normas sociales. Adicionalmente asumen que los agentes se preocupan de su reputación y según la reputación que logran en su comunidad es una función de qué tanto respeten las normas. Esto es, aún cuando alejarse de las normas les puede reportar un beneficio pecuniario, esto tiene un impacto negativo en su función de utilidad debido a que dañan su reputación. Los agentes también derivan utilidad sólo por respetar las normas. En este modelo, entonces la norma social actual como una restricción a la participación laboral de las mujeres. Esto es, la participación laboral de las mujeres hubiera sido mucho mayor en ausencia de las normas. El modelo también permite explicar por qué algunos hombres trabajan a tiempo completo cuando podría ser más beneficioso para ellos no hacerlo. Son las normas sociales las que los están ubicando en un equilibrio alejado del óptimo.

Como la sociedad está compuesta de distintos *grupos* sociales, coexisten distintas normas relativas al trabajo femenino y masculino. Pueden existir equilibrios múltiples: mujeres trabajando en el hogar (y creyendo en la norma), mujeres con trabajos a tiempo parcial o mujeres con trabajos a tiempo completo que hacen caso omiso de las normas. Existirá histéresis que evitará que se produzcan cambios en las acciones de las mujeres (estabilidad de un determinado equilibrio), pero pueden producirse transiciones entre un equilibrio y otro.

Fernández *et. al.*, (2004) presenta fuerte evidencia de la influencia de los modelos familiares sobre las decisiones laborales de los individuos. La hipótesis de los autores es que la existencia de mayor cantidad de hombres criados en hogares con madres trabajadoras durante la guerra derivó en aumentos de la participación femenina en las generaciones futuras. Para identificar este efecto se valen de los diferenciales de tasas de movilización de tropas entre los estados y muestran cómo tasas más altas de movilización llevaron no sólo a mayores tasas de participación femenina en la generación afectada por la guerra sino también en las generaciones futuras.

Existen numerosos trabajos empíricos que estudian las diferencias en los patrones de participación entre distintas etnias, religiones y modelos familiares. Antecol (2003) realiza un estudio entre países para determinar cómo los factores culturales pueden influenciar la probabilidad de participación de las mujeres y encuentra evidencia fuerte de que las mujeres tienen mayor probabilidad de participar en países donde los hombres tienen actividades más favorables hacia el trabajo femenino. Antecol y Bedard (2002) también encuentran diferencias entre los patrones de participación de mujeres inmigrantes procedentes de distintas regiones. Chuang y Lee (2003) obtienen un resultado muy interesante cuando encuentran que las historias laborales femeninas en Taiwán se ven más influenciadas por las actitudes negativas hacia el trabajo femenino de los esposos que por la presencia de niños pequeños en la familia. Contreras y Plaza (2004) encuentran que las mujeres tienen menor participación laboral mientras más conservadora sea su posición en temas valóricos.

Heineck (2004) también encuentra evidencia de la influencia de la afiliación religiosa sobre la participación laboral femenina. En particular, encuentra que las mujeres que participan regularmente en actividades religiosas tienen una menor probabilidad de participar en el mercado laboral, pero no encuentra evidencia de que las creencias del esposo tengan una influencia sobre las decisiones laborales de las mujeres. Jalilvand (2000) estudia si existen diferencias sustanciales entre los valores de las mujeres trabajadoras y las no trabajadoras. Los datos utilizados corresponden a un *focus group* y muestran que las mujeres que trabajan fuera del hogar tienen mayores inquietudes políticas y económicas que las que se quedan en el hogar. Las mujeres que trabajan en el hogar tienen más inquietudes sociales y religiosas.

Modelos familiares

Los modelos estáticos de oferta laboral ignoran que el tiempo puede destinarse a actividades no relacionadas con el ocio o el consumo. Adicionalmente ignoran que ciertas decisiones son tomadas luego de un proceso de negociación hacia adentro del hogar o conjuntamente entre los esposos.

Modelo de producción familiar

Los individuos se ven obligados a destinar parte de su tiempo a actividades domésticas, como preparar la cena, lavar ropa, limpiar, etc. Claramente la mayoría de estas actividades pueden ser compradas en el mercado. El destinar tiempo a realizar estas actividades o comprarlas en el mercado dependerá de las preferencias del individuo, su efectividad al realizar estas actividades

versus trabajar en el mercado, los precios vigentes en el mercado y su ingreso autónomo. El modelo de la Sección 2.1.1 puede modificarse fácilmente para incluir esta posibilidad (Gronau, 1986). Sea la función de utilidad de individuo

$$U = U(C, L) \quad (9)$$

Por simplicidad se han omitido el parámetro β que representa sus gustos y el parámetro P , sus características personales. Este individuo puede comprar los bienes de consumo o producirlos domésticamente. Esto es, $C = C_M + C_D$. El tiempo total disponible para actividades fuera del mercado $L_T = L + h_D$, donde L es el ocio propiamente dicho y h_D el monto de horas destinadas a labores domésticas. Este individuo puede convertir tiempo en el hogar en consumo doméstico mediante la función de producción doméstica $C_D = f(h_D)$, con $f'(h_D) > 0$ y $f''(h_D) < 0$. Esto es f es creciente y cóncava. El ingreso total proviene de ingresos por trabajo wh_M e ingresos independientes v . El individuo quiere maximizar (9) sujeto a la restricción presupuestaria

$$C + wL \leq [f(h_D) - wh_D] + v_0 \quad (10)$$

la que surge de considerar que $h_M = L_T - h_D - L$ y que $C = C_M + C_D$ y dónde $v_0 = wL_T + v$ es el máximo ingreso este individuo puede obtener si destina todo su tiempo a trabajar en el mercado. El individuo tiene que decidir cuánto tiempo disponer para sus actividades de ocio L , cuánto consumir en bienes $C = C_M + C_D$ y cuánto tiempo destinar a actividades domésticas h_D . Las soluciones óptimas $C^* = C_M + f(h_D^*)$ y L^* están definidas por las igualdades

$$\frac{U_L(C^*, L^*)}{U_C(C^*, L^*)} = w = f'(h_D^*) \quad (11)$$

$$C + wL = [f(h_D) - wh_D] + v_0 \quad (12)$$

Gráficamente el resultado es muy intuitivo. El individuo destina tiempo a la producción doméstica hasta que iguala su productividad marginal en el hogar con la tasa salarial de mercado o su productividad marginal en el mercado (punto A_0 en el Gráfico A.6). Si el individuo tiene preferencias B , el equilibrio se produce en B_0 donde destina NT horas a la producción doméstica, mientras que destina L_0N horas al mercado. El individuo consume OL_0 horas de ocio. Si el individuo tiene preferencias B' no participa en el mercado, destina OL_0 horas de ocio y L_0T horas a la producción doméstica.

Ceteris paribus distintos patrones de gustos también determinarán distintos patrones de participación. El gráfico muestra la estática comparativa de un cambio en el ingreso autónomo: cambios en el ingreso autónomo no cambian la relación de productividades marginales entre producción doméstica y mercado. Si el individuo estaba trabajando en el mercado, se produce un efecto ingreso puro que reduce la cantidad de horas trabajadas en el mercado y aumenta el consumo de ocio. Si el individuo no estaba participando en el mercado, reduce el tiempo destinado a la producción doméstica y aumenta su consumo.

La existencia de producción doméstica expande el set de posibilidades de producción del hogar y le brinda grados de libertad extra a los miembros de la familia. Un aumento en el salario reduce el trabajo doméstico (traslada los puntos A hacia la derecha). La reducción será menor mientras más curva sea la función de producción doméstica (existe una menor sustitución entre la producción doméstica y la de mercado). El aumento en el salario también producirá un aumento en las horas de ocio, por lo que el efecto final sobre las horas trabajadas dependerá de cuánto se redujo el trabajo doméstico y cuánto aumentó el ocio. La elasticidad salario de la oferta de las mujeres casadas tenderá a ser mayor que la de los hombres si son ellas las que dedican parte de su tiempo a las tareas domésticas. Ser más productivo en el hogar que en el mercado para un cierto rango de horas trabajadas en el hogar, otorga más grados de libertad a las mujeres. El modelo predice una mayor elasticidad oferta-salario para las mujeres.⁹¹ Adicionalmente, aumentos en la productividad en el hogar determinarán que menos horas serán dedicadas a la producción doméstica⁹² y más horas pueden ser dedicadas al mercado.

El modelo de producción doméstica no sólo es útil porque permite comprender desde la teoría por qué las mujeres pueden tener mayor elasticidad salario que los hombres, también permite entender por qué puede ser óptimo que en ciertas etapas del ciclo de vida la mujer decida alejarse del mercado laboral. La hipótesis de que las mujeres son más productivas en el hogar puede ser una falacia, más asociada con razones culturales que a económicas. Pero si las mujeres fueran realmente

⁹² Avances tecnológicos hacia el interior del hogar impactan positivamente en la oferta laboral femenina.

más productivas⁹³ que los hombres en labores domésticas, el modelo de producción doméstica dice que es eficiente que sean ellas las que se dediquen a labores domésticas.

Modelos de interacción familiar

Dentro de una familia en general no se toman decisiones unilaterales, sino que el bienestar de la familia afecta las decisiones individuales de todos sus miembros. Bajo este punto de vista pueden pensarse en dos marcos conceptuales distintos para modelar cómo son tomadas las relaciones entre los integrantes de una familia (Cahuc and Zylberberg, 2004). Por un lado podría considerarse a la familia como una unidad, la que tiene una función de utilidad única que tiene como argumentos el consumo de la familia y los niveles de ocio (u oferta laboral) de cada uno de sus miembros. Por el otro, se puede pensar en que los miembros de una familia son individuos que toman decisiones dentro de un set de posibilidades de consumo que está restringido (o expandido) por la existencia de relaciones interpersonales entre los miembros de una familia.

Modelo unitario

La familia tiene una función de utilidad

$$U = U(C, L_1, L_2) \quad (13)$$

donde C es el nivel de consumo familiar y L_i es el nivel de ocio de cada uno de sus miembros. La restricción presupuestaria de esta familia está dada por

$$C + w_1 L_1 + w_2 L_2 \leq v_1 + v_2 + (w_1 + w_2)T \quad (14)$$

La familia elige su óptimo dándole importancia sólo al consumo agregado del grupo y a su ingreso autónomo agregado. Estudios empíricos refutan este modelo para varios tipos de familia (Blundell y MaCurdy (1999)).

Modelo colectivo

El modelo descansa sobre el supuesto de que las decisiones del hogar descansan sobre preferencias individuales. La familia asignará en forma eficiente sus recursos de acuerdo a

$$Max U_1 = U(C_1, L_1) \quad (13)$$

$$\begin{aligned} &U_2(C_2, L_2) \geq \bar{U}_2 \\ \text{s.a.} \quad &C_1 + C_2 + w_1 L_1 + w_2 L_2 \leq v_1 + v_2 + (w_1 + w_2)T \end{aligned} \quad (14)$$

La solución de este programa es equivalente a que cada individuo maximice su propia utilidad sujeta a la restricción presupuestaria

$$C_i + C_i + w_i L_i \leq \phi_i + w_i T \quad (15)$$

⁹³ Por razones biológicas las mujeres tienen productividad alta en ciertas labores, como el amamantamiento, mientras que los hombres deberían acudir a tecnologías más intensivas en el uso de insumos alternativos (leche maternizada, mamaderas, etc.) que pueden no ser tan eficientes.

donde ϕ_i es la regla de reparto que los miembros de esta familia han establecido y que dependen del salario y del ingreso autónomo del miembro del hogar. Es relativamente sencillo el introducir producción doméstica en este modelo.

La importancia de estos modelos de decisión colectiva radica en que permiten entender por qué en ciertos hogares algunos miembros optan por especializarse por completo, en tareas domésticas o en el mercado y por qué estas decisiones exclusivas pueden alterarse cuando el hogar experimenta un choque negativo en sus ingresos. Estos modelos pueden explicar por qué ciertos miembros del hogar se incorporan al mercado laboral cuando el ingreso de algunos de los miembros cae (hipótesis del trabajador adicional).

Modelos dinámicos

Los modelos estáticos hasta aquí descritos no permiten entender cómo los agentes, en este caso las mujeres, pueden sustituir su consumo de bienes y ocio en el tiempo, cuando su corriente de ingresos experimenta variaciones permanentes o transitorias. Esencialmente las conclusiones del modelo estático no se alteran, pero el modelo dinámico es el marco adecuado para analizar eventos tales como, por ejemplo, la decisión de las mujeres de retirarse transitoriamente del mercado laboral durante su etapa fértil.

En el modelo dinámico básico de oferta laboral un consumidor en el momento $t=0$ decide sobre la corriente de consumo de bienes físicos que tendrá en todos los periodos sucesivos y su corriente de consumo de ocio (o su perfil de oferta de trabajo). Esta decisión la toma conociendo su riqueza en el periodo $t=0$ y su perfil de ingresos a lo largo de toda su vida productiva. El problema a maximizar del individuo está dado por la maximización del lagrangiano

$$\ell = \sum_{it=1}^{t=T} U(C_t, L_t, t) - \sum_{it=1}^{t=T} \mu_t [A_t - (1 - r_t)A_{t-1} - B_t - w_t(1 - L_t) + C_t] \quad (16)$$

donde la función U se asumió separable en el tiempo, A son los activos del individuo al momento t , B es el ingreso autónomo, y μ es el multiplicador de Lagrange.

La separabilidad en el tiempo, permite obtener soluciones a este problema, esto es obtener una función de oferta laboral a cada momento del tiempo que depende del salario w y del multiplicador de Lagrange μ . Bajo el supuesto de separabilidad temporal de la función de utilidad, las interrelaciones entre las ofertas laborales en distintos periodos viene dada por v , ya que a cada momento de tiempo se debe verificar

$$v_t = (1 + r_{t+1})\mu_{t+1} \quad (17)$$

Esta ecuación es la Ecuación de Euler, la que mediante reemplazos permite arribar a

$$\ln \mu_t = - \sum_{\tau=1}^{t=t} \ln(1 + r_{\tau+1}) + \ln \mu_0 \quad (18)$$

μ_0 depende de todos los salarios que el individuo ha percibido en su vida. Es cierto que la variación del salario en el periodo t deberá tener poca variación en μ_0 para valores de T largos. El primer término de la ley de movimiento de μ_t indica que esta depende de un factor edad,

$$- \sum_{\tau=1}^{t=t} \ln(1 + r_{\tau+1}).$$

En términos del modelo dinámico de oferta laboral, la decisión que toma una mujer de retirarse a la edad E del mercado laboral para tener hijos impone costos en los períodos que esté fuera del mercado laboral y en su vida futura. En principio se podría pensar en tres tipos de costos: a) se deja de percibir ingreso durante los períodos que se está fuera del mercado laboral; b) se pierde experiencia laboral y esto puede afectar el perfil de ingresos de la mujer; c) puede depreciarse el capital humano ya acumulado.

En términos del modelo que se acaba de presentar, esto significa que la decisión de la mujer de retirarse del mercado por E años, la dejará con ingresos cero durante este período y puede afectar el nivel en el que comenzará su salario cuando se reintegre al mercado laboral y la forma de su perfil de salarios (hacerlo más chato). Siguiendo a Montgomery y Trussell (1986) en el marco del modelo dinámico ya definido, se supone que los padres deben decidir cuándo la mujer debe alejarse del mercado laboral (Eo) y cuántos niños tener (N). Se supone que la mujer debe alejarse por completo de la vida activa y que el tiempo requerido para tener hijos (estar alejada del mercado laboral por cada hijo) es constante e igual a β . Si el perfil de ingresos está dado por

$$\ln w_t = \alpha + \eta T_t \quad (19)$$

donde T_t es la experiencia acumulada al año t . Asumiendo por simplicidad que no existe depreciación de capital humano durante los períodos fuera del mercado laboral, se puede derivar una función de costos $M(Eo, N)$ que es decreciente en Eo , pero creciente en la longitud del período que la mujer se aleja del mercado laboral. En ausencia de preferencias particulares por Eo , la mejor estrategia a seguir es aplazar el período de retiro de la oferta laboral lo más posible. Se puede predecir entonces que existirá tensión entre el deseo de tener los niños lo antes posible y disfrutarlos más y la necesidad de posponer los períodos fuera de la oferta laboral lo más posible. Adicionalmente existirá tensión entre la necesidad de volver al mercado laboral lo antes posible y el costo de las distintas tecnologías de cuidado infantil (y los riesgos asociados), los que en general son decrecientes en la edad del niño (o en el tiempo que la madre se retira del mercado laboral).

Adicionalmente puede demostrarse que a mayores niveles de α y η en la expresión (19), mayor será el incentivo a retrasar la llegada de los hijos, reducir los períodos fuera de la oferta laboral y tener menor cantidad de niños.

Anexo 2

Marco legal chileno

En este anexo se transcriben los artículos y disposiciones del Nuevo Código del Trabajo y Reglamentaciones Específicas por área que reglamentan la protección de los trabajadores y los aspectos por género.

El siguiente extracto de artículos se encuentra contenido en el Libro II de Protección a los trabajadores, Título II de la protección a la maternidad.

Libro 2, Título II

De la protección a la maternidad

Artículo 194.- La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.

Estas Disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el Artículo 201 de este Código, y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el Artículo 198.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero establecido en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dicho períodos.

Artículo 196.- Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal

suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Los certificados a que se refiere este Artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.

Artículo 197.- Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado el Artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.

Estos certificados serán expendidos gratuitamente por los médicos o matronas a que se refiere el inciso final del Artículo anterior.

Artículo 198.- La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el Artículo 195, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el Artículo 196, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que corresponden.

Artículo 199.- Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el Artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Si los beneficios precedentes fueron obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.

Artículo 199 bis.- Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año., distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajados para todos los efectos legales.

Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. Sin embargo tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplan la concesión de días administrativos, primeramente el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este Artículo, o a horas extraordinarias.

En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquiera causa.

Artículo 200.- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso deberá acompañarse necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.

Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el Artículo 174.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso precedente se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al Artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del Artículo 24 de la misma Ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo precedente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el Artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho de remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio.

La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 195 y 196, aquella continuará percibiendo el subsidio del Artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

Artículo 202.- Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- Se ejecute en horario nocturno,
- Se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Artículo 203.- Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines de Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este Artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines de Infantiles.

El permiso al que se refiere el Artículo 206 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior.

Artículo 204.- Cuando se trate de construir o transformar salas cunas, los propietarios de los establecimientos respectivos deberán someter previamente los planos a la aprobación de la comisión técnica del plan nacional de edificaciones escolares del Ministerio de Educación Pública.

Artículo 205.- El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del empleador, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, la que deberá estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente.

Artículo 206.- Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera sea el sistema de remuneración.

El derecho a usar de ese tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna.

Artículo 207.- Corresponde a la Junta Nacional de Jardines de Infantiles y a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este título.

Cualquiera persona puede denunciar ante estos organismos las infracciones de que tuviere conocimiento.

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refiere el Artículo 201.

Artículo 208.- Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deben pagar las prestaciones establecidas en este título no lo hagan; como asimismo aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el inciso final del Artículo 194.

Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras.

Los recursos que se obtengan por la aplicación de este Artículo, deberán ser traspasados por el fisco a la Junta Nacional de Jardines de Infantiles, dentro de los treinta días siguientes al respectivo ingreso.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este Artículo corresponderá a la Dirección de Trabajo y a la Junta Nacional de Jardines de Infantiles.

Libro 1, Título V

De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo

Artículo 174.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederlas en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del Artículo 159 y en las del Artículo 160.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización a poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones.

Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el Artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si a separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Libro 1, Título I

Del contrato individual de trabajo

Jornada ordinaria de trabajo

Artículo 21.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerará también jornada de trabajo al tiempo en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Artículo 22.- La duración de la jornada de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicio a distintos empleadores; los gerentes administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten su servicio preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o telecomunicaciones.

Artículo 28.- El máximo semanal establecido en el inciso primero del Artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del Artículo 38.

Artículo 29- Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias e instalaciones.

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

Artículo 38.- Exceptúense de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

- 1 – En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergerable.
- 2 – En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de los procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.
- 3 – En las obras o labores que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados.
- 4 – En los trabajos necesarios e impostergerables para la buena marcha de la empresa.
- 5 – A bordo de naves.
- 6 – En las naves portuarias, y
- 7 – En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el Artículo 169 de la Ley No. 18.700 y en el Artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Alas empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingos y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de jornada ordinaria semanal.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadoras debieron prestar servicios, aplicándose la norma del Artículo 36. estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en los incisos terceros y cuarto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan uno semanal. En este caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el Artículo 32.

Cono todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de las jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este Artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, le vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años.

Jornada parcial de trabajo

Artículo 40 bis.- Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el Artículo 22.

Artículo 40 bis A.- En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias.

La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria.

La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.

Artículo 40 bis B.- Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla éste código para los trabajadores a tiempo completo.

No obstante el límite máximo de gratificación legal previsto en el Artículo 50, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 40 bis C.- Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactada, la que regirá en la semana o período superior siguiente.

Artículo 40 bis D.- Para los efectos del cálculo de la indemnización que pudiese corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Para este fin, cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo deberá ser reajustada por la variación experimentada por el índice de precios al consumidor, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del Artículo 163 fuere superior, se le aplicará ésta.

Anexo 3

Oferta laboral: métodos de estimación

En esta sección se conjugan elementos de los trabajos de Blundell y MaCurdy (1999), Killingsworth y Heckman (1986), Nakamura y Nakamura (1992; 1996) y en los libros de Cahuc y Zylberberg (2004) y Berndt (1996). Esta sección más que brindar un análisis extenso de las metodologías de estimación de oferta laboral, se concentrará en definir el marco fundamental de análisis para la estimación de la oferta laboral y cómo introducir variables de fertilidad y cuidado infantil en las estimaciones.

Muchos trabajos empíricos de oferta laboral buscan estimar la ecuación

$$h = h(p, w, v : P, \beta) \quad (20)$$

Los estudios difieren en lo que respecta a la medición de w , del ingreso autónomo v y los controles demográficos que utilizan para controlar por diferencias en las características personales P y en el parámetro de gustos β . Dependiendo de cómo se definan los controles, las estimaciones estáticas de la elasticidad-oferta pueden representar desde la respuesta a cambios intertemporales en los salarios a la respuesta a cambios en los perfiles completos de ingresos. La ecuación tipo a estimar es definida como

$$\ln H_t = \alpha \ln W_t + \beta Q_t + \varepsilon_t \quad (21)$$

Los diversos estudios definen otras transformaciones de la variable H , una alternativa popular es la especificación semi-logarítmica

$$H_t = \alpha \ln W_t + \beta Q_t + \varepsilon_t \quad (22)$$

También se encuentran diversas definiciones de salarios, post-impuestos, funciones no lineales, etc. En cualquier caso, la relación lineal definida está imponiendo restricciones fuertes sobre las preferencias. La formulación dada por (22) permite cierta curvatura en los efectos de los salarios (que no sea constante), de tal manera que la elasticidad salario puede declinar con H , pero no permite cambios de signo. Esta formulación es particularmente atractiva cuando la no-participación es alta y cuando hay error de medición o endogeneidad en los salarios e ingreso. El tener el salario en logaritmos permite también introducir el efecto de los impuestos linealmente en la función de oferta. Existen generalizaciones a la función semilogarítmica, en la que se introduce $\ln W$ pero también otras funciones no lineales de W , que permiten respuestas negativas y positivas de la oferta laboral ante cambios en el salario, dependiendo del rango de horas trabajadas.

Salvando el problema de especificación (distintas formas funcionales implican distintos supuestos acerca de las preferencias y pueden restringir las elasticidades estimadas), al definir la ecuación a estimar se nota que los salarios se observan sólo para los individuos que están trabajando. Estimar esta ecuación sólo para los participantes no es una opción ya que se obtendrían estimaciones sesgadas al ignorar las decisiones de participación. Naturalmente se quieren estimar conjuntamente las decisiones de participación y la ecuación de horas trabajadas. Considere por ejemplo la siguiente función de utilidad

$$U = [W(H + \varepsilon) + v]^\alpha [1 - (H + \varepsilon)]^\beta \quad (23)$$

donde como siempre H y v son el salario real y el ingreso autónomo, el tiempo total T disponible está normalizado a 1 y H es la proporción del tiempo destinado al mercado, y $1-H$ es la proporción del tiempo destinado al ocio. El término ε es un no-observable que varía de una persona a otra, capturando diferencias en los gustos y características personales. Esto significa que dos

personas que enfrentan el mismo W y v , podrán tener una oferta laboral distinta. El término en el primer corchete es el consumo real de bienes, C .

La tasa marginal de sustitución, $M = \frac{\partial U / \partial L}{\partial U / \partial C}$ puede computarse como

$$M = \frac{b}{(1-b)} \frac{[W(H + \varepsilon) + v]}{[1 - (H + \varepsilon)]} \quad (24)$$

donde $b = \frac{\beta}{(\alpha + \beta)}$. Para computar el salario de reserva se debe evaluar M donde $H=1$ y $L=1$, en este punto

$$W_r = \frac{b}{(1-b)} \frac{[W\varepsilon + v]}{[1 - \varepsilon]} \quad (25)$$

Un individuo con un valor dado de ε proveerá oferta positiva si $W > W_r$. Trabando estas expresiones se encuentra que $H > 0$ si $\varepsilon_h > -J$, donde $\varepsilon_h = -\varepsilon$ y $J = [(1-b) - bV/W]$. Esto implica que

$$\begin{aligned} H > 0 & \text{ iff } \varepsilon_h > -J \\ H = 0 & \text{ iff } \varepsilon_h \leq -J \end{aligned} \quad (26)$$

Más aún si $H > 0$, se cumple la condición que $M=W$ y se puede definir la ecuación de oferta laboral tal como lo hicimos en las expresiones (21) y (22) a partir de resolver (24).

$$H = (1-b) - v/W + \varepsilon_h \text{ si } H > 0 \quad (27)$$

Más, generalmente no se necesita definir una forma funcional particular U , sino que se puede definir en general $U = (WH + v, 1 - H, \varepsilon)$.

El definir el problema de las horas ofrecidas y condición de participación en forma conjunta es crucial. La expresión (26) define la condición de participación. Las condiciones (26) y (27) juntas indican que la oferta laboral es función de dos componentes, uno que es verdadero sólo si $H > 0$ o si $W > W_r$ y otro que se verifica si $W \leq W_r$. Adicionalmente debe notarse que las mismas variables influyen en la decisión de participar y en la decisión de cuántas horas ofrecer en el mercado condicional en una participación positiva.

Existen numerosos enfoques para estimar los parámetros de oferta laboral. Killingsworth (1983) define ocho enfoques distintos para estimar oferta laboral.

Sean

$$W_i = X_i \Gamma + \varepsilon_{Wi} \quad (28)$$

$$W_{ri} = a_r + c_r V_i + d_r Z_i + \varepsilon_{ri} \quad (29)$$

$$M_i = a_M + b_{1,M} W_i + b_{1,M} H_i + c_M V_i + d_M Z_i + \varepsilon_{Mi} \quad (30)$$

$$H_i = a_H + b_H W_i + c_H V_i + d_H Z_i + \varepsilon_{Hi} \quad (31)$$

las ecuaciones para la tasa de salario, salario de reserva, tasa marginal de sustitución y horas de trabajo respectivamente. Killingsworth (1983) describe diversos procedimientos para la estimación de la oferta laboral:

Procedimiento I: estimar la ecuación (28) utilizando MCO sobre los datos de los trabajadores, utilizar las estimaciones así derivadas de $\hat{\Gamma}$ y datos de las variables exógenas X para imputar un salario $\hat{W}$ a todas las personas. Luego se estima la ecuación (31) utilizando todos los individuos, fijando las horas de trabajo de los individuos que no están trabajando en cero.

Procedimiento II: estimar la ecuación de horas utilizando solamente información de los individuos que trabajan.

Existen problemas importantes con estos dos procedimientos. El procedimiento I especifica mal la ecuación de horas ya que asume que esta relación se cumple para todos los individuos y no sólo para aquellos que trabajan, mientras que el Procedimiento II sufre de sesgo de selección ya que excluye a las personas con $H=0$.

El Procedimiento III consiste en estimar la ecuación (28) utilizando MCO sobre la información de los trabajadores, y luego se utilizan las estimaciones así derivadas de $\hat{\Gamma}$ y datos de las variables exógenas X para imputar un salario $\hat{W}$ a todas las personas. Luego se especifica la función de verosimilitud consistente con este modelo para una muestra de Ω de trabajadores y Ω' de no-trabajadores

$$\ell = \prod_{i \in \Omega} [f(\varepsilon_H / \sigma_H) / \sigma_H] \prod_{i \in \Omega'} [F(-J_i / \sigma_H)] \quad (32)$$

$$\text{donde } \varepsilon_{Hi} = H_i - a_H + b_H W_i + c_H V_i + d_H Z_i \text{ y } J_i = a_H + b_H W_i + c_H V_i + d_H Z_i .$$

La probabilidad de observar a la persona i trabajando H horas es $f(\varepsilon_H / \sigma_H) / \sigma_H$ mientras que la probabilidad que H sea igual a cero es $F(-J_i / \sigma_H)$. El modelo está bien especificado a diferencia del procedimiento I, pero subsiste el problema de sesgo de selección al estimar el salario por MCO sobre la muestra de trabajadores. Puede demostrarse que si los errores en la ecuación de salarios y horas se distribuyen en forma conjunto normal

$$\begin{aligned} E(W_i / H_i > 0) &= E(X_i \Gamma + \varepsilon_{Wi} / \varepsilon_{Hi} > -J_i) \\ &= X_i \Gamma + E(\varepsilon_{Wi} / \varepsilon_{Hi} / \sigma_H > (-J_i / \sigma_H)) \\ &= X_i \Gamma + \sigma_{WH} / \sigma_H \lambda_i \end{aligned} \quad (33)$$

$$\text{donde } \lambda_i = \frac{f(-J_i / \sigma_H)}{[1 - F(-J_i / \sigma_H)]}, \quad J_i = a_H + b_H W_i + c_H V_i + d_H Z_i, \quad \sigma_{WH} \text{ es la covarianza}$$

entre los errores de la ecuación de horas y la ecuación de salarios y σ_H es la desviación estándar del error de la ecuación de horas. Si los errores de las ecuaciones están correlacionados, la estimación de (31) por MCO no podría hacerse aún contando con los salarios de los no-trabajadores, ya que W, una de las variables explicativas en la ecuación (31) estaría correlacionada con el error de la ecuación. Ninguno de los procedimientos descritos brinda estimadores consistentes cuando W es endógeno. Para solucionar en parte este problema Heckman propone modelar H como una proporción de la diferencia entre el salario de mercado y el salario de reserva. Esto es el salario de mercado está dado por (28), el salario de reserva está dado por (29). Las horas de trabajo son proporcionales a la diferencia entre el salario de mercado y el salario de reserva,

siempre que el primero exceda el segundo y cero en cualquier otro caso. Esto lleva al siguiente modelo

$$W_i = X_i\Gamma + \varepsilon_{Wi} \quad (34)$$

$$W_{ri} = a_r + c_r V_i + d_r Z_i + \varepsilon_{ri} \quad (35)$$

$$\begin{aligned} H_i &= b(W_i - W_{ri}) = a + bW_i + cV_i + dZ_i - b\varepsilon_{ri} & \text{si } W_i > W_{ri} \\ H_i &= 0 & \text{si } W_i \leq W_{ri} \end{aligned} \quad (36)$$

donde $a = -ba_r$, $c = -bc_r$, $d = -bd_r$. La ecuación de participación implícita en las ecuaciones (34) a (36) está dada por

$$\begin{aligned} P(i \text{ Trabaja}) &= P[W_i > W_{ri}] \\ &= P[X_i\Gamma + \varepsilon_{Wi} > a_r + c_r V_i + d_r Z_i + \varepsilon_{ri}] \\ &= P[\varepsilon_{Wi} - \varepsilon_{ri} > -J_i] \end{aligned} \quad (37)$$

donde $J_i = X_i\Gamma - (a_r + c_r V_i + d_r Z_i)$. Sea $\varepsilon_{Di} = \varepsilon_{Wi} - \varepsilon_{ri}$. Como ε_{Wi} y ε_{ri} son errores normales con media cero y desviación estándar σ_{Wi} y σ_{ri} , ε_{Di} también será normal con media cero y varianza $\sigma_D^2 = \sigma_W^2 + \sigma_R^2 + 2\sigma_{WR}$.

Los parámetros que gobiernan la decisión de participación pueden ser estimados utilizando un modelo probit, cuya función de verosimilitud estará dada por

$$\ell = \prod_{i \in \Omega} [1 - F(-J_i / \sigma_D)] \prod_{i \in \Omega'} [F(-J_i / \sigma_D)] \quad (38)$$

donde Ω es el conjunto de trabajadores y Ω' el conjunto de no-trabajadores. Un punto esencial es cómo estimar la ecuación de horas de trabajo. Nótese que se puede sustituir (34) en (36) y obtener

$$\begin{aligned} H_i &= a + b(X_i\Gamma + \varepsilon_{Wi}) + cV_i + dZ_i - b\varepsilon_{ri} \\ &= a + bX_i\Gamma + cV_i + dZ_i + b(\varepsilon_{Wi} - \varepsilon_{ri}) \\ &= a + bX_i\Gamma + cV_i + dZ_i + b\varepsilon_{Di} \end{aligned} \quad (39)$$

con $a = -ba_r$, $c = -bc_r$, $d = -bd_r$. si y sólo si $a + bX_i\Gamma + cV_i + dZ_i + b\varepsilon_{Di} > 0$,

$$H_i = 0 \quad (40)$$

en cualquier otro caso. Este enfoque sustituye W por las variables explicativas incluidas en la ecuación de salarios. La ecuación (39) es una forma reducida de la ecuación de horas y todas las variables en el lado derecho son exógenas por lo que en principio podría estimarse por MCO. Este procedimiento (Procedimiento IV) todavía adolece de un problema, que (39) se refiere sólo a quienes trabajan. No es correcto aplicarlo al total de la población porque habría un problema de mala especificación, pero aplicarlo sólo a la población de trabajadores tampoco es correcto porque introduce un sesgo de selección. Una solución a este problema (Procedimiento V) consiste en utilizar el hecho de que el error ε_{Di} tiene distribución normal con media cero y varianza σ_D^2 y que la variable H nunca puede ser negativa. Esto significa que se pueden estimar los parámetros de las

ecuaciones (39) y (40) maximizando una versión apropiada de la función de verosimilitud Tobit dada por (32). Esto es, hay que maximizar

$$\ell = \prod_{i \in \Omega} [f(b\varepsilon_{Di} / b\sigma_D) / b\sigma_D] \prod_{i \in \Omega} [F(-J_i / \sigma_D)] \quad (41)$$

donde $b\varepsilon_{Di} = H_i - bJ_i$ y $J_i = X_i\Gamma - (a_r + c_rV_i + d_rZ_i)$, con respecto a los parámetros Γ, b, a_r, c_r, d_r y σ_D . Una vez que se estiman estos parámetros se puede calcular la probabilidad de que un individuo trabajará dado X, X y V , y luego derivar una medida del sesgo de selección, λ , para cada individuo. Después se puede proceder a la segunda etapa en la que se estima una función de salario, haciendo la corrección necesaria por el sesgo de selección, utilizando la muestra de trabajadores. Nótese, sin embargo, que si el vector x y el vector Z contienen elementos en común, el coeficiente de esta variable común estará dado por $b\gamma + d$ y habrá que identificar cada uno de los coeficientes. La identificación se logra si una variable en X no está incluida en Z .⁹⁴

Una alternativa a este procedimiento V es extender Tobit a un sistema de ecuaciones simultáneas utilizando FIML. Esta es la base del procedimiento VI, propuesto por Heckman que es en efecto el procedimiento Heckit. La idea detrás de esta extensión es que el error de la ecuación de horas es $\varepsilon_{Di} = \varepsilon_{Wi} - \varepsilon_{Ri}$, mientras que el error de la ecuación de salarios es ε_{Wi} . Si ε_{Ri} y ε_{Wi} se distribuyen conjuntamente normal, entonces ε_{Di} y ε_{Wi} también serán conjuntamente normales con desviación estándar $\sigma_{WD} = \sigma_W^2 - \sigma_{WM}$. Esto define la función de verosimilitud que combina salarios, horas de trabajo y participación de la población de trabajadores y no-trabajadores.

$$\ell = \prod_{i \in \Omega} [j(b\varepsilon_{Di} / b\sigma_D, \varepsilon_{Wi} / \sigma_W) / b\sigma_D] \prod_{i \in \Omega} [F(-J_i / \sigma_D)] \quad (42)$$

donde j es la función de probabilidad binormal, $b\varepsilon_{Di} = H_i - bJ_i$, $J_i = X_i\Gamma - (a_r + c_rV_i + d_rZ_i)$ y $b\varepsilon_{Wi} = W_i - X_i\Gamma$.

El problema de este procedimiento es el considerar que la oferta laboral cae en forma continua, que no existen discontinuidades propias de la existencia de costos fijos de trabajar. Una forma alternativa de estimar este modelo, Procedimiento VII, es utilizar un método de tres etapas. Primero modelar la probabilidad de trabajar, y utilizar este coeficiente para estimar λ para cada observación. Luego utilizar este λ y las variables X para estimar los parámetros de la ecuación de salarios con corrección por sesgo de selección. Tercero, utilizar el modelo de regresión con sesgo de selección para estimar la ecuación reducida de horas con las personas que trabajan, reemplazando el salario por el lado derecho de (28). En definitiva la metodología consiste en maximizar la función de verosimilitud

$$\ell = \prod_{i \in \Omega} [1 - F(-J_i / \sigma_D)] \prod_{i \in \Omega} [F(-J_i / \sigma_D)] \quad (43)$$

donde $J_i = X_i\Gamma - (a_r + c_rV_i + d_rZ_i)$ y donde $\varepsilon_{Di} = \varepsilon_{Wi} - \varepsilon_{Ri}$, con respecto a los parámetros γ / σ_D , a_r / σ_D , c_r / σ_D y d_r / σ_D . Luego utilizar estas estimaciones para obtener la estimación de λ , $\hat{\lambda} = f(-J_i / \sigma_D) / [1 - F(-J_i / \sigma_D)]$. Luego se utiliza esta estimación y la matriz X para estimar una ecuación de salarios corregida por selección,

$$W_i = X_i\Gamma + h\hat{\lambda}_i + v_i \quad (44)$$

⁹⁴ Ver nota al pie de página 17, pag. 156 en Killingsworth (1983).

donde v_i es un error aleatorio con media cero y el estimado del parámetro h debe interpretarse como el valor estimado del cociente σ_{WD}/σ_D donde σ_{WD} es la covarianza entre ε_{Wi} y $\varepsilon_{Di} = \varepsilon_{Wi} - \varepsilon_{ri}$. Luego nótese que las ecuaciones (28) y (31) implican que la ecuación de horas puede escribirse como

$$H_i = a_H + b_H X_i \Gamma + c_H V_i + d_H Z_i + (\varepsilon_{Hi} + b_H \varepsilon_{Wi}) \quad (45)$$

por lo que el valor esperado de las horas trabajadas entre las personas que trabajan puede ser escrita como

$$\begin{aligned} E(H_i / W_i > W_{ri}) &= E[H_i / (\varepsilon_{Di} / \sigma_D) > (-J_i / \sigma_D)] \\ &= a_H + b_H X_i \Gamma + c_H V_i + d_H Z_i + E[\varepsilon_{Hi} + b_H \varepsilon_{Wi} / (\varepsilon_{Di} / \sigma_D) > (-J_i / \sigma_D)] \\ &= a_H + b_H X_i \Gamma + c_H V_i + d_H Z_i + [(\sigma_{HD} / \sigma_D) + b_H (\sigma_{WD} / \sigma_D)] \lambda_i \end{aligned} \quad (46)$$

donde $\sigma_{HD} = \text{Cov}(\varepsilon_{Hi}, \varepsilon_{Di})$, $\sigma_{WD} = \text{Cov}(\varepsilon_{Wi}, \varepsilon_{Di})$, $\lambda = f(-J_i / \sigma_D) / [1 - F(-J_i / \sigma_D)]$ y $J_i = X_i \Gamma - (a_r + c_r V_i + d_r Z_i)$. Entonces la tercera etapa consiste en estimar una ecuación de horas trabajadas corregida por sesgo de selección, esto es, estimar el modelo

$$H_i = a_H + b_H X_i \Gamma + c_H V_i + d_H Z_i + \delta \hat{\lambda}_i + v_i \quad (47)$$

en la muestra de personas que trabajan. El valor estimado para el parámetro δ debe interpretarse como el valor estimado de la expresión $[(\sigma_{HD} / \sigma_D) + b_H (\sigma_{WD} / \sigma_D)]$.

Una ligera variación de esta metodología lleva al Procedimiento VIII que difiere del procedimiento VII sólo en la tercera etapa. En vez de solucionar el problema de W endógena estimando una forma reducida del modelo, se utiliza un instrumento para W , derivado de la segunda etapa. Esto es, se estima predice $\hat{W}_i = X_i \hat{\Gamma}$ y se estima el modelo

$$H_i = a_H + b_H \hat{W}_i + c_H V_i + d_H Z_i + \delta \hat{\lambda}_i + v_i \quad (48)$$

sólo utilizando las personas que trabajan. La ecuación a estimar (48) es analíticamente igual a la (47). La diferencia es que se estima el parámetro b directamente y requiere estimar primero la ecuación de salarios corregida por sesgo de selección antes de estimar (48). En cambio (47) es una ecuación reducida con corrección de sesgo de selección que requiere estimar también (44) pero sólo para identificar el parámetro b de la ecuación de horas.

Un problema esencial en estas metodologías de estimación, está relacionado con la identificación. Esto es, para conseguir identificación en el modelo de determinación de salarios, al menos una variable en la ecuación de selección tiene que estar excluida de la ecuación de salarios y horas. Si esto no ocurre, la identificación sólo se logra vía forma funcional (λ es una función no-lineal de las mismas variables incluidas en la ecuación de salarios), lo que produce estimadores altamente inestables. Adicionalmente para lograr la identificación de los parámetros estimados en la ecuación (48), X debe contener al menos una variable no incluida en Z . En definitiva, la variable adicional introducida en la ecuación de selección no puede afectar ni el salario ni las horas trabajadas, mientras que también se necesita una variable en la ecuación de salarios que no esté afectando la ecuación de horas. Los candidatos a variables instrumentales son obvios.

La estructura familiar en la estimación de la oferta laboral

En muchos estudios de oferta laboral femenina las variables de estructura familiar (número de hijos menores a 5 años por ejemplo) se introducían directamente como una variable explicativa del modelo tanto en la ecuación de participación como en la ecuación de horas trabajadas (ver Mizala (1999) por ejemplo). Esto puede crear numerosos problemas, ya que las variables de estructura familiar pueden estar correlacionadas con los errores de las ecuaciones. Hay dos razones por las cuales esta correlación puede ser fuerte. Primero, porque las familias probablemente deciden sobre niveles de oferta laboral e hijos en forma conjunta, es parte del plan familiar. Segundo, porque pueden existir variables omitidas que afectan tanto las decisiones de fertilidad como las de oferta laboral.

Cualquiera que sea la razón de la correlación, el tener las variables de estructura familiar correlacionadas con el término de error introduce un sesgo no sólo en los coeficientes estimados para estas variables sino también en las estimaciones de los parámetros de la oferta laboral. La forma en que la literatura ataca este problema (Nakamura and Nakamura, 1992; 1998) y estimar consistentemente el efecto de la estructura familiar y los parámetros estructurales de la oferta laboral, es variada.

Modela explícitamente las variables de estructura familiar, como puede ser el número de hijos.

Aplica procedimientos de variables instrumentales

Utiliza la variación exógena que se da en el número de hijos cuando una familia tiene gemelos. El evento aleatorio “tener mellizos” puede usarse como un instrumento para obtener buenos estimadores del efecto de los hijos sobre la oferta laboral.

Nakamura y Nakamura (1992) realizan una extensa revisión de la literatura empírica sobre el efecto de los hijos sobre la oferta laboral femenina y concluyen que es sumamente complejo el modelar las decisiones de fertilidad de las mujeres sin contar con los datos adecuados. Adicionalmente, no es sencillo encontrar buenos instrumentos de las variables de estructura familiar, ni tampoco lo es desarrollar variables instrumentales para distintas dimensiones de la estructura familiar. Más aún, no es fácil verificar la exogeneidad de las variables seleccionadas. Nakamura y Nakamura también notan que son precisamente estas dificultades las que han llevado a la literatura empírica a *desestimar* el efecto de la endogeneidad de las variables de fertilidad y estructura familiar sobre la estimación de los parámetros estructurales de la oferta laboral femenina.

El modelo adoptado

Sean

$$W_i = X_i \Gamma + \varepsilon_{Wi} \quad (49)$$

$$W_{ri} = a_r + c_r V_i + d_r Z_i + \varepsilon_{ri} \quad (50)$$

$$M_i = a_M + b_{1,M} W_i + b_{1,M} H_i + c_M V_i + d_M Z_i + \varepsilon_{Mi} \quad (51)$$

$$H_i = a_H + b_H W_i + c_H V_i + d_H Z_i + \varepsilon_{Hi} \quad (52)$$

las ecuaciones para la tasa de salario, salario de reserva, tasa marginal de sustitución y horas de trabajo respectivamente. El objetivo es estimar en forma consistente los parámetros de la ecuación de horas trabajadas (expresión 52). Como ya se mencionó, la estimación de (52) no puede realizarse

en forma directa en la muestra de trabajadores ya que se tiene un problema de selección muestral y adicionalmente el salario W es una variable endógena. Para solucionar estos problemas se han propuesto diversos procedimientos. Entre ellos se ha elegido aplicar un procedimiento en tres etapas (Procedimiento VIII mencionado en Killingsworth (1983)). Este procedimiento permite estimar consistentemente los parámetros de la ecuación de horas, atendiendo en forma simultánea a la endogeneidad de W y al problema de selección muestral que se enfrenta al observar solamente en la muestra de trabajadores las horas trabajadas y el salario.

La primera etapa de la estrategia de estimación consiste en maximizar la función de verosimilitud de la muestra de trabajadores y no trabajadores,

$$\ell = \prod_{i \in \Omega} [1 - F(-J_i / \sigma_D)] \prod_{i \in \Omega'} [F(-J_i / \sigma_D)] \quad (53)$$

donde $J_i = X_i \Gamma - (a_r + c_r V_i + d_r Z_i)$ y donde $\varepsilon_{Di} = \varepsilon_{Wi} - \varepsilon_{ri}$, con respecto a los parámetros γ / σ_D , a_r / σ_D , c_r / σ_D y d_r / σ_D . Estas estimaciones se utilizan para estimar λ , $\hat{\lambda} = f(-J_i / \sigma_D) / [1 - F(-J_i / \sigma_D)]$. Con este resultado y la matriz X se estima una ecuación de salarios corregida por selección,

$$W_i = X_i \Gamma + h \hat{\lambda}_i + v_i \quad (54)$$

donde v_i es un error aleatorio con media cero y el estimado del parámetro h debe interpretarse como el valor estimado del cociente σ_{WD} / σ_D donde σ_{WD} es la covarianza entre ε_{Wi} y $\varepsilon_{Di} = \varepsilon_{Wi} - \varepsilon_{ri}$. Las ecuaciones (49) y (52) implican que la ecuación de horas puede escribirse como

$$H_i = a_H + b_H X_i \Gamma + c_H V_i + d_H Z_i + (\varepsilon_{Hi} + b_H \varepsilon_{Wi}) \quad (55)$$

por lo que el valor esperado de las horas trabajadas entre las personas que trabajan puede ser escrito como

$$\begin{aligned} E(H_i / W_i > W_{ri}) &= E[H_i / (\varepsilon_{Di} / \sigma_D) > (-J_i / \sigma_D)] \\ &= a_H + b_H X_i \Gamma + c_H V_i + d_H Z_i + E[\varepsilon_{Hi} + b_H \varepsilon_{Wi} / (\varepsilon_{Di} / \sigma_D) > (-J_i / \sigma_D)] \quad (56) \\ &= a_H + b_H X_i \Gamma + c_H V_i + d_H Z_i + [(\sigma_{HD} / \sigma_D) + b_H (\sigma_{WD} / \sigma_D)] \lambda_i \end{aligned}$$

donde $\sigma_{HD} = Cov(\varepsilon_{Hi}, \varepsilon_{Di})$, $\sigma_{WD} = Cov(\varepsilon_{Wi}, \varepsilon_{Di})$, $\lambda = f(-J_i / \sigma_D) / [1 - F(-J_i / \sigma_D)]$ y $J_i = X_i \Gamma - (a_r + c_r V_i + d_r Z_i)$. Entonces la tercera etapa consiste en estimar una ecuación de horas trabajadas corregida por sesgo de selección, esto es, estimar el modelo

$$H_i = a_H + b_H X_i \hat{\Gamma} + c_H V_i + d_H Z_i + \delta \hat{\lambda}_i + v_i \quad (57)$$

en la muestra de personas que trabajan. El valor estimado para el parámetro δ debe interpretarse como el valor estimado de la expresión $[(\sigma_{HD} / \sigma_D) + b_H (\sigma_{WD} / \sigma_D)]$. Las expresiones para $\hat{W}_i = X_i \hat{\Gamma}$ y $\hat{\lambda}_i$ se derivan directamente de la estimación de la ecuación de salarios con selección muestral. Todos los procedimientos de estimación sugeridos previamente demandan e imponen restricciones de exclusión para identificar los distintos parámetros de la ecuación de oferta. La ventaja del procedimiento seleccionado es que no exige que la oferta laboral caiga en forma continua hasta cero en respuesta a cambios en W o en V . Adicionalmente, los coeficientes estimados

de (57) pueden utilizarse en forma directa para estimar elasticidades ingreso, salario y sustitución. Para derivar los efectos de las variables sobre la probabilidad de participar (trabajar), se pueden utilizar en forma directa las estimaciones del procedimiento probit. Los efectos sobre la oferta laboral de los individuos que trabajan de cualquiera de las variables incluidas en Z o de V , pueden obtenerse como,

$$\frac{\partial E(H / H > 0)}{\partial Z_k} = d_{H,k} + \delta \frac{\partial \lambda}{\partial Z_k} \quad (58)$$

puede demostrarse que (Wooldridge, 2002),

$$\frac{\partial \lambda(c)}{\partial c} = -\lambda(c)[c + \lambda(c)] \quad (59)$$

En el modelo $\lambda_i = f(-J_i / \sigma_D) / [1 - F(-J_i / \sigma_D)] = f(J_i / \sigma_D) / F(J_i / \sigma_D)$ y $J_i = X_i \Gamma - (a_r + c_r V_i + d_r Z_i)$, entonces

$$\frac{\partial \lambda_i(c)}{\partial Z_k} = -\lambda_i[J_i / \sigma_D + \lambda_i](-d_{rk}) \quad (60)$$

En la práctica,

$$\frac{\partial E(H / H > 0)}{\partial Z_k} = \hat{d}_{H,k} + \delta \{ \hat{\lambda}[J + \hat{\lambda}] \hat{d}_{rk} \} \quad (61)$$

donde tanto λ como J se evalúan al promedio de las variables o en valores determinados y $\hat{d}_{rk}$ es directamente el coeficiente estimado de la variable Z_k en la ecuación de participación. La expresión (61) muestra el cambio en las horas de trabajo de los individuos que trabajan dado un cambio unitario en la variable Z_k . Este cambio está compuesto del cambio bruto o directo de H debido a Z_k cuando el factor “gusto” por trabajar incluido en λ se mantiene constante, dado por $\hat{d}_{H,k}$ y el cambio indirecto dado por $\delta \partial \lambda / \partial Z_k$. Se pueden computar los efectos en la oferta laboral total, como

$$\frac{\partial E(H)}{\partial Z_k} = E(H / H > 0) \frac{\partial P(H > 0)}{\partial Z_k} + P(H > 0) \frac{\partial E(H / H > 0)}{\partial Z_k} \quad (62)$$

Donde se puede evaluar la probabilidad de participar y la oferta laboral de las personas que trabajan en sus promedios o en algún valor fijo. Los errores estándares de los coeficientes y elasticidades o efectos marginales así estimados pueden computarse sin inconvenientes mediante el método delta. Para corregir los errores estándares de los coeficientes estimados, dados las distintas etapas consideradas, se procede a hacer *bootstrapping* de todo el procedimiento de estimación.

Anexo 4

Diseño metodológico, recopilación y análisis de información cualitativa

Para lograr los objetivos de indagar en las razones y factores que influyen en la decisión laboral de las mujeres y la percepción que ellas tienen sobre el mercado del cuidado infantil se utilizó el enfoque cualitativo. Este enfoque, a diferencia del cuantitativo, se orienta hacia el descubrimiento, y relaciona su teoría con la realidad estudiada y, de un modo inductivo, construye categorías, tipos e hipótesis interpretativas identificando cuál es el sentido o significado de las prácticas y comportamientos de los sujetos. El diseño metodológico consideró los siguientes elementos:

Técnicas de recolección de datos

Se utilizaron distintas técnicas de recolección de información tales como entrevista semi-estructurada, revisión y análisis bibliográfico. Para la construcción del discurso de las mujeres se utilizó la técnica del grupo focal. La aplicación de instrumentos se realizó de acuerdo al siguiente esquema:

Instrumento aplicado	Actores consultados/Datos de interés
Entrevista semi - estructurada	- Profesionales de instituciones públicas y privadas a cargo del diseño y/o implementación de programas de cuidado infantil. - Profesionales especialistas en el tema de género, trabajo, cuidado infantil y educación inicial para la infancia temprana. - Encargados de programas o centros de cuidado infantil.
Grupo focal	- Mujeres y hombres de características sociodemográficas diversas.
Revisión bibliográfica	- o Bases de datos online (papers) - o Artículos o documentos de trabajo (organismos internacionales y/o centros de investigación) - o Web - o Revistas - o Libros - o Legislación Chilena

Tipo de muestreo y definición de la muestra.

Para el caso de las técnicas cualitativas se trabajó con un muestreo no probabilístico o teórico basado en las hipótesis preliminares resultantes de las bases técnicas y parte de la revisión bibliográfica. Los sujetos consultados a través de la modalidad de entrevistas se detallan en el siguiente cuadro:

Actor	Total
Organismos públicos (Ministerios/Servicios)	5
Organismos internacionales	2
Centros de investigación	2
Funcionarios municipales	2
Encargados centros y programas de cuidado y educación infantil	5
Otros	2
TOTAL	18

La composición de los grupos focales se decidió según los siguientes criterios:

- Mujeres/Hombres con niveles socioeconómicos diferenciados.
- Mujeres/Hombres con distintas cantidades de hijos (en edad preescolar y no preescolar)
- Mujeres/Hombres con distintos tipos de jornada laboral: parcial, completa, por turnos.
- Mujeres/Hombres que trabajan en el “sector formal” versus mujeres que trabajan en el “sector informal”.
- Mujeres “con pareja” (casadas o convivientes) versus mujeres sin pareja (Jefas de Hogar).
- Mujeres que viven solas con sus hijos vs. mujeres que conviven con más familiares en la casa.
- Mujeres de distintas edades (jóvenes y adultas jóvenes).

En función de los criterios antes expuestos la distribución y tamaño de la muestra de los grupos focales se comportó como se detalla en el siguiente cuadro:

GRUPO FOCAL	Quintiles I y II	Quintiles III - V	Total
Mujeres	5	1	6
Hombres	0	1	1
TOTAL	4	2	7

La composición interna de los grupos focales se puede observar en el siguiente Cuadro.

**Composición de los grupos focales de acuerdo
a criterios de selección**

Edad (mujeres y hombres)		Estado civil		Nivel de instrucción		Jefatura de hogar		Trabajo remunerado		Tipo de jornada laboral		Información sobre los hijos	
17 - 30	26	Soltera	13	Básica s/t	3	No	34	Fuera del hogar	36	Completa	27	Con hijos menores de 6 años - entre 0-2 años - entre 3-5 años	43 18 30
31 - 40	25	Casada	25	Básica	15	Si	11	En el hogar	5	Parcial	7		
41...	1	Conviviente	6	Media	18	s/i	14	No trabaja	18	Esporádica	6		
s/i	7	Separada	4	Superior	9					s/i	19	s/i	12
		Viuda	1	No tiene	1								
		s/i	10	s/i	13								
Total	59	Total	59	Total	59	Total	59	Total	59	Total	59	Total	59

s/i: sin información.

Composición de los grupos focales de acuerdo a criterios de selección

Sistema de cuidado infantil para niños/as menores de 6 años	
Jardín	20
Escuela	2
Colegio	4
Internado	1
Hogar de cuidado diario	5
Nanas	2
Madre	8
s/i	12

s/i: sin información.

Análisis de los datos

El proceso de análisis cualitativo consiste en una “reducción” de los datos a categorías que simplifican y localizan la información obtenida de acuerdo a ciertos principios de abstracción y de asociación. Posteriormente se procede a la construcción de matrices a través de las cuales se presentan y definen relaciones entre las categorías y, por último, se definen principios generales a través de los cuales se verifica la interpretación construida de los datos. La codificación de los datos (entrevistas y focus) se realizó a través de un software de análisis cualitativo (QSR NVivo).

A continuación se detallan las características de los instrumentos de recolección de información de tipo cualitativo utilizados en este estudio.

Entrevistas semiestructuradas

Son entrevistas que contienen preguntas abiertas y cerradas. El objetivo es conocer las opiniones y representaciones que tiene un sujeto sobre el problema o dominio objeto de análisis. En el caso que ocupa este estudio, la aplicación de este instrumento fue de gran utilidad para obtener información respecto del diseño y objetivos de los programas y/o iniciativas públicas o privadas en relación con el cuidado infantil y la participación laboral femenina. Al mismo tiempo, permitieron distinguir el alcance y limitaciones de ciertas políticas y el impacto que ellas tienen en los beneficiarios. Las entrevistas se aplicaron al inicio del trabajo en terreno y durante la aplicación de los focus. Esta distribución permite que el investigador llegue a los focus con ciertas hipótesis iniciales a explorar.

Grupos focales (focus group)

El grupo focal es un tipo particular de grupo en términos de su propósito, tamaño, composición y procedimientos. El objetivo del grupo focal es producir una conversación o discurso típico y cotidiano en un grupo de personas sobre un tema central. De este modo permite conocer la formación interactiva de conceptos y de interpretaciones sobre la realidad social. Las exigencias de tamaño de los grupos así como de composición fueron respetadas en este estudio.

Para la organización de cada grupo focal se siguieron los siguientes pasos:

Definición de la muestra y del punto de habla: Cada uno de los participantes seleccionados representó un “punto de habla”, es decir, una posición desde la cual el actor organiza sus opiniones y discurso sobre el tema.

Producción del grupo: El grupo productor (en este caso la investigadora y dos asistentes) fueron los responsables de contactar, invitar y confirmar a cada uno de los participantes y verificar que cumplieran con los requisitos explicitados.

Protocolo o pauta de conversación: Se diseñó una pauta para generar la discusión en el focus que contenía las preguntas claves que orientaron la conversación (se adjunta pauta al final de este anexo). La persona que actuó como moderadora en cada grupo fue la investigadora. En cada grupo participó además un asistente de investigación que actuó como apoyo al moderador en la conducción de la reunión, tomando notas y cambiando la grabadora.

Transcripción y análisis: Cada reunión fue transcrita completamente, convirtiéndose en un registro o material de base para el análisis. La transcripción incluyó el máximo de detalles posibles de la interacción grupal. Posteriormente el texto fue sometido a codificación en el software de análisis cualitativo para su posterior análisis.

Estudio sobre la participación laboral de las mujeres y el apoyo al cuidado infantil.

Universidad Alberto Hurtado

PAUTA FOCUS

Introducción

Objetivos

Esta actividad forma parte del estudio sobre mujeres trabajadoras y cuidado infantil que está realizando la Universidad Alberto Hurtado a petición del gobierno (dirección de presupuesto), con financiamiento del Banco Mundial. Nos interesa conocer cuál es la realidad que enfrentan las mujeres para la incorporación al trabajo y cuáles son los factores que más influyen en su inserción laboral y cómo resuelven el cuidado infantil.

Actividades / forma de selección

Estamos haciendo sesiones grupales con mujeres trabajadoras en distintos lugares de Santiago. También hemos decidido incorporar la opinión de los hombres. Adicionalmente estamos haciendo entrevistas a expertos y encargados de distintos programas de apoyo a la mujer trabajadora. Hemos seleccionado personas buscando la mayor variedad y cobertura, a fin de obtener sus diferentes perspectivas.

Grabación

Necesitamos grabar la conversación para poder tener un registro fiel de lo que nos cuentan. Les pedimos permiso para ello. No obstante, si por cualquier razón, quieren que algo no se grabe, nos avisan y detenemos la grabación.

Confidencialidad, uso y difusión de los resultados

La información que obtenemos de estas sesiones grupales es manejada sólo por el equipo investigador. Lo que entregaremos a los contratantes del estudio solo será una visión agregada, sin referencias personales. El principal uso de los resultados va a contribuir a la formulación de propuestas para implementar medidas de protección y apoyo a la mujer trabajadora.

Areas temáticas a explorar:

0. Ronda de presentación. Les pediría que dijeran su nombre y contaran en qué trabajan, su estado civil, edad y cuántos hijos tienen.

1. Representacion global de la participacion laboral

- Vamos a comenzar con una pregunta general sobre la que queremos que conversen: ¿Cuál es el significado, para la mujer, de participar en el mercado laboral en la actualidad? ¿Qué diferencias perciben con el pasado?

2. Maternidad y vida laboral

- ¿Cuáles son los factores que creen ustedes pesan a la hora de que la mujer decida participar en el mercado laboral? ¿Por qué?
- ¿Cómo perciben la relación de la maternidad con la vida laboral? ¿Consideran que es un dilema ser trabajadora o madre? ¿Pueden llevarse ambas obligaciones sin mayores dificultades?
- ¿Dónde están las dificultades y barreras que la madre trabajadora enfrenta para ingresar y permanecer en el mercado laboral? (chequear tiempos de traslado, red de apoyo familiar)
- ¿Cuáles son las implicaciones para la pareja y la familia de los problemas derivados del trabajo?
- ¿Perciben ustedes que los roles tradicionales al interior del hogar han cambiado? Si fuera así, ¿en qué medida y cómo impacta en la inserción laboral de las mujeres?
- ¿Cuál es el impacto que sobre sus hijas mujeres tiene la inserción laboral de la madre? ¿Son más proclives a trabajar fuera de la casa?

3. Cuidado infantil

- ¿Qué forma de cuidado infantil suelen ocupar con sus hijos menores? ¿Cómo las caracterizan en cuanto a costo, calidad, seguridad y horarios?
- ¿Existe suficiente cobertura de jardines infantiles? ¿Los horarios de funcionamiento de los jardines son compatibles con la jornada laboral de las mujeres trabajadoras?
- ¿Qué factores creen ustedes que inciden en la decisión de las mujeres trabajadoras para usar una forma específica de cuidado infantil en lugar de otra?
- ¿Con quién prefieren dejar a los hijos cuando salen a trabajar? ¿Por qué? ¿Cuáles son los temores/miedos o sentimientos de culpa que ustedes enfrentan en relación al cuidado infantil de sus hijos?
- ¿Existen diferencias entre las formas de cuidado infantil que usan las mujeres que trabajan de las que no trabajan? ¿Por qué?
- ¿Cómo evalúan la oferta pública de cuidado infantil? ¿Está focalizada en las mujeres que participan en el mercado laboral? ¿Cuáles son sus principales dificultades?

- ¿Conocen otras formas o iniciativas de cuidado infantil no convencional que existan en Chile? ¿Qué saben de ellas y que opinan al respecto?
- ¿Consideran ustedes que el cuidado infantil es un obstáculo para la inserción laboral de la mujer en Chile? ¿Por qué? ¿Qué harían para cambiar dicha situación?
- ¿Qué tipo de sistema de cuidado infantil creen que es más apropiado para favorecer una mejor inserción laboral de la mujer? ¿Qué características o requisitos debe tener? ¿De qué factores depende su viabilidad de implementación en Chile?

4. Políticas públicas y programas para la mujer trabajadora

- En relación con los derechos de la mujer trabajadora, particularmente aquellos relacionados con el cuidado infantil, nos gustaría saber si ustedes conocen sus derechos y cuáles son las dificultades más frecuentes que enfrentan con su empleador en este ámbito.
- ¿Se han mejorado las condiciones para la mujer trabajadora? ¿Cuál es su opinión del rol que ha jugado el Estado en la materia? ¿Dónde están las principales falencias o dificultades? ¿Qué aspectos debieran mejorarse?

5. Futuro

- ¿Cómo ve las tendencias futuras en relación con el tema del trabajo y el cuidado infantil?
- ¿Cuáles son los principales riesgos, amenazas y oportunidades que enfrentan hoy día?
- ¿Cómo creen que puede cambiar esta situación?
- ¿Si tuvieran que sugerirle al Estado que hiciera algunos cambios en qué líneas lo harían, que modificaciones o iniciativas propondrían?

6. Cierre

¿Algún otro comentario?

Le agradecemos mucho su tiempo y su aporte.

Anexo 5

El impacto de los subsidios al cuidado infantil sobre la oferta laboral femenina

La evidencia empírica sugiere que los subsidios al cuidado infantil sí tienen efecto sobre la oferta laboral femenina. Gustafsson y Stafford (1992) usan datos de la encuesta de hogares de Suecia, combinada con datos de los precios y cupos de los establecimientos públicos de cuidado infantil, para estudiar cuáles son los efectos de los subsidios al cuidado infantil sobre la oferta laboral en dicho país. Los autores sostienen que esta información es particularmente atractiva para estudiar el impacto de estas políticas porque la calidad del sistema público sueco es homogénea y porque existen variaciones de precios entre las municipalidades que permiten estudiar la elasticidad-precio de la oferta laboral. El sistema sueco de cuidado infantil se parece a una extensión del sistema público de educación, cuenta con horarios extendidos y con alimentación. Los autores encuentran que el sistema público y de calidad de cuidado infantil en Suecia alienta la oferta laboral de las mujeres casadas aún cuando la familia sea de altos ingresos. También encuentran una alta elasticidad uso-precio, por lo que interpretan que si se aumentaran los subsidios esto impactaría positivamente sobre la oferta laboral.

Gelbach (2002) utiliza datos del Censo de los Estados Unidos para estudiar el efecto de la existencia de establecimientos de cuidado infantil públicos sobre la probabilidad de empleo de las madres. El enrolamiento en el sistema público escolar puede verse como el recibir un gran subsidio para el cuidado infantil. Adicionalmente, como el sistema está disponible para todos los niños en edad elegible, no existe sesgo de selección por determinadas características socioeconómicas del hogar que accede al beneficio. El autor encuentra que la existencia del sistema público y gratuito aumenta en forma significativa la oferta laboral de las mujeres con niños en edad preescolar. Por su parte Chevalier y Viitanen (2002) y Del Boca (2002) también encuentran que la disponibilidad de alternativas formales de cuidado infantil aumenta la oferta laboral de las mujeres en Inglaterra e Italia respectivamente.

Anderson y Levine (1999) estudian las decisiones de cuidado infantil que toman las madres por nivel educativo y cuánto afecta su costo las decisiones de oferta laboral. Para ello hacen una revisión de los programas gubernamentales que existen para mujeres de bajos ingresos, describen los distintos tipos de cuidado infantil que utilizan estas mujeres e investigan la evidencia empírica que existen entre la relación de oferta laboral y cuidado infantil.

Anderson y Levine reportan los resultados estimados para ciertos programas estatales de cuidado infantil a través del uso de técnicas de evaluación cuasi-experimentales. En general, todos los programas evaluados consisten en programas que tienen el componente “cuidado infantil” como uno de otros tantos, por lo que es muy complejo el determinar si el efecto encontrado es debido al componente en cuestión y no debido a los otros servicios ofrecidos. Generalmente se encuentra que estos programas impactan en forma positiva sobre los niveles de empleo aún cuando las ganancias porcentuales no son tan importantes. Los autores también reportan resultados de estudios econométricos, que estiman la elasticidad de la participación laboral femenina con respecto a los costos del cuidado infantil. Las estimaciones de elasticidad varían significativamente. Los cuadros 18 y 19 presentan unas tablas resumen extraídas de Anderson y Levine (1999).

Anderson y Levine reportan también los resultados de sus propias estimaciones. Ellos se concentran en estudiar el impacto de los costos del cuidado infantil sobre la oferta laboral de las mujeres por nivel educativo. Los autores encuentran una elasticidad costos de cuidado infantil participación de -0,358. La elasticidad es mayor para el grupo menos calificado (media incompleta). Dada esta estimación, los autores simulan el impacto de un subsidio de 50 centavos de dólar sobre

el precio del cuidado infantil y encuentran que aún después del subsidio, dos tercios de las mujeres permanecerían fuera de la oferta laboral.

Lokshin y Fong (1999), Lokshin (2004) y Lokshin *et. al.*, (1999) estudian el impacto de las alternativas de cuidado infantil sobre la oferta laboral femenina en Rumania, Rusia y Kenia. Para Rusia Lokshin (1999) estima el impacto de los precios del cuidado infantil sobre la participación laboral femenina. Encuentra que tanto la participación como las horas de trabajo son muy elásticas al precio del cuidado infantil. El autor también realiza unos ejercicios de simulación para determinar el impacto de subsidios monetarios familiares sobre las decisiones de cuidado infantil de las madres. Encuentra que estos subsidios no impactan en forma significativa, por lo que propone reemplazarlos con subsidios directos al cuidado infantil. Lokshin y Fong (1999) estudian la decisión de participar en el mercado laboral y de utilizar formas de cuidado infantil fuera del hogar de las madres en Rumania. Los autores reportan que reducciones en el precio del cuidado infantil aumentan la participación laboral y reducen los niveles de pobreza en algunos hogares.

Lokshin *et. al.*, (1999) encuentran que un alto costo del cuidado infantil desincentiva a los hogares en Kenya a utilizar alternativas formales de cuidado infantil e impacta negativamente sobre la participación laboral de las madres. El costo del cuidado infantil y salario de la madre afecta la asistencia de niños mayores a la escuela, pero este efecto no es simétrico entre niños y niñas. Las niñas son un sustituto más cercano de su madre, por lo que a mayor salario materno y mayores costos de cuidado infantil menor asistencia escolar de las niñas. Un mayor salario materno aumenta la escolaridad de los niños.

White (2001) explora en forma descriptiva la conexión entre políticas de cuidado infantil y participación laboral femenina en Canadá. Lo hace apoyándose en estadísticas de participación laboral femenina y cuidado infantil para los países de la OECD. White describe los tipos de incentivos (subsidios) al cuidado infantil previstos en la legislación Canadiense, los que van desde deducciones impositivas de los costos del cuidado infantil, financiamiento directo de centros de cuidado infantil y subsidios monetarios a las familias. La autora sugiere que los programas de cuidado infantil deberían definirse más acordes a las jornadas laborales de los padres y a los precios que los trabajadores pueden pagar.⁹⁵ En este sentido, una solución sería implementar programas escolares fuera del horario escolar tradicional (after-school programs) tanto para niños en edad escolar de 4 años y más, como para niños menores.

Ribar (1995) examina empíricamente la relación entre oferta laboral y costos del cuidado infantil en USA. En particular, encuentra que los costos del cuidado infantil no son lineales en las horas trabajadas. Los costos tienen un componente fijo importante, y un costo horario que no es constante, sino decreciente. El autor estima un modelo discreto de utilización de servicios de cuidado infantil y oferta laboral y concluye que la oferta laboral de mujeres casadas no es muy sensible a cambios en el costo del cuidado infantil. Los programas de subsidio al cuidado infantil, influyen sobre las decisiones de cuidado infantil de las madres pero no aumentan su oferta laboral. En otro trabajo del año 1992 Ribar (1992) encuentra resultados distintos. En particular el autor reporta que los salarios tienen un efecto fuertemente positivo y los costos del cuidado infantil un efecto fuertemente negativo sobre la participación laboral femenina.

Powell (1997; 2002) conjuga datos para Canadá de una Encuesta Nacional de Cuidado Infantil con datos de la Encuesta de Actividad para el año 1988 y encuentra que los precios del cuidado infantil reducen la probabilidad de trabajar y utilizar estos servicios. Las estimaciones son robustas, aún cuando los efectos precio del cuidado infantil sobre la oferta laboral difieren en magnitud entre

⁹⁵ Cita como ejemplo las escuelas maternas de tiempo completo de los franceses (full-day *écoles maternelles*), que son universales y gratis para todos los niños mayores de 2 años.

las distintas especificaciones. El autor es capaz de determinar (mediante simulaciones) cómo la forma de provisión de los subsidios (subsidios a los salarios, subsidios focalizados al cuidado infantil, subsidios al cuidado infantil en general) tienen impactos diferentes sobre la oferta laboral y sobre las decisiones de sustitución entre las distintas formas de cuidado infantil que utilizan las madres que ya están participando en el mercado laboral.

Anexo Estadístico

Cuadro AE. 1
Legislación maternal en América

País	Duración licencia	Prestaciones efectivo	Quién paga	Requisito para percibir beneficio	Otras Observaciones
Antigua y Barbuda	13 semanas	60%	SS. c/complemento empleador		
Argentina	90 días	100%	SS	Periodos de empleo	
Bahamas	8 semanas	100%	40% SS; 60% empleador		
Barbados	12 semanas	100%	SS		
Belice	12 semanas	80%	SS		
Bolivia	12 semanas	100% salario mínimo +70% salarios superiores al mín.	SS		
Brasil	120 días	100%	SS	Periodos de cotización	
Canadá	17-18 semanas	55% durante 15 semanas	Seg. Desempleo		
Chile	18 semanas	100% con tope 60 UF	SS		
Colombia	12 semanas	100%	SS		
Costa Rica	4 meses	100%	50% SS; 50% empleador		
Cuba	18 semanas	100%	SS		
Dominica	12 semanas	60%	SS/Empleador		
Rep. Dominicana	12 semanas	100%	50% SS; 50% empleador		
Ecuador	12 semanas	100%	75% SS; 25% empleador		
El Salvador	12 semanas	75%	SS		
Estados Unidos	12 semanas	0			Padres pueden tomar licencia
Granada	3 meses	100% 2 meses; 60% luego	SS/Empleador		
Guatemala	12 semanas	100%	67% SS; 33% empleador		
Guyana	13 semanas	70%	Empleador		
Haití	12 semanas	100% por 6 semanas	s/d		
Honduras	10 semanas	100%	67% SS; 33% empleador		
Jamaica	12 semanas	100% por 8 semanas	Empleador		
México	12 semanas	100%	SS	Periodos de cotización	
Nicaragua	12 semanas	60%	SS	Periodos de cotización	
Panamá	14 semanas	100%	SS		
Paraguay	12 semanas	50% por 9 semanas	SS	Periodos de cotización	
Perú	90 días	100%	SS		
Santa Lucía	13 semanas	65%	SS		
Trinidad y Tobago	13 semanas	60%-100%	SS/Empleador		
Uruguay	12 semanas	100%	SS		
Venezuela	18 semanas	100%	SS		

Notas: se han hecho algunas correcciones a la información presentada en la fuente mencionada, cuando se detectaron cambios en la legislación.

SS, Seguridad Social.

Fuente: OIT (1998) "Protección de la Maternidad en el Trabajo". Revista Trabajo, N° 24, abril.

Cuadro AE. 1a
Tasa de participación y desempleo por sexo,
(Chile 1986–2004)

Año	Tasa de participación				Tasa de desempleo			
	Hombres	Mujeres	Total	Mujeres/ Hombres	Hombres	Mujeres	Total	Mujeres/ Hombres
1986	73,1	29,3	50,6	40,1	9,2	13,3	10,4	1,45
1987	73,5	29,4	50,9	40,0	8,2	12,9	9,6	1,57
1988	75,0	31,1	52,5	41,5	6,5	11,3	8,0	1,74
1989	75,9	31,4	53,1	41,4	6,1	9,5	7,1	1,56
1990	75,4	31,7	53,0	42,0	6,6	9,2	7,4	1,39
1991	75,6	31,5	53,0	41,7	6,1	9,4	7,1	1,54
1992	76,0	33,6	54,3	44,2	5,0	8,9	6,2	1,78
1993	77,8	35,2	56,0	45,2	5,3	8,8	6,4	1,66
1994	77,5	35,4	56,0	45,7	6,5	10,3	7,8	1,58
1995	76,2	34,5	54,9	45,3	5,5	8,9	6,6	1,62
1996	75,5	34,5	54,5	45,7	4,8	6,7	5,4	1,40
1997	74,6	35,1	54,4	47,0	4,7	6,6	5,3	1,38
1998	75,0	36,1	55,1	48,1	7,0	7,6	7,2	1,09
1999	74,4	36,5	55,0	49,0	8,2	10,3	8,9	1,25
2000	72,9	35,0	53,6	48,0	8,0	9,0	8,3	1,13
2001	72,6	34,9	53,3	48,0	7,6	8,4	7,9	1,10
2002	71,8	34,7	52,9	48,2	7,5	8,5	7,8	1,14
2003	71,2	35,7	53,1	50,1	6,9	8,3	7,4	1,20
2004	71,2	37,8	54,2	53,1	6,9	9,5	7,8	1,38

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Instituto Nacional de Estadísticas. Trimestre octubre-diciembre de cada año.

Cuadro AE. 2

Legislación maternal en Europa

País	Duración licencia	Prestaciones efectivo	Quién paga	Extensiones	Exigencia para acceder beneficio	Otras observaciones
Alemania	14	100% (80% trab. Indep.)	SS hasta tope igual salario promedio; empleador cubre diferencia	10 semanas adicionales con salario promedio, más otros 10 meses más con subsidio reducido. Debe tomarse inmediatamente luego de la lic.	Períodos cotización	
Austria	16	100%	SS			
Bielorusia	126 días	100%	SS			
Bélgica	15 semanas	80% por 30 días; 75% luego	SS	3 meses adicionales, 37% salario, pueden tomarse hasta que el niño	Períodos cotización	Padres, 3 días
Bulgaria	120-180 días	100%	SS			
Chipre	16 semanas	75%	SS			
Dinamarca	18 semanas	100% con tope	SS	Madre o padre pueden tomar 10 sem.		
Eslovaquia	28 semanas	90% con tope	SS			
España	16 semanas	75%	SS	2 módulos de 30 min. al día para alimentar niños hasta 9 meses. Padres con niños bajo 6 años pueden reducir jornada hasta 1/3 con reduc. proporcional en paga. Adicionalmente pueden extender post	Períodos cotización	
Finlandia	158 días	80%	SS		Período de cotización	Pueden tomarlo ambos padres; descanso puede empezar 30-50 días antes de fecha parto
Francia	16-26 semanas	84% con tope	SS	Licencia sin goce de sueldo por hasta 2 años (padres y madres)	Períodos cotización	
Grecia	16 semanas	75%	SS		Períodos de empleo	
Holanda	16 semanas	100%	SS			
Hungría	24 semanas	100%	SS		65% ingreso medio	
Irlanda	14 semanas	70% con tope o subsidio fijo si salario es menor a un cierto	SS		Períodos de empleo y cotización; debe estar trabajando en sector cubierto por legislación	Se deben tomar al menos 4, pero no más de 10 semanas de prenatal.
Islandia	2 meses	Subsidio	SS			
Israel	12 semanas	80%	SS			
Italia	22 semanas	80%	SS	10 meses, 30% salario, puede tomarse hasta antes de que el niño tenga 9		
Liechtenstein	8 semanas	100% con tope	SS			
Luxemburgo	16 semanas	100%	SS		Períodos de empleo	
Malta	13 semanas	100%	SS			
Noruega	18 semanas	100%	SS	Madre o padre pueden tomar 26 semanas pagas adicionales	Períodos de empleo	
Países Bajos	16 semanas	100%	SS			
Polonia	16-18 semanas	100%	SS			
Portugal	98 días	100%	SS			
Reino Unido	14-18 semanas	90% por 6 semanas; luego subsidio fijo	SS		Períodos de empleo; cubre asalariados y cta. propia	Prenatal no puede empezar antes de 11 semanas antes de fecha parto; puede tomarse todo el descanso luego parto. Solamente a
República Checa	28 días	69%	SS		Períodos cotización	
Rumania	112 días	50%-94%	SS			
Rusia	140 días	100%	SS			
Suecia	64 semanas	80% por 360 días; luego subsidio fijo	SS	Licencia puede prorratearse y padres trabajar jornadas parciales; beneficio para ambos padres. Pueden extender licencia 15 meses adicionales al 66% del salario. Pueden tomarse licencia hasta que el niño cumpla 8 años	Individuos que hayan tenido ingresos en el año con mínimo y máximo	También existe subsidio para el embarazo, 80% salario por los últimos dos meses de embarazo para mujeres en trabajos pesados
Suiza	8 semanas	100%	Empleador		Períodos cotización	
Turquía	12 semanas	70%	SS		Períodos cotización	
Ucrania	126 días	100%	SS			

Nota: SS, Seguridad Social.

Fuente: OIT (1998) "Protección de la Maternidad en el Trabajo". Revista Trabajo, N° 24, abril.

Neyer, G. (2003) "Family Policies and Low Fertility in Western Europe", MPIDR Working Paper, July.

Cuadro AE. 3
Condición de Actividad por Sexo y Tramos de Edad
Mayores 15 años.

A-Año 2003

Edad	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	3,756,668	334,893	1,503,878	5,595,439					73.1	67.1	8.2
15-19	95,443	29,674	605,563	730,680	2.5	8.9	40.3	13.1	17.1	13.1	23.7
20-24	385,044	75,106	213,894	674,044	10.2	22.4	14.2	12.0	68.3	57.1	16.3
25-29	435,203	50,589	64,002	549,794	11.6	15.1	4.3	9.8	88.4	79.2	10.4
30-34	517,944	39,983	26,699	584,626	13.8	11.9	1.8	10.4	95.4	88.6	7.2
35-39	509,537	32,007	22,995	564,539	13.6	9.6	1.5	10.1	95.9	90.3	5.9
40-44	522,853	28,617	21,055	572,525	13.9	8.5	1.4	10.2	96.3	91.3	5.2
45-49	419,411	22,676	20,974	463,061	11.2	6.8	1.4	8.3	95.5	90.6	5.1
50-54	335,461	17,985	36,162	389,608	8.9	5.4	2.4	7.0	90.7	86.1	5.1
55 y más	535,772	38,256	492,534	1,066,562	14.3	11.4	32.8	19.1	53.8	50.2	6.7
Mujeres	2,237,963	309,084	3,491,860	6,038,907					42.2	37.1	12.1
15-19	60,572	30,270	589,481	680,323	2.7	9.8	16.9	11.3	13.4	8.9	33.3
20-24	241,442	75,572	357,663	674,677	10.8	24.5	10.2	11.2	47.0	35.8	23.8
25-29	292,744	44,568	237,031	574,343	13.1	14.4	6.8	9.5	58.7	51.0	13.2
30-34	312,570	36,087	265,943	614,600	14.0	11.7	7.6	10.2	56.7	50.9	10.4
35-39	311,231	32,809	267,788	611,828	13.9	10.6	7.7	10.1	56.2	50.9	9.5
40-44	321,754	34,716	270,469	626,939	14.4	11.2	7.7	10.4	56.9	51.3	9.7
45-49	247,992	24,725	230,085	502,802	11.1	8.0	6.6	8.3	54.2	49.3	9.1
50-54	199,724	12,803	212,406	424,933	8.9	4.1	6.1	7.0	50.0	47.0	6.0
55 y más	249,934	17,534	1,060,994	1,328,462	11.2	5.7	30.4	22.0	20.1	18.8	6.6

B-Año 1996

Edad	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	3,488,589	178,330	1,244,942	4,911,861					74.7	71.0	4.9
15-19	118,538	21,689	499,130	639,357	3.2	6.5	33.2	11.4	21.9	18.5	15.5
20-24	417,600	37,126	177,804	632,530	11.1	11.1	11.8	11.3	71.9	66.0	8.2
25-29	478,887	28,141	44,572	551,600	12.7	8.4	3.0	9.9	91.9	86.8	5.6
30-34	517,645	21,704	18,333	557,682	13.8	6.5	1.2	10.0	96.7	92.8	4.0
35-39	498,986	18,085	20,151	537,222	13.3	5.4	1.3	9.6	96.2	92.9	3.5
40-44	417,699	15,305	15,146	448,150	11.1	4.6	1.0	8.0	96.6	93.2	3.5
45-49	327,740	9,054	20,755	357,549	8.7	2.7	1.4	6.4	94.2	91.7	2.7
50-54	265,831	6,883	31,463	304,177	7.1	2.1	2.1	5.4	89.7	87.4	2.5
55 y más	445,663	20,343	417,588	883,594	11.9	6.1	27.8	15.8	52.7	50.4	4.4
Mujeres	1,790,772	141,651	3,390,016	5,322,439					36.3	33.6	7.3
15-19	58,784	20,503	549,468	628,755	2.6	6.6	15.7	10.4	12.6	9.3	25.9
20-24	233,120	38,255	358,008	629,383	10.4	12.4	10.3	10.4	43.1	37.0	14.1
25-29	271,118	25,857	275,999	572,974	12.1	8.4	7.9	9.5	51.8	47.3	8.7
30-34	280,908	18,631	332,932	632,471	12.6	6.0	9.5	10.5	47.4	44.4	6.2
35-39	255,312	15,282	303,839	574,433	11.4	4.9	8.7	9.5	47.1	44.4	5.6
40-44	223,553	9,428	235,460	468,441	10.0	3.1	6.7	7.8	49.7	47.7	4.0
45-49	166,302	4,494	205,583	376,379	7.4	1.5	5.9	6.2	45.4	44.2	2.6
50-54	133,128	4,114	196,560	333,802	5.9	1.3	5.6	5.5	41.1	39.9	3.0
55 y más	168,547	5,087	932,167	1,105,801	7.5	1.6	26.7	18.3	15.7	15.2	2.9

Cuadro AE. 3 (continuación)
Condición de Actividad por Sexo y Tramos de Edad
Mayores 15 años.

C-Año 1990

Edad	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	2,986,268	247,149	1,157,503	4,390,920					73.6	68.0	7.6
15-19	133,409	32,522	455,483	621,414	3.6	9.7	30.3	11.1	26.7	21.5	19.6
20-24	409,604	61,152	146,358	617,114	10.9	18.3	9.7	11.0	76.3	66.4	13.0
25-29	488,781	40,806	42,055	571,642	13.0	12.2	2.8	10.2	92.6	85.5	7.7
30-34	441,326	30,992	17,883	490,201	11.7	9.3	1.2	8.8	96.4	90.0	6.6
35-39	363,313	19,754	12,184	395,251	9.7	5.9	0.8	7.1	96.9	91.9	5.2
40-44	310,066	14,410	18,839	343,315	8.3	4.3	1.3	6.1	94.5	90.3	4.4
45-49	269,660	10,494	21,322	301,476	7.2	3.1	1.4	5.4	92.9	89.4	3.7
50-54	213,457	14,356	36,712	264,525	5.7	4.3	2.4	4.7	86.1	80.7	6.3
55 y más	356,652	22,663	406,667	785,982	9.5	6.8	27.0	14.0	48.3	45.4	6.0
Mujeres	1,412,785	150,373	3,283,714	4,846,872					32.3	29.1	9.6
15-19	59,825	20,022	544,388	624,235	2.7	6.5	15.6	10.3	12.8	9.6	25.1
20-24	220,561	45,941	385,878	652,380	9.9	14.9	11.1	10.8	40.9	33.8	17.2
25-29	247,586	29,209	351,622	628,417	11.1	9.5	10.1	10.4	44.0	39.4	10.6
30-34	211,000	19,212	304,247	534,459	9.4	6.2	8.7	8.9	43.1	39.5	8.3
35-39	176,719	10,862	246,679	434,260	7.9	3.5	7.1	7.2	43.2	40.7	5.8
40-44	161,324	9,275	220,800	391,399	7.2	3.0	6.3	6.5	43.6	41.2	5.4
45-49	120,222	6,438	202,412	329,072	5.4	2.1	5.8	5.4	38.5	36.5	5.1
50-54	94,444	4,767	204,070	303,281	4.2	1.5	5.8	5.0	32.7	31.1	4.8
55 y más	121,104	4,647	823,618	949,369	5.4	1.5	23.6	15.7	13.2	12.8	3.7

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Notas:

Tasa de participación: población activa (desocupados+ocupados) sobre población total mayor de 15 años

Tasa de ocupación: ocupados sobre población mayor de 15 años.

Tasa de desempleo: desocupados sobre población económicamente activa (ocupados+desocupados).

Cuadro AE. 4
Participación Laboral Femenina según Quintil de Ingreso Familiar
25-55 años de edad

A- Año 2003

Quintil	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
1	164,036	68,688	471,820	704,544	9.8	36.4	30.9	20.8	33.0	23.3	29.5
2	296,819	48,304	387,313	732,436	17.8	25.6	25.4	21.7	47.1	40.5	14.0
3	347,704	36,405	290,186	674,295	20.8	19.3	19.0	19.9	57.0	51.6	9.5
4	415,216	22,136	223,852	661,204	24.9	11.7	14.7	19.6	66.1	62.8	5.1
5	444,301	12,949	151,954	609,204	26.6	6.9	10.0	18.0	75.1	72.9	2.8
Total	1,668,076	188,482	1,525,125	3,381,683	100.0	100.0	100.0	100.0	54.9	49.3	10.2

B- Año 1996

Quintil	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
1	110,602	33,296	470,413	614,311	8.5	42.2	29.5	20.6	23.4	18.0	23.1
2	207,419	18,633	402,507	628,559	15.9	23.6	25.3	21.1	36.0	33.0	8.2
3	263,899	12,590	310,997	587,486	20.2	16.0	19.5	19.7	47.1	44.9	4.6
4	333,121	9,995	248,113	591,229	25.5	12.7	15.6	19.9	58.0	56.3	2.9
5	388,970	4,380	161,398	554,748	29.8	5.6	10.1	18.6	70.9	70.1	1.1
Total	1,304,011	78,894	1,593,428	2,976,333	100.0	100.0	100.0	100.0	46.5	43.8	5.7

C- Año 1990

Quintil	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
1	87,434	27,824	434,055	549,313	8.8	34.7	27.7	20.8	21.0	15.9	24.1
2	143,994	19,892	381,435	545,321	14.6	24.8	24.3	20.7	30.1	26.4	12.1
3	204,837	12,981	315,572	533,390	20.7	16.2	20.1	20.2	40.8	38.4	6.0
4	247,899	11,235	243,038	502,172	25.1	14.0	15.5	19.0	51.6	49.4	4.3
5	304,429	8,337	195,577	508,343	30.8	10.4	12.5	19.3	61.5	59.9	2.7
Total	988,593	80,269	1,569,677	2,638,539	100.0	100.0	100.0	100.0	40.5	37.5	7.5

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Notas:

Tasa de participación: población activa (desocupados+ocupados) sobre población total mayor de 15 años.

Tasa de ocupación: ocupados sobre población mayor de 15 años.

Tasa de desempleo: desocupados sobre población económicamente activa (ocupados+desocupados).

Quintil: quintil del ingreso autónomo familiar.

Cuadro AE. 5

Condición de Actividad por Sexo y Nivel Educativo

25-55 años

A-Año 2003

Nivel Educativo	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	2,791,658	195,969	199,314	3,186,941					93.7	87.6	6.6
Sin Educacion Formal	25,482	3,068	18,344	46,894	0.9	1.6	9.2	1.5	60.9	54.3	10.7
Basica Incompleta	390,811	33,457	41,905	466,173	14.0	17.1	21.0	14.6	91.0	83.8	7.9
Basica Completa.	338,165	22,964	18,988	380,117	12.1	11.7	9.5	11.9	95.0	89.0	6.4
Media Incompleta	479,115	42,547	24,856	546,518	17.2	21.7	12.5	17.1	95.5	87.7	8.2
Media Completa	851,650	54,795	33,986	940,431	30.5	28.0	17.1	29.5	96.4	90.6	6.0
Superior Incompleta	201,840	14,691	49,395	265,926	7.2	7.5	24.8	8.3	81.4	75.9	6.8
Superior Completa	495,188	23,468	11,236	529,892	17.7	12.0	5.6	16.6	97.9	93.5	4.5
Sin dato	9,407	979	604	10,990	0.3	0.5	0.3	0.3	94.5	85.6	9.4
Mujeres	1,713,395	188,482	1,525,145	3,427,022					55.5	50.0	9.9
Sin Educacion Formal	13,570	859	43,003	57,432	0.8	0.5	2.8	1.7	25.1	23.6	6.0
Basica Incompleta	185,988	23,370	329,084	538,442	10.9	12.4	21.6	15.7	38.9	34.5	11.2
Basica Completa.	155,818	15,455	213,117	384,390	9.1	8.2	14.0	11.2	44.6	40.5	9.0
Media Incompleta	239,108	31,842	298,519	569,469	14.0	16.9	19.6	16.6	47.6	42.0	11.8
Media Completa	566,817	70,389	443,677	1,080,883	33.1	37.3	29.1	31.5	59.0	52.4	11.0
Superior Incompleta	112,014	13,105	86,629	211,748	6.5	7.0	5.7	6.2	59.1	52.9	10.5
Superior Completa	431,896	32,558	104,922	569,376	25.2	17.3	6.9	16.6	81.6	75.9	7.0
Sin dato	8,184	904	6,194	15,282	0.5	0.5	0.4	0.4	59.5	53.6	9.9

B-Año 1996

Nivel Educativo	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	2,550,720	101,115	158,807	2,810,642					94.3	90.8	3.8
Sin Educacion Formal	39,203	3,313	20,215	62,731	1.4	1.7	10.1	2.0	67.8	62.5	7.8
Basica Incompleta	471,977	22,870	37,753	532,600	16.9	11.7	18.9	16.7	92.9	88.6	4.6
Basica Completa.	312,588	12,250	17,332	342,170	11.2	6.3	8.7	10.7	94.9	91.4	3.8
Media Incompleta	505,871	22,691	26,081	554,643	18.1	11.6	13.1	17.4	95.3	91.2	4.3
Media Completa	677,165	24,558	21,734	723,457	24.3	12.5	10.9	22.7	97.0	93.6	3.5
Superior Incompleta	145,561	5,081	26,615	177,257	5.2	2.6	13.4	5.6	85.0	82.1	3.4
Superior Completa	353,804	8,339	6,494	368,637	12.7	4.3	3.3	11.6	98.2	96.0	2.3
Sin dato	44,551	2,013	2,583	49,147	1.6	1.0	1.3	1.5	94.7	90.6	4.3
Mujeres	1,349,041	78,894	1,593,428	3,021,363					47.3	44.7	5.5
Sin Educacion Formal	20,299	470	68,379	89,148	1.2	0.2	4.5	2.6	23.3	22.8	2.3
Basica Incompleta	172,135	13,699	408,930	594,764	10.0	7.3	26.8	17.4	31.2	28.9	7.4
Basica Completa.	122,804	7,874	243,654	374,332	7.2	4.2	16.0	10.9	34.9	32.8	6.0
Media Incompleta	248,273	17,998	347,084	613,355	14.5	9.5	22.8	17.9	43.4	40.5	6.8
Media Completa	392,743	24,797	381,583	799,123	22.9	13.2	25.0	23.3	52.2	49.1	5.9
Superior Incompleta	63,705	5,438	51,165	120,308	3.7	2.9	3.4	3.5	57.5	53.0	7.9
Superior Completa	307,123	7,626	74,324	389,073	17.9	4.0	4.9	11.4	80.9	78.9	2.4
Sin dato	21,959	992	18,309	41,260	1.3	0.5	1.2	1.2	55.6	53.2	4.3

C-Año 1990

Nivel Educativo	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	2,123,447	133,574	157,476	2,414,497					93.5	87.9	5.9
Sin Educacion Formal	53,596	2,954	13,293	69,843	1.9	1.5	6.7	2.2	81.0	76.7	5.2
Basica Incompleta	420,231	34,791	38,731	493,753	15.1	17.8	19.4	15.5	92.2	85.1	7.6
Basica Completa.	424,295	29,715	34,346	488,356	15.2	15.2	17.2	15.3	93.0	86.9	6.5
Media Incompleta	358,369	25,497	21,035	404,901	12.8	13.0	10.6	12.7	94.8	88.5	6.6
Media Completa	485,585	20,187	17,944	523,716	17.4	10.3	9.0	16.4	96.6	92.7	4.0
Superior Incompleta	126,146	6,113	10,618	142,877	4.5	3.1	5.3	4.5	92.6	88.3	4.6
Superior Completa	255,225	7,959	14,175	277,359	9.1	4.1	7.1	8.7	94.9	92.0	3.0
Sin dato	0	6,358	7,334	13,692	0.0	3.2	3.7	0.4	46.4	0.0	100.0
Mujeres	1,025,798	80,269	1,569,677	2,675,744					41.3	38.3	7.3
Sin Educacion Formal	15,222	1,719	70,490	87,431	0.9	0.9	4.6	2.6	19.4	17.4	10.1
Basica Incompleta	167,240	15,405	417,039	599,684	9.8	8.2	27.3	17.5	30.5	27.9	8.4
Basica Completa.	158,975	11,683	375,698	546,356	9.3	6.2	24.6	15.9	31.2	29.1	6.8
Media Incompleta	135,093	16,202	281,163	432,458	7.9	8.6	18.4	12.6	35.0	31.2	10.7
Media Completa	255,351	14,404	243,489	513,244	14.9	7.6	16.0	15.0	52.6	49.8	5.3
Superior Incompleta	100,525	5,207	53,732	159,464	5.9	2.8	3.5	4.7	66.3	63.0	4.9
Superior Completa	193,392	10,981	62,841	267,214	11.3	5.8	4.1	7.8	76.5	72.4	5.4
Sin dato	0	4,668	65,225	69,893	0.0	2.5	4.3	2.0	6.7	0.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Notas:

Tasa de participación: población activa (desocupados+ocupados) sobre población total mayor de 15 años.

Tasa de ocupación: ocupados sobre población mayor de 15 años.

Tasa de desempleo: desocupados sobre población económicamente activa (ocupados+desocupados).

Cuadro AE. 6
Participación Laboral Femenina y Nivel Educativo Cónyuge
25-55 años de edad

A-Año 2003

Nivel Educativo	Personas				Distribución Porcentual (*)				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Sin Educacion Formal	10,982	1,124	24,161	36,267	0.6	0.6	1.6	1.1	33.4	30.3	9.3
Basica Incompleta	136,665	16,294	256,658	409,617	8.0	8.6	16.8	12.0	37.3	33.4	10.7
Basica Completa.	124,777	15,623	199,645	340,045	7.3	8.3	13.1	9.9	41.3	36.7	11.1
Media Incompleta	200,283	22,168	252,951	475,402	11.7	11.8	16.6	13.9	46.8	42.1	10.0
Media Completa	315,490	35,320	364,583	715,393	18.4	18.7	23.9	20.9	49.0	44.1	10.1
Superior Incompleta	83,570	7,887	59,148	150,605	4.9	4.2	3.9	4.4	60.7	55.5	8.6
Superior Completa	240,010	20,490	163,320	423,820	14.0	10.9	10.7	12.4	61.5	56.6	7.9
Sin dato educ	3,734	492	5,343	9,569	0.2	0.3	0.4	0.3	44.2	39.0	11.6
Sin cónyuge	597,884	69,084	199,336	866,304	34.9	36.7	13.1	25.3	77.0	69.0	10.4
Total	1,713,395	188,482	1,525,145	3,427,022	100.0	100.0	100.0	100.0	55.5	50.0	9.9

B-Año 1996

Nivel Educativo	Personas				Distribución Porcentual (*)				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Sin Educacion Formal	10,726	1,678	43,862	56,266	0.6	0.9	2.9	1.6	22.0	19.1	13.5
Basica Incompleta	130,371	10,708	329,158	470,237	7.6	5.7	21.6	13.7	30.0	27.7	7.6
Basica Completa.	90,178	6,983	209,287	306,448	5.3	3.7	13.7	8.9	31.7	29.4	7.2
Media Incompleta	183,299	12,877	299,183	495,359	10.7	6.8	19.6	14.5	39.6	37.0	6.6
Media Completa	235,406	11,723	333,872	581,001	13.7	6.2	21.9	17.0	42.5	40.5	4.7
Superior Incompleta	57,083	2,334	51,099	110,516	3.3	1.2	3.4	3.2	53.8	51.7	3.9
Superior Completa	169,460	4,878	127,720	302,058	9.9	2.6	8.4	8.8	57.7	56.1	2.8
Sin dato educ	15,182	842	23,096	39,120	0.9	0.4	1.5	1.1	41.0	38.8	5.3
Sin cónyuge	457,336	26,871	176,151	660,358	26.7	14.3	11.5	19.3	73.3	69.3	5.5
Total	1,349,041	78,894	1,593,428	3,021,363	78.7	41.9	104.5	88.2	47.3	44.7	5.5

C-Año 1990

Nivel Educativo	Personas				Distribución Porcentual (*)				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Sin Educacion Formal	12,372	290	51,406	64,068	0.7	0.2	3.4	1.9	19.8	19.3	2.3
Basica Incompleta	104,937	11,573	327,271	443,781	6.1	6.1	21.5	12.9	26.3	23.6	9.9
Basica Completa.	124,577	10,435	322,576	457,588	7.3	5.5	21.2	13.4	29.5	27.2	7.7
Media Incompleta	88,438	8,328	230,539	327,305	5.2	4.4	15.1	9.6	29.6	27.0	8.6
Media Completa	150,045	8,096	260,430	418,571	8.8	4.3	17.1	12.2	37.8	35.8	5.1
Superior Incompleta	48,911	2,697	59,827	111,435	2.9	1.4	3.9	3.3	46.3	43.9	5.2
Superior Completa	118,029	3,536	99,988	221,553	6.9	1.9	6.6	6.5	54.9	53.3	2.9
Sin dato educ	4,386	258	7,060	11,704	0.3	0.1	0.5	0.3	39.7	37.5	5.6
Sin cónyuge	374,103	35,056	210,580	619,739	21.8	18.6	13.8	18.1	66.0	60.4	8.6
Total	1,025,798	80,269	1,569,677	2,675,744	59.9	42.6	102.9	78.1	41.3	38.3	7.3

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Notas:

Tasa de participación: población activa (desocupados+ocupados) sobre población total mayor de 15 años.

Tasa de ocupación: ocupados sobre población mayor de 15 años.

Tasa de desempleo: desocupados sobre población económicamente activa (ocupados+desocupados).

(*) Sobre total con cónyuge.

Cuadro AE.7
Condición de Actividad por Sexo y Región de Residencia
25-55 años. Año 2003

Región	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	3,012,291	213,619	252,104	3,478,014					92.8	86.6	6.6
I	86,658	5,991	7,075	99,724	2.9	2.8	2.8	2.9	92.9	86.9	6.5
II	103,668	5,189	8,172	117,029	3.4	2.4	3.2	3.4	93.0	88.6	4.8
III	52,391	3,174	2,976	58,541	1.7	1.5	1.2	1.7	94.9	89.5	5.7
IV	117,736	8,918	10,077	136,731	3.9	4.2	4.0	3.9	92.6	86.1	7.0
V	287,745	24,200	30,759	342,704	9.6	11.3	12.2	9.9	91.0	84.0	7.8
VI	169,544	8,957	11,706	190,207	5.6	4.2	4.6	5.5	93.8	89.1	5.0
VII	183,469	10,011	13,893	207,373	6.1	4.7	5.5	6.0	93.3	88.5	5.2
VIII	346,001	29,734	45,718	421,453	11.5	13.9	18.1	12.1	89.2	82.1	7.9
IX	151,880	13,207	17,900	182,987	5.0	6.2	7.1	5.3	90.2	83.0	8.0
X	209,668	12,059	19,080	240,807	7.0	5.6	7.6	6.9	92.1	87.1	5.4
XI	18,443	807	1,366	20,616	0.6	0.4	0.5	0.6	93.4	89.5	4.2
XII	31,715	796	2,973	35,484	1.1	0.4	1.2	1.0	91.6	89.4	2.4
R.M.	1,253,373	90,576	80,409	1,424,358	41.6	42.4	31.9	41.0	94.4	88.0	6.7
Mujeres	1,836,114	199,049	1,737,642	3,772,805					53.9	48.7	9.8
I	48,815	4,905	46,332	100,052	2.7	2.5	2.7	2.7	53.7	48.8	9.1
II	51,271	4,659	56,550	112,480	2.8	2.3	3.3	3.0	49.7	45.6	8.3
III	26,804	4,323	30,596	61,723	1.5	2.2	1.8	1.6	50.4	43.4	13.9
IV	66,853	6,195	70,063	143,111	3.6	3.1	4.0	3.8	51.0	46.7	8.5
V	185,590	28,138	175,888	389,616	10.1	14.1	10.1	10.3	54.9	47.6	13.2
VI	84,557	7,711	102,713	194,981	4.6	3.9	5.9	5.2	47.3	43.4	8.4
VII	94,303	10,560	110,579	215,442	5.1	5.3	6.4	5.7	48.7	43.8	10.1
VIII	183,089	21,832	255,627	460,548	10.0	11.0	14.7	12.2	44.5	39.8	10.7
IX	74,084	7,832	111,528	193,444	4.0	3.9	6.4	5.1	42.3	38.3	9.6
X	108,326	10,107	134,820	253,253	5.9	5.1	7.8	6.7	46.8	42.8	8.5
XI	11,517	987	9,129	21,633	0.6	0.5	0.5	0.6	57.8	53.2	7.9
XII	15,652	2,054	13,961	31,667	0.9	1.0	0.8	0.8	55.9	49.4	11.6
R.M.	885,253	89,746	619,856	1,594,855	48.2	45.1	35.7	42.3	61.1	55.5	9.2

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2003.

Notas:

Tasa de participación: población activa (desocupados+ocupados) sobre población total mayor de 15 años.

Tasa de ocupación: ocupados sobre población mayor de 15 años.

Tasa de desempleo: desocupados sobre población económicamente activa (ocupados+desocupados).

Cuadro AE. 7 (continuación)
Condición de Actividad por Sexo y Región de Residencia
Mayores 15 años. Año 2003

Región	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	3,756,668	334,893	1,503,878	5,595,439					73.1	67.1	8.2
I	107,009	8,775	39,198	154,982	3.6	4.1	15.5	4.5	74.7	69.0	7.6
II	125,812	8,988	45,009	179,809	4.2	4.2	17.9	5.2	75.0	70.0	6.7
III	63,210	4,942	23,835	91,987	2.1	2.3	9.5	2.6	74.1	68.7	7.3
IV	150,091	13,501	64,905	228,497	5.0	6.3	25.7	6.6	71.6	65.7	8.3
V	361,557	38,581	166,833	566,971	12.0	18.1	66.2	16.3	70.6	63.8	9.6
VI	209,298	14,670	80,960	304,928	6.9	6.9	32.1	8.8	73.4	68.6	6.6
VII	235,420	16,662	87,373	339,455	7.8	7.8	34.7	9.8	74.3	69.4	6.6
VIII	422,947	45,035	209,727	677,709	14.0	21.1	83.2	19.5	69.1	62.4	9.6
IX	191,606	21,174	101,855	314,635	6.4	9.9	40.4	9.0	67.6	60.9	10.0
X	259,112	20,037	110,214	389,363	8.6	9.4	43.7	11.2	71.7	66.5	7.2
XI	23,449	1,693	7,498	32,640	0.8	0.8	3.0	0.9	77.0	71.8	6.7
XII	40,387	1,491	15,353	57,231	1.3	0.7	6.1	1.6	73.2	70.6	3.6
R.M.	1,566,770	139,344	551,118	2,257,232	52.0	65.2	218.6	64.9	75.6	69.4	8.2
Mujeres	2,237,963	309,084	3,491,860	6,038,907					42.2	37.1	12.1
I	56,886	10,342	95,594	162,822	3.1	5.2	5.5	4.3	41.3	34.9	15.4
II	65,336	8,706	112,737	186,779	3.6	4.4	6.5	5.0	39.6	35.0	11.8
III	32,477	5,825	57,275	95,577	1.8	2.9	3.3	2.5	40.1	34.0	15.2
IV	80,040	9,478	151,700	241,218	4.4	4.8	8.7	6.4	37.1	33.2	10.6
V	221,316	41,350	367,451	630,117	12.1	20.8	21.1	16.7	41.7	35.1	15.7
VI	101,575	12,033	191,731	305,339	5.5	6.0	11.0	8.1	37.2	33.3	10.6
VII	115,982	19,687	221,554	357,223	6.3	9.9	12.8	9.5	38.0	32.5	14.5
VIII	222,809	34,679	484,969	742,457	12.1	17.4	27.9	19.7	34.7	30.0	13.5
IX	95,638	13,842	227,231	336,711	5.2	7.0	13.1	8.9	32.5	28.4	12.6
X	132,293	15,794	261,708	409,795	7.2	7.9	15.1	10.9	36.1	32.3	10.7
XI	13,911	1,437	18,204	33,552	0.8	0.7	1.0	0.9	45.7	41.5	9.4
XII	20,077	2,759	29,753	52,589	1.1	1.4	1.7	1.4	43.4	38.2	12.1
R.M.	1,079,623	133,152	1,271,953	2,484,728	58.8	66.9	73.2	65.9	48.8	43.5	11.0

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2003.

Notas:

Tasa de participación: población activa (desocupados+ocupados) sobre población total mayor de 15 años.

Tasa de ocupación: ocupados sobre población mayor de 15 años.

Tasa de desempleo: desocupados sobre población económicamente activa (ocupados+desocupados).

Cuadro AE. 8

Condición de Actividad por Sexo y Región de Residencia

A- 25-55 años. Año 2003

Región	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	2,791,658	195,969	199,314	3,186,941					93.7	87.6	6.6
Urbano	2,422,230	175,411	167,352	2,764,993	86.8	89.5	84.0	86.8	93.9	87.6	6.8
Rural	369,428	20,558	31,962	421,948	13.2	10.5	16.0	13.2	92.4	87.6	5.3
Mujeres	1,713,395	188,482	1,525,145	3,427,022					55.5	50.0	9.9
Urbano	1,593,750	181,053	1,255,864	3,030,667	93.0	96.1	82.3	88.4	58.6	52.6	10.2
Rural	119,645	7,429	269,281	396,355	7.0	3.9	17.7	11.6	32.1	30.2	5.8

B- Mayores 15 años. Año 2003

Región	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	3,756,668	334,893	1,503,878	5,595,439					73.1	67.1	8.2
Urbano	3,218,628	300,493	1,297,730	4,816,851	85.7	89.7	86.3	86.1	73.1	66.8	8.5
Rural	538,040	34,400	206,148	778,588	14.3	10.3	13.7	13.9	73.5	69.1	6.0
Mujeres	2,237,963	309,084	3,491,590	6,038,637					42.2	37.1	12.1
Urbano	2,071,280	293,500	2,940,542	5,305,322	92.6	95.0	84.2	87.9	44.6	39.0	12.4
Rural	166,683	15,584	551,048	733,315	7.4	5.0	15.8	12.1	24.9	22.7	8.6

C- 25-55 años. Año 1990

Región	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	2,123,447	133,574	157,476	2,414,497					93.5	87.9	5.9
Urbano	1,708,051	109,642	130,061	1,947,754	80.4	82.1	82.6	80.7	93.3	87.7	6.0
Rural	415,396	23,932	27,415	466,743	19.6	17.9	17.4	19.3	94.1	89.0	5.4
Mujeres	1,025,798	80,269	1,569,677	2,675,744					41.3	38.3	7.3
Urbano	940,874	76,464	1,235,461	2,252,799	91.7	95.3	78.7	84.2	45.2	41.8	7.5
Rural	84,924	3,805	334,216	422,945	8.3	4.7	21.3	15.8	21.0	20.1	4.3

D- Mayores 15 años. Año 1990

Región	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	2,986,268	247,149	1,157,503	4,390,920					73.6	68.0	7.6
Urbano	2,330,697	205,999	983,498	3,520,194	78.0	83.4	85.0	80.2	72.1	66.2	8.1
Rural	655,571	41,150	174,005	870,726	22.0	16.6	15.0	19.8	80.0	75.3	5.9
Mujeres	1,412,785	150,373	3,283,714	4,846,872					32.3	29.1	9.6
Urbano	1,284,010	139,319	2,624,883	4,048,212	90.9	92.6	79.9	83.5	35.2	31.7	9.8
Rural	128,775	11,054	658,831	798,660	9.1	7.4	20.1	16.5	17.5	16.1	7.9

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Notas:

Tasa de participación: población activa (desocupados+ocupados) sobre población total mayor de 15 años.

Tasa de ocupación: ocupados sobre población mayor de 15 años.

Tasa de desempleo: desocupados sobre población económicamente activa (ocupados+desocupados).

Cuadro AE. 9
Condición de Actividad por Sexo y Relación Jefe de Hogar
25-55 años

A- Año 2003

Relación Jefe Hogar	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	2,790,398	195,969	199,232	3,185,599					93.7	87.6	6.6
Jefe(a) de hogar	1,981,086	86,336	64,506	2,131,928	71.0	44.1	32.4	66.9	97.0	92.9	4.2
Cónyuge o pareja	109,080	8,898	7,299	125,277	3.9	4.5	3.7	3.9	94.2	87.1	7.5
Hijo(a), hijastro(a)	473,398	76,263	96,911	646,572	17.0	38.9	48.6	20.3	85.0	73.2	13.9
Padre o madre/suegro	3,193	643	726	4,562	0.1	0.3	0.4	0.1	84.1	70.0	16.8
Yerno o nuera	93,953	9,315	2,129	105,397	3.4	4.8	1.1	3.3	98.0	89.1	9.0
Nieto(a)	13,981	2,355	3,338	19,674	0.5	1.2	1.7	0.6	83.0	71.1	14.4
Hermano(a)/cuñado	57,698	7,315	13,977	78,990	2.1	3.7	7.0	2.5	82.3	73.0	11.3
Otro familiar	32,462	3,058	5,094	40,614	1.2	1.6	2.6	1.3	87.5	79.9	8.6
No familiar	25,547	1,786	5,252	32,585	0.9	0.9	2.6	1.0	83.9	78.4	6.5
Mujeres	1,668,076	188,482	1,525,125	3,381,683					54.9	49.3	10.2
Jefe(a) de hogar	389,093	38,916	130,760	558,769	23.3	20.6	8.6	16.5	76.6	69.6	9.1
Cónyuge o pareja	834,095	82,597	1,125,770	2,042,462	50.0	43.8	73.8	60.4	44.9	40.8	9.0
Hijo(a), hijastro(a)	347,247	49,931	187,156	584,334	20.8	26.5	12.3	17.3	68.0	59.4	12.6
Padre o madre/suegro	7,430	1,154	10,500	19,084	0.4	0.6	0.7	0.6	45.0	38.9	13.4
Yerno o nuera	21,597	3,798	30,732	56,127	1.3	2.0	2.0	1.7	45.2	38.5	15.0
Nieto(a)	10,128	1,377	5,563	17,068	0.6	0.7	0.4	0.5	67.4	59.3	12.0
Hermano(a)/cuñado	32,332	6,042	21,744	60,118	1.2	3.1	10.9	1.9	63.8	53.8	15.7
Otro familiar	15,655	3,361	9,044	28,060	0.6	1.7	4.5	0.9	67.8	55.8	17.7
No familiar	10,499	1,306	3,856	15,661	0.4	0.7	1.9	0.5	75.4	67.0	11.1

B- Año 1990

Relación Jefe Hogar	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	2,123,447	133,574	157,476	2,414,497					93.5	87.9	5.9
Jefe(a) de hogar	1,606,337	75,765	80,803	1,762,905	57.6	38.7	40.6	55.3	95.4	91.1	4.5
Cónyuge o pareja	7,315	958	610	8,883	0.3	0.5	0.3	0.3	93.1	82.3	11.6
Hijo(a), hijastro(a)	349,566	43,617	56,359	449,542	12.5	22.3	28.3	14.1	87.5	77.8	11.1
Padre o madre/suegro	1,884	173	740	2,797	0.1	0.1	0.4	0.1	73.5	67.4	8.4
Yerno o nuera	75,638	4,577	2,843	83,058	2.7	2.3	1.4	2.6	96.6	91.1	5.7
Nieto(a)	7,641	1,218	1,975	10,834	0.3	0.6	1.0	0.3	81.8	70.5	13.7
Hermano(a)/cuñado	36,047	4,297	7,310	47,654	1.3	2.2	3.7	1.5	84.7	75.6	10.7
Otro familiar	20,202	1,812	3,536	25,550	0.7	0.9	1.8	0.8	86.2	79.1	8.2
No familiar	18,817	1,157	3,300	23,274	0.7	0.6	1.7	0.7	85.8	80.8	5.8
Mujeres	1,025,798	80,269	1,569,677	2,675,744					41.3	38.3	7.3
Jefe(a) de hogar	175,223	13,665	112,031	300,919	10.5	7.3	7.3	8.9	62.8	58.2	7.2
Cónyuge o pareja	475,604	24,323	1,203,289	1,703,216	28.5	12.9	78.9	50.4	29.4	27.9	4.9
Hijo(a), hijastro(a)	251,699	35,409	170,849	457,957	15.1	18.8	11.2	13.5	62.7	55.0	12.3
Padre o madre/suegro	4,458	0	6,624	11,082	0.3	0.0	0.4	0.3	40.2	40.2	0.0
Yerno o nuera	18,070	2,339	32,354	52,763	1.1	1.2	2.1	1.6	38.7	34.2	11.5
Nieto(a)	5,368	641	3,608	9,617	0.3	0.3	0.2	0.3	62.5	55.8	10.7
Hermano(a)/cuñado	26,887	2,130	25,825	54,842	1.0	1.1	13.0	1.7	52.9	49.0	7.3
Otro familiar	17,052	1,327	9,557	27,936	0.6	0.7	4.8	0.9	65.8	61.0	7.2
No familiar	51,437	435	5,540	57,412	1.8	0.2	2.8	1.8	90.4	89.6	0.8

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Notas:

Tasa de participación: población activa (desocupados+ocupados) sobre población total mayor de 15 años.

Tasa de ocupación: ocupados sobre población mayor de 15 años.

Tasa de desempleo: desocupados sobre población económicamente activa (ocupados+desocupados).

Se excluye personal puertas adentro del hogar.

B- Año 1996

Relación Jefe Hogar	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Hombres	2,549,424	101,115	158,807	2,809,346					94.3	90.7	3.8
jefe(a) de hogar	1,884,740	52,574	62,340	1,999,654	67.5	26.8	31.3	62.8	96.9	94.3	2.7
cónyuge o pareja	67,124	2,742	3,482	73,348	2.4	1.4	1.7	2.3	95.3	91.5	3.9
hijo(a), hijastro(a)	406,247	35,535	71,409	513,191	14.6	18.1	35.8	16.1	86.1	79.2	8.0
padre o madre/suegro	1,969	47	737	2,753	0.1	0.0	0.4	0.1	73.2	71.5	2.3
yerno o nuera	89,961	2,487	1,318	93,766	3.2	1.3	0.7	2.9	98.6	95.9	2.7
nieto(a)	7,199	1,806	1,730	10,735	0.3	0.9	0.9	0.3	83.9	67.1	20.1
hermano(a)/cuñado	49,264	2,466	9,734	61,464	1.8	1.3	4.9	1.9	84.2	80.2	4.8
otro familiar	25,629	1,994	4,516	32,139	0.9	1.0	2.3	1.0	85.9	79.7	7.2
no familiar	17,291	1,464	3,541	22,296	0.6	0.7	1.8	0.7	84.1	77.6	7.8
Mujeres	1,304,011	78,894	1,593,428	2,976,333					46.5	43.8	5.7
jefe(a) de hogar	252,755	11,735	112,920	377,410	15.2	6.2	7.4	11.2	70.1	67.0	4.4
cónyuge o pareja	660,147	36,748	124,373	1,940,632	39.6	19.5	81.5	57.4	35.9	34.0	5.3
hijo(a), hijastro(a)	305,285	24,834	161,480	491,599	18.3	13.2	10.6	14.5	67.2	62.1	7.5
padre o madre/suegro	7,375	38	9,923	17,336	0.4	0.0	0.7	0.5	42.8	42.5	0.5
yerno o nuera	158,333	11,699	25,623	195,655	0.9	0.6	1.7	1.3	39.9	37.1	6.9
nieto(a)	5,237	551	4,049	9,837	0.3	0.3	0.3	0.3	58.8	53.2	9.5
hermano(a)/cuñado	33,421	2,426	20,734	56,581	1.2	1.2	10.4	1.8	63.4	59.1	6.8
otro familiar	11,523	1,267	9,508	22,298	0.4	0.6	4.8	0.7	57.4	51.7	9.9
no familiar	12,435	1,267	5,454	19,156	0.4	0.1	2.7	0.6	69.7	69.0	1.0

Cuadro AE. 10
Participación Laboral Femenina y Estado Civil
25-55 años de edad

A- Año 2003

Estado Civil	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Casada	785,033	76,927	1,042,456	1,904,416	45.8	40.8	68.4	55.6	45.3	41.2	8.9
Conviviente	220,196	25,008	223,016	468,220	12.9	13.3	14.6	13.7	52.4	47.0	10.2
Anulada	6,085	2,008	2,166	10,259	0.4	1.1	0.1	0.3	78.9	59.3	24.8
Separada de Unión Legal	97,203	11,943	25,691	134,837	5.7	6.3	1.7	3.9	80.9	72.1	10.9
Separada de Unión De Hecho	114,495	13,453	34,826	162,774	6.7	7.1	2.3	4.7	78.6	70.3	10.5
Viuda	38,532	4,116	28,641	71,289	2.2	2.2	1.9	2.1	59.8	54.1	9.7
Soltera	450,593	55,027	167,948	673,568	26.3	29.2	11.0	19.7	75.1	66.9	10.9
No Contesta	1,258	0	401	1,659	0.1	0.0	0.0	0.0	75.8	75.8	0.0
Total	1,713,395	188,482	1,525,145	3,427,022	100.0	100.0	100.0	100.0	55.5	50.0	9.9

B- Año 1996

Estado Civil	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Casada	784,600	76,927	1,042,703	1,904,230	45.8	40.8	68.4	55.6	45.2	41.2	8.9
Conviviente	650,613	33,148	1,169,978	1,853,739	38.0	17.6	76.7	54.1	36.9	35.1	4.8
Anulada	113,787	8,245	184,681	306,713	6.6	4.4	12.1	8.9	39.8	37.1	6.8
Separada de Unión Legal	11,543	361	2,294	14,198	0.7	0.2	0.2	0.4	83.8	81.3	3.0
Separada de Unión De Hecho	153,990	6,832	56,681	217,503	9.0	3.6	3.7	6.3	73.9	70.8	4.2
Viuda	34,283	4,086	39,861	78,230	2.0	2.2	2.6	2.3	49.0	43.8	10.6
Soltera	384,825	26,222	139,933	550,980	22.5	13.9	9.2	16.1	74.6	69.8	6.4
No Contesta											
Total	2,133,641	155,821	2,636,131	4,925,593	124.5	82.7	172.8	143.7	46.5	43.3	6.8

C- Año 1990

Estado Civil	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Casada	503,077	26,620	1,210,001	1,739,698	29.4	14.1	79.3	50.8	30.4	28.9	5.0
Conviviente	49,260	3,530	108,042	160,832	2.9	1.9	7.1	4.7	32.8	30.6	6.7
Anulada	5,761	489	3,443	9,693	0.3	0.3	0.2	0.3	64.5	59.4	7.8
Separada	107,954	9,907	51,576	169,437	6.3	5.3	3.4	4.9	69.6	63.7	8.4
Viuda	37,409	4,778	50,196	92,383	2.2	2.5	3.3	2.7	45.7	40.5	11.3
Soltera	322,337	34,945	146,419	503,701	18.8	18.5	9.6	14.7	70.9	64.0	9.8
No Contesta											
Total	1,025,798	80,269	1,569,677	2,675,744	59.9	42.6	102.9	78.1	41.3	38.3	7.3

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Notas:

Tasa de participación: población activa (desocupados+ocupados) sobre población total mayor de 15 años.

Tasa de ocupación: ocupados sobre población mayor de 15 años.

Tasa de desempleo: desocupados sobre población económicamente activa (ocupados+desocupados).

Cuadro AE. 11
Participación Laboral Femenina según Número de Hijos
25-55 años de edad

A - Año 2003

Número Hijos	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Menores 12 m	1,713,395	188,482	1,525,145	3,427,022					55.5	50.0	9.9
0	1,667,308	186,657	1,449,040	3,303,005	97.3	99.0	95.0	96.4	56.1	50.5	10.1
1	44,931	1,597	75,215	121,743	2.7	0.9	5.2	3.7	38.2	36.9	3.4
2	1,156	228	890	2,274							
Menores 5 años	1,713,395	188,482	1,525,145	3,427,022					55.5	50.0	9.9
0	1,346,611	141,516	1,053,521	2,541,648	78.6	75.1	69.1	74.2	58.5	53.0	9.5
1	310,278	40,407	384,546	735,231	18.1	21.4	25.2	21.5	47.7	42.2	11.5
2	53,266	6,019	79,151	138,436	3.1	3.2	5.2	4.0	42.8	38.5	10.2
3	3,240	540	7,927	11,707	0.2	0.3	0.5	0.3	32.3	27.7	14.3
Total Hijos	1,713,395	188,482	1,525,145	3,427,022					55.5	50.0	9.9
0	281,655	19,679	142,460	443,794	16.4	10.4	9.3	12.9	67.9	63.5	6.5
1	543,096	68,085	404,649	1,015,830	31.7	36.1	26.5	29.6	60.2	53.5	11.1
2	549,443	60,125	549,273	1,158,841	32.1	31.9	36.0	33.8	52.6	47.4	9.9
3 o más	339,201	40,593	428,763	808,557	19.8	21.5	28.1	23.6	47.0	42.0	10.7
Hijas mayores 15 años	1,713,395	188,482	1,525,145	3,427,022					55.5	50.0	9.9
0	1,195,310	128,511	1,086,315	2,410,136	69.8	68.2	71.2	70.3	54.9	49.6	9.7
1 o más	518,085	59,971	438,830	1,016,886	30.2	31.8	28.8	29.7	56.8	50.9	10.4

B - Año 1996

Número Hijos	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Menores 12 m	1,349,041	78,894	1,593,428	3,021,363					47.3	44.7	5.5
0	1,308,833	76,957	1,505,764	2,891,554	97.0	97.5	94.5	95.7	47.9	45.3	5.6
1	39,502	1,849	86,571	127,922	2.9	2.3	5.4	4.2	32.3	30.9	4.5
2	706	88	1,093	1,887	0.1	0.1	0.1	0.1	42.1	37.4	11.1
Menores 5 años	1,349,041	78,894	1,593,428	3,021,363					47.3	44.7	5.5
0	1,020,751	50,445	1,015,755	2,086,951	75.7	63.9	63.7	69.1	51.3	48.9	4.7
1	268,891	22,110	447,371	738,372	19.9	28.0	28.1	24.4	39.4	36.4	7.6
2	55,167	6,259	113,963	175,389	4.1	7.9	7.2	5.8	35.0	31.5	10.2
3	4,232	80	16,339	20,651	0.3	0.1	1.0	0.7	20.9	20.5	1.9
Total Hijos	1,349,041	78,894	1,593,428	3,021,363					47.3	44.7	5.5
0	223,749	8,827	140,803	373,379	13.1	4.7	9.2	10.9	62.3	59.9	3.8
1	398,870	25,084	370,108	794,062	23.3	13.3	24.3	23.2	53.4	50.2	5.9
2	429,777	24,047	542,614	996,438	25.1	12.8	35.6	29.1	45.5	43.1	5.3
3 o más	296,645	20,936	539,903	857,484	17.3	11.1	35.4	25.0	37.0	34.6	6.6
Hijas mayores 15 años	1,349,041	78,894	1,593,428	3,021,363					47.3	44.7	5.5
0	922,435	55,472	1,151,041	2,128,948	68.4	70.3	72.2	70.5	45.9	43.3	5.7
1 o más	426,606	23,422	442,387	892,415	31.6	29.7	27.8	29.5	50.4	47.8	5.2

Cuadro AE. 11 (continuación)
Participación Laboral Femenina según Número de Hijos
25-55 años de edad

C - Año 1990

Número Hijos	Personas				Distribución Porcentual				Tasas		
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
Menores 12 m	1,025,798	80,269	1,569,677	2,675,744					41.3	38.3	7.3
0	988,937	78,068	1,458,708	2,525,713	96.4	97.3	92.9	94.4	42.2	39.2	7.3
1	36,614	2,201	110,274	149,089	3.6	2.7	7.0	5.6	26.0	24.6	5.7
2	247	0	695	942	0.0	0.0	0.0	0.0	26.2	26.2	0.0
Menores 5 años	1,025,798	80,269	1,569,677	2,675,744					41.3	38.3	7.3
0	765,434	63,360	982,518	1,811,312	74.6	78.9	62.6	67.7	45.8	42.3	7.6
1	207,470	13,257	423,574	644,301	20.2	16.5	27.0	24.1	34.3	32.2	6.0
2	47,389	3,407	145,334	196,130	4.6	4.2	9.3	7.3	25.9	24.2	6.7
3	5,505	245	18,251	24,001	0.5	0.3	1.2	0.9	24.0	22.9	4.3
Total Hijos	1,025,798	80,269	1,569,677	2,675,744					41.3	38.3	7.3
0	166,355	6,561	147,184	320,100	9.7	3.5	9.7	9.3	54.0	52.0	3.8
1	296,378	25,730	359,190	681,298	17.3	13.7	23.6	19.9	47.3	43.5	8.0
2	296,576	25,836	507,622	830,034	17.3	13.7	33.3	24.2	38.8	35.7	8.0
3 o más	266,489	22,142	555,681	844,312	15.6	11.7	36.4	24.6	34.2	31.6	7.7
Hijas mayores 15 años	1,025,798	80,269	1,569,677	2,675,744					41.3	38.3	7.3
0	667,782	44,569	1,115,645	1,827,996	65.1	55.5	71.1	68.3	39.0	36.5	6.3
1 o más	358,016	35,700	454,032	847,748	34.9	44.5	28.9	31.7	46.4	42.2	9.1

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Notas:

Tasa de participación: población activa (desocupados+ocupados) sobre población total mayor de 15 años.

Tasa de ocupación: ocupados sobre población mayor de 15 años.

Tasa de desempleo: desocupados sobre población económicamente activa (ocupados+desocupados).

Cuadro AE. 12
Distribución de los Hijos por Edad y Condición Actividad Madre
25-55 años de edad

A - Año 2003

Número Hijos	Condición Actividad Madre				Distribución Porcentual			
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total
Total Madres	1,713,395	188,482	1,525,145	3,427,022	50.0	5.5	44.5	100.0
Total Hijos (*)	2,778,564	327,414	2,972,634	6,078,612	45.7	5.4	48.9	100.0
Menor 12 m	47,243	2,053	76,995	126,291	37.4	1.6	61.0	100.0
Menor 2 años	105,935	10,912	161,888	278,735	38.0	3.9	58.1	100.0
Menor 3 años	173,101	19,589	258,683	451,373	38.3	4.3	57.3	100.0
Menor 4 años	252,912	31,383	353,660	637,955	39.6	4.9	55.4	100.0
Menor 5 años	334,373	41,099	455,889	831,361	40.2	4.9	54.8	100.0
Menor 6 años	426,547	54,065	567,261	1,047,873	40.7	5.2	54.1	100.0
6-14	1,047,951	129,569	1,196,430	2,373,950	44.1	5.5	50.4	100.0
15-18	459,702	47,106	473,381	980,189	46.9	4.8	48.3	100.0
Más 19	844,364	96,674	735,562	1,676,600	50.4	5.8	43.9	100.0
Hijas 15 y más	657,074	75,168	542,484	1,274,726	51.5	5.9	42.6	100.0
Hijas 19 y más	441,403	51,199	325,970	818,572	53.9	6.3	39.8	100.0

B - Año 1996

Número Hijos	Condición Actividad Madre				Distribución Porcentual			
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total
Total Madres	1,349,041	78,894	1,593,428	3,021,363	44.7	2.6	52.7	100.0
Total Hijos (*)	2,277,333	145,558	3,347,441	5,770,332	39.5	2.5	58.0	100.0
Menor 12 m	40,914	2,025	88,757	131,696	31.1	1.5	67.4	100.0
Menor 2 años	89,727	7,620	192,166	289,513	31.0	2.6	66.4	100.0
Menor 3 años	143,033	14,140	305,985	463,158	30.9	3.1	66.1	100.0
Menor 4 años	220,468	19,512	444,535	684,515	32.2	2.9	64.9	100.0
Menor 5 años	300,504	28,479	579,606	908,589	33.1	3.1	63.8	100.0
Menor 6 años	392,384	34,868	725,842	1,153,094	34.0	3.0	62.9	100.0
6-14	826,751	54,922	1,350,679	2,232,352	37.0	2.5	60.5	100.0
15-18	371,937	17,918	509,113	898,968	41.4	2.0	56.6	100.0
Más 19	686,261	37,850	761,807	1,485,918	46.2	2.5	51.3	100.0
Hijas 15 y más	566,999	32,535	572,356	1,171,890	48.4	2.8	48.8	100.0
Hijas 19 y más	386,192	24,707	331,421	742,320	52.0	3.3	44.6	100.0

C - Año 1990

Número Hijos	Condición Actividad Madre				Distribución Porcentual			
	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total
Total Madres	1,025,798	80,269	1,569,677	2,675,744	38.3	3.0	58.7	100.0
Total Hijos (*)	1,831,607	157,493	3,389,681	5,378,781	34.1	2.9	63.0	100.0
Menor 12 m	37,108	2,201	111,664	150,973	24.6	1.5	74.0	100.0
Menor 2 años	82,159	3,978	230,261	316,398	26.0	1.3	72.8	100.0
Menor 3 años	137,935	8,105	358,115	504,155	27.4	1.6	71.0	100.0
Menor 4 años	199,051	12,143	501,035	712,229	27.9	1.7	70.3	100.0
Menor 5 años	255,190	16,857	640,103	912,150	28.0	1.8	70.2	100.0
Menor 6 años	319,106	20,806	771,197	1,111,109	28.7	1.9	69.4	100.0
6-14	594,144	43,778	1,279,361	1,917,283	31.0	2.3	66.7	100.0
15-18	320,391	24,246	541,448	886,085	36.2	2.7	61.1	100.0
Más 19	597,966	68,663	797,675	1,464,304	40.8	4.7	54.5	100.0
Hijas 15 y más	514,822	56,301	615,891	1,187,014	43.4	4.7	51.9	100.0
Hijas 19 y más	355,826	45,209	366,520	767,555	46.4	5.9	47.8	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Notas:

(*) Los hijos hasta 6 años, están definidos en forma acumulativa. Esto es para encontrar la cantidad de hijos entre 1 y dos años hay que obtenerlos como Menor de 2 - Menor 12 meses.

Cuadro AE. 13

Asistencia a establecimiento escolar de los niños menores de seis años según quintil de ingreso

A-Año 2003

Quintil Ingreso Familiar		Niños					
		0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5-6
No Asiste							
	1	66,982	74,636	67,897	56,676	43,179	23,677
	2	48,087	52,433	57,398	49,858	31,860	14,499
	3	33,601	36,879	38,349	33,067	22,413	9,499
	4	30,031	32,814	30,547	26,035	16,279	6,923
	5	21,034	23,049	19,130	16,886	7,170	3,029
Total		199,735	219,811	213,321	182,522	120,901	57,627
No asiste/Total (%)							
	1	99%	98%	91%	76%	56%	30%
	2	100%	98%	90%	75%	54%	21%
	3	98%	94%	88%	73%	47%	23%
	4	99%	91%	91%	73%	45%	18%
	5	95%	90%	74%	58%	25%	11%
Total		99%	95%	88%	73%	48%	22%

B-Año 1990

Quintil Ingreso Familiar		Niños					
		0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5-6
No Asiste							
	1	90,410	79,933	90,171	81,765	70,798	47,093
	2	64,527	63,319	69,553	57,639	47,490	26,948
	3	49,293	41,005	48,475	42,263	32,086	19,035
	4	30,838	33,534	29,839	31,033	21,295	11,410
	5	28,217	32,034	32,397	25,194	13,425	7,010
Total		263,285	249,825	270,435	237,894	185,094	111,496
No asiste/Total (%)							
	1	99%	99%	95%	90%	78%	58%
	2	100%	99%	96%	91%	76%	51%
	3	99%	98%	96%	86%	74%	46%
	4	99%	100%	93%	84%	60%	34%
	5	100%	98%	88%	70%	49%	24%
Total		99%	99%	94%	86%	71%	47%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Nota: Pregunta E3 CASEN 2003.

Cuadro AE. 14
Tipo de Cuidado de los Niños Menores 6 Años según Quintil de Ingreso Familiar y Participación
Laboral de la Madre
Año 2000

Tipo de Cuidado	Distribución %				Tasas		
	Ocupada	Desocupada	Inactiva	Total	Participación	Ocupación	Desempleo
1er Quintil							
Madre	46%	80%	93%	85%	16%	8%	50%
Familiar/Vecino sin pago	43%	15%	5%	11%	66%	55%	17%
Servicio doméstico	1%	0%	0%	0%	95%	81%	15%
Otra persona recibe pago	0%	0%	0%	0%	75%	75%	0%
Establ. Educacional	8%	4%	1%	3%	57%	44%	23%
Solo Hogar u otra	1%	0%	0%	0%	63%	58%	8%
2do Quintil							
Madre	41%	82%	93%	78%	22%	15%	32%
Familiar/Vecino sin pago	45%	14%	5%	17%	80%	74%	7%
Servicio doméstico	1%	0%	0%	0%	100%	99%	1%
Otra persona recibe pago	3%	0%	0%	1%	87%	87%	0%
Establ. Educacional	10%	4%	2%	4%	73%	66%	9%
Solo Hogar u otra	0%	0%	0%	0%	92%	92%	0%
3er Quintil							
Madre	36%	86%	93%	71%	25%	19%	23%
Familiar/Vecino sin pago	47%	7%	5%	21%	87%	86%	2%
Servicio doméstico	4%	0%	0%	2%	86%	86%	1%
Otra persona recibe pago	4%	2%	0%	2%	96%	91%	5%
Establ. Educacional	9%	6%	1%	5%	82%	76%	7%
Solo Hogar u otra	1%	0%	0%	0%	64%	64%	0%
4to Quintil							
Madre	33%	89%	93%	59%	36%	31%	14%
Familiar/Vecino sin pago	40%	1%	4%	24%	92%	92%	0%
Servicio doméstico	13%	3%	1%	8%	97%	95%	2%
Otra persona recibe pago	3%	2%	0%	2%	100%	96%	4%
Establ. Educacional	10%	4%	2%	7%	88%	86%	2%
Solo Hogar u otra	1%	0%	0%	0%	87%	87%	0%
5to Quintil							
Madre	25%	87%	86%	44%	41%	39%	6%
Familiar/Vecino sin pago	22%	2%	2%	15%	95%	95%	0%
Servicio doméstico	37%	8%	8%	28%	91%	91%	0%
Otra persona recibe pago	4%	0%	1%	3%	87%	87%	0%
Establ. Educacional	11%	3%	1%	8%	96%	95%	1%
Solo Hogar u otra	1%	0%	1%	1%	58%	58%	0%
Total							
Madre	35%	82%	93%	72%	23%	17%	28%
Familiar/Vecino sin pago	38%	12%	5%	17%	83%	78%	5%
Servicio doméstico	13%	1%	1%	5%	92%	91%	1%
Otra persona recibe pago	3%	0%	0%	1%	92%	90%	2%
Establ. Educacional	10%	4%	2%	5%	79%	74%	7%
Solo Hogar u otra	1%	0%	0%	0%	68%	67%	2%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2000.

Cuadro AE. 15
Ocupados por Rama de Actividad
25-55 años. Años 1990, 1996, 2003

Rama de Actividad	Personas			Distribución Porcentual		
	1990	1996	2003	1990	1996	2003
Hombres	2,168,349	2,550,720	2,791,543			
Actividades no bien espec.	10,176	12,004	6,789	0.5	0.5	0.2
Agric.caza silvicultura	441,695	476,676	448,622	20.4	18.7	16.1
Explotacion minas y canteras	77,248	83,132	69,049	3.6	3.3	2.5
Ind.manufactureras	390,664	406,391	439,961	18.0	15.9	15.8
Electricidad gas y agua		23,920	23,666	0.0	0.9	0.8
Construccion	222,338	326,047	379,679	10.3	12.8	13.6
Comercio	302,842	378,744	425,417	14.0	14.8	15.2
Transporte y comunicaciones	220,464	252,892	309,055	10.2	9.9	11.1
Estab. financieros seguros	220,464	157,046	203,194	10.2	6.2	7.3
Servicios comunales sociales	282,458	433,868	486,111	13.0	17.0	17.4
Mujeres	972,800	1,349,041	1,713,078			
Actividades no bien espec.	3,392	8,279	3,697	0.3	0.6	0.2
Agric.caza silvicultura	46,201	76,715	105,929	4.7	5.7	6.2
Explotacion minas y canteras	2,860	3,425	5,720	0.3	0.3	0.3
Ind.manufactureras	147,639	162,793	163,349	15.2	12.1	9.5
Electricidad gas y agua		3,972	6,076	0.0	0.3	0.4
Construccion	10,157	13,842	19,482	1.0	1.0	1.1
Comercio	223,656	303,125	389,206	23.0	22.5	22.7
Transporte y comunicaciones	29,250	33,760	58,394	3.0	2.5	3.4
Estab. financieros seguros	29,250	98,689	125,301	3.0	7.3	7.3
Servicios comunales sociales	480,395	644,441	835,924	49.4	47.8	48.8

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 16
Ocupados por Oficio
25-55 años. Años 1990, 1996, 2003

Oficio	Personas			Distribución Porcentual		
	1990	1996	2003	1990	1996	2003
Hombres	2,123,447	2,537,653	2,782,723			
FF.AA.	33,585	28,532	21,616	1.6	1.1	0.8
M.poder ejecutivo	38,308	139,357	148,895	1.8	5.5	5.4
Profesionales científ.	217,832	206,488	256,519	10.3	8.1	9.2
Técnicos y prof.nivel medio		174,833	224,496	0.0	6.9	8.1
Emp.oficina	323,878	135,441	164,203	15.3	5.3	5.9
Vendedores comercio	222,266	243,346	239,726	10.5	9.6	8.6
Agricultores y trab.calificado		210,729	228,519	0.0	8.3	8.2
Oficiales, operarios y artesanos	892,181	512,000	605,773	42.0	20.2	21.8
Operadores y montadores	242,676	369,447	419,098	11.4	14.6	15.1
Trab. no calificados	152,721	517,480	473,878	7.2	20.4	17.0
Mujeres	1,025,798	1,344,892	1,711,046			
FF.AA.	881	1,261	1,553	0.1	0.1	0.1
M.poder ejecutivo	8,167	71,333	120,208	0.8	5.3	7.0
Profesionales científ.	220,872	168,629	230,006	21.5	12.5	13.4
Técnicos y prof.nivel medio		128,919	175,393	0.0	9.6	10.3
Emp.oficina	178,457	191,894	247,937	17.4	14.3	14.5
Vendedores comercio	173,625	293,645	327,841	16.9	21.8	19.2
Agricultores y trab.calificado		29,277	32,142	0.0	2.2	1.9
Oficiales, operarios y artesanos	148,898	77,908	92,154	14.5	5.8	5.4
Operadores y montadores	13,538	36,520	37,661	1.3	2.7	2.2
Trab. no calificados	281,360	345,506	446,151	27.4	25.7	26.1

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 17
Ocupados por Categoría Ocupacional
25-55 años. Años 1990, 1996, 2003

Categoría Ocupacional	Personas			Distribución Porcentual		
	1990	1996	2003	1990	1996	2003
Hombres	2,119,695	2,545,191	2,784,993	100.0	100.0	100.0
Patrón o empleador	63,706	106,693	120,351	3.0	4.2	4.3
Trabajador por cuenta propia	506,121	549,685	575,203	23.9	21.6	20.7
Empleado u obrero	1,504,282	1,822,750	2,014,462	71.0	71.6	72.3
Familiar no remunerado	11,204	11,179	12,001	0.5	0.4	0.4
FF.AA. O del orden	34,382	54,884	62,976	1.6	2.2	2.3
Mujeres s/considerar S. Doméstico	857,862	1,132,502	1,425,455	100.0	100.0	100.0
Patrón o empleador	15,803	38,157	52,202	1.8	3.4	3.7
Trabajador por cuenta propia	197,729	228,425	287,000	23.0	20.2	20.1
Empleado u obrero	615,578	837,697	1,048,514	71.8	74.0	73.6
Familiar no remunerado	26,826	24,440	32,612	3.1	2.2	2.3
FF.AA. O del orden	1,926	3,783	5,127	0.2	0.3	0.4
Servicio Doméstico	167,228	216,388	287,940	16.3	16.0	16.8

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 18a
Ocupados por Tipo de Contrato
25-55 años. Años 1990, 1996, 2003

Tipo de Contrato	Personas		Distribución Porcentual	
	1996	2003	1996	2003
Hombres	2,550,720	2,788,210		
Contrato Indefinido	1,286,939	1,282,219	50.5	46.0
Contrato no indefinido	246,159	354,186	9.7	12.7
Sin contrato	319,791	361,196	12.5	13.0
No sabe	30,274	20,078	1.2	0.7
No es asalariado	667,557	770,531	26.2	27.6
Mujeres	1,349,041	1,712,132		
Contrato Indefinido	704,694	838,159	52.2	49.0
Contrato no indefinido	109,785	179,540	8.1	10.5
Sin contrato	226,776	301,724	16.8	17.6
No sabe	16,613	15,768	1.2	0.9
No es asalariado	291,173	376,941	21.6	22.0

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 18b
Distribución de las Mujeres Ocupadas por Oficio y Existencia de Contrato
Mujeres 25-55 años. Año 2003. En Porcentaje

Ocupación	Distribución %	
	Sin contrato	Con contrato
Profesionales científ.	16	84
Técnicos y prof.nivel medio	23	77
Emp.oficina	10	90
Vendedores comercio	46	54
Agricultores y trab.calificado	68	32
Oficiales, operarios y artesanos	67	33
Operadores y montadores	49	51
Trab. no calificados	50	50

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 19
Ingresos Mensuales Ocupación Principal
Hombres y Mujeres. Promedios.

	2003			1996			Variación Salario Horario Real	Variación Salario Mensual Real
	Salario Horario	Salario Mes 45 horas sem.	Salario Mensual Efectivo	Salario Horario	Salario Mes 45 horas sem.	Salario Mensual Efectivo		
Total Trabajadores	1,881	364,046	305,850	1,747	338,036	272,692	7.7	12.2
Hombres	2,033	393,448	348,728	1,862	360,300	304,005	9.2	14.7
Mujeres	1,623	314,104	232,733	1,524	294,957	212,081	6.5	9.7
Mujeres/Hombres	0.80	0.80	0.67	0.82	0.82	0.70		
25-55 años	1,910	369,656	316,300	1,866	361,038	293,882	2.4	7.6
Hombres	2,048	396,376	360,262	1,987	384,414	327,905	3.1	9.9
Mujeres	1,684	325,770	243,862	1,639	317,175	230,027	2.7	6.0
Mujeres/Hombres	0.82	0.82	0.68	0.83	0.83	0.70		

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 20a
Ingresos y Horas Mensuales Trabajadas en Ocupación Principal por Categoría Ocupacional
25-55 años. Promedios. Precios Constantes Año 2003

Categoría Ocupacional	2003			1996		
	Salario Horario	Salario Mes 45 horas sem.	Horas al mes	Salario Horario	Salario Mes 45 horas sem.	Horas al mes
Hombres						
Patrón o empleador	8,599	1,663,939	212	8,053	1,558,245	220
Trabajador por cuenta propia	2,433	470,746	186	2,391	462,719	202
Empleado u obrero	1,583	306,301	193	1,566	302,933	196
Servicio doméstico p. adentro	702	135,761	196	756	146,240	228
Servicio doméstico p. afuera	799	154,547	199	1,453	281,106	157
Familiar no remunerado			189			215
FF.AA. O del orden	1,833	354,763	217	1,309	253,244	230
Mujeres						
Patrón o empleador	6,617	1,280,363	197	7,048	1,363,825	208
Trabajador por cuenta propia	2,336	451,923	156	2,263	437,944	177
Empleado u obrero	1,546	299,065	173	1,536	297,256	177
Servicio doméstico p. adentro	715	138,370	224	596	115,295	247
Servicio doméstico p. afuera	725	140,381	150	594	114,983	170
Familiar no remunerado			182			209
FF.AA. O del orden	2,018	390,396	185	1,319	255,302	187

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2003.

Cuadro AE. 20b
Ingresos y Horas Mensuales Trabajadas en Ocupación Principal por Categoría
Ocupacional. 25-55 años. Promedios e Índices

Categoría Ocupacional	2003				1996			
	Salario Mes 45 horas sem.	Salario Patrón=100	Salario Hombres/Sa lario Mujeres	Horas Hombres/ Horas Mujeres	Salario Mes 45 horas sem.	Salario Patrón=100	Salario Hombres/Sala rio Mujeres	Horas Hombres/ Horas Mujeres
Patrón o empleador	1,280,363	100	1.30	1.07	1,363,825	100	1.14	1.06
Trabajador por cuenta propia	451,923	35	1.04	1.19	437,944	32	1.06	1.14
Empleado u obrero	299,065	23	1.02	1.12	297,256	22	1.02	1.11
Servicio doméstico p. adentro	138,370	11			115,295	8		
Servicio doméstico p. afuera	140,381	11			114,983	8		
Familiar no remunerado								
FF.AA. O del orden	390,396	30			255,302	19		

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 21a
Ingresos y Horas Mensuales Trabajadas en Ocupación Principal por Oficio
25-55 años. Promedios. Precios Constantes Año 2003

Oficio	2003			1996		
	Salario Horario	Salario Mes 45 horas sem.	Horas al mes	Salario Horario	Salario Mes 45 horas sem.	Horas al mes
Hombres						
FF.AA.	2,325	449,791	199	1,347	260,616	230
M.poder ejecutivo	7,052	1,364,489	217	6,513	1,260,237	217
Profesionales científ.	5,310	1,027,434	178	5,256	1,017,026	178
Técnicos y prof.nivel medio	2,792	540,227	185	2,836	548,788	188
Emp.oficina	1,499	290,142	190	1,655	320,152	189
Vendedores comercio	1,199	231,933	204	1,378	266,690	215
Agricultores y trab.calificado	1,248	241,484	185	1,076	208,117	208
Oficiales, operarios y artesanos	1,458	282,186	188	1,628	314,961	195
Operadores y montadores	1,264	244,624	208	1,375	266,008	212
Trab. no calificados	768	148,610	190	718	138,879	192
Mujeres						
FF.AA.	2,241	433,581	190	1,619	313,319	176
M.poder ejecutivo	3,291	636,774	204	4,597	889,547	221
Profesionales científ.	3,633	703,009	157	3,393	656,582	156
Técnicos y prof.nivel medio	2,316	448,052	169	2,035	393,699	169
Emp.oficina	1,267	245,116	177	1,456	281,779	176
Vendedores comercio	1,070	207,029	177	1,104	213,605	195
Agricultores y trab.calificado	1,159	224,175	164	1,042	201,704	190
Oficiales, operarios y artesanos	1,262	244,289	151	1,331	257,499	162
Operadores y montadores	1,436	277,841	173	1,756	339,750	178
Trab. no calificados	781	151,103	162	658	127,292	179

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 21b
Ingresos y Horas Mensuales Trabajadas en Ocupación Principal por Oficio
Mujeres 25-55 años. Promedios e Índices

Ocupación	2003				1996			
	Salario Mes 45 horas sem.	Salario Prof. =100	Salario Hombres/Sa lario Mujeres	Horas Hombres/ Horas Mujeres	Salario Mes 45 horas sem.	Salario Prof. =100	Salario Hombres/S alario Mujeres	Horas Hombres/ Horas Mujeres
FF.AA.	433,581	62	1.04	1.04	313,319	48	0.83	1.31
M.poder ejecutivo	636,774	91	2.14	1.07	889,547	135	1.42	0.98
Profesionales cientif.	703,009	100	1.46	1.13	656,582	100	1.55	1.14
Técnicos y prof.nivel medio	448,052	64	1.21	1.10	393,699	60	1.39	1.11
Emp.oficina	245,116	35	1.18	1.07	281,779	43	1.14	1.07
Vendedores comercio	207,029	29	1.12	1.15	213,605	33	1.25	1.10
Agricultores y trab.calificado	224,175	32	1.08	1.13	201,704	31	1.03	1.10
Oficiales, operarios y artesanos	244,289	35	1.16	1.24	257,499	39	1.22	1.20
Operadores y montadores	277,841	40	0.88	1.20	339,750	52	0.78	1.19
Trab. no calificados	151,103	21	0.98	1.17	127,292	19	1.09	1.07

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 22a
Ingresos y Horas Mensuales Trabajadas en Ocupación Principal por Rama de Actividad
25-55 años. Promedios. Precios Constantes Año 2003

Rama de Actividad	2003			1996		
	Salario Horario	Salario Mes 45 horas sem.	Horas al mes	Salario Horario	Salario Mes 45 horas sem.	Horas al mes
Hombres						
Agric.caza silvicultura	1,122	217,191	189	969	187,591	202
Explotacion minas y canteras	2,709	524,214	195	3,217	622,437	199
Ind.manufactureras	1,753	339,214	194	1,809	350,065	199
Electricidad gas y agua	2,142	414,504	194	3,759	727,276	184
Construccion	1,928	372,973	186	1,640	317,417	193
Comercio	2,060	398,639	203	2,050	396,755	209
Transporte y comunicaciones	1,934	374,296	209	1,914	370,356	213
Estab. financieros seguros	3,966	767,354	186	4,645	898,837	185
Servicios comunales sociales	2,420	468,192	186	2,175	420,850	190
Mujeres						
Agric.caza silvicultura	1,030	199,313	171	819	158,440	183
Explotacion minas y canteras	2,507	485,030	195	2,123	410,725	170
Ind.manufactureras	1,544	298,856	161	1,565	302,796	175
Electricidad gas y agua	1,388	268,668	172	2,884	558,005	163
Construccion	3,199	619,063	172	6,513	1,260,212	167
Comercio	1,453	281,229	187	1,488	287,847	200
Transporte y comunicaciones	2,174	420,630	175	2,378	460,203	183
Estab. financieros seguros	2,996	579,782	167	2,775	536,949	168
Servicios comunales sociales	1,625	314,479	163	1,486	287,565	173

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 22b
Ingresos y Horas Mensuales Trabajadas en Ocupación Principal por Rama de Actividad
Mujeres 25-55 años. Promedios e Índices

Rama de Actividad	2003				1996			
	Salario Mes 45 horas sem.	Salario Sector Agrícola=100	Salario Hombres/S alario Mujeres	Horas Hombres/ Horas Mujeres	Salario Mes 45 horas sem.	Salario Sector Agrícola=100	Salario Hombres/Sa lario Mujeres	Horas Hombres/ Horas Mujeres
Agric.caza silvicultura	199,313	100	1.09	1.11	158,440	100	1.18	1.18
Explotacion minas y canteras	485,030	243	1.08	1.00	410,725	259	1.52	1.52
Ind.manufactureras	298,856	150	1.14	1.20	302,796	191	1.16	1.16
Electricidad gas y agua	268,668	135	1.54	1.12	558,005	352	1.30	1.30
Construccion	619,063	311	0.60	1.08	1,260,212	795	0.25	0.25
Comercio	281,229	141	1.42	1.09	287,847	182	1.38	1.38
Transporte y comunicaciones	420,630	211	0.89	1.19	460,203	290	0.80	0.80
Estab. financieros seguros	579,782	291	1.32	1.11	536,949	339	1.67	1.67
Servicios comunales sociales	314,479	158	1.49	1.14	287,565	181	1.46	1.46

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 23a

Ingresos y horas mensuales trabajadas en ocupación principal por tipo de contrato

(25-55 años. Promedios. Precios constantes 2003)

Tipo de Contrato	2003			1996		
	Salario horario	Salario mes 45 horas sem.	Horas al mes	Salario horario	Salario mes 45 horas sem.	Horas al mes
Hombres						
Contrato indefinido	1,792	346,801	196	1,852	358,324	198
Contrato no indefinido	1,076	208,293	186	982	190,015	195
Sin contrato	953	184,446	184	819	158,533	193
No sabe	1,210	234,203	190	928	179,518	197
No es asalariado	3,380	654,005	193	3,277	634,059	205
Mujeres						
Contrato indefinido	1,479	286,204	178	1,577	305,085	183
Contrato no indefinido	1,047	202,596	152	1,039	201,016	178
Sin contrato	911	176,190	143	792	153,265	165
No sabe	983	190,297	188	910	176,123	188
No es asalariado	2,984	577,353	164	2,716	525,460	184

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 23b
Ingresos y horas mensuales trabajadas en ocupación principal por tipo de contrato
(Mujeres 25-55 años. Promedios e Índices)

Ocupación	2003				1996			
	Salario mes 45 horas sem.	Salario indef. =100	Salario hombres/sa lario mujeres	Horas hombres/ horas mujeres	Salario mes 45 horas sem.	Salario indef. =100	Salario hombres/sa lario mujeres	Horas hombres/ horas mujeres
Contrato indefinido	286,204	100	1.21	1.10	305,085	100	1.17	1.09
Contrato no indefinido	202,596	71	1.03	1.22	201,016	66	0.95	1.09
Sin contrato	176,190	62	1.05	1.28	153,265	50	1.03	1.17
No sabe	190,297	66	1.23	1.01	176,123	58	1.02	1.05
No es asalariado	577,353	202	1.13	1.18	525,460	172	1.21	1.12

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 24
Empresas con obligación de disponer de sala cuna,
según tamaño de empresa
(Porcentaje del total, 1998, 1999 y 2002)

	1998	1999	2002
Pequeña empresa	8,5	13,2	8,3
Mediana empresa	40,8	39,5	40,0
Gran empresa	67,5	81,5	74,3
Total	21,1	27,0	25,8

Fuente: Encuesta Laboral 2002. Dirección del Trabajo.

Cuadro AE. 25a

Ingresos y horas mensuales trabajadas en ocupación principal por rama de actividad
(Asalariados 25-55 años. Promedios. Precios constantes 2003)

Rama de actividad	2003		
	Salario horario	Salario mes 45 horas sem.	Horas al mes
Hombres			
Agric.caza silvicultura	844	163,245	192
Explotacion minas y canteras	2,724	527,136	194
Ind.manufactureras	1,420	274,760	195
Electricidad gas y agua	2,031	392,950	194
Construccion	1,287	249,127	193
Comercio	1,571	303,924	200
Transporte y comunicaciones	1,339	259,021	209
Estab. financieros seguros	2,267	438,576	187
Servicios comunales sociales	2,227	430,970	181
Mujeres			
Agric.caza silvicultura	751	145,407	172
Explotacion minas y canteras	2,533	490,140	196
Ind.manufactureras	1,238	239,507	175
Electricidad gas y agua	1,163	225,021	174
Construccion	2,053	397,190	178
Comercio	1,034	200,120	185
Transporte y comunicaciones	1,693	327,583	180
Estab. financieros seguros	2,109	408,036	171
Servicios comunales sociales	1,820	352,137	167

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 25b
Ingresos y Horas Mensuales Trabajadas en Ocupación Principal por Rama de Actividad
(Asalariados mujeres 25-55 años. Promedios e índices)

Rama de actividad	2003			
	Salario mes 45 horas sem.	Salario sector agrícola=100	Salario hombres/salario mujeres	Horas hombres/ horas mujeres
Agric.caza silvicultura	145,407	100	1.12	1.11
Explotacion minas y canteras	490,140	337	1.08	0.99
Ind.manufactureras	239,507	165	1.15	1.11
Electricidad gas y agua	225,021	155	1.75	1.11
Construccion	397,190	273	0.63	1.08
Comercio	200,120	138	1.52	1.08
Transporte y comunicaciones	327,583	225	0.79	1.16
Estab. financieros seguros	408,036	281	1.07	1.09
Servicios comunales sociales	352,137	242	1.22	1.09

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 26a
Ingresos y horas mensuales trabajadas en ocupación principal por oficio
(Asalariados 25-55 años. Promedios. Precios constantes 2003)

Oficio	2003		
	Salario horario	Salario mes 45 horas sem.	Horas al mes
Hombres			
M.poder ejecutivo	9,657	1,868,600	191
Profesionales cientif.	4,233	819,161	177
Tecnicos y prof.nivel medio	2,464	476,849	186
Emp.oficina	1,430	276,692	190
Vendedores comercio	1,055	204,206	200
Agricultores y trab.calificado	813	157,248	192
Oficiales, operarios y artesanos	1,067	206,397	195
Operadores y montadores	1,037	200,599	206
Trab. no calificados	683	132,231	191
Mujeres			
M.poder ejecutivo	6,076	1,175,770	178
Profesionales cientif.	2,985	577,640	159
Tecnicos y prof.nivel medio	1,859	359,711	172
Emp.oficina	1,249	241,714	177
Vendedores comercio	844	163,399	183
Agricultores y trab.calificado	821	158,838	166
Oficiales, operarios y artesanos	737	142,610	177
Operadores y montadores	745	144,122	180
Trab. no calificados	686	132,727	168

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 26b
Ingresos y horas mensuales trabajadas en ocupación principal por oficio
(Asalariados mujeres 25-55 años. Promedios e índices)

Ocupación	2003			
	Salario mes 45 horas sem.	Salario prof. científ.=100	Salario hombres/salario mujeres	Horas hombres/ horas mujeres
M.poder ejecutivo	1,175,770	204	1.59	1.08
Profesionales científ.	577,640	100	1.42	1.11
Técnicos y prof.nivel medio	359,711	62	1.33	1.08
Emp.oficina	241,714	42	1.14	1.07
Vendedores comercio	163,399	28	1.25	1.10
Agricultores y trab.calificado	158,838	27	0.99	1.15
Oficiales, operarios y artesanos	142,610	25	1.45	1.10
Operadores y montadores	144,122	25	1.39	1.15
Trab. no calificados	132,727	23	1.00	1.14

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta CASEN.

Cuadro AE. 27
Tasas de actividad por sexo en América Latina
(1990-2003)

Argentina		1990	1994	1997	1999	2000	2002
Gran Buenos Aires	Hombres	76	76	76	76	76	75
	Mujeres	38	41	45	47	46	48
Urbano	Hombres				74	74	72
	Mujeres				44	45	46
Bolivia		1989	1994	1997	1999	2000	2002
	Hombres	73	75	75	75	77	77
	Mujeres	47	51	51	54	54	57
Brasil		1990	1993	1996	1999	2001	
	Hombres	82	83	80	80	79	
	Mujeres	45	50	50	53	53	
Chile		1990	1994	1996	1998	2000	2003
	Hombres	72	75	74	74	73	73
	Mujeres	35	38	39	41	42	42
Colombia a/		1991	1994	1997	1999	2002	
	Hombres	81	79	78	79	79	
	Mujeres	48	48	50	55	57	
Costa Rica		1990	1994	1997	1999	2000	2002
	Hombres	78	76	77	79	77	77
	Mujeres	39	40	42	45	43	46
Ecuador		1990	1994	1997	1999	2000	2002
	Hombres	80	81	81	82	80	81
	Mujeres	43	47	49	54	51	53
El Salvador		1990	1995	1997	1999	2000	2001
	Hombres	80	78	75	75	75	75
	Mujeres	51	49	48	52	51	51
Guatemala		1989			1998		2002
	Hombres	84,4			82		85
	Mujeres	42,9			54		58
Honduras		1990	1994	1997	1999		2002
	Hombres	81	80	83	82		79
	Mujeres	43	43	51	54		47
México		1989	1994	1996	1998	2000	2002
	Hombres	77	81	80	81	82	79
	Mujeres	32,9	38	41	43	42	45
Nicaragua		1993			1998		2001
	Mujeres	71			81		83
	Mujeres	44			51		52
Panamá		1991	1994	1997	1999		2002
	Hombres	74,2	79	78	78		79
	Mujeres	43,4	47	50	48		54
Paraguay		1990	1994	1996	1999		2001
Asunción	Hombres	84	82	86	nd		81
	Mujeres	50	58	59	nd		57
Urbano	Hombres		86	86	83		81
	Mujeres		53	58	55		57
Perú				1997	1999		2001
	Hombres			83	73		74
	Mujeres			62	55		54
República Dominicana		1992	1995			2000	2002
	Hombres	86	78			78	78
	Mujeres	53	44			51	53
Uruguay		1990	1994	1997	1999	2000	2002
	Hombres	75	75	73	73	74	72
	Mujeres	44	47	47	50	50	50
Venezuela b/		1990	1994	1997	1999	2000	2002
	Hombres	78	79	83	84	82	84
	Mujeres	38	38	46	48	47	55

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países

Cuadro AE.28
Países OECD. Tasas de actividad por sexo
(1970-2003)

País	Año 2003		Año 2000		Año 1995		Año 1990		Año 1985		Año 1980		Año 1970		2003/1985	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Australia	71	55	72	55	74	54	75	52	76	46	78	45	85	40	0,94	1,20
Austria	68	51	68	48	70	48	69	43	71	40	69	38	71	38	0,97	1,26
Bélgica					61	44	62	41	64	39	67	37	72	32		
Canadá	72	60	71	58	71	56	74	57	76	54	77	49	77	38	0,96	1,13
República Checa	69	51	70	52	71	52	68	56								
Dinamarca	71	60	71	60	72	58	75	62	74	59			79	48	0,96	1,01
Finlandia	66	57	67	57	67	55	72	59	73	60	73	57	75	53	0,91	0,95
Francia			63	49	62	47	65	46	67	45	70	43	75	39	0,94	1,09
Alemania	64	49	66	48	69	47	72	44	71	41	72	41	79	39	0,90	1,20
Grecia					62	37	63	35	66	34	67	27				
Hungría			57	41	58	40										
Islandia			79	69	79	69										
Irlanda	70	49	71	47	68	40	69	36	73	34	75	30	82	28	0,96	1,47
Italia	62	37	62	36	63	34	68	37	68	34	71	33	76	29	0,91	1,09
Japón	74	48	77	49	77	50	77	50	78	49	80	48	81	49	0,95	1,00
Corea	71	49	71	49	72	48	70	47	68	42	72	43	70	39	1,05	1,17
Luxemburgo	99	66	98	55	85	46	82	41	74	35	77	32	80	28	1,34	1,89
México	81	38	83	39	84	38	77	22			86	32	81	20		
Holanda			72	53	70	48	70	43	67	34	70	29			1,08	1,56
Nueva Zelanda	73	57	72	56	73	55	73	53	74	40	77	38	82	32	0,98	1,43
Noruega	70	60	71	60	69	56	70	55	72	53	74	49	76	32	0,97	1,14
Polonia	61	47	63	49	66	51										
Portugal	70	54	70	53	67	49	76	51	73	46	76	45			0,96	1,18
República Eslovaca			68	52	69	51										
España	64	42	65	40	64	37	68	34	71	28	74	27	85	25	0,91	1,49
Suecia	65	58	65	57	65	57	69	61	70	60	72	58	75	48	0,92	0,96
Suiza			82	60	83	58	86	52	82	45	82	43	91	43	0,99	1,32
Turquía	70	26	73	26	77	31	79	34								
Reino Unido			69	53	70	51	73	52	73	48	77	45	81	40	0,94	1,10
Estados Unidos			74	59	73	57	75	56	74	53	75	50	77	41	1,00	1,13

Fuente: elaboración propia en base a base estadística OECD (<http://www.sourceoecd.org>).

Cuadro AE.29
Tasas de Actividad por Sexo y Tramos de Edad en América Latina
(1990-2003)

País	Año	Hombres					Mujeres				
		Total	15 a 24	25 a 34	35 a 49	50 +	Total	15 a 24	25 a 34	35 a 49	50 +
Argentina (Gran Buenos Aires)	1990	76	62	97	97	55	38	41	52,5	52	19
	1994	76	65	98	97	54	41	43	59	56	21
	1997	76	61	97	97	59	45	44	61	60	27
	1999	76	58	96	97	62	47	42	66	63	29
	2000	76	57	96	97	62	46	43	63	62	29
	2002	75	52	96	98	63	48	40	66	70	28
	1999	74	53	94	97	59	44	36	62	61	27
	2000	74	52	94	96	60	45	36	62	62	28
	2002	72	48	93	96	60	46	35	64	67	27
Bolivia	1989	73	47	90	97	64	47	35	57	61	34
	1994	75	50	92	98	65	51	37	62	68	37
	1997	75	48	92	98	73	51	35	61	68	42
	1999	75	49	93	98	72	54	40	64	71	46
	2000	77	51	92	98	74	54	36	68	74	42
Brasil	2002	77	51	93	98	75	57	39	71	75	49
	1990	82	78	96	95	59	45	48	56	53	21
	1993	83	77	96	95	60	50	51	60	60	27
	1996	80	72	94	94	59	50	50	63	61	26
	1999	80	72	95	93	59	53	51	67	64	28
Chile	2001	79	70	94	93	59	53	52	67	65	29
	1990	72	47	94	95	56	35	29	47	46	20
	1994	75	49	94	96	62	38	32	50	50	23
	1996	74	44	94	96	62	39	29	53	51	23
	1998	74	44	93	97	64	41	30	57	54	26
Colombia a/	2000	73	39	92	96	64	42	28	57	56	26
	2003	73	42	92	96	64	42	30	58	56	27
	1991	81	62	97	97	69	48	44	63	56	22
	1994	79	58	96	97	65	48	43	65	59	21
	1997	78	55	96	97	65	50	42	68	63	24
Costa Rica	1999	79	59	96	96	64	55	48	73	69	27
	2002	79	61	96	96	65	57	51	76	72	32
	1990	78	62	96	95	61	39	39	53	49	14
	1994	76	59	94	96	57	40	35	54	52	17
	1997	77	60	96	96	58	42	33	61	54	21
Ecuador	1999	79	61	95	96	65	45	40	58	58	23
	2000	77	59	96	96	60	43	38	59	54	49
	2002	77	57	97	97	61	46	37	63	60	25
	1990	80	56	95	98	78	43	33	54	56	31
	1994	81	59	96	98	76	47	39	58	58	34
El Salvador	1997	81	58	97	98	75	49	38	61	62	35
	1999	82	64	97	98	76	54	45	65	67	36
	2000	80	59	95	97	74	51	41	63	63	36
	2002	81	60	96	98	74	53	40	65	67	41
	1990	80	64	95	96	72	51	41	66	66	36
Guatemala	1995	78	61	95	96	68	49	36	65	69	34
	1997	75	54	95	97	66	48	33	65	68	34
	1999	75	58	93	94	63	52	38	68	69	37
	2000	75	56	93	96	66	51	35	68	70	37
	2001	75	57	93	95	64	51	35	68	70	36
Honduras	1989	84	69	97	97	78	43	42	50	49	29
	1998	82	66	95	97	77	54	47	60	68	44
	2002	85	75	95	97	78	58	54	65	72	41
	1990	81	66	95	97	73	43	35	54	57	30
	1994	80	64	93	96	74	43	35	54	51	31
	1997	83	70	96	98	74	51	43	63	63	35
	1999	82	67	97	96	78	54	45	64	69	37
	2002	79	63	94	96	74	47	38	58	62	36

Cuadro AE. 29 (continuación)
Tasas de actividad por sexo y tramos de edad en América Latina
(1990-2003)

País	Año	Hombres					Mujeres				
		Total	15 a 24	25 a 34	35 a 49	50 +	Total	15 a 24	25 a 34	35 a 49	50 +
México	1989	77	58	96	97	68	32,9	31	45	39	18
	1994	81	63	97	97	69	38	34	49	46	21
	1996	80	60	97	97	68	41	36	50	50	24
	1998	81	61	96	98	71	43	39	51	51	28
	2000	82	62	97	97	71	42	36	52	53	26
	2002	79	59	95	96	70	45	36	55	57	29
Nicaragua	1993	71	50	86	89	66	44	26	57	62	32
	1998	81	66	95	95	74	51	36	66	67	38
	2001	83	72	96	95	73	52	40	62	68	39
Panamá	1991	74	58	95	96	52	43	37	59	59	18
	1994	79	62	97	97	56	47	39	61	61	20
	1997	78	60	96	97	59	50	40	66	69	26
	1999	78	62	97	97	60	48	41	61	65	25
	2002	79	58	98	98	65	54	39	71	69	34
Paraguay (Asunción) (Urbano)	1990	84	69	97	99	75	50	51	63	58	27
	1994	82	69	99	98	66	58	58	74	76	31
	1996	86	76	97	97	75	59	54	69	71	40
	1999	n.d.	68	97	95	73	n.d.	46	65	66	39
	2001	81	67	95	96	69	57	52	76	68	38
	1994	86	75	98	98	71	53	53	62	62	32
	1996	86	78	98	97	73	58	54	65	69	40
	1999	83	64	97	95	76	55	47	66	67	42
	2001	81	68	95	96	70	57	51	72	67	40
Perú	1997	83	66	96	98	77	62	54	74	76	45
	1999	73	53	87	91	68	55	49	66	66	39
	2001	74	56	88	92	66	54	46	67	69	38
República Dominicana	1992	86	77	96	98	76	53	57	66	57	25
	1995	78	62	95	98	68	44	40	64	57	20
	2000	78	61	93	95	68	51	41	66	70	26
	2002	78	62	95	97	65	53	45	73	71	25
Uruguay	1990	75	68	98	97	54	44	47	69	64	21
	1994	75	72	97	97	52	47	52	74	70	23
	1997	73	71	96	97	49	47	51	74	71	23
	1999	73	67	96	97	50	50	50	75	74	26
	2000	74	68	96	98	50	50	52	75	75	26
	2002	72	63	96	96	51	50	47	76	76	28
Venezuela b/	1990	78	55	93	96	71	38	25	51	52	21
	1994	79	58	94	97	68	38	26	52	53	20
	1997	83	66	96	97	73	46	34	59	61	28
	1999	84	67	97	97	75	48	36	61	64	30
	2000	82	64	96	97	72	47	34	60	63	32
	2002	84	67	97	97	74	55	42	69	71	37

Notas: nd, no disponible.

a/ A partir de 1993 se amplió la cobertura geográfica de la encuesta hasta abarcar prácticamente la totalidad de la población urbana del país. Hasta 1992, la encuesta cubría alrededor de la mitad de dicha población, sólo con la excepción de 1991 año en el que se realizó una encuesta de carácter nacional.

b/ A partir de 1997 el diseño muestral de la encuesta no permite el desglose urbano-rural. Por lo tanto, las cifras corresponden al total nacional.

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Cuadro AE. 30
Países industrializados. Tasas de actividad por sexo y tramos de edad
(1980-2003)

País	Edad	Hombres				Mujeres			
		1980	1990	2000	2003	1980	1990	2000	2003
Australia	15 a 24	76,4	73,0	69,2	69,0	65,1	67,7	67,8	66,3
	25 a 34	95,5	94,2	91,9	90,5	52,8	65,1	69,7	70,6
	35 a 44	95,9	94,3	91,6	90,0	58,7	72,1	71,4	72,3
	45 a 54	91,4	89,6	87,0	87,2	47,6	61,0	71,0	73,2
	55 a 59	83,3	76,0	73,0	73,2	29,1	33,8	47,6	50,7
	60 a 64	50,2	50,5	46,8	50,1	13,5	16,3	22,3	27,7
Canadá	15 a 24	72,8	72,2	65,9	68,0	63,7	67,3	62,9	66,0
	25 a 34	95,0	93,5	91,7	92,2	62,8	77,0	79,7	81,0
	35 a 44	95,6	94,2	92,4	92,8	61,2	78,2	80,2	82,2
	45 a 54	92,1	90,8	88,9	89,8	52,9	68,3	75,5	79,3
	55 a 59	83,0	76,4	72,9	75,8	38,9	45,4	53,4	59,7
	60 a 64	64,1	51,2	46,1	52,6	25,0	24,3	27,2	31,9
Unión Europea 19	15 a 24	58,0	57,4	50,6	49,1	48,5	50,2	43,0	41,6
	25 a 34	89,3	93,3	92,3	91,4	53,5	68,6	74,3	74,6
	35 a 44	96,6	95,8	94,7	94,4	50,0	65,9	75,6	77,0
	45 a 54	88,6	91,3	89,1	89,4	42,0	55,5	68,2	71,2
	55 a 59	81,3	73,1	68,5	69,9	38,0	36,9	43,2	47,0
	60 a 64	48,5	38,3	32,7	35,4	16,7	15,8	15,6	17,4
Francia	15 a 24	52,0	39,6	32,6	41,6	42,9	33,1	26,0	33,6
	25 a 34	96,8	95,4	93,7	93,9	68,7	76,1	78,6	78,9
	35 a 44	97,9	97,0	95,9	95,5	64,0	74,3	79,9	82,5
	45 a 54	94,7	93,1	92,9	92,1	57,2	65,9	76,6	77,9
	55 a 59	81,0	67,7	65,8	64,8	47,8	45,3	52,0	52,0
	60 a 64	47,9	22,8	15,5	15,2	27,6	17,0	13,5	12,6
Países G 7	15 a 24	61,9	59,9	58,1	56,0	54,0	54,4	52,9	51,3
	25 a 34	95,6	94,2	93,3	92,1	59,5	69,3	72,8	72,6
	35 a 44	96,7	95,6	94,4	94,0	60,0	71,6	74,8	75,1
	45 a 54	92,4	92,5	91,1	90,8	54,9	65,7	72,9	74,4
	55 a 59	83,8	80,0	77,6	78,2	47,1	48,1	55,4	58,7
	60 a 64	59,3	51,5	48,6	50,5	28,9	27,5	28,7	31,7
Alemania	15 a 24	61,8	61,2	54,7	49,9	56,4	56,8	48,2	44,9
	25 a 34	91,5	87,2	91,9	88,5	61,1	65,4	75,5	74,5
	35 a 44	97,9	93,4	95,7	95,7	57,1	65,9	79,1	81,2
	45 a 54	94,3	90,7	92,3	93,7	51,3	58,7	75,9	80,1
	55 a 59	81,9	75,8	76,1	76,5	39,9	39,1	55,7	58,6
	60 a 64	44,3	33,6	30,2	32,7	12,5	10,4	13,3	16,0
Italia	15 a 24	49,4	46,1	44,6	40,5	41,2	40,8	34,3	29,9
	25 a 34	96,8	93,3	87,5	88,0	49,2	64,1	63,0	65,0
	35 a 44	97,1	97,3	95,9	95,8	38,7	55,8	61,7	63,6
	45 a 54	83,1	91,5	88,4	90,5	26,7	39,8	47,7	53,2
	55 a 59		68,7	53,9	57,3		20,8	24,3	28,9
	60 a 64	39,6	36,0	31,4	31,7	11,0	10,1	8,0	10,3
Japón	15 a 24	42,9	43,4	47,4	45,2	43,9	44,8	46,6	44,4
	25 a 34	97,0	98,0	96,7	95,6	48,7	56,6	63,9	66,5
	35 a 44	97,6	97,7	97,7	97,3	60,9	66,4	65,3	66,4
	45 a 54	96,3	96,8	97,0	96,5	62,0	68,8	69,9	70,1
	55 a 59	91,2	92,1	94,2	93,5	50,5	53,9	58,7	58,7
	60 a 64	77,8	72,9	72,6	71,2	38,8	39,5	39,5	39,2

Cuadro AE. 30 (continuación)
Países industrializados. Tasas de actividad por sexo y tramos de edad
(1980-2003)

País	Edad	Hombres				Mujeres			
		1980	1990	2000	2003	1980	1990	2000	2003
Corea	15 a 24	46,4	28,4	28,2	28,0	43,9	40,7	36,8	39,4
	25 a 34	96,3	94,5	89,7	89,1	36,0	46,0	52,2	54,8
	35 a 44	96,7	96,4	95,0	95,0	54,9	59,2	61,3	61,2
	45 a 54	92,8	92,4	91,1	91,5	55,9	62,0	60,4	58,9
	55 a 59	80,0	83,6	77,7	80,2	46,2	54,4	51,1	49,0
	60 a 64		67,2	63,4	63,7		43,5	45,9	42,7
Países OECD	15 a 24	61,7	59,4	57,1	54,4	53,3	52,2	46,6	44,8
	25 a 34	93,4	94,4	93,3	92,3	56,3	65,8	66,8	66,7
	35 a 44	96,4	95,7	94,5	94,1	58,0	68,2	69,9	70,2
	45 a 54	91,3	91,8	89,9	89,5	52,7	61,9	67,5	68,6
	55 a 59	83,3	78,4	75,7	76,3	44,6	45,2	49,6	52,7
	60 a 64	59,3	50,8	47,9	50,3	27,5	26,5	26,7	29,4
España	15 a 24	70,5	61,8	53,6	53,1	47,8	47,7	43,3	41,9
	25 a 34	96,0	94,7	92,6	92,0	35,2	59,8	73,4	75,9
	35 a 44	96,9	96,2	95,3	94,7	28,5	44,6	64,0	66,8
	45 a 54	92,9	91,8	90,8	90,0	27,0	31,6	47,3	53,0
	55 a 59	84,9	76,7	75,7	75,0	24,3	22,9	28,2	32,1
	60 a 64	63,9	46,9	43,3	48,3	17,3	15,7	16,6	18,4
Suecia	15 a 24	72,3	69,3	53,3	51,9	71,1	68,9	51,2	52,7
	25 a 34	94,9	93,3	88,6	88,8	81,4	88,4	81,9	82,2
	35 a 44	96,7	96,2	92,1	91,4	84,7	93,2	87,9	87,3
	45 a 54	94,7	94,5	91,1	89,9	83,1	90,6	87,0	86,9
	55 a 59		87,4	84,6	83,8		78,8	79,6	79,6
	60 a 64		63,3	56,8	64,6		53,4	48,5	56,4
Reino Unido	15 a 24		83,5	73,7	71,1		72,4	65,6	63,9
	25 a 34		96,1	93,8	92,5		70,2	75,3	74,5
	35 a 44		95,7	93,3	92,6		76,3	77,2	77,6
	45 a 54		92,0	88,1	88,8		72,6	75,9	77,5
	55 a 59		81,4	74,8	77,8		54,8	57,6	62,6
	60 a 64		54,4	50,3	54,8		22,7	25,9	27,7
Estados Unidos	15 a 24	74,4	71,8	68,6	63,9	61,9	62,9	63,0	59,2
	25 a 34	95,2	94,1	93,4	91,8	65,5	73,5	76,1	74,1
	35 a 44	95,5	94,4	92,7	92,1	65,5	76,4	77,2	76,0
	45 a 54	91,2	90,7	88,6	87,7	59,9	71,2	76,8	76,8
	55 a 59	81,7	79,9	77,0	77,6	48,5	55,3	61,4	65,5
	60 a 64	60,8	55,5	55,0	57,2	33,2	35,5	40,2	45,3
Alemania Occidental	15 a 24	61,8	61,2			56,4	56,8		
	25 a 34	91,5	87,2			61,1	65,4		
	35 a 44	97,9	93,4			57,1	65,9		
	45 a 54	94,3	90,7			51,3	58,7		
	55 a 59	81,9	75,8			39,9	39,1		
	60 a 64	44,3	33,6			12,5	10,4		

Fuente: elaboración propia en base a estadística OECD (<http://www.sourceoecd.org>)

Cuadro AE. 31
Tasas de participación laboral por sexo y nivel educativo en América Latina.
(1990-2003)

País	Año	SE			PI			PC			SI			SC			T/U		
		T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
Argentina	1992	41	57	33	56	78	34	63	89	40	53	69	35	71	94	54	76	85	68
	1993	47	70	32	59	82	38	63	87	40	54	69	37	71	93	55	76	84	69
	1994	40	61	26	56	80	37	65	89	40	52	68	35	73	92	59	76	85	69
	1995	47	70	30	58	79	39	66	89	43	54	67	38	72	92	57	76	85	68
	1996	41	61	25	59	80	40	66	88	44	53	67	37	74	94	58	74	83	66
	1997	42	62	27	59	81	41	67	89	44	52	65	37	75	94	60	78	85	71
	1998	41	59	31	61	82	42	67	90	44	52	67	36	76	94	60	76	84	71
	1999	46	49	44	62	82	44	66	89	44	50	63	35	78	94	64	77	84	72
	2000	39	48	33	60	77	44	68	90	47	51	64	36	77	93	63	76	85	69
	2001	47	59	37	61	81	43	66	89	44	47	60	33	75	92	60	76	83	70
Bolivia	1990	70	nr	64	68	90	56	72	91	58	55	70	39	68	87	47	65	74	54
	1993	58	73	56	66	88	55	73	93	58	53	68	38	64	79	47	67	73	60
	1995	61	82	57	73	93	64	74	92	62	57	70	44	66	80	51	67	75	57
	1996	58	82	55	73	91	63	74	88	65	58	69	46	66	79	52	67	76	56
	1997	57	86	51	69	90	55	71	90	56	52	66	37	63	77	45	66	73	59
	1999	62	nr	60	72	91	60	70	91	54	50	63	36	62	73	50	66	73	58
Brasil	1992	59	83	39	65	86	45	66	87	46	67	85	50	79	92	68	85	91	79
	1993	58	82	38	64	86	44	66	87	47	67	85	50	78	91	68	85	92	79
	1995	58	81	38	65	85	46	67	87	49	67	83	51	79	91	69	85	91	80
	1996	56	78	37	63	83	44	64	84	46	65	81	51	78	90	68	85	90	80
	1997	56	81	35	65	84	47	66	84	47	66	82	50	79	90	70	85	91	80
	1998	57	79	37	63	83	45	65	84	47	66	81	52	79	90	70	85	90	79
	1999	57	78	39	65	83	46	65	84	48	66	81	52	79	90	71	84	90	80
Chile	1990	38	67	20	54	83	33	54	83	32	46	67	27	67	89	48	68	76	61
	1992	44	74	23	56	84	33	56	85	32	51	72	31	73	94	54	69	77	60
	1994	41	65	25	56	85	33	58	86	36	51	73	31	67	87	49	68	75	60
	1996	39	58	26	54	84	30	57	84	34	50	69	32	73	93	54	68	75	61
	1998	46	67	30	57	85	36	57	83	36	50	68	32	73	93	56	70	77	63
	2000	nr	nr	nr	56	80	35	54	74	38	48	64	32	70	87	54	73	81	66
	2003	nr	nr	nr	59	85	35	63	86	40	47	63	32	70	86	56	70	76	63
Colombia	1990	50	72	36	65	91	46	69	92	51	61	76	48	77	90	66	81	86	76
	1991	54	78	39	64	90	45	65	90	45	57	75	42	75	90	62	77	84	70
	1995	51	63	44	64	89	46	67	92	47	56	72	42	75	90	63	77	83	72
	1996	53	75	37	63	87	45	66	90	47	54	70	40	76	90	65	79	84	73
	1997	50	77	33	63	88	45	67	90	48	54	68	42	76	89	65	79	84	74
	1998	55	76	39	66	89	49	68	88	51	57	70	45	76	89	66	79	83	75
	1999	56	78	41	67	89	50	71	90	56	58	69	48	77	89	68	80	85	76
Costa Rica	1991	43	65	29	55	85	32	61	88	37	51	70	32	68	86	54	71	81	61
	1993	39	59	27	51	83	28	61	90	34	52	71	33	65	86	49	71	81	60
	1995	41	58	27	56	89	30	65	91	41	52	72	33	68	86	51	73	84	63
	1997	35	53	22	57	85	32	64	90	41	53	71	35	67	86	50	75	82	67
	1998	45	67	29	59	86	37	65	90	43	55	72	39	68	86	51	77	86	68
	2000	44	62	28	58	86	33	64	88	42	54	71	36	68	86	54	77	85	68

Cuadro AE. 31 (continuación)
Tasas de participación laboral por sexo y nivel educativo en América Latina.
(1990-2003)

País	Año	SE			PI			PC			SI			SC			T/U		
		T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
R. Dominicana	1996	48	78	25	58	82	31	60	82	34	48	65	28	69	86	47	78	86	68
	1998	60	86	41	67	85	48	66	84	49	55	70	44	75	89	64	83	91	76
Ecuador	1995	67	80	59	72	89	58	73	92	55	60	77	44	71	88	59	80	90	71
	1998	60	80	50	71	87	59	76	95	56	63	79	47	72	91	58	80	88	72
El Salvador	1995	58	82	47	68	88	54	71	87	56	54	67	41	76	89	66	75	80	70
	1997	59	78	49	65	86	51	70	84	56	51	64	38	76	88	66	72	78	67
	1998	62	80	52	67	85	54	69	86	54	58	69	46	81	92	72	68	75	62
	1999	61	81	51	68	86	56	68	83	56	65	80	52	79	90	69	68	73	63
Guatemala	1998	67	87	56	71	90	57	73	91	55	57	69	44	81	90	73	80	85	74
Honduras	1992	56	83	40	63	87	43	65	87	46	42	57	29	73	87	63	69	77	55
	1996	58	81	41	69	91	51	72	90	55	50	66	37	71	88	60	72	80	62
	1997	63	86	45	70	91	54	71	91	54	50	68	36	73	87	65	73	80	65
	1998	61	85	45	71	92	53	72	90	54	52	68	38	76	90	68	70	79	60
	1999	67	90	52	71	92	53	74	90	58	52	67	40	79	95	70	73	80	65
México	1990	42	78	22	52	86	27	57	88	32	50	68	29	62	81	52	70	81	53
	1991	45	80	28	52	86	28	57	89	31	52	72	30	63	81	54	71	81	55
	1992	44	75	27	52	85	28	56	87	31	53	73	31	62	81	52	71	82	55
	1993	45	74	30	53	84	30	57	88	32	54	73	32	63	82	52	72	83	56
	1994	44	76	28	53	82	31	56	86	34	54	73	31	61	81	49	70	81	54
	1995	45	70	32	53	80	32	55	84	34	53	71	31	61	81	50	71	81	57
	1996	45	71	31	53	82	32	57	87	35	54	72	33	61	81	49	71	82	56
	1997	47	75	31	55	85	34	58	88	36	55	74	33	62	84	51	71	82	57
	1998	46	76	31	56	85	35	60	89	37	57	75	35	62	84	50	71	82	57
	1999	46	75	30	55	85	33	58	87	35	55	73	33	60	82	48	69	80	56
	2000	46	74	31	55	85	34	59	88	37	56	74	35	63	83	50	70	81	57
	2001	48	74	34	56	84	34	57	87	35	54	73	34	61	81	49	69	80	57
Nicaragua	1993	54	74	41	58	76	43	62	75	45	51	64	39	64	75	55	71	79	63
	1998	58	78	44	61	80	47	61	77	46	49	65	35	63	72	57	72	78	64
	2001	59	85	40	68	87	50	66	84	48	58	66	51	68	76	63	71	77	64
Panamá	1991	44	59	29	51	72	35	56	76	38	45	58	32	62	75	50	71	77	65
	1995	48	73	28	54	77	31	61	81	42	48	65	32	68	83	54	76	85	68
	1997	40	62	25	58	81	37	61	82	43	49	65	33	70	86	54	75	83	69
	1998	37	60	21	59	82	39	63	83	45	51	67	35	71	88	56	77	84	72
	1999	40	63	25	56	77	37	64	84	44	50	65	35	70	86	54	77	85	70
	2000	31	54	16	51	77	30	59	80	39	48	65	32	66	81	51	75	84	69
Paraguay	1995	57	67	52	74	93	60	76	95	62	69	84	52	82	94	71	89	95	83
	1998	49	74	38	68	91	50	74	90	60	67	81	52	79	91	66	87	93	81
	1999	48	60	42	65	84	50	70	91	53	62	76	46	78	88	67	85	91	79
Perú	1991	nd	nd	nd	60	81	48	60	81	46	43	55	32	63	78	49	69	78	57
	1994	61	nr	53	62	83	49	64	87	46	45	59	32	62	81	44	69	80	59
	1997	51	58	49	68	86	55	65	83	52	56	69	43	70	88	54	74	84	64
	2000	54	65	51	71	88	60	63	84	48	55	66	44	67	83	52	73	81	65
Uruguay	1992	43	61	26	59	81	39	68	90	49	67	81	54	81	92	69	81	88	77
	1995	34	45	23	60	81	40	69	90	50	70	84	58	79	91	67	82	90	78
	1997	31	40	22	58	78	39	68	87	50	69	82	58	78	88	67	81	89	76
	1998	29	38	19	62	81	43	69	88	52	71	82	59	79	89	69	83	89	79
	2000	23	31	Nr	62	81	43	70	88	53	72	83	61	79	88	69	82	87	79

Notas: nd, no disponible.

Fuente: IADB. Good Jobs Wanted: Labor Markets in Latin America. Washington D.C.:
Inter American Development Bank, 2003, Anexo Estadístico, Tabla 3 y Encuesta CASEN 2003

Cuadro AE. 32
Tasas de participación femenina por relación de parentesco y número de hijos.
(2000-2002)

País	Número de menores	Año	Zona urbana					Zona rural				
			Jefa	Cónyuge	Hija	Otra	Total	Jefa	Cónyuge	Hija	Otra	Total
Argentina	Sin menores	2002	45,2	44,5	47,1	29,4	43,9					
	Uno	2002	72,8	52,8	46,6	39,1	52,9					
	2 y más	2002	66,4	39,4	44,4	46,4	44,6					
	Total	2002	49,9	45,7	46,8	33,5	45,6					
Bolivia	Sin menores	2002	67,2	63,9	40,6	48,3	56,1	76,3	75,8	70,3	57,9	73,2
	Uno	2002	79,5	66,6	43,1	50,3	59,9	86,1	70,2	71,2	53,2	70,6
	2 y más	2002	64,2	56,5	47,7	68,1	56,3	86,2	64,7	65,3	60,1	65,5
	Total	2002	69,5	62,8	42,5	52,9	57,2	79,4	70,5	69,1	57,5	70,2
Brasil	Sin menores	2002	52,4	51,8	58,5	44,1	53,0	55,4	68,1	50,6	37,1	60,3
	Uno	2002	65,1	53,8	58,4	48,7	55,8	69,7	64,4	48,9	38,8	60,1
	2 y más	2002	60,6	42,8	55,8	47,6	48,3	70,1	63,2	54,8	37,9	60,3
	Total	2002	55,1	51,3	58,2	45,7	53,2	58,9	66,2	50,7	37,7	60,3
Chile	Sin menores	2000	49,6	39,4	40,2	38,1	41,5	23,8	18,9	32,5	19,7	23,1
	Uno	2000	58,8	39,3	45,6	39,9	43,4	29,5	16,4	32,3	20,2	22,0
	2 y más	2000	54,9	34,0	42,8	40,6	39,5	22,2	12,3	32,2	18,8	19,5
	Total	2000	51,8	38,8	42,0	39,0	41,8	24,8	17,4	32,4	19,7	22,4
Colombia	Sin menores	2002	58,5	53,7	57,7	48,1	55,0	50,2	39,7	48,1	32,3	42,9
	Uno	2002	71,0	58,8	64,1	54,5	61,3	61,0	45,0	57,0	37,6	48,8
	2 y más	2002	68,4	52,0	64,5	54,8	58,0	55,4	32,9	57,3	36,3	41,5
	Total	2002	61,9	55,0	60,2	50,8	57,0	53,1	40,0	52,3	34,7	44,3
Costa Rica	Sin menores	2002	54,6	41,4	44,9	36,5	44,7	43,7	29,0	40,6	24,2	34,3
	Uno	2002	64,3	45,5	49,3	50,0	49,7	53,3	26,0	39,9	29,6	32,3
	2 y más	2002	58,8	38,7	50,3	59,2	46,4	43,6	20,9	43,9	38,9	29,5
	Total	2002	56,8	42,3	46,3	42,2	46,1	45,8	26,7	40,8	27,7	33,1
Ecuador	Sin menores	2002	65,7	55,7	46,4	42,4	53,5					
	Uno	2002	72,6	51,8	48,9	42,0	52,2					
	2 y más	2002	75,8	46,2	62,3	49,1	53,9					
	Total	2002	68,4	52,7	49,3	43,7	53,2					
El Salvador	Sin menores	2001	57,8	54,4	46,2	33,3	50,0	41,8	29,5	37,7	21,1	33,8
	Uno	2001	67,2	49,2	55,8	38,9	52,4	45,5	30,7	45,6	22,4	35,8
	2 y más	2001	61,1	44,3	59,7	40,4	50,8	41,7	21,9	42,1	23,7	30,5
	Total	2001	60,3	51,1	50,8	36,3	50,8	42,7	27,6	40,9	22,2	33,5
Honduras	Sin menores	2002	61,4	49,3	40,2	42,1	48,5	42,0	26,1	32,5	23,7	30,3
	Uno	2002	62,6	44,8	45,3	45,8	48,0	47,2	23,6	28,9	22,3	27,6
	2 y más	2002	57,9	38,3	48,6	43,8	44,5	48,4	19,5	26,3	18,8	23,7
	Total	2002	61,1	44,9	43,4	43,7	47,4	45,1	22,7	29,3	21,5	27,1
México	Sin menores	2002	60,1	41,6	48,6	36,5	46,5	60,0	39,5	38,5	26,2	41,4
	Uno	2002	63,1	40,2	52,4	38,3	45,4	56,5	38,3	40,5	20,5	38,3
	2 y más	2002	58,6	28,8	53,7	35,9	38,0	59,9	34,7	41,1	24,2	36,5
	Total	2002	60,5	39,1	50,0	36,9	45,1	59,4	38,3	39,4	24,1	39,8

Cuadro AE. 32 (continuación)
Tasas de participación femenina por relación de parentesco y número de hijos.
(2000-2002)

País	Número de menores	Año	Zona urbana					Zona rural				
			Jefa	Cónyuge	Hija	Otra	Total	Jefa	Cónyuge	Hija	Otra	Total
Nicaragua	Sin menores	2001	68,3	55,5	45,7	36,5	53,1	52,2	35,2	39,7	25,9	38,5
	Uno	2001	59,1	50,6	55,2	44,0	52,2	64,0	35,3	41,2	25,0	38,5
	2 y más	2001	63,2	43,6	56,0	38,7	49,6	54,1	28,3	36,6	24,0	32,5
	Total	2001	65,0	51,0	50,8	39,8	52,0	55,6	32,6	39,0	24,9	36,3
Panamá	Sin menores	2002	59,2	51,3	50,5	53,5	53,1	52,5	34,7	33,8	42,3	38,4
	Uno	2002	65,7	52,7	56,8	52,4	55,8	52,1	30,6	39,0	38,0	35,3
	2 y más	2002	65,0	39,1	57,1	58,0	50,7	47,1	28,0	30,9	27,1	30,1
	Total	2002	61,4	49,9	53,1	53,9	53,5	51,5	31,7	34,1	35,6	35,2
Paraguay	Sin menores	2002	58,1	59,9	51,8	49,9	55,7	57,5	56,6	44,5	34,7	51,7
	Uno	2002	63,4	58,8	58,0	51,8	58,1	55,8	52,4	34,9	48,6	48,2
	2 y más	2002	55,2	52,0	65,2	59,6	57,1	51,7	45,4	38,7	31,2	43,6
	Total	2002	59,1	57,8	56,0	52,8	56,7	55,9	51,7	39,9	37,6	48,4
Perú	Sin menores	2002	59,2	57,1	53,0	49,0	55,1	87,1	71,4	52,8	42,1	67,1
	Uno	2002	67,3	58,0	55,4	52,4	57,3	89,9	69,7	57,4	48,3	66,6
	2 y más	2002	68,6	53,4	59,8	53,4	56,4	89,7	69,3	57,2	49,2	65,8
	Total	2002	62,0	56,9	54,7	51,1	56,0	88,0	70,3	55,2	45,9	66,7
R Dominicana	Sin menores	2002	51,1	52,8	53,4	38,9	50,8	33,8	35,5	40,2	30,9	35,8
	Uno	2002	69,0	58,1	55,4	40,1	57,8	55,7	37,5	49,6	37,3	42,9
	2 y más	2002	62,1	46,7	62,7	44,3	52,6	43,8	31,8	46,2	43,7	36,8
	Total	2002	56,2	53,4	55,0	40,0	52,8	39,1	35,3	43,5	34,9	37,7
Uruguay	Sin menores	2002	42,1	49,4	58,2	35,1	47,8					
	Uno	2002	66,8	62,2	58,9	48,2	60,5					
	2 y más	2002	59,4	50,9	52,8	43,3	51,5					
	Total	2002	45,5	51,9	57,9	38,4	50,2					
Venezuela	Sin menores	2002	63,0	56,2	51,8	42,9	54,8					
	Uno	2002	67,6	56,3	56,2	49,2	57,1					
	2 y más	2002	63,4	45,8	56,3	44,4	51,0					
	Total	2002	64,2	54,2	53,8	45,1	54,7					

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Cuadro AE. 33
Costos laborales licencias maternales. Países seleccionados

País	Argentina	Brasil	Chile	México	Uruguay
Remuneración bruta	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Costo de maternidad y cuidado infantil	1,0	1,2	1,8	0,2	0,5
Sala cuna	0,8% de las remuneraciones brutas de las trabajadoras	0,3% de las remuneraciones brutas de las trabajadoras	1,2% de las remuneraciones brutas de las trabajadoras	0,0 Es provisto por la seguridad social (aportan los empleadores) para todos los hijos (de 43 días a 4 años) de trabajadoras que cotizan en seguridad social	0,0 No hay legislación
Lactancia	0,1	0,8	0,5	0,1	0,2
Reemplazo	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
Costo promedio para el empleador	101,0	101,2	101,8	100,2	100,5

Fuente: Abramo y Todaro (2004).

Cuadro AE. 34
Estadísticas descriptivas variables utilizadas en los modelos

	1990		1996		2003	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Zona residencia (rural=1)	0.18	0.16	0.16	0.14	0.13	0.12
Escolaridad	9.57	9.19	10.12	9.80	10.95	10.75
Si tiene deuda hipotecaria	0.02	0.02	0.15	0.15	0.23	0.24
Si tiene personal domestico	0.02	0.04	0.02	0.02	0.01	0.01
Experiencia potencial	21.84	22.29	21.87	22.17	21.84	22.21
Si tiene restricciones enviar niño establ. escolar	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Si tiene hijos menores 2 años	0.13	0.11	0.10	0.09	0.08	0.08
Nº hijos 2-4 años	0.22	0.20	0.19	0.19	0.15	0.15
Nº hijos 5-14 años	0.45	0.48	0.47	0.52	0.45	0.52
Ln Ingreso horario	6.69	6.48	6.98	6.87	7.09	6.96
Ln Ingreso no-laboral pc. mensual	10.32	11.08	10.57	11.32	10.76	11.37
Horas mensuales	196.56	186.09	198.94	176.52	193.12	168.02
Participación laboral	0.93	0.40	0.94	0.46	0.94	0.55

Fuente: elaboración propia con base en CASEN 1990, 1996 y 2003.

Cuadro AE. 35
Estimación oferta laboral mujeres y hombres
(Año 2003)

	Mujeres - con variables estructura familiar			Mujeres - con variables estructura familiar y control actividad pasada			Mujeres - sin variables estructura familiar con control actividad pasada			Mujeres - sin variables estructura familiar sin control actividad pasada			Hombres		
	Coeficient	Std.	Sig	Coeficiente	std	Sig	Coeficiente	std	Sig	Coeficie	std	Sig	Coeficient	std	Sig
Ecuación salarios	MV con corrección sesgo selección												MCO		
Escolaridad	0.038	0.011	***	0.023	0.011	**	0.023	0.011	**	0.038	0.012	***	0.038	0.007	***
Escolaridad cuadrado	0.000	0.001		-0.002	0.001		-0.002	0.001		0.000	0.000	***	-0.003	0.001	***
Escolaridad cubo	0.000	0.000	***	0.000	0.000	***	0.000	0.000	***	0.022	0.002	***	0.000	0.000	***
Experiencia potencial	0.021	0.002	***	0.016	0.002	***	0.016	0.002	***	0.022	0.002	***	0.031	0.001	***
Experiencia potencial 2	0.000	0.000	***	0.000	0.000	***	0.000	0.000	***	0.000	0.000	***	0.000	0.000	***
Profesionales	0.645	0.020	***	0.724	0.020	***	0.723	0.020	***	0.644	0.020	***	1.017	0.016	***
Profesionales medios	0.635	0.023	***	0.640	0.023	***	0.639	0.023	***	0.638	0.023	***	0.653	0.020	***
Administrativos-vendedores	0.296	0.015	***	0.298	0.015	***	0.297	0.015	***	0.300	0.015	***	0.360	0.012	***
Obreros	0.134	0.012	***	0.144	0.012	***	0.143	0.012	***	0.134	0.012	***	0.210	0.007	***
Agricultura	-0.055	0.014	***	-0.038	0.015	**	-0.038	0.015	**	-0.056	0.014	***	-0.061	0.011	***
Minas	0.300	0.089	***	0.303	0.090	***	0.303	0.090	***	0.292	0.089	***	0.311	0.020	***
Ind. manufacturera	0.043	0.016	***	0.054	0.016	***	0.054	0.016	***	0.043	0.016	***	0.069	0.012	***
Energía	0.084	0.068		0.063	0.068		0.063	0.068		0.082	0.068		0.139	0.034	***
Construcción	0.218	0.044	***	0.263	0.044	***	0.264	0.044	***	0.213	0.044	***	0.121	0.012	***
Comercio	-0.061	0.013	***	-0.053	0.013	***	-0.053	0.013	***	-0.061	0.013	***	-0.077	0.012	***
Transporte	0.209	0.025	***	0.222	0.026	***	0.222	0.026	***	0.203	0.026	***	0.199	0.013	***
Serv. financieros	0.269	0.021	***	0.292	0.021	***	0.292	0.021	***	0.266	0.021	***	0.212	0.018	***
I Región	-0.144	0.025	***	-0.163	0.025	***	-0.164	0.025	***	-0.139	0.025	***	-0.106	0.019	***
II Región	-0.103	0.025	***	-0.098	0.026	***	-0.098	0.026	***	-0.099	0.025	***	0.020	0.019	
III Región	-0.178	0.027	***	-0.200	0.027	***	-0.199	0.027	***	-0.177	0.027	***	-0.050	0.019	***
IV Región	-0.252	0.021	***	-0.275	0.022	***	-0.275	0.022	***	-0.252	0.021	***	-0.210	0.016	***
V Región	-0.176	0.014	***	-0.193	0.014	***	-0.193	0.014	***	-0.176	0.014	***	-0.143	0.011	***
VI Región	-0.142	0.020	***	-0.158	0.020	***	-0.159	0.020	***	-0.142	0.020	***	-0.117	0.014	***
VII Región	-0.323	0.016	***	-0.331	0.017	***	-0.331	0.017	***	-0.325	0.016	***	-0.235	0.012	***
VIII Región	-0.287	0.014	***	-0.306	0.014	***	-0.306	0.014	***	-0.289	0.014	***	-0.265	0.010	***
IX Región	-0.276	0.018	***	-0.302	0.018	***	-0.302	0.018	***	-0.276	0.018	***	-0.347	0.012	***
X Región	-0.166	0.015	***	-0.176	0.016	***	-0.176	0.016	***	-0.167	0.015	***	-0.094	0.011	***
XI Región	-0.020	0.034		-0.013	0.035		-0.013	0.035		-0.023	0.034		0.226	0.027	***
XII Región	-0.002	0.041		0.016	0.042		0.016	0.042		0.001	0.041		0.024	0.028	
Zona rural	-0.044	0.011	***	-0.034	0.011	***	-0.033	0.011	***	-0.045	0.011	***	-0.058	0.007	***
Trab. < 30 horas sem.	1.061	0.025	***	1.129	0.025	***	1.130	0.025	***	1.059	0.025	***	1.555	0.031	***
Trab. >= 30 y <40 horas sem.	0.689	0.034	***	0.726	0.035	***	0.726	0.035	***	0.692	0.034	***	0.907	0.040	***
Constante	5.184	0.050	***	5.948	0.040	***	5.954	0.040	***	5.143	0.050	***	5.827	0.027	***

Cuadro AE. 35 (continuación)
Estimación oferta laboral mujeres y hombres
(Año 2003)

Ecuación participación	Probit														
Escolaridad	0.063	0.013	***	0.120	0.017	***	0.122	0.017	***	0.066	0.013	***			
Escolaridad cuadrado	-0.001	0.002		-0.013	0.002	***	-0.013	0.002	***	0.000	0.000	***			
Escolaridad cubo	0.000	0.000	***	0.001	0.000	***	0.001	0.000	***	0.034	0.003	***			
Experiencia potencial	0.028	0.003	***	0.002	0.004		0.015	0.004	***	0.034	0.003	***			
Experiencia potencial 2	0.000	0.000	***	0.000	0.000		0.000	0.000	***	0.000	0.000	***			
Si tiene deuda hipotecaria	0.159	0.017	***	0.138	0.022	***	0.140	0.022	***	0.145	0.016	***			
Log. Ingreso no-laboral	-0.133	0.007	***	-0.098	0.009	***	-0.088	0.009	***	-0.114	0.006	***			
Restricciones para que el niño asista a establ. escolar	-0.177	0.050	***	-0.186	0.069	***	-0.262	0.068	***	-0.273	0.050	***			
Hijo menor 2 años	-0.386	0.022	***	-0.626	0.030	***									
2-4 años	-0.213	0.017	***	-0.112	0.022	***									
Hijo 5-14	-0.084	0.013	***	0.053	0.018	***									
Si tiene personal doméstico	-0.080	0.071		0.211	0.094	**									
Soltero	0.563	0.015	***	0.347	0.018	***	0.380	0.017	***	0.612	0.016	***			
Cónyuge desempleado	-0.072	0.046		-0.053	0.062		-0.054	0.061		-0.056	0.045				
Cónyuge inactivo	-0.100	0.041	**	-0.178	0.056	***	-0.166	0.056	***	-0.070	0.040	*			
Si indiv. estaba activo año 2000				2.241	0.016	***	2.213	0.016	***						
Constante	0.020	0.088		-0.646	0.117	***	-1.014	0.108	***	-0.511	0.081	***			
Observaciones	48,564			48,564			48,564			48,564			42,087		
Observaciones censuradas	28,404			28,404			28,404			28,404					
Test Chi bondad ajuste	0.000			0.000			0.000			0.000			0.000		
R cuadrado													0.450		
Ecuación horas	MCO con corrección sesgo selección - W instrumentado												MCO - W instrumentado		
Salario horario	168.084	18.339	***	339.500	22.868	***	340.772	22.915	***	161.607	18.034	***	145.695	11.979	***
Salario horario cuadrado	-13.130	1.396	***	-21.421	1.638	***	-21.491	1.640	***	-12.796	1.378	***	-9.461	0.837	***
Escolaridad	5.038	1.296	***	6.636	1.290	***	7.098	1.295	***	5.465	1.302	***	1.298	0.686	*
Escolaridad cuadrado	-0.299	0.148	**	-0.757	0.143	***	-0.790	0.144	***	-0.287	0.149	*	0.118	0.081	
Escolaridadcubo	0.032	0.005	***	0.041	0.005	***	0.042	0.005	***	0.032	0.005	***	0.003	0.003	
Experiencia potencial	2.196	0.260	***	0.998	0.223	***	0.918	0.215	***	2.188	0.274	***	1.444	0.147	***
Experiencia potencial 2	-0.027	0.005	***	-0.012	0.005	**	-0.008	0.005	*	-0.023	0.005	***	-0.019	0.003	***
Log. Ingreso no-laboral	-19.554	4.660	***	-17.254	4.557	***	-17.865	4.530	***	-20.163	4.631	***	-13.100	2.316	***
Log. Ingreso no-laboral cuadrado	0.843	0.210	***	0.780	0.208	***	0.809	0.206	***	1.137	0.208	***	0.549	0.113	***
Hijo menor 2 años	-3.501	2.785		-3.520	2.578										
2-4 años	-2.913	1.774		-0.592	1.481										
Hijo 5-14	-5.178	1.086	***	-3.077	1.042	***									
Si tiene personal doméstico	4.872	4.151		5.910	4.131										
Soltero	10.809	2.780	***	5.050	1.238	***	6.566	1.314	***	13.989	3.140	***	-12.038	0.775	***
Cónyuge desempleado	7.302	4.300	*	7.818	4.256	*	7.888	4.255	*	7.587	4.298	*	5.103	2.824	*
Cónyuge inactivo	3.690	4.098		3.857	4.048		3.997	4.048		4.356	4.082		-0.777	0.748	
Si indiv. estaba activo año 2000				34.441	7.554	***	40.678	8.280	***						
Razón de Mills	17.281	7.818	**	10.284	5.690	*	14.851	6.249	**	21.832	8.223	***			
Constante	-239.976	65.027	***	-872.166	83.539	***	-887.109	83.975	***	-232.677	64.408	***	-216.090	44.094	***
Observaciones	19,645			19,645			19,645			19,645			19,645		
Test Chi bondad auste (P-val)	0.000			0.000			0.000			0.000			0.000		
R-cuadrado	0.171			0.191			0.181			0.165			0.140		

Nota: *** significativo al 1%; ** significativo al 5%; significativo al 10%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta CASEN, 1990, 1996, 2003.

Cuadro AE. 36
Estimación oferta laboral mujeres y hombres
(Año 1996)

	Mujeres - con variables estructura familiar			Mujeres - sin variables estructura familiar			Hombres		
	Coefficiente	Std.	Sig	Coefficiente	std	Sig	Coefficiente	std	Sig
Ecuación salarios	MV con corrección sesgo selección						MCO		
Escolaridad	0.018	0.016		0.018	0.016		0.033	0.010	***
Escolaridad cuadrado	0.001	0.002		0.001	0.002		-0.001	0.001	
Escolaridad cubo	0.000	0.000	***	0.000	0.000	***	0.000	0.000	***
Experiencia potencial	0.030	0.003	***	0.030	0.003	***	0.034	0.002	***
Experiencia potencial 2	0.000	0.000	***	0.000	0.000	***	0.000	0.000	***
Profesionales	0.901	0.037	***	0.888	0.037	***	0.975	0.022	***
Profesionales medios	0.625	0.034	***	0.624	0.034	***	0.675	0.028	***
Administrativos-vendedores	0.377	0.023	***	0.377	0.023	***	0.401	0.018	***
Obreros	0.200	0.018	***	0.197	0.018	***	0.257	0.010	***
Agricultura	0.021	0.026		0.019	0.026		0.062	0.017	***
Minas	0.336	0.108	***	0.334	0.107	***	0.375	0.025	***
Ind. manufacturera	0.128	0.022	***	0.127	0.022	***	0.165	0.017	***
Energía	0.346	0.127	***	0.345	0.127	***	0.221	0.047	***
Construcción	0.222	0.073	***	0.215	0.073	***	0.218	0.017	***
Comercio	0.052	0.019	***	0.050	0.019	***	0.108	0.017	***
Transporte	0.415	0.042	***	0.411	0.042	***	0.327	0.019	***
Serv. financieros	0.344	0.030	***	0.339	0.030	***	0.345	0.026	***
I Región	-0.116	0.042	***	-0.114	0.042	***	0.149	0.027	***
II Región	-0.159	0.039	***	-0.155	0.039	***	0.034	0.024	
III Región	-0.270	0.042	***	-0.270	0.041	***	-0.117	0.027	***
IV Región	-0.353	0.032	***	-0.354	0.032	***	-0.286	0.023	***
V Región	-0.207	0.021	***	-0.207	0.021	***	-0.150	0.016	***
VI Región	-0.294	0.026	***	-0.293	0.026	***	-0.221	0.017	***
VII Región	-0.383	0.027	***	-0.386	0.027	***	-0.310	0.019	***
VIII Región	-0.354	0.023	***	-0.356	0.023	***	-0.331	0.015	***
IX Región	-0.438	0.026	***	-0.438	0.026	***	-0.410	0.018	***
X Región	-0.283	0.031	***	-0.283	0.031	***	-0.233	0.021	***
XI Región	-0.220	0.043	***	-0.217	0.043	***	-0.021	0.029	
XII Región	-0.099	0.045	**	-0.105	0.045	**	-0.049	0.030	
Zona rural	-0.122	0.020	***	-0.123	0.020	***	-0.115	0.012	***
Trab. < 30 horas sem.	1.580	0.044	***	1.569	0.044	***	2.136	0.051	***
Trab. >= 30 y <40 horas sem.	0.950	0.057	***	0.948	0.057	***	0.985	0.079	***
Constante	5.171	0.083	***	5.087	0.086	***	5.613	0.038	***

Cuadro AE. 36 (continuación)
Estimación oferta laboral mujeres y hombres
(Año 1996)

Ecuación Participación	Probit						
Escolaridad	0.065	0.017	***	0.070	0.017	***	
Escolaridad cuadrado	-0.004	0.002	*	-0.004	0.002	*	
Escolaridad cubo	0.000	0.000	***	0.000	0.000	***	
Experiencia potencial	0.029	0.004	***	0.037	0.004	***	
Experiencia potencial 2	-0.001	0.000	***	-0.001	0.000	***	
Si tiene deuda hipotecaria	0.146	0.026	***	0.135	0.026	***	
Log. Ingreso no-laboral	-0.088	0.010	***	-0.063	0.009	***	
Restricciones para que el niño asista a establ. escolar	-0.027	0.075		-0.137	0.073	*	
Hijo menor 2 años	-0.379	0.031	***				
2-4 años	-0.266	0.023	***				
Hijo 5-14	-0.104	0.019	***				
Si tiene personal doméstico	0.179	0.097	*				
Soltero	0.766	0.025	***	0.831	0.028	***	
Cónyuge desempleado	0.199	0.084	**	0.220	0.082	***	
Cónyuge inactivo	-0.060	0.064		-0.024	0.063		
Constante	-0.408	0.125	***	-1.080	0.117	***	
Observaciones	25102			25102			22,056
Observaciones censuradas	15477			15477			
Test Chi bondad ajuste	0.000			0.000			0.000
R cuadrado							0.458

Cuadro AE. 36 (continuación)
Estimación oferta laboral mujeres y hombres

(Año 1996)

Ecuación Horas	MCO con corrección sesgo selección - W Instrumentado						MCO - W instrumentado		
Salario horario	154.416	18.097	***	142.412	17.647	***	171.020	12.244	***
Salario horario cuadrado	-11.541	1.343	***	-10.980	1.320	***	-10.692	0.847	***
Escolaridad	6.165	1.618	***	6.383	1.625	***	1.732	0.885	*
Escolaridad cuadrado	-0.390	0.188	**	-0.377	0.188	**	-0.016	0.106	
Escolaridadcubo	0.020	0.007	***	0.021	0.007	***	0.006	0.004	
Experiencia potencial	1.749	0.358	***	1.896	0.377	***	1.851	0.202	***
Experiencia potencial 2	-0.019	0.008	**	-0.019	0.007	***	-0.026	0.004	***
Log. Ingreso no-laboral	-11.641	5.970	*	-12.577	5.925	**	-12.603	2.789	***
Log. Ingreso no-laboral cuadrado	0.528	0.271	***	0.568	0.269	***	0.483	0.139	***
Hijo menor 2 años	-5.421	3.599							
2-4 años	-1.910	2.508							
Hijo 5-14	-2.383	1.609							
Si tiene personal doméstico	8.682	5.125	*						
Soltero	5.630	4.794		8.227	5.495		-10.545	1.149	***
Cónyuge desempleado	-2.413	7.691		-1.396	7.727		4.937	4.961	
Cónyuge inactivo	-5.045	6.387		-4.586	6.372		2.856	1.002	***
Razón de Mills	2.725	9.998		5.680	10.660				
Constante	-239.303	68.537	***	-204.802	67.758	***	-309.711	45.648	***
Observaciones	9,625			9,625			11,969		
Test Chi bondad auste (P-val)	0.000			0.000			0.000		
R-cuadrado	0.195			0.194			0.156		

Nota: *** signifvativo al 1%; ** significativo al 5%; significativo al 10%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta CASEN, 1990, 1996, 2003.

Cuadro AE. 37
Estimación oferta laboral mujeres y hombres
(Año 1990)

	Mujeres - con variables estructura familiar			Mujeres - sin variables estructura familiar			Hombres		
	Coeficiente	Std.	Sig	Coeficiente	std	Sig	Coeficiente	std	Sig
Ecuación salarios	MV con corrección sesgo selección						MCO		
Escolaridad	0.012	0.018		0.008	0.018		0.042	0.010	***
Escolaridad Cuadrado	0.004	0.002	*	0.004	0.002	*	-0.002	0.001	
Escolaridad Cubo	0.000	0.000	**	0.000	0.000	**	0.000	0.000	***
Experiencia Potencial	0.037	0.003	***	0.040	0.003	***	0.037	0.002	***
Experiencia Potencial 2	-0.001	0.000	***	-0.001	0.000	***	0.000	0.000	***
Profesionales	0.313	0.038	***	0.301	0.037	***	0.469	0.024	***
Profesionales Medios	(*)			(*)			(*)		
Administrativos-vendedores	0.141	0.030	***	0.131	0.029	***	0.229	0.013	***
Obreros	(*)			(*)			(*)		
Agricultura	0.299	0.039	***	0.294	0.037	***	0.169	0.021	***
Minas	0.593	0.114	***	0.546	0.112	***	0.490	0.027	***
Ind. Manufacturera	0.382	0.031	***	0.374	0.030	***	0.266	0.020	***
Energía	(*)			(*)			(*)		
Construcción	0.497	0.078	***	0.000	0.000	***	0.298	0.023	***
Comercio	0.412	0.021	***	0.395	0.020	***	0.208	0.022	***
Transporte	0.559	0.047	***	0.545	0.046	***	0.378	0.023	***
Serv. Financieros	0.479	0.030	***	0.479	0.030	***	0.299	0.025	***
I Región	0.037	0.034		0.034	0.034		0.115	0.025	***
II Región	0.072	0.038	*	0.093	0.037	**	0.134	0.025	***
III Región	-0.007	0.046		0.006	0.045		0.045	0.029	
IV Región	-0.130	0.033	***	-0.109	0.033	***	-0.066	0.024	***
V Región	-0.140	0.033	***	-0.129	0.032	***	-0.095	0.024	***
VI Región	-0.074	0.033	**	-0.070	0.032	**	0.050	0.022	**
VII Región	-0.137	0.032	***	-0.122	0.031	***	-0.113	0.022	***
VIII Región	-0.117	0.027	***	-0.117	0.026	***	-0.091	0.018	***
IX Región	-0.160	0.035	***	-0.147	0.034	***	-0.152	0.023	***
X Región	-0.073	0.029	**	-0.064	0.029	**	-0.025	0.020	
XI Región	0.111	0.051	**	0.122	0.049	**	0.227	0.033	***
XII Región	0.083	0.044	*	0.069	0.043		0.098	0.031	***
Zona Rural	0.005	0.022		-0.003	0.021		-0.057	0.014	***
Trab. < 30 horas sem.	1.541	0.096	***	1.465	0.096	***	1.985	0.113	***
Trab. >= 30 y <40 horas sem.	1.475	0.154	***	1.482	0.152	***	1.786	0.093	***
Constante	4.782	0.082	***	4.436	0.080	***	5.219	0.042	***

Cuadro AE. 37 (continuación)
Estimación oferta laboral mujeres y hombres
(Año 1990)

Ecuación participación		Probit							
Escolaridad	0.062	0.020	***	0.059	0.020	***			
Escolaridad cuadrado	-0.008	0.003	***	-0.007	0.002	***			
Escolaridad cubo	0.001	0.000	***	0.001	0.000	***			
Experiencia potencial	0.031	0.005	***	0.043	0.005	***			
Experiencia potencial 2	-0.001	0.000	***	-0.001	0.000	***			
Si tiene deuda hipotecaria	0.059	0.079		0.044	0.073				
Log. Ingreso no-laboral	-0.101	0.012	***	-0.035	0.009	***			
Restricciones para que el niño asista a establ. escolar	(*)			(*)					
Hijo menor 2 años	-0.432	0.034	***						
2-4 años	-0.306	0.027	***						
Hijo 5-14	-0.138	0.022	***						
Si tiene personal doméstico	0.973	0.067	***						
Soltero	0.780	0.025	***	0.818	0.029	***			
Cónyuge desempleado	0.273	0.085	***	0.299	0.078	***			
Cónyuge inactivo	0.024	0.067		0.077	0.061				
Constante	-0.185	0.149		-1.338	0.122	***			
Observaciones	19072			19072			18,726		
Observaciones censuradas	12793			12793					
Test Chi bondad ajuste	0.000			0.000			0.000		
R cuadrado							0.450		
Ecuación horas	MCO con corrección sesgo selección - W Instrumentado					MCO - W instrumentado			
Salario horario	208.532	26.370	***	121.355	23.300	***	218.671	13.180	***
Salario horario cuadrado	-13.792	2.030	***	-9.092	1.857	***	-13.467	0.928	***
Escolaridad	5.190	1.439	***	5.345	1.456	***	0.796	0.645	
Escolaridad cuadrado	-0.573	0.170	***	-0.477	0.175	***	-0.140	0.078	*
Escolaridadcubo	0.026	0.006	***	0.028	0.006	***	0.014	0.003	***
Experiencia potencial	1.111	0.324	***	2.129	0.387	***	1.537	0.159	***
Experiencia potencial 2	-0.024	0.007	***	-0.038	0.008	***	-0.025	0.003	***
Log. Ingreso no-laboral	-13.976	4.831	***	-19.900	4.586	***	-5.961	2.058	***
Log. Ingreso no-laboral cuadrado	0.575	0.215	***	0.843	0.203	***	0.268	0.104	***
Hijo menor 2 años	-12.163	3.018	***						
2-4 años	-8.078	2.177	***						
Hijo 5-14	-3.061	1.476	**						
Si tiene personal doméstico	24.340	4.587	***						
Soltero	12.351	3.855	***	26.384	5.275	***	-5.866	0.907	***
Cónyuge desempleado	11.939	5.876	**	17.100	6.069	***	-2.881	4.446	
Cónyuge inactivo	3.268	4.971		6.102	5.003		1.100	0.755	
Razón de Mills	19.318	7.511	**	42.465	10.054	***			
Constante	-408.379	87.612	***	-147.834	77.473	*	-485.524	46.767	***
Observaciones	6,279			6,279			17,961		
Test Chi bondad auste (P-val)	0.000			0.000			0.000		
R-cuadrado	0.263			0.250			0.270		

Nota: *** significativo al 1%; ** significativo al 5%; significativo al 10%

(*) El sector energía no está discriminado del sector transporte. La variable razón por la que no envía al niño a establecimiento escolar tiene muchos valores perdidos. Se optó por no incluirla en la estimación.

Los oficios consignados en esta encuesta no permiten distinguir entre profesionales medios y altos y entre obreros y trabajadores no calificados. Se optó por dejar una categoría profesionales y otra categoría obreros-trabajadores no-calificados

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta CASEN, 1990, 1996, 2003.

Cuadro AE. 38
Efectos marginales sobre la probabilidad de participación

Variable	2003			1996			1990			Efectos marginales (%)		
				dy/x	std		dy/x	std		2003	1996	1990
Escolaridad	0.043	0.005	***	0.035	0.007	***	0.030	0.008	***	10.4	9.4	9.8
Experiencia potencial	0.002	0.001	***	0.001	0.002	***	0.000	0.002	***	0.5	0.2	-0.1
Si el hogar tiene deuda hipotecaria	0.064	0.007	***	0.058	0.010	***	0.019	0.030		15.6	15.5	6.2
Log. Ing. no-laboral	-0.055	0.003	***	-0.038	0.004	***	-0.037	0.004	***	-13.5	-10.2	-12.0
Restricciones enviar niño establ. esc.	-0.064	0.019	***	-0.006	0.028					-15.7	-1.5	
Si tiene hijo menor a dos años	-0.148	0.008	***	-0.143	0.011	***	-0.142	0.012	***	-36.1	-38.2	-46.5
Si tiene hijos 2-4 años	-0.079	0.006	***	-0.096	0.008	***	-0.103	0.009	***	-19.3	-25.7	-33.9
Si tiene hijos 5-14 años	-0.031	0.003	***	-0.036	0.004	***	-0.040	0.004	***	-7.5	-9.6	-13.2
Si tiene pers. doméstico	-0.018	0.027		0.076	0.039	**	0.399	0.023	***	-4.3	20.4	130.8
Soltero	0.216	0.006	***	0.287	0.009	***	0.286	0.009	***	52.7	76.9	93.7
Cónyuge desempleado	-0.031	0.018	*	0.076	0.033	**	0.119	0.034	***	-7.6	20.3	38.9
Cónyuge inactivo	-0.040	0.015	***	-0.027	0.024		0.007	0.025		-9.8	-7.1	2.2

Fuente: elaboración propia con base en CASEN 1990, 1996 y 2003.

Cuadro AE. 39
Micro-simulaciones. Cambios tasas de participación

Año regresores mujeres	Año parámetros mujeres		
	1990	1996	2003
Tasa de participación predicha por los modelos			
1990	35,7	39,7	39,7
1996	35,7	41,3	41,7
2003	41,6	47,9	48,0
Tasa participación observada	40,0	45,7	54,7
	Cambios tasa de participación		
	1990/1996	1996/2003	1990/2003
Tasa participación efectiva	5,7	9,1	14,8
Tasa participación predicha modelo	5,6	6,7	12,2
Cambios efecto parámetro – año base 1990	3,9	0,0	4,0
Cambios efecto parámetro - año base 1996	5,6	0,4	6,0
Cambios efecto parámetro - año base 2003	6,3	0,1	6,4
Cambios efecto parámetro - promedio	5,3	0,2	5,5
Cambios efecto regresor - año base 1990	-0,1	5,9	5,8
Cambios efecto regresor - año base 1996	1,6	6,6	8,2
Cambios efecto regresor - año base 2003	2,0	6,3	8,3
Cambios efecto regresor - promedio	1,2	6,2	7,4

Fuente: elaboración propia con base en CASEN 2003.

Cuadro AE. 40
Resultados estimaciones. Modelos de duración

	Transiciones totales – frailty			Transiciones totales – sin frailty			Transiciones Voluntarias - frailty			Transiciones Voluntarias – sin		
	RR	std	Z	RR	std	z	RR	std	z	RR	std	z
	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12
Tiene hijos												
Menor a 1 año - G20-25	2,22	0,47	0,00	1,93	0,31	0,00	2,51	0,66	0,00	2,38	0,55	0
Menor a 1 año - G26-35	2,25	0,18	0,00	2,26	0,14	0,00	2,73	0,27	0,00	2,68	0,24	0
Menor a 1 año - G36-45	2,68	0,19	0,00	2,65	0,17	0,00	3,25	0,29	0,00	3,24	0,27	0
Menor a 1 año - G46-55	2,91	0,39	0,00	2,65	0,32	0,00	3,02	0,55	0,00	2,99	0,53	0
Menor a 1 año - G55+	3,10	1,07	0,00	3,02	0,94	0,00	4,20	1,98	0,00	4,00	1,76	0
1-3 años	1,17	0,05	0,00	1,06	0,05	0,18	1,11	0,07	0,11	1,04	0,06	0.5
4-5 años	1,07	0,06	0,17	1,01	0,05	0,85	0,96	0,07	0,59	0,94	0,07	0.37
14-Jun	1,01	0,05	0,84	1,03	0,05	0,57	0,89	0,06	0,09	0,89	0,05	0.06
Hombre 15-18	1,05	0,07	0,52	1,07	0,09	0,41	0,86	0,09	0,18	0,87	0,09	0.19
Mujer 15-18	1,10	0,08	0,17	1,11	0,09	0,16	1,14	0,12	0,21	1,15	0,12	0.18
Hombres 19 y más	1,32	0,12	0,00	1,31	0,15	0,02	1,12	0,14	0,37	1,14	0,13	0.24
Mujeres 19 y más	0,98	0,09	0,83	1,00	0,10	0,97	1,27	0,15	0,05	1,27	0,14	0.04
Años escolaridad	0,84	0,01	0,00	0,89	0,01	0,00	0,91	0,01	0,00	0,93	0,01	0,00
Edad	0,89	0,01	0,00	0,90	0,01	0,00	0,89	0,01	0,00	0,90	0,01	0,00
Edad cuadrado	1	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00
Años experiencia	0,98	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00
Años experiencia cuadrado	1	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00
Años inactivo	1,12	0,02	0,00	1,14	0,02	0,00	1,09	0,02	0,00	1,10	0,02	0,00
Años inactivo cuadrado	1	0,00	0,44	1,00	0,00	0,01	1,00	0,00	0,31	1,00	0,00	0,10
Años cesante	1,01	0,04	0,78	0,89	0,03	0,00	0,93	0,04	0,12	0,90	0,04	0,02
Años cesante cuadrado	1	0,00	0,51	1,01	0,00	0,00	1,01	0,00	0,18	1,01	0,00	0,13
Parámetro P	1,04	0,02	**	0,76	0,01		1,06	0,02	**	0,96	0,02	
Prob. asociada Test Chi de ajuste	0			0,00			0,00			0,00		

Notas: ** no se puede rechazar que el parámetro p sea distinto de 1.

Fuente: elaboración propia con base en EPS.