

UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
Departamento de Ingeniería Comercial

INCIDENCIA DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA MACROECONOMÍA CHILENA

Tesis presentada por
GABRIELA BELÉN GONZÁLEZ LÓPEZ
Como requisito para optar al Título de
INGENIERA COMERCIAL

Director de Tesis: **Dr. Patricio Rubio Romero**
Julio 2023

TÍTULO DE TESIS:

“INCIDENCIA DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA
MACROECONOMIA CHILENA”

AUTOR:

GABRIELA BELÉN GONZÁLEZ LÓPEZ

TRABAJO DE TESIS, presentando en cumplimiento parcial de los requisitos para
el Título de Ingeniera Comercial de la Universidad Técnica Federico Santa María.

Observaciones:

Dr. Patricio Rubio Romero.

Director

Dra. Teresita Arenas Yáñez.

Correferente Interno

Valparaíso, Julio 2023.

Todo el contenido, análisis, conclusiones y opiniones vertidas en este estudio son de mi exclusiva responsabilidad.

Nombre: Gabriela Belén González López.

Firma:

A handwritten signature in black ink, written in a cursive style, slanted upwards to the right. The signature appears to read 'Gabriela'.

Fecha: 3 de Julio, 2023.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todos quienes de alguna u otra manera me acompañaron en este largo camino universitario...

A mis padres, abuelos (tata y mami), hermana mayor, tíos y primos por confiar en mí y alentarme siempre...

A mi compañero de vida, Joan Salas y su familia por brindarme un espacio en su hogar...

A mis amigas, Fernanda, Valentina, Vanesa y Andrea por su linda amistad, aliento y apoyo en este proceso...

A Deus por acompañarme en mis tiempos de redacción...

Pero, por sobre todo, me agradezco a mí misma por luchar por mis sueños y metas. Mi yo de ocho años sería la más feliz...

Espero que todos quienes me acompañaron en este proceso hayan encontrado o puedan encontrar su rumbo y su propósito...

Con mucho amor dedico esta memoria a mi abuelo, mi tata... Se que me acompañaste desde el cielo, con mucho cariño, tu nieta.

En memoria de: Manuel Fernando González Bruna.

RESUMEN EJECUTIVO

La brecha salarial de género ha sido objeto de amplio conocimiento e investigación a nivel mundial, puesto que refleja una desigualdad sistemática en las remuneraciones debido a diversos factores como la discriminación de género o la segregación ocupacional; con importantes implicaciones tanto en el ámbito económico como social; donde desde el punto de vista económico, contribuye a la desigualdad de ingresos y derivador de pobreza al dificultar que las mujeres accedan a empleos bien remunerados y limitar su capacidad para desarrollar su potencial económico. Desde una perspectiva social, la brecha salarial refuerza estereotipos de género y perpetúa desigualdades en otros aspectos de la vida, como la participación política y el acceso a oportunidades educativas y de desarrollo.

En el año 2015, McKinsey & Company llevó a cabo un estudio donde se confirmó que lograr la paridad de género podría contribuir con 12 billones de dólares al crecimiento económico global para el año 2025; donde en un escenario en el que las mujeres desempeñaran un papel equivalente al de los hombres en el mercado laboral, se podrían agregar hasta 28 billones de dólares al Producto Interno Bruto anual mundial (El Financiero, 2015).

De acuerdo con ello es que se ha optado por enfocar el propósito y objetivo de la investigación en analizar la incidencia de la brecha salarial de género en la macroeconomía chilena, con la finalidad de comprender las amplias repercusiones que esto puede generar; y promoviendo, a través de recomendaciones, la búsqueda e implementación de soluciones prácticas para reducir esta disparidad; haciendo énfasis en que su comprensión es crucial para el desarrollo económico y social equitativo en el país.

ABSTRACT

The gender pay gap has been the subject of extensive knowledge and research worldwide, as it reflects a systematic inequality in remuneration due to various factors such as gender discrimination or occupational segregation; with important implications in both the economic and social spheres; where from an economic point of view, it contributes to income inequality and poverty by making it difficult for women to access well-paid jobs and limiting their ability to develop their economic potential. From a social perspective, the wage gap reinforces gender stereotypes and perpetuates inequalities in other aspects of life, such as political participation and access to educational and development opportunities.

In 2015, McKinsey & Company conducted a study confirming that achieving gender parity could contribute \$12 trillion to global economic growth by 2025; where in a scenario where women played an equivalent role to men in the labor market, up to \$28 trillion could be added to the annual global Gross Domestic Product (El Financiero, 2015).

Accordingly, I have chosen to focus the purpose and objective of the research on analyzing the incidence of the gender wage gap in the Chilean macroeconomy, with the aim of understanding the broad repercussions that this can generate; and promoting, through recommendations, the search for and implementation of practical solutions to reduce this disparity, emphasizing that its understanding is crucial for equitable economic and social development in the country.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO 2. ORIGEN Y PROPÓSITO DEL ESTUDIO	11
2.1 Propósitos del tema de investigación	11
2.2 Test de Viabilidad Investigativa	12
CAPÍTULO 3. OBJETIVOS	13
3.1 Objetivo General	13
3.2 Objetivos Específicos	13
CAPÍTULO 4. ALCANCE DEL ESTUDIO.....	16
4.1 Límites del estudio	16
4.2 Alcance científico del estudio	16
CAPÍTULO 5. ESTADO DEL ARTE	18
5.1 Antecedentes del Estado del Arte.....	19
5.2 Marco Teórico del Estado del Arte.....	30
5.3 Sujeto de Estudio	32
CAPÍTULO 6. PROPUESTA DE LA METODOLOGÍA DE TRABAJO	35
6.1 Propuesta Metodológica.....	35
6.2 Diagrama de Tiempos para la Investigación.....	38
CAPÍTULO 7. APLICACIÓN METODOLÓGICA.....	41
7.1 Análisis y Procesamiento de Indicadores del Mercado Laboral General.....	41
7.2 Resultados Parciales.....	62
7.3 Factores que contribuyen en la disparidad de los ingresos entre género	65
7.4 Incidencia de la brecha salarial de género en la macroeconomía chilena.....	66
CAPÍTULO 8. RESULTADOS	83
CAPÍTULO 9. CONCLUSIONES.....	84
CAPÍTULO 10. RECOMENDACIONES	86
CAPÍTULO 11. WEBGRAFÍA.....	89
CAPÍTULO 12. TABLA DE CONTENIDOS	92
7.1 Análisis y Procesamiento de Indicadores del Mercado Laboral General.....	92
7.4 Incidencia de la brecha salarial de género en la macroeconomía chilena.....	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Ficha Bibliográfica Referencial.	18
Tabla 2: Carta Gantt.....	38
Tabla 3: Identificador de Resultados Parciales.....	62
Tabla 4: Descriptor de Resultado.	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tasa de participación según género.....	41
Gráfico 2: Tasa de ocupación según género.	42
Gráfico 3: Ingreso medio mensual según género.....	43
Gráfico 4: Población activa según género y tramos de edad.	44
Gráfico 5: Ocupados según género y tramos de edad.	45
Gráfico 6: Regiones con mayor concentración anual de hombres ocupados.	46
Gráfico 7: Regiones con mayor concentración anual de mujeres ocupadas.	47
Gráfico 8: Regiones con mayores brechas en el ingreso medio mensual.	48
Gráfico 9: Concentración anual para hombres ocupados según categoría ocupacional.	49
Gráfico 10: Concentración anual para mujeres ocupadas según categoría ocupacional.	49
Gráfico 11: Brecha en el ingreso medio mensual según categoría ocupacional.....	50
Gráfico 12: Concentración anual para hombres ocupados según grupo ocupacional.	51
Gráfico 13: Concentración anual para mujeres ocupadas según grupo ocupacional.	52
Gráfico 14: Brechas positivas para ocupados según grupos de ocupación.....	52
Gráfico 15: Brechas negativas para ocupados según grupos de ocupación.	53
Gráfico 16: Brecha en el ingreso medio mensual según grupo ocupacional.	54
Gráfico 17: Concentración anual para hombres ocupados según rama de la actividad. .	55
Gráfico 18: Concentración anual para mujeres ocupadas según rama de la actividad....	55
Gráfico 19: Brecha en el ingreso medio mensual según rama de la actividad.....	57
Gráfico 20: Horas habitualmente trabajadas por mujeres.	58
Gráfico 21: Horas habitualmente trabajadas por hombres.	58
Gráfico 22: Ingreso medio mensual según género y horas habitualmente trabajadas.....	59
Gráfico 23: Brechas negativas anuales para puestos de responsabilidad y/o decisión. ..	60
Gráfico 24: Concentración por género en puestos de responsabilidad y/o decisión.....	60
Gráfico 25: Brecha en el ingreso medio mensual según nivel educacional.	61

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Modelo Teórico y Real del Estado del Arte.	32
---	----

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

A partir del año 2010 ha quedado plasmado por diversas encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística sobre las bases en la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) la diferencia entre salarios de hombres y mujeres que cumplen las mismas labores. Incluso, según un artículo noticiario de Derechos de la Mujer bajo el Senado de la República de Chile, se expuso que al año 2020 el país ocupaba el quinto lugar en el mundo con mayor desigualdad en lo que se refiere a brecha salarial entre hombres y mujeres; llegando a existir cifras que señalaban que en nuestro país la brecha podía implicar una diferencia de 200 mil pesos por un mismo cargo; por lo cual, se tuvo que derivar como tema de análisis por la Vicepresidencia del Senado, buscando dejar de centrar el valor del trabajo como un sustento, y que este pase a ser un espacio de vida donde se garantice la dignidad de las personas (Senado de la República de Chile, 2020).

Sobre esta base es que se ha decidido concentrar el propósito y objetivo del tema de investigación en estudiar la “Incidencia de la brecha salarial entre trabajadores ocupados en la macroeconomía chilena”, a modo de comprender los grandes efectos que esto puede causar; y lograr, mediante recomendaciones, el incentivo en la búsqueda e implementación de aplicaciones prácticas para disminuir esta brecha, con el propósito de acortar y reducir su efecto en la macroeconomía chilena.

Con la finalidad de realizar lo mencionado anteriormente, se ha establecido un formato para el informe que divide la investigación en varios capítulos, para contar con una estructura clara. Dicha estructura incluye la introducción al estudio y su propósito, la delimitación de los objetivos, el alcance de la investigación, revisión del estado del arte, propuesta de metodología de trabajo, implementación de la metodología, obtención de resultados y, finalmente, la formulación de las respectivas conclusiones y recomendaciones.

En relación con el origen y propósito de la investigación, el presente estudio se centrará en exponer detalladamente los objetivos, abordando su originalidad, motivación, relevancia, vínculos y resolución del tema en cuestión. En primer lugar, se establecen los objetivos, los cuales se derivan de un objetivo general que posteriormente se desglosa en objetivos específicos, siguiendo la estructura previamente establecida. En cuanto al alcance de la investigación, se hace hincapié en los límites geográficos del estudio, el sujeto específico de investigación, el enfoque del sector de la sociedad y las restricciones temporales, así como también la circunscripción del alcance científico con una prosecución del tipo exploratorio, descriptivo, correlacional y/o explicativo-causal.

En relación con el estado del arte, se realizará una compilación crítica de las investigaciones fundamentales existentes en la actualidad, con el objetivo de describir el nivel de desarrollo alcanzado. Se buscará comprender conceptos e ideas clave, modelos aplicados en estudios similares y fundamentos de los métodos utilizados, entre otros aspectos relevantes. Con base en esta revisión exhaustiva, se presentará una propuesta metodológica de trabajo como una herramienta que establecerá directrices para el proceso y desarrollo de la investigación, ayudando a determinar las prioridades dentro del tema y optimizando los recursos disponibles.

La implementación eficiente de esta propuesta se llevará a cabo siguiendo los procedimientos específicos, lo cual permitirá obtener resultados parciales en cada etapa de la investigación. Con ello, se podrá concluir y hacer recomendaciones sobre los puntos significativos derivados del tema de investigación.

CAPÍTULO 2. ORIGEN Y PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Para comenzar con el tema investigativo, se detallará a continuación el propósito del estudio, considerando su originalidad, motivación, realidad, vinculación y resolución del tema en cuestión; para luego finalizar el capítulo con una prueba de viabilidad investigativa enfocada en la especificación, medición, alcance, relevancia y tiempo de desarrollo.

2.1 Propósitos del tema de investigación

La incidencia de la brecha salarial entre trabajadores ocupados en la macroeconomía chilena es un tema de investigación *original* puesto que actualmente no ha sido estudiado como parte de un argumento de tesis en el país; y, del mismo modo, la brecha de género es un tema de interés que ha tomado gran relevancia no solo en Chile, sino que alrededor del mundo, buscando promover tanto en las compañías como el entorno una igualdad de género que permita una sociedad más sana en diversos ámbitos, tales como reducción de la pobreza, salud, educación, protección, bienestar, entre otros. Es por esto que esta investigación genera una *motivación* personal para ser desarrollada puesto que es parte de un asunto de interés llamativo y que además puede ser abordado con contenidos aprendidos a lo largo de los años de estudio. Por otro lado, al ser un tema de interés actual y de contingencia tanto en Chile como el mundo, genera incentivos para abarcar y comprender el trasfondo de la situación, tomando en consideración diversos factores que influyen en este asunto, para luego encontrar métodos que puedan erradicar o mejorar la situación.

Al ser un tema de investigación *realista* dado que abarca un hecho en particular que sucede tanto en Chile como el mundo y que además hoy en día existen entidades específicas encargadas de recolectar información relacionada al tema de investigación, es que se puede *vincular* y *resolver* directamente con la carrera universitaria a través del área de Macroeconomía.

Se espera vincular la incidencia de la brecha salarial entre trabajadores ocupados según los indicadores del mercado laboral en las variables macroeconómicas como crecimiento económico, desempleo, inflación y desarrollo económico; así como también estudiar posibles intervenciones a través de políticas económicas.

2.2 Test de Viabilidad Investigativa

La investigación se enfoca *específicamente* en la brecha salarial de géneros binarios en Chile con relación a trabajadores ocupados; considerando indicadores del mercado laboral como nivel educativo, grupo ocupacional, rama de actividad, horas de trabajo, entre otros. Por otro lado, el estudio es un tema *medible* a través de la matemática exacta y constructos de la investigación por medio de las variables antes mencionadas; de modo que se pueda comprender y concluir a través de estas herramientas si realmente existe una brecha salarial entre trabajadores ocupados y como aquello afecta en la macroeconomía chilena.

Por otra parte, el tema es *alcanzable* puesto que es posible aplicar políticas económicas que reduzcan la brecha salarial de género en Chile a través del estudio investigativo, con el apoyo y uso de recursos como bases de datos, informes y estudios que constantemente están surgiendo al ser un asunto de interés que ha tomado *relevancia* a nivel mundial estos últimos años.

Por último, se consta que el tema de investigación se centrará directamente en la “incidencia de la brecha salarial entre trabajadores ocupados en la macroeconomía chilena”, considerando específicamente indicadores del mercado laboral que guíen al estudio y comprensión de la brecha; por lo que, al presentar un tema específico y acotado, se constata la estructuración, desarrollo y finalización del tema de investigación dentro de dos períodos académicos continuos.

CAPÍTULO 3. OBJETIVOS

A continuación, se presentarán los objetivos del tema de investigación, destacándose los objetivos específicos que están escritos de acuerdo con su nivel de prosecución.

3.1 Objetivo General

“Comprender la incidencia de la brecha salarial entre trabajadores ocupados en la macroeconomía chilena, a través de la matemática exacta y constructos de la investigación, por medio de indicadores del mercado laboral, de modo que ayuden a comprender el entorno del sujeto de estudio y como esto afecta a los diversos agentes económicos”.

3.2 Objetivos Específicos

3.2.1 Antecedentes del Estado del Arte

Identificar y comprender mediante revisiones bibliográficas en la literatura existente, el problema principal del tema de investigación, así como también describir el contexto y alcance del estudio.

3.2.2 Marco Teórico del Estado del Arte

Establecer un marco teórico de referencia mediante conceptos, antecedentes, bases e instrumentos teóricos; con la finalidad de desarrollar la propuesta metodológica de trabajo expuesta posteriormente.

3.2.3 Descripción o caracterización del sujeto de estudio

Evaluar preliminarmente, en base a indicadores del mercado laboral, qué género de los trabajadores ocupados se ve afectado por la brecha salarial y justificar sobre este sujeto de estudio la importancia del tema de investigación.

3.2.4 Propuesta de la Metodología de Trabajo

A continuación, se presenta una primera propuesta metodológica a aplicar, para determinar la incidencia de la brecha salarial entre trabajadores ocupados en la macroeconomía chilena; a través de los siguientes pasos específicos que contemplará la investigación:

- Análisis y procesamiento de bases de datos ya existentes que contemplan variables como nivel educativo, grupo ocupacional, rama de actividad, horas de trabajo, entre otros.
- Evaluar en base estas variables, que género se ve afectado actualmente por la brecha salarial.
- Identificar las causas de por qué se produce la brecha salarial de género.
- Comprender cómo la diferencia salarial incide en la macroeconomía.

3.2.5 Aplicación Metodológica

Desarrollar y aplicar la propuesta metodológica a través de conceptos, antecedentes, bases e instrumentos teóricos, considerando las variables macroeconómicas para obtener así resultados parciales en cada paso específico que contempla la investigación.

3.2.6 Resultados

Estructurar e integrar los resultados obtenidos en la aplicación metodológica, especificando y precisando los efectos de la brecha salarial en cada variable macroeconómica a nivel nacional.

3.2.7 Conclusiones

Concluir con aquellos resultados finales significativos obtenidos mediante la aplicación metodológica de la investigación, especificando y detallando de manera clara los efectos de la disparidad salarial entre hombres y mujeres en la macroeconomía chilena, a modo de incentivar en el siguiente capítulo la búsqueda e implementación de aplicaciones prácticas para reducir esta brecha en la fuerza laboral y mitigar su impacto en la economía general del país.

3.2.8 Recomendaciones

Elaborar y presentar propuestas a implementar para erradicar o reducir la disparidad salarial de género entre trabajadores ocupados en Chile; tanto a nivel empresarial como gubernamental; buscando garantizar condiciones laborales equitativas para todos.

CAPÍTULO 4. ALCANCE DEL ESTUDIO

Seguidamente, se presentarán los alcances del tema de estudio, destacando aquellos límites en relación con geografía, tamaño del sujeto, enfoque del sector de la sociedad y temporalidad; al igual que la circunscripción del alcance científico.

4.1 Límites del estudio

El trabajo investigativo presentará una **delimitación geográfica** a nivel nacional, por lo que aquellos resultados válidos que arroje la investigación serán valederos a partir de la región de Arica hasta la Antártica Chilena. Junto con ello, se presentará como **sujeto de estudio** a aquellos trabajadores ocupados dentro de un **sector de la sociedad** que comprende sólo al género binario, correspondiente a hombres y mujeres en Chile, que al momento de la toma de referencia de la muestra se encontraban en calidad de “ocupados”; refiriéndose a este como aquella que “durante la semana de referencia, dedicaron al menos una hora a alguna actividad para producir bienes o servicios a cambio de una remuneración o beneficio” (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

Por último, los **límites temporales** del estudio se basarán en muestras significativas presentes desde el año 2010 al 2018, según bases recopiladas desde el Instituto Nacional de Estadística por medio de la Encuesta Suplementaria Anual de Ingresos.

4.2 Alcance científico del estudio

El trabajo investigativo presentará diversos alcances de estudio, con la finalidad de abarcar de manera cronológica una *exploración* del tema, para luego *describir y correlacionar* variables presentes y finalizar de manera *explicativa* aquellas conclusiones y recomendaciones obtenidas a partir del estudio.

Circunscripción de los tipos de estudio:

- *Exploratorio*: debido a que en la actualidad no se presentan estudios investigativos que relacionen la brecha salarial como un efecto sobre variables macroeconómicas dentro del país; de modo que se abordará este asunto en cuestión desde nuevas perspectivas.
- *Descriptivo*: se estudiará y describirá los temas de importancia que contempla el estudio, dentro de los cuales se presentan diversos indicadores del mercado laboral, junto con las variables macroeconómicas.
- *Correlacional*: en base a instrumentos de tipo matemática exacta y constructos de la investigación se relacionará la brecha salarial en trabajadores ocupados y su incidencia en variables macroeconómicas, tales como crecimiento económico, desempleo, inflación y desarrollo económico.
- *Explicativo o causal*: establecer y explicar la correlación de los diversos indicadores del mercado laboral con la brecha salarial de género, y su incidencia en la macroeconomía chilena, para así poder finalizar el tema de investigación con aquellas conclusiones y recomendaciones mencionadas en el Capítulo 3, proveniente de este tipo de alcance del estudio.

CAPÍTULO 5. ESTADO DEL ARTE

A continuación, se presentará una recopilación crítica de las investigaciones fundamentales existentes en torno al estudio en cuestión, con el objetivo de describir el nivel de desarrollo que se ha alcanzado recientemente. Esta revisión del estado del arte se efectuará mediante el apoyo de un modelo de fichas bibliográficas que contempla informes, artículos, noticias e infografías que será ejemplificada a continuación:

Tabla 1: Ficha Bibliográfica Referencial.

FICHA	
Referencia bibliográfica o dirección web completa	Infografía Género e Ingresos 2015 al 2018 – INE Página Web: https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/infograf%C3%ADa-g%C3%A9nero-e-ingresos-(esi)-2020.pdf?sfvrsn=7737f39f_3
Palabras claves	Género – Ingreso medio – Brecha de género
Conceptos y/o ideas fundamentales 1. “Citas textuales” 2. Redacciones propias	“Entre 2015 y 2018, las mujeres han ganado menos que los hombres”; con relación a la brecha de género en el ingreso medio de la ocupación principal. Brecha de género porcentual: ● 2015: -31,6% ● 2016: -31,7% ● 2017: -29,3% ● 2018: -27,2%
Aporte específico	Este documento de análisis apoya en definir, orientar, complementar y avalar el estudio.
Materiales más significantes	Tablas y gráficos que ilustran información sólida expuesta en el documento.

Fuente: Elaboración Personal.

5.1 Antecedentes del Estado del Arte

5.1.1 Conceptos y términos claves

Diferencia salarial: “significa que un colaborador gana más que otro, frecuentemente se da porque individuos con más experiencia laboral o que desempeñan puestos especializados obtienen más ingresos que individuos con bajo nivel educativo o que acaban de empezar su trayectoria en el mercado de trabajo” (Tusalario.org, 2021).

Discriminación salarial: “aparece cuando individuos con la misma preparación, misma experiencia laboral y que desempeñan trabajos similares, son retribuidos de manera diferente. La ley en la gran mayoría de países prohíbe la discriminación salarial en base a género y preferencia sexual, nacionalidad, edad, estado civil, entre otros” (Tusalario.org, 2021).

Brecha salarial de género: “la OCDE operacionaliza la brecha salarial de género como la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino” (Dirección del Trabajo, 2015).

Brecha del ingreso: “diferencia porcentual que existe en el ingreso de las mujeres respecto al de los hombres ocupados. Una brecha negativa indica que el ingreso de las mujeres es inferior al de los hombres” (Instituto Nacional de Estadística, 2021).

Ingreso medio o promedio: “suma de todos los ingresos de la población dividido por la cantidad total de individuos u hogares que perciben ese ingreso” (Instituto Nacional de Estadística, 2018).

Jornada de tiempo parcial: “de acuerdo con la legislación nacional, una jornada de trabajo a tiempo parcial se refiere a aquella que no exceda los dos tercios de una jornada ordinaria de trabajo (45 horas)” (Instituto Nacional de Estadística, 2016).

Población en edad de trabajar (PET): “población actualmente residente en el país de 15 años y más” (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

Personas Ocupadas: “parte de la PET que, durante la semana de referencia, dedicaron al menos una hora a alguna actividad para producir bienes o servicios a cambio de una remuneración o beneficio” (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

Personas Desocupadas: “PET que no estaba ocupada durante la semana de referencia, que habían llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y que estaban disponibles para trabajar en las próximas dos semanas posteriores a la de referencia” (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

Persona Ocupada Dependiente: “existe un vínculo contractual o acuerdo de trabajo que acredita subordinación a un empleador, donde puede tener o no personas trabajadoras bajo su responsabilidad” (Instituto Nacional de Estadística, 2021).

Persona Ocupada Independiente: “trabajador/a sin vínculo contractual o acuerdo de trabajo, que puede tener o no trabajadores/as bajo su responsabilidad, asumiendo el riesgo económico inherente del ejercicio de su actividad” (Instituto Nacional de Estadística, 2021).

Fuerza de Trabajo (FT): “la suma de ocupados más desocupados” (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

Población fuera de la fuerza de trabajo (FFT): “todas las personas de la PET que no son clasificados como ocupadas ni como desocupadas; no busca y/o no disponible” (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

Tasa de participación: “número de personas en la fuerza de trabajo expresado como porcentaje de la población en edad de trabajar” (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

Segregación horizontal del mercado del trabajo: “existe una desigual distribución de hombres y mujeres en el empleo, se concentran en diferentes sectores de actividad, profesiones y ocupaciones, a partir de las tareas que a través de procesos de socialización se identifican como propias o impropias de uno u otro género; en el caso de las mujeres, la asociación es con el ámbito doméstico o con actividades que duplican roles reproductivos y de servicios, consecuentemente, tienen menor valoración social y son peor remuneradas” (Dirección del Trabajo, 2015).

Segregación vertical del mercado de trabajo: “existe una diferente y desigual distribución y concentración de mujeres y hombres en los niveles de poder de decisión, mando y responsabilidad de las empresas. De forma generalizada, es posible decir que la cúpula de la jerarquía ocupacional está prácticamente dominada por los hombres” (Dirección del Trabajo, 2015).

5.1.2 ¿Qué sabe la ciencia hoy?

Actualmente, la ciencia establece que las mujeres chilenas se enfrentan a una importante brecha salarial respecto de los hombres, incluso accediendo a mayores niveles de educación. En el año 2016, el Instituto Nacional de Estadística confirmaba que las mujeres que habían realizado un postgrado percibían un 29% menos de remuneración que los hombres, estando en igualdad de condiciones. Por otro lado, en grupos de menor nivel educacional las diferencias se reducen y pueden llegar hasta un 14,9% con similares niveles de educación básica (Instituto Nacional de Estadística, 2016).

Para los años 2010 al 2014, el Instituto Nacional de Estadísticas bajo el documento de análisis de Género e Ingresos analizó las brechas de género en el

ingreso medio mensual a nivel nacional y regional, y según índices del mercado laboral como nivel educacional, categoría en la ocupación, rama de actividad, horas habituales de trabajo, entre otros; para todas las personas ocupadas. Como panorama general se concluyó que las mujeres presentaron un ingreso medio mensual menor al de los hombres entre los años 2010 y 2014. No obstante, en dicho período se observa un crecimiento promedio de los ingresos de las mujeres (8,1%) más pronunciado que el de los hombres (6,9%). En el período 2014, los ingresos de las ocupadas crecieron 7,8% respecto al año anterior, mientras que el de los ocupados sólo lo hizo en 2,4%, siendo esta diferencia entre ambas tasas la mayor registrada en el período analizado; esto se tradujo en que las mujeres durante 2014 percibieran 29,7% menos de ingresos que los hombres, siendo esta brecha la más baja desde la existencia de la vigente encuesta (Instituto Nacional de Estadística, 2016).

En los años 2015 al 2018 el INE obtuvo que las mujeres han generado menos que los hombres según su ingreso medio en la ocupación principal; con una brecha del -31,6%, -31,7%, -29,3% y -27,2% respectivamente, lo que para el año 2018 significó ser la menor brecha de los últimos años; de aquello, se concluyó a manera general que las mujeres ocupadas entre los 30 y 54 años percibieron menor ingreso, siendo mayor la brecha a mayor nivel educacional; no así en las personas ocupadas de 55 años y más, donde la brecha entre hombres y mujeres disminuye entre quienes tienen postgrado.

Asimismo, según un artículo publicado por (Periódico Bío Bío Chile, 2021) utilizando fuentes de la Encuesta Nacional de Empleo del INE para el año 2015, se concluyó que una de las principales razones detrás de la brecha salarial es la marcada diferencia en las ocupaciones en que tradicionalmente se encuentran hombres y mujeres. Las mujeres están más presentes en áreas vinculadas a la salud, la educación y los servicios sociales, principalmente en carreras como enfermería o pedagogía; por su parte, los hombres están más presentes en carreras

ligadas a la ciencia, tecnología y matemáticas, las cuales tienden a ser mejor remuneradas al considerarse como trabajos más productivos.

Por otra parte, numerosos estudios establecen que la brecha salarial está determinada por diversos factores incidentes que deben ser estudiados en profundidad, y no se refiere solo a una discriminación de género; más bien viene dado por una segregación sexual en el mercado que se hace evidente al analizar la distribución de las mujeres por actividad económica, categoría ocupacional, etcétera.

Para finalizar, existe un estudio realizado por McKinsey & Company en 2015 que confirmó que la paridad de género podría agregar 12 billones de dólares al crecimiento global con miras al 2025; además, añadió que en un escenario de “pleno potencial” para las mujeres, es decir, que desempeñáramos un papel idéntico al de los hombres en el mercado laboral, se podrían añadir hasta 28 billones de dólares al PIB anual mundial” (El Financiero, 2015).

5.1.3 Modelos de los estudios similares

Estudio N°1: *“Brecha salarial entre hombres y mujeres en Chile – Revista Chilena de Economía y Sociedad”*

El estudio fue realizado con base en el directorio nacional de empresas del Instituto Nacional de Estadística, complementado con información proveniente de Servicios de Impuestos Internos; considerando solo 17 secciones económicas, excluyendo aquellos sectores altamente volátiles o con dificultad de captura como la agricultura, así como organismos extraterritoriales y fuerzas armadas. Por otra parte, se contempló empresas que contaran con al menos cinco trabajadores mensuales y, junto con ello, solo a trabajadores que tienen un contrato de trabajo formal directo, excluyendo a aquellos que prestan servicios tercerizados.

En base a esto, se cruzó la siguiente información con la finalidad de obtener la caracterización del mercado laboral.

- Remuneración ordinaria por hora según sexo y promedio.
- Horas ordinarias trabajadas según sexo.
- Remuneración ordinaria por hora ordinaria según sexo y grupo ocupacional.
- Horas ordinarias promedio trabajadas según sexo y grupo ocupacional.
- Remuneración ordinaria por hora ordinaria según sexo y tamaño de empresas.
- Número de horas ordinarias trabajadas según sexo y tamaño de empresas.
- Remuneración ordinaria por hora ordinaria según sexo y sección económica.
- Número de horas ordinarias promedio según sexo y sección económica.
- Valor de la hora extraordinaria trabajada por sexo.
- Número de horas extraordinarias trabajadas por sexo.
- Valor de la hora extraordinaria trabajada por sexo y grupo ocupacional.
- Número de horas extraordinarias trabajadas por sexo y grupo ocupacional.
- Valor de la hora extraordinaria trabajada por sexo y tamaño de empresa.
- Número de horas extraordinaria trabajada por sexo y tamaño de empresa.
- Valor de la hora extraordinaria trabajada por sexo y sección económica.
- Valor de la hora extraordinaria trabajada por sexo y sección económica.

Luego, se desarrolló una metodología de comparación de medianas de las diferentes variables analizadas, considerando que el mercado laboral tiene disparidad de género. Para ello se realizó una prueba de equivalencia para medias de muestras no balanceadas sobre las remuneraciones ordinarias y extraordinarias, así como de las horas asociadas, el cual se llevará a cabo tanto a nivel general como por sección económica y grupo ocupacional, con hipótesis testeadas en cada una de las pruebas.

Estudio N°2: *“Boletín Mercado Laboral y Brecha Salarial en Chile 2019 – Subsecretaría del Trabajo”*

Este estudio analiza y describe el mercado laboral chileno, con perspectiva de género, respecto de la situación laboral y de las brechas salariales; tomando como fuente de datos a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), dividiéndose en diversas secciones expuestas a continuación:

Sección N°1: inicia presentando datos de mujeres y hombres en relación con la situación laboral, jefatura de hogar, estado civil, tramos de edad y educación, con el fin de entregar un diagnóstico inicial del panorama laboral.

Sección N°2: se realiza el análisis de las brechas salariales que se observan en el mercado laboral, distinguiendo según categorías ocupacionales, debido a que cada tipo de ocupado (trabajador independiente o dependiente) presenta distintos determinantes de sus ingresos.

Sección N°3: dado que las diferencias salariales que se presenta en la sección anterior podrían estar explicadas por las diferencias en las características individuales de los trabajadores tales como experiencia laboral, educación, lugar donde vive, entre otras; y también por características ocupacionales tales como horas trabajadas, el tipo de contrato, sector económico, categoría ocupacional, entre otros aspectos, se realiza otra sección donde se desarrolla un modelo econométrico para determinar los factores específicos sobre la brecha salarial de género. La metodología del modelo econométrico consistió en un modelo de dos etapas, en donde en una primera etapa se estima un modelo que determina la probabilidad de participar en el mercado del trabajo; y en una segunda etapa se estiman los determinantes del salario (dada la probabilidad de participar).

Estudio N°3: “Documento de Análisis Género e Ingresos 2010 al 2014 – INE”

El documento de análisis comprende la distribución de los ingresos y sus brechas, asociadas según el sexo de las personas. Para ello, se utilizó los datos entregados por la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) desde el 2010 al 2014, con datos referidos a los principales indicadores de esta encuesta. El documento fue estructurado a través de las siguientes secciones:

Sección N°1: análisis de las diferencias en los ingresos por sexo para todas las personas ocupadas. Considerando:

- Ingreso medio mensual y brecha de ingreso de los ocupados por sexo, según año.
- Ingreso medio mensual y brecha de ingreso de los ocupados por sexo, según año 2014.
- Ingreso medio mensual y brecha de ingreso de los ocupados por sexo, según nivel educacional.
- Ingreso medio mensual y brecha de ingreso de los ocupados por sexo, según categoría en la ocupación.

Sección N°2: las diferencias anteriores son ilustradas excluyendo a las personas ocupadas a tiempo parcial. Considerando:

- Ingreso medio mensual y brecha de ingreso de los ocupados que trabajan más de 30 horas a la semana por sexo, según nivel educacional.
- Ingreso medio mensual y brecha de ingreso de los ocupados que trabajan más de 30 horas a la semana por sexo, según categoría en la ocupación.

Sección N°3: se realiza un análisis para las personas ocupadas en base a los ingresos medio mensual e ingreso por hora, considerando:

- Ingreso medio mensual y brecha de ingreso de los ocupados dependientes por sexo, según nivel educacional.
- Ingreso medio por hora y brecha de ingreso de los ocupados dependientes por sexo, según nivel educacional.
- Ingreso medio y brecha de los ingresos por hora y mensual de los ocupados dependientes por sexo, según grupo ocupacional.
- Ingreso medio y brecha de los ingresos por hora y mensual de los ingresos de las personas ocupadas dependientes por sexo, según rama de actividad.
- Ingreso medio y brecha de los ingresos por hora y mensual de los ocupados dependientes por sexo, según horas habituales de trabajo.
- Ingreso medio y brecha de los ingresos por hora y mensual de los ingresos de los ocupados dependientes por sexo, según tamaño de la empresa.
- Cantidad y distribución de los ocupados dependientes por sexo, según tramo de ingreso mínimo neto.

Sección N°4: se analizan las diferencias de ingreso por sexo para los empleadores y trabajadores por cuenta propia. Considerando:

- Ingreso medio mensual y brecha de ingreso de los empleadores por sexo, según nivel educacional.
- Ingreso por hora y brecha de ingreso de los trabajadores por cuenta propia por sexo, según nivel educacional.
- Ingreso medio mensual y brecha de los ingresos de los empleadores, por sexo, según horas habituales de trabajo.
- Ingreso medio mensual y brecha de los ingresos de los trabajadores por cuenta propia, por sexo, según horas habituales de trabajo.
- Cantidad y distribución de los ocupados independientes por sexo, según tramo de ingreso mínimo neto.

Estudio N°4: “Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales”

Este documento se enfoca en el estudio y análisis de las desigualdades de género que se presentan en el mercado laboral chileno, a través de una estructura dividida en dos secciones. La primera aborda los aspectos relacionados con la estructura y características de la Fuerza de Trabajo; se incluyen en ella aspectos teóricos y empíricos que dibujan un panorama general sobre la distribución de las trabajadoras. La segunda sección aborda en detalle el fenómeno de las brechas salariales; incluyendo dos puntos en ella: en primer lugar, un análisis descriptivo sobre la estructura y características del mercado laboral chileno y las brechas salariales que ahí se producen; en segundo lugar, el desarrollo de un modelo econométrico que utiliza los factores que teóricamente explican los salarios en el mercado laboral, aplicado al caso de Chile. Esto significa que se consideran las variables teóricamente aceptadas como determinantes de los salarios de trabajadores, y a partir de ellas se estiman empíricamente las brechas salariales.

5.1.4 Fundamentos del método aplicado

Análisis por factor: estudio por variable para hombres y mujeres por separado, para ver la composición del mercado laboral de manera general. Dentro de las variables, se considera remuneración por hora y mensual, horas trabajadas, categoría ocupacional, tipo de actividad, concentración por sexo a nivel regional, etcétera.

Cruce de información: analiza las diferencias en los ingresos por sexo considerando el ingreso medio mensual según año con el nivel educacional, categoría en la ocupación, ingreso por hora, rama de actividad, horas habituales de trabajo, tamaño de la empresa, entre otros.

Comparación de media: la metodología de comparación de media es un análisis estadístico que se utiliza para determinar si hay diferencias significativas entre las remuneraciones medias de dos o más grupos o muestras.

5.1.5 Construcción del modelo óptimo

Para la construcción de un modelo óptimo, es fundamental tomar las pautas de investigaciones que se han hecho previamente para ver la mejor forma de llevar a cabo un estudio que se compone de muestras recolectadas por entes externos; para de esta manera llegar a los resultados necesarios para la conclusión y recomendaciones una vez terminada la evaluación investigativa. En base a lo anterior y los hallazgos obtenidos, el modelo óptimo para llevar a cabo la investigación propuesta se basará en los siguientes pasos:

- 1) Análisis y procesamiento de los principales indicadores del mercado laboral para trabajadores ocupados, en base al género e ingreso medio mensual.
- 2) A partir del punto anterior, obtener resultados parciales, haciendo énfasis en la brecha salarial de trabajadores ocupados.
- 3) Identificar los factores que contribuyen en la brecha salarial de género.
- 4) Estudiar y comprender cómo la brecha salarial de género de trabajadores ocupados incide en la macroeconomía en torno a variables agregadas macroeconómicas.

El estudio será realizado bajo esta estructuración con el fin de explicar la caracterización general del mercado laboral, centralizando el tema en trabajadores ocupados, para así comprender qué género se ve realmente afectado y la incidencia que genera esto en la macroeconomía chilena. Se espera que este método aplicado sea un aporte al estado del arte que hoy en día se tiene dentro de la ciencia en torno a la temática de brecha salarial de género, de manera que se pueda aproximar lo más posible a este fenómeno, preocupándose de identificar aquellos determinantes

en el ingreso, y en base a ello establecer soluciones que se puedan llevar a cabo para mejorar en la equidad de género en Chile.

5.2 Marco Teórico del Estado del Arte

Modelo Teórico

Conceptos e Ideas Claves: en base al estado del arte y la comprensión de qué es lo que sabe la ciencia hoy, se han establecido conceptos e ideas claves que serán la base del estudio investigativo, para que, al momento de construir la propuesta metodológica, gire en torno a estas concepciones de modo que cada etapa del proceso esté en la línea al tema escogido.

Conocer al Sujeto de Estudio: mediante diversos documentos de análisis, informes estadísticos, artículos, noticias e infografías, se ha ido identificando el sujeto de estudio, el cual se centrará en hombres y mujeres dentro de la fuerza laboral, que se desarrollen como ocupados dentro del mercado.

Objetivos de Investigación: en base a una primera concepción del tema investigativo se han establecido objetivos de investigación, con la finalidad de poder plasmar qué se quiere alcanzar o conseguir con el estudio, de manera que pueda ser desarrollado en profundidad, para obtener conclusiones y recomendaciones que logren ser ejecutadas sobre el tema en cuestión. Dentro del objetivo general se ha establecido estudiar la incidencia de la brecha salarial entre trabajadores ocupados en la macroeconomía chilena, mediante la matemática exacta y constructos de la investigación; por medio de variables como ingreso medio según nivel educativo, grupo ocupacional, rama de actividad, horas de trabajo, entre otros.

Modelo Real

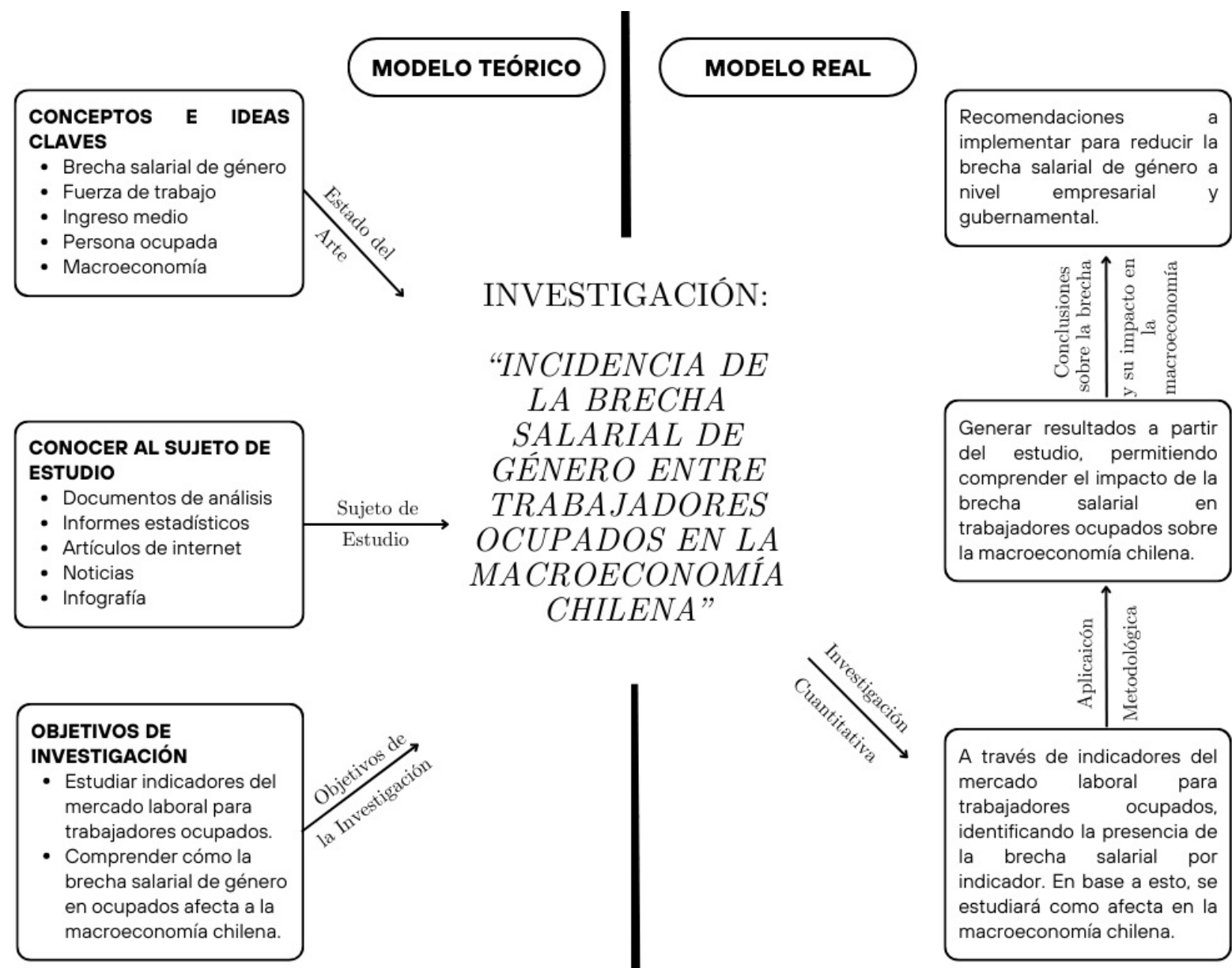
Elaboración Investigación Cuantitativa: de acuerdo con el tema investigativo, se llevará a cabo una propuesta metodológica que contemple la elaboración de una investigación cuantitativa en torno a indicadores del mercado laboral en Chile a través de la estadística general para trabajadores ocupados; a modo de comprender la composición del mercado en base al género y su concentración, para luego profundizar sobre los ingresos medio mensuales en las diversas variables. Esta investigación cuantitativa se centrará en una estrategia de recopilación, organización y análisis de datos, formada a partir de un enfoque deductivo, a modo de poder analizar y extraer conclusiones relevantes para mejorar la comprensión de los hechos a partir de la información disponible, para así tomar las mejores decisiones en las recomendaciones.

Aplicación Metodológica: esta se realizará en base a la propuesta inicial de metodología de trabajo y construcción del modelo óptimo presentes en el Capítulo 3 y 5 respectivamente, junto con la propuesta de la metodología final de trabajo que se exhibirá el siguiente capítulo.

Resultados: a partir de la aplicación metodológica sobre el tema de estudio en cuestión, se generará una estructuración e integración de los resultados obtenidos, especificando y precisando los efectos de la brecha salarial en cada variable macroeconómica a nivel nacional.

Conclusiones y Recomendaciones: en base a los resultados obtenidos luego de la aplicación metodológica, se podrán realizar conclusiones del modelo final y aquellas recomendaciones pertinentes en base a la búsqueda de la disminución de la brecha salarial de género entre trabajadores ocupados en Chile.

Ilustración 1: Modelo Teórico y Real del Estado del Arte.



Fuente: Elaboración Personal.

5.3 Sujeto de Estudio

Para el tema investigativo se ha establecido como sujeto de estudio a trabajadores de género femenino y masculino, que forman parte de la fuerza laboral chilena como **trabajadores ocupados**; con la finalidad de comprender cuál es el género afectado por la brecha salarial. Un trabajador ocupado se define como aquel que dedicó al menos una hora a alguna actividad para producir bienes o servicios a cambio de una remuneración o beneficio al momento de la toma de muestra de referencia.

En base a esto, a continuación, se entregará la caracterización del sujeto de estudio, a través de diversos hallazgos en relación con la tasa de participación, tasa

de ocupación, tasa de participación y ocupación según edad, trabajadores ocupados según grupo ocupacional y región, e ingresos medios de estos, a modo de sintetizar al sujeto y dar un primer acercamiento a este mediante el Marco Teórico del Estado del Arte, para luego profundizar aún más en la Metodología de Trabajo final.

En el año 2010 se observó una **tasa de participación** del 72,1% para hombres y del 45,3% para mujeres, lo que generó una brecha del -26,8%. Para el año 2018, la participación para hombres fue del 70,6% y 49,1% para el género femenino, con una brecha del -21,5%; por lo que en 8 años la brecha se redujo en un 5,3%.

En cuanto a la **tasa de ocupación**, para el año 2010 los hombres tuvieron una ocupación del 66,9% y las mujeres del 41%, con una brecha del -25,9%; lo que para el año 2018 se transformó en 66% y 45,3% respectivamente, con una brecha del -20,7%; suponiendo una disminución de la brecha en relación de la tasa de ocupación del 5,2% a lo largo del período de estudio.

Referente a los **ingresos medios de los ocupados**, se obtuvo que en el año 2010 el género femenino generó un ingreso medio mensual de \$280.857 versus el hombre que obtuvo \$417.884, con una brecha del -32,8%; mientras que para el año 2018 estos ingresos tuvieron un gran incremento, siendo \$474.910 para las mujeres y \$652.396 para los hombres, una brecha del -27,2%; la menor brecha presentada en el horizonte del estudio. Referido a los ingresos medios, existen otros estimadores del ingreso dentro del mercado laboral que sirven para describir al sujeto de estudio, sin embargo, estos serán abordados en gran profundidad en el desarrollo de la propuesta metodológica final como parte de un tópico específico que busca comprender la composición del mercado y el sujeto de estudio.

Por último, a través del siguiente artículo se ha buscado comprender el mercado laboral para el año 2015, donde se funda, en base a un artículo de opinión

realizado por el Centro de Estudios Públicos (CEP), que de acuerdo con los estándares de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para el año 2015 Chile presentaba un mercado laboral muy rígido y particular, debido a que la legislación laboral sobre seguridad en el empleo favorecía a trabajos de jornada completa y de carácter indefinido por sobre aquellos empleos de carácter fijo y con contratos temporales; con ello, también se presentaban restricciones al ajuste en horas trabajadas por semana, a la distribución de horas por mes y a la reasignación del trabajo al interior de las empresas, las cuales terminaban afectando la productividad y limitando los aumentos salariales e incrementando la brecha salarial entre trabajadores protegidos y el resto, particularmente aquellos que están desempleados o no han iniciado su vida laboral.

Por ende, “es importante reducir la dualidad entre trabajadores protegidos y trabajadores desprotegidos, considerar a los seguros de desempleo como parte de un rol importante y, por último, los salarios mínimos tienen un rol que jugar, siempre y cuando no se fijen en un nivel demasiado alto que termine afectando el empleo de los trabajadores con bajo nivel de calificación y baja productividad, y siempre y cuando se usen políticas efectivas para complementar los ingresos de las familias más desprotegidas” (Centro de Estudio Públicos, 2015).

CAPÍTULO 6. PROPUESTA DE LA METODOLOGÍA DE TRABAJO

En este capítulo se presentará una herramienta de trabajo que define pautas para el procedimiento y desarrollo de la investigación, ayudando a determinar prioridades dentro del tema y optimizando los recursos con los que se cuenta.

6.1 Propuesta Metodológica

Antecedentes del Estado del Arte

Apartado N°1: conocer y comprender el tema de estudio, mediante la literatura existente, a modo de describir el contexto y alcance del estudio (*Capítulo 5, páginas 19 - 30*).

Marco Teórico del Estado del Arte

Apartado N°2: construir un marco teórico de referencia mediante documentos de análisis, informes estadísticos e infografías; con la finalidad de desarrollar la propuesta metodológica de trabajo (*Capítulo 5, páginas 30 - 32*).

Descripción o caracterización del sujeto de estudio

Apartado N°3: evaluación preliminar sobre el género que se ve afectado por la brecha salarial en trabajadores ocupados; justificando sobre este sujeto de estudio la importancia del tema de investigación (*Capítulo 5, páginas 32 - 34*).

Metodología Específica

Apartado N°4: construcción del procedimiento destinado a la realización de tareas vinculadas a la investigación de acuerdo con un modelo óptimo; este se basará en la primera propuesta metodológica de trabajo (Capítulo 3, Punto 3.2.4,

página 14), yuxtapuesta a la construcción del modelo óptimo (*Capítulo 5, Punto 5.1.5, página 29 - 30*).

Para este apartado se analizarán y procesarán los principales indicadores del mercado laboral en trabajadores ocupados, considerando género, concentración e ingreso medio, para que de esta manera se pueda comprender la brecha presente entre ambos géneros.

- Tasa de participación, ocupación e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género.
- Tasa de participación y ocupación, según género y tramo de edad.
- Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y región.
- Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y categoría ocupacional.
- Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y grupo de ocupación.
- Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y rama de la actividad.
- Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y tramos de horas habitualmente trabajadas.
- Concentración de personas ocupadas por género que trabajan en puestos de responsabilidad y/o decisión de empresas.
- Ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y nivel educativo.

Apartado N°5: a partir de los puntos anteriores, obtener resultados parciales por cada indicador y luego valorarlos según su tramo de importancia en medidas de “parcial”, “intermedio” o “fundamental”.

Apartado N°6: identificar y analizar aquellos factores que contribuyen en la disparidad de los ingresos entre hombres y mujeres.

Apartado N°7: estudiar y comprender cómo la brecha salarial de género para trabajadores ocupados incide en la macroeconomía en torno a variables macroeconómicas.

- Definición y análisis de las variables macroeconómicas y la analogía entre la brecha salarial de género con cada una de ellas.
- Incidencia de la brecha salarial de género en cada una de las variables macroeconómicas.

Aplicación Metodológica

Apartado N°8: aplicar la metodología específica presente en el apartado anterior, a través de conceptos, antecedentes e instrumentos teóricos estudiados en el marco teórico, considerando indicadores del mercado laboral y variables macroeconómicas; obteniendo así resultados parciales para cada paso específico que contempla la investigación (*Capítulo 7, páginas 41 - 82*).

Resultados

Apartado N°9: estructuración e integración de los resultados obtenidos para las variables “crecimiento económico”, “desempleo”, “inflación” y “desarrollo económico” (*Capítulo 8, página 83*).

Conclusiones

Apartado N°10: elaboración de la conclusión en base al efecto general que puede producir la brecha salarial a nivel macroeconómico en Chile; con la finalidad

de poder incentivar en el siguiente apartado la búsqueda de aplicaciones prácticas a implementar (Capítulo 9, páginas 84 - 85).

Recomendaciones

Apartado N°11: elaborar y presentar propuestas de perspectivas a implementar, a nivel empresarial y gubernamental; para de este modo reducir la brecha salarial de género entre trabajadores ocupados en Chile (Capítulo 10, páginas 86 - 88).

6.2 Diagrama de Tiempos para la Investigación

Tabla 2: Carta Gantt.

Apartado	Etapa N°1: Año 2022				Etapa N°2: Año 2023			
	Sept	Oct	Nov	Dic	Mar	Abr	May	Jun
Antecedentes del Estado del Arte								
Marco Teórico del Estado del Arte								
Descripción del Sujeto de Estudio								
Metodología Específica								
Aplicación Metodológica								
Resultados								
Conclusiones								
Recomendaciones								

Fuente: Elaboración Personal.

Como se puede visualizar en el diagrama de tiempos para la investigación, el estudio se ha dividido en dos etapas; la primera correspondiente a los últimos cuatro meses del año 2022, considerando los primeros cuatro apartados de la propuesta metodológica en relación con el estado del arte, marco teórico, sujeto de estudio y metodología específica; para la segunda etapa se contempla la aplicación de la metodología, junto con sus resultados, conclusiones y recomendaciones a realizar entre los meses de marzo a junio del año 2023.

En cuanto a la primera etapa, esta presenta siete apartados fundamentales; el primero de ellos se relaciona a “**Antecedentes del Estado del Arte**”, el cuál contempló cinco aspectos específicos en relación con conceptos y términos claves, qué sabe la ciencia hoy, modelos de estudios similares, fundamentos de los métodos aplicados y la construcción de un modelo óptimo.

Referente al segundo apartado fundamental “**Marco Teórico del Estado del Arte**”, este estuvo compuesto por un mapa mental que refleja el modelo teórico y real de aquellos aspectos que comprende el estudio, considerando en el modelo teórico conceptos e ideas claves, sujeto de estudio y objetivos de la investigación, para dar paso a un modelo real que contempla la segunda etapa del trabajo investigativo en relación con la aplicación metodológica del trabajo.

Por último, desde el tercer al séptimo apartado fundamental se contempla “**Descripción del Sujeto de Estudio**” y “**Metodología Específica**”, los cuales consideran como sujeto de estudio a trabajadores de género femenino y masculino que forman parte de la fuerza laboral chilena como trabajadores ocupados; con la finalidad de comprender cuál es el género afectado por la brecha salarial y como esto incide en la macroeconomía del país.

En relación con la segunda etapa, esta considera los últimos cuatro apartados fundamentales del estudio investigativo; donde el apartado número ocho llamado “**Aplicación Metodológica**” contempla aplicar la metodología específica

presente en el apartado anterior, con la finalidad de obtener resultados parciales para cada paso específico que contempla la investigación.

En cuanto al noveno apartado fundamental **"Resultados"**, se buscará estructurar e integrar los resultados obtenidos mediante la aplicación de la metodología. En este apartado, se organizarán los efectos basados en las variables agregadas de la macroeconomía "crecimiento económico", "desempleo", "inflación" y "desarrollo económico".

Por último, en relación con los apartados fundamentales número diez y once, que llevan por denominación **"Conclusiones"** y **"Recomendaciones"** respectivamente, se redactará de manera clara y concisa el argumento final obtenido con relación al impacto general que la brecha salarial puede tener a nivel macroeconómico en Chile. Además, se incluirán propuestas a implementar tanto a nivel empresarial como gubernamental con el objetivo de reducir esta problemática.

CAPÍTULO 7. APLICACIÓN METODOLÓGICA

A continuación, se aplicará la metodología específica propuesta en el capítulo anterior, bajo las pautas establecidas en el procedimiento y desarrollo de la investigación; de esta manera, proseguir con las prioridades dentro del tema de estudio y optimizando los recursos con los que se cuenta.

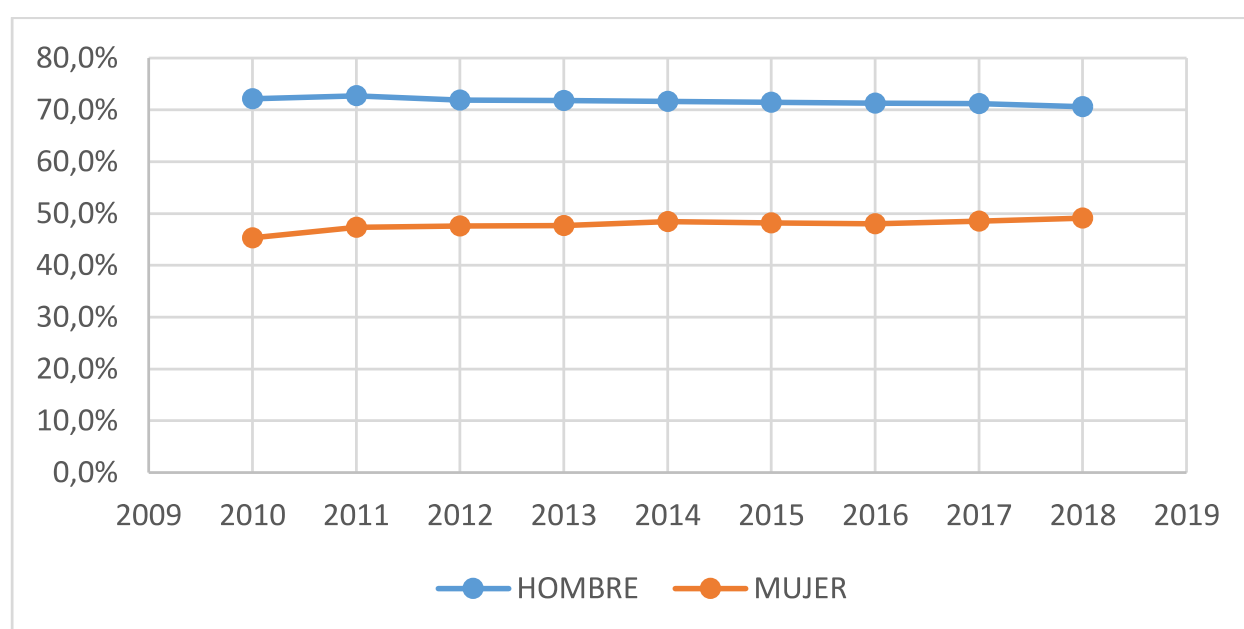
7.1 Análisis y Procesamiento de Indicadores del Mercado Laboral General

Para el siguiente apartado se analizarán y procesarán los principales indicadores del mercado laboral en trabajadores ocupados, considerando género, concentración e ingreso medio mensual.

- *Tasa de participación, ocupación e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género.*

En el año 2010, de los 6,5 millones de hombres mayores a 14 años, el 72,1% **participaba** en el mercado laboral y un 66,9% se encontraba **ocupado** o trabajando activamente. Entre las mujeres, de los 6,7 millones de mujeres mayores a 14 años, el 45,3% **participaba** en el mercado laboral y el 41% se encontraba **ocupada**.

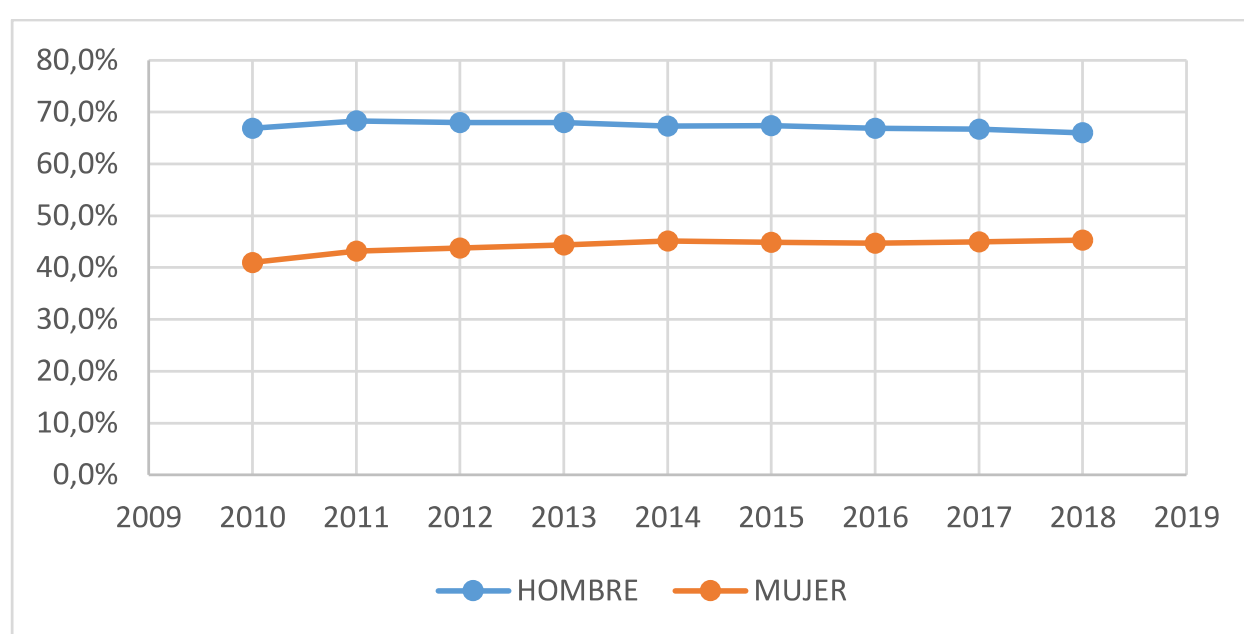
Gráfico 1: Tasa de participación según género.



Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

Para el año 2018 estas cifras variaron, con lo cual, del total de 7,4 millones de hombres mayores a 14 años, el 70,6% **participaba** en el mercado y un 66% se encontraba **ocupado** o activamente trabajando; en tanto las mujeres, de un total de 7,6 millones, un 49,1% **participaba** del mercado y un 45,3% estaba **ocupada** o activamente trabajando.

Gráfico 2: Tasa de ocupación según género.



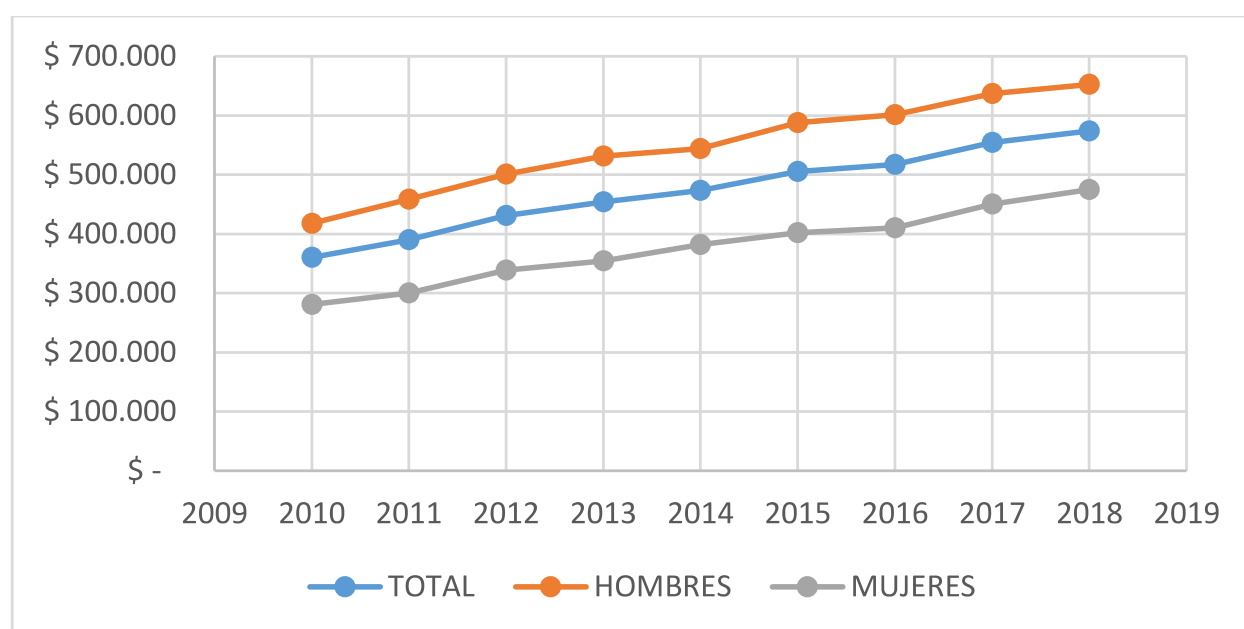
Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

De ello, se puede concluir que existe una brecha negativa tanto para la tasa de participación como de ocupación a lo largo de todo el período, en desmedro de la mujer; sin embargo, los hombres presentan una caída en la variación porcentual del 2,1% al final del período para la tasa de participación; mientras que las mujeres aumentaron en un 8,4%. En cuanto a la tasa de ocupación, se puede inferir que los hombres presentaron una caída en la variación porcentual del 1,3%, al contrario de las mujeres que aumentaron en un 10,5% la variación porcentual de la población que se encuentra trabajando activamente con respecto al total de la población en edad de trabajar.

Analizando la concentración del **ingreso medio mensual** de las personas ocupadas según género, se puede apreciar que las mujeres presentan un ingreso medio menor en comparación a los hombres a lo largo de todo el período de estudio, con una brecha promedio del período del -31,4%. Para el año 2010 el promedio del

ingreso para las mujeres ocupadas se encontraba en \$280.857, en tanto, para el año 2018 este aumentó a \$474.911; lo que significa un incremento porcentual del ingreso medio durante el período del 69%. En relación con los hombres, para el año 2010 el promedio del ingreso se encontraba en \$417.885, mientras que para el año 2018 este estaba en \$652.397, un aumento porcentual del ingreso medio durante el período del 56%.

Gráfico 3: Ingreso medio mensual según género.



Fuente: Géneros e Ingresos Nacionales 2018, INE.

Si bien los ingresos que se registran para las mujeres son sustancialmente menores en comparación a los hombres, al final del período de estudio las mujeres presentan un incremento porcentual mucho mayor en el ingreso medio mensual; causando que al año 2018 se alcance la menor brecha salarial del período (-27,2%).

- *Tasa de participación y ocupación, según género y tramo de edad.*

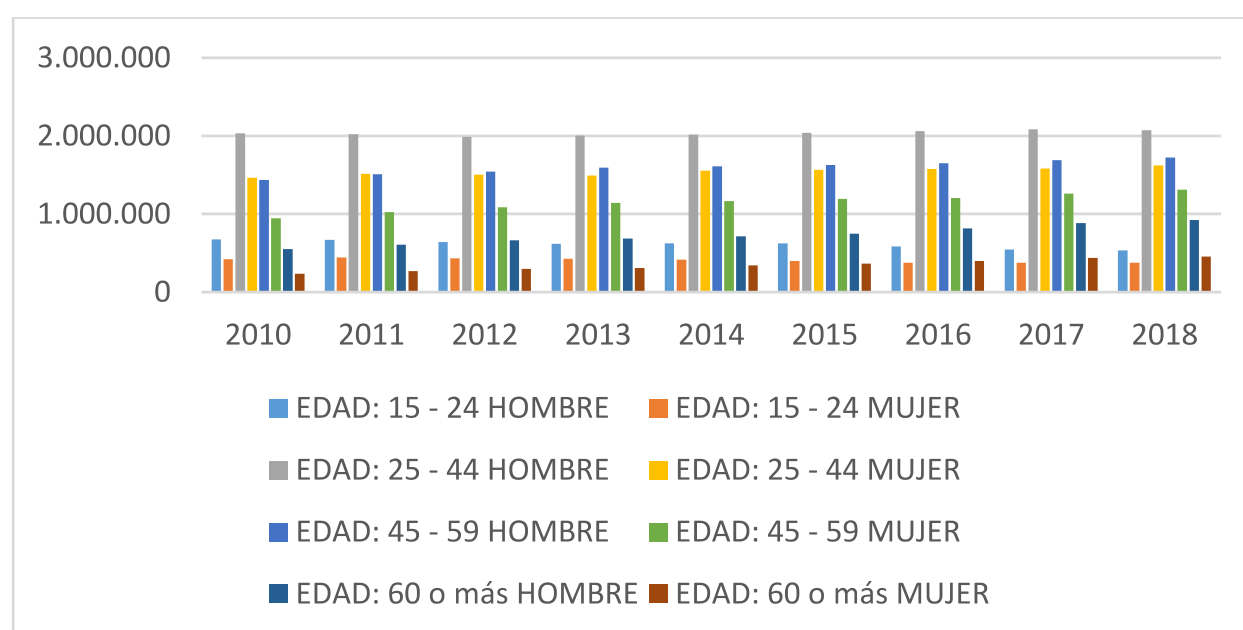
En cuanto a la tasa de **participación**, se obtuvo lo siguiente:

- Tramo 1 (15 a 24 años): tanto para hombres como mujeres, la participación cae en un 20% y 10%, comparando el primer y último año de estudio.
- Tramo 2 (25 a 44 años): a diferencia del tramo anterior, aquí ambos tuvieron un incremento en la participación, donde los hombres tuvieron un aumento del 2%

y las mujeres del 11% al final del período. Es importante destacar que este tramo de edad presenta la mayor proporción de personas que participan en el mercado laboral; por sobre 1,4 millones de mujeres y 2 millones de hombres anualmente.

- Tramo 3 (45 a 59 años): al igual que el tramo anterior, ambos tuvieron un aumento en la participación, siendo este de un 20% para hombres y 39% para mujeres al 2018.
- Tramo 4 (60 o más años): se presentó un aumento de la participación en un 68% y 95% para hombres y mujeres respectivamente, siendo este tramo el que mayor diferencia significativa presentó entre el 2010 al 2018. Si bien ambos aumentaron la participación, las mujeres no superan los 500.000 como población activa, a diferencia de los hombres que superan los 900.000, reflejando la poca magnitud de la oferta de mano de obra disponible a lo largo de todo el período dentro del tramo.

Gráfico 4: Población activa según género y tramos de edad.



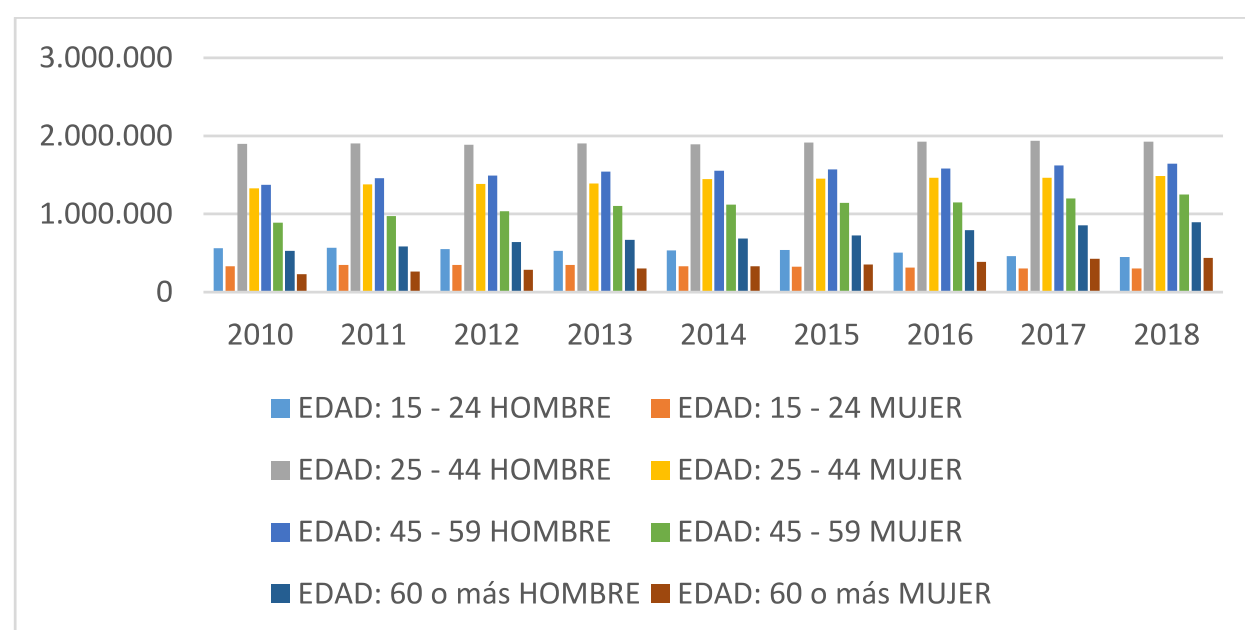
Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

En relación con la tasa de **ocupación**, se obtuvo:

- Tramo 1 (15 a 24 años): ambos géneros tuvieron una disminución en el número de ocupados al final del período, siendo esta del -20% y -8% para hombres y mujeres respectivamente, presentándose una notable tendencia a la baja en términos gráficos de la ocupación para hombres en el tramo.

- Tramo 2 (25 a 44 años): a diferencia del tramo anterior, en este ambos géneros tuvieron un aumento del 2% y 12% para hombres y mujeres al final del período. Al igual que la tasa de participación, este tramo de edad presenta la mayor proporción de personas ocupadas en el mercado laboral; por sobre 1,3 millones de mujeres y 1,8 millones de hombres anualmente.
- Tramo 3 (45 a 59 años): para este tramo se obtuvo un aumento del 20% y 41% para hombres y mujeres al final del período, donde las mujeres lograron superar la barrera del millón de mujeres ocupadas, llegando a 1.248.088 al año 2018.
- Tramo 4 (60 o más años): en este tramo se presenta la mayor variación del período, donde hombres y mujeres tuvieron un incremento del 69% y 93% al final del ciclo, pasando de 529.557 hombres ocupados en el 2010 a 893.479 en 2018, en tanto las mujeres aumentaron de 226.756 en 2010 a 438.195 mujeres ocupadas en 2018.

Gráfico 5: Ocupados según género y tramos de edad.



Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

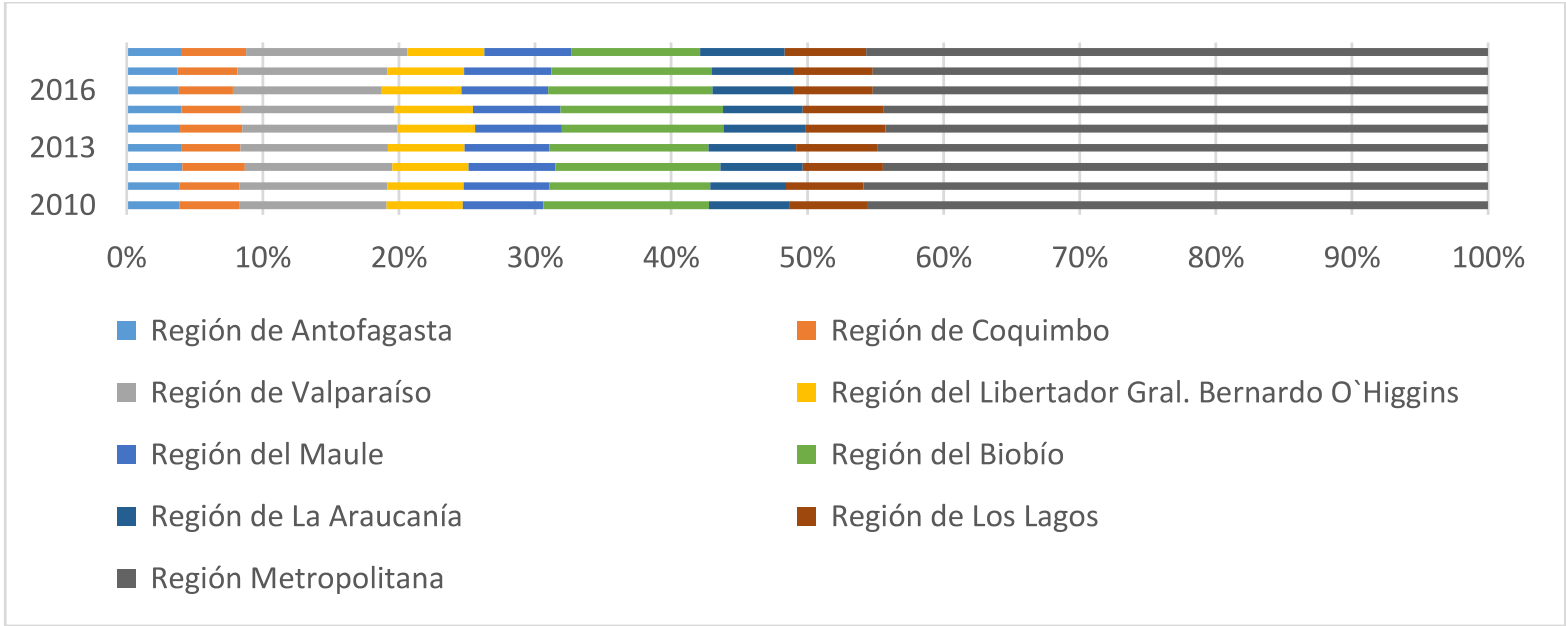
A modo general, se puede concluir que se presenta una brecha negativa tanto para la tasa de participación como de ocupación por tramos de edad a lo largo de todo el período en pro de los hombres, con la mayor brecha en la participación y ocupación dentro del mercado entre el tramo de “45 a 59 años” y “60 años o más”; asimismo, se puede sostener que tanto para hombres como mujeres la mayor participación y ocupación se encuentra específicamente en el tramo de edad de “25

a 44 años”, edades con mayores auges laborales a nivel nacional. Por último, es importante comentar que, del total de la población activa para hombres y mujeres según tramos de edad, en promedio hay un 15% de hombres y 19% de mujeres que no están trabajando de manera activa para el tramo 1, un 6% y 8% respectivamente para el tramo 2, 4% y 5% en promedio para el tramo 3 y, por último, para el tramo 4, estas cifras son de un 3% para ambos géneros.

- *Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y región.*

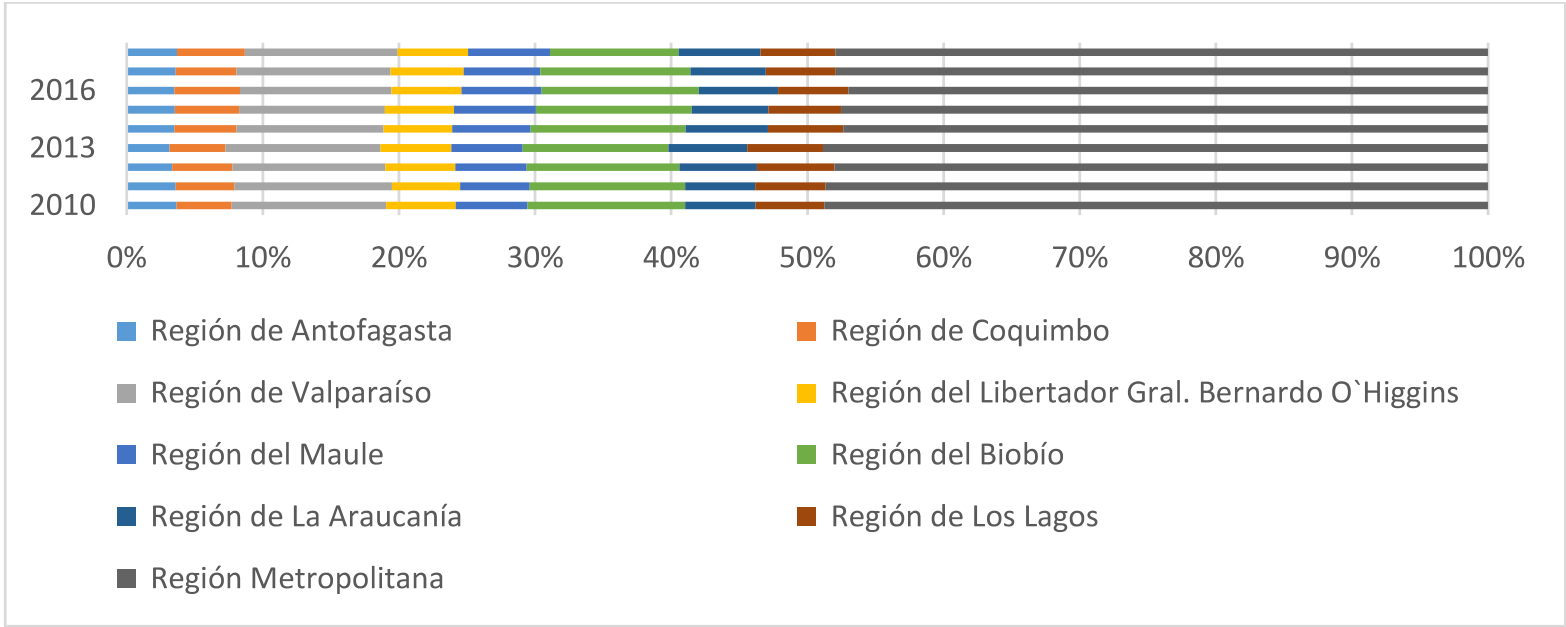
A nivel país, se presenta una mayor **concentración** de hombres y mujeres ocupados en la Región Metropolitana, Región del Bío-Bío y Región de Valparaíso en todo el período de estudio. Del total de ocupados por género a nivel nacional, la Región Metropolitana presenta en promedio el 41,1% de concentración para hombres y 43,9% para mujeres. En relación con la Región del Bío-Bío, los hombres presentan una concentración del 10,6% y mujeres del 10,2%, mientras que en la Región de Valparaíso estas cifras son de 10,1% para hombres y 10,2% para mujeres. De ello, se puede inferir que entre estas tres regiones se desempeña en promedio el 61,9% y 64,3% de hombres y mujeres ocupados a nivel nacional.

Gráfico 6: *Regiones con mayor concentración anual de hombres ocupados.*



Fuente: *Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.*

Gráfico 7: Regiones con mayor concentración anual de mujeres ocupadas.



Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

En cuanto al **ingreso medio mensual** de las regiones que presentan mayor concentración de hombres y mujeres ocupados, se puede establecer que para en la Región Metropolitana una mujer gana en promedio un 33,6% menos que un hombre, mientras que para la Región del Bío-Bío y Región de Valparaíso esta cifra es de -27% y -34,4%.

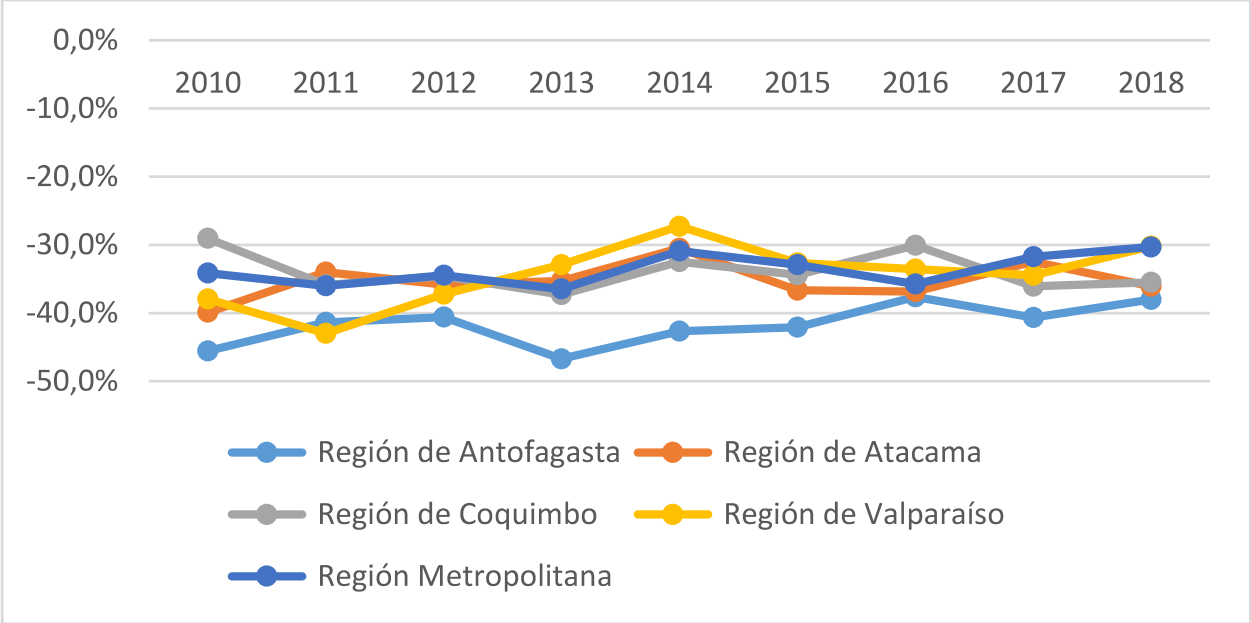
Estudiando en general los ingresos medios mensuales de todas las regiones presentes a nivel nacional, se puede establecer que se tiene una brecha negativa a lo largo de todo el período de estudio en todas las regiones; no obstante, el 93,3% de regiones ha ido disminuyendo esta brecha, exceptuando la Región de Coquimbo, donde al año 2010 presentaba una brecha del ingreso medio mensual de -29,1% y en 2018 esta aumentó a -35,5%.

Por otra parte, también se obtuvo que para el año 2018, las regiones con mayores brechas en el ingreso medio mensual son la Región de Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso y Metropolitana.

De ello, la región con mayor brecha promedio en el ingreso medio mensual entre el 2010 y 2018, viene dada para la Región de Antofagasta, con un promedio en la brecha del -41,7%. Esto se da ya que esta región es conocida por tener una

gran incidencia en la minería (Consejo Minero, 2023), actividad en la cual la demanda de profesionales se relaciona con carreras como Geología, Técnicos de Mantenimiento, Ingenieros en Electricidad, Metalúrgica, Automatización, Instrumentación y Control, Construcción, Prevención, entre otros; que históricamente han sido desempeñados principalmente por hombres (Minería Chilena, 2022).

Gráfico 8: Regiones con mayores brechas en el ingreso medio mensual.



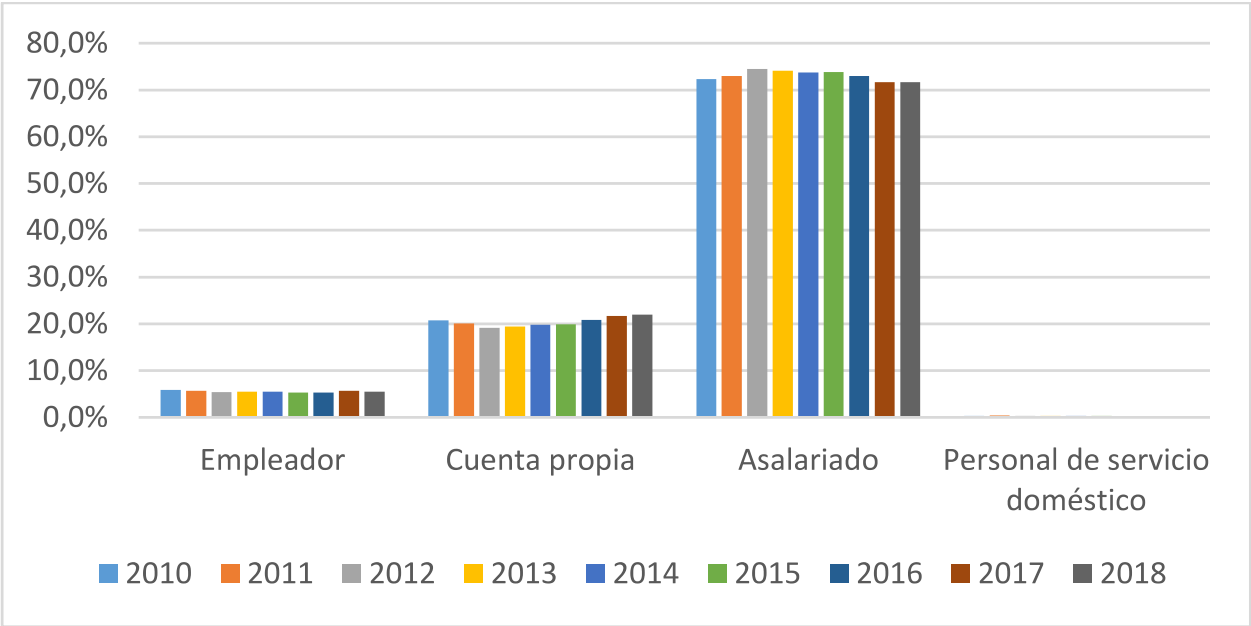
Fuente: Géneros e Ingresos Nacionales 2018, INE.

Por último, en relación con las regiones con mayores ingresos medios mensuales para hombres y mujeres se obtuvo la Región de Magallanes y Antártica Chilena con ingresos de \$782.420 para hombres y \$566.551 para mujeres, Región de Antofagasta con \$744.522 y \$435.132, Región Metropolitana con \$645.324 y 429.187; y, por último, Región de Aysén con \$606.106 y \$425.988 respectivamente, que, según el orden entregado por regiones, tienen como principales actividades económicas “Industria Manufacturera”, “Minería”, “Financieros y Empresariales” y “Pesca”, de acuerdo con el aporte neto al PIB por región entregado por el Banco Central de Chile al año 2018 (Congreso Nacional de Chile, 2018).

- *Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y categoría ocupacional.*

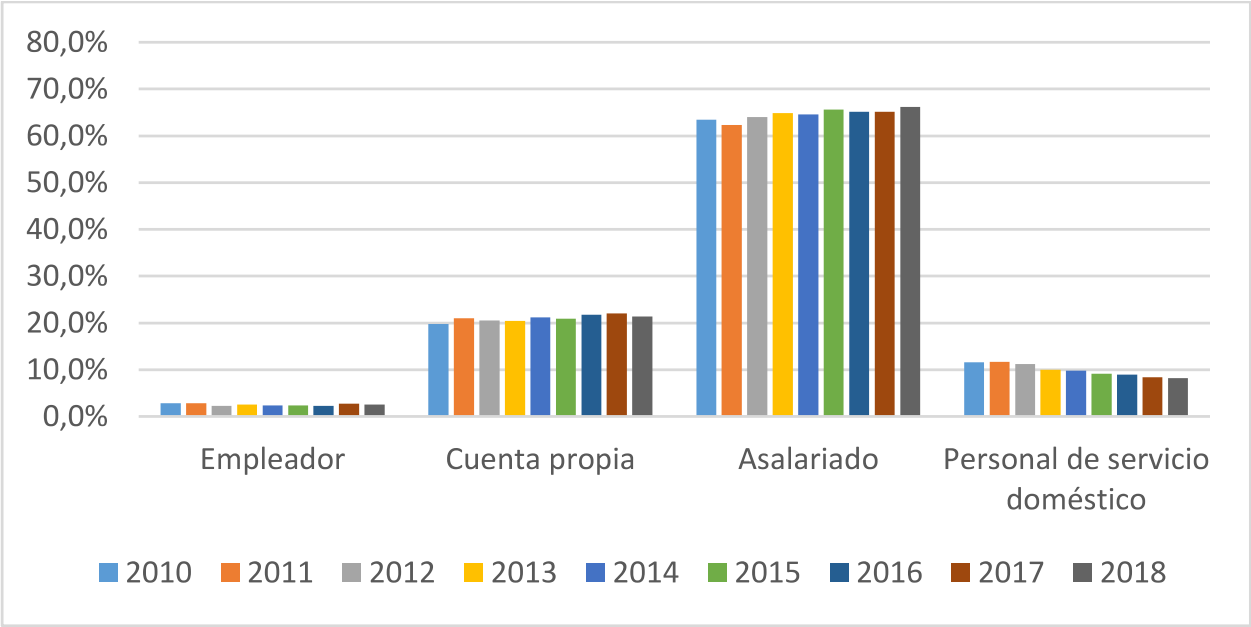
Durante todo el período de estudio se observa una mayor **concentración** de personas ocupadas en la categoría ocupacional de "Asalariado", especialmente en el sector privado, tanto para hombres como mujeres, pero con una brecha promedio de concentración del -14,7% entre 2010 y 2018.

Gráfico 9: *Concentración anual para hombres ocupados según categoría ocupacional.*



Fuente: *Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.*

Gráfico 10: *Concentración anual para mujeres ocupadas según categoría ocupacional.*



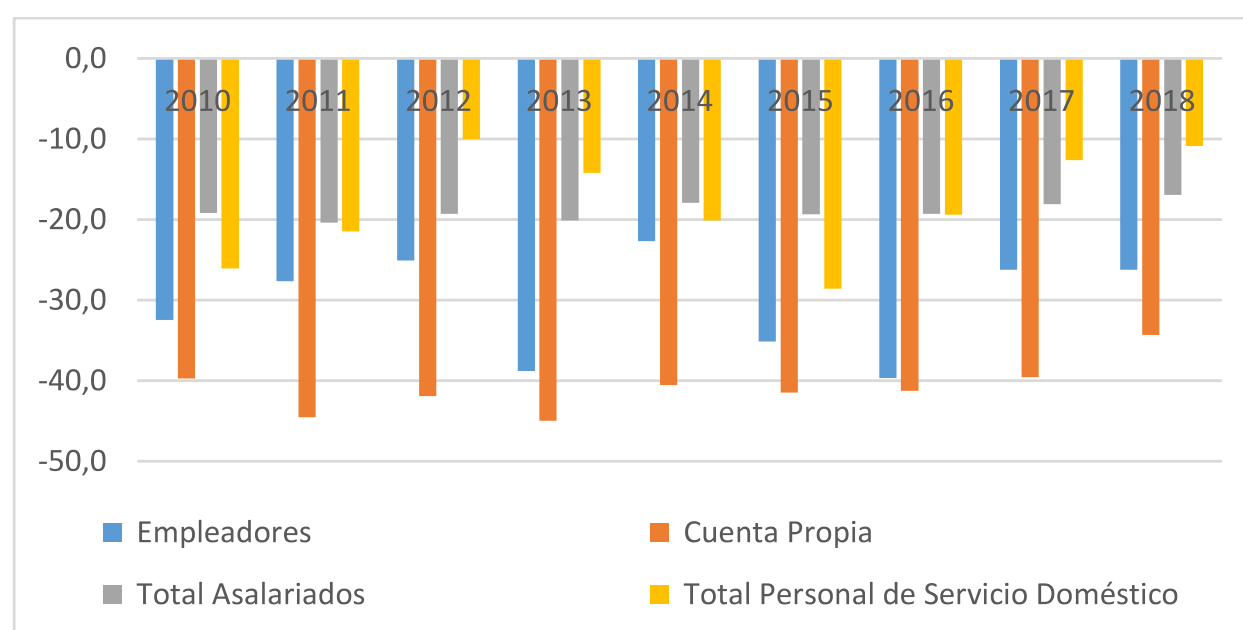
Fuente: *Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.*

Además de ello, se presenta una brecha significativa positiva respecto de los hombres en la categoría “Personal de Servicio Doméstico” a lo largo de todo el período, con una brecha de concentración promedio entre el 2010 al 2018 del 9,6%; sin embargo, esta ha ido disminuyendo de manera paulatina a lo largo del período, producto de la menor concentración de mujeres trabajando en esta categoría año tras año.

Analizando los **ingresos medios mensuales** para las categorías con mayor concentración ocupacional se puede establecer que “Asalariados” es la segunda de menor brecha en el ingreso medio, con un promedio del período del -19%, donde en promedio un hombre “Asalariado” recibe como remuneración \$564.367 mientras que una mujer \$457.965.

Con respecto al resto de las categorías, se puede inferir para todas estas una brecha de ingreso por género negativa a lo largo de todo el período; donde en particular, se presenta una mayor brecha en la categoría “Cuenta Propia” y “Empleadores”, con un promedio de brecha en el período del -40,9% y -30,4% respectivamente. Es importante destacar para ambos géneros que, de todas las categorías, “Empleadores” es aquella que recibe el mayor ingreso, mientras que “Personal de Servicio Doméstico” es la de menor remuneración.

Gráfico 11: Brecha en el ingreso medio mensual según categoría ocupacional.

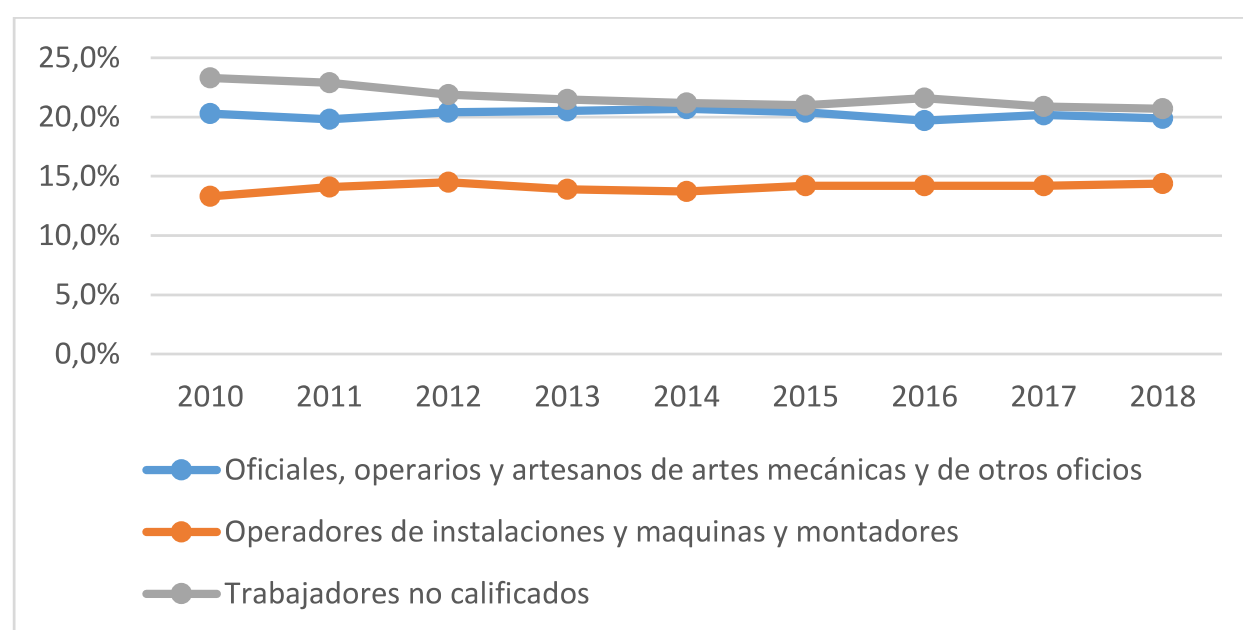


Fuente: Géneros e Ingresos Nacionales 2018, INE.

- *Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y grupo de ocupación.*

Estudiando los grupos de ocupación para ambos géneros, se puede determinar que tanto para hombres como mujeres predomina a lo largo del período el grupo de “Trabajadores no calificados” con un promedio anual de 21,7% de **concentración** para hombres y 26,6% para mujeres, que, según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88), corresponde al grupo cuyas tareas principales se compone de trabajos que implican realizar tareas simples y rutinarias que requieren habilidades básicas, generalmente con la ayuda de herramientas manuales; como la venta ambulante de mercancías, servicios de portería y vigilancia, limpieza, lavandería, entre otras (Instituto Nacional de Estadística).

Gráfico 12: Concentración anual para hombres ocupados según grupo ocupacional.

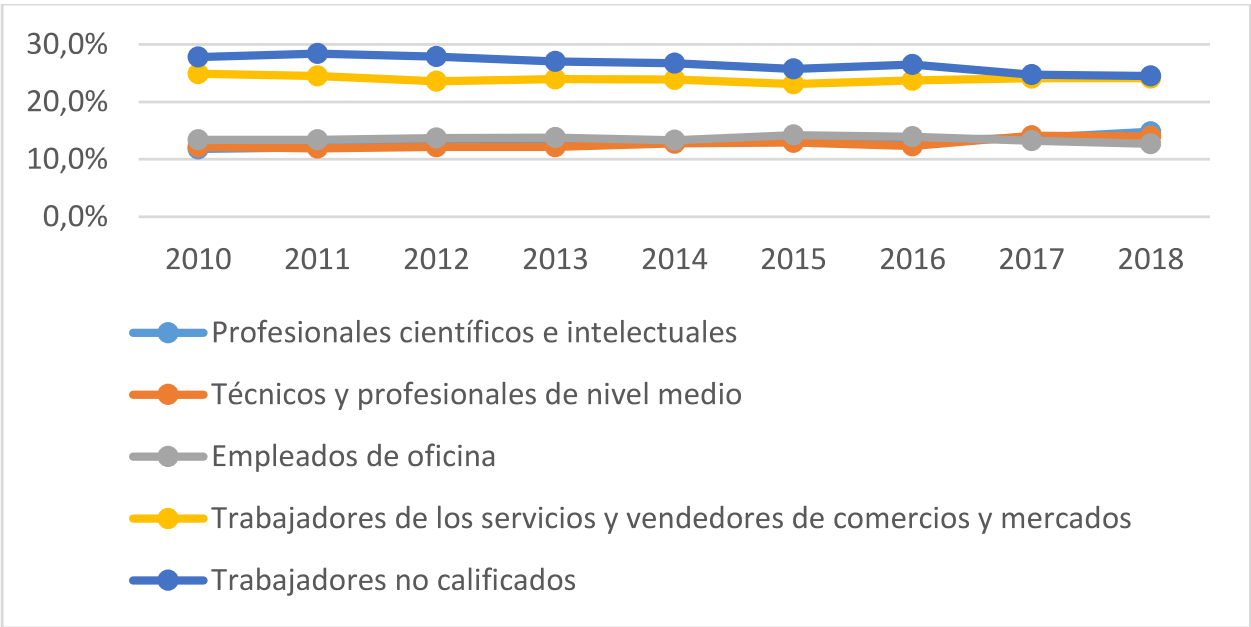


Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

En relación con los grupos ocupacionales secundarios y terciarios, “Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios” y “Operadores de instalaciones, máquinas y montadores” fueron los grupos con mayor proporción de hombres ocupados, en tanto, para las mujeres predominó “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados” y “Empleados de oficina”.

Es importante destacar que a partir del 2017 se comienza a presentar unas leves variaciones en el grupo terciario de las mujeres, donde “Empleados de oficina” baja entre un 0,5% y 0,7% su concentración, dándole paso a grupos como “Técnicos y profesionales de nivel medio” y “Profesionales científicos e intelectuales”.

Gráfico 13: Concentración anual para mujeres ocupadas según grupo ocupacional.



Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

En cuanto a las brechas en la concentración, se tienen brechas positivas (mayor concentración de mujeres) a lo largo de todo el período para los grupos ocupacionales presentes en la siguiente gráfica, donde el penúltimo tiene una mayor preponderancia en la concentración.

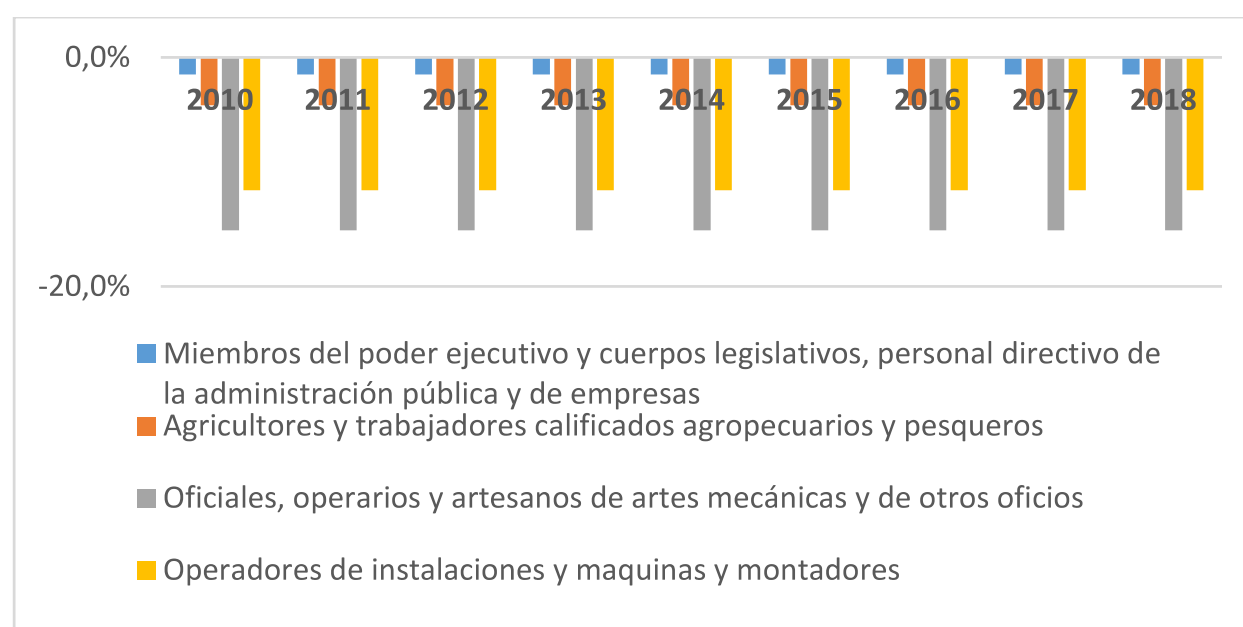
Gráfico 14: Brechas positivas para ocupados según grupos de ocupación.



Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

En cambio, las brechas negativas (menor concentración de mujeres) se observan los siguientes grupos ocupacionales presentes en la siguiente gráfica, donde estos dos últimos tienen la mayor preponderancia en la concentración de brechas negativas.

Gráfico 15: Brechas negativas para ocupados según grupos de ocupación.



Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

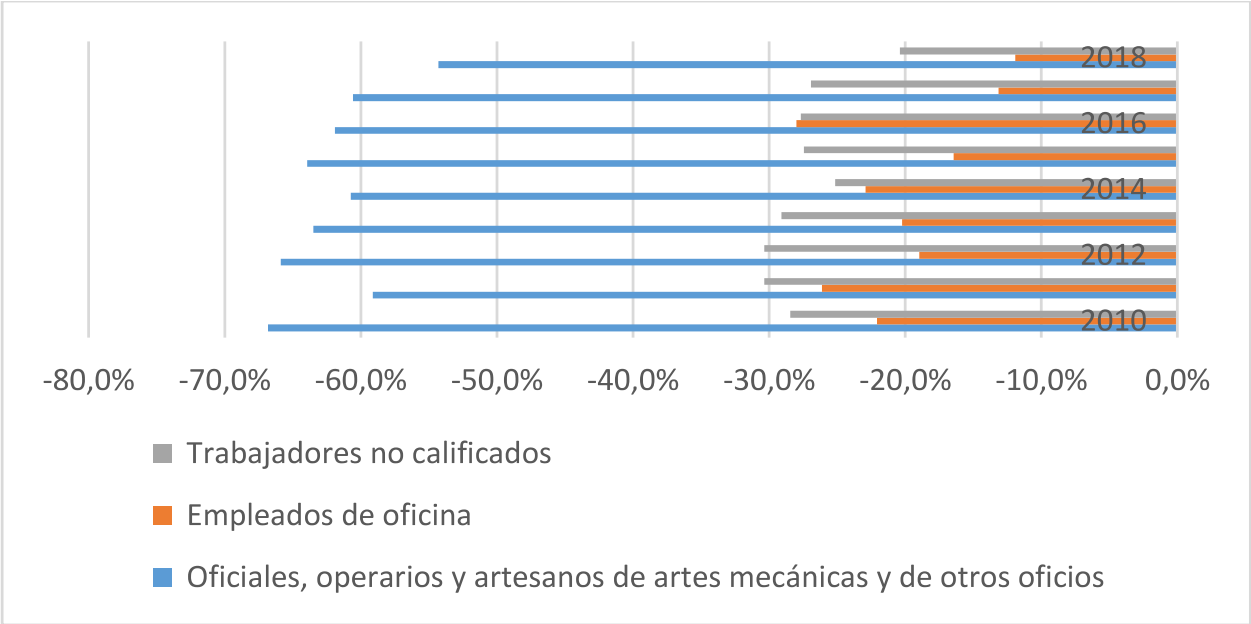
Analizando los **ingresos medios mensuales** para “Trabajadores no calificados”, la cual cuenta con la mayor concentración en el grupo ocupacional, se puede determinar que, entre el 2010 al 2018, en promedio un hombre ganaba \$264.008, en tanto para una mujer esta remuneración era de \$192.674, significando una brecha promedio del -27,3%.

Por otro lado, analizando los ingresos a nivel general, se puede determinar que tanto en hombres como mujeres para los distintos grupos de ocupación se obtiene una brecha de ingreso por género negativa en desmedro de las mujeres.

En cuanto a las brechas más pequeñas del ingreso medio se destaca “Empleados de Oficina” con un promedio de brecha a lo largo del período del -20%, donde la significativa participación de las mujeres en las tareas asociadas a trabajos administrativos como secretarias o recepcionistas explican que la brecha salarial tienda a disminuir, registrándose una diferencia de salario mucho menor con

respecto a los otros grupos ocupacionales. En cuanto a la mayor brecha salarial viene dada para el grupo de “Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y Otros Oficios” con un ingreso promedio del periodo del 61,9% menor para las mujeres.

Gráfico 16: Brecha en el ingreso medio mensual según grupo ocupacional.



Fuente: Géneros e Ingresos Nacionales 2018, INE.

- *Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y rama de la actividad¹.*

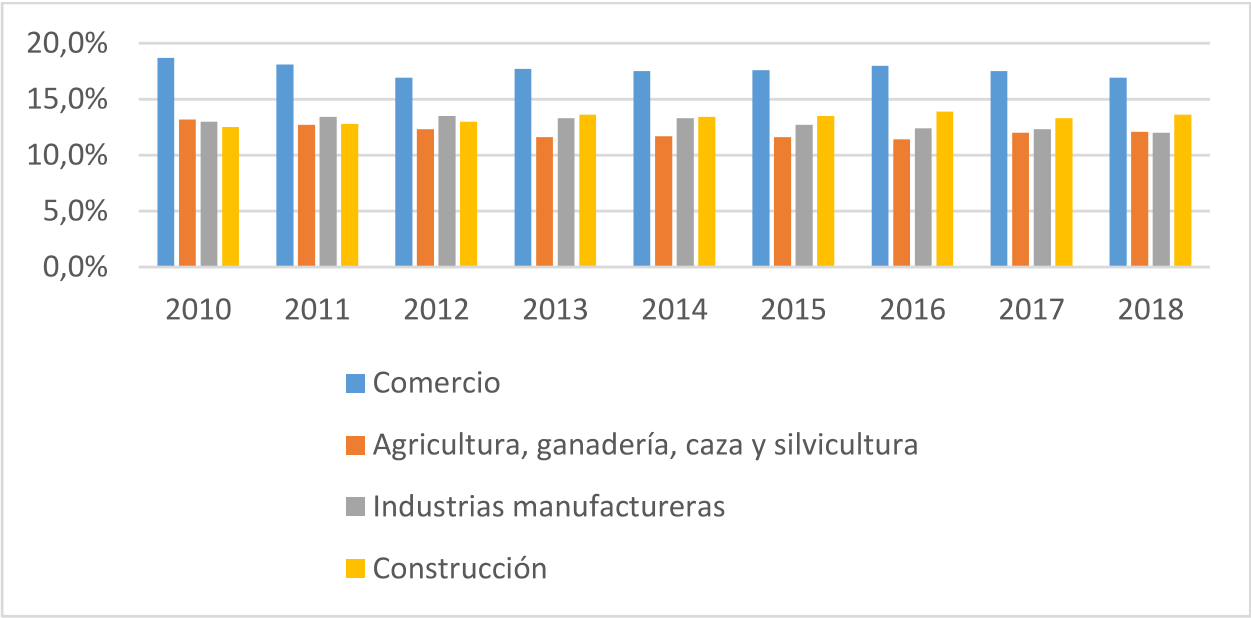
A nivel nacional, la rama de la actividad económica que **concentró** el mayor número de ocupados a lo largo de todo el período fue “Comercio” tanto para hombres como mujeres, con un promedio de concentración anual del 17,7% y 23,3% respectivamente.

En cuanto a las ramas secundaria y terciaria, se observaron diferencias entre ambos géneros. A partir de 2013, los hombres han mostrado una tendencia en la rama de "Construcción", con un promedio anual de concentración del 13,3%. Por otro lado, en la rama terciaria, se destaca la presencia en "Industrias manufactureras" con una concentración promedio anual del 12,9%.

¹ La muestra de datos para el ingreso medio corresponde al período comprendido entre 2010 y 2016, debido a una alta variabilidad muestral y error de estimación en 2017 y 2018.

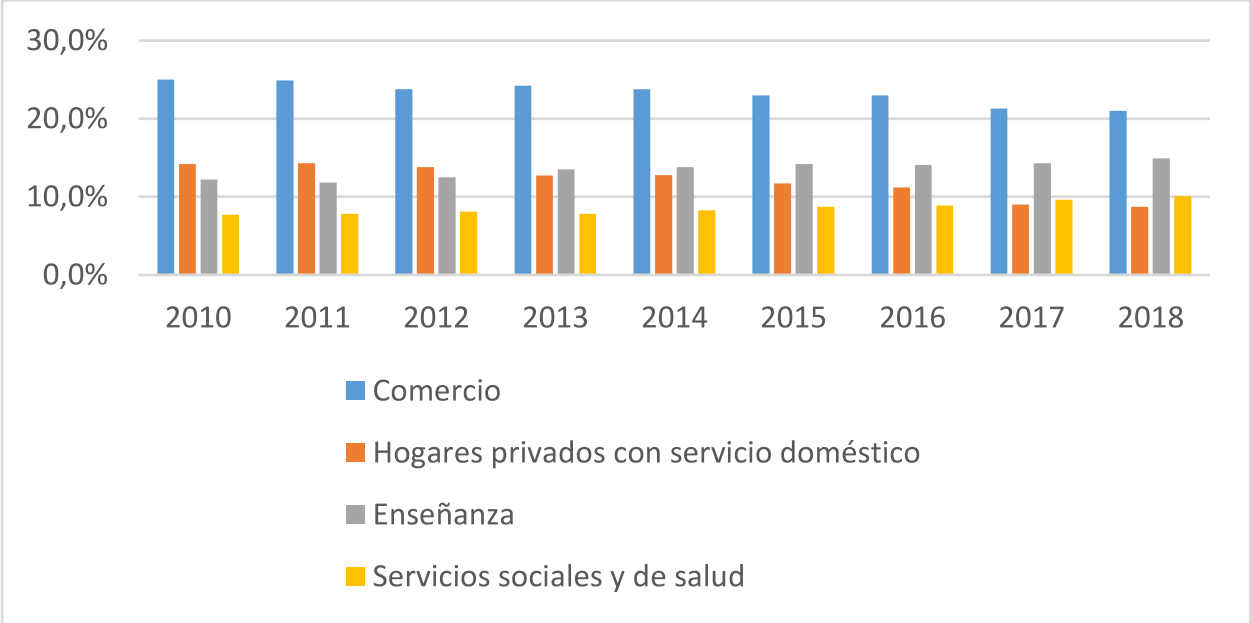
En relación con las ramas secundaria y terciaria en las mujeres, se ha observado una tendencia en la rama de "Educación" a partir de 2013, con un promedio anual de concentración del 13,5%. En cuanto a la rama terciaria, destaca la presencia de "Hogares privados con servicio doméstico", con una concentración promedio anual del 12%; pese a ello, a partir de 2017 se ha registrado una disminución de aproximadamente un 2% en su concentración, abriendo paso a la rama de "Servicios sociales y de salud".

Gráfico 17: Concentración anual para hombres ocupados según rama de la actividad.



Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

Gráfico 18: Concentración anual para mujeres ocupadas según rama de la actividad.



Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

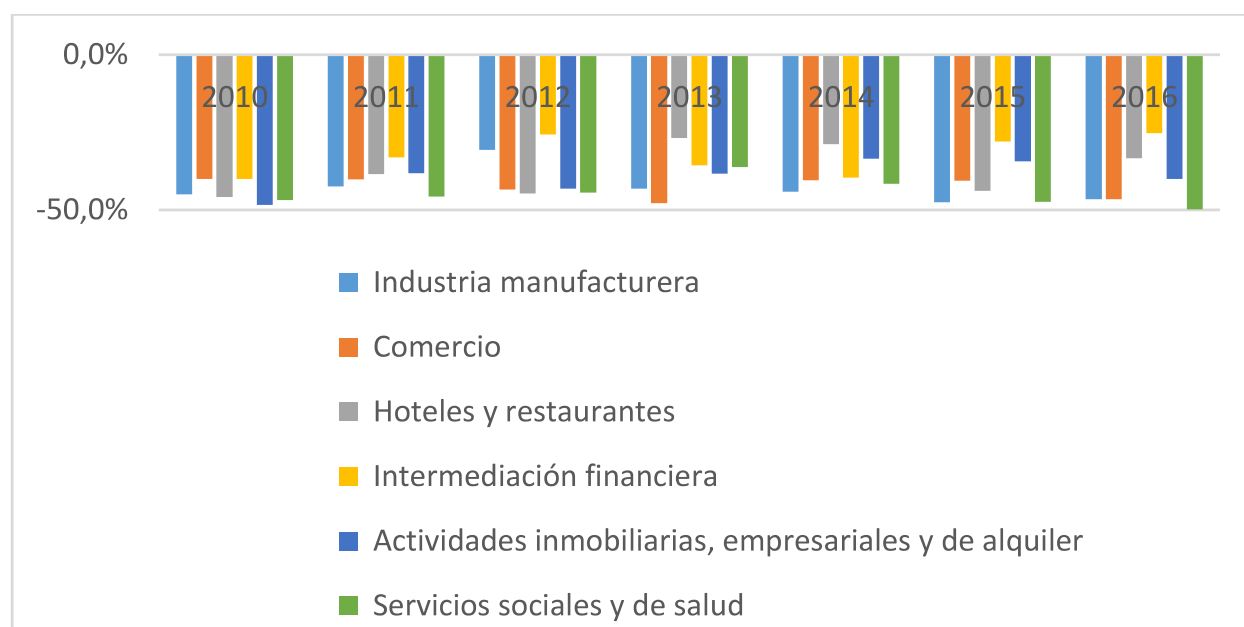
Así pues, dejando fuera la rama de “Comercio”, las mujeres tienden a una rama económica relacionada con áreas de salud, educación y servicios domésticos; a diferencia de los hombres que están más presentes en ramas relacionadas a industrias manufactureras, construcción y agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

En cuanto a los **ingresos medios mensuales** para la rama de la actividad económica “Comercio” que concentró el mayor número de ocupados a lo largo de todo el período para ambos géneros, se puede determinar que, se presenta una brecha promedio del período del -42,7%, dejando una remuneración media del período de \$252.212 para mujeres y \$442.657 para hombres.

En relación con las ramas secundarias, terciarias y cuaternarias con mayor concentración por género, las mujeres tienden a áreas relacionadas con la salud, educación y servicios domésticos, donde los sueldos promedios son de \$510.087, \$458.751 y \$172.051 respectivamente; mientras que, para los hombres, estas ramas vienen dadas por industrias manufactureras, construcción y agricultura, ganadería, caza y silvicultura, con un ingreso promedio de \$491.504, \$445.434 y \$284.322 respectivamente. Si bien a primera vista se puede observar que las mujeres presentan un ingreso promedio mayor en las ramas secundarias y terciarias, existe una brecha del ingreso medio, donde los hombres pueden llegar a ganar hasta un 44,6% más en salud y 25,4% en educación.

Analizando a nivel general todas las ramas de la actividad, aquellas que presentaron una mayor brecha promedio del período en el ingreso medio se encuentran “Industria manufacturera” con una brecha promedio del -42,8%, “Comercio” con -42,7%, “Hoteles y restaurantes” con -37,4%, “Intermediación financiera” con -32,5%, “Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler” con -39,4% y “Servicios sociales y de salud” con -44,6%.

Gráfico 19: Brecha en el ingreso medio mensual según rama de la actividad.



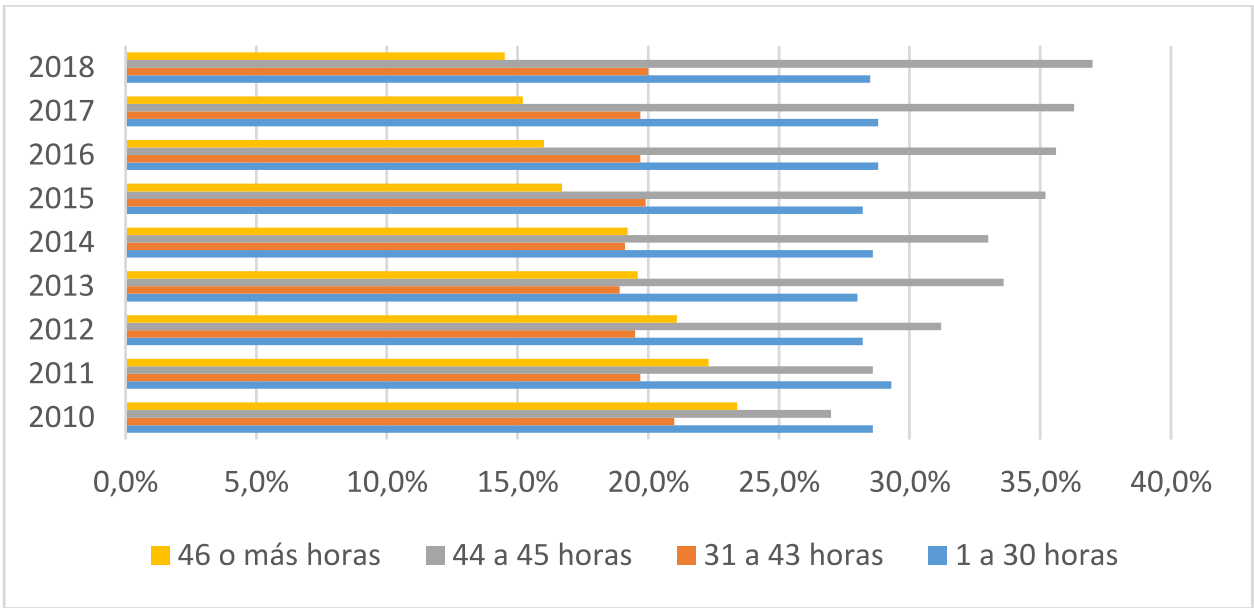
Fuente: Géneros e Ingresos Nacionales 2018, INE.

En base a estas mayores brechas promedio para las ramas anteriormente mencionadas, y ahora considerando la variación porcentual del ingreso en el 2016 respecto al 2010, tanto “Hoteles y restaurantes” como “Intermediación financiera” y “Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler” disminuyeron su brecha al final del período debido a su aumento en la variación porcentual del ingreso para mujeres en un 38%, 59% y 39% respectivamente; en tanto, las otras ramas aumentaron su brecha entre el 2010 y 2016 debido a que los hombres obtuvieron un mayor aumento en la variación porcentual del ingreso.

- *Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y tramos de horas habitualmente trabajadas.*

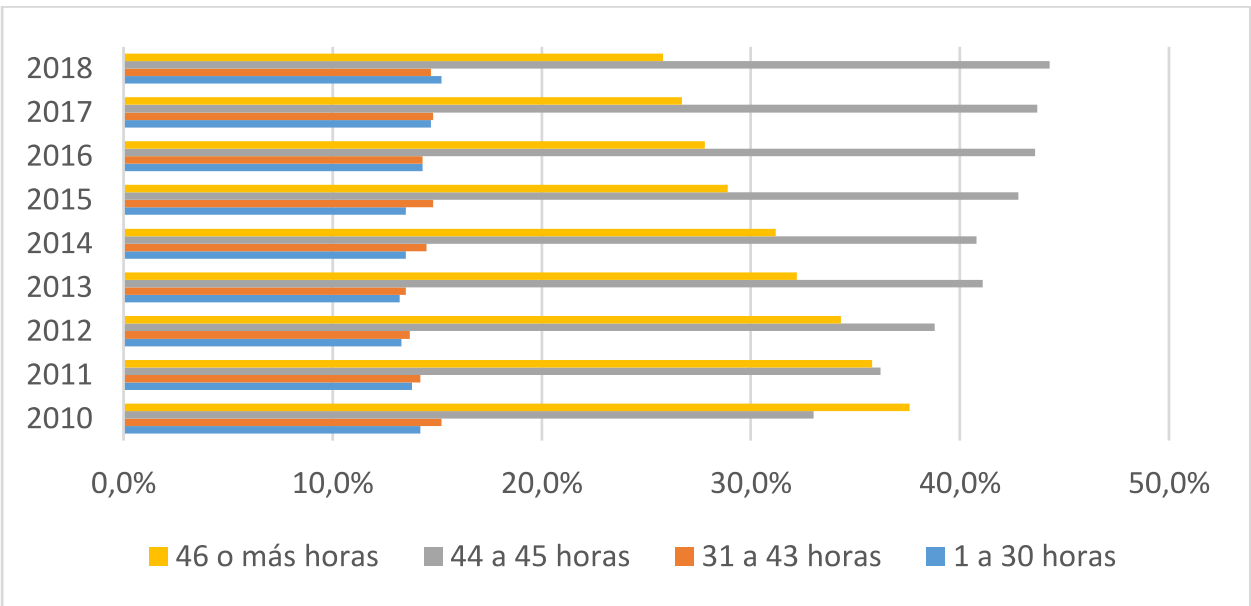
Observando la distribución de hombres y mujeres ocupados según tramos de horas habitualmente trabajadas, se puede establecer que las mujeres presentan una mayor colocación para los tramos de “1 a 30 horas” y “44 a 45 horas”, con un promedio anual de **concentración** de 28,6% y 33,1% respectivamente. En tanto, los hombres se centran en los tramos “44 a 45 horas” y “46 o más horas”, con un promedio anual de distribución de 40,5% y 31,1% respectivamente.

Gráfico 20: Horas habitualmente trabajadas por mujeres.



Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

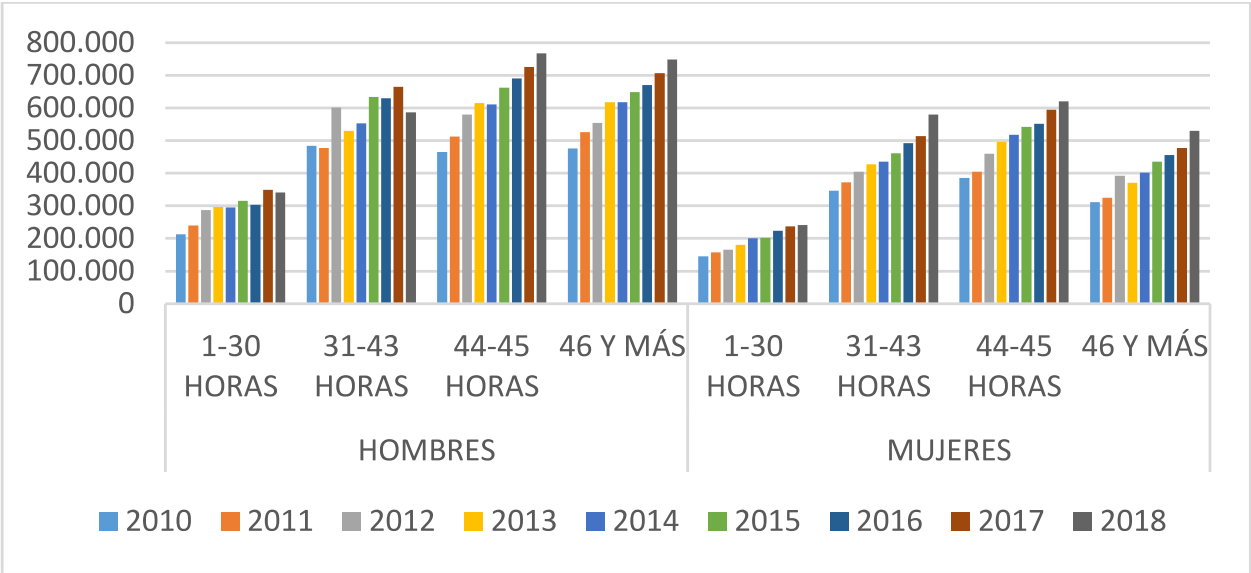
Gráfico 21: Horas habitualmente trabajadas por hombres.



Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

De acuerdo con los **ingresos mensuales**, la jornada laboral que registró los mayores ingresos medios para las mujeres entre el 2010 y 2018 fue el tramo “44 a 45 horas”, con \$507.954 en promedio. De forma distinta se dio para los hombres, donde el mayor ingreso medio entre el 2010 al 2014 varió entre “31 a 43 horas” y “46 y más”, para luego estabilizarse en “44 a 45 horas” hasta el final del período.

Gráfico 22: Ingreso medio mensual según género y horas habitualmente trabajadas.



Fuente: Ingreso medio nominal de la población ocupada, INE.

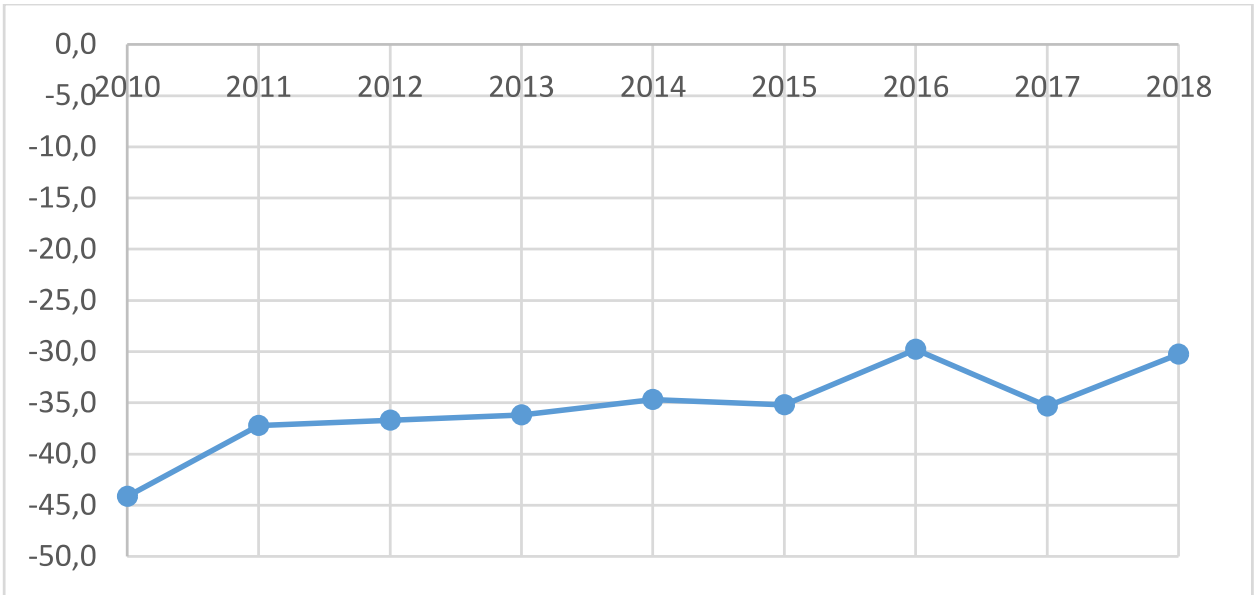
En cuanto a la variación porcentual del ingreso medio en el período de estudio, se obtuvo como variaciones significativas el tramo “31 a 43 horas” donde las mujeres tuvieron un aumento porcentual del 68%, mientras que para los hombres solo aumentó un 21%. Asimismo, se registró un aumento considerable en el tramo de “46 y más” horas, donde las mujeres tuvieron un incremento porcentual del 70%, en contraste con el 57% de aumento para los hombres. Por otro lado, en el tramo de “44 a 45 horas”, las mujeres mostraron un incremento porcentual menor en comparación con los hombres, donde estos últimos presentaron un aumento del 65%, a diferencia de las mujeres que obtuvieron un 61%; tramo en el cual las mujeres registran sus mayores ingresos medios. Por último, analizando las brechas presentes para el ingreso medio según las horas habitualmente trabajadas, se puede establecer que la mayor brecha promedio del período viene dada para los tramos “1 a 30 horas” y “46 y más” con una media del -34%; al contrario, el tramo que presenta una menor brecha es “44 a 45 horas” con un promedio de brecha del -19%.

- *Concentración de personas ocupadas por género que trabajan en puestos de responsabilidad y/o decisión de empresas.*

Al analizar la distribución por género, se puede observar una brecha promedio del período del -35,5%, lo que indica una escasa participación por parte

de las mujeres en este tipo de puestos. Con ello, también se puede establecer que desde el año 2010, los hombres han presentado una mayor **colocación** en este tipo de puestos, con un promedio anual del 67,8%; a diferencia de las mujeres que solo llegan al 32,2% restante.

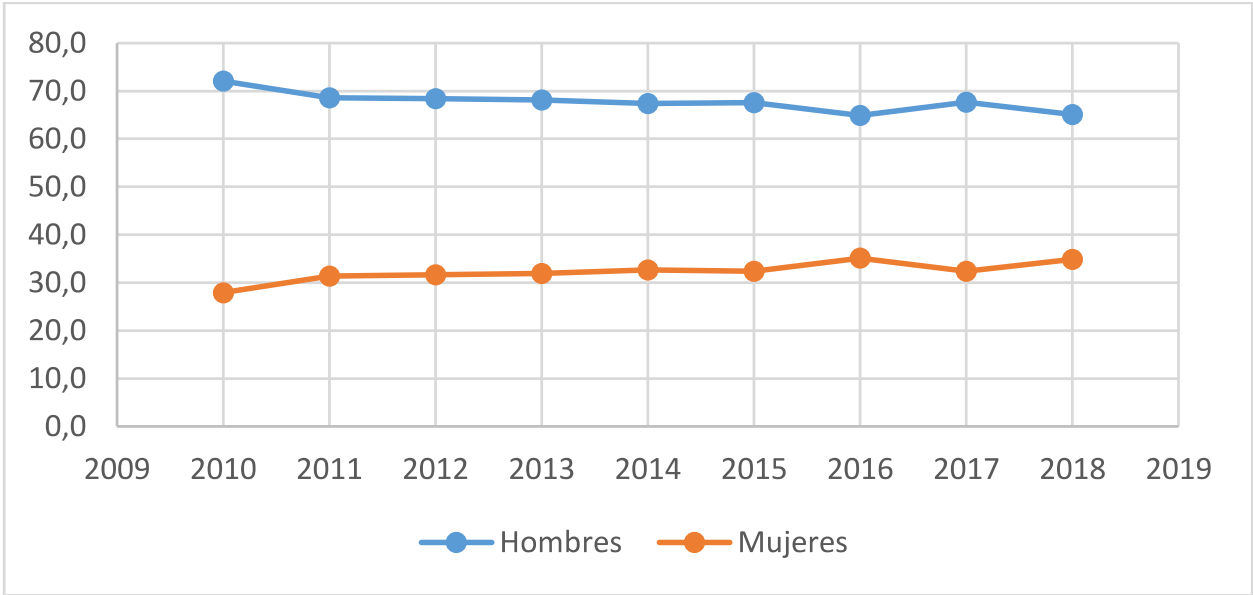
Gráfico 23: Brechas negativas anuales para puestos de responsabilidad y/o decisión.



Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

Si bien esta brecha es notoria, se puede visualizar como esta ha ido disminuyendo, lo que nos entrega una tendencia positiva en pro a la colocación de las mujeres en puestos de responsabilidad y/o decisión en organizaciones; pasando de una colocación de 19.287 mujeres en puestos de responsabilidad en 2010 a 32.085 en 2018, un incremento porcentual en el período de 24,9%.

Gráfico 24: Concentración por género en puestos de responsabilidad y/o decisión.



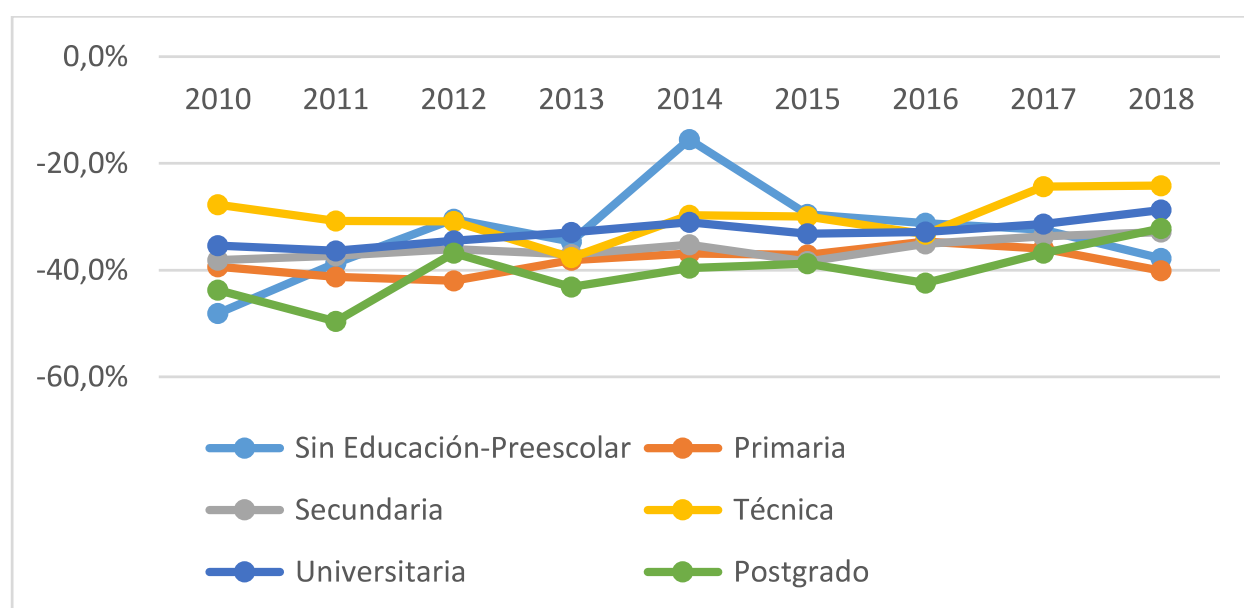
Fuente: Géneros y Empleo Nacional 2018, INE.

- *Ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y nivel educativo.*

Al analizar la brecha salarial según el nivel educativo, se puede observar que a medida que los grupos alcanzan niveles más altos, la brecha se vuelve más pronunciada; donde las mujeres pueden llegar a percibir un 40,4% menos de remuneración con un nivel educativo de "Postgrado". En relación con el ingreso medio para hombres y mujeres en este nivel, se obtuvo que al año 2010 los hombres percibían como remuneración promedio \$1.739.255 y las mujeres \$978.329, lo cual al año 2018 ascendió a \$2.061.767 y \$1.398.103 respectivamente, lo que técnicamente establece que las mujeres, incluso accediendo a los mayores niveles educacionales, generan menores ingresos en comparación a hombres en igualdad de condiciones.

Esta diferencia resalta la persistencia de desigualdades salariales basadas en el género, incluso entre individuos con niveles educativos avanzados.

Gráfico 25: Brecha en el ingreso medio mensual según nivel educacional.



Fuente: Géneros e Ingresos Nacionales 2018, INE.

7.2 Resultados Parciales

A continuación, se resumirán los resultados parciales obtenidos a través del Análisis Descriptivo realizado en los subpuntos anteriores en referencia con los indicadores del mercado laboral.

Tabla 3: Identificador de Resultados Parciales.

Identificador de R.P.	Resultado Parcial	Valoración Parcial
R.P.1 Tasa de participación, ocupación e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género.	En promedio, el 71,6% de hombres y 47,8% de mujeres mayores de 15 años participan en el mercado laboral; en tanto, el 67,3% de los hombres y el 44,2% de las mujeres están empleados. En cuanto al ingreso medio mensual, las mujeres tienen ingresos inferiores a los hombres durante todo el período estudiado, con una brecha promedio del -31,4%. Pese a ello, esta brecha se ha reducido gradualmente a lo largo del tiempo.	Fundamental: dado que demuestra la mayor participación y ocupación según género dentro del mercado laboral, junto con las brechas presentes respecto al ingreso.
R.P.2 Tasa de participación y ocupación, según género y tramo de edad.	La tasa más alta de participación y ocupación se observa en los tramos de 25 a 44 y 45 a 59 años para ambos géneros. En cuanto a la concentración, se registra una brecha negativa en ambas tasas para todos los tramos, siendo la más significativa en participación y ocupación en los tramos de 45 a 59 años y 60 años o más.	Parcial: puesto que complementa el análisis general del mercado laboral, segmentando la participación y ocupación en tramos de edad.

R.P.3 Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y región.	Las regiones con mayores ocupados viene dado por la Región Metropolitana, Región del Bío-Bío y Región de Valparaíso, concentrando en total el 64% de mujeres y 62% de hombres ocupados a nivel nacional. En cuanto al ingreso, en promedio las mayores remuneraciones se registran en la Región de Magallanes y Antártica Chilena, Región Metropolitana y Región de Antofagasta, donde esta última exhibe la mayor brecha promedio del período con un -41,7%.	Parcial: puesto que permite analizar y comprender aquellas regiones que presentan una mayor concentración en la ocupación y las variaciones que se exhiben en el ingreso según género.
R.P.4 Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y categoría ocupacional.	Se presenta una mayor concentración de ocupados en la categoría “Asalariado”, con un promedio de 73% para hombres y 65% para mujeres respecto del total. Con relación al ingreso medio mensual, “Asalariado” es la segunda categoría con mayor ingreso y también la segunda con menor brecha.	Fundamental: debido a que permite comprender aquellas categorías que presentan una mayor concentración e ingreso en la ocupación según género.
R.P.5 Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y grupo de ocupación.	El grupo predominante para ambos géneros es el de "Trabajadores no calificados", con un promedio anual del 21,7% para hombres y 26,6% para mujeres; siendo el grupo con los ingresos más bajos.	Fundamental: porque permite comprender el comportamiento de ambos géneros según grupos de ocupación.

R.P.6 Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y rama de la actividad.	La rama “Comercio” concentró el mayor número de ocupados para ambos géneros, con un promedio anual del 17,7% para hombres y 23,3% para mujeres. En cuanto al ingreso medio mensual, se registra una brecha negativa en todas las ramas a lo largo del período analizado, pero en particular, “Comercio” muestra la segunda mayor brecha con un -42,7%.	Fundamental: pues se logra entender la rama en particular donde se concentra la ocupación tanto de hombres y mujeres, con sus respectivos ingresos.
R.P.7 Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y tramos de horas habitualmente trabajadas.	Las mujeres presentan una mayor colocación para los tramos de “1 a 30 horas” y “44 a 45 horas”; mientras que los hombres se centran en los tramos "44 a 45 horas" y "46 o más horas". En términos de ingresos, la jornada laboral que registró los mayores ingresos para las mujeres fue el tramo “44 a 45 horas”; en tanto que para los hombres varió entre “44 a 45 horas” y “46 y más”.	Intermedio: puesto que entrega información general en torno a las horas trabajadas según género.
R.P.8 Concentración de personas ocupadas por género que trabajan en puestos de responsabilidad y/o decisión de empresas.	Los hombres representan el 67,8% de concentración en puestos de responsabilidad o decisión, mientras que las mujeres presentan solo el 32,2% restante, reflejando una participación limitada del género femenino en este tipo de roles.	Intermedio: en vista de que entrega información global, relativa a la totalidad de los puestos de responsabilidad.

R.P.9 Ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y nivel educativo.	A medida que los grupos alcanzan niveles educativos más altos, la brecha se vuelve más pronunciada, por lo que esta desigualdad salarial persiste incluso entre individuos con niveles educativos avanzados.	Parcial: debido a que complementa parte del análisis descriptivo realizado a lo largo de todo el estudio.
--	--	---

Fuente: Elaboración Personal.

7.3 Factores que contribuyen en la disparidad de los ingresos entre género

Tras examinar y procesar los indicadores fundamentales del mercado laboral, los cuales proporcionaron información sobre el contexto del sujeto de estudio, se procederá a identificar los factores que contribuyen a la disparidad salarial entre géneros.

- *Brechas educativas y de capacitación:* si bien las mujeres han logrado avances significativos en la educación, aún pueden enfrentar desigualdades en términos de acceso a programas de capacitación y oportunidades educativas que conducen a empleos mejores remunerados.
- *Maternidad y cuidado de la familia:* las responsabilidades familiares y el impacto de la maternidad pueden afectar las trayectorias profesionales de las mujeres, resultando en interrupciones en el empleo y dificultades para avanzar en sus carreras, lo cual puede contribuir a una brecha salarial.
- *Sesgos y estereotipos de género:* los estereotipos de género arraigados pueden influir en la percepción del valor del trabajo realizado por mujeres y hombres, lo que puede resultar en remuneraciones más bajas para las mujeres.
- *Segregación ocupacional:* las mujeres tienden a no estar presentes en ciertos sectores y ocupaciones que ofrecen salarios más altos, como la tecnología e ingeniería. Por su parte, tienden a ocupar más puestos en áreas como la educación o el cuidado de la salud, que suelen tener salarios más bajos.

- *Segregación en puestos de decisión:* existe una escasa participación por parte de las mujeres en este tipo de puestos; limitando sus oportunidades de ascenso y desarrollo profesional, lo que a su vez repercute en la disparidad de ingresos.

7.4 Incidencia de la brecha salarial de género en la macroeconomía chilena

En continuidad a la aplicación metodológica, se realizará el estudio de la incidencia de la brecha salarial de género en las variables agregadas de la macroeconomía a nivel nacional, considerando como variables el desempleo, inflación, crecimiento y desarrollo económico.

- *Definición y análisis de las variables macroeconómicas y la analogía entre la brecha salarial de género con cada una de ellas.*

Crecimiento Económico

El crecimiento económico es la “evolución positiva de los estándares de vida de un territorio, medidos en términos de la capacidad productiva de su economía y su renta dentro de un período de tiempo concreto” (Galán, 2016), en Chile esta medición viene dada por el PIB, uno de los principales indicadores de la actividad económica, que se define como “el valor total de la producción de bienes y servicios del país en un período determinado, realizado por agentes económicos (empresas, hogares, y gobierno) que residen dentro del territorio nacional” (Banco Central de Chile, s.f.).

El crecimiento económico a través del PIB se genera principalmente por dos factores, el primero es un *aumento en la producción de bienes y servicios*, pudiendo lograrse a través de un incremento en la producción en los diferentes sectores económicos o mediante la mejora en la productividad por medio de la adopción de tecnologías, capacitaciones, optimización de procesos y gestión eficiente de recursos; mientras que el segundo, viene dado por el *incremento en el consumo*,

inversión y gasto público; donde el aumento del consumo está ligado con el incremento del gasto de los consumidores en bienes y servicios por lo que generan una mayor demanda, estimulando así la producción y el crecimiento económico; la inversión viene dada por el aporte de empresas en capital físico, tecnología, investigación, desarrollo, entre otros, estimulando el crecimiento al aumentar la capacidad productiva y mejorando la eficiencia y, por último, el aumento del gasto público, se genera cuando los gobiernos estimulan el crecimiento económico mediante el gasto público en infraestructura, educación, salud, entre otros, incrementando la demanda agregada.

En cuanto a la analogía, la brecha salarial de género puede tener un impacto significativo en el crecimiento económico del país a través de los siguiente factores:

Desigualdad de ingresos y consumo: cuando las mujeres ganan menos que los hombres, su capacidad de gastar y consumir en bienes y servicios se reduce, lo cual puede tener un impacto negativo en la demanda agregada de la economía, frenando así el crecimiento económico.

Limitaciones en la innovación y productividad: esta desigualdad salarial puede desincentivar la participación de las mujeres en industrias y sectores altamente remunerados como la ciencia, tecnología, ingeniería, etcétera, desaprovechando todo el potencial innovador y productivo de las mujeres, pudiendo resultar una pérdida en la oportunidad de impulsar el crecimiento económico.

Efecto multiplicador en la economía: cuando las mujeres presentan ingresos y oportunidades equitativas, es más probable que inviertan en educación, salud y bienestar familiar, por lo que se genera un efecto multiplicador en la economía, debido a que la inversión en capital humano favorece en un crecimiento económico más sólido, donde si se reduce esta brecha, se puede aprovechar este efecto para impulsar el crecimiento a largo plazo.

Infrautilización de talento y habilidades: la brecha salarial de género puede llevar a que las mujeres perciban barreras en el avance profesional, no pudiendo alcanzar su máximo potencial; resultando un desperdicio de recursos humanos valioso que podría estar contribuyendo de manera significativa el crecimiento económico.

Desempleo

El desempleo se refiere al contexto en el que una persona en edad, dispuesta y capacitada para trabajar, no puede encontrar un empleo remunerado. En particular, “es una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo)” (Oficina Internacional del Trabajo, 2014).

Esta se expresa bajo una medida que indica el porcentaje de la fuerza laboral que se encuentra sin trabajo en un determinado período, siendo la más común la tasa de desempleo que se calcula al dividir el número de desempleados por la fuerza laboral total (suma total de empleados y desempleados); expresándose generalmente en porcentaje.

El desempleo puede ser causado por diversos factores, como un salario mínimo superior al salario de equilibrio, nuevas tecnologías y automatización, baja cualificación de la población y crisis económica (López, Economipedia, 2021).

Salario mínimo superior al salario de equilibrio: este se da cuando el salario mínimo establecido por las entidades gubernamentales es mayor al salario en equilibrio determinado por el mercado, generándose así un desequilibrio y desajuste en el mercado laboral. Cuando el salario mínimo establecido por el gobierno se posiciona por sobre el de equilibrio puede resultar en un aumento en los costos laborales para los contratantes, generando desincentivos y reducción en la contratación, lo que lleva al aumento en el desempleo.

Nuevas tecnologías y automatización: el avance de las nuevas tecnologías y la automatización pueden generar un impacto en el empleo debido a la posibilidad de sustituir ciertos puestos de trabajo por máquinas mucho más precisas, eficientes y productivas, lo que puede derivar a que estas nuevas tecnologías contribuyan al desempleo.

Baja cualificación de la población: una deficiente formación de la población activa puede contribuir al desempleo, puesto que en mercados competitivos los empleadores buscan candidatos con habilidades y calificaciones adecuadas para aquellos puestos de trabajo disponible, por lo que, al presentar principalmente una población con baja cualificación, la mayor cantidad de postulantes no cumplen con los requerimientos mínimos para acceder a estos empleos existentes, generándose un desequilibrio en el mercado laboral puesto que existe un exceso de oferta de trabajadores con una baja cualificación y una mayor demanda de trabajadores con habilidades, lo que se traduce en un mayor desempleo debido a que estos son quienes componen mayormente el mercado.

Crisis económica: las crisis económicas suelen presentar un impacto significativo en el desempleo de un país, dado que genera una serie de condiciones adversas en el mercado laboral como el cierre de una multitud de empresas, reducción de la inversión, cierre de sectores económicos, entre otros, lo que genera una falta en la demanda de empleo, contribuyendo a un aumento en la tasa de desempleo.

En relación con la analogía entre la brecha salarial de género y esta variable agregada de la macroeconomía, se puede afirmar que la brecha salarial puede generar efectos sobre el desempleo, aunque es un poco más complejo de comprender puesto que depende de diversos factores y se es causada de manera indirecta. Algunas de las formas en las que la brecha salarial puede influir sobre el desempleo son las siguientes:

Discriminación en la contratación: si se presenta una brecha salarial de género fundada en características no relacionadas con el rendimiento laboral, como en este caso el género, puede haber una discriminación en la contratación; significando que en este caso las mujeres se enfrenten con dificultades para acceder a cierto tipo de empleos o en ciertos sectores de la economía. Obteniendo como resultado que el desempleo puede ser más alto para las mujeres y la economía no aprovechará todo su potencial referente a la mano de obra.

Desmotivación y baja productividad: la brecha salarial de género puede generar desmotivación en las mujeres que perciben salarios más bajos en comparación con los hombres que desempeñan tareas similares; pudiendo llevar a una disminución de la productividad y un mayor riesgo de desempleo, ya que los empleadores pueden optar por retener solo a los trabajadores más productivos y prescindir de los demás.

Efecto en la participación laboral: las mujeres, al percibir remuneraciones más bajas pueden verse desincentivadas en ingresar o permanecer dentro del mercado laboral, por lo que optarán por formas distintas de trabajo no remunerado o simplemente abandonar la búsqueda de empleo al sentir que no pueden obtener oportunidades equitativas, lo que las lleva a reducir su participación laboral; contribuyendo a una mayor tasa de desempleo para el género.

Falta de incentivo para el desarrollo de habilidades: si existe una brecha salarial de género significativa, las mujeres pueden tener menos incentivos para invertir en su educación y desarrollo de habilidades, pudiendo llevar a una falta de mano de obra cualificada en ciertos sectores y contribuir a un mayor desempleo estructural, donde las mujeres no cuentan con las habilidades necesarias para los empleos disponibles.

Efectos en la demanda agregada: la brecha salarial de género puede tener implicaciones en la demanda agregada, el cual es un determinante clave del

empleo. Si los trabajadores con salarios más bajos tienen un poder adquisitivo limitado, puede afectar negativamente la demanda de bienes y servicios; obteniendo como resultado que las empresas produzcan menos y por ende recorten los puestos de trabajo, lo que aumenta el desempleo.

Inflación

La inflación se refiere al “incremento generalizado de precios que origina una disminución del poder adquisitivo de las personas, mermando su capacidad de compra y ahorro” (Banco Santander S.A, 2022), en Chile esta se mide a través del Índice de Precios al Consumo (IPC) donde se refleja el progreso de los precios de los bienes y servicios más consumidos por familias del país.

La inflación puede ser causada por diversos factores, pero dentro de las más comunes están la demanda superior a la oferta, aumento en los costes de producción, inflación autoconstruida e inflación desde la base monetaria (BBVA, 2020).

Demanda generada superior a la oferta: cuando la cantidad demandada de bienes y servicios es superior a lo producido, se genera una mayor disposición a pagar por parte de los consumidores, por lo que los precios tienden a subir.

Aumento en los costes de producción: producto del aumento en los costos de producción de un bien o servicio se genera un incremento en los precios de venta de este para compensar el encarecimiento.

Inflación autoconstruida: en previsión de un cercano incremento del precio de algún bien o servicio, se genera un aumento gradual de su precio de venta para que el impacto sea menor y asumible a los ojos del consumidor.

Inflación desde la base monetaria: cuando se amplía la impresión de dinero, significando un aumento de dinero en circulación para generar gastos en bienes y servicios, provocando un aumento en la demanda que no puede ser asumible por los proveedores, por lo que se da a lugar a subir los precios.

En relación con la analogía, la brecha salarial de género no tiene un efecto directo sobre la inflación, sin embargo, pueden existir ciertos aspectos indirectos que podrían vincularlas:

Menor poder adquisitivo de las mujeres: en los casos donde las mujeres ganan menos que los hombres por el mismo trabajo se genera un efecto de menor poder adquisitivo donde las mujeres tienen una menor capacidad para gastar y consumir bienes y servicios, lo que podría afectar la demanda general en la economía; si esta cae, puede haber una presión a la baja en los precios, contribuyendo a una menor inflación.

Impacto en la productividad: en el caso donde exista una brecha salarial visible y persistente, donde las mujeres no están siendo recompensadas de manera justa por su labor, se podría generar una falta de motivación y desaliento, produciendo un impacto en la productividad, lo que podría generar implicaciones inflacionarias a largo plazo si se genera una menor producción de bienes y servicios.

Limitaciones en el desarrollo económico: la brecha salarial de género y las pocas oportunidades para las mujeres pueden restringir su participación en la fuerza laboral y el potencial desarrollo económico a nivel país debido a que no se aprovecha toda la población activa, limitando el crecimiento económico a causa de las limitaciones de la economía para generar empleos y aumentar la producción, pudiendo afectar a largo plazo la inflación.

Desarrollo Económico

“El desarrollo económico es un proceso de transformación estructural que busca mejorar el sistema económico a largo plazo, de modo que todos los sectores productivos crezcan de manera equitativa y sostenible en el tiempo”. “Parte de la idea de reformar las estructuras económicas para el bienestar de las personas y sus necesidades futuras” (BBVA, 2022). Como bien se menciona en su definición, el desarrollo económico busca, además del aumento en la producción de bienes y servicios, el desarrollo en aspectos como la distribución equitativa de beneficios económicos, acceso a servicios básicos como educación, salud e infraestructura, reducción de la pobreza, mejora en la igualdad de oportunidades y sostenibilidad ambiental.

En relación con la analogía, la brecha salarial de género puede tener un impacto significativo en el desarrollo económico del país, a través de los siguiente factores:

Menor participación económica: la brecha salarial de género puede llevar a que las mujeres se desalienten a participar dentro del mercado laboral, optando por no trabajar o buscar trabajos de tiempo parcial, resultando así una menor participación económica; causando un desperdicio de recursos humanos valioso que podría estar contribuyendo de manera significativa el desarrollo económico. Al reducir la brecha salarial de género y garantizar la igualdad de oportunidades, se promueve un entorno propio para el desarrollo económico.

Consumo y demanda agregada: cuando se presenta una brecha salarial de género, las mujeres tienen ingresos más bajos por lo que su capacidad de consumo se ve afectada. Esto puede generar un impacto negativo en la demanda agregada de bienes y servicios en la economía, limitando el desarrollo económico.

Ciclo de pobreza y desigualdad: la brecha salarial de género puede favorecer a la permanencia del ciclo de pobreza y desigualdad, debido a que cuando las mujeres presentan ingresos más bajos y menos oportunidades económicas, tienen mayor probabilidad a enfrentar dificultades para satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias; pudiéndolas llevar a una mayor vulnerabilidad económica y social, lo que a su vez limita el desarrollo económico.

Menor inversión en capital humano: cuando las mujeres perciben remuneraciones más bajas, presentan menores recursos disponibles para invertir en su educación y desarrollo personal; por ende, limita su capacidad para adquirir nuevas habilidades y acceder a capacitación adicional que le permita ingresar a empresas, emprendimientos y/o proyectos que aporten al crecimiento y desarrollo del país.

- *Incidencia de la brecha salarial de género en cada una de las variables macroeconómicas.*

Para identificar la incidencia de la brecha salarial de género en las diversas variables agregadas de la macroeconomía, es necesario derivar primeramente aquellos factores que están relacionados directamente con la brecha salarial. Se considerarán ciertos indicadores que fueron determinados como fundamentales en su valoración de los resultados parciales, siendo estos la tasa de participación y ocupación, categoría ocupacional, grupo ocupacional y rama de la actividad, considerando su concentración por género y la brecha en el ingreso medio mensual.

A partir de ello, se ha derivado que los hombres presentan una tasa de ocupación promedio del 67,3%, lo que equivale a una media de 4.679.091 hombres ocupados anualmente; en tanto que para las mujeres esta tasa es de 44,2%, equivalente a una media de 3.180.050 mujeres ocupadas anualmente. Así pues, el ingreso medio mensual bruto de los hombres ocupados va de \$417.885 en el año 2010 a \$652.397 en 2018, mientras que para las mujeres estos montos van de \$280.857 a \$474.911 respectivamente; una brecha salarial promedio en el período

del -31,4%, significando en promedio \$170.650 menos obtenidos de ingresos medios mensuales brutos para las mujeres. De este modo, el ingreso bruto no obtenido anualmente por mujer asciende a \$2.047.799 pesos; y, si se considera el total de mujeres ocupadas en el mercado laboral, este monto asciende a \$6.512.102.707.770 en ingresos brutos anuales producto de la brecha salarial de género.

Ahora bien, si a este monto le hacemos las deducciones respectivas considerando los descuentos previsionales del 30% aproximadamente entre Salud, AFP, Seguros, entre otros, queda en \$4.558.471.895.439 los ingresos anuales líquidos no alcanzados producto de la brecha salarial de género. Del mismo modo, si se considera una proporción ideal donde, en promedio, una persona debería destinar de sus ingresos un 50% a necesidades básicas, 30% gastos prescindibles y un 20% para ahorro (BBVA, 2021); aproximadamente el 80% del ingreso líquido estaría destinado al consumo; resultando en total \$3.646.777.516.351 en ingresos líquidos no alcanzados anualmente producto de la brecha salarial y que estarían siendo destinados directamente a consumo.

CRECIMIENTO ECONÓMICO

La brecha salarial de género incide directamente en el crecimiento económico a través del Producto Interno Bruto (PIB), el cual está compuesto por los siguientes componentes:

$$PIB = C + G + I + (X - M)$$

C: consumo realizado por los hogares.

G: gasto realizado por el gobierno

I: inversión productiva.

X - M: exportaciones netas.

El principal componente viene dado por el consumo; donde por lo general, el gasto de los hogares representa alrededor del 60% del producto interno bruto (PIB) y, por lo tanto, es una variable esencial para el análisis económico (Nogales, 2021).

De ello, considerando que en promedio entre el año 2014 al 2017 el consumo final de hogares en bienes y servicios fue de \$100.472 miles de millones de pesos (Banco Central de Chile, s.f.), se puede derivar que los ingresos medios líquidos no alcanzado anualmente de \$3.646 miles de millones significarían un aumento del 4% aproximadamente en el consumo final realizado por los hogares.

Por lo tanto, si mantenemos Ceteris Paribus los demás factores como Gasto, Inversión, Exportación e Importación, no se considera transferencias gubernamentales y se toma en cuenta que el gasto de los hogares representa alrededor del 60% del Producto Interno Bruto, el PIB podría crecer en un 2,4%.

En consecuencia, se puede establecer que la brecha salarial de género limita el crecimiento económico a nivel nacional en un 2,4% debido a los ingresos líquidos no alcanzados anualmente producto de la brecha salarial y que podrían ser destinados directamente a consumo.

DESEMPLEO

Como se comentó anteriormente, solo por efectos de la brecha salarial de género hay un total de \$3.646 miles de millones en ingresos medios líquidos no alcanzados anualmente que podrían significar un aumento del 4% en el consumo realizado por los hogares en bienes y servicios; pasando de un consumo promedio final de bienes y servicios de \$100.472 miles de millones de pesos según lo estipulado por el Banco Central de Chile a \$104.118 miles de millones de pesos. De ser posible una brecha salarial cero, este incremento en el consumo puede tener efectos positivos en la economía, puesto que estimula la producción cuando las empresas observan que se presenta una mayor demanda de bienes y servicios,

teniendo que contratar más trabajadores e implicando un aumento en los niveles del Producto Interno Bruto (PIB), que, tal como se expresaba en la variable agregada anterior, podría llegar a aumentar en un 2,4%.

En la actualidad podemos relacionar la tasa de desempleo con el Producto Interno Bruto gracias al economista estadounidense Arthur Okun quien en los años 60 definió la Ley de Okun, la cual muestra la relación empírica negativa entre la tasa de desempleo y el Producto Interno Bruto. Según estimaciones generales basada en la Ley de Okun, se sugiere que, por cada punto porcentual de crecimiento económico adicional, la tasa de desempleo podría reducirse en alrededor de 0,5 a 1,5 puntos porcentuales (O'Kean, 2005).

Reducción mínima del desempleo: $0,5\% \times 2,4\% = 1,2\%$

Reducción máxima del desempleo: $1,5\% \times 2,4\% = 3,6\%$

Por lo tanto, la diferencia salarial de género produce efectos indirectos en el desempleo, puesto que de haber una brecha salarial cero y contar con los \$3.646 miles de millones extra en ingresos líquidos se podría estimular el incremento de puestos de trabajos a causa de la mayor producción derivada de la mayor demanda de bienes y servicios, mediante una disminución del desempleo en un rango de 1,2% a 3,6% aproximadamente; así pues, si el desempleo promedio obtenido entre el 2010 al 2018 fue 6,7%, este podría disminuir a 5,5% y 3,1% en su reducción mínima y máxima según la Ley de Okun.

INFLACIÓN

Como se mencionaba en el apartado de la definición y análisis de la inflación, la brecha salarial de género no tiene un efecto directo sobre la inflación, sin embargo, si se buscara llegar a una brecha salarial cero, pueden existir ciertos aspectos y consecuencias indirectas por las cuales podrían vincularlas.

De acuerdo con ello, se estudiará la curva de Phillips que explica la relación inversa entre el desempleo y la inflación a corto plazo. Esta teoría establece que cuando el desempleo es bajo, la presión salarial tiende a aumentar, traducándose a un aumento en los costos de producción. Como resultado, las empresas tienden a incrementar los precios para compensar estos costos adicionales, lo que lleva a un aumento en la inflación. Por el contrario, cuando el desempleo es alto la presión salarial tiende a disminuir, lo que puede llevar a una menor inflación (Economipedia, 2021).

Si bien la curva de Phillips ha sido cuestionada puesto que establece que no se puede conseguir simultáneamente una alta inflación y alto desempleo, o viceversa, siendo que Estados Unidos y Europa experimentaron en 1970 el fenómeno de la estanflación (BBC News, 2020); el Banco Central de Chile establece que la curva de Phillips mantiene vigencia empírica como parte de una herramienta valiosa para el análisis de la inflación en el corto plazo debido a su poder predictivo de la inflación en el país y su capacidad de proveer un marco conceptual sencillo y poderoso, aportando en la interpretación de los factores explicativos de la inflación (Banco Central de Chile, 2020, pág. 29).

En base a ello, y como se mencionaba anteriormente, solo por efectos de la brecha salarial de género hay un total de \$3.646 miles de millones en ingresos medios líquidos no alcanzados anualmente que podrían significar un aumento del 4% en el consumo realizado por los hogares en bienes y servicios, lo que llevaría a reducir el desempleo a 5,5% y 3,1% en su reducción mínima y máxima según la Ley de Okun.

Considerando una publicación realizada en el año 2013 por Tito Nicías Teixeira da Silva Filho, Analista del Banco Central de Brasil, quien realizó un estudio de la tasa natural de desempleo en Brasil, Chile, Colombia y Venezuela, estableció que, con un intervalo de confianza del 95% para la tasa NAIRU en Chile, la tasa natural de desempleo en el país va de 6,3% a 9,7% aproximadamente (Filho, 2013,

pág. 414); por lo que, de haber un aumento en el consumo de un 4% y por ende un incremento del 2,4% en el PIB, el desempleo se encontraría en un intervalo entre el 3,1% y 5,5%; quedando fuera de los estándares de la tasa de paro no aceleradora de inflación a nivel nacional (tasa NAIRU), y por lo tanto el nivel de desempleo promedio del período no sería compatible con la meta de una inflación estable.

Por lo tanto, si se buscara llegar a una brecha salarial cero se generan dos escenarios con este aumento de la actividad económica; el primero es que más personas cuentan con empleo por lo que es mucho más probable que gasten más, lo que puede llevar a un incremento en los precios por presión inflacionaria debido al aumento de la demanda de bienes y servicios; mientras que el segundo escenario es referente a la presión salarial que se genera en el mercado puesto que cuando el desempleo disminuye a esta magnitud, la demanda de trabajadores supera la oferta, por lo que los empleadores pueden verse obligados a aumentar los salarios para atraer y retener colaboradores, traduciéndose a un aumento en los costos de producción; resultando en un aumento de los precios para compensar estos costos adicionales, llevando a un aumento en la inflación.

DESARROLLO ECONÓMICO

En términos de desarrollo económico, la brecha salarial de género puede tener diversos efectos negativos sobre esta variable agregada de la macroeconomía. Algunos de los impactos negativos asociados pueden ser:

- *Menor productividad:* la discriminación salarial tiene el potencial de limitar el aprovechamiento del talento y las habilidades de las mujeres en el ámbito laboral. Cuando las mujeres no reciben una remuneración equitativa por su trabajo, se corre el riesgo de que disminuya su motivación y compromiso, lo cual impacta negativamente en su productividad.
- *Pobreza:* la disparidad salarial basada en el género contribuye a la desigualdad de ingresos, lo que conlleva a una distribución desequilibrada de la riqueza en

una sociedad. Las mujeres que perciben salarios inferiores disponen de menos recursos, lo que puede aumentar su vulnerabilidad a la pobreza y restringir su capacidad para invertir en educación, salud y otros aspectos fundamentales del desarrollo personal y familiar.

- *Menor crecimiento económico:* en general, las mujeres tienden a reinvertir una mayor proporción de sus ingresos en sus familias y comunidades, lo que puede estimular la demanda y el consumo interno, generando así un impulso adicional al crecimiento económico.
- *Menor participación laboral:* la presencia de una brecha salarial de género puede desalentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, o conducir a que se concentren en empleos de baja remuneración o menor nivel. Esto tiene como resultado una reducción en el potencial de desarrollo económico de una sociedad, ya que no se aprovecha plenamente el talento y las habilidades de las mujeres. Al limitar las oportunidades de crecimiento y avance profesional para las mujeres, se desaprovecha su contribución invaluable al progreso económico y se perpetúa la desigualdad de género en el ámbito laboral.
- *Desaprovechamiento de capital humano:* la brecha salarial de género actúa como una barrera que dificulta el acceso de las mujeres a oportunidades laborales y a una progresión profesional en condiciones de igualdad. Esto puede resultar en una pérdida de capital humano, ya que las mujeres pueden sentirse desmotivadas para invertir en educación y adquirir habilidades si no ven recompensados sus esfuerzos con salarios justos. El sub-aprovechamiento del talento femenino limita el potencial de desarrollo económico de una sociedad, al no aprovechar plenamente las capacidades y contribuciones de las mujeres.
- *Menor capacidad de consumo y demanda interna:* la discriminación salarial disminuye el poder adquisitivo de las mujeres, lo que a su vez afecta su capacidad de consumo. Esto puede tener un impacto negativo en la demanda interna y en la actividad económica en general. Cuando las mujeres reciben una compensación justa por su trabajo, tienen mayor capacidad para invertir, ahorrar y consumir, lo que a su vez estimula la demanda interna y contribuye al desarrollo económico. Al garantizar la igualdad salarial y proporcionar un entorno

laboral equitativo, se promueve un círculo virtuoso en el que las mujeres tienen la posibilidad de participar plenamente en la economía, impulsando así el crecimiento sostenible y el bienestar de la sociedad en su conjunto.

Estos impactos negativos pueden manifestarse en diversas dimensiones relacionados con el empleo y la ocupación, siendo algunos de ellos estudiados en la primera parte de la aplicación metodológica como la categoría ocupacional, grupo ocupacional, rama de actividad, horas trabajadas y/o nivel educativo.

- *Categoría ocupacional:* las mujeres tienden a no tener presencia significativa en comparación a los hombres en categorías como “empleador”; llegando a tener en promedio el 50% de concentración respecto de los hombres en esta categoría. Esta falta de representación contribuye a la brecha salarial de género, ya que las mujeres pueden tener menos oportunidades de acceder a puestos mejor remunerados; y como resultado, se limita su capacidad para obtener ingresos más altos y ascender en la escala laboral. Esto puede afectar negativamente el desarrollo económico al subutilizar el talento y el potencial de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones estratégicas.
- *Grupo ocupacional:* algunos grupos ocupacionales tradicionalmente dominados por hombres, como “Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas” y “Operadores de instalaciones, máquinas y montadores”, tienden a tener salarios más altos en comparación con aquellos en los que predominan las mujeres, como “Empleados de oficina” y “Trabajadores de servicios y vendedores de comercios”. Esta disparidad contribuye a la brecha salarial de género, ya que las mujeres pueden encontrarse en grupos ocupaciones mal remunerados en comparación con los hombres.
- *Rama de actividad:* algunas ramas de actividad económica pueden tener una mayor brecha salarial de género que otras. Por ejemplo, sectores de industrias manufactureras, comercio y servicios sociales de salud presentan brechas salariales más pronunciadas, mientras que sectores como los

administración pública y servicios sociales, pueden tener una brecha menor. Estas disparidades pueden influir en el desarrollo económico al afectar la distribución de recursos y el acceso a oportunidades económicas para las mujeres.

- *Horas trabajadas:* con frecuencia las mujeres enfrentan una carga desproporcionada de trabajo no remunerado, como las responsabilidades domésticas y el cuidado de la familia. Esta situación puede afectar su capacidad para acceder a empleos a tiempo completo o para trabajar horas extras. Como resultado, se puede contribuir a la brecha salarial de género, dado que las horas de trabajo suelen estar directamente relacionadas con los ingresos. La carga adicional de trabajo no remunerado impuesta a las mujeres puede limitar su disponibilidad para buscar oportunidades laborales mejor remuneradas, perpetuando así la desigualdad salarial entre géneros.
- *Nivel educativo:* aunque la brecha salarial de género persiste en todos los niveles educativos, las disparidades suelen ser más acentuadas en los niveles superiores de educación. A pesar de que las mujeres pueden poseer un nivel educativo similar o incluso superior al de los hombres, continúan enfrentando desafíos en términos de igualdad salarial. Esta situación puede tener un impacto negativo en el desarrollo económico al desincentivar a las mujeres a invertir en su educación y limitar su acceso a oportunidades laborales bien remuneradas. La persistencia de esta brecha de género en los niveles educativos más altos es una barrera para el pleno desarrollo y aprovechamiento del talento y las capacidades de las mujeres, lo que repercute en el desarrollo económico en general.

Por lo tanto, la diferencia salarial de género tiene implicaciones significativas en los objetivos del desarrollo económico. La persistencia de esta disparidad salarial entre hombres y mujeres puede tener un impacto considerable en el avance del desarrollo económico a nivel nacional.

CAPÍTULO 8. RESULTADOS

Tras una extensa revisión bibliográfica y estudio de datos, los resultados obtenidos en la aplicación metodológica con respecto a la incidencia de la brecha salarial de género en cada una de las variables agregadas de la macroeconomía fue la siguiente:

Tabla 4: Descriptor de Resultado.

Tipo de R.P.	Descriptor del resultado
Crecimiento económico (Página 93 – 94)	La diferencia salarial de género limita el crecimiento económico a nivel nacional en un 2,4% a través del PIB, debido a los ingresos líquidos no percibidos anualmente producto de la brecha salarial.
Desempleo (Página 94 – 95)	La disparidad salarial delimita la disminución del desempleo, puesto que, de no existir, esta disminuiría entre un 1,2% y 3,6% aproximadamente.
Inflación (Página 95 – 97)	La brecha salarial no tiene un efecto directo sobre la inflación; sin embargo, si se buscara llegar a una brecha salarial cero, se puede generar un incremento en la inflación debido al aumento del empleo y/o por presión salarial en el mercado laboral.
Desarrollo económico (Página 97 – 100)	La desigualdad salarial puede tener diversos efectos negativos sobre el desarrollo económico, como “menor productividad”, “pobreza”, “menor crecimiento económico”, “menor participación laboral”, “menor capacidad de consumo y demanda interna” y “desaprovechamiento de capital humano”.

Fuente: Elaboración Personal.

CAPÍTULO 9. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede establecer que, debido a diversos factores como desigualdades en términos de acceso a la educación, responsabilidades familiares, estereotipos de género arraigados, tendencias sectoriales y ocupacionales, segregación en puestos de decisión, entre otros, muchas mujeres se ven privadas de oportunidades en términos de ingresos, lo que ha derivado en una **disparidad salarial de género** que tiene **efectos negativos** directos **sobre la macroeconomía chilena**.

Estos efectos se derivan de ingresos medios líquidos no percibidos anualmente debido a la brecha, lo que equivale a un total de \$3.646 miles de millones; pudiendo traducirse en un incremento del 4% en el consumo de bienes y servicios por parte de los hogares del país. Como es sabido, el consumo desempeña un papel fundamental en la actividad económica, puesto que genera un efecto multiplicador en la economía; cuando se incrementa el consumo, se crea una mayor demanda de bienes y servicios, lo cual impulsa la producción y motiva a las empresas a aumentar su capacidad productiva; como resultado, se generan más empleos, lo que tiene un impacto directo en el nivel de vida de las personas y en el bienestar económico de la sociedad en su conjunto.

De buscarse la eliminación completa o reducción parcial de la brecha salarial, se pueden tener importantes resultados en el desarrollo y crecimiento económico nacional. Entre estos posibles efectos se encuentran:

- *Aumento en el Producto Interno Bruto (PIB):* se estima que esta medida podría conducir a un incremento en el PIB de hasta un 2,4%. Al reducir la disparidad salarial y garantizar una remuneración más equitativa, se promueve un mayor poder adquisitivo de las trabajadoras, lo que a su vez puede impulsar el consumo y estimular la actividad económica en general.

- *Disminución del desempleo:* se estima que esta medida podría contribuir a una disminución del desempleo en un rango aproximado del 1,2% al 3,6%. Al proporcionar salarios justos y equitativos, se fomenta la contratación y se estimula la creación de empleo, lo que a su vez fortalece el mercado laboral y brinda oportunidades a más personas.
- *Estabilidad y equidad social:* la reducción de la brecha salarial no solo tiene implicaciones económicas, sino también sociales. Al promover una distribución más justa de los ingresos y mejorar las condiciones laborales, se contribuye a la estabilidad social y se reduce la desigualdad. Esto puede generar un mayor grado de cohesión social y bienestar para la sociedad en su conjunto.

Por consiguiente, en ausencia de esfuerzos por eliminar o reducir la brecha salarial, se pueden experimentar diversas consecuencias negativas tanto a nivel social como económico en el corto y largo plazo en la macroeconomía chilena, llevando a perpetuar disparidades en los ingresos y oportunidades, lo que dificulta la movilidad social. Esta falta de equidad salarial contribuye a la pobreza, exclusión, segregación y limitación en el acceso a necesidades básicas como vivienda, atención médica de calidad y oportunidades educativas, llevando a una restricción en el potencial de desarrollo del país a través de una menor productividad, participación laboral, capacidad de consumo y demanda interna, entre otros.

En consecuencia, esta disparidad salarial tiene impactos negativos directos en la macroeconomía chilena y por tanto es crucial abordar la brecha salarial mediante medidas integrales y de compromiso, promoviendo la igualdad de género en todos los ámbitos para lograr construir una sociedad más justa, equitativa y próspera.

CAPÍTULO 10. RECOMENDACIONES

Por último, se hará entrega de diversas medidas y políticas que se pueden implementar en la búsqueda de la reducción de la brecha salarial de género en Chile, tanto a nivel empresarial como gubernamental.

Medidas empresariales:

- *Políticas de igualdad salarial:* es importante que las empresas establezcan políticas claras de igualdad salarial que fomenten una remuneración justa y equitativa para todos los empleados, sin importar su género. Estas políticas pueden abordar la eliminación de la brecha salarial en trabajos de igual valor, adoptar criterios objetivos para determinar los salarios y garantizar la transparencia en la estructura salarial.
- *Revisión y ajuste salarial:* es fundamental llevar a cabo revisiones salariales periódicas con el fin de identificar y abordar las disparidades salariales de género. Esto implica realizar análisis comparativos de los salarios según el género y tomar medidas para corregir cualquier inequidad identificada mediante ajustes salariales adecuados.
- *Promoción de la diversidad e inclusión:* es esencial promover un entorno laboral inclusivo que valore y promueva la diversidad de género. Esto implica adoptar prácticas de contratación y promoción basadas en el mérito, establecer metas para lograr una representación equitativa de género y brindar igualdad de oportunidades en el desarrollo y la capacitación de los colaboradores.
- *Educación y capacitación:* es importante proporcionar capacitación a los empleados, tanto hombres como mujeres, sobre la brecha salarial de género, los sesgos inconscientes y los estereotipos de género en el entorno laboral. Esto contribuye a crear conciencia y promover comportamientos y decisiones más equitativas en términos de remuneración y oportunidades laborales.

- *Licencia parental y flexibilidad laboral:* implementar políticas de licencia parental pagada y promover la flexibilidad laboral para que tanto hombres como mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales de manera equitativa. Esto contribuye a evitar que las mujeres sean penalizadas en sus carreras debido a las responsabilidades de cuidado y promueve una mayor participación de los hombres en las tareas de cuidado.
- *Transparencia salarial:* es recomendable promover la transparencia salarial dentro de la organización, asegurando que los empleados tengan acceso a información clara sobre la estructura salarial, los rangos salariales y los criterios utilizados para determinar los salarios. La transparencia salarial ayuda a prevenir la perpetuación de brechas salariales injustas.

Medidas gubernamentales:

- *Legislaciones de igualdad salarial:* los gobiernos podrían promulgar leyes y regulaciones que exijan la igualdad salarial y prohíban la discriminación salarial basada en el género. Estas leyes pueden requerir la transparencia salarial, la auditoría de salarios y sanciones para las empresas que no cumplan con los estándares de igualdad salarial.
- *Incentivos para empresas:* Los gobiernos podrían establecer incentivos fiscales o beneficios adicionales para las empresas que demuestren prácticas equitativas de remuneración y que implementen medidas para cerrar la brecha salarial de género. Esto motiva a las empresas a adoptar políticas y prácticas más equitativas.
- *Educación y concienciación:* Los gobiernos podrían invertir en programas de educación y concienciación que aborden la brecha salarial de género, los estereotipos de género y los sesgos inconscientes. Esto puede incluir campañas de sensibilización, programas de formación en igualdad de género y la inclusión de estos temas en los currículos escolares.
- *Promoción de la representación de género en roles de liderazgo:* Los gobiernos pueden promover la representación equitativa de género en roles

de liderazgo y en puestos de toma de decisiones, tanto en el sector público como en el privado. Esto puede lograrse a través de medidas como cuotas de género, programas de mentoría y becas para mujeres en carreras subrepresentadas.

- *Políticas monetarias:* en caso de buscar la reducción de la brecha salarial es importante apoyarse de políticas monetarias como la gestión de la tasa de interés para que no haya un aumento desmedido de la inflación y mantener a estabilidad económica en general.

Para abordar la brecha salarial de género y promover el desarrollo económico inclusivo, es necesario implementar políticas y prácticas que fomenten la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, promuevan la participación equitativa de las mujeres en la fuerza laboral, y eliminen la discriminación de género en todos los aspectos del empleo. También es fundamental fomentar la educación y la capacitación para mujeres, promoviendo oportunidades de liderazgo y empoderamiento económico.

Al lograr la igualdad salarial de género, se pueden generar beneficios significativos para las economías y la sociedad en su conjunto. Por ello es importante continuar con el avance de estas políticas y prácticas de manera sustantiva y que estas puedan ser implementadas tanto a nivel empresarial como gubernamental, procurando la eliminación de la discriminación arbitraria debido al género.

CAPÍTULO 11. WEBGRAFÍA

- Banco Central de Chile. (2020). *Dinámicas y Determinantes de la Inflación en Chile*.
- Banco Central de Chile. (s.f.). *Banco Central de Chile*. Obtenido de <https://www.bcentral.cl/contenido/-/detalle/ver-mas-preguntas-frecuentes-5-1>
- Banco Central de Chile. (s.f.). *Banco Central de Chile*. Obtenido de https://si3.bcentral.cl/estadisticas/Principal1/informes/anuarioCCNN/index_anuario_CCN_N_2018.html?chapterIdx=0&curSubCat=-1
- Banco Santander S.A. (2022). *Santander*. Obtenido de <https://www.santander.com/es/stories/que-es-la-inflacion>
- BBC News. (Julio de 2020). *BBC News Mundo*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-53303499>
- BBVA. (Septiembre de 2020). *BBVA*. Obtenido de <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/finanzas-personales/que-es-la-inflacion-y-como-se-calcula.html>
- BBVA. (Febrero de 2021). *Banco Bilbao Vizcaya Argentaria*. Obtenido de [https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/cuentas/regla-ahorro-50-30-20.html#:~:text=La%20regla%2050%2F30%2F20%20es%20simple%3A%20consiste%20en,el%20futuro%20\(un%2020%20%25\)](https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/cuentas/regla-ahorro-50-30-20.html#:~:text=La%20regla%2050%2F30%2F20%20es%20simple%3A%20consiste%20en,el%20futuro%20(un%2020%20%25))
- BBVA. (Septiembre de 2022). *BBVA*. Obtenido de <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/blog/que-es-el-desarrollo-economico.html>
- Centro de Estudio Públicos. (2015). *El Mercado Laboral Chileno*. Obtenido de <https://www.cepchile.cl/cep/opinan-en-la-prensa/el-mercado-laboral-chileno-que-reformar>
- Congreso Nacional de Chile. (2018). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/siit/nuestropais/regiones>
- Consejo Minero. (2023). Obtenido de <https://consejominero.cl/nosotros/mapa-minero/>
- Dirección del Trabajo. (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres*. Santiago. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105461_recurso_1.pdf
- Economipedia. (Mayo de 2021). *Economipedia*. (F. C. Morales, Editor) Obtenido de <https://economipedia.com/actual/la-curva-de-phillips-que-relacion-hay-entre-desempleo-e-inflacion.html>
- El Financiero. (2015). Igualdad de género aportaría 12 BDD al PIB mundial en una década. Obtenido de <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/igualdad-de-genero-aportaria-12-bdd-al-pib-mundial-en-una-decada/>
- Filho, T. N. (2013). *La tasa natural de desempleo en Brasil, Chile, Colombia y Venezuela: algunos resultados y desafíos*. Obtenido de <https://www.cemla.org/PDF/ic/2008-ic/IC-13.pdf>

- Financiamiento Red. (Noviembre de 2022). *Financiamiento Red*. Obtenido de <https://www.tasadeparo.com/cual-es-la-relacion-entre-el-pib-y-las-tasas-de-desempleo.html#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20entre%20el%20Producto,aumento%20establecido%20en%20el%20PIB>
- Galán, J. S. (Enero de 2016). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/crecimiento-economico.html>
- Instituto Nacional de Estadística. (2016). Documento de Análisis Género e Ingresos. Obtenido de https://historico-amu.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/genero_e_ingresos.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. (2016). Mayor nivel educacional aumenta la brecha de ingreso para las chilenas. Obtenido de <https://www.ine.cl/prensa/2019/09/16/mayor-nivel-educacional-aumenta-la-brecha-de-ingreso-para-las-chilenas>
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2018. *Síntesis de Resultados*. Obtenido de https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2018/sintesis_nacional_esi_2018.pdf?sfvrsn=eed2fa51_3
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). Glosario Encuesta Nacional de Empleo. Obtenido de https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-i/historico/glosario_ene-2019.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Documento Metodológico Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*. INE. Obtenido de https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/espanol/metodolog%C3%ADa-encuesta-nacional-de-empleo-ene-2020.pdf?sfvrsn=793380e9_8
- Instituto Nacional de Estadística. (4 de Marzo de 2021). Infografía Género e Ingresos. Obtenido de [https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/infograf%C3%ADa-g%C3%A9nero-e-ingresos-\(esi\)-2020.pdf?sfvrsn=7737f39f_3](https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/infograf%C3%ADa-g%C3%A9nero-e-ingresos-(esi)-2020.pdf?sfvrsn=7737f39f_3)
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo (ENE), Conferencias Ciudadanas*. Obtenido de <https://www.ine.cl/docs/default-source/conferencias/mercado-laboral/conferencia-ciudadana-ene.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*.
- López, J. F. (Septiembre de 2021). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>
- López, J. F. (Septiembre de 2021). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>
- Minería Chilena. (2022). Obtenido de <https://www.mch.cl/2022/02/11/empleabilidad-estas-son-las-carreras-que-se-requieren-en-la-mineria-y-sus-remuneraciones/#>

- Nogales, D. (Septiembre de 2021). *La Tercera*. Obtenido de <https://www.latercera.com/pulso-pm/noticia/cuanto-representa-del-pib-el-gasto-de-los-hogares-en-chile-y-como-se-compara-con-otros-paises/T3XPIMG3KFGFJNAK332A6WVJBI/>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2014). *Hacia el derecho al trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf
- O'Kean, J. M. (2005). *Economía*. Madrid.
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>
- Organización Naciones Unidas, CEPAL. (2 de Mayo de 2017). Acerca de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/acerca-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible>
- Periódico Bío Bío Chile. (2021). Brecha salarial en cifras: Las mujeres aún ganan en promedio un 27% menos que los hombres en Chile. Obtenido de <https://www.biobiochile.cl/especial/8m/noticias/2021/03/08/brecha-salarial-en-cifras-las-mujeres-aun-ganan-en-promedio-un-27-menos-que-los-hombres-en-chile.shtml>
- Senado de la República de Chile. (2020). Advierten que "brecha salarial entre hombres y mujeres se agudiza con la pandemia". *Senado - República de Chile*. Obtenido de <https://www.senado.cl/noticias/derechos-de-las-mujeres/advierten-que-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-se-agudiza-con-la>
- Tusalario.org*. (21 de Noviembre de 2021). Obtenido de <https://tusalario.org/chile/salario/brecha-de-genero/brecha-salarial-de-genero-preguntas-frecuentes>

CAPÍTULO 12. TABLA DE CONTENIDOS

7.1 Análisis y Procesamiento de Indicadores del Mercado Laboral General

- Tasa de participación, ocupación e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género.
 - Tasa de participación y ocupación.

AÑO	DATO	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
2010	POBLACIÓN >= 15 AÑOS	6.517.471	6.759.062	241.591
	T. PARTICIPACIÓN	72,1%	45,3%	-26,8%
	T. OCUPACIÓN	66,9%	41,0%	-25,9%
2011	POBLACIÓN >= 15 AÑOS	6.618.629	6.861.184	242.555
	T. PARTICIPACIÓN	72,7%	47,3%	-25,4%
	T. OCUPACIÓN	68,3%	43,2%	-25,1%
2012	POBLACIÓN >= 15 AÑOS	6.722.093	6.964.735	242.642
	T. PARTICIPACIÓN	71,9%	47,6%	-24,3%
	T. OCUPACIÓN	68,0%	43,8%	-24,2%
2013	POBLACIÓN >= 15 AÑOS	6.828.801	7.070.799	241.998
	T. PARTICIPACIÓN	71,8%	47,7%	-24,1%
	T. OCUPACIÓN	68,0%	44,4%	-23,6%
2014	POBLACIÓN >= 15 AÑOS	6.939.044	7.179.669	240.625
	T. PARTICIPACIÓN	71,6%	48,4%	-23,2%
	T. OCUPACIÓN	67,3%	45,1%	-22,2%
2015	POBLACIÓN >= 15 AÑOS	7.053.944	7.292.380	238.435
	T. PARTICIPACIÓN	71,5%	48,2%	-23,3%
	T. OCUPACIÓN	67,4%	44,9%	-22,5%
2016	POBLACIÓN >= 15 AÑOS	7.179.387	7.414.845	235.457
	T. PARTICIPACIÓN	71,3%	48,0%	-23,3%
	T. OCUPACIÓN	66,9%	44,7%	-22,2%
2017	POBLACIÓN >= 15 AÑOS	7.310.612	7.542.087	231.475
	T. PARTICIPACIÓN	71,2%	48,5%	-22,7%
	T. OCUPACIÓN	66,7%	45,0%	-21,7%
2018	POBLACIÓN >= 15 AÑOS	7.443.906	7.670.051	226.145
	T. PARTICIPACIÓN	70,6%	49,1%	-21,5%
	T. OCUPACIÓN	66,0%	45,3%	-20,7%

- Ingreso medio mensual.

	INGRESO MEDIO MENSUAL			
AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
2010	\$ 360.265	\$ 417.885	\$ 280.857	-32,8
2011	\$ 390.365	\$ 458.157	\$ 300.026	-34,5
2012	\$ 430.919	\$ 500.787	\$ 338.791	-32,3
2013	\$ 454.031	\$ 531.034	\$ 354.681	-33,2
2014	\$ 473.251	\$ 543.996	\$ 382.253	-29,7
2015	\$ 505.477	\$ 587.807	\$ 402.212	-31,6
2016	\$ 517.540	\$ 601.311	\$ 410.486	-31,7
2017	\$ 554.493	\$ 636.981	\$ 450.287	-29,3
2018	\$ 573.964	\$ 652.397	\$ 474.911	-27,2

- Tasa de participación y ocupación, según género y tramo de edad.
 - Tasa de participación.

		POBLACIÓN		TASA PARTICIPACIÓN		N° PARTICIPANTES		
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
2010	15 - 24	1.538.703	1.380.732	43,8%	30,4%	673.952	419.743	-13%
	25 - 44	2.203.587	2.232.105	92,4%	65,7%	2.036.114	1.466.493	-27%
	45 - 59	1.577.089	1.692.662	91,2%	55,8%	1.438.305	944.505	-35%
	60 o más	1.198.092	1.453.564	45,9%	16,0%	549.924	232.570	-30%
2011	15 - 24	1.517.042	1.382.445	44,3%	32,0%	672.049,8	442.382,4	-12%
	25 - 44	2.180.474	2.234.546	92,7%	67,7%	2.021.299	1.512.788	-25%
	45 - 59	1.648.562	1.747.359	91,7%	58,6%	1.511.732	1.023.952	-33%
	60 o más	1.272.550	1.496.834	47,7%	18,1%	607.006	270.927	-30%
2012	15 - 24	1.523.161	1.365.172	42,1%	31,6%	641.251	431.394	-11%
	25 - 44	2.162.242	2.233.548	91,9%	67,3%	1.987.100	1.503.178	-25%
	45 - 59	1.670.274	1.790.502	92,5%	60,6%	1.545.003	1.085.044	-32%
	60 o más	1.366.416	1.575.514	48,5%	18,7%	662.712	294.621	-30%
2013	15 - 24	1.499.615	1.379.527	41,1%	31,1%	616.342	429.033	-10%
	25 - 44	2.182.452	2.207.153	92,0%	67,7%	2.007.856	1.494.243	-24%
	45 - 59	1.730.188	1.853.294	92,0%	61,7%	1.591.773	1.143.482	-30%
	60 o más	1.416.546	1.630.826	48,6%	18,9%	688.442	308.226	-30%
2014	15 - 24	1.528.309	1.351.580	40,8%	30,6%	623.550	413.584	-10%
	25 - 44	2.210.996	2.251.036	91,2%	69,0%	2.016.428	1.553.215	-22%
	45 - 59	1.768.621	1.891.965	91,2%	61,7%	1.612.982	1.167.343	-30%
	60 o más	1.431.118	1.685.087	49,8%	20,4%	712.697	343.758	-29%
2015	15 - 24	1.533.045	1.324.748	40,8%	29,9%	625.482	396.100	-11%
	25 - 44	2.241.618	2.267.214	91,1%	69,0%	2.042.114	1.564.377	-22%
	45 - 59	1.771.443	1.914.557	91,8%	62,4%	1.626.185	1.194.683	-29%
	60 o más	1.507.839	1.785.862	49,6%	20,3%	747.888	362.530	-29%
2016	15 - 24	1.497.672	1.296.214	39,2%	29,2%	587.087	378.494	-10%
	25 - 44	2.269.385	2.257.910	90,9%	69,9%	2.062.871	1.578.279	-21%
	45 - 59	1.808.668	1.934.211	91,1%	62,2%	1.647.697	1.203.079	-29%
	60 o más	1.603.662	1.926.510	51,0%	20,8%	817.868	400.714	-30%
2017	15 - 24	1.450.197	1.256.064	37,7%	29,8%	546.724	374.307	-8%
	25 - 44	2.296.099	2.260.606	90,8%	70,1%	2.084.858	1.584.685	-21%
	45 - 59	1.851.612	1.990.329	91,3%	63,5%	1.690.521	1.263.859	-28%
	60 o más	1.712.704	2.035.087	51,7%	21,6%	885.468	439.579	-30%
2018	15 - 24	1.478.013	1.253.460	36,3%	30,1%	536.519	377.292	-6%
	25 - 44	2.285.134	2.273.918	90,7%	71,4%	2.072.617	1.623.578	-19%
	45 - 59	1.883.015	2.046.046	91,5%	64,1%	1.722.958	1.311.515	-27%
	60 o más	1.797.744	2.096.626	51,3%	21,6%	922.243	452.871	-30%

○ Tasa de ocupación.

		POBLACIÓN		TASA OCUPACIÓN		N° OCUPADOS		BRECHA
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
2010	15 - 24	1.538.703	1.380.732	36,6%	23,8%	563.165	328.614	-12,8%
	25 - 44	2.203.587	2.232.105	86,1%	59,5%	1.897.288	1.328.102	-26,6%
	45 - 59	1.577.089	1.692.662	87,1%	52,4%	1.373.644	886.955	-34,7%
	60 o más	1.198.092	1.453.564	44,2%	15,6%	529.557	226.756	-28,6%
2011	15 - 24	1.517.042	1.382.445	37,6%	25,3%	570.407,9	349.758,6	-12,3%
	25 - 44	2.180.474	2.234.546	87,3%	61,8%	1.903.554	1.380.949	-25,5%
	45 - 59	1.648.562	1.747.359	88,5%	55,7%	1.458.978	973.279	-32,8%
	60 o más	1.272.550	1.496.834	46,1%	17,6%	586.646	263.443	-28,5%
2012	15 - 24	1.523.161	1.365.172	36,0%	25,6%	548.338	349.484	-10,4%
	25 - 44	2.162.242	2.233.548	87,2%	61,9%	1.885.475	1.382.566	-25,3%
	45 - 59	1.670.274	1.790.502	89,5%	57,9%	1.494.895	1.036.700	-31,6%
	60 o más	1.366.416	1.575.514	47,1%	18,0%	643.582	283.592	-29,1%
2013	15 - 24	1.499.615	1.379.527	35,3%	25,1%	529.364	346.261	-10,2%
	25 - 44	2.182.452	2.207.153	87,2%	63,0%	1.903.098	1.390.507	-24,2%
	45 - 59	1.730.188	1.853.294	89,1%	59,5%	1.541.597	1.102.710	-29,6%
	60 o más	1.416.546	1.630.826	47,3%	18,5%	670.026	301.703	-28,8%
2014	15 - 24	1.528.309	1.351.580	35,0%	24,5%	534.908	331.137	-10,5%
	25 - 44	2.210.996	2.251.036	85,6%	64,3%	1.892.613	1.447.416	-21,3%
	45 - 59	1.768.621	1.891.965	87,9%	59,3%	1.554.618	1.121.935	-28,6%
	60 o más	1.431.118	1.685.087	48,0%	19,8%	686.937	333.647	-28,2%
2015	15 - 24	1.533.045	1.324.748	35,2%	24,4%	539.632	323.238	-10,8%
	25 - 44	2.241.618	2.267.214	85,4%	64,2%	1.914.341	1.455.551	-21,2%
	45 - 59	1.771.443	1.914.557	88,7%	59,8%	1.571.270	1.144.905	-28,9%
	60 o más	1.507.839	1.785.862	48,1%	19,7%	725.271	351.815	-28,4%
2016	15 - 24	1.497.672	1.296.214	33,6%	24,1%	503.218	312.387	-9,5%
	25 - 44	2.269.385	2.257.910	84,8%	64,8%	1.924.439	1.463.126	-20,0%
	45 - 59	1.808.668	1.934.211	87,5%	59,4%	1.582.585	1.148.921	-28,1%
	60 o más	1.603.662	1.926.510	49,4%	20,2%	792.209	389.155	-29,2%
2017	15 - 24	1.450.197	1.256.064	31,8%	24,3%	461.163	305.224	-7,5%
	25 - 44	2.296.099	2.260.606	84,4%	64,7%	1.937.908	1.462.612	-19,7%
	45 - 59	1.851.612	1.990.329	87,6%	60,3%	1.622.012	1.200.169	-27,3%
	60 o más	1.712.704	2.035.087	50,1%	21,0%	858.065	427.368	-29,1%
2018	15 - 24	1.478.013	1.253.460	30,4%	24,2%	449.316	303.337	-6,2%
	25 - 44	2.285.134	2.273.918	84,3%	65,4%	1.926.368	1.487.143	-18,9%
	45 - 59	1.883.015	2.046.046	87,3%	61,0%	1.643.872	1.248.088	-26,3%
	60 o más	1.797.744	2.096.626	49,7%	20,9%	893.479	438.195	-28,8%

- Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y región.

- Concentración hombres.

REGIÓN	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tarapacá	73.904	79.363	77.109	79.355	85.754	84.671	88.140	90.791	89.978
Antofagasta	143.027	143.254	153.032	155.132	152.154	156.112	152.905	152.981	159.745
Atacama	69.193	65.547	71.495	68.509	70.387	76.426	66.668	72.061	70.326
Coquimbo	160.565	162.646	172.284	165.725	176.371	170.558	158.560	180.666	191.261
Valparaíso	397.693	399.930	405.094	415.684	441.160	439.473	434.959	452.873	475.353
Bernardo O'Higgins	205.663	207.015	209.399	216.913	221.253	223.477	232.799	230.612	225.735
Maule	217.966	232.517	239.030	239.595	246.772	250.113	254.160	264.045	255.855
Biobío	446.602	435.299	454.366	448.065	459.813	464.712	481.006	484.391	379.859
La Araucanía	216.997	205.580	226.259	247.074	234.977	227.806	236.148	246.647	248.404
Los Lagos	210.139	209.141	221.294	228.279	227.039	232.046	233.429	237.691	240.296
Aysén	26.665	26.709	27.636	27.071	28.620	29.603	30.206	30.097	31.008
Magallanes y Antártica Chilena	40.632	41.797	42.174	45.452	47.619	43.207	49.477	46.509	48.804
Metropolitana	1.677.024	1.692.217	1.664.688	1.724.131	1.713.972	1.726.735	1.800.579	1.856.248	1.829.970
Los Ríos	85.007	85.524	87.729	91.708	90.426	90.637	97.021	102.012	99.579
Arica y Parinacota	42.062	40.955	42.607	39.014	38.090	36.626	38.945	39.812	39.645

- Concentración mujeres.

REGIÓN	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tarapacá	55.442	60.081	63.057	61.136	58.126	67.287	72.389	74.552	66.808
Antofagasta	98.355	99.858	95.070	94.102	105.844	110.264	109.644	117.243	117.813
Atacama	42.482	46.222	46.873	53.809	51.333	48.622	52.601	55.719	58.529
Coquimbo	108.043	119.018	125.969	122.693	138.720	146.809	150.018	145.098	158.519
Valparaíso	303.227	321.299	320.092	339.492	326.763	332.758	347.166	368.144	358.120
Bernardo O'Higgins	136.591	139.504	146.186	155.019	153.210	157.605	160.633	174.601	164.194
Maule	140.909	141.952	149.259	156.190	174.220	187.191	184.003	183.726	192.515
Biobío	310.421	316.259	319.476	319.358	344.618	355.641	359.623	358.753	300.544
La Araucanía	137.953	142.719	162.740	173.228	182.958	175.734	181.711	179.656	191.153
Los Lagos	135.288	143.756	161.336	165.471	167.802	166.015	162.021	167.246	175.946
Aysén	20.105	21.937	22.138	24.260	24.667	24.448	24.465	29.569	27.180
Magallanes y Antártica Chilena	30.669	28.938	29.485	25.517	30.080	34.450	30.794	36.713	36.168
Metropolitana	1.304.070	1.349.660	1.367.702	1.458.002	1.434.161	1.477.343	1.465.614	1.559.521	1.527.532
Los Ríos	56.070	60.562	62.770	67.198	68.133	73.901	75.502	70.814	75.624
Arica y Parinacota	32.382	30.549	32.789	33.401	31.380	32.073	31.666	30.832	32.911

○ Ingreso medio mensual hombres.

REGIÓN	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tarapacá	\$ 463.511	\$ 463.430	\$ 537.060	\$ 589.500	\$ 616.245	\$ 679.695	\$ 605.166	\$ 637.468	\$ 556.576
Antofagasta	\$ 584.412	\$ 627.007	\$ 685.132	\$ 758.487	\$ 762.642	\$ 823.181	\$ 773.906	\$ 860.220	\$ 825.710
Atacama	\$ 447.984	\$ 496.079	\$ 470.085	\$ 574.554	\$ 556.622	\$ 620.722	\$ 580.207	\$ 605.810	\$ 656.858
Coquimbo	\$ 382.764	\$ 398.283	\$ 437.097	\$ 471.863	\$ 480.783	\$ 504.194	\$ 529.412	\$ 550.146	\$ 550.279
Valparaíso	\$ 372.350	\$ 431.988	\$ 470.483	\$ 503.802	\$ 549.286	\$ 548.116	\$ 602.429	\$ 634.766	\$ 631.104
Bernardo O'Higgins	\$ 353.750	\$ 351.626	\$ 383.645	\$ 410.606	\$ 418.502	\$ 457.226	\$ 468.663	\$ 504.168	\$ 525.968
Maule	\$ 268.151	\$ 300.503	\$ 310.033	\$ 357.249	\$ 382.373	\$ 432.723	\$ 431.232	\$ 470.612	\$ 478.548
Biobío	\$ 323.085	\$ 371.830	\$ 382.505	\$ 401.054	\$ 430.025	\$ 484.911	\$ 484.457	\$ 471.860	\$ 517.950
La Araucanía	\$ 279.071	\$ 319.909	\$ 332.200	\$ 339.915	\$ 387.103	\$ 413.358	\$ 423.547	\$ 483.456	\$ 479.822
Los Lagos	\$ 327.141	\$ 371.887	\$ 449.372	\$ 427.460	\$ 509.528	\$ 558.069	\$ 510.000	\$ 544.581	\$ 549.646
Aysén	\$ 495.429	\$ 510.856	\$ 518.475	\$ 540.816	\$ 572.895	\$ 687.369	\$ 704.033	\$ 732.103	\$ 692.978
Magallanes y Antártica Chilena	\$ 724.450	\$ 766.183	\$ 709.720	\$ 747.269	\$ 695.129	\$ 818.846	\$ 787.183	\$ 854.138	\$ 938.857
Metropolitana	\$ 495.439	\$ 539.563	\$ 603.326	\$ 638.141	\$ 627.903	\$ 676.066	\$ 703.667	\$ 747.011	\$ 776.804
Los Ríos	\$ 304.440	\$ 317.936	\$ 381.918	\$ 377.832	\$ 390.653	\$ 433.185	\$ 483.233	\$ 513.012	\$ 517.049
Arica y Parinacota	\$ 343.967	\$ 355.988	\$ 459.949	\$ 386.859	\$ 418.991	\$ 472.460	\$ 448.658	\$ 500.097	\$ 558.490

○ Ingreso medio mensual mujeres.

REGIÓN	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tarapacá	\$ 272.101	\$ 340.944	\$ 357.447	\$ 390.508	\$ 398.375	\$ 440.253	\$ 456.412	\$ 442.345	\$ 450.814
Antofagasta	\$ 318.019	\$ 367.700	\$ 407.076	\$ 404.169	\$ 437.263	\$ 476.873	\$ 482.639	\$ 510.494	\$ 511.951
Atacama	\$ 269.196	\$ 327.495	\$ 301.650	\$ 371.717	\$ 386.867	\$ 393.086	\$ 366.482	\$ 409.292	\$ 420.042
Coquimbo	\$ 271.509	\$ 255.324	\$ 285.991	\$ 295.815	\$ 324.731	\$ 330.631	\$ 370.180	\$ 351.678	\$ 355.016
Valparaíso	\$ 231.148	\$ 246.279	\$ 295.336	\$ 337.972	\$ 399.484	\$ 368.950	\$ 400.316	\$ 415.819	\$ 440.345
Bernardo O'Higgins	\$ 239.286	\$ 264.191	\$ 286.302	\$ 288.242	\$ 306.575	\$ 326.095	\$ 336.586	\$ 404.773	\$ 436.964
Maule	\$ 207.230	\$ 231.383	\$ 239.883	\$ 271.398	\$ 282.100	\$ 317.472	\$ 322.262	\$ 340.666	\$ 390.068
Biobío	\$ 243.296	\$ 243.095	\$ 280.922	\$ 284.551	\$ 306.399	\$ 340.378	\$ 360.574	\$ 378.453	\$ 392.366
La Araucanía	\$ 207.054	\$ 211.403	\$ 237.652	\$ 261.375	\$ 297.869	\$ 315.917	\$ 332.320	\$ 372.976	\$ 398.401
Los Lagos	\$ 235.963	\$ 291.268	\$ 311.155	\$ 315.610	\$ 349.723	\$ 381.939	\$ 399.313	\$ 397.420	\$ 441.330
Aysén	\$ 315.410	\$ 351.429	\$ 341.606	\$ 356.594	\$ 379.260	\$ 473.006	\$ 524.916	\$ 545.293	\$ 546.381
Magallanes y Antártica Chilena	\$ 370.500	\$ 406.299	\$ 537.300	\$ 559.160	\$ 552.184	\$ 642.375	\$ 627.914	\$ 686.026	\$ 717.203
Metropolitana	\$ 326.378	\$ 345.246	\$ 395.328	\$ 405.266	\$ 433.686	\$ 453.458	\$ 452.035	\$ 509.861	\$ 541.425
Los Ríos	\$ 214.384	\$ 233.367	\$ 272.888	\$ 294.766	\$ 308.693	\$ 343.976	\$ 340.847	\$ 426.639	\$ 452.039
Arica y Parinacota	\$ 228.288	\$ 220.210	\$ 258.573	\$ 308.997	\$ 307.231	\$ 346.148	\$ 334.449	\$ 343.470	\$ 396.290

- Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y categoría ocupacional.
 - Concentración hombres.

CATEGORÍA OCUPACIONAL	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Empleador	5,9%	5,7%	5,4%	5,5%	5,5%	5,3%	5,3%	5,7%	5,5%
Cuenta propia	20,7%	20,1%	19,1%	19,4%	19,8%	19,9%	20,8%	21,7%	22,0%
Asalariado	72,3%	73,0%	74,5%	74,1%	73,7%	73,8%	73,0%	71,7%	71,7%
Personal de servicio doméstico	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%

- Concentración mujeres.

CATEGORÍA OCUPACIONAL	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Empleador	2,8%	2,8%	2,3%	2,5%	2,4%	2,4%	2,3%	2,7%	2,5%
Cuenta propia	19,8%	21,0%	20,5%	20,4%	21,2%	20,9%	21,7%	22,0%	21,4%
Asalariado	63,4%	62,3%	64,0%	64,9%	64,6%	65,6%	65,1%	65,1%	66,2%
Personal de servicio doméstico	11,6%	11,7%	11,2%	10,0%	9,8%	9,1%	8,9%	8,4%	8,2%

- Ingreso medio mensual hombres.

CATEGORÍA OCUPACIONAL	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Empleadores	\$ 942.312	\$ 1.073.242	\$ 1.135.507	\$ 1.173.069	\$ 1.092.798	\$ 1.296.573	\$ 1.386.700	\$ 1.408.457	\$ 1.350.021
Cuenta Propia	\$ 263.326	\$ 285.572	\$ 296.480	\$ 307.758	\$ 331.674	\$ 342.441	\$ 352.617	\$ 388.520	\$ 385.845
Asalariados	\$ 424.124	\$ 463.813	\$ 510.448	\$ 546.979	\$ 566.446	\$ 608.817	\$ 621.880	\$ 656.629	\$ 680.170
Personal de Servicio Doméstico	\$ 190.437	\$ 191.424	\$ 180.132	\$ 219.143	\$ 242.945	\$ 307.644	\$ 283.160	\$ 275.465	\$ 276.244

- Ingreso medio mensual mujeres.

CATEGORÍA OCUPACIONAL	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Empleadores	\$ 636.249	\$ 776.486	\$ 850.911	\$ 717.967	\$ 844.981	\$ 841.321	\$ 836.668	\$ 1.038.880	\$ 996.035
Cuenta Propia	\$ 158.769	\$ 158.409	\$ 172.139	\$ 169.278	\$ 197.180	\$ 200.344	\$ 207.234	\$ 234.880	\$ 253.459
Asalariados	\$ 342.728	\$ 369.160	\$ 411.931	\$ 436.913	\$ 464.945	\$ 491.027	\$ 502.083	\$ 537.841	\$ 565.057
Personal de Servicio Doméstico	\$ 313.014	\$ 340.962	\$ 380.327	\$ 392.791	\$ 423.658	\$ 442.019	\$ 456.386	\$ 485.824	\$ 504.477

- Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y grupo de ocupación.
 - Concentración hombres.

GRUPO DE OCUPACIÓN	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Miembros del poder ejecutivo y cuerpos legislativos, personal directivo de la administración pública y de empresas	3,0%	2,8%	2,9%	3,1%	3,1%	2,8%	2,7%	2,7%	2,8%
Profesionales científicos e intelectuales	8,2%	8,6%	9,4%	9,6%	9,6%	10,0%	10,2%	10,4%	10,8%
Técnicos y profesionales de nivel medio	9,4%	9,7%	9,4%	9,8%	10,3%	10,6%	9,8%	10,4%	9,9%
Empleados de oficina	6,1%	6,2%	6,1%	6,5%	6,0%	5,9%	6,1%	5,9%	5,8%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	9,9%	9,2%	8,4%	8,5%	8,4%	8,3%	9,0%	8,8%	8,8%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	5,5%	5,6%	5,9%	5,5%	5,7%	5,5%	5,5%	5,4%	5,6%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	20,3%	19,8%	20,4%	20,5%	20,7%	20,4%	19,7%	20,2%	19,9%
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	13,3%	14,1%	14,5%	13,9%	13,7%	14,2%	14,2%	14,2%	14,4%
Trabajadores no calificados	23,3%	22,9%	21,9%	21,5%	21,2%	21,0%	21,6%	20,9%	20,7%
Otros no identificados (*)	1,0%	1,1%	1,2%	1,1%	1,3%	1,3%	1,2%	1,1%	1,2%

- Concentración mujeres.

GRUPO DE OCUPACIÓN	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Miembros del poder ejecutivo y cuerpos legislativos, personal directivo de la administración pública y de empresas	1,5%	1,3%	1,4%	1,5%	1,7%	1,5%	1,5%	1,4%	1,5%
Profesionales científicos e intelectuales	11,8%	12,1%	12,7%	13,0%	13,0%	13,5%	13,3%	13,7%	14,8%
Técnicos y profesionales de nivel medio	12,2%	11,9%	12,2%	12,2%	12,8%	12,9%	12,3%	14,1%	14,0%
Empleados de oficina	13,4%	13,4%	13,7%	13,8%	13,3%	14,2%	13,9%	13,2%	12,7%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	24,9%	24,5%	23,6%	24,0%	23,9%	23,1%	23,7%	24,1%	24,1%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	1,3%	1,3%	1,5%	1,3%	1,3%	1,4%	1,4%	1,5%	1,4%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	5,2%	5,3%	5,3%	5,5%	5,6%	5,7%	5,6%	5,4%	5,1%
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	1,7%	1,6%	1,6%	1,6%	1,7%	1,8%	1,7%	1,7%	1,7%
Trabajadores no calificados	27,8%	28,4%	27,9%	27,0%	26,7%	25,7%	26,5%	24,7%	24,5%
Otros no identificados (*)	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%

○ Ingreso medio mensual hombres.

GRUPO OCUPACIONAL	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Miembros del poder ejecutivo y (...)	\$ 1.447.923	\$ 1.713.846	\$ 1.700.217	\$ 1.793.491	\$ 1.753.629	\$ 2.057.961	\$ 2.139.901	\$ 2.099.118	\$ 1.933.451
Profesionales científicos e intelectuales	\$ 1.080.462	\$ 1.119.634	\$ 1.216.486	\$ 1.231.131	\$ 1.294.136	\$ 1.401.897	\$ 1.369.802	\$ 1.485.258	\$ 1.216.455
Técnicos y profesionales de nivel medio	\$ 583.841	\$ 632.997	\$ 656.830	\$ 721.834	\$ 669.516	\$ 753.273	\$ 791.166	\$ 778.104	\$ 845.576
Empleados de oficina	\$ 355.764	\$ 403.346	\$ 411.399	\$ 452.827	\$ 470.742	\$ 468.749	\$ 574.768	\$ 508.371	\$ 572.819
Trabajadores de los servicios y (...)	\$ 327.280	\$ 335.488	\$ 337.258	\$ 369.018	\$ 358.641	\$ 396.785	\$ 404.831	\$ 424.672	\$ 472.144
Agricultores y (...)	\$ 219.928	\$ 227.495	\$ 229.780	\$ 233.400	\$ 272.440	\$ 296.898	\$ 299.043	\$ 359.471	\$ 381.539
Oficiales, operarios y (...)	\$ 294.834	\$ 314.767	\$ 339.169	\$ 373.158	\$ 389.074	\$ 411.074	\$ 416.633	\$ 441.567	\$ 456.970
Operadores de instalaciones y (...)	\$ 335.405	\$ 370.763	\$ 403.703	\$ 436.535	\$ 444.423	\$ 466.199	\$ 483.516	\$ 497.853	\$ 536.763
Trabajadores no calificados	\$ 191.668	\$ 212.270	\$ 229.831	\$ 256.542	\$ 271.693	\$ 289.582	\$ 299.186	\$ 317.576	\$ 307.722
Otros no identificados	\$ 635.727	\$ 696.240	\$ 744.288	\$ 765.213	\$ 874.294	\$ 898.056	\$ 888.696	\$ 940.277	\$ 1.039.077

○ Ingreso medio mensual mujeres.

GRUPO OCUPACIONAL	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Miembros del poder ejecutivo y (...)	\$ 930.485	\$ 1.076.192	\$ 1.183.850	\$ 1.106.799	\$ 1.270.300	\$ 1.313.256	\$ 1.270.130	\$ 1.713.498	\$ 1.250.555
Profesionales científicos e intelectuales	\$ 665.109	\$ 695.411	\$ 763.328	\$ 778.291	\$ 852.300	\$ 913.629	\$ 904.181	\$ 961.774	\$ 904.007
Técnicos y profesionales de nivel medio	\$ 422.533	\$ 475.225	\$ 495.487	\$ 508.274	\$ 533.001	\$ 555.185	\$ 576.820	\$ 581.119	\$ 615.937
Empleados de oficina	\$ 277.228	\$ 297.969	\$ 333.425	\$ 361.223	\$ 362.894	\$ 391.717	\$ 413.981	\$ 441.542	\$ 504.649
Trabajadores de los servicios y (...)	\$ 202.421	\$ 202.030	\$ 231.003	\$ 233.287	\$ 240.897	\$ 260.621	\$ 275.083	\$ 293.455	\$ 289.661
Agricultores y (...)	\$ 101.265	\$ 113.541	\$ 111.156	\$ 101.650	\$ 146.968	\$ 185.969	\$ 176.352	\$ 174.110	\$ 246.337
Oficiales, operarios y (...)	\$ 97.837	\$ 128.714	\$ 115.676	\$ 136.294	\$ 152.820	\$ 148.301	\$ 158.795	\$ 174.066	\$ 208.788
Operadores de instalaciones y (...)	\$ 212.289	\$ 240.158	\$ 309.987	\$ 300.302	\$ 319.992	\$ 281.057	\$ 328.739	\$ 372.392	\$ 455.424
Trabajadores no calificados	\$ 137.176	\$ 147.842	\$ 160.068	\$ 181.910	\$ 203.422	\$ 210.160	\$ 216.405	\$ 232.108	\$ 244.975
Otros no identificados	\$ 603.415	\$ 533.635	\$ 512.308	\$ 673.115	\$ 670.660	\$ 761.663	\$ 702.701	\$ 702.997	\$ 671.016

- Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y rama de la actividad.
 - Concentración hombres.

[illegible]

- Concentración mujeres.

[illegible]

○ Ingreso medio mensual hombres.

RAMA DE ACTIVIDAD	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	\$ 228.810	\$ 250.082	\$ 256.289	\$ 279.803	\$ 297.443	\$ 332.579	\$ 345.247
Pesca (**)	\$ 300.685	\$ 269.557	\$ 315.474	\$ 290.559	\$ 380.120	\$ 463.700	\$ 377.398
Explotación de minas y canteras	\$ 712.979	\$ 707.464	\$ 771.334	\$ 861.255	\$ 837.214	\$ 953.145	\$ 961.065
Industrias manufactureras	\$ 397.556	\$ 433.973	\$ 438.986	\$ 486.425	\$ 493.807	\$ 580.233	\$ 609.547
Suministro de electricidad, gas y agua (**)	\$ 405.969	\$ 526.253	\$ 570.665	\$ 632.196	\$ 675.248	\$ 699.571	\$ 892.299
Construcción	\$ 353.736	\$ 421.061	\$ 424.512	\$ 445.511	\$ 483.962	\$ 500.331	\$ 488.921
Comercio	\$ 343.718	\$ 370.180	\$ 432.649	\$ 481.530	\$ 457.033	\$ 478.741	\$ 534.751
Hoteles y restaurantes	\$ 402.505	\$ 388.009	\$ 498.571	\$ 360.120	\$ 424.565	\$ 528.722	\$ 451.093
Transporte, almacenamiento y (...)	\$ 377.828	\$ 439.592	\$ 509.297	\$ 522.476	\$ 487.194	\$ 557.896	\$ 550.650
Intermediación financiera	\$ 985.897	\$ 1.006.358	\$ 1.122.465	\$ 1.147.364	\$ 1.231.621	\$ 1.114.294	\$ 1.252.324
Actividades inmobiliarias, (...)	\$ 752.261	\$ 757.314	\$ 828.897	\$ 811.521	\$ 827.610	\$ 823.812	\$ 898.019
Administración pública y defensa; (...)	\$ 585.282	\$ 621.433	\$ 677.776	\$ 730.126	\$ 775.319	\$ 838.273	\$ 792.662
Enseñanza	\$ 535.161	\$ 545.553	\$ 566.826	\$ 583.181	\$ 655.683	\$ 699.957	\$ 713.907
Servicios sociales y de salud	\$ 785.545	\$ 777.135	\$ 871.610	\$ 806.806	\$ 961.876	\$ 1.126.189	\$ 1.149.789
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	\$ 314.816	\$ 332.146	\$ 335.187	\$ 430.273	\$ 423.115	\$ 424.493	\$ 451.042
Hogares privados (...)	\$ 167.982	\$ 201.075	\$ 221.152	\$ 237.860	\$ 272.407	\$ 299.440	\$ 312.852
Organizaciones y órganos extraterritoriales (**)	\$ 668.480	-	-	\$ 762.528	-	-	-

- Ingreso medio mensual mujeres.

RAMA DE ACTIVIDAD	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	\$ 190.946	\$ 167.126	\$ 158.141	\$ 197.841	\$ 233.735	\$ 225.626	\$ 218.641
Pesca (**)	\$ 161.759	\$ 174.556	\$ 191.482	\$ 369.977	\$ 257.065	\$ 270.722	\$ 272.323
Explotación de minas y canteras	\$ 676.455	\$ 709.170	\$ 805.867	\$ 573.825	\$ 740.400	\$ 1.042.606	\$ 729.095
Industrias manufactureras	\$ 218.941	\$ 249.862	\$ 304.370	\$ 276.564	\$ 276.175	\$ 304.493	\$ 325.950
Suministro de electricidad, gas y agua (**)	\$ 325.590	\$ 529.617	\$ 445.611	\$ 385.828	\$ 360.784	\$ 428.137	\$ 624.064
Construcción	\$ 421.254	\$ 420.994	\$ 409.298	\$ 505.537	\$ 503.969	\$ 533.777	\$ 459.963
Comercio	\$ 205.910	\$ 221.285	\$ 244.928	\$ 251.354	\$ 271.884	\$ 284.098	\$ 286.024
Hoteles y restaurantes	\$ 218.188	\$ 238.772	\$ 275.507	\$ 263.364	\$ 301.929	\$ 297.083	\$ 300.640
Transporte, almacenamiento y (...)	\$ 371.515	\$ 344.073	\$ 417.170	\$ 424.830	\$ 437.405	\$ 387.989	\$ 451.656
Intermediación financiera	\$ 590.680	\$ 674.191	\$ 833.614	\$ 738.913	\$ 743.035	\$ 801.920	\$ 936.312
Actividades inmobiliarias, (...)	\$ 387.926	\$ 468.588	\$ 471.219	\$ 501.049	\$ 550.620	\$ 540.544	\$ 539.168
Administración pública y defensa; (...)	\$ 457.936	\$ 472.158	\$ 569.066	\$ 668.533	\$ 667.318	\$ 719.816	\$ 695.579
Enseñanza	\$ 388.231	\$ 398.936	\$ 436.841	\$ 441.456	\$ 486.857	\$ 520.315	\$ 538.624
Servicios sociales y de salud	\$ 417.920	\$ 422.209	\$ 483.991	\$ 514.672	\$ 561.231	\$ 592.898	\$ 577.686
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	\$ 253.012	\$ 268.688	\$ 272.242	\$ 311.412	\$ 319.092	\$ 358.662	\$ 352.169
Hogares privados (...)	\$ 133.919	\$ 142.656	\$ 151.667	\$ 171.831	\$ 180.943	\$ 199.861	\$ 223.480
Organizaciones y órganos extraterritoriales (**)	\$ 953.987	\$ 713.435	\$ 623.558	\$ 517.249	\$ 836.066	\$ 1.434.061	-

- Concentración e ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y tramos de horas habitualmente trabajadas.
 - Concentración hombres.

TRAMOS DE HORAS HABITUALMENTE TRABAJADAS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1 a 30 horas	14,2%	13,8%	13,3%	13,2%	13,5%	13,5%	14,3%	14,7%	15,2%
31 a 43 horas	15,2%	14,2%	13,7%	13,5%	14,5%	14,8%	14,3%	14,8%	14,7%
44 a 45 horas	33,0%	36,2%	38,8%	41,1%	40,8%	42,8%	43,6%	43,7%	44,3%
46 o más horas	37,6%	35,8%	34,3%	32,2%	31,2%	28,9%	27,8%	26,7%	25,8%

- Concentración mujeres.

TRAMOS DE HORAS HABITUALMENTE TRABAJADAS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1 a 30 horas	28,6%	29,3%	28,2%	28,0%	28,6%	28,2%	28,8%	28,8%	28,5%
31 a 43 horas	21,0%	19,7%	19,5%	18,9%	19,1%	19,9%	19,7%	19,7%	20,0%
44 a 45 horas	27,0%	28,6%	31,2%	33,6%	33,0%	35,2%	35,6%	36,3%	37,0%
46 o más horas	23,4%	22,3%	21,1%	19,6%	19,2%	16,7%	16,0%	15,2%	14,5%

- Ingreso medio mensual hombres.

TRAMO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1-30 HORAS	\$ 212.769	\$ 239.194	\$ 286.654	\$ 295.945	\$ 295.688	\$ 315.673	\$ 303.577	\$ 349.149	\$ 340.789
31-43 HORAS	\$ 484.291	\$ 477.033	\$ 600.747	\$ 530.366	\$ 552.227	\$ 634.219	\$ 629.771	\$ 665.020	\$ 586.752
44-45 HORAS	\$ 464.845	\$ 512.031	\$ 579.694	\$ 615.188	\$ 610.379	\$ 661.912	\$ 690.728	\$ 725.552	\$ 767.088
46 Y MÁS	\$ 475.489	\$ 525.450	\$ 554.134	\$ 617.559	\$ 616.979	\$ 649.043	\$ 670.876	\$ 706.237	\$ 748.512

- Ingreso medio mensual mujeres.

TRAMO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1-30 HORAS	\$ 144.790	\$ 157.772	\$ 165.543	\$ 180.448	\$ 200.214	\$ 201.983	\$ 223.472	\$ 236.510	\$ 241.561
31-43 HORAS	\$ 345.747	\$ 371.763	\$ 404.814	\$ 427.282	\$ 434.996	\$ 460.738	\$ 492.425	\$ 514.259	\$ 579.533
44-45 HORAS	\$ 385.663	\$ 404.450	\$ 459.856	\$ 496.572	\$ 517.334	\$ 541.783	\$ 550.927	\$ 594.262	\$ 620.739
46 Y MÁS	\$ 311.248	\$ 325.194	\$ 392.748	\$ 370.085	\$ 401.496	\$ 436.089	\$ 456.213	\$ 477.573	\$ 529.365

- Concentración de personas ocupadas por género que trabajan en puestos de responsabilidad y/o decisión de empresas.

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
2010	69.059	49.772	19.287	72,1%	27,9%	-44,1%
2011	61.819	42.410	19.410	68,6%	31,4%	-37,2%
2012	70.112	47.930	22.182	68,4%	31,6%	-36,7%
2013	75.290	51.277	24.013	68,1%	31,9%	-36,2%
2014	80.961	54.527	26.434	67,4%	32,6%	-34,7%
2015	74.167	50.138	24.029	67,6%	32,4%	-35,2%
2016	80.151	52.013	28.138	64,9%	35,1%	-29,8%
2017	76.612	51.834	24.779	67,7%	32,3%	-35,3%
2018	91.991	59.906	32.085	65,1%	34,9%	-30,2%

- Ingreso medio mensual de las personas ocupadas, según género y nivel educativo.
 - Ingreso medio mensual hombres.

NIVEL EDUCACIONAL	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Sin Educación-Preescolar	141.395	145.376	165.923	224.524	172.457	207.461	225.684	225.314	238.393
Primaria	204.486	228.631	246.323	260.999	274.390	287.033	300.356	316.129	339.781
Secundaria	321.641	342.886	371.954	402.490	411.982	447.236	450.464	476.404	484.829
Técnica	476.525	530.514	563.886	645.381	602.254	617.062	680.263	646.880	643.195
Universitaria	888.709	917.542	983.103	988.792	1.016.775	1.089.911	1.115.793	1.124.206	1.159.694
Postgrado	1.739.256	1.876.725	1.856.474	1.737.893	1.934.129	2.083.345	2.076.008	2.188.271	2.061.767

- Ingreso medio mensual mujeres.

NIVEL EDUCACIONAL	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Sin Educación-Preescolar	73.367	89.147	115.431	146.712	145.700	146.163	155.305	152.318	148.332
Primaria	124.017	134.258	142.897	161.446	173.224	180.358	196.260	202.423	203.611
Secundaria	198.929	215.001	237.901	253.462	266.692	275.465	292.422	315.901	325.433
Técnica	344.446	366.970	389.616	402.363	423.244	431.992	454.040	489.184	487.781
Universitaria	574.115	583.854	643.602	663.417	701.579	728.094	749.065	771.229	826.436
Postgrado	978.330	945.701	1.172.613	987.765	1.167.957	1.275.054	1.195.626	1.382.689	1.398.104

7.4 Incidencia de la brecha salarial de género en la macroeconomía chilena

- Incidencia de la brecha salarial de género en cada una de las variables macroeconómicas.

<i>Consumo final de hogares e IPSFL de bienes y servicios a precios corrientes</i>	2013	2014	2015	2016	2017
Agropecuario-silvícola	2.487	3.021	3.568	4.214	4.248
Agropecuario-silvícola. Agrícolas	1.325	1.518	1.724	2.119	2.056
Agropecuario-silvícola. Frutas	724	1.011	1.305	1.525	1.587
Agropecuario-silvícola. Ganado	276	318	356	371	395
Agropecuario-silvícola. Silvícolas	162	174	184	199	210
Pesca	121	96	100	116	134
Minería	0	0	0	0	0
Minería. Minería del cobre	0	0	0	0	0
Minería. Resto	0	0	0	0	0
Industria manufacturera	38.793	42.459	44.928	47.038	50.111
Industria manufacturera. Alimentos	11.072	12.131	13.113	13.838	14.640
Industria manufacturera. Bebidas y tabaco	4.505	4.997	5.473	5.691	5.927
Industria manufacturera. Textil, prendas de vestir, cuero y calzado	5.754	6.524	7.063	7.286	7.715
Industria manufacturera. Maderas y muebles	985	1.026	1.089	1.161	1.239
Industria manufacturera. Celulosa, papel e imprentas	760	846	918	945	984
Industria manufacturera. Refinación de petróleo	3.461	3.730	3.085	3.111	3.449
Industria manufacturera. Química, caucho y plástico	3.832	4.324	4.796	5.086	5.321
Industria manufacturera. Productos minerales no metálicos	192	216	255	253	260
Industria manufacturera. Metálica básica	0	0	0	0	0
Industria manufacturera. Productos metálicos, maquinaria y equipos y otros	8.234	8.665	9.136	9.667	10.577
Electricidad, gas, agua y gestión de desechos	2.371	2.593	2.927	3.218	3.444
Construcción	0	0	0	0	0
Comercio	226	236	252	311	355
Restaurantes y hoteles	4.651	5.126	5.732	6.188	6.765
Transporte	5.424	6.033	6.437	6.720	6.947
Comunicaciones y servicios de información	3.830	4.009	4.300	4.402	4.589
Servicios financieros	5.161	5.009	5.523	5.896	6.241
Servicios empresariales	2.077	2.217	2.486	2.665	2.804
Servicios de vivienda e inmobiliarios	8.953	9.811	11.008	12.056	13.241
Servicios personales	12.427	13.233	14.304	14.993	15.398
Servicios personales. Educación	4.035	4.278	4.511	4.500	4.452
Servicios personales. Salud	4.450	4.922	5.524	5.938	6.353
Servicios personales. Resto	3.942	4.033	4.268	4.555	4.593
Servicios personales. Administración pública	118	138	131	124	143
Otros bienes y servicios	-261	-202	-474	-524	-855
Total	86.377	93.779	101.221	107.417	113.566
	PROMEDIO				100.472
	<i>Unidad de medida: miles de millones de pesos.</i>				