

Caracterización de la participación laboral en Chile

Andrés Tomaselli



NACIONES UNIDAS

CEPAL



MINISTERIO DE
ASUNTOS EXTERIORES DE NORUEGA

POLÍTICAS SOCIALES

Caracterización de la participación laboral en Chile

Andrés Tomaselli



MINISTERIO DE
ASUNTOS EXTERIORES DE NORUEGA

Este documento fue preparado por Andrés Tomaselli, Consultor de la División de Desarrollo Social de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), bajo la coordinación de Simone Cecchini, Oficial de Asuntos Sociales de la CEPAL, en el marco de las actividades del programa de cooperación entre la CEPAL y el Gobierno de Noruega “Vocational Education and Training for Greater Equality in Latin America and the Caribbean”. Se agradecen los comentarios de Sonia Gontero, Antonin Menegaux, Andrea Quezada, Marta Rangel, Nieves Rico, Daniela Trucco y Jürgen Weller.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN 1564-4162

LC/TS.2017/26

Distribución: Limitada

Copyright © Naciones Unidas, abril de 2017. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago

S.17-00204

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Publicaciones y Servicios Web, publicaciones@cepal.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

Índice

Resumen	7
Introducción	9
A. Antecedentes conceptuales	10
I. Características de la participación laboral en Chile	13
A. Participación laboral femenina y masculina.....	16
B. Participación laboral por grupo de edad.....	23
1. Jóvenes.....	26
2. Adultos mayores	31
C. Nivel socioeconómico.....	31
D. Pueblos indígenas.....	33
E. Territorio	35
F. Personas con discapacidad	38
G. Determinantes de la participación laboral	39
II. Los inactivos potencialmente activos	41
A. Probabilidad de que un inactivo sea potencialmente activo	45
III. Conclusiones	47
Bibliografía	49
Anexo	51
Anexo I.....	52
Anexo 2.....	54
Serie Políticas Sociales: números publicados	55
Cuadros	
Cuadro 1 Razones de inactividad laboral, según sexo, 2015	20
Cuadro 2 Razones de inactividad laboral según grupo etario, 2015	25

Cuadro 3	Jóvenes que no estudian y que se hallan fuera del mercado laboral según razones para no ingresar al mercado laboral, 2015	28
Cuadro 4	Distribución regional de jóvenes que no estudian y que se hallan fuera del mercado laboral, 2015	30
Cuadro 5	Razones para no ingresar al mercado laboral según origen étnico, población de 15 años y más, año 2015	34
Cuadro 6	Razones de inactividad laboral, según región, 2015	37
Cuadro 7	Probabilidad de hallarse inactivo (modelo probit con efectos marginales), población de 15 años y más, 2015	39
Cuadro 8	Tipo de inactividad, según sexo, 2015	42
Cuadro 9	Inactivos potencialmente activos, según sexo, región y zona de residencia, 2015	42
Cuadro 10	Inactivos potencialmente activos, según sexo y nivel educacional, 2015	43
Cuadro 11	Inactivos potencialmente activos, según sexo y grupo etario, 2015	43
Cuadro 12	Inactivos potencialmente activos, según grupo etario, región y zona de residencia y nivel educativo, 2015	44
Cuadro 13	Probabilidad de que un inactivo sea potencialmente activo (modelo probit con efectos marginales), población de 15 años y más, 2015	45
Cuadro A.1	Participación laboral en Chile según grupo etario, sexo y región, 2015	54

Gráficos

Gráfico 1	Participación laboral en Chile, 1986-2015	13
Gráfico 2	Participación laboral en Chile, según sexo, 2010-2015	14
Gráfico 3	Participación laboral en Chile 1990-2013	14
Gráfico 4	Participación laboral en América Latina, según sexo, alrededor de 2014	15
Gráfico 5	Participación laboral en Chile, según grupo etario y sexo, 2015	17
Gráfico 6	Participación laboral en Chile, según área de residencia y sexo, 2015	17
Gráfico 7	Participación laboral en Chile, según relación con la jefatura del hogar y sexo, 2015	18
Gráfico 8	Mujeres de 15 años y más que declaran inactividad por razones familiares permanentes, según nivel educativo, año 2015	21
Gráfico 9	Mujeres de 15 años y más que declaran inactividad por razones familiares permanentes, según edad, 2015	21
Gráfico 10	Participación laboral en Chile, según nivel educativo y sexo, 2015	22
Gráfico 11	Participación laboral en Chile, según grupo etario y región, 2015	23
Gráfico 12	Participación laboral en Chile, según grupo etario y área de residencia, 2015	24
Gráfico 13	Participación laboral en Chile, según grupo etario y nivel educativo, 2015	24
Gráfico 14	Jóvenes y situación en la fuerza de trabajo, 2015	27
Gráfico 15	Jóvenes que no estudian y que se hallan fuera del mercado laboral según sexo, 2015	27
Gráfico 16	Jóvenes que no estudian y que se hallan fuera del mercado laboral según decil de ingreso autónomo del hogar, 2015	29
Gráfico 17	Jóvenes que no estudian y que se hallan fuera del mercado laboral según nivel educativo, 2015	29
Gráfico 18	Jóvenes que no estudian y que se hallan fuera del mercado laboral según zona de residencia, 2015	30
Gráfico 19	Participación laboral en Chile según decil de ingreso del hogar y sexo, 2015	32
Gráfico 20	Participación laboral en Chile, según decil de ingreso del hogar y grupo etario, 2015	32
Gráfico 21	Participación laboral en Chile según origen étnico y sexo, 2015	33

Gráfico 22	Participación laboral en Chile según origen étnico y zona de residencia. Población de 15 años y más, año 2015.....	34
Gráfico 23	Participación laboral en Chile, según región y zona de residencia, 2015.....	35
Gráfico 24	Participación laboral en Chile, según región y sexo, 2015.....	36
Gráfico 25	Participación laboral en Chile, según región y nivel educativo, 2015.....	37
Gráfico 26	Participación laboral en Chile, según discapacidad y sexo, 2015.....	38
Gráfico 27	Participación laboral en Chile, según discapacidad y grupo etario, 2015.....	39
Gráfico 28	Descomposición Shapley probabilidad de hallarse inactivo, población de 15 años y más, 2015.....	40
Gráfico 29	Descomposición Shapley probabilidad que un inactivo sea potencialmente activo, población de 15 años y más, 2015.....	46
Diagrama		
Diagrama A.1	Definiciones sobre población en edad de trabajar en Chile.....	52

Resumen

En este documento se caracteriza la participación laboral de distintos grupos poblacionales en Chile mediante la revisión de literatura especializada así como de un análisis estadístico que toma como fuente de datos la Nueva Encuesta Nacional de Empleo del año 2015 y la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional del mismo año.

El estudio encuentra una evolución positiva de la participación laboral en las últimas décadas, en particular con el aumento de la participación laboral femenina, lo que ha implicado una disminución en la brecha de género. Pese a lo anterior, Chile sigue teniendo tasas de participación laboral —especialmente de jóvenes y mujeres— por debajo del promedio latinoamericano y de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. La inactividad laboral, además de golpear con mayor fuerza a los más jóvenes y a las mujeres, tiende a sentirse con mayor fuerza en los grupos más vulnerables de la población y se encuentra estrechamente relacionada con el nivel educativo de las personas.

Las razones de la inactividad laboral se hallan fuertemente marcadas por el sexo y la edad de las personas. Las mujeres en todo rango etario se hallan fuera del mercado laboral por la carga de trabajo no remunerado relacionada con el cuidado de los niños y los quehaceres del hogar. En el caso de los hombres, la inactividad laboral se debe a razones de estudio para los jóvenes y a la jubilación y razones de salud en el caso de los adultos mayores.

Aproximadamente el 85% de las personas económicamente inactivas permanecerían en este estado independientemente de la coyuntura. Por otro lado, para algo más de 800 mil personas la inactividad responde a factores coyunturales. Este grupo, conocido como inactivos potencialmente activos, se compone mayoritariamente por mujeres. En términos relativos la incidencia del grupo de inactivos potencialmente activos se observa con mayor intensidad en las regiones del Maule y los Ríos y en zonas rurales, en aquellas personas con educación técnica y en el grupo de jóvenes entre 25 y 29 años.

Introducción

El objetivo de este estudio, es caracterizar la participación laboral de distintos grupos poblacionales en Chile, haciendo especial énfasis en los participantes potenciales de los programas públicos que buscan fomentar la incorporación en empleos de calidad (ya sea en condición de dependiente o en trabajo por cuenta propia) de personas excluidas del mercado laboral.

El limitado acceso al mercado laboral por parte de ciertos grupos se traduce en una falta de autonomía económica y elevados niveles de vulnerabilidad o de desprotección ante riesgos, que se constituye un núcleo especialmente preocupante en la cadena de reproducción de las desigualdades (CEPAL, 2015a; CEPAL, 2012). La evidencia existente en América Latina apunta a que las personas más pobres y vulnerables tienden a presentar mayores tasas de inactividad laboral y que cuando éstas se incorporan en los mercados laborales tienden a concentrarse en actividades informales, las que además de generar ingresos más bajos, son más inestables y proveen menos acceso a derechos y prestaciones sociales (ej. cotización en sistemas de pensiones y de salud, licencias maternales y paternales, delimitación de la jornada de trabajo, pago de horas extras, entre otras). En este sentido, políticas tendientes a la generación de ingresos autónomos y el trabajo decente actúan como una puerta de salida privilegiada de la pobreza (CEPAL, 2015b).

Los niveles de participación laboral en Chile han sido documentados por diversos estudios. En los mismos se identifican patrones diferenciados según género, etnia o edad de las personas, nivel socio económico del hogar y zona de residencia. Estos estudios hallan una menor probabilidad de que las mujeres ingresen al mercado laboral, una mayor proporción de jóvenes fuera de la fuerza de trabajo, así como una participación más limitada de grupos indígenas. Se identifica además al nivel educativo como un elemento clave al momento de definir la participación laboral para todo grupo humano.

En este documento se busca profundizar en estos elementos y centrar el análisis sobre la población económicamente inactiva. Para la realización del estudio se ha tomado como marco de referencia las definiciones sobre mercado laboral establecidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), según el cual los económicamente inactivos son aquellas personas en edad de trabajar que no se encuentran dentro de la fuerza laboral por no clasificar como ocupados o desocupados (en otras palabras,

el inverso de la participación laboral)¹. Es decir, se trata de toda la población mayor de 15 años que no tiene empleo pero que tampoco ha realizado esfuerzos por encontrar uno o que no se encuentra disponible para iniciar una actividad laboral. Analizar y caracterizar a la población económicamente inactiva tiene como objetivo entender mejor su perfil y las distintas razones que impulsan a una persona a hallarse fuera del mercado laboral.

Es importante destacar que el concepto de inactividad empleado en este documento, que es el oficialmente empleado por el Gobierno de Chile, no dice relación con la contribución que las personas estén haciendo a la sociedad. El concepto se restringe netamente al campo de las actividades laborales remuneradas, dejando de lado otros tipos de actividades, de alto valor para la sociedad, como lo son el estudio o el trabajo doméstico no remunerado. Por lo anterior, los resultados que se presentan en este estudio deben entenderse únicamente bajo el contexto de participación laboral en actividades remuneradas.

El estudio toma como fuente principal de datos a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) del año 2015, la cual hace una revisión profunda de las causas de la inactividad, permitiendo diferenciar a aquella población económicamente inactiva que permanecería como tal independientemente de las condiciones del entorno laboral (inactivos habituales) de aquellos que de darse las condiciones adecuadas estarían dispuestos a ingresar al mercado laboral (inactivos potencialmente activos). Esta diferenciación, además de otras variables levantadas por la encuesta, permitirá identificar de mejor manera a los potenciales usuarios de los programas de inclusión laboral y productiva. La información proveniente de la NENE se complementará además con la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) de 2015².

A. Antecedentes conceptuales

El 80% de los ingresos totales de los hogares latinoamericanos proviene del trabajo, que por lo tanto, es el principal motor para la superación de la pobreza (CEPAL, 2015a; OCDE/CEPAL/CAF, 2016). Pero la vinculación de las personas con el mundo laboral al mismo tiempo implica aspectos que van más allá de la generación de ingresos. El contar con un empleo marca los ritmos de vida de las personas, sus relaciones interpersonales, confiere estatus social, construye espacios de influencia y ayuda a otorgarle un sentido a la vida personal y familiar (Muñoz, 2009)³.

En este sentido, potenciar la participación laboral, y en particular aquella vinculada a trabajos decentes, no solo es relevante en la medida que mejora los ingresos de los hogares y estimula el crecimiento económico, sino que a su vez es una herramienta para fomentar la cohesión social. Quienes logran insertarse en el mundo laboral se sienten útiles, valorados y responsables de su propio destino (CPC, 2016). Asimismo, mayores tasas de participación podrían asociarse con reducciones en los niveles de desigualdad, en virtud de que son los grupos más vulnerables los que concentran las mayores brechas de participación (CEPAL, 2014; CPC, 2016).

En cuanto a impactos sobre el crecimiento, McKinsey (2015) estima que el alcanzar el nivel promedio de participación laboral de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para mujeres y jóvenes, implicaría un aporte de 0,5 puntos porcentuales anuales al PIB de Chile durante la próxima década. A su vez, Velasco y Huneus (2011) estiman que, de corregirse las brechas de participación laboral femenina, así como las brechas salariales entre hombres y mujeres, el índice de Gini en Chile podría disminuir en algo más de dos puntos, hallándose los mayores

¹ En el anexo I se presenta una breve descripción de los indicadores de mercado laboral en Chile.

² En los análisis que siguen, para evitar los sesgos que pudieran darse por la estacionalidad que caracteriza a los mercados laborales, se toma como dato el promedio simple anual la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE). Como año de estudio se ha considerado al 2015 debido a que además de ser el año completo más reciente al momento de la elaboración de este estudio, es un año donde no se enfrentaron shocks económicos internos ni externos y por último es el año en el cual se levantó la última encuesta Casen, cuyos datos se utilizarán para complementar en aquellas áreas que no son consultadas por la NENE.

³ Molina (2005, pág. 13) define al trabajo como “una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales, creando a la vez valores materiales y espirituales”.

incrementos en la capacidad de generación de ingresos autónomos del hogar dentro del primer decil de la distribución de ingresos. Resultados similares son hallados por CEPAL (2014) que, al simular un escenario de cierre de las brechas de género en la participación laboral en América Latina, para Chile halla reducciones potenciales de la pobreza equivalentes a tres puntos porcentuales, junto con una reducción del índice de Gini de dos puntos. En la misma línea, Martínez y otros (2013) estiman que el impacto en el aumento de la producción per cápita fruto de la disminución en la brecha de género en la participación laboral, ha sido tan grande como el del bono demográfico en la región durante los últimos años. Por lo anterior, analizar a la población económicamente inactiva es de particular interés por el potencial económico y de desarrollo personal que reviste en ella, y que puede ser fomentado por cambios socio económicos, culturales, de la estructura productiva y desde las políticas públicas (Berlien y otros, 2016).

En Chile, dentro de la población inactiva el INE (2010) distingue a tres categorías:

- i) Los iniciadores: personas que no han buscado empleo ya que iniciarán pronto una actividad remunerada.
- ii) Los inactivos potencialmente activos: personas que están disponibles para trabajar, pero que no buscaron empleo, y personas que, si bien realizaron alguna búsqueda laboral, no están disponibles para trabajar.
- iii) Los inactivos habituales: personas que no están disponibles para trabajar y que tampoco buscaron un trabajo remunerado.

De esta manera se puede categorizar a los económicamente inactivos dentro de dos grandes grupos. El primero es conformado por aquellos que no están interesados en trabajar remuneradamente, ya sea porque cuentan con una fuente de ingresos que hace que esto no sea necesario, se hallan realizando otras actividades o, por meras preferencias personales. Dentro de este primer grupo se encuentran, por ejemplo, los estudiantes a tiempo completo y los jubilados. En estos casos la inactividad laboral puede verse como algo deseable, particularmente en los grupos más jóvenes de la población, quienes han aplazado su ingreso en el mercado laboral con el fin de incrementar sus conocimientos. El segundo grupo se conforma por las personas a quienes, si bien les gustaría trabajar, las condiciones personales y de entorno (económicas y sociales) hacen inviable su participación en el mercado laboral. Es este segundo grupo el que reviste mayor interés para este estudio y en el mismo se hallan, por ejemplo, mujeres jóvenes con hijos y los “trabajadores desalentados”, que son aquellos que han dejado de buscar trabajo por la creencia de que no lo conseguirán.

El hallarse fuera de la fuerza laboral puede estar impulsado por varias circunstancias tanto de entorno como personales, muchas veces interdependientes entre sí. CEPAL (2015a) identifica que las posibilidades de acceso al trabajo estarían marcadas por el nivel de ingresos de los hogares, el sexo, la edad, el área de residencia, la etnia y la raza. Así, existe una variedad de factores que limitan la participación de ciertos grupos poblacionales en el mercado laboral, entre los cuales cabe la pena mencionar:

- Desigualdades sociales. América Latina muestra elevados niveles de desigualdad social fuertemente vinculados a la heterogeneidad estructural que caracteriza a las economías de la región (CEPAL, 2015a). Así, existen grupos de la población que tradicionalmente han visto reducidas sus oportunidades de desarrollo. Estos grupos han enfrentado diferencias en el mercado laboral (salariales y de ocupación) no atribuibles a la distinta dotación de activos que pudieran tener y que hablaría de la existencia de factores discriminatorios en dicho mercado (López, 2015). La existencia de estigmas y discriminación contra estos grupos específicos de la población, particularmente jóvenes, mujeres e indígenas, funciona también como una barrera de entrada al mercado laboral (CEPAL, 2016a; OCDE, 2012).
- Desigualdades de género. Dentro de las desigualdades sociales, las de género merecen un análisis aparte. En primer lugar, la distribución de tareas dentro del hogar no es homogénea entre sus miembros de sexo masculino y femenino. En Chile, las familias históricamente les han asignado a las mujeres las actividades de cuidado de niños, ancianos y personas con discapacidad y los quehaceres del hogar sin que exista una real corresponsabilidad del hombre.

Así, a las mujeres el trabajo no remunerado al interior de los hogares les ha significado una elevación de los costos de incorporarse en el mercado laboral, desmotivando o impidiendo su participación en el mismo. En segundo lugar, la participación femenina se concentra en algunos sectores de la actividad económica (ej. sector servicios y comercio) (CEPAL, 2014) mientras que otros son de dominio casi exclusivo de los hombres (ej. sector minería).

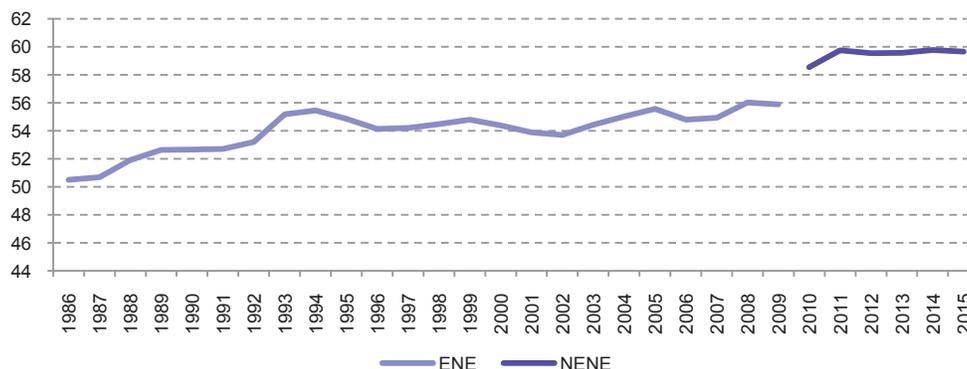
- Capital social. Las posibilidades de insertarse en el mercado laboral no son ajenas a la cantidad y calidad de las redes y contactos de los cuales disponen los individuos, que a su vez son influenciadas por el grupo social de pertenencia. Así, personas con mejor acceso a ciertas redes enfrentan menores restricciones para hallar empleo.
- Estructura del mercado del trabajo. En economías menos desarrolladas (frecuentemente vinculadas a actividades primarias) la población económicamente activa se concentra en edades más jóvenes y se aplaza la edad de retiro. Esto contrasta con economías más avanzadas, con una mayor diversificación laboral, donde suele hallarse una incorporación más tardía al mercado laboral y edades más tempranas de retiro (Muñoz, 2009). La estructura del mercado de trabajo también se muestra en la dualidad de los mercados laborales donde coexiste un mundo formalizado con empleos de alta productividad junto con otro de baja productividad que frecuentemente opera en la informalidad. Esta dualidad conlleva a importantes brechas en la calidad de los empleos, nivel de ingresos, acceso a protección social y movilidad ocupacional a los que distintos grupos poblacionales pueden acceder, particularmente jóvenes, mujeres e indígenas (CEPAL, 2016a; CEPAL, 2015a).
- Condiciones espaciales. Fuertemente vinculadas con la estructura del mercado del trabajo, existen zonas geográficas que debido a su realidad económica y social son más o menos proclives para la incorporación de su población en los mercados laborales. Así, por ejemplo, existen zonas cuyas características productivas tienden a incentivar la participación laboral de ciertos grupos poblacionales y deprimir la participación de otros⁴ (Bentancor, 2013). Hay además territorios económicamente deprimidos donde las posibilidades laborales son limitadas siendo más proclives a una menor participación laboral de todo grupo humano.
- Educación, destrezas y competencias laborales. Los distintos niveles educativos, de capacitación, destrezas y competencias laborales de la población, que frecuentemente dicen relación con el grupo social de pertenencia, favorecen la entrada de unos y limitan la entrada de otros al mundo laboral (Muñoz, 2009).

⁴ Este es por ejemplo el caso de territorios mineros que suelen presentar bajos niveles de participación laboral femenina.

I. Características de la participación laboral en Chile

Si bien cambios metodológicos en la medición del empleo en Chile impiden estimar la evolución de la participación laboral en una única línea de tiempo, al superponer los resultados históricos estimados por el INE (1986-2009) con los de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (2010-2015) se puede observar una trayectoria positiva en lo que a participación laboral se refiere⁵. Destaca, no obstante, que los años de mayor avance corresponden a inicios de la década de 1990 cuando Chile experimentó elevadas tasas de crecimiento económico, mientras que los resultados del último lustro muestran cifras de participación laboral relativamente estancadas (véase el gráfico 1).

Gráfico 1
Participación laboral en Chile, 1986-2015
(En porcentajes de la población de 15 años y más)

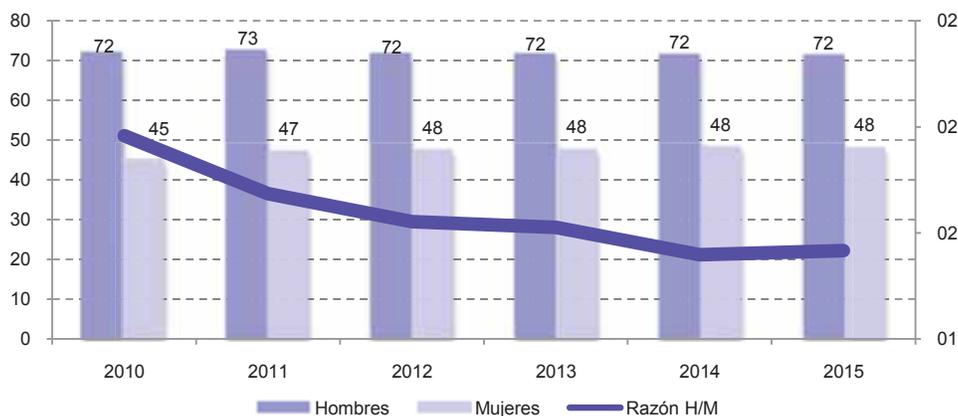


Fuente: Elaboración propia en base a INE, series históricas empalmadas y Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

⁵ Entre los cambios metodológicos introducidos por la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) se puede destacar que en la nueva encuesta se reduce la auto clasificación que los encuestados hacen de su situación laboral en la semana de referencia; se introducen nuevas categorías laborales, una nueva nomenclatura y una nueva forma de clasificación de las personas en edad de trabajar.

Al observar en detalle lo ocurrido en los últimos cinco años, se observa que el estancamiento general es el resultado de una leve caída en la participación laboral masculina (de 72,1% en 2010 a 71,5% en 2015) acompañada de un incremento algo más pronunciado en la participación laboral femenina (de 45,3% en 2010 a 48,2% en 2015). Así, aunque la tasa de participación femenina presenta aún niveles muy inferiores a la de los hombres, durante los años que han sido medidos por la NENE la razón entre la participación masculina y la femenina se ha reducido desde 1,6 a 1,48 veces (véase el gráfico 2).

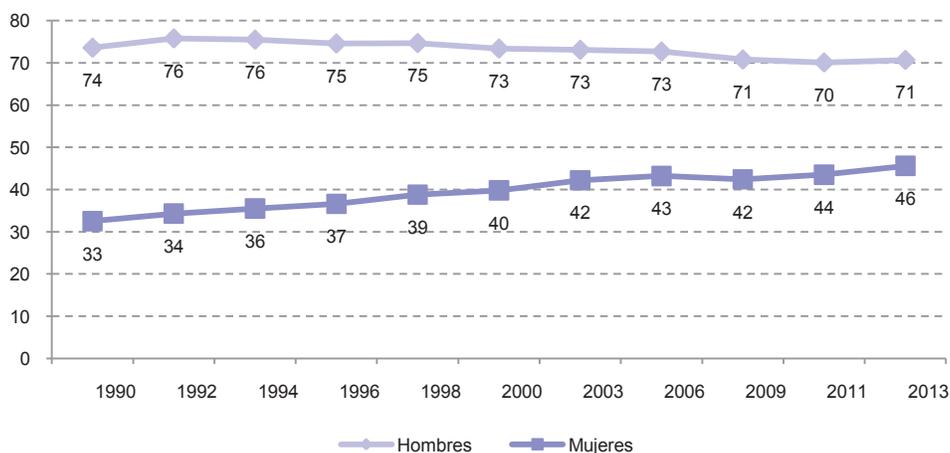
Gráfico 2
Participación laboral en Chile, según sexo, 2010-2015
(En porcentajes de la población de 15 años y más)



Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

Este mismo patrón se observa en un horizonte temporal más amplio (1990-2013), que permite observar una leve reducción de la, más elevada, participación masculina y un incremento en la, más baja, participación laboral femenina, que pasó de 33% en 1990 a 46% en 2013 (véase el gráfico 3) (CEPAL, 2015a).

Gráfico 3
Participación laboral en Chile 1990-2013
(En porcentajes de la población de 15 años y más)

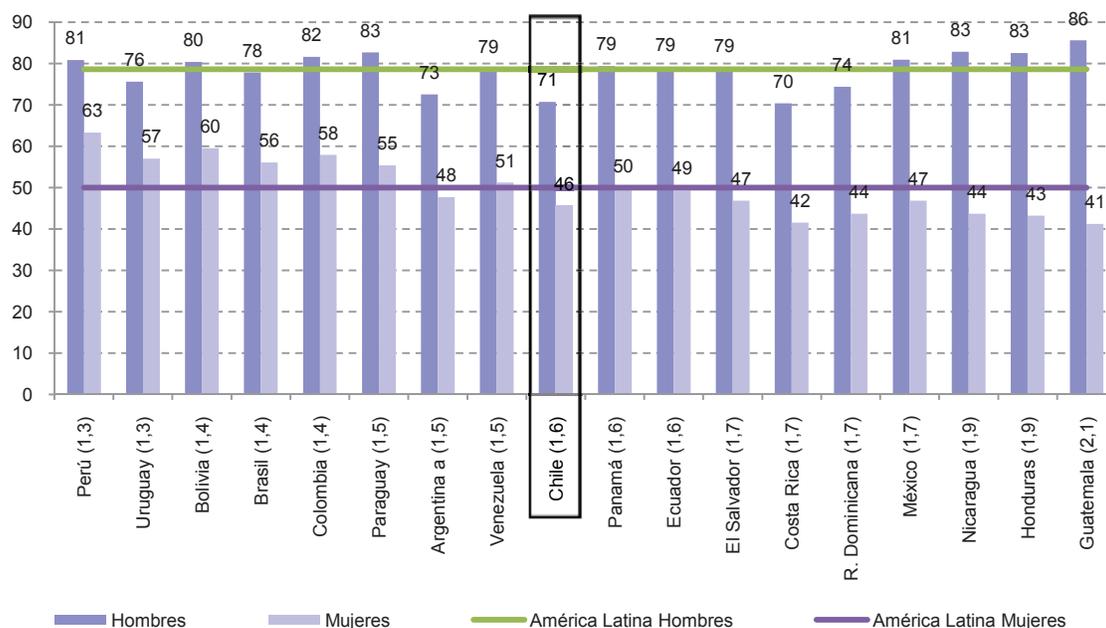


Fuente: Elaboración propia en base a Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares.

Así, en su conjunto la participación laboral ha mostrado una tendencia levemente creciente. Pese a esta evolución, los niveles de participación laboral en Chile aún son bajos ya sea que estos se comparen con el promedio de la OCDE (60%⁶), con el promedio latinoamericano (64%) o con países como Islandia, Noruega o Suecia donde la participación bordea el 70% (Berlien y otros, 2016; Calera, 2014; OCDE, 2016b).

En el gráfico 4 se comparan las tasas de participación laboral de hombres y mujeres en torno al año 2014 a nivel latinoamericano. En el promedio simple regional, la razón entre la participación laboral masculina y la femenina alcanza un valor de 1,6. Perú es el país con la menor brecha de género (1,3) y Guatemala el país con la mayor brecha, con una razón de 2,1. En este contexto, Chile destaca por tener una participación laboral inferior al promedio regional, situación que se observa tanto en hombres como en mujeres y en proporciones tales que su brecha de género se encuentra en el promedio regional. Dentro del contexto regional, Chile ocupa el lugar 17 de entre 18 países en lo que a participación masculina se refiere, superando únicamente a Costa Rica. Por su parte, a nivel femenino ocupa el lugar 13, superando en este caso a Costa Rica, República Dominicana, Nicaragua, Honduras y Guatemala.

Gráfico 4
Participación laboral en América Latina, según sexo, alrededor de 2014
(En porcentajes de la población de 15 años y más)



Fuente: Elaboración propia en base a Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares.

^a Corresponde al área urbana.

Nota: Razón participación masculina / participación femenina en paréntesis.

Diversos estudios destacan que la población económicamente inactiva en Chile es un grupo heterogéneo, donde distintas dimensiones, como el género, la edad, el territorio y otros juegan un factor preponderante. En lo que sigue se presenta una breve revisión respecto de varias dimensiones.

⁶ Fuente: <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>. Pese a ello, la tasa de participación laboral femenina en Chile ha tendido a converger hacia los niveles promedio de la OCDE de manera más rápida que otras naciones pertenecientes a la organización que también presentan rezagos (Calera, 2014).

A. Participación laboral femenina y masculina

En Chile, las mujeres muestran menores tasas de participación laboral que los hombres y cuando trabajan remuneradamente lo hacen en peores condiciones (Rimisp, 2015). Además, las brechas de género tienden a aumentar cuanto mayor es el grado de vulnerabilidad de los hogares, así son las mujeres más pobres quienes mayor dificultad tienen para insertarse en el mercado de trabajo, lo que constituye un obstáculo clave para que superen la pobreza (CEPAL, 2015a). Lo anterior representa además un fenómeno circular; hogares en que las mujeres no pueden insertarse en actividades remuneradas tienen menos ingresos por lo que tienden a ser más pobres.

Si bien a lo largo del tiempo el segmento socioeconómico que más ha incrementado la participación laboral femenina en Chile es aquel de menores ingresos (OIT, 2006 citado en Berlien y otros, 2016), estos incrementos se han producido junto con la aparición de trabajos por cuenta propia y microempresas que presentan características de precariedad e inestabilidad. Berlien y otros (2016, pág. 32) encuentran además que la participación laboral femenina es más susceptible a los ciclos económicos: “son ellas las primeras en sufrir las consecuencias de las crisis económicas que enfrenta el mercado, por tener menor cobertura de protección social, mayor flexibilidad laboral, por tener gran representación en trabajos de media jornada y por el alto grado de informalidad laboral que enfrentan”.

Diversas son las barreras que enfrentan las mujeres en Chile para incorporarse al mercado de trabajo. En primer lugar, se pueden mencionar barreras del tipo cultural que le han significado a las mujeres una sobre carga de trabajo al tener que compatibilizar el trabajo no remunerado dentro hogar con el trabajo remunerado. Dentro de las familias se mantienen vigentes los roles tradicionales, donde las responsabilidades de cuidado no son compartidas por los hombres. Las mujeres se hacen responsables tanto de la crianza de los niños, cuidado de adultos mayores, trabajo doméstico y trabajo remunerado. Así, la carga de trabajo no remunerado que socialmente se les ha asignado dificulta su inserción en el mercado laboral, al significar una presión sobre su tiempo disponible; la entrada al mercado laboral constituye una doble carga para la mujer⁷ (Berlien y otros, 2016; CEPAL 2016c; CEPAL, 2014; Medina y Paredes, 2013). Asimismo, el uso del tiempo en actividades domésticas limita su búsqueda de empleo y sus posibilidades de inserción y permanencia en el mercado laboral o las lleva a incorporarse en trabajos de mala calidad debido a su flexibilidad horaria (CEPAL, 2016c).

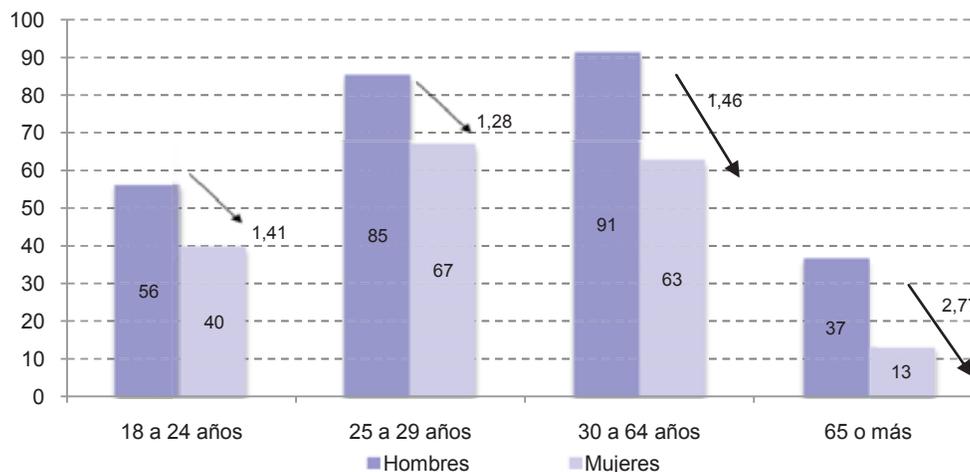
Las brechas de género se observan a cualquier rango de edad (véase el gráfico 5). Si bien en todos los casos los hombres presentan una mayor tasa de participación laboral que las mujeres, es interesante notar la existencia de una especie de gradiente, donde a mayor edad, mayores son las brechas. En particular la brecha de género para el grupo entre 25 y 29 años de edad es la menor, mientras que los adultos mayores presentan un caso extremo donde la participación laboral masculina es casi tres veces superior a la femenina.

Una posible explicación para este fenómeno serían los factores culturales que subyacen tras la participación laboral femenina. Según Berlien y otros (2016), mujeres mayores de 40 años mantienen una visión más conservadora y ven a la participación laboral como una necesidad económica. Por el otro lado, mujeres más jóvenes ven en el trabajo un objetivo de realización personal. En el caso del grupo de 18 a 24 años la mayor brecha surge de las mayores tasas de matriculación escolar que suelen presentar las mujeres.

En el gráfico 5 destacan también diferencias en cuanto a la intensidad de participación según sexo. Si bien tanto para hombres como mujeres los menores niveles de participación se dan en la vejez, es en el grupo de 30 a 64 años donde los hombres presentan los mayores niveles de participación, mientras que las mujeres lo hacen en el grupo de entre 25 y 29 años de edad.

⁷ CEPAL (2016c) halla que, si bien la entrada de las mujeres al mercado laboral puede incidir en una disminución de su carga de trabajo no remunerado, si no se acompañan de políticas que incentiven la corresponsabilidad entre hombres y mujeres dentro del hogar, no se superarán las desigualdades de género hoy vigentes en este ámbito.

Gráfico 5
Participación laboral en Chile, según grupo etario y sexo, 2015
(En porcentajes)

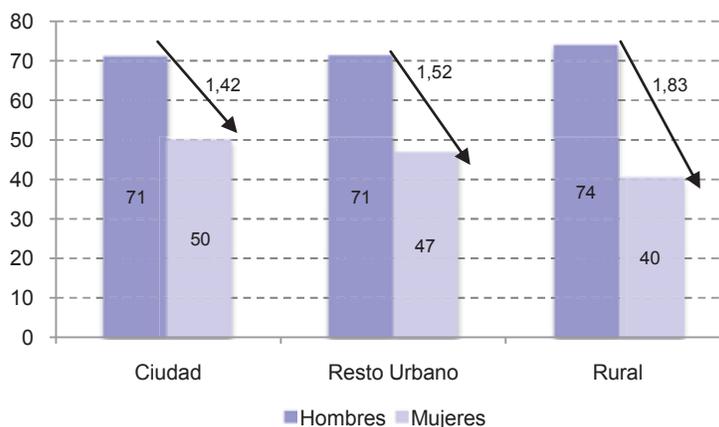


Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

Contreras y otros (2010) al igual que Rimisp (2015), hacen una revisión de los determinantes de la participación laboral y el empleo en Chile, llegando a conclusiones muy similares. En primer lugar, encuentran que el ser hombre incrementa la probabilidad de participar en el mercado laboral. Hallan además al nivel educativo de las personas como un determinante importante de la participación laboral tanto masculina como femenina y en el caso de Rimisp (2015) incluso se encuentra que el aporte de la escolaridad sería mayor para las mujeres que para los hombres. Estos estudios encuentran también que la jefatura del hogar se relaciona positivamente con la participación en el mercado laboral tanto de hombres como de mujeres, así como que la presencia de niños dentro de los hogares frena el ingreso de las mujeres al mercado laboral pero potencia el ingreso de los hombres. Lo anterior revelaría la posición que la sociedad da a la mujer como principal encargada del hogar. Ambos estudios hallan además diferencias en la participación y en las condiciones del mercado laboral según la zona de residencia. Mientras que el pertenecer a un área rural potenciaría la participación laboral masculina, en el caso de las mujeres la afecta con signo negativo.

Efectivamente, los datos de la NENE confirman que la zona de residencia juega un papel relevante en la inclusión laboral femenina y que el comportamiento es distinto al observado para los hombres (véase el gráfico 6).

Gráfico 6
Participación laboral en Chile, según área de residencia y sexo, 2015
(En porcentajes de la población de 15 años y más)



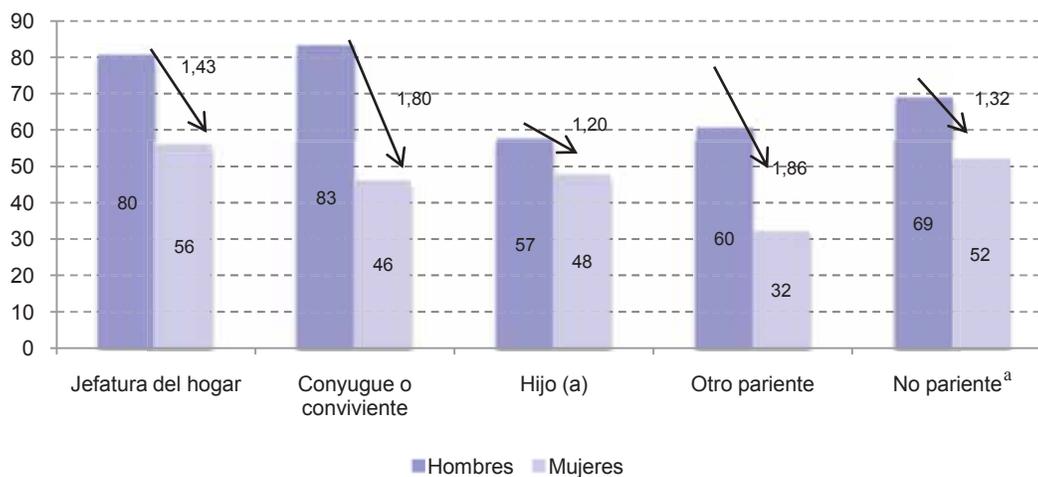
Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

Para las mujeres, se observa un gradiente en el cual mayor ruralidad implica una menor participación en el mercado de trabajo⁸. En el año 2015, mientras en las zonas urbanas los hombres presentaron una participación laboral promedio 1,42 veces superior a la de las mujeres, en las zonas rurales esta diferencia alcanzó 1,83 veces.

Sin embargo, estos dos estudios difieren en cuanto al impacto de la presencia de ancianos. Mientras que Contreras y otros (2010) hallan que la presencia de ancianos en el hogar incrementa la participación laboral femenina⁹; el estudio de Rimisp (2015) encuentra efectos negativos de la presencia de ancianos tanto para hombres como para mujeres. Así, según este segundo estudio, el cuidado de adultos mayores sería otra barrera para la entrada laboral¹⁰.

Datos de la NENE permiten observar las diferencias de género según la posición que ocupe la persona dentro del hogar (véase el gráfico 7). Tanto para hombres como mujeres la jefatura del hogar se relaciona con una participación relativa en la fuerza laboral más alta. Sin embargo, el ser conyugue o conviviente muestra efectos diferenciados. En el caso de los hombres esta condición potencia la participación en el mercado de trabajo, de hecho, la mayor participación laboral masculina se encuentra en este nivel. En el caso de las mujeres los resultados son los contrarios, quienes se definen como conyugues o convivientes presentan menores tasas de participación laboral. De esta manera, a nivel de conyugues o convivientes la participación laboral masculina llega a ser un 80% superior a la femenina, mientras que a nivel de la jefatura del hogar esta diferencia se reduce al 43%.

Gráfico 7
Participación laboral en Chile, según relación con la jefatura del hogar y sexo, 2015
(En porcentajes de la población de 15 años y más)



Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

^a Cifras con alta variabilidad muestral debido al bajo número de respuestas.

A la desproporcionada carga de trabajo se suma la discriminación que las mujeres enfrentan en los mercados laborales. Pese a contar con iguales o mayores calificaciones que los hombres, las mujeres enfrentan discriminación en el mercado laboral cuya expresión más visible son los menores salarios respecto a los hombres (CEPAL, 2016c).

⁸ Es importante resaltar que la participación laboral femenina a nivel rural puede estar particularmente subestimada ya que muchos de los trabajos realizados por las mujeres rurales no siempre son registrados como trabajo remunerado.

⁹ Lo que podría ser un indicio de la repartición de tareas dentro del hogar, ya que los adultos mayores podrían hacerse del cuidado de los niños.

¹⁰ Otra posible razón puede ser que el aporte de las pensiones de los ancianos reduzca la necesidad de un trabajo remunerado. O que los ancianos mismos requieran de cuidado.

Los menores salarios desincentivan la participación de la mujer en el mercado laboral, lo que es particularmente cierto en los estratos más vulnerables, que registran un mayor número de miembros dependientes (niños, ancianos y personas con discapacidad), y para los cuales las remuneraciones en muchas ocasiones no alcanzan a cubrir los costos del cuidado de niños y de los quehaceres del hogar por parte de terceros. De esta manera, "la pobreza monetaria y la falta de tiempo conforman un círculo vicioso que resulta muy difícil de superar sin políticas especialmente dirigidas a fortalecer la autonomía económica de las mujeres" (CEPAL, 2016c pág. 58).

Estudios de corte cualitativo ejecutados por Berlien y otros (2016) ratifican lo anterior. Las principales razones esbozadas por las mujeres chilenas para hallarse fuera del mercado laboral serían, por un lado, las brechas salariales existentes y, por otro, los quehaceres y responsabilidades dentro del hogar. En varios casos, la entrada al mercado laboral estaría condicionada a obtener un sueldo que permita contratar la ayuda necesaria para las tareas domésticas: "la mujer se plantea salir a trabajar, le ofrecen salarios bajos, debe pagar a alguien para que la apoye en las tareas domésticas y de cuidado (con su sueldo bajo), le queda tan poco dinero que considera que no tiene sentido trabajar remuneradamente" (Berlien y otros, 2016, pág. 97).

Adicionalmente, hay barreras regulatorias y fallas en la política pública que limitan la participación laboral femenina. Entre éstas se puede mencionar al artículo 203 del Código del Trabajo que establece la obligación a las empresas con 20 o más mujeres a financiar las salas cuna de sus hijos. Aunque dicho artículo busca proteger a las madres trabajadoras y mejorar la participación laboral femenina, los efectos prácticos han sido contrarios. Frente a la falta de un sistema nacional universal para el cuidado de los niños, se han generado incentivos perversos sobre las empresas, limitando la contratación de más de 19 mujeres¹¹ y dificultando aún más la entrada de la mujer al mercado laboral (Comunidad Mujer, 2013; CPC, 2016).

La Encuesta de Comunidad Mujer aplicada a mujeres residentes en zonas urbanas de Chile durante el año 2011, al consultar sobre las razones que las llevarían a estar fuera del mercado laboral, encontró a las siguientes como las principales: la dedicación a quehaceres del hogar (42%), el cuidado de niños (23%), la presencia de una enfermedad o discapacidad (12%), la falta de interés en trabajar (7%) y el cuidado de adultos mayores (5%). La misma encuesta identifica que el 64% de las mujeres buscaría un empleo si tuviera alguien confiable con quien dejar a sus hijos y el 47% trabajaría si tuviera quien cuidara a los adultos mayores. Estos hallazgos son verificados por McKinsey (2015), quienes identifican que la principal razón de las mujeres chilenas para hallarse fuera del mercado dice relación con los quehaceres del hogar o por no tener con quién dejar a sus hijos. En la misma línea Politeia (2007) identifica a la falta de una red de apoyo para el cuidado de los niños como una de las principales causas de la baja participación femenina, siendo un problema que afecta con mayor intensidad a las mujeres más vulnerables.

Así, las mujeres entrevistadas por Berlien y otros (2016), destacan el hecho de que si bien desde la política pública se realizan esfuerzos para que la mujer pueda trabajar, estos no están asociados a ayudas reales para solucionar los problemas de conciliación que enfrentan en relación al cuidado de los hijos e hijas. Además, cuestionan el hecho de que buena parte de los programas se focalicen en la población más pobre dejando de lado a "mujeres que, si bien no son pobres, tampoco tienen los recursos suficientes como para armar su negocio o emprendimiento sin ayuda" (Berlien y otros, 2016, pág. 118).

En línea con lo anterior, Contreras y otros (2010), al igual que Berlien y otros (2016), identifican al trabajo part-time y al trabajo independiente como posiblemente las únicas alternativas laborales viables para las mujeres más vulnerables, para quienes el cuidado de los niños por parte de terceros podría ser excesivamente oneroso. Conclusiones similares son halladas por Calera (2014) y CPC (2016). De hecho, la experiencia en la OCDE muestra a la combinación de una jornada laboral

¹¹ Según datos de la Encuesta Laboral (Encla) de la Dirección del Trabajo y que se realiza a empresas formales con cinco o más trabajadores que operan en el país, el 88% de las empresas contrata menos de 20 mujeres para evitar hacerse cargo de este costo (tomado de Comunidad Mujer: <http://www.comunidadmujer.cl/2013/08/cobertura-financiamiento-y-limites-las-claves-de-la-nueva-ley-de-salas-cuna/>).

flexible con la prestación de servicios de cuidado de los niños como un factor que potencia la inserción laboral femenina (OCDE, 2011).

Los datos del INE confirman que las razones de la inactividad laboral son altamente marcadas por el sexo de las personas (véase el cuadro 1). Mientras que la mayoría de las mujeres indica como motivo de su inactividad razones familiares permanentes¹², esta razón explica únicamente el 2% de la inactividad masculina. Lo anterior ratifica la distribución no homogénea del trabajo no remunerado dentro del hogar. Por su parte, la principal razón de inactividad de los hombres es el estudio con 41% de las respuestas, comparado con el 21% de las mujeres. Jubilación y montepío alcanza al 19% de las mujeres y al 28% de los hombres mientras que las razones de salud permanente son dadas por el 12% mujeres y 13% hombres. Finalmente, razones relacionadas con el entorno económico y ánimo de las personas (sin deseos de trabajar, estacionales y por desaliento) en su conjunto representan algo menos del 10% de las razones de inactividad, sin haber diferencias significativas entre hombres (10%) y mujeres (9%).

Cuadro 1
Razones de inactividad laboral, según sexo, 2015
(En porcentajes de la población de 15 años y más)

Razones de inactividad	Inactivos (en miles)		Concentración (en porcentajes)		Distribución (en porcentajes)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Iniciadores ^a	28,3	31,2	0,7	1,5	47,6	52,4
Familiares permanentes	1 377,4	32,8	36,5	1,6	97,7	2,3
Estudio	773,1	828,7	20,5	41,2	48,3	51,7
Jubilación	263,3	395,5	7,0	19,7	40,0	60,0
Pensión o montepío	442,9	162	11,7	8,1	73,2	26,8
Salud permanentes	432,6	266,3	11,5	13,2	61,9	38,1
Personales temporales ^a	93,6	38	2,5	1,9	71,1	28,9
Sin deseos de trabajar ^a	241,6	127,1	6,4	6,3	65,5	34,5
Estacionales ^a	30	34,2	0,8	1,7	46,7	53,3
Desaliento ^a	47,4	35,9	1,3	1,8	56,9	43,1
Otros ^a	44,9	59,9	1,2	3,0	42,8	57,2
Total	3 775,1	2 011,6	100,0	100,0	65,2	34,8

Fuente: INE Género y Empleo, 2016.

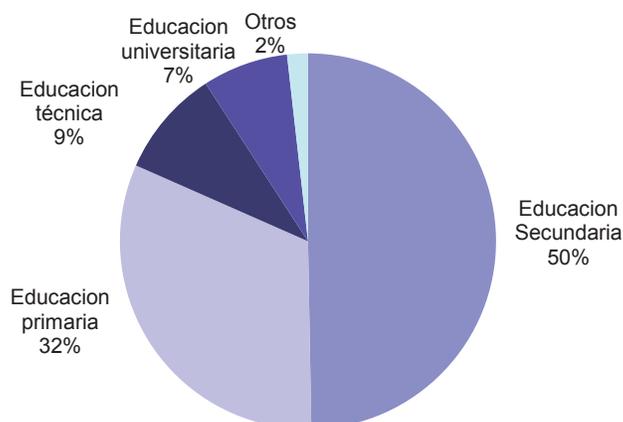
^a Cifras con alta variabilidad muestral debido al bajo número de respuestas.

Considerando únicamente a las mujeres inactivas por razones factores familiares de carácter permanente, se observa que esta razón aparece en todo nivel educativo, aunque afecta con menor intensidad a las mujeres más educadas (véase el gráfico 8). Se observa, además, que las razones familiares permanentes se concentran con mayor fuerza en las mujeres entre los 25 y 59 años (véase el gráfico 9).

Las cifras no permiten conocer la causalidad entre estas variables. Es decir, saber si son menores las razones familiares permanentes por tener elevados niveles de educación o el no tener restricciones en el hogar permitió adquirir un mayor nivel educativo. En todo caso, se podrían observar indicios de un círculo vicioso en el cual el tener hijos a edad temprana limitaría las posibilidades de acceso a educación formal y este bajo nivel educativo no permitiría obtener un sueldo con el cual costear el cuidado de los hijos obligando a permanecer fuera del mercado laboral. Lo que luego se traduce en poca experiencia la cual impone aún más brechas de entrada a los mercados laborales.

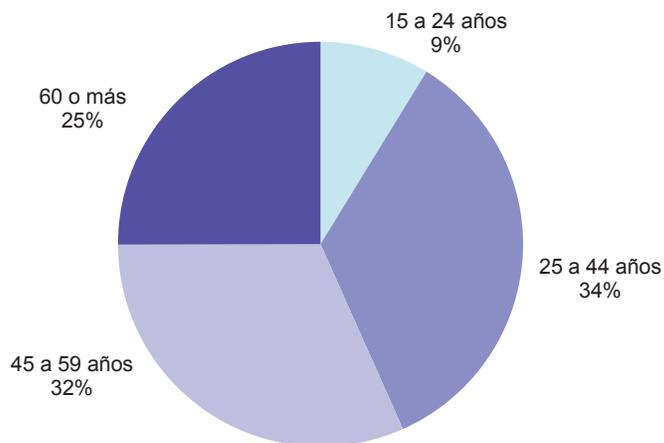
¹² La encuesta NENE no profundiza en cuanto a lo que contendrían las razones familiares permanentes, sin embargo de otras fuentes (Encuesta Comunidad Mujer y Casen) se puede deducir que estas tienen que ver con el cuidado de niños, adultos mayores y otros familiares y con los quehaceres del hogar.

Gráfico 8
Mujeres de 15 años y más que declaran inactividad por razones familiares permanentes, según nivel educativo, año 2015
(En porcentajes)



Fuente: INE Género y Empleo, 2016.

Gráfico 9
Mujeres de 15 años y más que declaran inactividad por razones familiares permanentes, según edad, 2015
(En porcentajes)



Fuente: INE Género y Empleo, 2016.

El nivel educativo es otro factor relevante al momento de definir la participación laboral, tanto de hombres como mujeres¹³. A mayor educación, mayores son los niveles de participación (Marfán, 2007; Contreras y otros, 2010)¹⁴, y en el caso de personas con educación universitaria, la brecha de género en participación laboral incluso tiende a revertirse a favor de las mujeres (OCDE, 2016). En la misma línea, y posiblemente asociado a menores niveles de escolaridad, la brecha de género en la participación

¹³ Cabe destacar que la correlación entre nivel educativo y participación laboral puede estar sesgada ya que ésta a su vez se correlaciona con la edad de las personas. Un análisis de los efectos del nivel educativo sobre la participación laboral, controlando por otros factores, se presenta en la sección G de este capítulo.

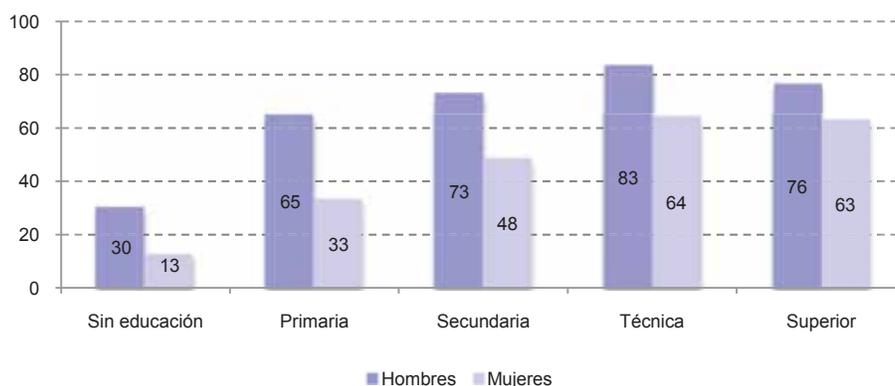
¹⁴ Mientras que en el caso de las mujeres existe una correlación positiva entre los años de escolaridad y la participación laboral a todo nivel educativo, para el caso de los hombres se halla un punto de quiebre: hasta los 12 años de escolaridad la participación laboral crece y a partir de este punto la participación laboral retrocede. Así los hombres más educados presentan menores niveles de participación laboral que aquellos con 12 años de escolaridad.

laboral tiende a ser más fuerte en los segmentos más pobres y menos educados de la población (OCDE, 2016). Así, si bien son múltiples las barreras de entrada que enfrentan las mujeres, la capacitación laboral y la ayuda al emprendimiento pueden jugar su rol al mitigar algunas de ellas.

Los datos de la NENE permiten observar un gradiente en el cual a mayor nivel educativo mayor es la participación laboral (véase el gráfico 10). Destaca no obstante que en el caso de los hombres la mayor participación se observa en el nivel técnico, que muestra mayores niveles de inserción laboral que los niveles de estudios universitarios y de post grado. En el caso de las mujeres, también la mayor participación laboral se observa a nivel de la educación técnica, aunque no hay diferencias significativas entre este nivel educativo y la educación superior.

Las cifras muestran además que la brecha de género se mantiene a todo nivel de estudios, pero esta tiende a reducirse conforme aumenta el nivel educativo. Mientras que entre aquellos que no tienen educación formal la participación masculina más que duplica la femenina, la diferencia cae a 21% en las personas que tienen educación universitaria y de post grado.

Gráfico 10
Participación laboral en Chile, según nivel educativo y sexo, 2015
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

Destaca además que los menores niveles de participación laboral femenina en comparación con la masculina tienden a observarse en todo el rango etario. Entre las razones identificadas para esta baja participación se hallaría la tendencia de las mujeres chilenas a tener hijos a una edad menor que en el resto de países de la OCDE y con una incidencia significativa de los embarazos adolescentes. Situación que se observa con mayor fuerza en hogares con bajos niveles de educación y de bajos ingresos (OCDE, 2009).

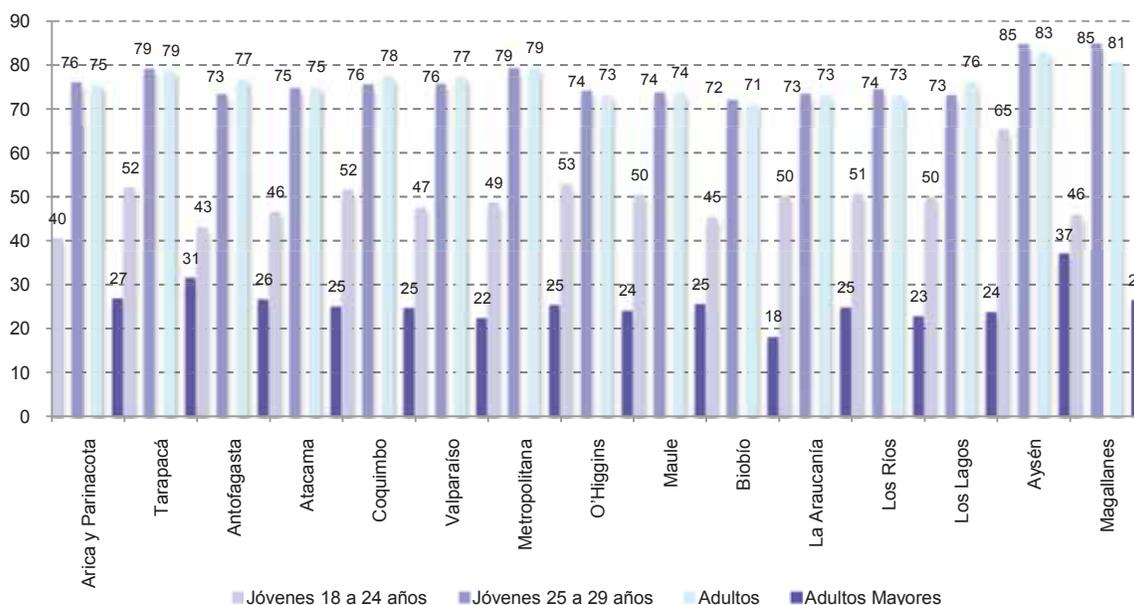
Finalmente, Berlien y otros (2016) hallan una suerte de división generacional respecto de la participación laboral femenina. Mujeres mayores de 40 años con una visión de que el lugar “natural” de la mujer es en el hogar y donde la incorporación al mercado laboral se ve como una necesidad económica antes que como una realización personal. Lo que se opone a la visión de las mujeres menores de 40 que hallan en el trabajo un motivo de realización personal que se encuentra en permanente tensión con las labores de crianza. Este grupo de mujeres ve a su condición de inactividad laboral como algo temporal mientras se encargan del cuidado de los hijos pequeños.

B. Participación laboral por grupo de edad

En todo Chile y sus regiones los niveles más altos de participación se observan en los jóvenes entre 25 y 29 años y en los adultos, mientras que los adultos mayores presentan las menores tasas de participación laboral, seguidos por los jóvenes entre 18 y 24 años de edad.

En el rango de los más jóvenes (18-24 años), en promedio, a nivel nacional se tiene una participación laboral del 49%, con valores máximos en Aysén (65%) y mínimos en Arica y Parinacota, donde cerca de dos de cada cinco jóvenes no participan del mercado laboral. Para los jóvenes entre 24 y 29 años, el promedio de participación laboral se eleva a 76%. En este caso, los valores más bajos los presenta la región del Biobío (72%) y la mayor participación laboral se halla en Magallanes (85%). Por su parte, los adultos presentan tasas de participación promedio del 76%. En este caso Biobío vuelve a presentar los valores más bajos (71%) y Aysén los más altos (81%). Finalmente, la participación laboral promedio de los adultos mayores cae al 26% y nuevamente Biobío y Aysén cuentan con las tasas extremas de 18% y 37%, respectivamente (véase el gráfico 11).

Gráfico 11
Participación laboral en Chile, según grupo etario y región, 2015
(En porcentajes)

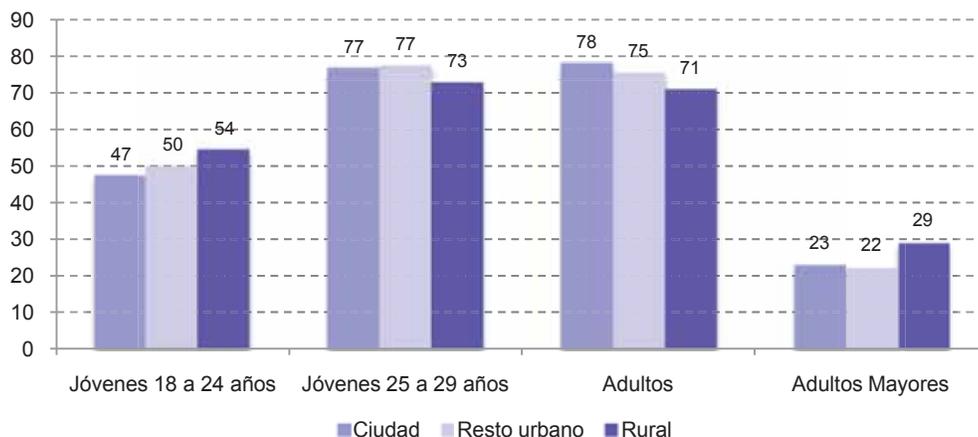


Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

Para los dos grupos de edad con menor participación, el vivir en una zona rural potencia la participación laboral, mientras que lo contrario sucede para los jóvenes entre 25 y 29 años y los adultos. Esto corrobora lo hallado Muñoz (2009), quien encuentra que a nivel de actividades primarias se adelanta la edad de entrada en el mercado laboral y se aplaza la edad de salida. De esta manera, la mayor participación laboral de los más jóvenes se alcanza en el área rural con 54%, los jóvenes entre 25 y 29 años lo hacen en los sectores urbanos (77%) sin que existan diferencias significativas entre la ciudad y el resto de zonas urbanas. Por su parte, la mayor participación de adultos se observa en las ciudades (78%), mientras que los adultos mayores lo hacen en zonas rurales (29%) (véase el gráfico 12).

Gráfico 12
Participación laboral en Chile, según grupo etario y área de residencia, 2015

(En porcentajes)

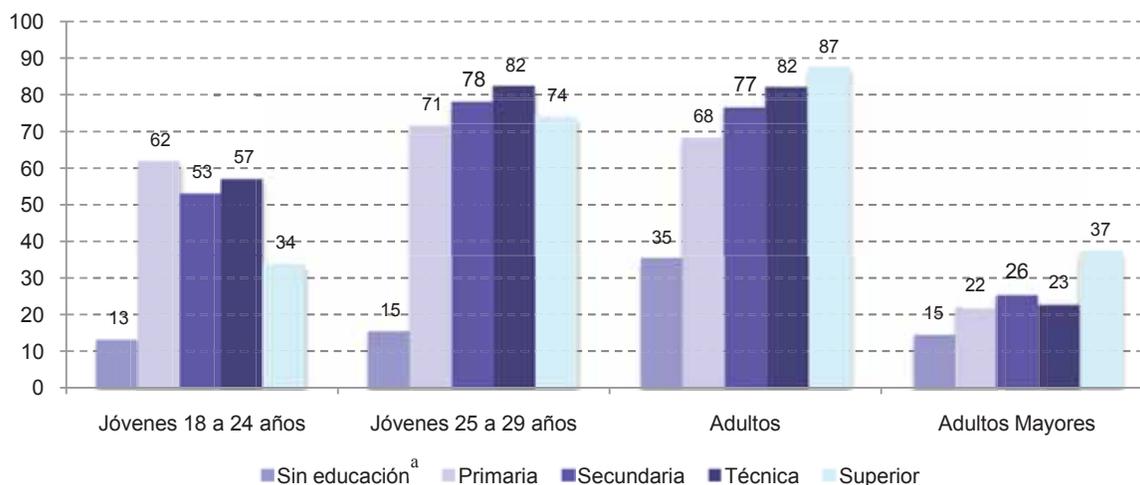


Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

Como era esperable, el nivel educativo influye en la participación laboral a todo nivel etario pero las relaciones no son del todo lineales. Para los más jóvenes, menor educación se correlaciona con mayores tasas de participación laboral. Lo anterior diría relación con el hecho de que muchos jóvenes se hallan fuera del mercado laboral por motivos de estudios¹⁵. Para los jóvenes entre 25 y 29 años, el mayor nivel educativo se relaciona de manera positiva con la participación laboral, pero hay un quiebre a nivel de la educación superior donde la participación laboral cae, posiblemente asociado con la continuidad de los estudios. En el caso de los adultos, mayores niveles educativos implican una mayor participación en el mercado laboral. Finalmente, para los adultos mayores no hay diferencias significativas entre aquellos que tienen educación primaria a técnica, mientras que los más educados se mantienen activos por más tiempo (véase el gráfico 13).

Gráfico 13
Participación laboral en Chile, según grupo etario y nivel educativo, 2015

(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

^a Cifras con alta variabilidad muestral debido al bajo número de respuestas, en el caso de jóvenes entre 18 y 24 años y jóvenes entre 25 y 29 años.

¹⁵ Esto se refleja en que dentro de los jóvenes entre 18 y 24 años, el 88% de quienes tienen estudios superiores se hallan inactivos por razones de estudios, razón que cae al 19% para aquellos sin educación o educación primaria.

Las razones de inactividad muestran una gran dispersión según los grupos de edad. Destaca que la única razón que se repite con frecuencia en los cuatro grupos dice relación con razones familiares permanentes, todas las demás razones presentan muy bajas tasas de respuesta en uno o más grupos.

Dentro de los jóvenes entre 18 y 24 años, la principal razón para hallarse fuera del mercado laboral, con el 71% de los casos, dice relación con el estudio. Así la baja participación de los más jóvenes estaría justificada por la acumulación de conocimientos. Le sigue distantemente las razones familiares permanentes con el 11% de las respuestas. Los jóvenes entre 25 y 29 años presentan razones más variadas para hallarse fuera del mercado laboral. Prácticamente con las mismas proporciones, las principales razones son el estudio y las familiares permanentes, con 37% y 36% de las respuestas, respectivamente. Así, si bien existe un grupo importante en el cual la baja participación se justifica por la acumulación de mayor educación, en este grupo temas relacionados con el cuidado del hogar empiezan a tomar alta relevancia.

En el caso de los adultos, son las razones familiares las que juegan un rol preponderante. Más de la mitad de los inactivos se hallan en esta situación por razones relacionadas con el hogar. Le sigue distantemente razones relacionadas con la salud (16%). Finalmente, los adultos mayores concentran las causas de su inactividad laboral en cuatro razones. En primer lugar, aparece la jubilación seguida por la pensión o montepío, entre ambas explican cerca del 60% de las causas de inactividad. Aparece también con cierta relevancia los temas de salud que explican el 20% de las causas de inactividad y finalmente las razones familiares permanentes con el 12% de las causas (véase el cuadro 2).

Cuadro 2
Razones de inactividad laboral según grupo etario, 2015

Razones Inactividad	Miles de personas				Distribución porcentual			
	Jóvenes 18 a 24 años	Jóvenes 25 a 29 años	Adultos	Adultos mayores	Jóvenes 18 a 24 años	Jóvenes 25 a 29 años	Adultos	Adultos mayores
Iniciadores ^a	13,0	9,0	32,0	4,5	1	3	2	0
Familiares permanentes	118	109,8	953,0	225,3	11	36	52	12
Estudio ^b	740,3	111,7	30,8	1,2	71	37	2	0
Jubilación ^c	0,2	0,0	77,8	580,0	0	0	4	32
Pensión o montepío ^c	4,8	5,3	105,4	488,4	0	2	6	27
Salud permanentes ^d	20,7	13,7	293,5	364,7	2	5	16	20
Personales temporales ^a	23,1	12,6	76,3	16,8	2	4	4	1
Sin deseos de trabajar ^a	74,5	16,5	136,9	83,1	7	5	7	5
Estacionales ^a	11,7	5,4	41,5	5,8	1	2	2	0
Desaliento ^a	9,0	4,0	39,4	26,7	1	1	2	1
Otros ^a	20,4	13,0	60	8,0	2	4	3	0
Total	1 036,1	301,0	1 847,1	1 804,6	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo INE.

^a Cifras con alta variabilidad muestral debido al bajo número de respuestas en todos los grupos etarios.

^b Cifras con alta variabilidad muestral en los grupos de adultos y adultos mayores debido al bajo número de respuestas.

^c Cifras con alta variabilidad muestral en los grupos de jóvenes entre 18 y 24 años, jóvenes entre 25 y 29 años y adultos debido al bajo número de respuestas.

^d Cifras con alta variabilidad muestral en los grupos de jóvenes entre 18 y 24 años y jóvenes entre 25 y 29 años debido al bajo número de respuestas.

1. Jóvenes

La inclusión de la juventud en los procesos económicos, políticos y sociales es un reto que enfrentan los países latinoamericanos y Chile no es la excepción (Trucco y Ullmann, 2015). OCDE/CEPAL/CAF (2016), identifican a la juventud como una etapa en la cual se establece de manera decisiva la conexión entre educación y trabajo, siendo la integración de los jóvenes en los procesos de desarrollo un elemento clave para lograr una sociedad más igualitaria.

La inserción de los jóvenes en los procesos económicos, políticos y sociales, entre otras cosas, se ve reflejada en sus niveles de participación laboral, la cual a nivel regional es significativamente más baja que la de los adultos. En el caso chileno, en particular, la participación laboral juvenil se mantiene por debajo del promedio de la OCDE y por debajo de varios países latinoamericanos, siendo el caso de la participación juvenil femenina la que presenta mayores rezagos (OCDE/CEPAL/CAF, 2016; Calera, 2014). Destaca además que durante los últimos años la participación laboral de los más jóvenes (15 a 24 años), particularmente hombres, ha mostrado una tendencia decreciente explicada en parte por las crecientes tasas de matrícula escolar (CEPAL 2015a; Marfán, 2007; Contreras y otros, 2010).

Una menor participación laboral de los jóvenes es previsible y deseable en virtud de que éstos dedican su tiempo a educarse. Resulta así conveniente separar a los jóvenes económicamente inactivos en dos grupos. Por un lado, están aquellos que no participan del mercado laboral pues dedican su tiempo a estudiar o capacitarse. Este grupo de inactivos no reviste inconvenientes para el buen desenvolvimiento social o económico. Su exclusión del mercado laboral es temporal y el mayor nivel educativo adquirido les permitirá integrarse a futuro y en mejores condiciones a dicho mercado (CEPAL, 2014). Por otro lado, es de particular interés estudiar el grupo formado por aquellos que no estudian y que a su vez se hallan excluidos del mercado laboral. Este grupo parecería ser un mejor pronosticador de las dificultades que enfrentan los jóvenes para ingresar al mercado laboral y en el caso de las mujeres en particular, un termómetro de la dedicación a tareas domésticas y de cuidado familiar que no son medidas en términos de un empleo remunerado (Trucco y Ullmann, 2015). Frecuentemente, este grupo de jóvenes ha visto impedida la transición de la educación hacia el empleo. En lugar de vivir una evolución lineal, pasan por transiciones irregulares entre la educación y el empleo; “por falta de estudios, no pueden acceder a empleos de calidad y, por tanto, se les exige volver en algún momento a completar su educación (aunque muchos nunca lo logran)” (CEPAL, 2014, pág. 136). Es además un grupo que enfrenta mayores riesgos de exclusión económica y social y su condición, de mantenerse en el tiempo, daría origen a un círculo vicioso donde la inactividad prolongada los desmotiva y los aleja aún más de los mercados laborales¹⁶ (OCDE/CEPAL/CAF, 2016; Quintini y Manfredi, 2009).

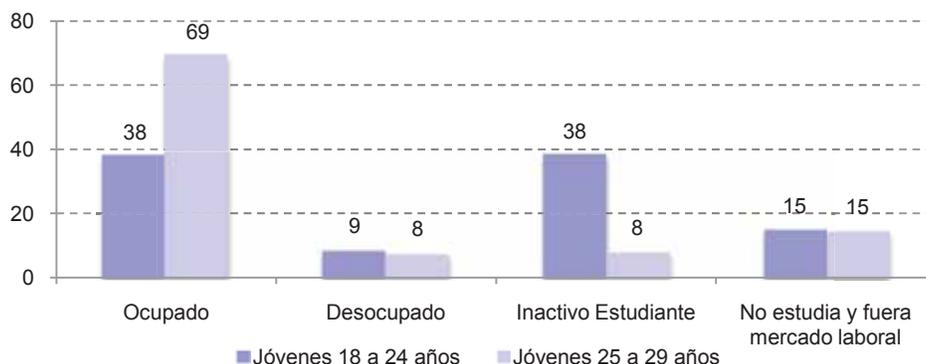
La no incorporación de los jóvenes en actividades educativas y en el mercado laboral contribuye a la reproducción inter generacional de la desigualdad, redundando directamente en la calidad de vida del joven y acarrea consecuencias negativas para el crecimiento del país en su conjunto. Al no incorporarse al mercado laboral y al no potenciar su nivel educativo, estos jóvenes representan un recurso desaprovechado por la sociedad, llevando al país a crecer por debajo de su potencial.

Según la encuesta Casen de 2015, la mayor parte de los jóvenes chilenos clasifican como población económicamente activa, es decir o cuentan con un trabajo o están realizando esfuerzos por conseguir uno (véase el gráfico 14). Sin embargo, en torno a 518 mil jóvenes entre los 18 y 29 años (el 15% del total) no se encuentran participando en el mercado laboral ni están estudiando. Si a estos jóvenes se les añade además a aquellos desocupados, en torno al 21% se hallaría sin estudiar o trabajar, cifra que iguala el promedio latinoamericano, pero que se ubica 10 puntos por encima del promedio de la OCDE (OCDE/CEPAL/CAF, 2016).

¹⁶ CEPAL (2014) encuentra que el porcentaje de jóvenes que se encuentra en esta situación disminuye conforme avanza la edad, lo que hablaría de una característica dinámica y transitoria.

Gráfico 14
Jóvenes y situación en la fuerza de trabajo, 2015

(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2015.

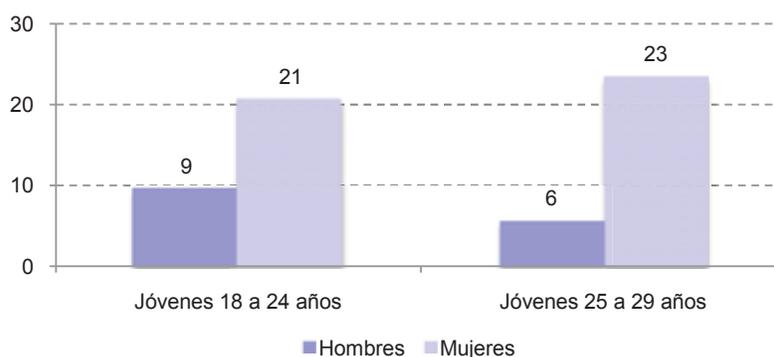
En los últimos años, la proporción de jóvenes chilenos que no estudian ni están ocupados en el mercado laboral ha mostrado tasas decrecientes, sin embargo, sus niveles permanecen aún elevados, sobre todo en el caso de las mujeres, y estaría concentrado en los quintiles de menores ingresos y en los segmentos menos educados de la población (Contreras y otros, 2010; OCDE, 2015).

La inclusión de éstos jóvenes en el mercado laboral estaría siendo limitada, en parte, por el bajo nivel de habilidades laborales adquiridas durante los años de estudio y, en particular, el escaso vínculo existente entre la educación media y las habilidades y destrezas requeridas por el mercado laboral (Caldera, 2014). Grupos más vulnerables, con menor acceso a educación de calidad presentan menores tasas de participación laboral. Las cifras muestran además que jóvenes con educación terciaria tienen mayores probabilidades de participar en el mercado laboral que aquellos con educación media, y aquellos con educación media tienen a su vez una mayor probabilidad que aquellos con educación básica (OCDE, 2015). En este sentido, la capacitación laboral, coherente con las necesidades de la demanda, funciona como una importante herramienta para disminuir las barreras de entrada de los jóvenes al mercado laboral.

El fenómeno de los jóvenes que no estudian ni están ocupados en el mercado laboral se encuentra fuertemente marcado por el sexo de las personas. La proporción de mujeres fuera del mercado laboral y que no estudia es muy superior a la de los hombres, particularmente en los jóvenes de mayor edad. En efecto, mientras que el 6% de los hombres entre 25 y 29 años se hallan en esta situación, ésta cifra llega al 23% en el caso de las mujeres (véase el gráfico 15).

Gráfico 15
Jóvenes que no estudian y que se hallan fuera del mercado laboral según sexo, 2015

(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2015.

Datos de la Casen 2015 permiten estudiar las razones que llevan a los jóvenes a hallarse fuera del mercado laboral y no estudiar al mismo tiempo (véase el cuadro 3). Razones temporales como el estar en proceso de definir qué carrera estudiar, o tomarse una pausa al terminar el ciclo educativo antes de buscar trabajo no revisten inconvenientes. Son las razones más estructurales, como el cuidado de los hijos, que presentan ya una preocupación de política pública por la posibilidad de que esta condición se extienda en el tiempo o que se traduzca en una situación de elevada fragilidad con constantes entradas y salidas del mercado laboral.

Cuadro 3
Jóvenes que no estudian y que se hallan fuera del mercado laboral según razones para no ingresar al mercado laboral, 2015

Razones	Número de jóvenes		Concentración (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Consiguió trabajo que empezará pronto	3 678	2 842	2,7	0,7
Está esperando resultado de gestiones ya emprendidas	9 660	9 870	7,1	2,6
No tiene con quien dejar a los niños	714	125 375	0,5	32,9
No tiene con quien dejar a adultos mayores	742	1 169	0,5	0,3
No tiene con quien dejar a otro familiar	534	1 549	0,4	0,4
Está enfermo o tiene una discapacidad	20 089	16 609	14,7	4,4
Piensa que nadie le dará trabajo	2 688	2 243	2,0	0,6
Reglas, horarios y distancias de los trabajos no le acomodan	602	2 095	0,4	0,5
Ofrecen sueldos muy bajos	2 374	1 156	1,7	0,3
Quehaceres del hogar	3 401	128 557	2,5	33,7
Jubilado(a), pensionado(a) o montepiado(a)	2 300	1 812	1,7	0,5
Tiene otra fuente de ingreso	847	2 014	0,6	0,5
Se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible	5 045	3 492	3,7	0,9
Busca cuando lo necesita o tiene trabajo esporádico	11 314	5 782	8,3	1,5
No tiene interés en trabajar	22 722	14 984	16,6	3,9
Otra razón	49 514	61 205	36,3	16,0
Sin dato	317	637	0,2	0,2

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2015.

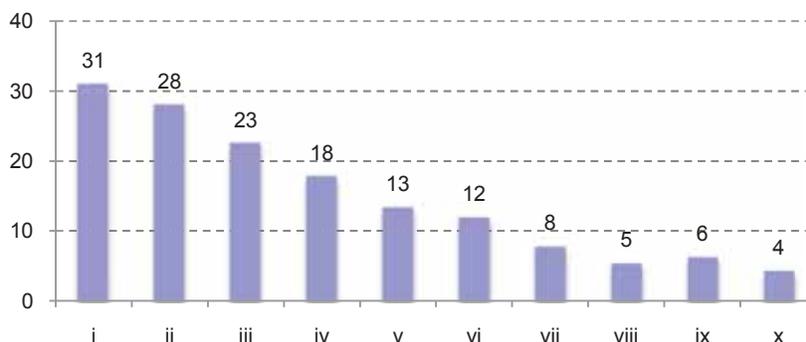
En el caso de los hombres la principal razón vendría dada por razones motivacionales, ya que en un 17% de los casos no buscan trabajo por falta de interés. Si a esta se le suman otras razones como el que piensa que nadie le dará trabajo, la idea de que los sueldos son muy bajos o que se cansó de buscar, la cifra llega al 24% de los jóvenes hombres. Es decir, uno de cada cuatro se hallaría en esta situación por estar desalentado con lo que sucede en los mercados laborales. Destaca además un 14% que responde no buscar trabajo por tener alguna discapacidad.

En el caso de las mujeres, las razones varían mucho respecto de las indicadas por los hombres y siendo los quehaceres del hogar y el no tener con quien dejar a los hijos las principales razones concentrando un 34% y 33% de las respuestas, respectivamente. Es decir, algo más de dos de cada tres mujeres no participan del mercado laboral por estar vinculadas a tareas del hogar. Destaca además que estas razones se encuentran fuertemente relacionadas con el nivel socio económico del hogar. Mientras que las labores caseras justifican el 70% de las razones para hallarse fuera del mercado laboral en el primer decil de ingreso, estas razones concentran únicamente el 30% de las respuestas en el decil más rico. Lo anterior, entre otras cosas es consecuencia de las elevadas tasas de embarazo adolescente, el rol de cuidadora primaria del hogar que la sociedad le ha asignado a la mujer¹⁷ y la escasa oferta de

¹⁷ Cabe destacar que el abandono del sistema educativo para dedicarse a las labores del hogar implica un elevado costo en las oportunidades futuras de las mujeres y dificulta su inserción en el mercado laboral. Es un costo que los hombres jóvenes que abandonan el sistema educativo

opciones viables para el cuidado de los menores (OCDE/CEPAL/CAF, 2016). Como era esperable, existe una fuerte correlación con el nivel socio económico del hogar: la proporción de jóvenes que no estudia y que se encuentra excluido del mercado laboral crece conforme se empobrecen los hogares. Así, mientras el 4% de los jóvenes pertenecientes al decil más rico se hallan en esta situación, esta cifra supera el 30% en los jóvenes pertenecientes al decil más pobre (véase el gráfico 16).

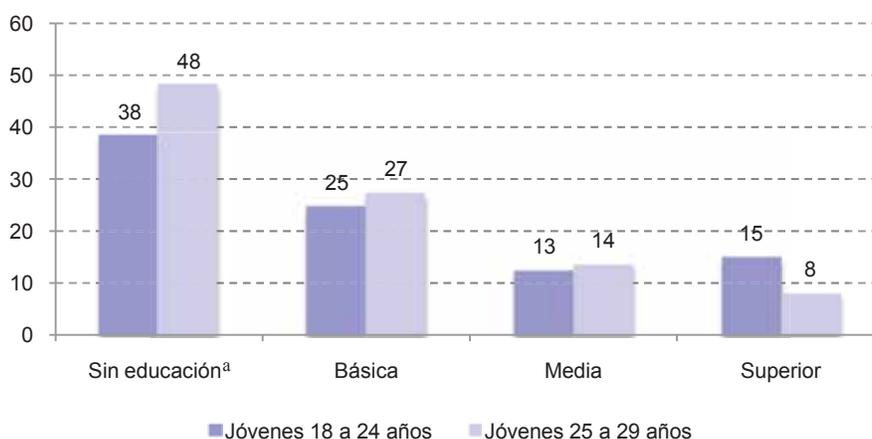
Gráfico 16
Jóvenes que no estudian y que se hallan fuera del mercado laboral
según decil de ingreso autónomo del hogar, 2015
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2015.

El nivel educativo también juega un importante rol. Mayor educación se encuentra asociada con una menor presencia de este fenómeno. Lo anterior por dos razones principales. Por un lado, personas más educadas pueden contar con los incentivos para mantenerse estudiado y por otro, el mayor nivel educativo aumenta la probabilidad de tener un ingreso exitoso en el mercado laboral (véase el gráfico 17).

Gráfico 17
Jóvenes que no estudian y que se hallan fuera del mercado laboral según nivel educativo, 2015
(En porcentajes)



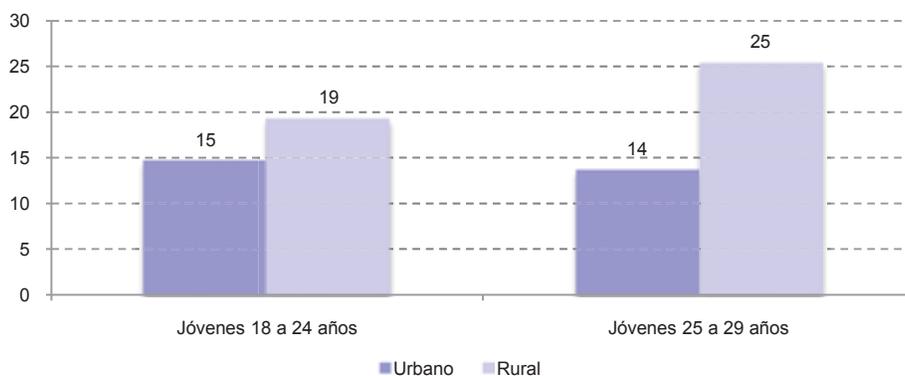
Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2015.

^a Cifras con alta variabilidad muestral debido al bajo número de respuestas.

no enfrentan en la misma medida, al compensar la falta de educación formal con experiencia laboral (Rico y Trucco, 2014, citado en Trucco y Ullmann, 2015).

Los jóvenes que no estudian y que no participan del mercado laboral se presentan con mayor fuerza en las zonas rurales, particularmente en el rango etario entre 25 y 29 años. A nivel urbano esta población representa entre el 14% y el 15% del total de jóvenes, mientras que a nivel rural estas cifras llegan al 19% para aquellos entre 18 y 24 años y al 25% para quienes se hallan entre los 25 y 29 años. En otras palabras, uno de cada cuatro jóvenes rurales entre 25 y 29 años no participaría del mercado laboral y tampoco estudia (véase el gráfico 18).

Gráfico 18
Jóvenes que no estudian y que se hallan fuera del mercado laboral según zona de residencia, 2015
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2015.

Finalmente, a nivel regional la mayor cantidad de estos jóvenes se halla en las regiones Metropolitana, Biobío y Valparaíso como consecuencia de la mayor concentración poblacional en estas tres regiones. Como proporción de los jóvenes dentro de la región, Tarapacá destaca por tener la mayor incidencia, seguida de cerca por Antofagasta. En estas dos regiones uno de cada cinco jóvenes se hallaría en esta situación. En el otro extremo aparecen Magallanes y la Región Metropolitana donde poco más de uno de cada 10 jóvenes se hallaría fuera de la fuerza laboral y tampoco estudiaría (véase el cuadro 4).

Cuadro 4
Distribución regional de jóvenes que no estudian y que se hallan fuera del mercado laboral, 2015

Región	Número de jóvenes	Como porcentaje de los jóvenes entre 18 y 29 años	Como porcentaje respecto total país
Arica y Parinacota	5 701	17,2	1,1
Tarapacá	14 352	21,7	2,8
Antofagasta	22 950	20,0	4,4
Atacama	10 537	18,6	2,0
Coquimbo	26 711	18,6	5,2
Valparaíso	49 993	14,5	9,7
Metropolitana	190 122	12,7	36,7
O'Higgins	24 134	14,3	4,7
Maule	32 676	17,8	6,3
Biobío	67 159	16,3	13,0
La Araucanía	33 103	17,8	6,4
Los Ríos	9 856	15,5	1,9
Los Lagos	24 742	16,1	4,8
Aysén	2 704	15,0	0,5
Magallanes	3 192	12,6	0,6

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2015.

2. Adultos mayores

El aumento de la esperanza de vida ha sido un proceso consistente y continuado, observado en la totalidad de países de América Latina (CEPAL, 2015a). En Chile, los adultos mayores están cada día en mejores condiciones físicas para seguir activos por más tiempo (CPC, 2016). Se halla además que los cambios demográficos han presionado a alargar la vida laboral de las personas¹⁸ (Marfán, 2007). Así, el envejecimiento de la población y las mejores condiciones de salud de este grupo hacen prever una presión creciente sobre los mercados laborales.

En el caso chileno la participación laboral de los adultos mayores supera al promedio de la OCDE (OCDE, 2016) y con cifras que muestran una tendencia creciente. Lo anterior puede deberse a una combinación de circunstancias. En primer lugar, la baja cobertura del sistema previsional y los bajos niveles de pensiones llevan a las personas a alargar su vida laboral. James y Edwards (2005) identifican a la reforma en el sistema de pensiones, como un determinante de este fenómeno. Bajo el sistema de capitalización individual, para muchos jubilados los ahorros previsionales resultan ser insuficientes para sostener el nivel de vida deseado, obligando al adulto mayor a mantenerse activo por más tiempo. Lo anterior obedecería, principalmente a una baja densidad en las cotizaciones y en menor medida a una mayor expectativa de vida, lo que alarga el tiempo durante el cual el fondo de pensiones debe cubrir al jubilado. La baja densidad en las cotizaciones, y que afectan con mayor intensidad a la población más vulnerable, se halla impulsada por una insuficiencia de cobertura del sistema previsional fruto de la precariedad e inestabilidad de los puestos de trabajo (CEPAL, 2015a). Lo anterior se expresa en tres elementos principales: alta rotación laboral, informalidad y tipos de contrato. La alta rotación laboral implica largos períodos durante los cuales los trabajadores se hallan fuera del mercado laboral y es un fenómeno que afecta con especial intensidad a las mujeres (Berstein, 2011). La informalidad laboral se encuentra extendida en los sectores más vulnerables, y tiene como consecuencia la falta de contratos escritos y escasos niveles de protección laboral (bajas o nulas cotizaciones previsionales y de salud) (Perticara y Celhay, 2010). Dentro de este punto destaca también casos donde si bien existen contratos formales, los empleadores no declaran ni pagan las cotizaciones de los trabajadores. Finalmente, parte importante del mercado laboral chileno trabaja en condición de independiente o contrato a honorarios, bajo el cual en el pasado no existía la obligatoriedad de pagar cotizaciones previsionales. La reforma al sistema del año 2008 buscó atacar este problema al hacer obligatorias las cotizaciones de los trabajadores independientes. Sin embargo, fruto de resoluciones del congreso, hasta el año tributario 2015 esta obligatoriedad no ha sido implementada.

En cuanto a las características de los adultos mayores y su participación en el mercado laboral, CEPAL (2016b) halla que en América Latina los hogares más pobres presentan mayores tasas de participación laboral de la población de 65 años y más, debido a la insuficiente cobertura de los sistemas de protección social y bajas o nulas pensiones. Para Chile, esto es corroborado por Marfán (2007), quien encuentra que los adultos mayores que cuentan con algún tipo de ingreso (pensiones, montepíos, etc.) muestran una menor participación laboral.

Por su parte, el nivel educativo presentaría dos fuerzas contrapuestas. Por un lado, trabajadores más educados logran mantenerse productivos por más tiempo, lo que incentiva su participación en el mercado laboral. Esto iría en línea con lo observado en los países más desarrollados (Peracci y Welch, 1994; Rix, 2005, citado en Marfán, 2007). Por otro lado, personas más educadas suelen tener empleos de mejor calidad, lo que les permitiría tener mejores niveles y continuidad en sus cotizaciones previsionales y así retirarse antes.

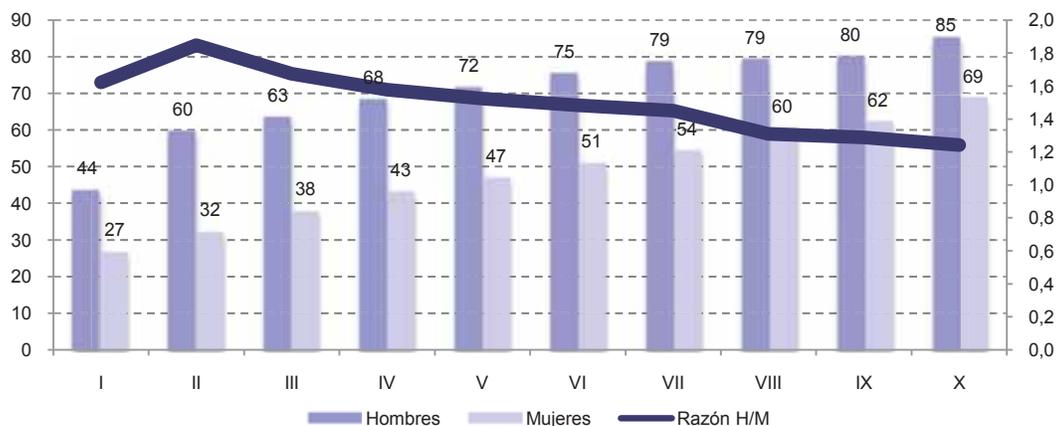
C. Nivel socioeconómico

Dentro de los estratos socio económicos, la inactividad laboral tiende a ser más fuerte en los grupos más pobres. Tanto para hombres como para mujeres, la tasa de participación laboral se correlaciona

¹⁸ Según estimaciones de CEPAL, la proporción de personas con 60 años y más en Chile pasará de 15% en 2015 a 31% en 2050 (consulta CEPALSTAT, noviembre 2016).

negativamente con el decil de ingreso autónomo del hogar. Así, los hombres del decil más rico tienen una participación laboral que casi duplica a aquellos del decil más pobre (85% frente a 44%), situación que se repite en las mujeres con tasas de 69% y 27% respectivamente. Asimismo, la brecha de género muestra una estrecha correlación con el decil de ingresos del hogar. Conforme los hogares tienden a ser más pobres, la brecha tiende a crecer. Destaca, no obstante, que esta regla se rompe parcialmente en el primer decil, cuya brecha es algo inferior a la de los deciles II y III (véase el gráfico 19).

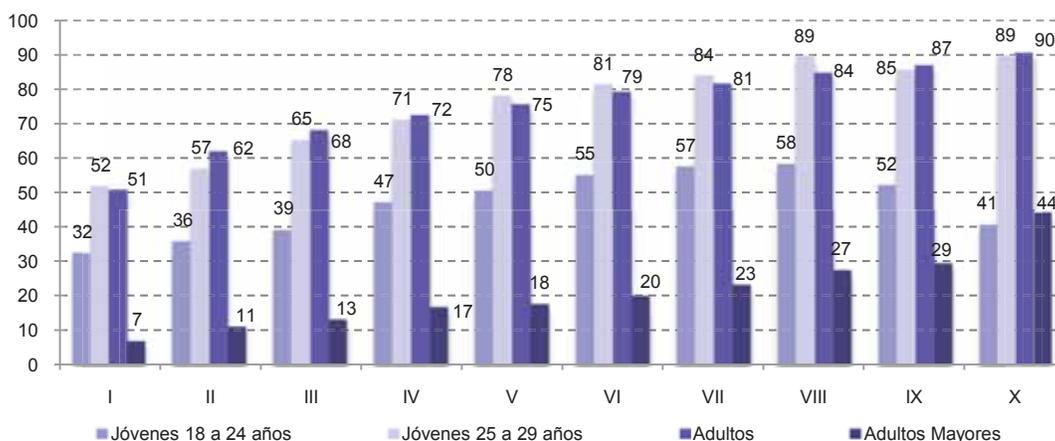
Gráfico 19
Participación laboral en Chile según decil de ingreso del hogar y sexo, 2015
 (En porcentajes de la población de 15 años y más)



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2015.

La participación laboral es menor en los estratos socioeconómicos más pobres en todos los grupos etarios, a excepción del grupo de jóvenes entre 18 y 24 años, para quienes se observa el gradiente en los primeros ocho deciles. A partir del noveno decil, éste grupo presenta tasas de participación laboral decrecientes asociadas a la vinculación de estos jóvenes en la educación superior¹⁹. Entre los adultos, la participación laboral del decil más rico alcanza el 90% mientras que para el primer decil esta es tan solo de 51% (véase el gráfico 20).

Gráfico 20
Participación laboral en Chile, según decil de ingreso del hogar y grupo etario, 2015
 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2015.

¹⁹ El 93% de los económicamente inactivos entre 18 y 24 años pertenecientes al decil más rico se hallan estudiando, frente al 58% de los inactivos del decil más pobre.

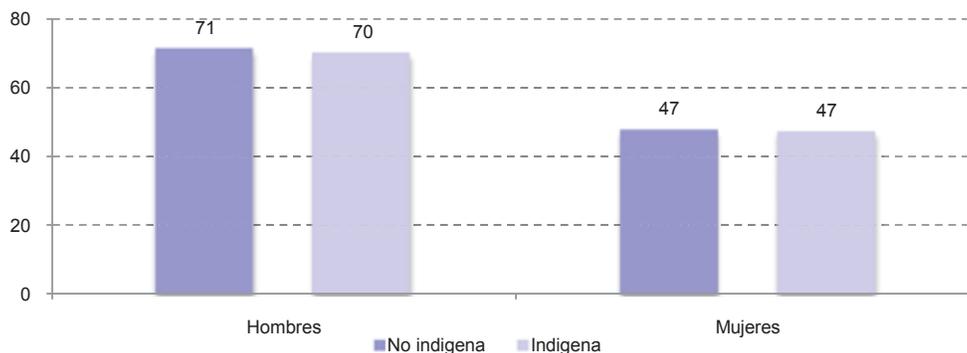
Entre pobreza y participación laboral parecería así existir una suerte de fenómeno circular. Por un lado, la pobreza restringe las opciones de acceso al mercado laboral, y por otro, al hallarse las personas fuera del mercado laboral tienen menos ingresos, lo que los lleva a tener mayores niveles de pobreza.

D. Pueblos indígenas

Existe evidencia respecto de la discriminación laboral según etnia en Chile. Adicional a los menores niveles de activos, menor educación y mayor pobreza que presentan los indígenas, hay brechas en el mercado laboral, principalmente salariales (López, 2016; Montero y Garcés, 2009; Zurita y Dresdner Cid, 2009).

Sin embargo, según los datos de la encuesta Casen 2015, la pertenencia a un pueblo indígena no es una variable que explica la participación en el mercado laboral²⁰. Al comparar aquellos que se auto declaran como pertenecientes a uno de los nueve pueblos indígenas en Chile (Aimara, Rapa-Nui, Quechua, Mapuche, Atacameño, Collas, Kawashkar o Alacalufes, Yámana o Yagán, y Diaguíta) con aquellos que declaran no pertenecer o no ser descendientes de ningún pueblo indígena, se observan tasas de participación laboral virtualmente idénticas (véase el gráfico 21)²¹.

Gráfico 21
Participación laboral en Chile según origen étnico y sexo, 2015
(En porcentajes de la población de 15 años y más)



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2015.

Para los pueblos indígenas se observan asimismo algunos patrones de participación laboral que son comunes con el resto de la población. Montero y Garcés (2009) hallan una mayor probabilidad de participación por parte de los hombres y de los jefes de hogar indígenas, así como una relación positiva entre la escolaridad y la probabilidad de que la población indígena acceda a los mercados laborales. Encuentran también que la probabilidad de participar en dicho mercado aumenta conforme crece la edad de las personas, lo cual es consistente con la literatura en cuanto al premio al capital humano existente en el mundo laboral. Para la etnia mapuche, Zurita y Dresdner (2009) adicionalmente encuentran que encontrarse casado o con conviviente incrementa la participación laboral de los hombres, pero reduce la de las mujeres.

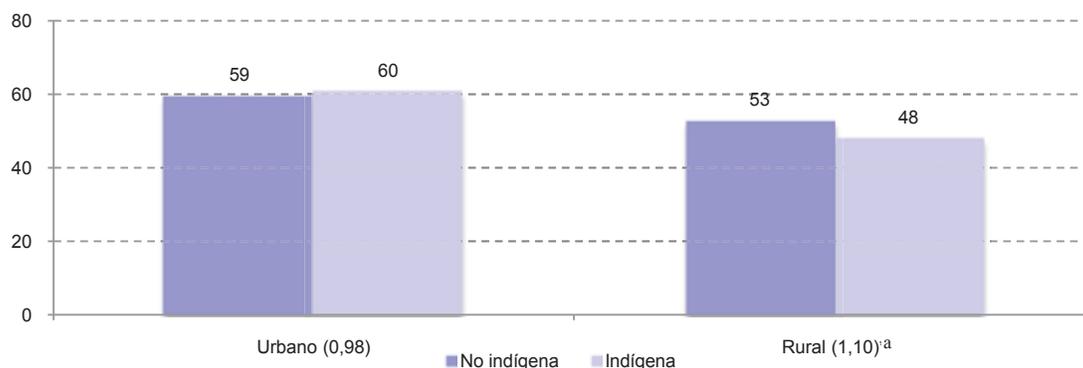
Por su parte, al comparar la participación laboral indígena y no indígena por zona de residencia, no se hallan diferencias significativas en el área urbana, mientras que en las zonas rurales la participación laboral de los no indígenas es superior y significativa en 5 puntos porcentuales (véase el gráfico 22). Es importante destacar que, en términos relativos, una mayor proporción de indígenas vive en zonas rurales²² por lo que es una parte importante de esta población la que estaría viendo disminuidas sus oportunidades.

²⁰ La participación laboral indígena, y en especial de las mujeres, puede estar particularmente subestimada ya que muchos de los trabajos realizados por las mujeres indígenas, especialmente rurales, no siempre son registrados como trabajo remunerado.

²¹ Con un 95% de confianza, no existen diferencias estadísticamente significativas entre indígenas y no indígenas.

²² El 25% de los indígenas son rurales frente al 11% de los no indígenas (Casen, 2015).

Gráfico 22
Participación laboral en Chile según origen étnico y zona de residencia
Población de 15 años y más, año 2015
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2015.

^a diferencias estadísticamente significativas al 95% de confianza.

En paréntesis la razón entre la participación laboral no indígena / la participación laboral indígena.

En cuanto a las razones para no participar en el mercado laboral, tanto indígenas como no indígenas concentran sus respuestas en tres causas: los quehaceres del hogar, el estar jubilado o el ser estudiante. En ambos casos estas tres causas justifican la no participación laboral del 77% de la población. Se observa sin embargo que la composición es algo distinta. Los indígenas muestran mayores tasas de respuesta en los quehaceres el hogar y en el hallarse jubilado, mientras que para los no indígenas la respuesta de ser estudiante aparece con mayor intensidad. Destaca además que en las restantes causas no se observan diferencias significativas en las respuestas de uno u otro grupo (véase el cuadro 5).

Cuadro 5
Razones para no ingresar al mercado laboral según origen étnico,
población de 15 años y más, año 2015

Razón	Número inactivos		Concentración (porcentajes)	
	No indígena	Indígena	No indígena	Indígena
Consiguió trabajo que empezará pronto	16 009	2 053	0,3	0,4
Está esperando resultado de gestiones ya emprendidas	37 424	4 140	0,7	0,8
No tiene con quien dejar a los niños	286 397	31 482	5,4	6,4
No tiene con quien dejar a adultos mayores	47 039	4 391	0,9	0,9
No tiene con quien dejar a otro familiar	22 944	1 732	0,4	0,3
Está enfermo o tiene una discapacidad	367 663	35 049	6,9	7,1
Piensa que nadie le dará trabajo	42 672	2 354	0,8	0,5
Las reglas, horarios y distancias de los trabajos no le acomodan	9 646	629	0,2	0,1
Ofrecen sueldos muy bajos	8 878	1 197	0,2	0,2
Quehaceres del hogar	1 085 377	115 848	20,4	23,4
Jubilado(a), pensionado(a) o montepiado(a)	1 481 483	170 017	27,8	34,3
Estudiante	1 531 817	93 523	28,8	18,9
Tiene otra fuente de ingreso	34 657	2 741	0,7	0,6
Se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible	22 943	2 924	0,4	0,6
Busca cuando lo necesita o tiene trabajo esporádico	34 307	4 097	0,6	0,8
No tiene interés en trabajar	97 533	4 509	1,8	0,9
Otra razón	198 275	18 690	3,7	3,8
Sin dato	2 134	457	0,0	0,1

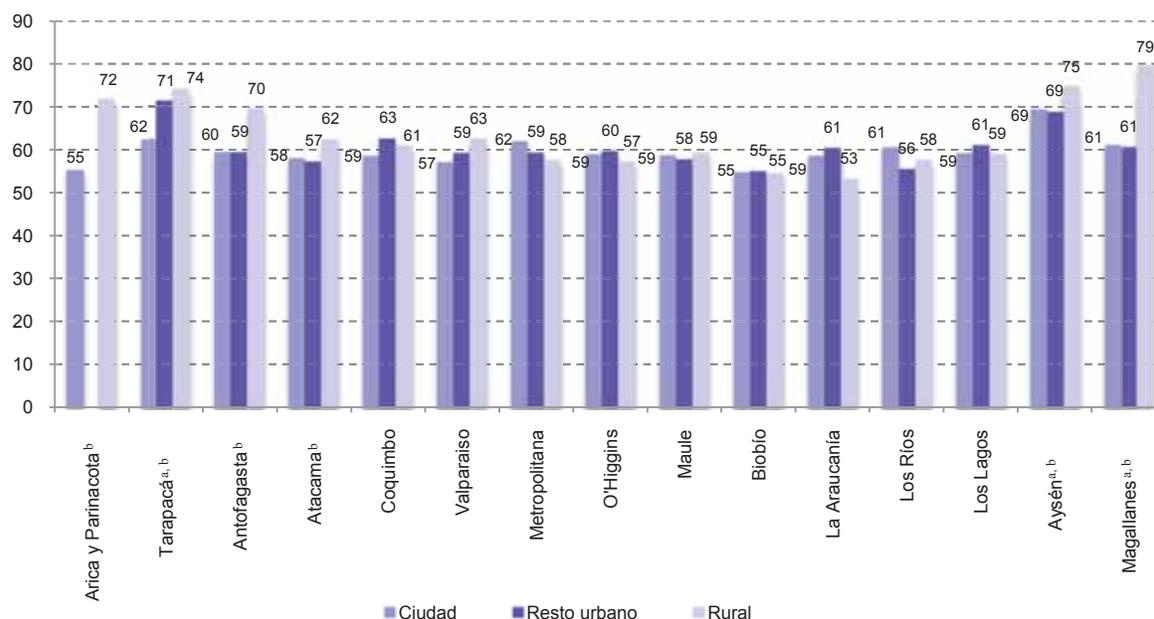
Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2015.

E. Territorio

Chile es un país que se caracteriza por grandes diferencias territoriales y que presenta elevados niveles de heterogeneidad productiva y de desarrollo económico entre sus regiones (Corvalán y Pezo, 2012). En buena medida, asociado a lo anterior, se pueden verificar diferencias marcadas en los niveles de participación laboral a nivel regional, así como según la zona (urbana o rural) de residencia.

En general, las cifras muestran que las diferencias en el comportamiento son más relevantes entre regiones que dentro de las regiones (véase el gráfico 23). Regiones con altas tasas de participación laboral presentan buenos niveles de participación tanto en la ciudad como en el resto del área urbana y en el área rural. Dentro del subgrupo de nueve regiones que cuentan con muestra suficiente como para identificar diferencias en la participación según zona de residencia, en cuatro (O'Higgins, Maule, Biobío y Los Lagos) no se identifican diferencias significativas entre las distintas zonas. Por otro lado, La Araucanía es la región con las diferencias más pronunciadas, donde sus habitantes rurales exhiben siete puntos porcentuales menos de participación laboral que aquellos del resto del área urbana. De la misma manera, en la región Metropolitana, los habitantes rurales muestran tasas de participación laboral inferiores en cuatro puntos porcentuales a las observadas en la ciudad. Por el contrario, en Coquimbo y Valparaíso son las ciudades las que muestran las menores tasas de participación. Finalmente, en Los Ríos, la ciudad aparece con una participación laboral cinco puntos porcentuales por encima del resto del área urbana.

Gráfico 23
Participación laboral en Chile, según región y zona de residencia, 2015
(En porcentajes de la población de 15 años y más)



Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

^a Cifras con alta variabilidad muestral debido al bajo número de respuestas en el resto del área urbana.

^b Cifras con alta variabilidad muestral debido al bajo número de respuestas en el área rural.

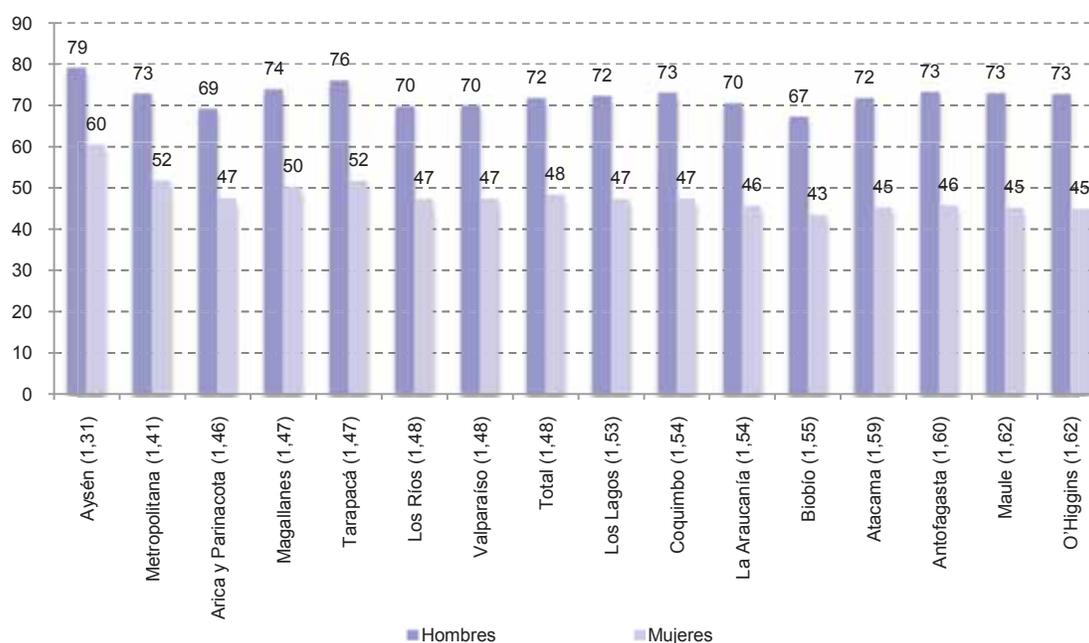
Bentancor (2013) al revisar las encuestas Casen entre 1996 y 2011 halla que Biobío, La Araucanía y Los Ríos aparecen sistemáticamente como regiones con menores niveles de participación laboral, frente a Aysén, Magallanes y Región Metropolitana que, en cambio, muestran altas tasas de participación.

Estas diferencias son identificadas también, cuando se revisan la estructura laboral según el sexo de las personas, hallándose diferencias marcadas en lo que a participación femenina se refiere (43% en Biobío frente a 60% de Aysén). Betancor (2013) encuentra además que las brechas de género en lo

referente a participación laboral se hallarían con mayor intensidad en las regiones del norte de Chile, asociado a la presencia de la actividad minera (fuertemente masculinizada) en ese territorio.

Los datos de la NENE confirman los elevados niveles de heterogeneidad a nivel regional, tanto en lo referente a la participación laboral total como la brecha de género (véase el gráfico 24)²³. En 2015, Biobío seguía siendo la región con los niveles más bajos de participación para ambos sexos. En el otro extremo, Aysén presenta las tasas más altas de participación. En lo referente a la brecha por género destaca un elevado nivel de dispersión con una diferencia de 30 puntos entre la región con la menor distancia entre hombres y mujeres (Aysén) y aquella con la mayor distancia (O'Higgins). En ningún caso se observa una región donde la participación laboral masculina supere al promedio latinoamericano, mientras que Aysén es la única región de Chile donde la participación laboral femenina supera al promedio latinoamericano.

Gráfico 24
Participación laboral en Chile, según región y sexo, 2015
(En porcentajes de la población de 15 años y más)



Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

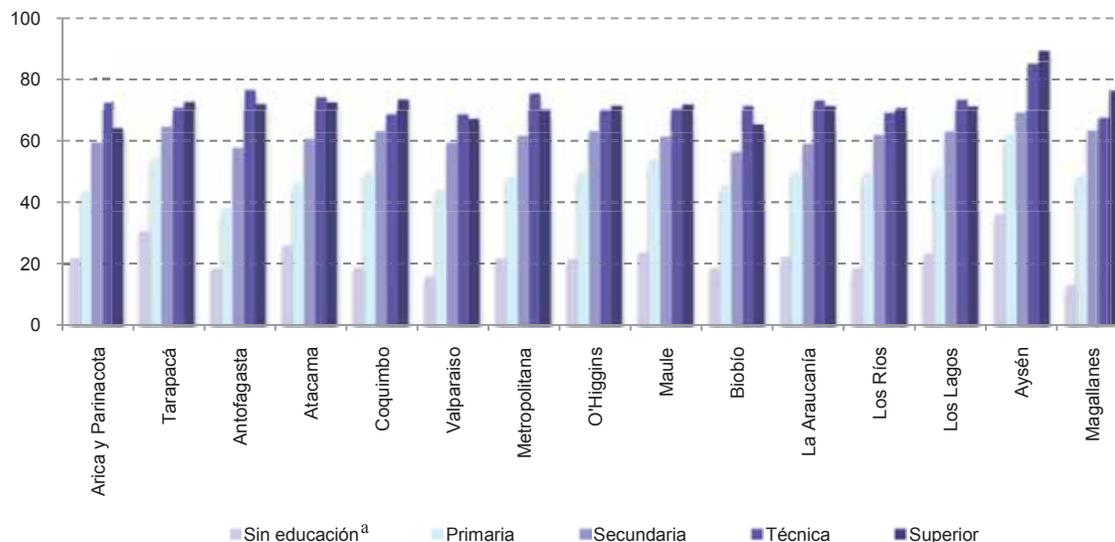
Nota: Razón participación masculina / participación femenina en paréntesis.

Respecto al nivel educativo, los patrones tienden a repetirse en todas las regiones (véase el gráfico 25), ya que mayor educación formal se asocia con una mayor tasa de participación laboral. Sin embargo, vale la pena mencionar algunos hechos estilizados: Aysén aparece como la región donde menos se “castiga” el bajo nivel educativo, con una participación laboral superior al 60% en el caso de las personas con educación primaria. Lo contrario se observa en Antofagasta, la región con la mayor brecha de participación laboral según el nivel de estudios, donde menos del 40% de las personas con educación primaria participa del mercado laboral. Por su parte, el mayor premio a la educación lo exhibe Aysén con una tasa de participación laboral de las personas con educación superior del 89%. En cuatro de las 15 regiones (Arica y Parícuta, Antofagasta, Metropolitana y Biobío) la tasa de participación laboral de aquellos con educación técnica supera a la de las personas con educación superior, en tres sucede lo

²³ Véase el anexo 2 para datos desagregados según región, sexo y edad.

contrario (Coquimbo, Aysén y Magallanes) y en las 8 restantes no hay diferencias significativas entre estos niveles de estudios.

Gráfico 25
Participación laboral en Chile, según región y nivel educativo, 2015
(En porcentajes de la población de 15 años y más)



Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

^aCifras con alta variabilidad muestral debido al bajo número de respuestas.

Cuadro 6
Razones de inactividad laboral, según región, 2015
(En porcentajes de la población de 15 años y más)

	Iniciadores	Familiares permanentes	Estudio	Jubilación	Pensión o montepío	Salud permanentes	Personales temporales	Sin deseos de trabajar	Estacionales	Desaliento	Otros
Tarapacá	1,4	21,5	32,0	9,9	3,9	13,1	3,5	10,8	0,7	1,6	1,7
Antofagasta	1,7	29,1	32,5	10,1	6,5	5,8	1,6	11,0	0,2	0,8	0,8
Atacama	1,5	28,8	27,1	11,5	12,8	6,5	2,4	2,3	1,1	2,0	4,1
Coquimbo	0,8	31,3	24,5	9,4	6,4	17,1	2,7	4,0	0,6	1,9	1,3
Valparaíso	0,9	21,8	27,8	15,7	11,7	10,5	2,0	6,2	0,4	1,3	1,6
O'Higgins	0,6	27,1	22,6	8,0	12,6	14,7	3,2	4,9	3,1	1,3	2,0
Maule	0,9	24,1	23,0	9,7	11,2	16,0	2,5	3,8	2,8	2,0	4,0
Biobío	0,6	21,9	24,6	7,2	15,7	15,1	2,1	6,7	1,1	2,1	2,7
La Araucanía	1,1	26,7	24,7	7,4	11,2	16,5	2,8	3,3	1,5	2,5	2,3
Los Lagos	1,3	30,1	25,4	9,8	11,2	11,4	2,1	3,0	2,2	0,7	2,8
Aysén	1,8	20,9	26,7	6,8	15,5	10,7	3,5	9,1	0,6	1,9	2,4
Magallanes	2,2	20,6	29,1	20,5	16,0	3,4	1,3	5,2	0,4	0,5	1,0
Metropolitana	1,2	23,7	31,2	13,5	8,2	10,0	2,0	7,5	0,7	1,0	0,9
Los Ríos	1,1	21,6	22,8	9,3	10,2	17,1	4,7	5,3	1,9	3,6	2,5
Arica y Parinacota	0,7	23,7	33,4	14,7	14,6	4,6	2,1	2,9	1,1	0,6	1,6

Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

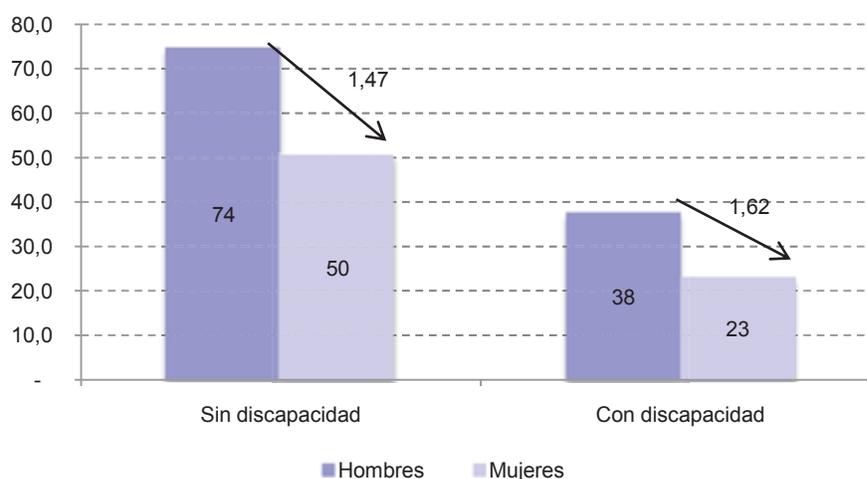
Se puede asimismo observar que en general las razones de inactividad se repiten en las regiones (véase el cuadro 6). En todas, las razones familiares permanentes, el estudio, la jubilación y las pensiones y las razones de salud permanentes explican entre el 80% y 90% de las causas de inactividad. Es el estudio la principal razón en nueve de las 15 regiones, mientras que en las seis regiones restantes son las razones familiares permanentes las más frecuentes. Destacan las regiones de Coquimbo, Maule, Biobío, La Araucanía, Los Ríos, donde el 15% o más de los inactivos declaran problemas de salud permanentes y las regiones de Magallanes y Arica y Parinacota donde el conjunto de jubilados y pensionistas se acerca o supera el 30% de las razones de inactividad.

Las diferencias en la participación laboral se hallan también marcadas por la zona urbana o rural de residencia. Cifras del Ministerio de Desarrollo Social, sobre la base de las encuestas Casen, muestran que históricamente la participación laboral ha sido mayor en las zonas urbanas respecto de las rurales. Al interactuar la zona de residencia con otras características de las personas, se hallan también patrones diferenciados en cuanto a la participación laboral. Por ejemplo, Rimisp (2015) halla que el pertenecer a un área rural potencia la participación laboral masculina, respecto de las zonas urbanas, pero que, en el caso de las mujeres, vivir en una zona rural, la afecta con signo negativo. En esta línea, Marfán 2007 al estudiar a los adultos mayores encuentra que la zona de residencia no presenta diferencias para los hombres, pero que en el caso de las mujeres adultas mayores la participación laboral en zonas urbanas duplica a la de zonas rurales.

F. Personas con discapacidad

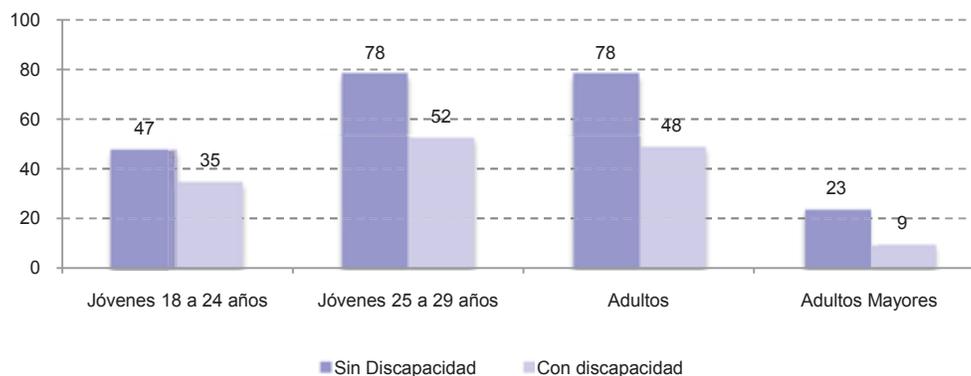
El contar con algún tipo de discapacidad permanente afecta de manera significativa la participación laboral. Aquellas personas que cuentan con dificultades físicas (movilidad, habla, vista u oído) o con dificultades psiquiátricas, mentales o intelectuales, muestran tasas de participación laboral que llegan a ser la mitad que la de aquellas personas que declaran no tener ninguna dificultad. Esta diferencia se ve con mayor fuerza en el caso de las mujeres, donde la participación laboral de quienes tienen alguna discapacidad es inferior a la mitad de aquellas que no cuentan con ninguna discapacidad (véase el gráfico 26). Asimismo, se observa que la discapacidad afecta de manera significativa la participación laboral en todos los grupos etarios. Destaca que, en términos relativos, las discapacidades afectan con mayor fuerza a los adultos mayores, donde aquellos que declaran no tener ningún impedimento presentan una participación laboral que duplica la de aquellos con algún tipo de discapacidad (véase el gráfico 27).

Gráfico 26
Participación laboral en Chile, según discapacidad y sexo, 2015
(En porcentajes de la población de 15 años y más)



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2015.

Gráfico 27
Participación laboral en Chile, según discapacidad y grupo etario, 2015
 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2015.

G. Determinantes de la participación laboral

En esta sección se realiza un ejercicio econométrico en el cual se verifica cual es el aporte de cada variable a la probabilidad de que una persona se halle inactiva. Para ello en primer lugar se ejecuta una regresión probabilística seguida de una descomposición Shapley de las variables incluidas en la regresión. La descomposición Shapley permite conocer el aporte de cada variable al poder explicativo del modelo. Es decir, identifica cuanto aporta cada característica a la probabilidad de que una persona se halle inactiva. El ejercicio es realizado para tres grupos poblacionales, en primer caso se toma a toda la población mayor de 15 años, luego para identificar efectos diferenciados según sexo se separa a la muestra entre hombres y mujeres (véase el cuadro 7).

Cuadro 7
Probabilidad de hallarse inactivo (modelo probit con efectos marginales),
población de 15 años y más, 2015

Variable	Toda la muestra			Hombres		Mujeres			
	dy/dx	***	Std. Err	dy/dx	Std. Err	dy/dx	Std. Err		
Sexo	-0,306	***	0,002						
Educación primaria	-0,234	***	0,005	-0,194	***	0,004	-0,195	***	0,008
Educación secundaria	-0,333	***	0,005	-0,291	***	0,006	-0,300	***	0,008
Educación técnica	-0,316	***	0,003	-0,203	***	0,002	-0,368	***	0,007
Educación superior	-0,318	***	0,004	-0,206	***	0,004	-0,377	***	0,007
Z_resto área urbana	-0,018	***	0,002	-0,025	***	0,002	-0,002		0,003
Z_rural	-0,013	***	0,002	-0,059	***	0,002	0,053	***	0,003
_Joven 25 a 29 años	-0,245	***	0,002	-0,170	***	0,002	-0,259	***	0,004
_Adulto	-0,352	***	0,002	-0,363	***	0,003	-0,268	***	0,003
_Adulto Mayor	0,169	***	0,003	0,086	***	0,004	0,237	***	0,004
_Menor 5 años	0,169	***	0,003	-0,084	***	0,002	0,014	***	0,003
Control por región		Sí			Sí			Sí	
Control mes encuesta		Sí			Sí			Sí	

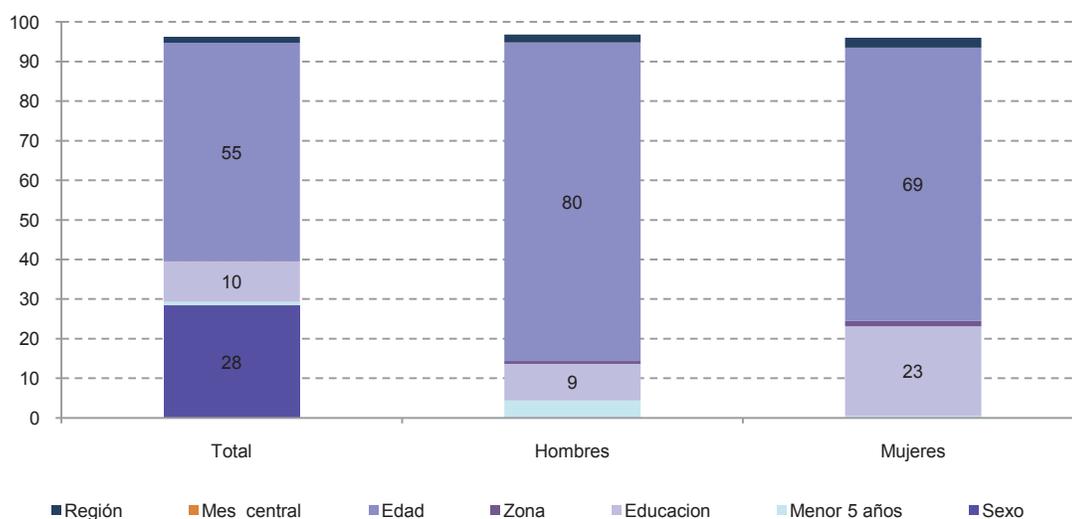
Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

Nota: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.

Los resultados corroboran lo mostrado en las estadísticas descriptivas en cuanto al sexo de las personas: ser hombre reduce la probabilidad de ser económicamente inactivo; además según el sexo se hallan efectos diferenciados de las restantes variables. Mayores niveles educativos se traducen en una menor probabilidad de hallarse en inactividad laboral, pero se observa que el premio a la educación primaria es mayor en el caso de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres se observa un mayor retorno que los hombres (en términos de una menor probabilidad de ser inactivas) en los casos de la educación técnica y la educación superior. Al compararse con la ciudad, la probabilidad de hallarse inactivo se reduce en el resto del área urbana y en lo rural en el caso de los hombres. Para las mujeres no existen diferencias entre la ciudad y el resto del área urbana, pero vivir en zonas rurales incrementa la probabilidad de inactividad laboral. Respecto de los jóvenes entre 18 y 24 años, la probabilidad de hallarse inactivo se reduce para los jóvenes entre 25 y 29 años y para los adultos; mientras que los adultos mayores presentan una mayor probabilidad de inactividad que los jóvenes entre 18 y 24. Lo anterior es cierto tanto para hombres como mujeres. Finalmente, se hallan efectos opuestos en la presencia de menores de cinco años, mientras que la existencia de un niño o niña de esa edad en el hogar reduce la probabilidad de inactividad laboral de los hombres, en el caso de las mujeres la aumenta. Lo anterior ratifica el rol que la sociedad le ha entregado a la mujer como la principal cuidadora dentro del hogar.

Al revisar qué conjunto de variables tienen la mayor incidencia sobre la probabilidad de hallarse inactivo (descomposición Shapley) (véase el gráfico 28), se halla que lo más relevante tanto para hombres como mujeres es la edad, la cual explicaría entre el 80% y el 69% de la inactividad laboral observada. El sexo por su parte explica el 30% de la varianza en la inactividad laboral. Se observa también que el nivel educativo tiene amplia incidencia sobre la probabilidad de hallarse inactivo, siendo su peso mayor en el caso de las mujeres. El resto de variables como la zona de residencia, y los controles regionales y estacionales tienen poca relevancia. Destaca el hecho de que la presencia de menores de 5 años no aparezca como relevante, sobre todo en el caso de las mujeres. Una posible explicación es la alta correlación de esta variable con la edad y la educación de las mujeres, por lo que estas dos variables esconderían de alguna manera el efecto de la presencia de niños en el hogar.

Gráfico 28
Descomposición Shapley probabilidad de hallarse inactivo, población de 15 años y más, 2015



Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

Nota: Solo se rotulan aquellas variables cuya incidencia sea igual o superior al 5%.

II. Los inactivos potencialmente activos

La NENE permite identificar a tres grandes grupos de personas económicamente inactivas: i) los iniciadores; ii) los potencialmente activos, que ingresarían al mercado laboral si las condiciones fueran propicias²⁴; y iii) los inactivos habituales, cuyo estado se mantendría independientemente de las condiciones del entorno. Los potencialmente activos, revisten particular interés para la política pública, pues es en ese grupo donde existe una mayor probabilidad de éxito de lograr la incorporación en puestos de trabajo mediante la participación en programas de inclusión laboral y productiva.

Cifras de la NENE, revelan que en 2015 hubo un promedio simple mensual de 5 millones 790 mil inactivos en Chile. En su mayoría (85%) estos se clasifican como inactivos habituales; sin embargo persisten algo más de 800 mil chilenos y chilenas cuya condición de inactividad laboral puede cambiar de darse las condiciones adecuadas.

Al revisar las cifras por sexo, se observa que proporcionalmente no existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto al tipo de inactividad. En promedio, el 83% de los inactivos hombres se clasifican como habituales, y esta cifra es del 85% para las mujeres (véase el cuadro 8). Sin embargo, se advierte que, al haber más mujeres inactivas, éstas representan a un mayor número de personas que declaran su interés por participar en los mercados laborales.

Al analizar la proporción de inactivos que son potencialmente activos por regiones, destacan las regiones Metropolitana, Valparaíso y Biobío por contar con la mayor concentración de los mismos. Sin embargo, esta mayor concentración responde principalmente a que estas tres regiones concentran la mayor cantidad de población de Chile. Por otro lado, al estudiar qué regiones cuentan con una mayor cantidad de inactivos potencialmente activos como proporción del total de inactivos, destacan las regiones del Maule y Los Ríos. En el primer caso, 26% de los hombres y 23% de las mujeres inactivas son potencialmente activos, mientras que en Los Ríos estas cifras son de 28% y 27%, respectivamente. En el otro extremo Arica y Parinacota y Magallanes cuentan con las menores proporciones de inactivos potencialmente activos.

²⁴ Considera a personas que están disponibles para trabajar aunque no buscaron empleo y a aquellos inactivos que buscaron empleo pero que no están disponibles para empezar a trabajar.

Cuadro 8
Tipo de inactividad, según sexo, 2015
(Población de 15 años y más)

	Personas (en miles)			Concentración (en porcentajes)			Distribución (en porcentajes)	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Inactivos habituales	3 227	1 671	4 899	85	83	85	66	34
Potencialmente activos	522	308	830	14	15	14	63	37
Iniciadores	29	32	61	1	2	1	47	53
Total inactivos	3 778	2 011	5 789	100	100	100	65	35

Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

De la misma manera, se observa que la mayor cantidad de inactivos potencialmente activos habitan en las ciudades. No obstante, al revisar las cifras como porcentaje del total de inactivos que habitan en cada zona, se observa que en las zonas rurales y en el resto del área urbana los inactivos potencialmente activos representan entorno al 18% del total de inactivos, cifra superior al 13% observado en las ciudades (véase el cuadro 9). Es decir que parte de la diferencia en la participación laboral entre campo y ciudad, vendría dada por condiciones de entorno que desestimulan la participación laboral de hombres y mujeres rurales.

Cuadro 9
Inactivos potencialmente activos, según sexo, región y zona de residencia, 2015
(Población de 15 años y más)

1) Región	Personas			Porcentaje del total de inactivos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Arica y Parinacota ^a	2 218	3 335	5 552	11	9	9
Tarapacá	6 716	12 928	19 643	20	21	20
Antofagasta	7 494	14 466	21 960	11	12	11
Atacama	5 990	6 485	12 475	18	10	13
Coquimbo	12 580	26 342	38 922	15	16	16
Valparaíso	38 974	66 158	105 132	18	16	17
Metropolitana	68 772	117 814	186 586	9	8	9
O'Higgins	18 870	31 446	50 316	18	15	16
Maule	30 265	54 733	84 997	26	23	24
Biobío	58 292	91 822	150 114	21	18	19
La Araucanía	27 536	51 189	78 725	23	22	23
Los Ríos	13 596	22 776	36 371	28	27	27
Los Lagos	12 955	17 790	30 745	13	10	11
Aysén ^a	1 889	3 212	5 100	19	20	20
Magallanes ^a	1 473	1 859	3 331	8	6	7
2) Área de residencia						
Ciudad	189 844	315 632	505 476	14	12	13
Resto urbano	66 499	111 789	178 288	19	17	17
Rural	51 274	94 932	146 206	19	18	18

Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

^a Cifras con alta variabilidad muestral debido al bajo número de respuestas.

Se observa también que conforme mayor es el nivel educativo, mayor es la proporción de inactivos que estarían dispuestos a ingresar al mercado laboral, hallándose sus máximos porcentuales tanto para hombres como mujeres a nivel de la educación técnica (véase el cuadro 10). Así, la educación y la capacitación fomentarían la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral. Destaca no obstante, que la mayor cantidad de inactivos potencialmente activos se hallan en niveles inferiores de educación, particularmente a nivel de educación secundaria.

Cuadro 10
Inactivos potencialmente activos, según sexo y nivel educacional, 2015
(Población de 15 años y más)

	Personas			Porcentaje del total de inactivos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Sin educación ^a	4 937	5 252	10 189	5	3	4
Primaria	78 672	133 658	212 330	13	11	12
Secundaria	139 908	256 842	396 750	16	16	16
Técnica	25 668	53 015	78 683	22	18	19
Superior	57 824	73 205	131 029	18	15	16

Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

^a Cifras con alta variabilidad muestral debido al bajo número de respuestas.

En lo referente a los grupos etarios, se puede observar que los inactivos habituales se concentran en los dos tramos etarios más extremos. En particular, menos del 10% de los hombres y menos del 5% de las mujeres mayores de 65 años se clasifican como inactivos potencialmente activos. Por el otro lado, la proporción de ésta categoría llega a cifras en torno al 30% para hombres entre los 25 y 64 años y en torno al 20% para mujeres de la misma edad (véase cuadro 11). Lo anterior se relaciona con el hecho de que un porcentaje importante de los adultos mayores son inactivos por razones de jubilación o pensión, mientras que en el caso de los más jóvenes la razón de la inactividad habitual vendría dada por motivos de estudios.

Así, es posible observar que la mayor cantidad de inactivos potencialmente activos se halla entre los adultos, hecho que se constata tanto en hombres como en mujeres. Entre los jóvenes, destaca que, en cantidad, son más los inactivos potencialmente activos entre los 18 y 24 años que aquellos entre los 25 y 29 años. Estas cifras surgen del hecho de que hay un mayor número de inactivos en el tramo de menor edad. No obstante, al revisar las cifras como proporción de los inactivos dentro del tramo etario, los jóvenes entre 25 y 29 años muestran una mayor proporción de inactivos potencialmente activos.

Cuadro 11
Inactivos potencialmente activos, según sexo y grupo etario, 2015

	Personas			Porcentaje del total de inactivos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Joven 18 a 24 años	84 998	94 227	179 225	18	16	17
Joven 25 a 29 años	26 482	40 776	67 258	28	20	22
Adulto	92 703	301 144	393 847	28	20	21
Adulto mayor	68 961	59 306	128 267	10	5	7

Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

Al detallar el análisis en los inactivos potencialmente activos según grupo etario por regiones y área de residencia así como por nivel educativo (véase el cuadro 12), se hallan los mismos patrones observados en los cuadros anteriores. Existe una distribución muy heterogénea de los inactivos a nivel regional, siendo la región de Los Ríos la que cuenta con una mayor proporción de inactivos

potencialmente activos para el caso de los jóvenes entre 18 y 24 años, de los adultos y de los adultos mayores, mientras que el caso de los jóvenes entre 24 y 29 años, Aysén aparece como la región con mayor proporción de inactivos potencialmente activos. Se observan nuevamente efectos diferenciados según área de residencia. En este caso, los más jóvenes de áreas rurales tienen mayor disposición a incorporarse en el mercado laboral que sus pares de la ciudad. Situación similar se observa en los adultos, aunque la diferencia entre los adultos rurales y los del resto del área urbana no es significativa. A nivel de jóvenes entre los 25 y 29 años, la mayor proporción de inactivos potencialmente activos se halla nuevamente en el resto del área urbana y en lo rural. Por su parte, para los adultos mayores la zona de residencia no aparece con diferencias significativas en cuanto al tipo de inactividad.

Cuadro 12
Inactivos potencialmente activos, según grupo etario,
región y zona de residencia y nivel educativo, 2015

	Personas				Porcentaje del total de inactivos			
	Jóvenes 18 a 24 años	Jóvenes 25 a 29 años	Adultos	Adultos Mayores	Jóvenes 18 a 24 años	Jóvenes 25 a 29 años	Adultos	Adultos Mayores
1) Regiones								
Arica y Parinacota	1 410	331	3 242	477	12	12	18	3
Tarapacá	4 966	1 249	8 798	2 339	28	24	26	11
Antofagasta	5 187	2 697	9 827	2 687	12	19	16	5
Atacama	3 186	1 401	6 383	1 111	19	29	20	4
Coquimbo	8 210	3 143	16 415	8 900	21	24	22	10
Valparaíso	26 899	7 710	43 128	17 723	25	27	24	8
Metropolitana	39 503	14 265	87 806	34 357	9	13	14	5
O'Higgins	8 227	4 861	27 926	4 871	20	31	24	5
Maule	16 469	6 088	42 817	11 091	32	32	34	10
Biobío	33 189	12 828	69 738	23 266	26	29	25	9
La Araucanía	15 926	6 862	38 695	11 692	30	36	32	11
Los Ríos	7 341	2 140	18 157	5 653	36	32	38	13
Los Lagos	7 044	3 020	17 110	2 730	15	21	17	3
Aysén	1 059	459	2 153	709	30	42	24	10
Magallanes	610	205	1 653	659	8	14	11	4
2) Área de residencia								
Ciudad	116 409	41 971	226 012	85 210	15	20	19	7
Resto urbano	37 902	15 336	83 584	25 337	22	30	25	8
Rural	24 914	9 952	84 251	17 719	26	28	26	7
3) Nivel educativo								
Sin educación	494	212	4 038	5 274	3	2	6	3
Primaria	9 616	5 204	127 738	55 131	22	26	21	6
Secundaria	96 136	28 632	185 180	40 281	19	24	23	9
Técnica	22 362	10 088	36 545	9 688	19	26	22	11
Superior	50 550	22 988	39 590	17 862	14	20	22	12

Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

En lo referente al nivel educativo, se observa un comportamiento heterogéneo según grupo etario. Si bien en todos los casos el no contar con estudios formales se asocia con una baja intención de participación en el mercado laboral, los patrones varían según la edad. Para el caso de los más jóvenes se observa un gradiente en el cual mayor nivel educativo se asocia con una menor intención de participar en el mercado laboral. Así, quienes tienen mayor educación posiblemente estén dedicando su tiempo a adquirir más educación. En el caso de los jóvenes entre 25 y 29 años, no existen diferencias importantes en la proporción de inactivos potencialmente activos entre los niveles de educación primaria y técnica, pero sí se observa una caída en aquellos con educación superior; nuevamente los deseos de adquisición de mayor educación pueden ser la explicación de este fenómeno. En el caso de los adultos, salvo el no contar con educación, no parecería haber diferencias en el tipo de inactividad. Finalmente, entre los adultos mayores se observa que a mayor nivel de educación formal mayor es la proporción de inactivos potencialmente activos.

A. Probabilidad de que un inactivo sea potencialmente activo

En el cuadro 13 se presentan los resultados de un ejercicio realizado para determinar la probabilidad de que una persona en condición de inactividad laboral sea potencialmente activa. Este análisis permite ver qué factores podrían incidir en que un inactivo pase a ser activo de darse las condiciones de entorno laboral adecuadas. Los resultados muestran que ser hombre sube la probabilidad. También, tanto para hombres como mujeres, mayor educación se asocia con una mayor probabilidad de ser inactivo potencialmente activo, aunque los efectos son más pronunciados en el caso de los hombres. Lo anterior justificaría las inversiones en capacitación laboral ya que servirían como un incentivo para que las personas participen del mercado laboral. Vivir en ciudades disminuye la probabilidad de que un inactivo sea potencialmente activo, siendo el efecto de la zona de residencia más fuerte en el caso de los hombres que en el de las mujeres. La probabilidad aumenta para los jóvenes entre 25 y 29 años y para los adultos y se reduce para los adultos mayores, hecho que se observa indistintamente del sexo de la persona. Esto podría ser un indicio para que los programas de capacitación se enfoquen con mayor intensidad en los jóvenes entre 25 y 29. Finalmente la presencia de niños menores de 5 años en el hogar incrementa la probabilidad de los hombres de ser inactivos potencialmente activos, pero reduce la probabilidad de las mujeres. Este hallazgo vuelve a mostrar la importancia de fortalecer los sistemas de cuidado desde la política pública a fines de fomentar la inserción de las mujeres en actividades laborales remuneradas.

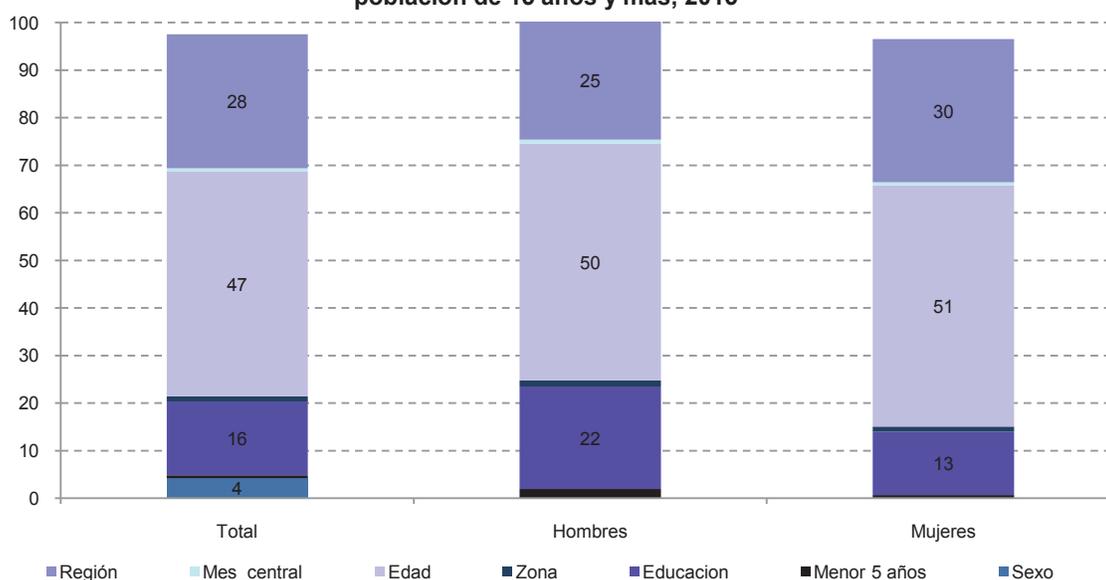
Cuadro 13
Probabilidad de que un inactivo sea potencialmente activo (modelo probit con efectos marginales), población de 15 años y más, 2015

Variable	Toda la muestra		Hombres		Mujeres				
	dy/dx	Std. Err	dy/dx	Std. Err	dy/dx	Std. Err			
Sexo	0,060	***	0,002						
Educación_primaria	0,154	***	0,006	0,195	***	0,011	0,127	***	0,008
Educación_secundaria	0,203	***	0,006	0,277	***	0,011	0,166	***	0,007
Educación_tecnica	0,271	***	0,010	0,360	***	0,017	0,222	***	0,012
Educación_superior	0,221	***	0,009	0,274	***	0,013	0,187	***	0,011
Z_resto área urbana	0,011	***	0,002	0,021	***	0,005	0,006	**	0,003
Z_rural	0,018	***	0,002	0,038	***	0,005	0,010	***	0,002
_Joven 25 a 29 años	0,052	***	0,004	0,103	***	0,009	0,028	***	0,005
_Adulto	0,054	***	0,003	0,104	***	0,006	0,029	***	0,003
_Adulto Mayor	-0,088	***	0,002	-0,063	***	0,005	-0,107	***	0,003
_Menor 5 años	-0,003		0,002	0,038	***	0,005	-0,015	***	0,002

Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.
Nota: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.

La descomposición Shapley muestra que la edad es el factor más relevante indistintamente del sexo al explicar el 50% de la inactividad laboral de los hombres y el 51% de la de las mujeres (véase el gráfico 29). En este caso, además aparece la región con valores de 25% y 30% para hombres y mujeres respectivamente. Esto es un indicio que los factores coyunturales del mercado laboral son relevantes al motivar a un inactivo a tener interés por ingresar a dicho mercado, situación que se observa con mayor fuerza en las mujeres. La educación vuelve a aparecer con un peso relevante, siendo esta más importante en el caso de los hombres. Finalmente, el modelo para toda la población muestra que, si bien el sexo incide, no es tan importante. La intuición sería que las razones que llevan a una mujer a ser inactiva son más estructurales (quehaceres del hogar y cuidado de niños) por lo que resulta más difícil lograr un cambio de comportamiento en su caso. Así, el fomento de la participación laboral femenina requiere de políticas integrales que ataquen las múltiples razones de la inactividad. La existencia de programas de capacitación laboral es un paso, pero se requiere también de políticas que alivien la carga del trabajo doméstico no remunerado, así como cambios culturales en torno a roles más igualitarios y posibilidades más flexibles de incorporación al mercado laboral, entre otros.

Gráfico 29
Descomposición Shapley probabilidad que un inactivo sea potencialmente activo, población de 15 años y más, 2015



Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

III. Conclusiones

Pese a una evolución positiva observada en las últimas décadas, la participación laboral en Chile sigue estando por debajo del promedio latinoamericano y de la OCDE, situación que es particularmente cierta en el caso de los jóvenes y de las mujeres. Destaca, además, que la población laboralmente inactiva es un grupo heterogéneo cuyas razones para hallarse en dicha situación varían desde condiciones coyunturales hasta factores del tipo estructural. En tal sentido, la oferta de programas de inclusión laboral y productiva no puede verse como una única herramienta aislada para enfrentar la inactividad económica. Se requieren de acciones coordinadas entre distintos organismos del estado, que, en conjunto con la sociedad civil y el sector productivo, ataquen estos factores estructurales.

En términos generales la inactividad laboral tiende a sentirse con mayor fuerza en los grupos más vulnerables de la población. Golpea con mayor fuerza a los más jóvenes y a las mujeres y se encuentra inversamente relacionada con el nivel educativo de las personas, ya que los que cuentan con menor educación suelen presentar también mayores tasas de inactividad laboral. Tiene también una expresión territorial en cuanto a que regiones como Biobío, Arica y Parinacota, Los Ríos y Valparaíso persistentemente muestran menores tasas de participación laboral que el resto del país.

En cuanto a las razones de la inactividad económica, estas están fuertemente marcadas por el sexo y edad de las personas. Las mujeres en todo rango etario se hallan fuera del mercado laboral por razones familiares (cuidado de niños y quehaceres del hogar). Mientras que los hombres jóvenes justifican su inactividad por razones de estudio y en el caso de los adultos mayores las razones estarían vinculadas con la jubilación y el montepío y a razones de salud.

Los jóvenes que no se encuentran estudiando pero que tampoco son parte del mercado laboral alcanzan 518 mil personas entre los 18 y 29 años de edad. La mayor cantidad de estos jóvenes se hallan en las regiones Metropolitana, Biobío y Valparaíso como consecuencia de la mayor concentración poblacional en estas tres regiones. Como proporción de los jóvenes dentro de la región, son Tarapacá y Antofagasta las que destacan por tener una mayor proporción de los mismos, es además un fenómeno que golpea con particular fuerza a las zonas rurales. Estos jóvenes tienden a pertenecer a los grupos más vulnerables de la población y a contar con menores niveles educativos. Es además un fenómeno con un fuerte componente de género pues su intensidad es significativamente mayor en el caso de las mujeres, particularmente aquellas entre los 25 y 29 años de edad y que se encuentra vinculado a una distribución

no homogénea de las tareas del hogar entre hombres y mujeres. Así, las razones para la inactividad laboral distan mucho entre hombres y mujeres. Mientras que para los hombres las razones tendrían que ver con el desaliento, en el caso de las mujeres esta condición responde fundamentalmente al cuidado de niños y a los quehaceres del hogar.

Cabe destacar que aproximadamente el 85% de las personas económicamente inactivas permanecerían en este estado independientemente de la coyuntura, lo que es el caso para los jubilados y los estudiantes a tiempo completo. Por otro lado, existen algo más de 800 mil chilenos y chilenas para quienes la inactividad responde a factores coyunturales, y sobre los cuales la política pública puede actuar. Muchas de estas personas son inactivas laboralmente no por voluntad sino por no tener alternativa. Este es el caso, por ejemplo, de mujeres encargadas del cuidado de niños y/o ancianos, para quienes el tiempo dedicado a tareas domésticas hace de la incorporación en el mercado laboral algo inviable. También son parte de este grupo jóvenes que, fruto del bajo nivel de habilidades laborales adquiridas durante los años de estudio, no han logrado conseguir un empleo y que al estar desalentados han dejado de realizar esfuerzos por encontrar uno.

Este grupo, conocido como inactivos potencialmente activos, se compone mayoritariamente por mujeres (522 mil mujeres, frente a 308 mil hombres). Es un fenómeno que en términos relativos se observa con mayor intensidad en las regiones del Maule y los Ríos y en zonas rurales, aunque en términos absolutos es en las ciudades y en particular en las regiones Metropolitana, Valparaíso y Biobío donde se hallan la mayor cantidad de inactivos potencialmente activos. La mayor cantidad, tanto de mujeres como hombres que clasifican como inactivos potencialmente activos poseen educación secundaria, aunque en términos relativos es a nivel de educación técnica donde se observa una mayor proporción de inactivos siendo potencialmente activos. Asimismo, es posible observar que la mayor cantidad de inactivos potencialmente activos se halla a nivel de los adultos, hecho que se constata tanto en hombres como en mujeres; hallándose con mayor intensidad relativa en el grupo de jóvenes entre 25 y 29 años. Lo anterior implica que una oferta de programas de inclusión laboral y productiva enfocada a este rango etario posiblemente tenga mejores efectos en términos de colocación laboral que una enfocada a todo el rango de jóvenes.

Es importante, en todo caso, volver a recalcar que cualquier programa que pretenda incrementar los niveles de participación laboral tiene que estar coordinado con otras acciones de política pública. A lo largo de este documento se constató que la inactividad laboral responde fuertemente a condiciones estructurales, por lo que la capacitación laboral por sí sola no es capaz de hacer frente a esta situación, sino que debe ser acompañada por otros esfuerzos, entre los cuales la creación e implementación de un sistema de cuidados parece clave. Una colocación laboral exitosa requiere de un trabajo conjunto entre diversos organismos del estado y de la sociedad civil que permita aliviar la carga de trabajo familiar no remunerado que recae sobre la mujer. Las cifras mostradas en este estudio, así como la literatura especializada identifican al cuidado de los niños como el factor preponderante de la limitada participación laboral femenina. Así, una política tendiente a la universalización de sistemas de cuidado de menores es indispensable para lograr un incremento sustantivo de la participación laboral femenina.

Finalmente, para la inclusión de grupos tradicionalmente marginados de los mercados laborales es de vital importancia la opción de salidas a trabajos por cuenta propia y emprendimientos, así como la generación de políticas públicas que faciliten la intermediación laboral.

Bibliografía

- Berlien, K., H. Franken, P. Pavez, D. Polanco y P. Varela (2016). *Mayor Participación de las Mujeres en la Economía Chilena*. Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño – Isónoma Consultorías Sociales Ltda, Santiago, Chile.
- Berstein, S. (2011). *Implementación de la Reforma Previsional en Chile*. Documento de Trabajo N°45. Superintendencia de Pensiones, Santiago, Chile.
- Bentancor, A. (2013). *Desigualdades Territoriales en los Mercados Laborales en Chile*. Documento de Trabajo N°6. Serie Estudios Territoriales. Programa Cohesión Territorial para el Desarrollo. Rimisp, Santiago, Chile.
- Caldera, A. (2014). Policies for Making the Chilean Labour Market More Inclusive, *OCDE Economics Department Working Papers*, No. 1117, OCDE Publishing.
- CEPAL (2012). *Eslabones de la desigualdad: heterogeneidad estructural, empleo y protección social*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago, Chile.
- CEPAL (2014). *Panorama Social de América Latina 2014*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago, Chile.
- CEPAL (2015a). *Panorama Social de América Latina 2015*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago, Chile.
- CEPAL (2015b). *Desarrollo social inclusivo: una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago, Chile.
- CEPAL (2016a). *La Matriz de la desigualdad social en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago, Chile.
- CEPAL (2016b). *Panorama Social 2016*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago.
- CEPAL (2016c). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago, Chile.
- Contreras, D., L. de Mello y E. Puentes (2010). The determinants of labour force participation and employment in Chile. *Applied Economics*, September 2010.
- Corvalán A. y D. Pezo (2012). *La convergencia de las regiones chilenas, 1960-2009*. *Lecturas de Economía*, n.76, pp. 143-176.
- CPC (2016). En Chile sí podemos: iniciativas para mejorar juntos la productividad de Chile. Confederación de la Producción y el Comercio, Santiago.

- Ine (2010). *Nueva Encuesta Nacional de Empleo: Marco conceptual y metodológico, diseño muestral*. Instituto Nacional de Estadísticas, Chile.
- Ine (2016). *Enfoque estadístico, género y empleo*. Instituto Nacional de Estadísticas, Chile.
- James, E. y A. Edwards (2005). *Do individual accounts postpone retirement? Evidence from Chile*. Working Paper No. 2005-098, Michigan Retirement Research Centre, University of Michigan, Ann Arbor, MI.
- López, D. (2016). *Discriminación y exclusión: tendencias en las brechas étnicas de ingresos urbanos y rurales en Chile*. Serie Documentos de Trabajo N°200, Rimisp, Santiago Chile.
- Martínez, C., T. Miller y P. Saad (2013). *Participación laboral femenina y bono de género en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago, Chile.
- Marfán, J. (2007). *Adultos mayores en la fuerza de trabajo: Inserción en el mercado laboral y determinantes de la participación*. *Estudios de Caso N°99*, MGPP Facultad de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile.
- Medina F. y P. Paredes (2013). *Radiografía del Mercado Laboral Femenino en Chile*. Horizontal, Santiago, Chile.
- McKinsey&Company - McKinsey, (2015). *Desarrollando una agenda para impulsar la productividad de Chile; Participación Laboral de Mujeres y Jóvenes*. Santiago, Chile.
- Molina, A. (2005). *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo*. Defensoría del Pueblo, Bogotá, Colombia.
- Montero, R. y P. Garcés (2009). *¿Existe discriminación salarial contra la población indígena en Chile? El Trimestre Económico*, LXXVI(303), 645-669.
- Muñoz, O. (2009). *Factores determinantes de la participación laboral: aspectos conceptuales*. *Tendencias Vol X*, pp 87 - 116, Universidad de Nariño, Colombia.
- OCDE (2009). *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Chile*. OECD, Paris.
- OCDE (2011). *Una vida mejor para las familias*, OCDE, Paris.
- OCDE (2012). *Closing the Gender Gap*, OECD, Paris.
- OCDE (2015). *Education at a Glance 2015: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2016). *Chile Employment Outlook 2016*.
- OCDE (2016b) *Labour Market Statistics. OECD Employment and Labour Market Statistics* (database). DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/data-00310-en>.
- OCDE/CEPAL/CAF, (2016). *Perspectivas económicas de América Latina 2017: juventud, competencias y emprendimiento*. OECD Publishing, Paris.
- Peracci, F. y F. Welch (1994). *Trends in labor force transitions of older men and women*. *Journal of Labor Economics*, vol. 12, núm. 2.
- Perticara, M. y P. Celhay (2010). *Informalidad laboral y políticas públicas en Chile*. Ilades-Georgetown University, Working Paper. 257.
- Politeia (2007). *Salas Cuna y Jardines Infantiles para Hijos e Hijas de Mujeres Trabajadoras, Primer Informe: Diagnóstico Inicial y Base Metodológica del Estudio*. Santiago, Chile.
- Quintini, G. y T. Manfredi (2009). *Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe*. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 90.
- Rimisp (2015). *Informe Latinoamericano sobre Pobreza y Desigualdad 2015*, Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural – Rimisp, Santiago, Chile.
- Rix, S. (2005). *Rethinking the role of older workers: promoting older worker employment in Europe and Japan*. AARP Public Policy Institute, Washington, DC.
- Trucco, D. y H. Ullmann (2015). *Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago, Chile.
- Velasco, A y C. Huneeus (2011). *Contra la desigualdad el empleo es la clave*. Santiago de Chile.
- Zurita, G. y J. Dresdner (2009). *Diferenciales y discriminación de salarios contra la etnia mapuche en Chile*. *El Trimestre Económico*, LXXVI(4), 965-989.

Anexos

Anexo I

El mercado laboral en Chile

En Chile, para ser considerado parte potencial del mercado laboral una persona debe tener 15 años o más; a este grupo se lo conoce como población en edad de trabajar (PET). La PET se descompone en dos grandes grupos: la **población económicamente activa (PEA)** o fuerza de trabajo que son las personas que se encuentran ocupadas o desocupadas; y la **población económicamente inactiva (PEI)** que es aquella parte de la PET que no clasifica como ocupada o desocupada.

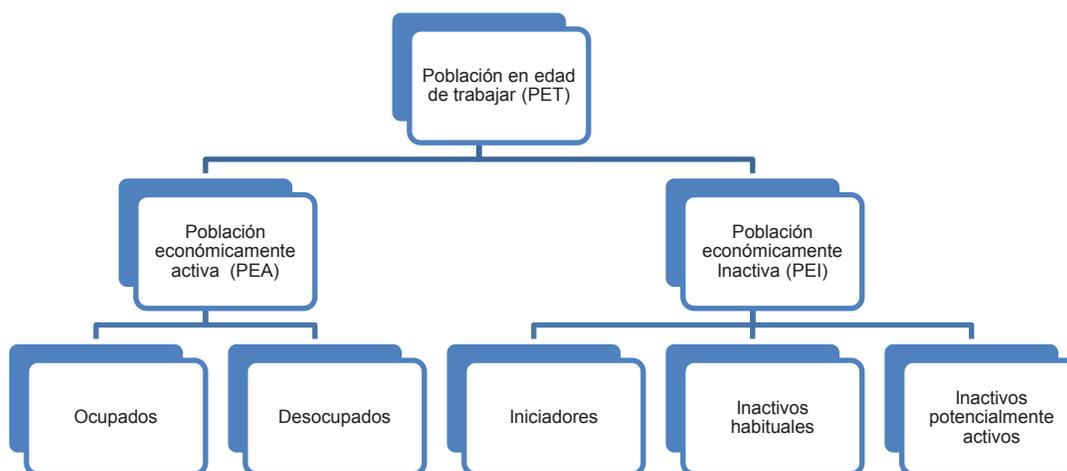
Al respecto, los **ocupados** corresponden a las personas en edad de trabajar que durante la semana de referencia, trabajaron al menos una hora, recibiendo un pago en dinero o en especie, o un beneficio de empleado/empleador o cuenta propia. Incluye también a aquellos que no trabajaron pero que mantienen vínculo con su empleo (enfermos, vacaciones, etc.). Los **desocupados** son todas las personas en edad de trabajar que no tuvieron un empleo durante la semana de referencia pero que han realizado esfuerzos por buscar uno y están disponibles para trabajar.

De esta manera, la **población económicamente inactiva** corresponde a la parte de la PET que no se encuentra ocupada pero que tampoco busca empleo o está disponible para iniciar una actividad laboral.

La Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) permite clasificar a la población económicamente inactiva en tres grupos:

- los iniciadores: personas no han buscado trabajo en las últimas cuatro semanas ya que iniciarán pronto una actividad laboral y que, al mismo tiempo, declaran disponibilidad;
- Inactivos potencialmente activos: personas que están disponibles para trabajar pero que no buscaron empleo y las personas que buscaron empleo pero que no están disponibles para trabajar;
- Inactivos habituales: inactivos que no están disponibles para trabajar y que tampoco buscaron empleo (véase el diagrama A.1).

Diagrama A.1
Definiciones sobre población en edad de trabajar en Chile



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de INE (2010).

En base a las definiciones anteriores, el Instituto Nacional de Estadísticas ha identificado cinco indicadores básicos para analizar el mercado laboral:

- i) Tasa de desempleo: número de personas desocupadas expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo.
- ii) Tasa de desocupación con iniciadores disponibles: número de personas desocupadas más los iniciadores disponibles, expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo (incluyendo iniciadores disponibles).
- iii) Tasa de participación laboral: número de personas en la fuerza de trabajo expresado como porcentaje de la población en edad de trabajar.
- iv) Tasa de ocupación: número de personas ocupadas como porcentaje de la población en edad de trabajar.
- v) Tasa de presión general: número de personas ocupadas que buscan un empleo, más los desocupados, más los iniciadores disponibles, expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo (incluyendo iniciadores disponibles).

Anexo 2

Cuadro A.1
Participación laboral en Chile según grupo etario, sexo y región, 2015
(En porcentajes)

	Joven 18 a 24 años			Joven 25 a 29 años			Adulto			Adulto mayor		
	Hombre	Mujer	Razón H/M	Hombre	Mujer	Razón H/M	Hombre	Mujer	Razón H/M	Hombre	Mujer	Razón H/M
Arica y Parinacota	49^a	32 ^a	1,52	84 ^a	69 ^a	1,22	90	63	1,42	41 ^a	16 ^a	2,63
Tarapacá	59 ^a	44 ^a	1,36	87 ^a	70 ^a	1,23	93	63	1,48	47 ^a	17 ^a	2,74
Antofagasta	51	31	1,63	79	64	1,24	94	59	1,59	44	13	3,39
Atacama	58 ^a	34 ^a	1,70	84 ^a	63 ^a	1,34	90	59	1,53	37 ^a	15 ^a	2,52
Coquimbo	65	38	1,71	91	59	1,54	92	63	1,46	36	15	2,33
Valparaíso	55	39	1,41	82	68	1,22	91	64	1,43	35	13	2,68
Metropolitana	55	41	1,34	88	70	1,25	93	67	1,38	40	14	2,92
O'Higgins	65	40	1,61	88	59	1,49	90	57	1,59	34	13	2,53
Maule	60	41	1,45	86	61	1,42	90	57	1,57	39	14	2,89
Biobío	53	37	1,42	77	67	1,14	88	55	1,60	28	10	2,88
La Araucanía	58	40	1,46	85	63	1,35	89	58	1,53	38	15	2,56
Los Ríos	59	42	1,42	87 ^a	64 ^a	1,37	87	60	1,46	33	14	2,45
Los Lagos	58	39	1,46	86	58	1,48	91	61	1,48	35	14	2,55
Aysén	69^a	60 ^a	1,14	93 ^a	75 ^a	1,23	93	71	1,32	48 ^a	24^a	2,03
Magallanes	52 ^a	39 ^a	1,34	91 ^a	79^a	1,15	93	66	1,41	42 ^a	9^a	4,56

Fuente: Elaboración propia en base a INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo.

Nota: En **negrita** resaltados los valores máximos y en *itálica* los mínimos.

^a Cifras con alta variabilidad muestral debido al bajo número de respuestas.



NACIONES UNIDAS

Serie

CEPAL

Políticas Sociales

Números publicados

Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en

www.cepal.org/publicaciones

223. Caracterización de la participación laboral en Chile, Andrés Tomaselli, (LC/TS.2017/26.), 2017.
222. Panorama de la educación técnica profesional en América Latina y el Caribe, María Paola Sevilla B, (LC/L.4287), 2017.
221. Aspectos institucionales de los sistemas de pensiones en América Latina, Andras Uthoff (LC/L.4282), 2016.
220. Políticas públicas para afrodescendientes: marco institucional en el Brasil, Colombia, el Ecuador y el Perú, Marta Rangel (LC/L.4275), 2016.
219. Gasto social y ciclo económico en América Latina y el Caribe, Varinia Tromben (LC/L.4245), 2016.
218. Regulación del mercado de trabajo y protección social en países de América Latina, Mario D. Velásquez Pinto (LC/L.4244), 2016.
217. Ciudades e infancia: juego, participación y derechos culturales en Rosario (Argentina), Cristina Bloj (LC/L.4000), 2014.
216. Hacia un sistema de transferencias monetarias para la infancia y los adultos mayores: Una estimación de impactos y posibilidades fiscales en América Latina, Fernando Filgueira, Ernesto Espíndola, (LC/L.3934), 2014.
215. Programas de transferencias, condicionalidades y derechos de la infancia. Apuntes a partir del caso del Uruguay, Cecilia Rossel, Denise Courtoisie y Magdalena Marsiglia (LC/L.3927), 2014.
214. Infancia y (des)protección social. Un análisis comparado en cinco países latinoamericanos, Claudia Giacometti y Laura Pautassi, (LC/L.3928), 2014.
213. Protección social para la infancia en El Salvador, Guatemala y Honduras: avances y desafíos, Juliana Martínez Franzoni, (LC/L.3921), 2014.
212. Promoción y protección social de la infancia y adolescencia en Haití, Nathalie Lamaute-Brisson, (LC/L.3919), 2014.
211. El sistema de pensiones contributivo chileno como locus de rivalidad y de un nuevo pacto social, Ana Sojo, (LC/L.3901), 2014.
210. Derechos de la infancia en la era de internet: América Latina y las nuevas tecnologías, María Isabel Pavéz, (LC/L.3894), 2014.
209. La construcción de pactos y consensos en materia de política social: el caso de *Bolsa Familia* en Brasil, Luis Hernán Vargass Faulbaum, (LC/L.3884), 2014.
208. La evasión contributiva en la protección social de salud y pensiones: Un análisis para la Argentina, Colombia y el Perú, Juan Carlos Gómez Sabaíni, Oscar Cetrángolo, Dalmiro Morán, (LC/L.3882), 2014.
207. Calidad de los servicios de largo plazo para personas adultas mayores con dependencia, Silvia Gascón, Nélida Redondo, (LC/L.3875), 2014.
206. Hacia un sistema de protección social universal en El Salvador. Seguimiento de un proceso de construcción de consensos, Danilo Miranda Baires, (LC/L.3867), 2014.
205. Hacia un sistema de protección social más inclusivo en el Ecuador. Seguimiento y desenlace de un proceso de construcción de consensos en la búsqueda del Buen Vivir, César Carranza Barona, María Victoria Cisneros, (LC/L.3866), 2014.
204. Calidad del cuidado y la educación para la primera infancia en América Latina: igualdad para hoy y mañana, Flavia Marco Navarro, (LC/L.3859), 2014.
203. Red nacional de cuidado y desarrollo infantil en Costa Rica. El proceso de construcción. 2010-2014, Juany Guzmán León, (LC/L.3858), 2014.
202. Sistemas de protección social en América Latina y el Caribe: una perspectiva comparada, Simone Cecchini, Claudia Robles, Fernando Filgueira, (LC/L. 3856), 2014.
201. Procesos de priorización en salud y prestaciones no priorizadas ni explícitas La evolución de algunas prestaciones trazadoras en Chile, David Debrott, Ricardo Bitrán y Cristián Rebolledo (LC/L.3853), 2014.
200. Educación y desigualdad en América Latina, Daniela Trucco, (LC/L. 3846), 2014.

POLÍTICAS
SOCIALES

223

POLÍTICAS
SOCIALES

POLÍTICAS SOCIALES

Series

C E P A L

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
ECONOMIC COMMISSION FOR LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN
www.cepal.org