



OES

OBSERVATORIO ECONÓMICO SOCIAL
DE LA REGIÓN DE LA ARAUCANÍA

Género e Ingresos Región de Los Lagos

Dra. Sonia Salvo Garrido - Ing. Cristian Bastidas – Mag. Horacio Miranda Vargas



Índice

1. Presentación.....	5
2. Aspectos Metodológicos de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos.	6
3. Prefacio.....	7
4. Ingresos de la Ocupación Principal en La Región de Los Lagos	10
5. Distribución del Ingreso desagregado por Sexo/Género	11
6. Ingresos en la Región de Los Lagos por Nivel Educativo	13
7. Nivel Educativo y Años de Experiencia en la Región de Los Lagos	14
Educativo Básico.....	14
Educativo Medio.....	15
Educativo Técnico Medio	16
Educativo Técnico Profesional	17
Educativo Universitario	18
8. Estructura del Mercado Laboral.....	20
Rama de Actividad Productiva	20
Categoría Ocupacional.....	21
Tamaño de Empresa	22
Asalariados considerados “Falsos Asalariados”	23
Asalariados externalizados	24
9. Conclusiones.....	26
10. Bibliografía.....	27

Índice de tablas

Tabla 1: Percentiles del Ingreso Ocupación Principal en La Región de Los Lagos.....	10
Tabla 2: Distribución de los Ingresos de la Ocupación Principal por Tramo de Ingresos en la Región de Los Lagos, según Sexo.....	12
Tabla 3: Percentiles del Ingreso Ocupación Principal en la Región de Los Lagos, según Rama de Actividad.	20
Tabla 4: Principales indicadores puntuales y distribución de la Brecha de género en función de la Rama de Actividad, según Ingreso Ocupación Principal en la Región de Los Lagos. ..	21
Tabla 5: Percentiles del Ingreso Ocupación Principal en la Región de Los Lagos, según Categoría Ocupacional.....	21
Tabla 6: Principales indicadores puntuales y distribución de la Brecha de género en función de la Categoría Ocupacional, según Ingreso Ocupación Principal en la Región de Los Lagos.	22
Tabla 7: Percentiles del Ingreso Ocupación Principal de los asalariados privados en la Región de Los Lagos, según Tamaño de Empresa.	22
Tabla 8: Principales indicadores puntuales y distribución de la Brecha de género en función del Tamaño de Empresa, según Ingreso Ocupación Principal de los asalariados privados en la Región de Los Lagos.	23
Tabla 9: Percentiles del Ingreso Ocupación Principal de Asalariados en la Región de Los Lagos, según Existencia de Contrato Escrito.	23
Tabla 10: Principales indicadores puntuales y distribución de la Brecha de género en función de la existencia de contrato escrito, según Ingreso Ocupación Principal de los asalariados en la Región de Los Lagos.	24
Tabla 11: Percentiles del Ingreso Ocupación Principal de los Asalariados en la Región de Los Lagos, según Relación Contractual.	24
Tabla 12: Principales indicadores puntuales y distribución de la Brecha de género en función del Tipo de Relación Contractual, según Ingreso Ocupación Principal de los asalariados en la Región de Los Lagos.....	25

Índice de gráficos

Gráfico 1: Distribución del Ingreso de Ocupación Principal en la Región de Los Lagos, según Sexo.	11
Gráfico 2: Mediana de los Ingresos de la Ocupación Principal y Brecha de Ingreso en La Región de Los Lagos por Sexo, según Nivel Educativo.....	13
Gráfico 3: Mediana de los Ingresos de la Ocupación Principal y Brecha de Ingreso de los Ocupados con Educación Básica en La Región de Los Lagos por Sexo, según Tramo de Meses de Empleo.	14
Gráfico 4: Mediana de los Ingresos de la Ocupación Principal y Brecha de Ingreso de los Ocupados con Educación Media en La Región de Los Lagos por Sexo, según Tramo de Meses de Empleo.	15
Gráfico 5: Mediana de los Ingresos de la Ocupación Principal y Brecha de Ingreso de los Ocupados con Educación Media Técnica en La Región de Los Lagos por Sexo, según Tramo de Meses de Empleo.	16
Gráfico 6: Mediana de los Ingresos de la Ocupación Principal y Brecha de Ingreso de los Ocupados con Educación Técnico Profesional en La Región de Los Lagos por Sexo, según Tramo de Meses de Empleo.	17
Gráfico 7: Mediana de los Ingresos de la Ocupación Principal y Brecha de Ingreso de los Ocupados con Educación Universitaria en La Región de Los Lagos por Sexo, según Tramo de Meses de Empleo.	18

1. Presentación

El Observatorio Económico Social presenta el informe técnico “Género e Ingresos en la Región de Los Lagos”, cuyo objetivo es caracterizar la distribución de los ingresos de la ocupación principal de los [as] ocupados [as], según brecha por sexo/género. Para ello se profundizan los resultados del informe “Género e Ingresos”, elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y publicado en marzo de 2015, focalizando los resultados en la Región de Los Lagos y desagregándolos por Nivel educacional y Años de Experiencia.

Para la elaboración de este informe se utilizaron los datos obtenidos a través de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos 2014 (NESI). Esta encuesta se administra una vez al año, en el trimestre octubre-noviembre y tiene como objetivo la caracterización de los ingresos laborales de las personas ocupadas¹ y, en menor medida, de aquellos correspondientes a otras fuentes del hogar. Los niveles de ingresos son expresados en términos nominales, en pesos de octubre de 2014 (INE, 2015).

En el presente informe se muestran las brechas salariales que existen entre hombres y mujeres, considerando para ello los Ingresos de la ocupación principal. Las brechas salariales se calcularon como la diferencia porcentual entre hombres y mujeres; es decir, la diferencia entre la mediana de ingresos de mujeres, menos la mediana de ingresos de los hombres, dividido por la mediana de los ingresos de los hombres. Cuando las brechas salariales son negativas, implica que los hombres tienen una mediana de ingresos mayor que las mujeres, mientras que si la brecha salarial es positiva, ocurre lo contrario.

Los ingresos de los ocupados, cuyo empleo actual en la semana de referencia es el mismo que tenía el mes anterior, incluyen sólo los Ingresos del Trabajo Principal. En tal sentido, excluye Ingresos por otros trabajos y otras fuentes. Además, se consideraron sólo a los ocupados que percibieron ingresos, es decir, se excluyeron a todos los ocupados sin ingresos.

¹ Corresponde a todos los ocupados que, al momento de la realización de la encuesta, tenían más de 1 mes en el empleo actual. Para este informe se excluyen a todos los ocupados que perciben \$0 ingresos.

2. Aspectos Metodológicos de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos.

La NESI se trata de una encuesta con un diseño complejo de dos etapas, cuya unidad de selección de primera etapa son manzanas o secciones, y de segunda etapa viviendas. La selección de las unidades de primera etapa es con probabilidad proporcional al tamaño de las mismas, mientras que las viviendas se seleccionan sistemáticamente y con igual probabilidad (INE, 2015).

Para este informe se utiliza el “factor de expansión personas”. Este factor de expansión está constituido principalmente por dos partes: Un factor teórico, que corresponde al inverso de las probabilidades de selección de las unidades primarias y secundarias de muestreo, además de un ajuste implícito de no respuesta; y una razón entre totales demográficos proyectados al mes central del trimestre móvil, a partir del Censo de Población y Vivienda del año 2002, versus el total de personas estimadas a partir del factor teórico (INE, 2015).

“La población objetivo la constituye toda la población del país residente en viviendas particulares ocupadas. Esta definición excluye a la población que habita en viviendas colectivas como hospitales, cárceles, conventos, cuarteles y otros, pero incluye a las personas que residen en viviendas particulares dentro de dichos centros, como son los porteros, conserjes y otros. La cobertura geográfica contempla la población residente en todo Chile con exclusión de las ADA’s (Áreas de Difícil Acceso). En la NESI las áreas de estimación tienen un menor nivel de desagregación geográfica, permitiendo a su vez la posibilidad de un mayor cruce de información según características ocupacionales en dichas áreas” (INE, 2015).

Para conocer los coeficientes de variación y errores de muestreo es recomendable recurrir al siguiente link:

http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/nesi/nesi.php

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (2015). Manual Conceptual y Metodológico de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, NESI.

3. Prefacio

Según el último informe “Género e Ingresos”, elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas (2016) en el país existe una brecha salarial del 29% entre mujeres y hombres, siendo ellos los que perciben un ingreso promedio mensual mayor que las mujeres. En este informe se evidencia de manera sistemática que, aun cuando se realizan análisis más profundos en función de distintas variables, la brecha salarial se mantiene transversal (INE, 2016).

La realidad internacional no es diferente. Las evidencias dan cuenta que hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo, a pesar de poseer el mismo nivel educacional o experiencia laboral y presentar características demográficas similares, no perciben el mismo ingreso promedio mensual por las labores que desempeñan. Esto es reportado por The Global Gender Gap Report 2015 (WEF², 2015), The Simple Truth Gender Pay Gap (AAUW³, 2016), “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea” (UE⁴, 2014), “Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos” (OIT⁵, 2015) y “Cerrando las brechas de género: Es hora de actuar” (OCDE⁶, 2013).

Algunos informes señalan posibles causales para los niveles de desigualdad de ingresos, que radican en:

- Factores culturales e históricos que repercuten en la infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres, lo que se ha denominado “techo de cristal”, que es el que fija los salarios que pueden obtener hombres y mujeres (UE, 2015). Además, la adscripción a un determinado género otorga socialmente facultades distintas y asimétricas (Sen, 1997). Así mismo, enfoques como el feminismo socialista y el eco feminismo socialista, sustentan que el patriarcado y el capitalismo son el origen de desigualdad y discriminación, generando una invisibilidad del aporte a la economía de la mujer y sólo el reconocimiento al trabajo asalariado realizado por el hombre (Quintero, Fonseca, Garrido, 2008).
- Tradiciones y roles de género que afectan las decisiones de estudios o trabajos a desempeñar, ya que se ven influenciadas por suposiciones y valores tradicionales sobre los trabajos que pueden desempeñar hombres y mujeres. Por ejemplo, al egresar de la educación secundaria, un bajo nivel de mujeres deciden optar por carreras vinculadas con tecnología e ingeniería y, por ende, tienden a trabajar en áreas consideradas tradicionalmente femeninas, generalmente asociadas a su rol de cuidadoras y a una baja productividad (UE, 2015; ComunidadMujer, 2016).
- La conciliación de la vida laboral y familiar genera que las mujeres trabajen menos horas, a tiempo parcial o en sectores y ocupaciones donde puedan ajustar su vida laboral y familiar, para poder compaginar sus responsabilidades familiares con el desempeño de un trabajo remunerado. Por lo anterior, tienen mayores

² World Economic Forum (Foro Económico Mundial);

³ American Association of University Women

⁴ Unión Europea

⁵ Organización Internacional del Trabajo

⁶ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

posibilidades de no ser designadas para puestos de responsabilidad, lo que implica una escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel. A su vez, se argumenta que para las mujeres es central su familia y perciben que el trabajo no es su obligación, por lo que estarían dispuestas a ganar menos (Abramo, 2014; UE, 2015; ComunidadMujer, 2016).

- El nivel educacional -en conjunto con la edad- impacta en el nivel de desigualdad. Aunque en los jóvenes se ve un menor nivel de desigualdad que en la población perteneciente a la tercera edad, se debe a que en años anteriores el acceso a la educación y a ocupaciones laborales era diferente a lo que ocurre hoy en día. Si bien hombres y mujeres tienen capacidades similares, relacionado con el desarrollo de competencias para acceder a los recursos económicos, existe un sesgo de género al acceso a la educación y la información. Esto estaría determinado en gran medida por el recurso tiempo, el cual es limitado en las mujeres debido a los factores culturales y sociales, donde son vistas como encargadas de garantizar la reproducción social y mantención de la familia (Artiles, 2007; OCDE, 2013).
- Otras diferencias se vincularían con las características del mercado de trabajo e incluyen variables de nivel educacional, experiencia profesional, antigüedad laboral, jornada de trabajo, tamaño de la empresa y sector económico al que pertenece (Ministerio del Trabajo de Chile, 2015; UE, 2015; WEF, 2015).

Por otro lado, algunos autores señalan las consecuencias de que las sociedades exhiban altos niveles de brechas salariales entre hombres y mujeres. Aducen que puede generar pobreza y fragmentación social ya que, por ejemplo, si en su vida activa reciben menos ingresos y pueden estar en situación de pobreza, en el futuro esto se traduciría en pensiones de vejez mínimas, perjudicando aún más a las mujeres y, por lo tanto, el Estado se vería impelido subsidiar esta situación (WEF, 2015).

También la revisión bibliográfica da ciertos lineamientos a considerar para la reducción de las brechas salariales y los beneficios asociados, por lo que se debería abogar por una igualdad en salarios:

- Contribuiría a reducir los niveles de pobreza y a aumentar los ingresos que reciben las mujeres y sus familias a lo largo de su vida, además de disminuir el riesgo de que las mujeres cayeran en situación de pobreza tras la jubilación. Esto tiene gran importancia en países de Latinoamérica, donde se evidencia un gran porcentaje de hogares con jefaturas femeninas.
- Proporcionaría más capital humano, ya que las mujeres –con relación a los hombres– poseen iguales y diferentes capacidades, las cuales se pueden aprovechar, complementar y potenciar, lo que ayudaría a las empresas a hacer frente a la falta de ideas, contar con visiones distintas para la toma de decisiones y propiciar equipos de trabajos multidisciplinarios.
- Podría mejorar los ambientes de trabajo, la gestión de personal y relaciones laborales, lo que aumentaría la impresión de equidad y justicia entre los [as] empleados [as], a la par que incrementa la productividad, atracción de clientes y la imagen de la empresa.

- Permitiría tener buenos ambientes de trabajo, que mejorarían el clima laboral, la gestión de personal y relaciones laborales, lo que aumentaría la impresión de equidad y justicia entre los [as] empleados [as], a la par que incrementa la productividad, atracción de clientes y la imagen de la empresa.
- Disminuiría el número de procesos judiciales y reclamaciones.

Debido a lo anterior, varios países de la Unión Europea han desarrollado estrategias, programas, legislaciones específicas y acuerdos colectivos en pro de la igualdad de género, que incluyen medidas encaminadas a eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres, además de disposiciones con foco en la transparencia salarial. En Estonia, aprobaron un plan nacional de cinco puntos para ello; en Finlandia, cuentan con un programa tripartito de igualdad salarial que busca aplicar el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo; en Portugal, cuentan con el Cuarto Plan de Igualdad; en Lituania, poseen el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres; en Suecia, promulgaron la Ley sobre la Discriminación que obliga a empresarios y trabajadores a esforzarse para alcanzar la igualdad; en Austria cuentan con el Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género en el Mercado Laboral; en Bélgica se aprobó una ley para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres y; en Francia, tienen la Ley de igualdad salarial que establece la obligatoriedad de la negociación colectiva en torno a la igualdad de género (UE, 2015).

Asimismo, algunos países han desarrollado herramientas para aumentar la transparencia de los sistemas salariales e identificar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Por ejemplo, en Alemania, Luxemburgo y Suiza tienen una herramienta en línea, que permite a las empresas analizar sus estructuras de pagos y comprobar si los empleados de ambos sexos/géneros reciben los mismos salarios, en igualdad de condiciones. En Austria tienen una “calculadora de sueldos y salarios”. Finalmente, varios países celebran con regularidad Días de la Igualdad Salarial, con el fin de visibilizar y sociabilizar esta problemática con toda la Sociedad (UE, 2015).

Sin embargo, las organizaciones internacionales son conscientes de que la igualdad salarial es un tema complejo de solucionar en el corto plazo, ya que muchos países recién están tomando conciencia en torno a ello, mientras que quienes han implementado políticas o programas lo han hecho solamente en los últimos años, por lo que los resultados de esos esfuerzos se verán en el mediano y largo plazo.

Según el Foro Económico Mundial, si las tasas actuales de reducción de brechas salariales continúan iguales, alcanzar la paridad le tomará a la sociedad 80 años, es decir, recién en el año 2095 hombres y mujeres a igualdad de condiciones percibirían los mismos ingresos (WEF, 2015).

4. Ingresos de la Ocupación Principal en La Región de Los Lagos

En la Región de Los Lagos hay 392.417 ocupados que poseen ingresos. El ingreso promedio mensual de ellos corresponde a \$444.341, sin embargo, la dispersión presente en la distribución de los ingresos es muy alta (desviación estándar igual a \$773.099), con un coeficiente de variación del 174% lo que significa que la estimación del promedio no es recomendable, pues según el INE, 2015: “Para estimaciones de ingresos medios o totales de personas con coeficientes de variación superiores al 20%, o equivalentemente errores relativos superiores al 40%, se recomienda al usuario hacer uso de dichas estimaciones sólo con fines descriptivos (tendencias, no niveles), pues se tiene que las mediciones están sujetas a alta variabilidad, y por tanto la estimación intervalar es muy grande”. Este valor del coeficiente de variación tan grande, se debe principalmente al rango de variabilidad de los ingresos, que oscila entre \$5.023 y \$24.995.312.

Si consideramos sólo el 90% de los ingresos, eliminando el 5% más alto y el 5% más bajo, el ingreso promedio mensual decae a \$357.566 con una desviación estándar de \$243.023 y un coeficiente de variación del 68%, muy superior al 20% recomendado por el INE. Los valores de ingresos varían entre \$50.521 y \$1.199.755.

De la Tabla 1 se observa que el ingreso promedio no representa ni al 50% de los ocupados en la región. El 25% de los ocupados en Los Lagos tiene ingresos menores al salario mínimo (\$181.126) y el 75% presentan ingresos que no superan los \$499.906. La mediana corresponde a \$299.944, es decir, que un 50% de los ocupados tiene ingresos menores a esta cifra. Es relevante señalar que el 90% de los ocupados en la región percibe menos de \$900.000.

Tabla 1: Percentiles del Ingreso Ocupación Principal en La Región de Los Lagos.

Percentiles ⁷	P5	P10	P25	P50 - (Mediana)	P75	P90
Valor Ingreso, \$	\$ 50.521	\$ 90.418	\$ 182.000	\$ 299.944	\$ 499.906	\$ 900.000
Nº de Ocupados Acumulado	20.864	39.353	98.457	201.134	295.918	354.116

Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

Destacar además, que el 24,2% de los ocupados (94.922) en la región percibe ingresos menores al salario mínimo del año 2014 (\$181.126).

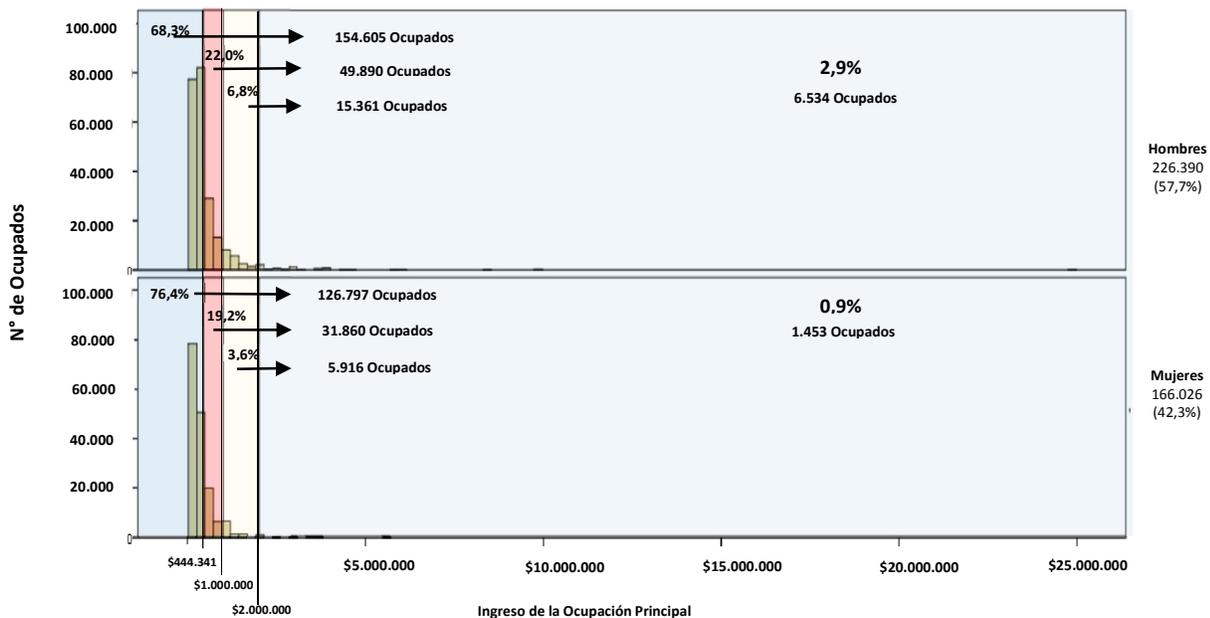
⁷ Los percentiles de ingreso son una forma de clasificar a las personas u hogares según sus ingresos. Cada percentil corresponde al 1% de las personas ordenadas en forma ascendente de acuerdo al nivel ingreso. Por ejemplo: El Percentil 25 (P25) corresponde al 25% de personas que perciben ingresos menores al señalado. La misma interpretación se realiza para el resto de percentiles.

5. Distribución del Ingreso desagregado por Sexo/Género

La distribución de los ingresos desagregado por género se puede observar en el Gráfico 1. Se aprecia una concentración de ocupados y ocupadas con ingresos bajo el promedio de ingresos. El 68,3% de los hombres (154.605) y el 76,4% de las mujeres (126.797) se encuentran ubicados bajo el ingreso promedio regional (\$444.341), mientras que el 22% de los hombres (49.890) y el 19,2% de las mujeres (31.860) tienen ingresos entre \$444.341 y \$1.000.000. De esta manera, un 90,3% de los hombres (204.495) y un 95,6% de las mujeres (158.657) en la región tienen ingresos por debajo del \$1.000.000. Finalmente, sólo el 2,9% de los hombres (6.534) y el 0,9% de las mujeres (1.453) tiene ingresos por sobre los \$2.000.000.

Se observa que al aumentar los tramos de ingresos, también aumenta la presencia de hombres por sobre la de mujeres, lo que implica una baja participación de mujeres con ingresos más altos. La distribución asimétrica de la variable en estudio, sugiere que el promedio no es el mejor indicador para representar los salarios en la región de Los Lagos, sino que debe usarse la mediana como medida de centralidad.

Gráfico 1: Distribución del Ingreso de Ocupación Principal en la Región de Los Lagos, según Sexo.



Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

En la Tabla 2, se observa que el tramo de ingresos con mayor cantidad de ocupados es aquel cuyos ingresos son menores a \$444.341 (promedio de ingresos), representando el 71,7% de la población ocupada de la región. De ellos, un 54,9% son hombres (154.605) y un 45,1% mujeres (126.797). Al analizar la mediana se observa que ésta asciende a \$237.449 para los hombres y a \$202.085 para las mujeres, lo que implica, que el 50% de los hombres de este grupo tiene ingresos hasta \$237.449, mientras que el 50% de las mujeres alcanza un ingreso de \$202.085.

En segundo lugar se ubican los ocupados que tienen ingresos entre \$444.341 y \$1.000.000, representando el 20,8% de los ocupados de la región. De ellos, un 61% son hombres (49.890) y un 39% mujeres (31.860). En este intervalo, el 50% de los hombres obtienen ingresos entre \$444.341 y \$597.888, mientras que el 50% de las mujeres del grupo perciben ingresos entre \$444.341 y \$606.254.

En tercer lugar se ubican los ocupados que tienen ingresos entre \$1.000.001 y \$2.000.000, representando el 5,4% de los ocupados de la región. De ellos, un 72,2% son hombres (15.361) y un 27,8% mujeres (5.916). En este intervalo, el 50% de los hombres obtienen ingresos entre \$1.000.001 y \$1.254.591, mientras que el 50% de las mujeres del grupo perciben ingresos entre \$1.000.001 y \$1.149.784.

Por último, se ubican los ocupados que tienen ingresos sobre \$2.000.001, representando el 2% de los ocupados de la región. De ellos, un 81,8% son hombres (6.534) y un 18,2% mujeres (1.453). En este intervalo, el 50% de los hombres obtienen ingresos entre \$2.000.001 y \$3.000.000, mientras que el 50% de las mujeres del grupo perciben ingresos entre \$2.000.001 y \$2.099.606.

Se observa que a medida que los ingresos aumentan, también aumenta la presencia de hombres por sobre las mujeres. Además, las brechas salariales - considerando la mediana - son más altas para las mujeres sólo en el tramo de ingresos entre \$444.341 y \$1.000.000. Destaca que la brecha salarial más grande en favor de los hombres se encuentra en el tramo sobre \$2.000.001.

Tabla 2: Distribución de los Ingresos de la Ocupación Principal por Tramo de Ingresos en la Región de Los Lagos, según Sexo.

% de la población ocupada	71,7		20,8		5,4		2,0		Total Regional	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tramo de Ingresos (\$)	Menos de 444.341		444.342 - 1.000.000		1.000.001 - 2.000.000		Sobre 2.000.001			
Sexo/Género	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
N° de Ocupados	154.605	126.797	49.890	31.860	15.361	5.916	6.534	1.453	226.390	166.027
%	54,9%	45,1%	61,0%	39,0%	72,2%	27,8%	81,8%	18,2%	57,7%	42,3%
Promedio (\$)	\$238.174	\$207.743	\$643.778	\$669.439	\$1.319.162	\$1.214.841	\$4.052.182	\$2.633.974	\$510.989	\$353.462
DS (\$)	\$102.966	\$111.468	\$167.459	\$168.994	\$260.160	\$199.245	\$3.953.257	\$863.033	\$964.366	\$360.870
P25 (\$)	\$180.000	\$119.977	\$500.000	\$525.420	\$1.100.000	\$1.050.839	\$2.030.000	\$2.030.000	\$202.085	\$150.696
P50 - Mediana (\$)	\$237.449	\$202.085	\$597.888	\$606.254	\$1.254.591	\$1.149.784	\$3.000.000	\$2.099.606	\$303.127	\$249.953
P75 (\$)	\$303.943	\$299.944	\$799.850	\$798.234	\$1.500.000	\$1.353.746	\$4.041.690	\$3.500.000	\$502.467	\$419.921
Brecha Mediana	-14,9%		1,4%		-8,4%		-30%		-17,5%	

Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

Lo anterior denotaría una alta exigencia de capacidades requeridas a las mujeres para lograr posicionarse con ingresos más altos, por lo cual su presencia es considerablemente menor que la de los varones en estos tramos de ingresos.

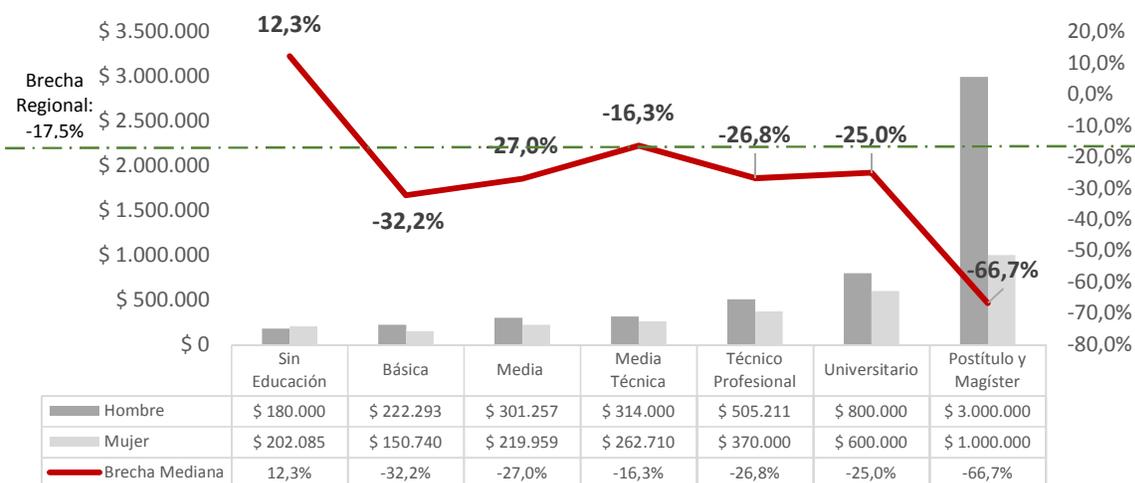
6. Ingresos en la Región de Los Lagos por Nivel Educativo

De acuerdo a evidencias internacionales y nacionales, tiene sentido indagar cómo se distribuyen los ingresos por nivel educativo. En primera instancia, se repite la tendencia de una desigualdad significativa en la distribución interna de los ingresos por cada nivel educativo, con una marcada tendencia asimétrica. Como se señaló anteriormente, se utilizó como medida de centralización la mediana en vez del promedio

Del total de los participantes en este estudio el 0,9% de los ocupados declaran no tener ningún nivel educativo (3.670), el 28,6% tiene Educación Básica (112.268), el 29,2% Educación Media (114.574), el 12,7% Educación Técnica Media (49.835), el 9,5% Educación Técnica de Nivel Superior (37.121), el 17,7% Educación Universitaria (69.330) y el 1,2% Postítulo o Magíster (4.637). Un 57,7% son hombres (226.390) que en un 21,5% ocupan puestos de trabajo como trabajadores no calificados (48.717), un 19,3% como oficiales, operarios y artesanos (43.786) y un 13,8% como agricultores y trabajadores calificados del sector agropecuario (31.305). Por otro lado, las mujeres (166.027) se ocupan en un 25,9% como trabajadoras de los servicios o vendedoras en el sector comercio (43.059), un 20,1% como trabajadoras no calificadas (33.443) y un 14,2% empleadas de oficina (23.584).

Se observa en el Gráfico 2, que a mayor nivel educativo la mediana de ingresos aumenta tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, el incremento de la mediana entre hombres y mujeres por nivel educativo es menor en las mujeres que en los hombres.

Gráfico 2: Mediana de los Ingresos de la Ocupación Principal y Brecha de Ingreso en La Región de Los Lagos por Sexo, según Nivel Educativo.



Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

Sólo las mujeres Sin Educación tienen una mediana de ingresos mayor que los hombres (12,3%). En el resto de niveles educativos existen brechas salariales en favor de los hombres. Las mayores diferencias salariales (considerando la mediana) se observaron en ocupados con Postítulo o Magíster y Educación Básica. Por el contrario, en Media Técnica se advierte una menor brecha salarial a favor de los hombres.

7. Nivel Educativo y Años de Experiencia en la Región de Los Lagos⁸

Educación Básica

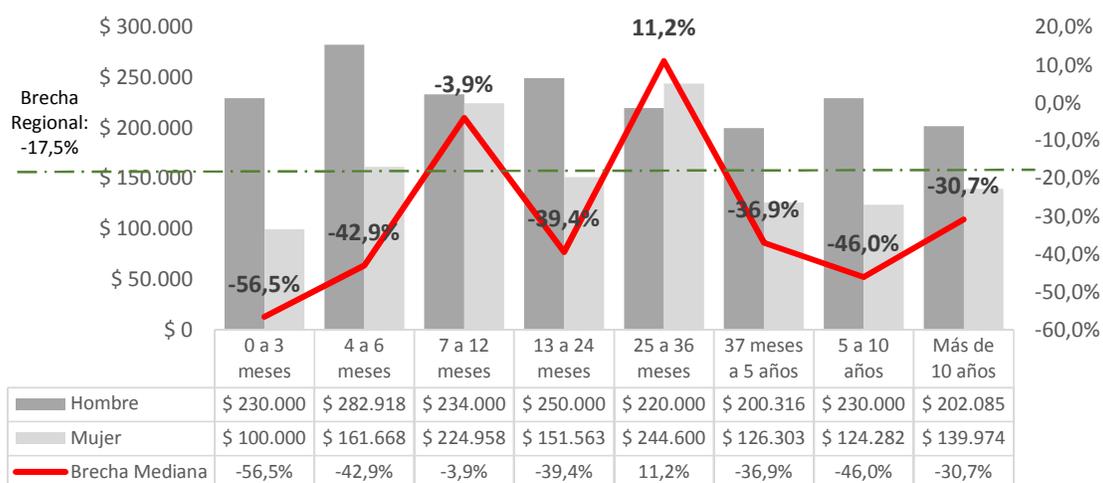
Del total de participantes de la Región de Los Lagos en este estudio el 28,7% de los ocupados declaran tener Educación Básica (112.268). Un 64,9% son hombres (72.822) cuyos puestos de trabajo en son de un 38,4% como trabajadores no calificados (27.960), un 28,2% como agricultores o trabajadores calificados del sector agropecuario (20.534) y un 19,9% como oficiales, operarios y artesanos (14.474), mientras las mujeres representan el 35,1% (39.446) y se ocupan en un 40,6% como trabajadoras no calificadas (16.008), un 31,8% como trabajadores de comercio y un 17,5% como oficiales, operarias y artesanas (6.916).

El 75% de la población masculina (54.690) alcanza como máximo un ingreso de \$302.503, mientras que en las mujeres el 75% (29.710) de ellas percibe como máximo un ingreso de \$229.957.

La brecha salarial mediana, entre hombres y mujeres, sin considerar los años de experiencia es del 32,2%, es decir, los hombres tienen una mediana de ingresos del 32,2% más que las mujeres. En específico, los hombres tienen una mediana de ingresos de \$222.293 y las mujeres de \$150.740.

Si consideramos los años de experiencia (tramos de meses de empleo) los hombres con Educación Básica tienen una mediana de ingresos superior que la mediana observada en las mujeres en casi todos los tramos de meses de empleo (ver Gráfico 3), con excepción del tramo de 25 a 36 meses.

Gráfico 3: Mediana de los Ingresos de la Ocupación Principal y Brecha de Ingreso de los Ocupados con Educación Básica en La Región de Los Lagos por Sexo, según Tramo de Meses de Empleo.



Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

⁸ No se consideró en el análisis a los ocupados Sin Educación, con Educación Técnica de Nivel Superior, Postítulo, Magister o Doctorado, pues al desagregar por Tramos de Empleo se encuentran subrepresentados o bien no hay muestra para ciertos tramos de empleo.

Específicamente, entre hombres y mujeres con Educación Básica que poseen entre 0 a 3 meses trabajando se presenta la brecha de ingresos más alta (56,5%), es decir, los hombres perciben, a igualdad de educación y años de experiencia, un 56,5% más que las mujeres. Por el contrario, en el tramo de 25 a 36 meses, las mujeres tienen una mediana de ingresos del 11,2% más que los hombres, es decir, las mujeres, a igualdad de educación y años de experiencia, obtienen un 11,2% más de ingresos que los hombres.

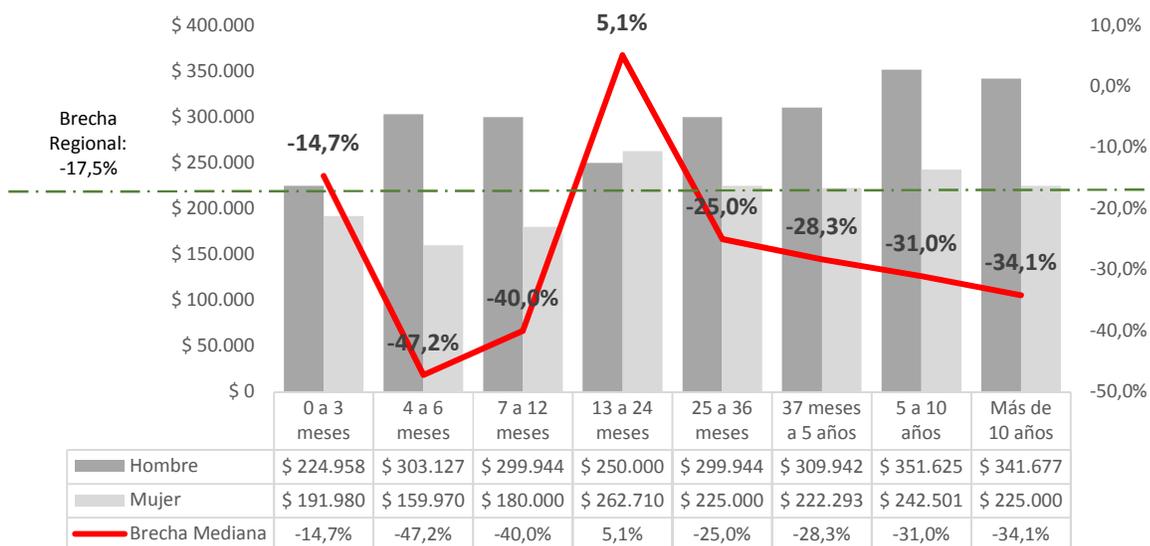
Educación Media

Del total de los participantes de la Región de Los Lagos en este estudio el 29,3% de los ocupados declaran tener Educación Media (114.574), siendo un 58.7% hombres (67.290) y se emplean en un 23,1% como oficiales, operarios y artesanos (15.571) y en un 18,9% como trabajadores no calificados (12.688). Las mujeres que representan el 41,3% (47.284) se ocupan en un 38,3% como como trabajadoras de los servicios y vendedoras del comercio (18.130) y en un 26,5% como trabajadoras no calificadas (12.547). El 75% de la población masculina (50.557) alcanza como máximo un ingreso de \$430.000, mientras que en las mujeres el 75% de ellas (35.943) percibe a lo más un ingreso de \$300.000.

La brecha salarial mediana, entre hombres y mujeres, sin considerar los años de experiencia es del 27%, es decir, los hombres tienen una mediana de ingresos del 27% más que las mujeres. Específicamente, los hombres presentan una mediana de ingresos de \$301.257 y las mujeres de \$219.959.

Si consideramos los años de experiencia (tramos de meses de empleo) los hombres con Educación Media tienen una mediana de ingresos superior que la mediana observada en las mujeres en casi todos los tramos de meses de empleo (ver Gráfico 4), con excepción del tramo de 13 a 24 meses.

Gráfico 4: Mediana de los Ingresos de la Ocupación Principal y Brecha de Ingreso de los Ocupados con Educación Media en La Región de Los Lagos por Sexo, según Tramo de Meses de Empleo.



Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

Específicamente, entre hombres y mujeres con Educación Media que poseen entre 4 a 6 meses trabajando se presenta la brecha de ingresos más alta en favor de los hombres (47,2%), es decir los hombres perciben ingresos, a igualdad de educación y años de experiencia, de un 47,2% más que las mujeres. En el único tramo donde las mujeres perciben una mediana de ingresos superior a los hombres corresponde al de 13 a 24 meses, con una brecha salarial del 5,1%, lo que implica que las mujeres en este intervalo perciben un 5,1% más que los hombres.

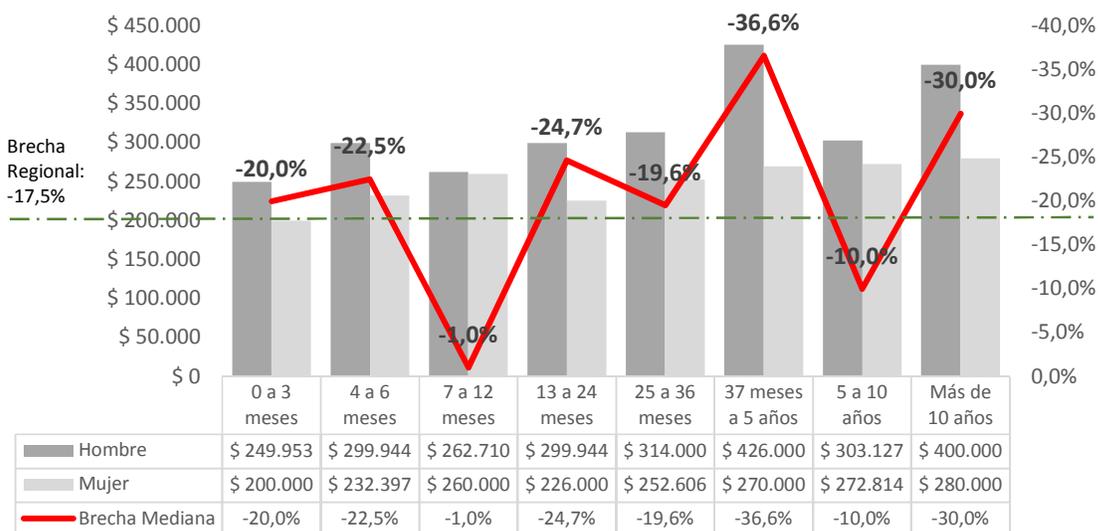
Educación Técnica Media

Del total de los participantes de la Región de Los Lagos en este estudio el 12.7% de los ocupados declaran tener Educación Técnica Media (49.835) , siendo en un 53.7% hombres (49.835) que trabajan en un 28,8% como oficiales, operarios y artesanos (7.710) y en un 16,6% como operadores de instalaciones y maquinarias (4.439), mientras que las mujeres (23.092) se ocupan en un 37,1% como empleadas de oficina (8.563) y en un 25,7% como trabajadoras de los servicios y vendedoras del comercio (5.945). El 75% de los varones (20.177) percibe a los más un ingreso de \$502.321, mientras que en las mujeres el 75% de ellas (17.587) percibe como máximo un ingreso de \$363.752.

La brecha salarial mediana, entre hombres y mujeres, sin considerar los años de experiencia es del 16,3%, es decir, los hombres tienen una mediana de ingresos del 16,3% más que las mujeres. Específicamente, los hombres presentan una mediana de ingresos de \$314.000 y las mujeres de \$262.710.

Si consideramos los años de experiencia (tramos de meses de empleo) los hombres con Educación Técnica Media tienen una mediana de ingresos superior que la mediana observada en las mujeres en todos los tramos de meses de empleo (ver Gráfico 5).

Gráfico 5: Mediana de los Ingresos de la Ocupación Principal y Brecha de Ingreso de los Ocupados con Educación Media Técnica en La Región de Los Lagos por Sexo, según Tramo de Meses de Empleo.



Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

Específicamente, entre hombres y mujeres con Educación Técnica Media que poseen entre 37 meses a 5 años trabajando se presenta la brecha de ingresos más alta (36,6%), es decir, los hombres perciben ingresos, a igualdad de educación y años de experiencia, un 36,6% más que las mujeres. En el tramo de entre 7 a 12 meses se observa la brecha salarial más acotada (1%).

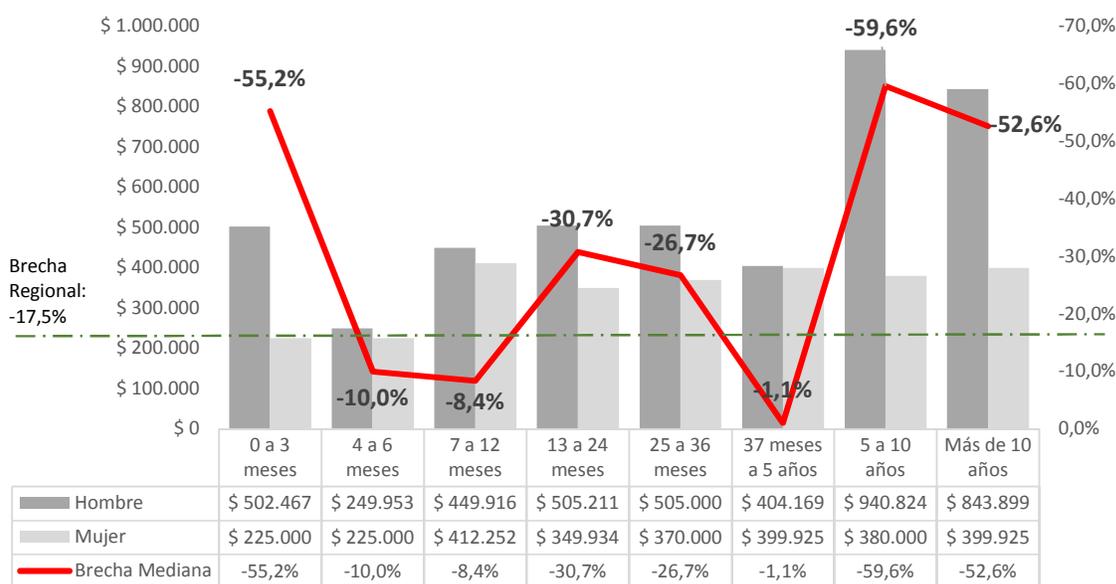
Educación Técnico Profesional

Del total de los participantes de la Región de Los Lagos el 9.5% de los ocupados (37.121) declaran tener Educación Técnico Profesional, siendo un 54% hombres (20.047) que trabajan en un 21% como oficiales, operarios y artesanos (4.205), un 19% como técnicos y profesionales de nivel medio (3.800) y un 16,3% como empleados de oficina (3.275). Las mujeres (17.075) se ocupan principalmente en un 46,9% como técnicos y profesionales de nivel medio (8.001), un 22,3% como trabajadoras de los servicios y vendedoras del comercio (3.815) y un 18% como empleados de oficina (3.080). El 75% de los hombres (15.308) logra percibir a lo más un ingreso de \$884.834, mientras que en las mujeres (12.827) este porcentaje alcanza a lo más \$500.000.

La brecha salarial mediana, entre hombres y mujeres, sin considerar los años de experiencia es del 26,8%, es decir los hombres tienen una mediana de ingresos del 26,8% más que las mujeres. Específicamente, los hombres presentan una mediana de ingresos de \$505.211 y las mujeres de \$370.000.

Si consideramos los años de experiencia (tramos de meses de empleo) los hombres con Educación Técnica Media tienen una mediana de ingresos superior que la mediana observada en las mujeres en todos los tramos de meses de empleo (ver Gráfico 6).

Gráfico 6: Mediana de los Ingresos de la Ocupación Principal y Brecha de Ingreso de los Ocupados con Educación Técnico Profesional en La Región de Los Lagos por Sexo, según Tramo de Meses de Empleo.



Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014

Entre hombres y mujeres con Educación Técnico Profesional que poseen entre 5 a 10 años trabajando se presenta la brecha de ingresos más alta (59,6%), es decir los hombres perciben, a igualdad de educación y años de experiencia, un 59,6% más que las mujeres. Por el contrario, en el tramo de 37 meses a 5 años de experiencia, se observa la brecha salarial más acotada (1,1%), lo que implica que las mujeres tienen una mediana de ingresos del 1,1% más baja que la de los hombres.

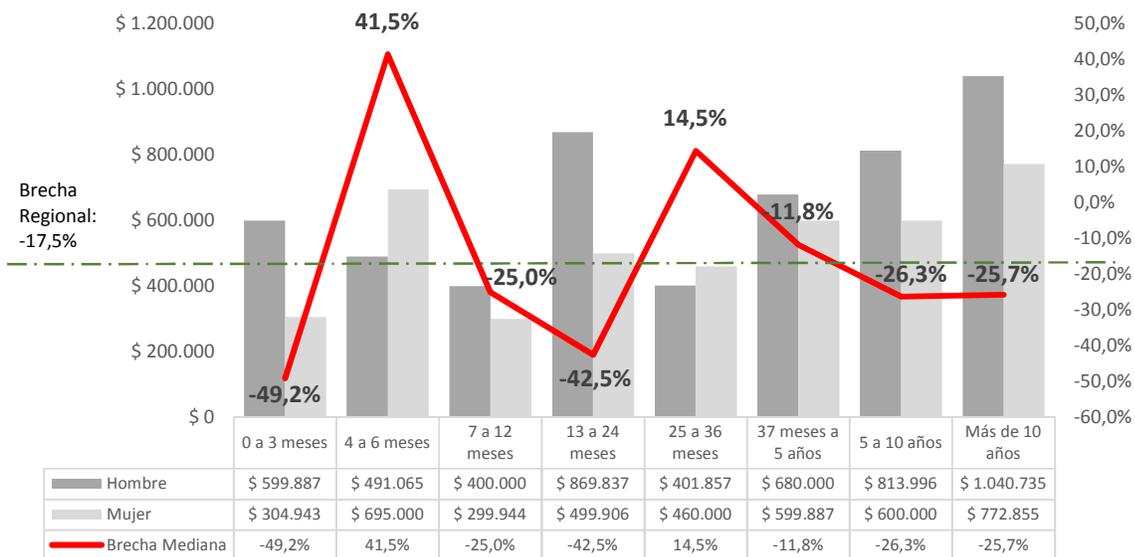
Educación Universitaria

Del total de los participantes de la Región de Los Lagos en este estudio el 17,7% de los ocupados declaran tener Educación Universitaria (69.331), siendo un 49,9% hombres (34.578) que se emplean en un 45,1% como profesionales científicos e intelectuales (15.598) y un 19,1% como técnicos y profesionales de nivel medio (6.589). Las mujeres (34.753) en un 55,9% trabajan como profesionales científicos e intelectuales (19.443) y en un 16,5% como técnicos y profesionales de nivel medio (5.747). El 75% de los varones (27.004) alcanza como máximo un ingreso de \$1.199.775, mientras que en las mujeres (26.473) este porcentaje no supera los \$900.000.

La brecha salarial mediana, entre hombres y mujeres, sin considerar los años de experiencia, es del 25%, es decir, los hombres tienen una mediana de ingresos del 25% más que las mujeres. Esta brecha corresponde a la más baja de todos los niveles educacionales analizados. Específicamente, los hombres presentan una mediana de ingresos de \$800.000 y las mujeres de \$600.000.

Si consideramos los años de experiencia, las mujeres con Educación Universitaria que tienen entre 4 a 6 meses y 25 a 36 meses trabajando tienen una mediana de ingresos superior que la mediana observada en los hombres (ver Gráfico 7).

Gráfico 7: Mediana de los Ingresos de la Ocupación Principal y Brecha de Ingreso de Ocupados con Educación Universitaria en La Región de Los Lagos por Sexo, según Tramo de Meses de Empleo.



Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014

Entre hombres y mujeres con Educación Universitaria que poseen entre 0 a 3 meses trabajando se presenta la brecha de ingresos más alta en favor de los hombres (49,2%), es decir, los hombres perciben una mediana de ingresos, a igualdad de educación y años de experiencia, de un 49,2% más que las mujeres. Por el contrario, en el tramo de 4 a 6 meses de experiencia, se observa la brecha salarial más alta en favor de las mujeres (41,5%), lo que implica que, en este tramo de experiencia, las mujeres tienen una mediana de ingresos del 41,5% más alta que la de los hombres.

8. Estructura del Mercado Laboral

Rama de Actividad Productiva⁹

Al analizar la estructura laboral por ramas productiva, se observa en la Tabla 3 que en la rama Servicio Doméstico, el 75% de los ocupados percibe ingresos menores a \$202.085. A su vez, en el sector Agricultura, el 75% recibe menos de \$303.127 líquidos y en Hoteles y Restaurantes menos de \$325.356. Además, las diferencias entre ramas productivas son importantes, ya que mientras la mitad de los ocupados de la rama Intermediación Financiera y Administración Pública perciben hasta \$774.855 y \$599.887 respectivamente, mientras que en la rama Servicio Doméstico, la mitad de los trabajadores recibe menos de \$149.972.

Tabla 3: Percentiles del Ingreso Ocupación Principal en la Región de Los Lagos, según Rama de Actividad.

Rama de Actividad	Ocupados	P25	P50 - Mediana	P75
Comercio al por mayor y al por menor	72.429	\$ 180.000	\$ 262.710	\$ 401.374
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	50.505	\$ 100.493	\$ 200.000	\$ 303.127
Industrias manufactureras	48.162	\$ 199.962	\$ 299.944	\$ 430.000
Construcción	30.333	\$ 221.021	\$ 299.944	\$ 444.586
Enseñanza	29.600	\$ 250.000	\$ 404.169	\$ 699.869
Administración pública y defensa	28.481	\$ 381.940	\$ 599.887	\$ 950.000
Transporte y comunicaciones	26.816	\$ 202.085	\$ 349.934	\$ 585.035
Hogares privados con servicio doméstico	23.455	\$ 99.981	\$ 149.972	\$ 202.085
Pesca	17.283	\$ 149.972	\$ 260.000	\$ 389.927
Hoteles y restaurantes	15.201	\$ 179.966	\$ 225.000	\$ 325.356
Servicios sociales y de salud	14.143	\$ 303.127	\$ 449.916	\$ 1.000.000
Actividades inmobiliarias y de alquiler	13.648	\$ 259.951	\$ 356.679	\$ 700.000
Otras actividades de servicios	11.731	\$ 150.000	\$ 251.233	\$ 422.072
Intermediación financiera	6.148	\$ 525.420	\$ 774.855	\$ 1.199.775
Suministro de electricidad, gas y agua	4.169	\$ 299.944	\$ 373.856	\$ 606.254
Total	392.417	\$ 182.000	\$ 299.944	\$ 499.906

Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

Al desagregar por sexo/género, se observa en la Tabla 4, que en las ramas Construcción Hogares Privados y Transporte y Telecomunicaciones las mujeres exhiben una mediana de ingresos más alta que los hombres. Sin embargo, en dichas ramas existe una baja participación de hombres o mujeres. En las ramas en las que se presenta una mediana de ingresos más alta para hombres que para mujeres corresponde a Servicios Sociales y de Salud (52,5%), Enseñanza (42,8%) y Suministro de Electricidad, Gas y Agua (42,3%).

De forma desagregada, la mediana de ingresos más alta en los hombres radica en las ramas Intermediación Financiera (\$1.199.775), Servicios Sociales y de Salud (\$799.850) y Enseñanza (\$611.885), mientras que en las mujeres, las medianas de ingresos más altas se ubican en Intermediación Financiera (\$700.000), Administración Pública (\$600.000) y Transporte y Telecomunicaciones (\$419.921).

⁹ No se incluyen las ramas Explotación de Minas.

Debe considerarse la baja proporción de hombres o mujeres en cada rama al momento de analizar las brechas salariales.

Tabla 4: Principales indicadores puntuales y distribución de la Brecha de género en función de la Rama de Actividad, según Ingreso Ocupación Principal en la Región de Los Lagos.

Rama de Actividad	Hombre			Mujer			Brecha Mediana
	Ocupados	P50 -Mediana	P75	Ocupados	P50 - Mediana	P75	
Construcción	28.588	\$ 299.944	\$ 419.921	1.744	\$ 400.000	\$ 520.000	33,4%
Hogares privados con servicio doméstico	1.981	\$ 119.977	\$ 219.959	21.474	\$ 149.972	\$ 202.085	25,0%
Transporte y comunicaciones	23.290	\$ 349.934	\$ 599.887	3.526	\$ 419.921	\$ 502.321	20,0%
Administración pública y defensa	14.852	\$ 550.000	\$ 938.000	13.628	\$ 600.000	\$ 999.812	9,1%
Hoteles y restaurantes	4.403	\$ 222.293	\$ 350.000	10.798	\$ 225.000	\$ 300.000	1,2%
Otras actividades de servicios	5.863	\$ 259.951	\$ 422.072	5.868	\$ 251.233	\$ 380.000	-3,4%
Actividades inmobiliarias y de alquiler	8.281	\$ 400.000	\$ 808.338	5.367	\$ 321.485	\$ 606.254	-19,6%
Pesca	15.756	\$ 260.000	\$ 383.961	1.527	\$ 199.962	\$ 772.855	-23,1%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	42.477	\$ 202.085	\$ 303.127	8.028	\$ 151.563	\$ 351.142	-25,0%
Comercio al por mayor y al por menor	34.392	\$ 322.000	\$ 505.000	38.038	\$ 225.000	\$ 300.000	-30,1%
Industrias manufactureras	29.370	\$ 323.335	\$ 499.906	18.791	\$ 219.959	\$ 340.000	-32,0%
Intermediación financiera	3.179	\$ 1.199.775	\$ 1.840.000	2.969	\$ 700.000	\$ 799.850	-41,7%
Suministro de electricidad, gas y agua	3.029	\$ 431.450	\$ 900.000	1.140	\$ 248.800	\$ 469.847	-42,3%
Enseñanza	5.564	\$ 611.885	\$ 849.841	24.036	\$ 350.000	\$ 679.872	-42,8%
Servicios sociales y de salud	5.049	\$ 799.850	\$ 1.273.132	9.094	\$ 380.000	\$ 820.000	-52,5%
Total	226.390	\$ 303.127	\$ 502.467	166.027	\$ 249.953	\$ 419.921	-17,5%

Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

Categoría Ocupacional

Al realizar un análisis salarial de los ocupados según categoría ocupacional (ver Tabla 5) se aprecia que mientras el 25% de los empleadores perciben hasta \$380.000, el 75 % de los trabajadores por cuenta propia reciben hasta \$301.393, lo que muestra una gran diferencia entre ambas categorías.

Por otro lado, los ingresos de los trabajadores asalariados del sector privado son menores a los asalariados del sector público. De hecho, si comparamos la mediana o el percentil 75 entre ambos sectores, se aprecia una gran diferencia entre privados y públicos.

Tabla 5: Percentiles del Ingreso Ocupación Principal en la Región de Los Lagos, según Categoría Ocupacional.

Categoría Ocupacional	Ocupados	P25	P50 - Mediana	P75
Empleador	18.819	\$ 380.000	\$ 555.732	\$ 1.004.189
Trabajador por Cuenta Propia	108.079	\$ 80.395	\$ 180.000	\$ 301.393
Asalariado Sector Privado	194.402	\$ 222.293	\$ 300.000	\$ 475.000
Asalariado Sector Público	52.838	\$ 349.934	\$ 550.000	\$ 904.830
Servicio Domestico	18.280	\$ 99.981	\$ 150.000	\$ 202.085
Total	392.417	\$ 182.000	\$ 299.944	\$ 499.906

Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

Al desagregar esta información por sexo/género (ver Tabla 6), se observa que en ninguna categoría las mujeres exhiben una mediana de ingresos más alta que los hombres. Los empleadores tienen la mediana de ingreso más alta que las empleadoras (26,3%), seguido por los ocupados por cuenta propia (25,2%). De forma desagregada, tanto en hombres

como en mujeres, la mediana de ingresos más baja radica en aquellos/as que trabajan por Cuenta Propia.

Debe considerarse la baja proporción de hombres en el Servicio Doméstico y de mujeres Empleadoras al momento de analizar las brechas salariales.

Tabla 6: Principales indicadores puntuales y distribución de la Brecha de género en función de la Categoría Ocupacional, según Ingreso Ocupación Principal en la Región de Los Lagos.

Categoría Ocupacional	Hombre			Mujer			Brecha Mediana
	Ocupados	P50 - Mediana	P75	Ocupados	P50 - Mediana	P75	
Empleador	15.555	\$ 599.887	\$ 1.004.933	3.264	\$ 442.043	\$ 798.234	-26,3%
Trabajador por Cuenta Propia	67.899	\$ 200.000	\$ 303.127	40.180	\$ 149.543	\$ 270.740	-25,2%
Asalariado Sector Privado	121.705	\$ 313.231	\$ 499.906	72.696	\$ 262.710	\$ 409.923	-16,1%
Asalariado Sector Público	20.203	\$ 611.885	\$ 1.010.423	32.635	\$ 500.000	\$ 707.296	-18,3%
Servicio Domestico	1.028	\$ 219.959	\$ 219.959	17.252	\$ 150.000	\$ 200.000	-31,8%
Total	226.390	\$ 303.127	\$ 502.467	166.027	\$ 249.953	\$ 419.921	-17,5%

Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

Tamaño de Empresa

Los trabajadores asalariados del sector privado son contratados en gran medida por las grandes empresas (200 o más trabajadores), sin embargo la mitad de los asalariados privados contratados por grandes empresas reciben menos de \$349.934 y el 75% no supera los \$534.000 líquidos al mes (ver Tabla 7). Por otro lado, en las microempresas (menos de 5 trabajadores) se presenta la mediana de ingresos más baja (\$206.961) y el 75% de los trabajadores perciben menos de \$300.000, mientras que en las medianas empresas (entre 50 y 199 trabajadores) el 75% recibe menos de \$559.895.

Tabla 7: Percentiles del Ingreso Ocupación Principal de los asalariados privados en la Región de Los Lagos, según Tamaño de Empresa.

Tamaño Empresa	Asalariados privados	% del Total	P25	P50 - Mediana	P75
Menos de 5	27.993	14,4%	\$ 150.000	\$ 206.961	\$ 300.000
De 5 a 10 personas	16.872	8,7%	\$ 219.959	\$ 250.000	\$ 344.835
Entre 11 y 49	40.377	20,8%	\$ 220.000	\$ 299.944	\$ 434.482
Entre 50 y 199	26.944	13,9%	\$ 247.554	\$ 329.938	\$ 559.895
200 y más personas	82.216	42,3%	\$ 249.953	\$ 349.934	\$ 534.000
Total Asalariados Privados	194.402		\$ 222.293	\$ 300.000	\$ 475.000

Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

Si consideramos como se comporta lo señalado anteriormente considerando el sexo/género de los ocupados/as, se aprecia en la Tabla 8 que las grandes empresas son las que proporcionan el mayor número de empleo privado para hombres (37,8%) y mujeres (49,9%). Destacar además, que los hombres tienen la mediana de ingresos más alta en las grandes empresas (\$400.000), mientras que las mujeres tienen la mediana de ingresos más alta en las empresas con 50 a 199 personas (\$313.231). En contraparte, la mediana de ingresos más baja, tanto para hombres como mujeres, se encuentra en las microempresas, correspondiente a \$222.293 para los hombres y de \$200.000 para las mujeres.

Al analizar las brechas salariales, se observa en la Tabla 8 que en las grandes empresas se observa la brecha salarial más amplia en favor de los hombres (27,5%) mientras que en las microempresas se presenta la menor brecha salarial (10%). Esto implica, que en las grandes empresas los hombres tienen una mediana de ingresos del 27,5% más alta que las mujeres, mientras que en las microempresas la diferencia es del 10%.

Tabla 8: Principales indicadores puntuales y distribución de la Brecha de género en función del Tamaño de Empresa, según Ingreso Ocupación Principal de los asalariados privados en la Región de Los Lagos.

Tamaño de Empresa	Hombre				Mujer				Brecha Mediana
	Asalariados	% del Total	P50 - Mediana	P75	Asalariados	% del Total	P50 - Mediana	P75	
Menos de 5	17.818	14,6%	\$ 222.293	\$ 316.262	10.175	14,0%	\$ 200.000	\$ 249.953	-10,0%
De 5 a 10 personas	13.279	10,9%	\$ 272.814	\$ 353.648	3.594	4,9%	\$ 229.957	\$ 300.000	-15,7%
Entre 11 y 49	28.142	23,1%	\$ 300.000	\$ 404.169	12.235	16,8%	\$ 249.953	\$ 499.906	-16,7%
Entre 50 y 199	16.499	13,6%	\$ 353.648	\$ 640.000	10.445	14,4%	\$ 313.231	\$ 485.003	-11,4%
200 y más personas	45.968	37,8%	\$ 400.000	\$ 600.000	36.248	49,9%	\$ 290.000	\$ 441.000	-27,5%

Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

Asalariados considerados “Falsos Asalariados”

“Corresponde a los ocupados que dependen de un empleador (asalariados) pero que no cuentan con contrato de trabajo escrito. Por lo tanto no tienen acceso a cotizaciones de salud, ni previsión, ni seguro de cesantía. Tampoco se rigen por las normas del Código del Trabajo y no pueden constituir sindicatos ni negociar colectivamente” (Durán y Kremerman, 2015, p.14).

Se contabilizan 34.573 “falsos asalariados” en Los Lagos, los que constituyen un 13% respecto al total de los asalariados. En la Tabla 9 se observa que el 75% de los falsos asalariados, percibe menos de \$222.293 al mes, mientras que el 75% de los asalariados con contrato perciben menos de \$579.891. Se aprecia que el 75% de los falsos asalariados alcanzan ingresos similares al 25% de los asalariados con contrato directo.

Tabla 9: Percentiles del Ingreso Ocupación Principal de Asalariados en la Región de Los Lagos, según Existencia de Contrato Escrito.

Existencia de Contrato escrito	Asalariados	% del Total	P25	P50 - Mediana	P75
Con Contrato Escrito	230.947	87,0%	\$ 234.671	\$ 349.934	\$ 579.891
Sin Contrato Escrito (Falso Asalariado)	34.573	13,0%	\$ 99.981	\$ 159.000	\$ 222.293
Total Asalariados	265.519		\$ 220.000	\$ 309.942	\$ 515.316

Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

Al desagregar esta información por sexo/género (ver Tabla 10), se observa que tanto en asalariados con contrato escrito y sin contrato existe una brecha salarial - considerando la mediana - en favor de los hombres, siendo más alta en los falsos asalariados, donde los hombres perciben una mediana de ingresos de \$202.085 y las mujeres \$119.977, lo que implica una brecha salarial del 40,6%.

Se aprecia además, que tanto en hombres como en mujeres, la mediana de ingresos entre los que tienen contrato y los que no lo tienen es bastante distinta, pues por ejemplo, el 50% de los hombres con contrato escrito reciben ingresos menores a \$359.932 mientras que en los falsos asalariados el 50% de los hombres percibe ingresos menores a \$202.085.

Tabla 10: Principales indicadores puntuales y distribución de la Brecha de género en función de la existencia de contrato escrito, según Ingreso Ocupación Principal de los asalariados en la Región de Los Lagos.

Existencia de Contrato Escrito	Hombres				Mujeres				Brecha Mediana
	Asalariados	% del Total	P50 - Mediana	P75	Asalariados	% del Total	P50 - Mediana	P75	
Con Contrato Escrito	127.927	89,5%	\$ 359.932	\$ 599.887	103.019	84,0%	\$ 310.000	\$ 534.000	-13,9%
Sin Contrato Escrito (Falso Asalariado)	15.009	10,5%	\$ 202.085	\$ 300.000	19.563	16,0%	\$ 119.977	\$ 181.876	-40,6%

Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

Asalariados externalizados

“Corresponde a los trabajadores asalariados pero que se encuentran bajo una relación laboral triangular, en la cual el empleador es una empresa subcontratista, suministradora o una enganchadora” (Durán y Kremerman, 2015, p.15).

Se contabilizan 54.097 “asalariados externalizados”, los que constituyen un 20,4% respecto al total de trabajadores asalariados (ver Tabla 11). Por lo general la relación laboral externalizada presenta ingresos laborales más bajos en comparación con los trabajadores contratados de manera directa. La mediana de ingresos de los externalizados corresponde a \$232.397 mientras que en los contratados directamente asciende a \$330.000. Esto implica que el 50% de los asalariados externalizados alcanza como máximo ingresos de \$232.397.

Tabla 11: Percentiles del Ingreso Ocupación Principal de los Asalariados en la Región de Los Lagos, según Relación Contractual.

Tipo de Relación Contractual	Asalariados	% del Total	P25	P50 - Mediana	P75
Directo con la Empresa	211.422	79,6%	\$ 229.957	\$ 330.000	\$ 544.898
Externalizados a la Empresa	54.097	20,4%	\$ 159.970	\$ 232.397	\$ 404.169
Total Asalariados	265.519		\$ 220.000	\$ 309.942	\$ 515.316

Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

Si analizamos la externalización por sexo/género se observa en la Tabla 12 que los hombres externalizados presentan una mediana de ingresos mayor que las mujeres, con una brecha salarial del 36,5%. Destaca además que en aquellos/as contratados de forma directa, los hombres también exhiben una mediana de ingresos superior a las mujeres (10,9%). En otro aspecto, tanto hombres como mujeres contratados directamente tienen una mediana de ingresos más alta que aquellos contratados de forma externalizada.

Tabla 12: Principales indicadores puntuales y distribución de la Brecha de género en función del Tipo de Relación Contractual, según Ingreso Ocupación Principal de los asalariados en la Región de Los Lagos.

Tipo de Relación Contractual	Hombres				Mujeres				Brecha Mediana
	Asalaria- dos	% del Total	P50 - Mediana	P75	Asalaria- dos	% del Total	P50 - Mediana	P75	
Directa	127.822	89,4%	\$ 349.934	\$ 550.000	83.600	68,2%	\$ 311.941	\$ 530.472	-10,9%
Externalizada	15.114	10,6%	\$ 333.937	\$ 752.765	38.983	31,8%	\$ 212.189	\$ 343.544	-36,5%

Fuente: Elaboración propia, con base a datos de la encuesta NESI, 2014.

9. Conclusiones

Los resultados presentados muestran cómo, en función de la significativa desigualdad de ingresos y concentración de la riqueza en la Región de Los Lagos, las referencias a un promedio de ingresos de la población ocupada laboralmente no dan cuenta de la situación distributiva en la generación de recursos económicos y, por tanto, de la situación de ingresos de hombres y mujeres en la Región. Desde una perspectiva analítica, reemplazar la medida del promedio por la mediana de ingresos, permitió aproximarse con mayor fidelidad a su realidad distributiva y comprender mejor las brechas de género observada en las relaciones económico-productivas o laborales.

En tal sentido, si bien es cierto que el análisis realizado en este informe es de carácter descriptivo, cabe destacar la necesidad de fundamentar la situación de ingresos en función de medidas de tendencia central que se ajustan mejor a la realidad distributiva, como la mediana en este caso, impugnando la medida del promedio –presente en la política pública– cuando se utiliza en contextos de significativa desigualdad.

Asimismo, la relación analítica establecida entre la desigualdad por géneros de la población ocupada y su nivel educacional, incluyendo el tiempo de actividad laboral, permite comprender con mayor precisión las brechas de ingresos entre hombres y mujeres, asimetrías que revelan -en la mayoría de los casos- la posición de subordinación o desventaja del género femenino en las relaciones laborales y en la estructura de relaciones económico-productivas. Desde esta perspectiva, la profundización explicativa de estas brechas de género constituye un desafío, no sólo para las ciencias sociales, sino que también para el diseño e implementación de la política pública y, en especial, sus planes, programas y proyectos.

10. Bibliografía

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?, Revista Estudios Feministas, 12 (002).
- American Association of University Women, The Simple Truth Gender Pay Gap (2016). Recuperado de http://www.aauw.org/files/2016/02/SimpleTruth_Spring2016.pdf.
- Artilles, L. (2007). Pobreza y género. Revista Cubana de Salud Pública, 33(4).
- ComunidadMujer (2015). Mujer y trabajo: Brecha salarial, la gran deuda con las trabajadoras en Chile. Serie ComunidadMujer N° 32.
- Durán, G., Kremerman, M. (2015). Los Verdaderos Sueldos de Chile: Panorama actual del Valor del Trabajo Usando la Encuesta NESI 2014. Estudios de la Fundación Sol, Santiago, Chile.
- INE, (2016). Género e Ingresos, Documento de Análisis. Visto el 10 de Marzo de 2016. Recuperado de http://www.ine.cl/filenews/files/2016/marzo/genero_e_ingresos.pdf
- Ministerio del Trabajo de Chile (2015), La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género. Santiago, Chile: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- OECD (2013). Cerrando las brechas de género: Es hora de actuar. Publicado originalmente en inglés: Closing the Gender Gap. Act Now. Traducido por CIEDESS.
- OIT (2016). Informe Mundial sobre Salarios 2014 / 2015 Salarios y desigualdad de ingresos. Ginebra, Francia: Oficina Internacional del Trabajo.
- Quintero Ma. Luisa, Fonseca Carlos, Garrido José (2008); “Revisión de las corrientes teóricas sobre medio ambiente y los recursos naturales”, revista digital universitaria, volumen 9, Núm. 3, ISSN:1067 – 6079, México.
- Sen, A., (1997) Bienestar, justicia y mercado. Barcelona, Ediciones Paidós Ibérica, Barcelona.
- Unión Europea (2014): Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Recuperado de http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf.
- WEF, The Global Gender Gap Report (2015). Recuperado de <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>. Geneva, Suiza.