



Comisión  
Nacional de  
**Productividad**

## **Desafío de la productividad en Chile y de la mayor Participación Laboral Femenina**

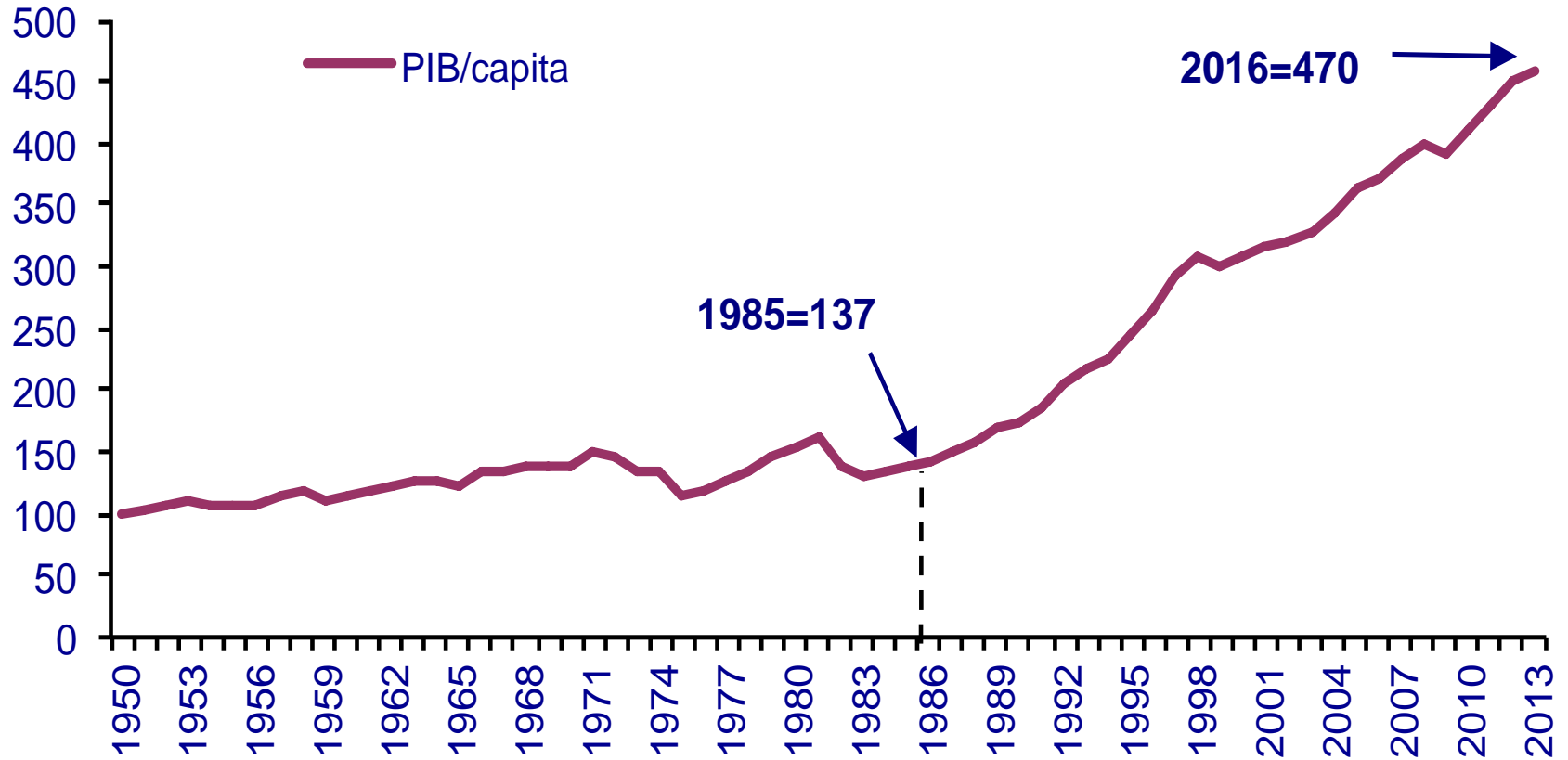
**Joseph Ramos**  
**Presidente**

# Dos temas

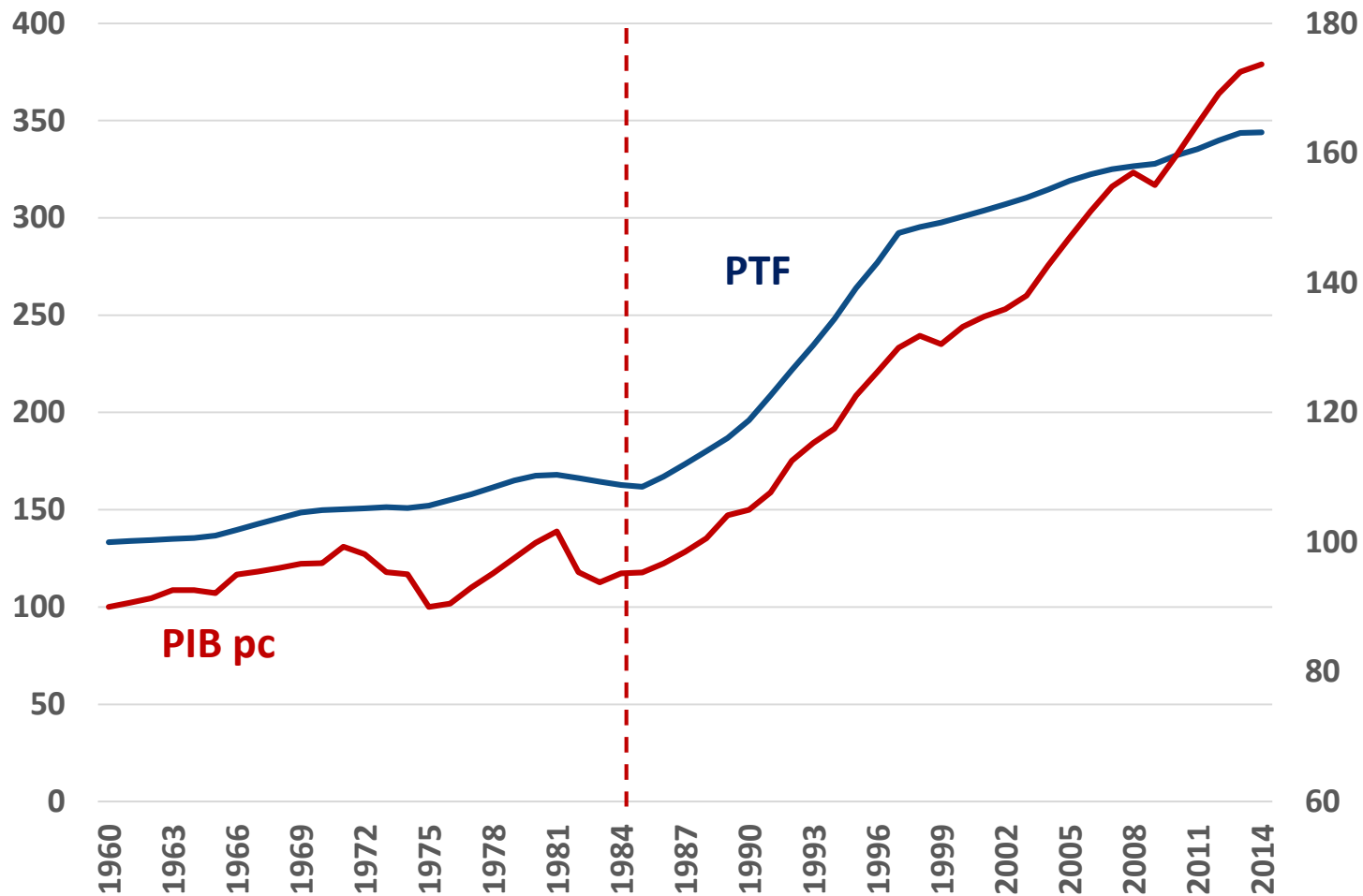
- **El desafío y oportunidad de la productividad en Chile**
- **La participación laboral femenina y la productividad**



# El “milagro” chileno de los últimos 30 años



# El aumento de la productividad está detrás de este avance

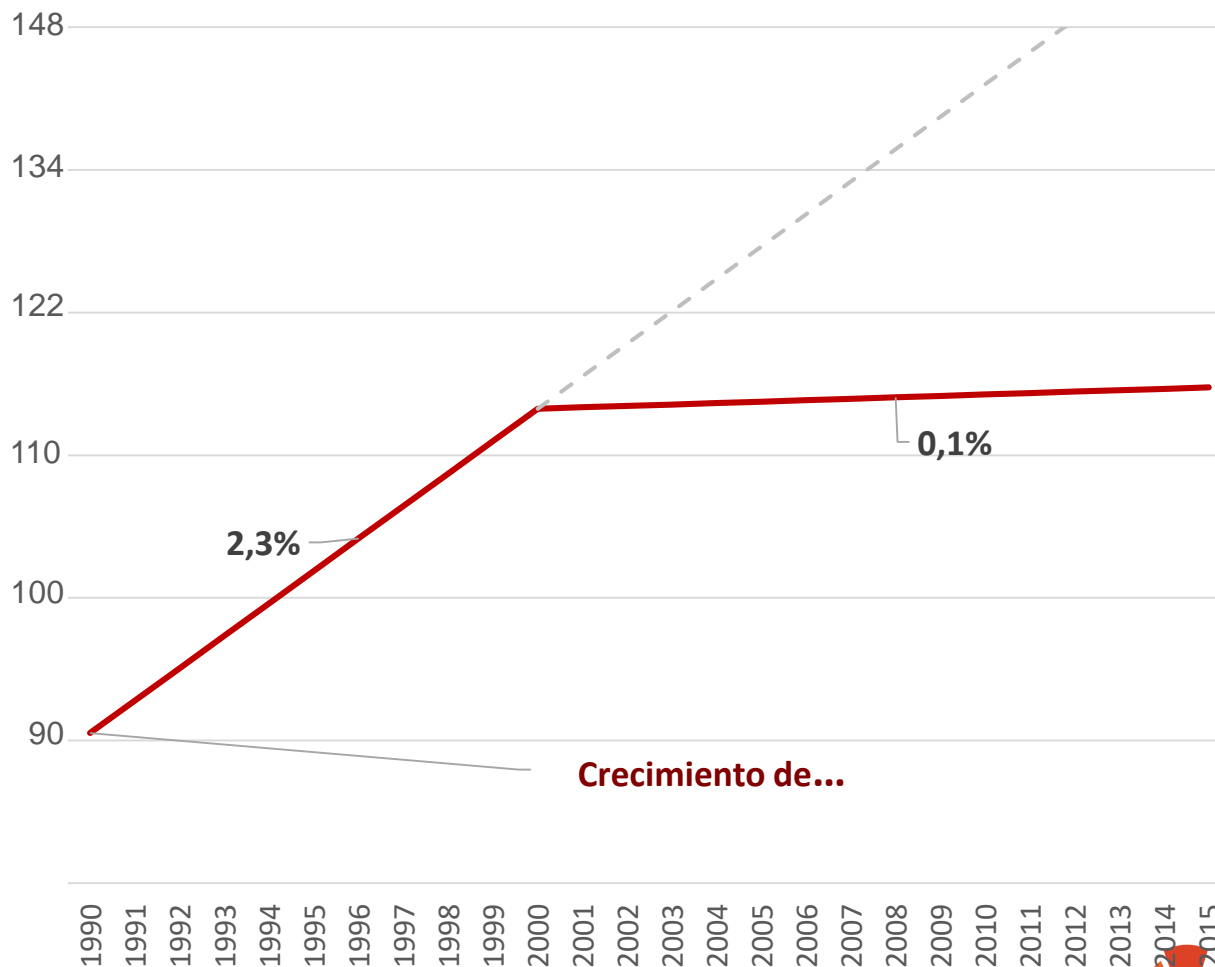


# ¿Qué es Productividad?

- “Hacer más y mejor con lo mismo”.
- Todos *pueden* ganar: hay más para repartir entre los factores productivos.
  - Trabajador: mejor calidad de empleo, mayor salario y menos horas.
  - Empresario: mayor eficiencia y menores costos.
  - Consumidor: mejores productos a menores precios.
  - Ambientalistas: más con MENOS.
- Dos formas de medir
  - Producto por trabajador (fácil pero imperfecto)
  - Productividad Total de Factores (PTF) – producto por un compuesto de mano de obra y equipos
  - En Minería ajustado por “ley” del mineral



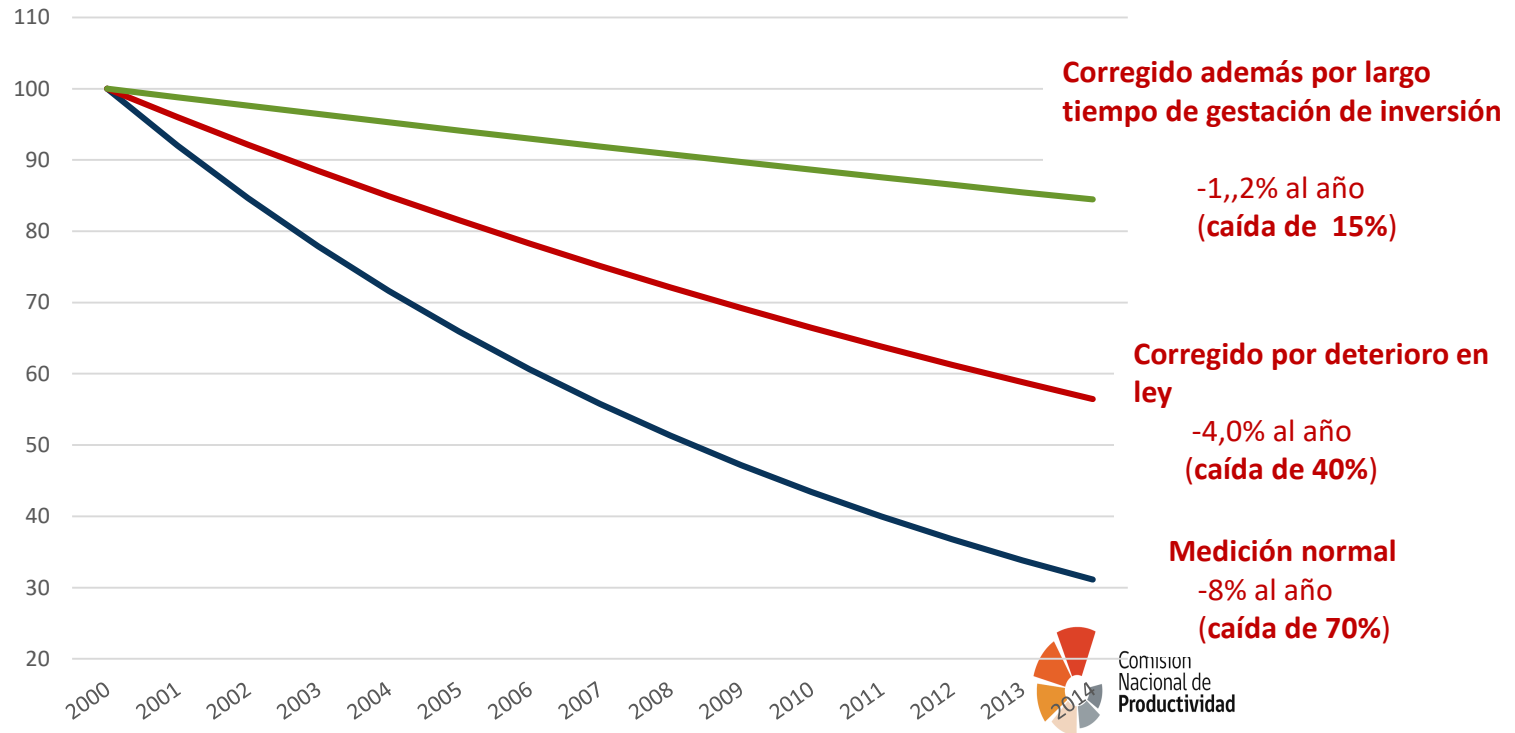
# Preocupante desaceleración de la productividad desde el 2000



Crecimiento de...

# Caída en productividad minera es factor crítico en desaceleración

- pero menos de lo que parece a 1ª vista -  
Con todo, hay MUCHO que mejorar



# Si bien la desaceleración de la productividad es más grave en la minería, es transversal a la economía

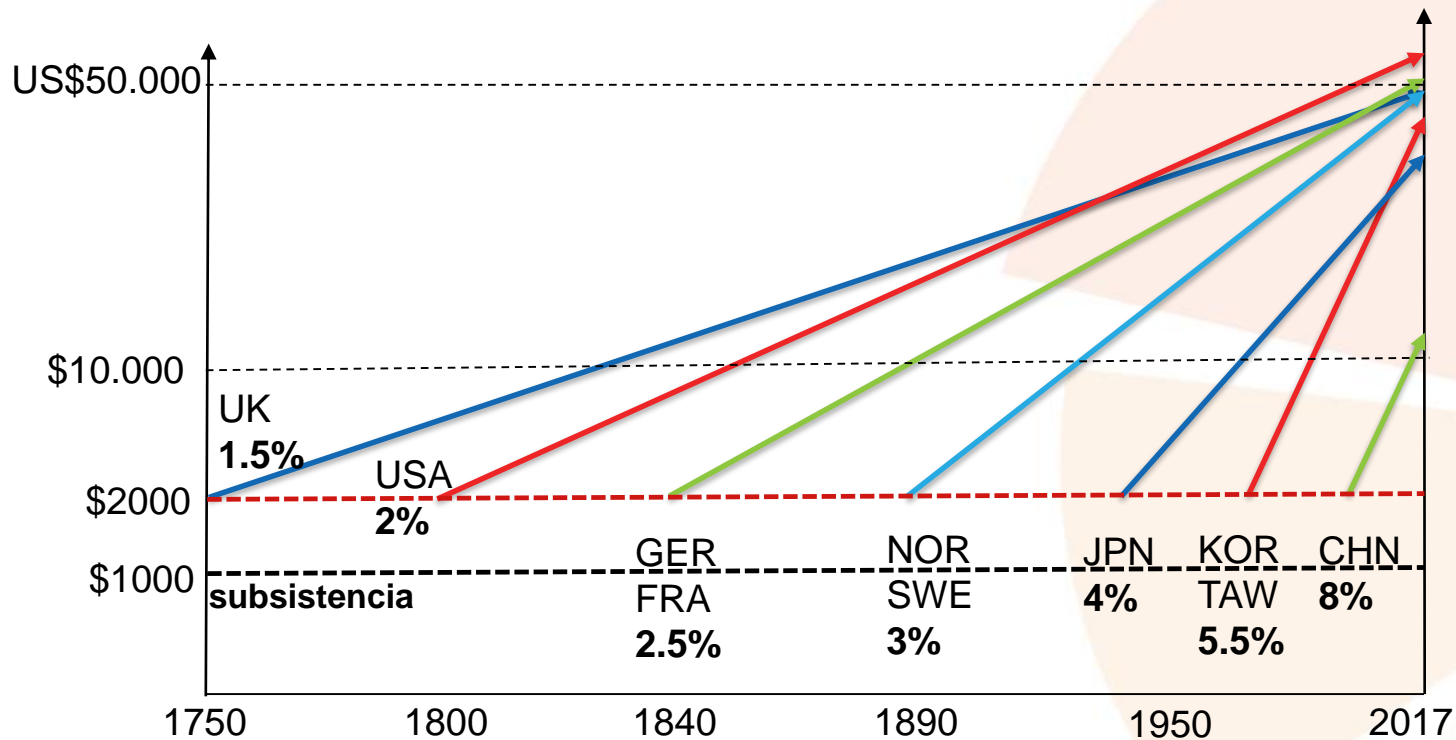
| Medida de Productividad | PERIODO     |             |             |             |               |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
|                         | 1990 a 2000 | 2000 a 2005 | 2005 a 2010 | 2010 a 2015 | 2016 a 2017   |
| PTF de Toda la economía | 2,3%        | 1,2%        | -0,6%       | -0,2%       | -0,1% a -0,8% |
| PTF Economía no Minera  | 2,3%        | 2,4%        | 0,9%        | 0,8%        | 0,2% a 0,9%   |



# ¿Cuánto puede crecer nuestra productividad?

Si en USA crece 1% al año, ES posible que en Chile crezca sobre 1,5% anual

**¿Cómo?** la imitación inteligente y adaptación de las mejores tecnologías y prácticas internacionales más idóneas para Chile



# ¿Cómo cerrar la brecha en productividad?

## Levantar los múltiples frenos

- Frenos “**micro**” económicos (a nivel de planta: mejores prácticas y tecnología)
- Frenos “**meso**” económicos (a nivel de sector): (insuficiente competencia; poco financiamiento a PYMEs y nuevas empresas; infraestructura deficiente)
- Frenos **estratégicos** (capital humano, RRNN, I&D)
- Frenos **institucionales** (tiempo para aprobar o rechazar grandes proyectos)
- Frenos **culturales** (meritocracia, cultura de excelencia, y **baja PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA, ...**)

# El Problema: aún insuficiente participación femenina

- Pese al avance de 31% (1990) a 48% (hoy), nuestra participación femenina es aún baja, muy por debajo de:
  - La de los hombres chilenos (71%)
  - La de las mujeres de la OCDE desarrollada (60+%)
  - La de las mujeres en América Latina (55%)

# ¿Por qué importa elevar la participación?

## Impacto Macro

- **Cada millón de trabajadores adicionales eleva la fuerza de trabajo en 12% y el PIB en al menos 6,5%.** No aumenta la productividad laboral (PIB por trabajador), pero sí eleva la productividad del país (PIB per cápita)
- **Por tanto, elevar la participación femenina del 48% actual a 61% (OCDE desarrollado) significa:**
  - 1) 900.000 trabajadores más
  - 2) un PIB per cápita (y productividad) casi 6% mayor
  - 3) mayores ingresos tributarios cercanos a 1,2% del PIB (sobre US \$3.000 millones más al año).
  - Equivale al costo de la gratuidad universitaria y es aproximadamente igual a la **suma** de:
    - 1) salas cunas para las guaguas de todas las madres asalariadas en la fuerza de trabajo
    - + 2) financiar educación técnica superior para todo joven que egresa de enseñanza media y va directamente a la fuerza de trabajo sin oficio (son cerca de 75.000 al año)
    - + 3) elevar las pensiones en 15% (equivale a 1,5 puntos de cotización adicional)

# ¿Por qué importa elevar la participación?

## Impacto Micro

- Tener dos miembros en la fuerza de trabajo es la manera más expedita para lograr un salto en los ingresos familiares y
  - **salir de la pobreza:** eleva el ingreso familiar mensual del que tiene \$300.000 (en torno al mínimo) a sobre \$450.000
  - o **ingresar a la clase media:** eleva el ingreso familiar mensual del que tiene \$500.000 (el salario medio) a sobre \$750.000
- De hecho, en el **61%** de los hogares en el quintil más adinerado hay más de una persona en la fuerza de trabajo vs **46%** de los hogares en el quintil medio y a penas **28%** de los hogares en el quintil más pobre

# Los frenos a una participación femenina mayor

- 1) Factores culturales
  - mujeres no trabajan por considerar que “su lugar” es en la casa
  - mujeres consideran ciertos oficios “masculinos” (la minería, las ingenierías)
  - empresas no contratan mujeres por considerarlas “poco aptas” (¿minería?)
- 2) Mayores costos para las empresas al contratar mujeres
  - Ley de salas cunas para empresas con más de 20 mujeres
  - Fuero post natal
  - Costo de reclutar y entrenar reemplazante
- 3) Costos para la mujer
  - Difícil conciliar “doble rol” de mujer con poca flexibilidad de las empresas en días/horas por semana

# Un comentario respecto a la mujer en la minería

- En Chile sólo 8% de trabajadores mineros son mujeres versus 16% en Australia y 20% en Canadá
- Mujeres están **mejor preparadas**: el porcentaje de mujeres con educación post secundaria es mayor en los 3 niveles mineros:
  - en supervisores: 89% de mujeres vs. 69% de hombres
  - en mantenedores: 73% de mujeres vs. 49% de hombres
  - en operadores: 57% de mujeres vs. 17% de hombres
- Además (yo apostaría) mujeres suelen ser más responsables y más cuidadosas (menor accidentabilidad y fatalidad)
- Probablemente mujeres tiendan a venir más de zonas cercanas, elevando el valor agregado que minería deja en la propia región

# Políticas a Considerar para Levantar las “barreras” a una mayor participación femenina

- **1) Romper estereotipos y sesgos culturales.** Por ejemplo:
  - Poner cuotas en **oferta** educacional: por ejemplo, todo curso de oficio minero en EMTP y CFT debe reservar cupos al menos a 25% de mujeres, para llegar eventualmente a 40- 50%
  - Empoderar económicamente a la mujer: por ejemplo, la mitad de la pensión de cada conyuge será pagado al otro(a); sociedad conyugal con iguales derechos de administración para ambos conyuges
- **2) Reducir costos de contratar para las empresas.** Por ejemplo:
  - Reemplazo de ley de salas cuna por financiamiento general (tributario o cotización adicional de cada asalariado) hombre o mujer, independiente del número de mujeres contratadas
- **3) Reducir los costos de participar para la mujer.** Por ejemplo:
  - Fomentar/exigir que X% (X=15%?) de los trabajos en cada empresa sean con horario flexible o jornadas parciales
  - Depositar un bono a su fondo de pensión por cuidado de viejitos en el hogar, análogo al bono por hijo nacido (= 1/5 año por 81-86 años y ½ año por año pasado los 85 años; por tanto 3 ½ años de bono por viejito que llega a los 90)



# Comisión Nacional de Productividad

Lograrlo depende de todos:  
trabajadores, empresarios y  
gobierno.

Pero queda mucho por hacer.  
Aún tenemos el otro pie en el  
subdesarrollo

Chile ha logrado mucho.  
Tenemos un pie en el primer  
mundo

**MANOS A LA  
OBRA!!**