



Comisión
Nacional de
Productividad

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

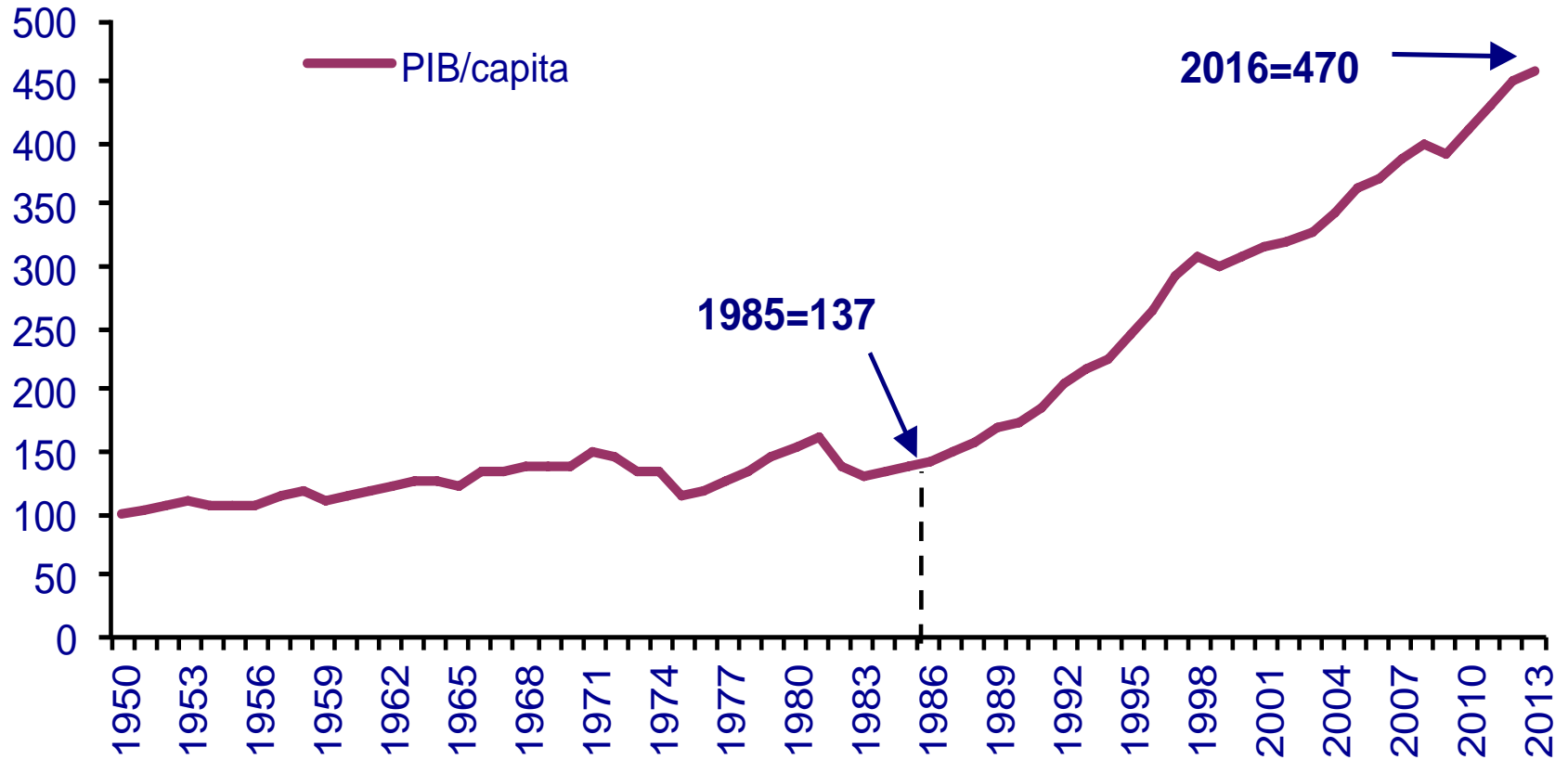
Joseph Ramos
Presidente

Dos temas

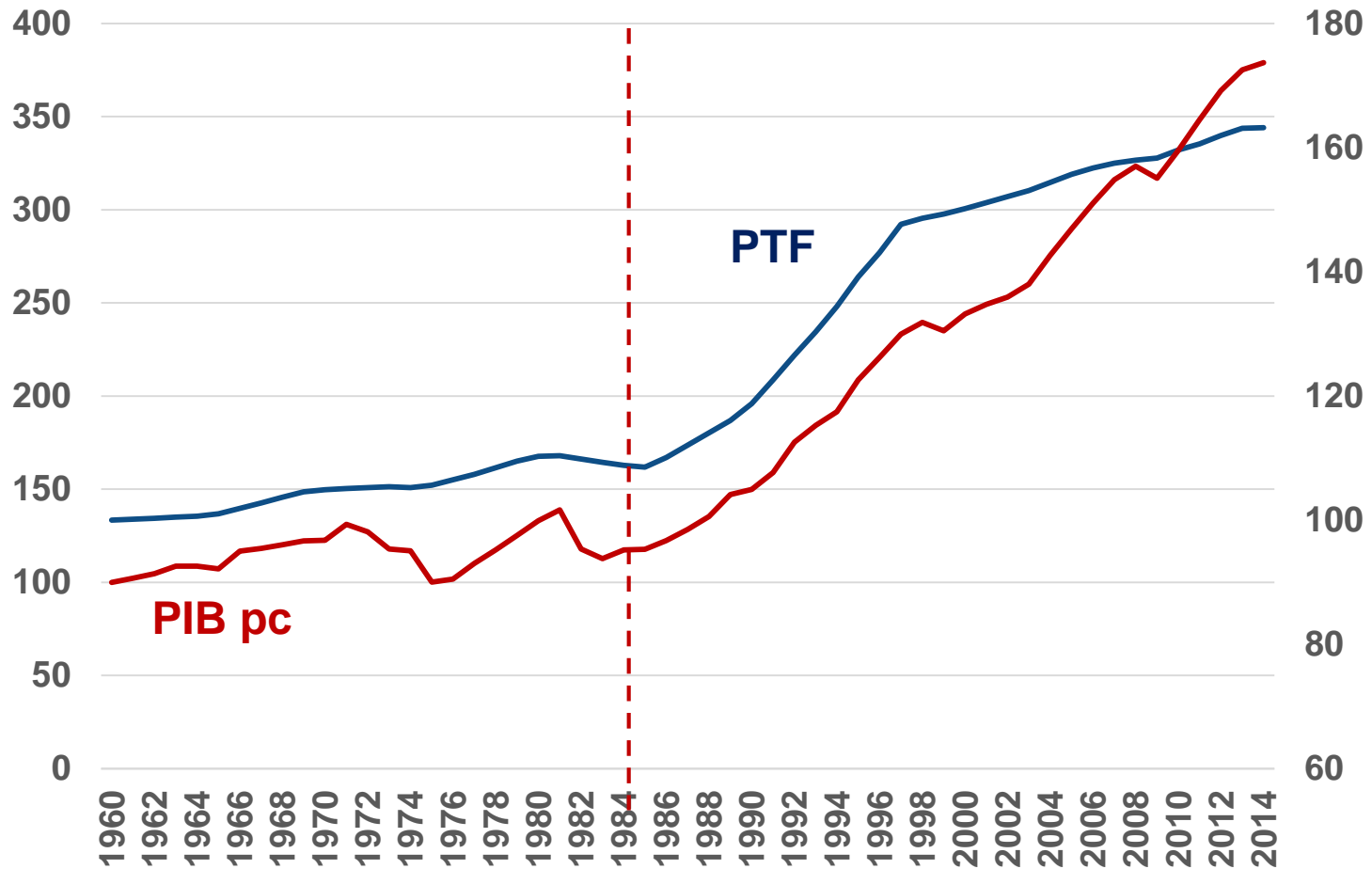
- **El desafío y oportunidad de la productividad en Chile**
- **La participación laboral femenina y la productividad**



El “milagro” chileno de los últimos 30 años



El aumento de la productividad está detrás de este avance

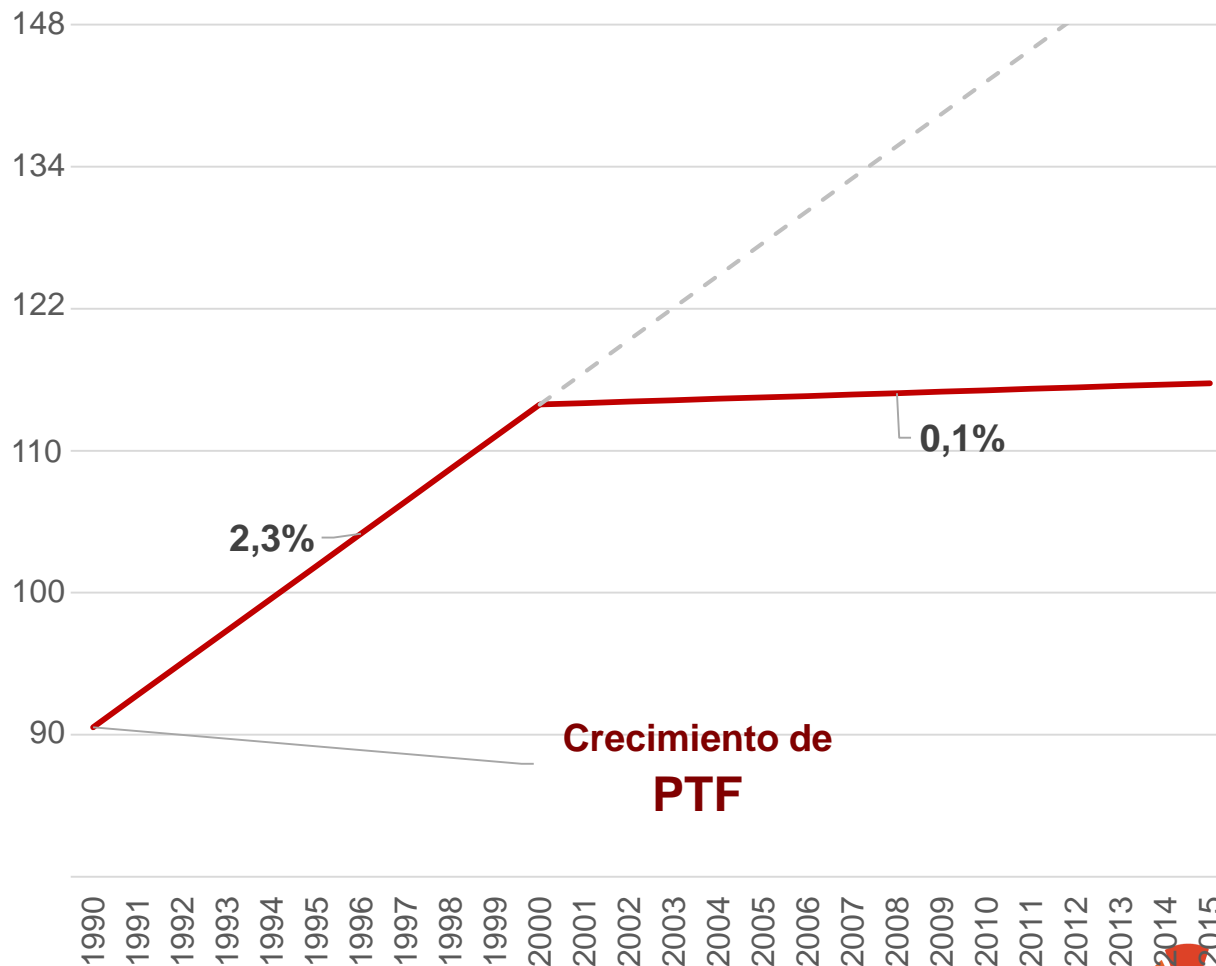


¿Qué es Productividad?

- “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



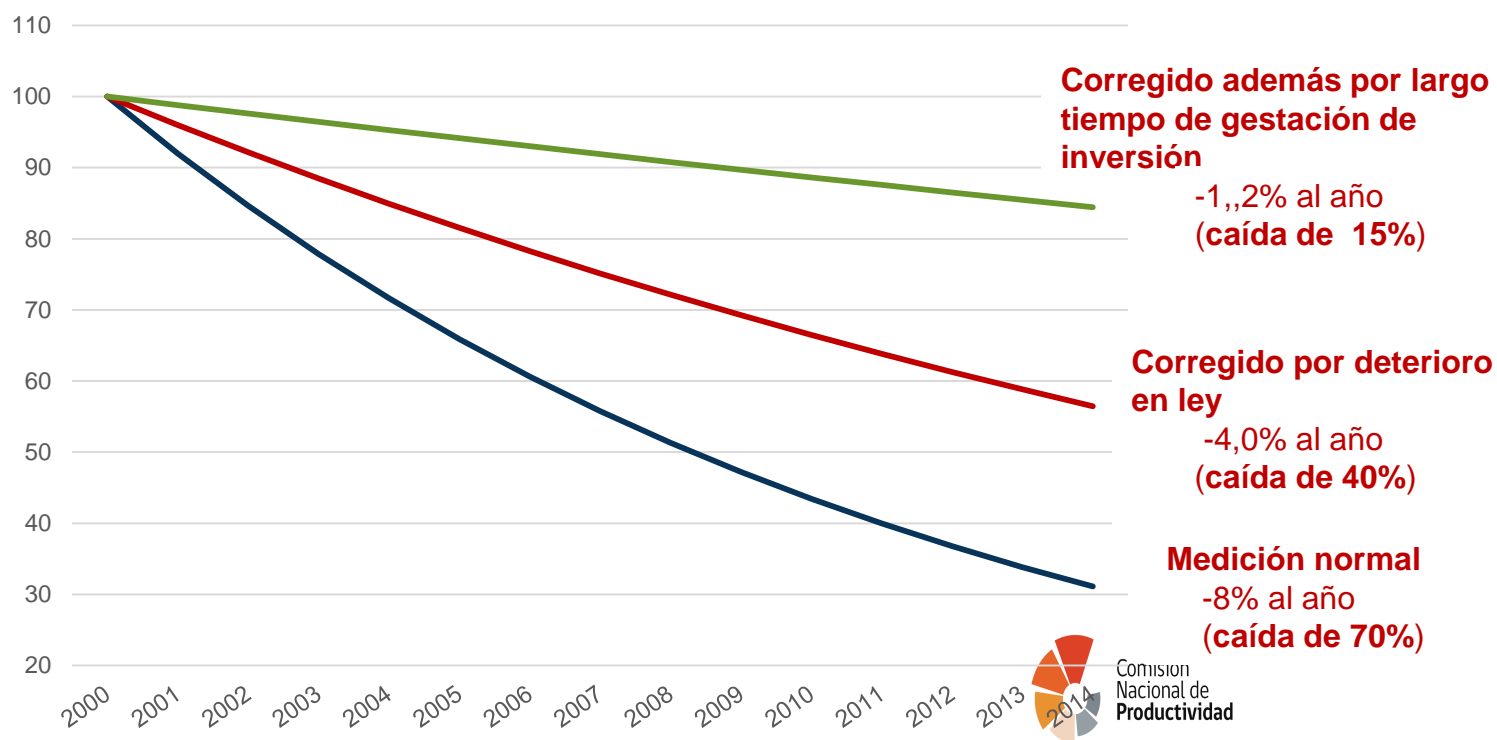
Preocupante desaceleración de la productividad desde el 2000



Caída en productividad minera es factor crítico en desaceleración

- pero menos de lo que parece a 1ª vista -

Con todo, hay MUCHO que mejorar



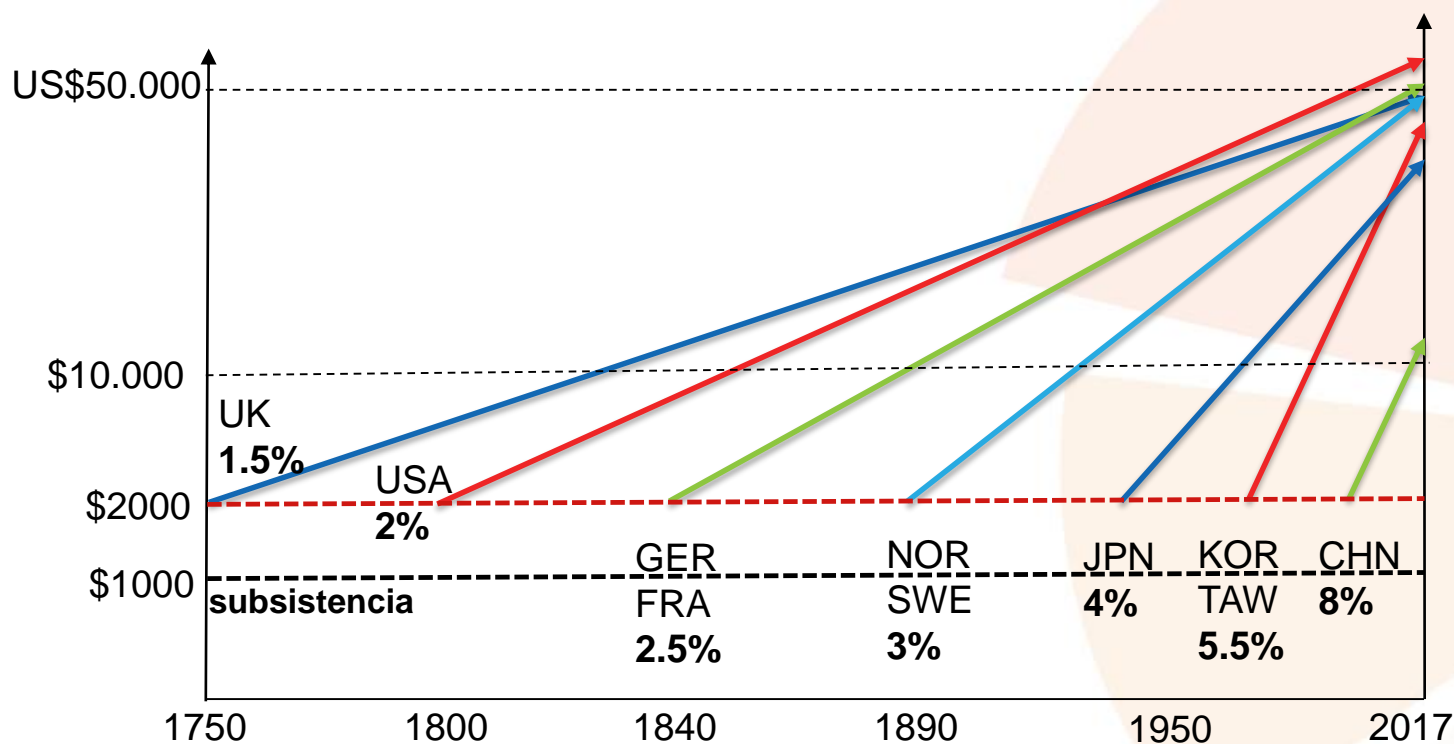
Si bien la desaceleración de la productividad es más grave en la minería, es transversal a la economía

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 1/2 año por año pasado los 85 años; por tanto 3 1/2 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!!