



Resultados del Proyecto Piloto

“Promoviendo el Diálogo Social en Chile:

Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de Género,
para la disminución de brechas salariales en el Estado”

Autores:

Andrea Bentancor C.
Camila Ureta R.

Publicación de la Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda
Todos los derechos reservados
Registro de Propiedad Intelectual © A-288199
ISBN: 978-956-9931-19-2
Febrero de 2018
Diseño editorial: OH! Creativo

Introducción	4
Antecedentes internacionales	6
Antecedentes locales	7
Revisión de la literatura	8
Instituto de Seguridad Laboral	11
Metodología de Evaluación de impuestos de trabajo sin sesgos de género	15
Resultados del piloto en el ISL	16
Análisis adicional ajustado al marco de la Administración Central del Estado a partir de las particularidades del ISL	19
Consideraciones respecto a la aplicación de futuros pilotos en otros servicios del Estado	25
Conclusión	27
Referencias	29
ANEXOS	30
Anexo 1: Análisis del Mercado	31
Anexo 2: Análisis de las contrataciones 2014-2016 ISL	36

INTRODUCCIÓN

En el marco del Protocolo de Acuerdo Gobierno-ANEF firmado en julio de 2015, se realizó un estudio¹ para evaluar la presencia de brechas de remuneraciones entre funcionarios y funcionarias en la Administración Central del Estado. Se detectó una brecha promedio de 10,4% (en desmedro de las mujeres), lo cual promovió una reflexión respecto a la necesidad de profundizar más allá de ese promedio, para evaluar así si a nivel de cada servicio también se detectaban brechas o si, alternativamente, éstas eran resultado de la agregación de personal de distintos servicios.

Por otro lado, se consideró que una experiencia de investigación en profundidad como la que se estaba proponiendo posibilitaría avanzar en la adaptación o construcción de una metodología que, en la línea del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Derecho a la Igualdad de Remuneraciones entre hombres y mujeres, entregará un instrumento práctico para cuantificar el valor del trabajo. Así este proyecto estaría avanzando en el propósito de pagar por trabajo de igual valor, y no solamente dar el derecho a las mujeres de que cuando identifiquen a un compañero que hace exactamente lo mismo, pudiesen elevar un reclamo (a mismo trabajo igual paga). Esto es el espíritu de la Ley 20.348 aprobada en 2009, la cual si bien significó un avance aún no aborda el compromiso del Convenio 100 ni el compromiso 8.5 recientemente establecido en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) del 2030.

Así, se procedió a la identificación de un instrumento del ámbito de Desarrollo de Personas que permitiera explorar el tema a nivel de servicios. Se propuso adaptar al empleo público una metodología de Evaluación de puestos de trabajo no sexista desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2008. Para ello se implementó un piloto en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), con el apoyo de la OIT. La importancia de esta metodología, reconocida a nivel internacional, es que, además de controlar sesgos de género, es desarrollada y validada a través del diálogo social.

En ese marco, el objetivo de este trabajo es, en primer lugar, documentar los procesos que se necesitó adaptar o generar para realizar una primera propuesta de adecuación de la metodología OIT al sector público chileno. Segundo, se procura aquí exponer un detalle de los resultados cuantitativos del proyecto; esto es: presentar los resultados de la asignación de puntos a los puestos de trabajo del servicio, la identificación de puestos de trabajo homólogos, la brecha de género encontrada siguiendo la metodología OIT (comparación cargo feminizado con masculinizado homólogo), la extensión del análisis a la realidad de la Administración Central del Estado (precisiones relativas a la existencia de estamentos y grados). Y, tercero, presentar un modelo de análisis para futuras experiencias piloto, así como documentar la necesidad de llevar adelante algunas experiencias adicionales para plasmar la realidad de otros servicios públicos hasta tener una variedad suficiente que posibilite hacer propuestas de política pública. En línea con esos objetivos a continuación se revisa, en ocho secciones, el marco internacional en la materia, el marco legal nacional, la literatura académica relevante, la industria y el servicio donde se aplica el piloto, los resultados cuantitativos y cualitativos del piloto, reflexiones al respecto y futuras líneas de investigación, elementos para continuar la adaptación al sector público chileno mediante futuros pilotos, para luego concluir y, posteriormente, en un anexo presentar un análisis econométrico sobre las profesiones en el ISL y su remuneración.

1 Bentancor, A., L. Gonzalez y C. Ureta (2015). “Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género”, en http://www.dipres.gob.cl/594/articles-140848_doc_pdf.pdf. Las cifras no coinciden exactamente con las del estudio de Bentancor, González y Ureta debido a que aquel refiere al 30 de junio de 2014 las publicadas en este documento refieren al 30 de junio de 2015. Por otra parte, en el estudio citado el universo es Sector Público (incluyendo servicios descentralizados de salud) y en este documento el universo es las Administración Central del Estado.

Antecedentes internacionales

La igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres ha sido ampliamente discutida a nivel mundial, generándose así una serie de normas e iniciativas internacionales que han abordado el tema. Entre éstas, se encuentran el Convenio 100 OIT, sobre Igualdad de Remuneraciones; el Convenio 111 OIT, sobre No Discriminación en el Empleo y la Ocupación; la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW,1979); la Declaración del Milenio y Objetivos Desarrollo Milenio (ODM) 2000; los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030 y la Iniciativa de la Coalición para Promover la Igualdad de Remuneraciones (EPIC), recientemente lanzada.

En primer lugar, se encuentra uno de los ocho Convenios fundamentales de la OIT, el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo del mismo valor. Fue adoptado en 1951 por la Conferencia Internacional del Trabajo convirtiéndose en el primer instrumento internacional sobre esta materia. En concreto este convenio aporta los fundamentos para eliminar la brecha salarial y obliga a los Estados a adoptar una política nacional para erradicar la discriminación en este ámbito. Fue ratificado por Chile el año 1971 y actualmente se encuentra vigente en 173 países.

En segundo lugar, se encuentra el Convenio 111 de la OIT, sobre No Discriminación en el Empleo y la Ocupación, también forma parte de los ocho Convenios fundamentales de la OIT. Fue adoptado en el año 1958 y constituye el principal instrumento normativo de la OIT para luchar contra la discriminación. En Chile fue ratificado el mismo año que el Convenio 100, hoy en día se encuentra ratificado en 175 países.

En el ámbito de los derechos humanos, el trabajo y la autonomía económica de las mujeres se encuentran establecidos en casi todos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos adoptados en las últimas décadas. Uno de los instrumento más relevantes y de larga data es la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Ésta fue adoptada por las Naciones Unidas en 1979 y ha sido ratificada por 189 países, los cuales se han comprometido a adaptar su legislación nacional y a aplicar políticas con el propósito de eliminar la discriminación hacia las mujeres.

En los últimos años también se han generado grandes acuerdos en pos de la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, entre ellos la nueva agenda de desarrollo sostenible (2015) y la EPIC (2017). La nueva agenda de desarrollo sostenible propone una serie de Objetivos de Desarrollo Sostenible a conseguirse el 2030, dentro de estos existen tres ODS que apuntan específicamente a la reducción de desigualdades en materia de ingresos entre hombres y mujeres. Por su parte, la EPIC se trata de una alianza que específicamente busca integrar a múltiples actores públicos y privados con el propósito a alcanzar la Meta 8.5 de los ODS, sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor para 2030.²

En línea con el cumplimiento de estos convenios y convenciones internacionales, muchos países han abordado el desafío de lograr la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres teniendo cada uno formas distintas de abordar el problema. Dentro de ellas, existen experiencias de iniciativas legislativas y de políticas públicas exitosas, principalmente en países desarrollados, algunas de ellas serán brevemente presentadas a continuación.

Islandia es un país que se destaca por sus grandes avances en la igualdad de derechos entre hombres

² En la memoria de este proyecto se puede encontrar una revisión más extensa de estos Convenios e iniciativas internacionales.

y mujeres. Siendo hoy en día un pionero en el tema, promulgó el 1 de enero de 2018 una ley que establece que es ilegal pagar más a un trabajador que a una trabajadora por el mismo trabajo, exigiéndole a sus empresas y organismos públicos a contar con una certificación de igualdad salarial. En similar fecha Alemania también promulgó una ley a favor de la igualdad salarial, la cual intenta solucionar esta problemática a través de la transparencia en la información respecto a los salarios percibidos por hombres y mujeres que desempeñan un cargo igual o similar.

Irlanda también se destaca por su legislación que regula la brecha salarial, existen dos leyes que rigen la materia, una promulgada en 1998 y la siguiente dictada en 2011, ambas leyes se oponen a la discriminación salarial y favorecen la igualdad de remuneraciones entre trabajadores otorgándoles el derecho de iniciar acciones judiciales o extrajudiciales cuando existan casos de discriminación y/p brechas salariales.

Otras experiencias interesantes de revisar son Noruega y Nueva Zelanda, estos países cuentan con legislación que promueve y regula la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que data desde los años setenta. En el caso de Noruega, se establece que para determinar el valor de un trabajo, debe llevarse a cabo un procedimiento de evaluación de los puestos de trabajo, considerando factores como, la experiencia requerida, el esfuerzo, la responsabilidad, y las condiciones de trabajo. Este procedimiento es muy similar al realizado en el proyecto piloto aplicado en Instituto de Seguridad Laboral (ISL), del cual en este documento mostraremos sus principales resultados.

Antecedentes locales

En el caso de nuestro país, con el objetivo de resguardar el derecho de igualdad de remuneraciones tanto para el sector privado como público, el año 2009 se promulgó la Ley N° 20.348, que regula el derecho a recibir igual paga ante el mismo trabajo. En el caso del sector público, lo que establece esta ley son los criterios objetivos a considerar al momento de la asignación del grado, la promulgación de esta ley constituye un paso importante en la aplicación del Convenio 100 de la OIT.

El Gobierno ha tomado distintas medidas para abordar el tema, entre éstas está la generación de estadísticas y la promoción de transparencia tanto a nivel público como privado. Sin embargo, el desafío aún persiste.

Descripción de la Ley N° 20.348.

La ley N° 20.348, en términos específicos, obliga a las empresas que cuenten con doscientos trabajadores o más, a establecer un registro que consigne los diversos puestos de trabajo o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales. A su vez, incorpora un procedimiento para los reclamos de las trabajadoras sobre diferencias de salarios respecto a sus compañeros que realizan las mismas funciones. En el caso del empleo público, incorpora una regla en el Estatuto Administrativo, la cual dicta que, en los empleos a contrata, la asignación a un grado corresponderá a la importancia de la función que se desempeñe, junto a la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien se encuentre en dicho cargo. En consecuencia, les corresponderá el sueldo y otras remuneraciones de ese grado, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Evaluación de la Ley N° 20.348.

Entre los años 2012 y 2013, el Departamento de Evaluación de la Ley de la Cámara de Diputados realizó una evaluación del funcionamiento y el impacto social de la Ley N° 20.348, cuyo Informe fue publicado en junio de 2013. En este informe se expone que las herramientas legales definidas en la ley resultan insuficientes para modificar significativamente la brecha salarial existente en nuestro país, toda vez que esta se mantiene en el mismo rango. Adicionalmente, el informe establece que la ley resultó ineficaz, es desconocida para la población y carece de incentivos³.

Discusión Actual

Dada la relevancia de este tema y la no positiva evaluación de la ley N° 20.348, en el congreso se han generado propuestas de mejora para la Ley de Igualdad de Remuneraciones, la primera Moción Parlamentaria fue presentada por las senadoras Muñoz, Allende, Goic, Pérez y Van Ryseelberghe destinada a modificar el Código del Trabajo, esta moción propone explicitar el principio de igualdad de remuneraciones no sólo respecto a un mismo trabajo, sino también en relación con trabajos de igual valor. Adicionalmente se propone identificar como discriminación directa las distinciones en la remuneración que se basen en el sexo de los trabajadores, establecer la voluntariedad del procedimiento de reclamación interno, pudiendo ejercerse acción judicial directa sin ese paso previo, dentro de otras medidas que apuntan en la misma dirección.

Posteriormente se realizó otra Moción Parlamentaria presentada por las Diputadas Cariola, Vallejo y los Diputados Carmona, Aguiló, Gutiérrez, Núñez y Teillier, que establece dentro de otras medidas que para determinar un trabajo de igual valor se deberá tomar en cuenta la existencia de similares requerimientos tales como la naturaleza de los servicios prestados, los requisitos de formación exigidos para su ejercicio, las condiciones laborales, las responsabilidades que se ejerzan, etc. Sumado a lo anterior, se plantea de que las firmas de más de 200 trabajadores tengan un registro de puestos de trabajo, se disminuirá en el artículo 154 número 6 del Código del Trabajo, la cantidad mínima a 50 trabajadores.

Revisión de la literatura

Las diferencias en las características de las personas, por un lado, y las diferencias de los puestos de trabajo en los que éstas se desempeñan, por otro, pueden utilizarse para explicar, diseñar y adoptar mejores prácticas y políticas públicas para la reducción de brechas salariales de género.

Análisis según características personales

La literatura económica, en lo que respecta a brechas salariales de género, en una proporción importante, ha tomado el primer camino. En efecto, se ha centrado en el análisis de las diferencias entre hombres y mujeres, controlando por características personales. En ese contexto, el análisis econométrico ha procurado descomponer las brechas de género detectadas en un componente “explicado” y otro “residual”.

3 http://www.evaluaciondelaley.cl/foro_ciudadano/site/artic/20130325/asocfile/20130325153119/informe_ley_nro_20348.pdf

El primero de esos, en línea con la teoría de que el capital humano, identifica diferencias en años de educación, experiencia, y similares, bajo la lógica de que serían éstas las que estarían justificando diferencias salariales. Entonces, la parte de la brecha que responde a esas variables se entiende “explicada”. En cambio, cuando tras controlar por esas variables vinculadas a formación, capacitación y trayectoria, aún persisten diferencias, surge la pregunta de si detrás hay discriminación.

Claudia Goldin (2014) sintetiza la literatura predominante respecto a qué explica la parte “residual”, distinguiendo, por un lado, la investigación que argumenta que las mujeres negocian peor que los hombres y son menos competitivas. Destaca que también se ha señalado que los empleadores aplican distintos estándares porque estiman que la probabilidad de retiro de las mujeres es diferente que la de los hombres. Reconoce también que una línea de análisis sostiene que la parte no explicada de la brecha es discriminación. En su trabajo, Goldin explica que las dos primeras líneas de análisis (negociación, competitividad y estándares) no son consistentes con la evidencia de que la brecha salarial es distinta según industrias. Tampoco se sostendrían esas hipótesis cuando se advierte que a lo largo del ciclo de vida de mujeres y hombres las brechas salariales aumentan o disminuyen.

A diferencia de esas corrientes, Goldin muestra evidencia sobre diferencias por industria en Estados Unidos, las que estarían vinculadas a características de éstas en materia de condiciones de trabajo. Esto es: largas jornadas, flexibilidad de horario, disponibilidad presencial o a distancia permanente, etc. Brevemente, esta evidencia refleja, por ejemplo, que en el caso de los y las farmacéuticos las brechas son bajas, mientras que en el caso de los estudios de abogados que trabajan con grandes clientes las brechas son mayores⁴.

Goldin y Katz (2008), señalan, analizando trayectorias laborales de egresados de Harvard, que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres según la cantidad de hijos que éstos tengan. Y destacan que estas diferencias también varían según la carrera de la que hayan egresado.

Carrillo, Gandelman y Robano (2014), utilizando encuestas de hogares, estudian la brecha salarial de género en las zonas urbanas de 12 países latinoamericanos. La descomponen en el componente vinculado al capital humano explicado y el residual. En primer lugar, cabe destacar que encuentran evidencia de brecha salarial a lo largo de toda la distribución. Luego, muestran evidencia tanto de mayores brechas en la parte baja de la distribución como de mayores brechas en la parte alta de la distribución (en comparación con la mediana), dependiendo del país del que se trate. En el caso del conjunto de países analizados, no serían las diferencias en el nivel de educación las que justificarían esas brechas dado que las mujeres trabajadoras tienen al menos el mismo o mayor nivel educacional en promedio que los hombres. En el caso de Chile se detecta que la brecha salarial aumenta en los niveles más altos de la distribución. Esto se leería como la presencia de “techos de cristal”.

Análisis según características del puesto de trabajo

Si bien en un anexo de este estudio presentamos un análisis econométrico en que los salarios son explicados según características de las personas. Es decir, son explicados por variables vinculadas al capital humano de las y los funcionarios profesionales, como son años de servicio y formación, el grueso del trabajo empírico realizado en el marco de este proyecto se basa en una metodología de Evaluación de Puestos de Trabajo que ubicaríamos en el área de Desarrollo de Personas (o de Recursos Humanos). Ésta se centra en el contenido del puesto de trabajo, no en las características de aquellos que lo llevan a cabo.

⁴ En este estudio se realiza un análisis sobre brechas entre funcionarios y funcionarias de la dotación (contrata o planta), las diferencias en condiciones de trabajo que analiza Goldin no serían tan preponderantes, ya que en una alta proporción de los servicios la mayor parte se desempeña en jornadas completas.

Bajo esa lógica, la aproximación a las brechas salariales se realiza a partir del análisis del valor que el puesto de trabajo aporta a la organización. Existen diferentes métodos en esta línea, algunos de ellos propuestos a mediados del siglo XX. Respecto a varios de ellos se ha sostenido que de su aplicación derivan sesgos de género. Eso ha determinado que la revisión de 2008 de OIT a un grupo de métodos de evaluación de puestos de trabajo (analíticos por puntos) se haya incorporado esta perspectiva. Esta nueva metodología de OIT, que deriva de ese análisis, ha sido considerada en este proyecto en pos de adaptarla al Sector Público Chileno.

Reseñas respecto a la evolución que han tenido los métodos de evaluación de puestos de trabajo tradicionales pueden encontrarse tanto en OIT (2008) como en EL-Hajji (2015). Brevemente cabe señalar que estos métodos se pueden agrupar en dos grupos: los globales o de clasificación y los analíticos.

Los primeros jerarquizan los puestos de trabajo según los requisitos del mismo, examinándolo en su conjunto en vez de evaluar sus componentes. En términos generales, los ordenan según importancia dentro de las organizaciones, pero no determinan diferencias de valor entre ellos.

En tanto, los segundos, descomponen los puestos de trabajo según factores, asignándoles puntos. Al determinar valores numéricos permiten derivar recomendaciones en cuanto a remuneraciones. Básicamente, bajo esta lógica, dos puestos de trabajo valorados igual darían derecho a la misma remuneración.

En el caso de la metodología de OIT (2008), los factores incluyen: las calificaciones, los esfuerzos, las responsabilidades y las condiciones de trabajo. Esto generalmente se descompone en subfactores que pueden reflejar⁵: capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia; responsabilidad respecto al equipamiento, el dinero y las personas; esfuerzo, que puede ser físico, mental y psicológico; y condiciones de trabajo, que abarcan tanto aspectos físicos (ruido, polvo, temperatura y peligros para la salud) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes). En base a una asignación de puntos a cada subfactor, se arriba a un puntaje del puesto de trabajo. Luego se identifican aquellos con similar puntaje y se exploran diferencias en remuneraciones.

En particular, desde la perspectiva de género, interesa comparar puestos de trabajo feminizados con aquellos de valor similar masculinizados, para así cuantificar brechas vinculadas a sesgos de género. Brechas que no se explicarían por diferencias en el valor aportado a la organización (hecho que se refleja en que tienen similar cantidad de puntos) sino que derivarían de una menor valorización del trabajo desempeñado en esos puestos mayoritariamente (o históricamente) desempeñados por mujeres por parte del sistema de remuneraciones de la organización.⁶

Como se señaló, la propuesta de OIT procura evitar sesgos de género. Al respecto, y tal como se señala en OIT (2008), a efectos de implementar este método no sexista es muy importante tener en cuenta que “El proceso de elaboración y aplicación de métodos de evaluación es tan importante o más que su contenido técnico, ya que pueden surgir sesgos sexistas no deseados en cualquier fase de la formulación y la utilización.”

Otros métodos analíticos, como el desarrollado Edward Hay en 1951, no consideran exactamente los factores incluidos en el método de OIT. Al respecto, cabe señalar que el interés de Hay, al momento

5 Dependiendo de la organización, algún subfactor puede excluirse por no ser relevante (por ejemplo, exposición a polvo). Pero OIT (2008) sugiere que los cuatro factores sí estén representados.

6 Análisis posteriores al ejercicio de evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género deberían identificar las causas de las eventuales brechas de género detectadas y definir planes de acción.

de adaptar metodologías existentes, era evaluar puestos ejecutivos. Hay mostró que los métodos analíticos de esa época no eran adecuados para evaluar esos puestos. Consideró como factores “el saber hacer”, “la capacidad de resolver problemas” y “la capacidad de reportar”⁷. Este método, así como también otros ejemplos de métodos analíticos aplicados actualmente por consultores, no necesariamente tienen perspectiva de género. Su foco es entregar insumos para la construcción, o revisión, de los sistemas esquemas de remuneraciones de la organización.

Independiente de las diferencias que se observan entre los distintos métodos del mercado y el de OIT -cantidad y composición de los factores, y carencia de perspectiva de género-, un elemento esencial distingue a este último de los primeros: se aplica en un marco de dialogo social. En efecto, generalmente, las personas que realizan las consultorías y apoyan a los equipos de la organización a lo largo de estos procesos realizan las evaluaciones y el análisis, esto a efecto de que se pueda asignar valores. Dependiendo del caso, estas personas pueden invertir mucho tiempo y esfuerzo (recomendable) o poco (no recomendable) en difundir a distintos niveles de la organización el proceso, generar instancias de participación, etc. Sin embargo, aun cuando se informe ampliamente a las y los trabajadores, la legitimidad que se logra a partir de una consultoría es menor a la que se logra a partir del dialogo bipartito en un marco de búsqueda de consensos entre trabajadores y empleadores, a lo que se suma el apoyo de personas expertas en el método analítico aplicado y en perspectiva de género.

Utilización de perfiles de puestos de trabajo en la Administración Central del Estado

Por último, cabe destacar que, en el caso de la Administración Central del Estado el Servicio Civil, entidad que desde 2016 es rectora en materia de Desarrollo de Personas, explora de manera anual la calidad y los resultados de la gestión de las personas. El seguimiento de la utilización de perfiles de puestos de trabajo -elemento previo a cualquier evaluación de método de puntos que se quiera realizar- se documenta en su Barómetro.

En su versión 2016, en la que respondieron todas las preguntas un 92% de los servicios consultados (fueron 232), se detectó que 40% de los servicios utiliza perfiles de puestos de trabajo para la definición, retroalimentación y calificación de cumplimiento de metas; 45% los utiliza en lo que refiere a inducción del personal y, por último, 57% los utiliza en procesos de reclutamiento y selección (Servicio Civil, 2017).

Instituto de Seguridad Laboral

*“El Instituto de Seguridad Laboral (ISP), desde su condición de Servicio Público, contribuye a la construcción e instalación de una cultura de trabajo que promueve y garantiza a los trabajadores y trabajadoras el ejercicio de sus derechos en materia de seguridad y salud laboral, a través del despliegue de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”.*⁸

Entre sus objetivos estratégicos está el promover y potenciar el acceso universal de las y los trabajadores al Seguro de Salud y Seguridad en el Trabajo, particularmente a las y los independientes, a quienes

7 Know-how, problema solving and accountability.

8 <https://www.isl.gob.cl/inicio/acerca-isl-portadilla/mision-objetivos-y-valores/>

pertenecen a pequeñas empresas, o son informales y o tienen un mayor grado de vulnerabilidad, a través de actividades de información, difusión y capacitación. También promueve y fomenta el derecho a la Seguridad y Salud Laboral, mediante propuestas técnicas para el diseño y aplicación de políticas públicas en materia de Seguridad y Salud laboral. Además, procura asegurar la pertinencia, oportunidad y calidad de las prestaciones y servicios entregados a través del mejoramiento de procesos internos y participación ciudadana.

Este servicio surge en 2008 mediante la Ley N° 20.255, a partir de la división del antiguo Instituto de Normalización Previsional (INP) en dos instituciones: el actual Instituto de Previsión Social (IPS) y el ISL, traspasando a este último las funciones sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El ISL cuenta con un personal disponible de alrededor de 480 personas, según cifras de 2016. En la tabla adjunta, se entrega información desagregada por sexo y por estamento respecto a personas y sus remuneraciones brutas mensuales⁹.

Tabla N° 1
Remuneración bruta mensualizada, según sexo y estamento

		Remuneración bruta mensualizada					
		sexo				proporción del salario femenino respecto al masculino porcentaje	
		masculino		femenino			
Estamento	media	personas	media	personas			
Auxiliar	\$ 609.426	1	*	0	*		
Administrativo	\$ 1.076.748	20	\$ 914.506	28	85%		
Técnico	\$ 1.141.661	32	\$ 1.108.981	60	97%		
Profesional	\$ 1.843.021	159	\$ 1.850.724	161	100%		
Directivo	\$ 4.953.882	5	\$ 4.903.484	4	99%		
Fuera de Estamento	\$ 1.439.685	8	\$ 1.094.379	10	76%		
Total	\$ 1.724.466	225	\$ 1.599.503	263	93%		

Fuente: ISL

El ISL, en su calidad de administrador público del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y se relaciona también con las siguientes instituciones: Subsecretaría de Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo, Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), Superintendencia de Pensiones, IPS, Dirección del Trabajo, Dirección de General de Crédito Prendario y Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El marco normativo que rigen la actividad y su industria

Cabe señalar que la ley que regula la actividad del ISL y de las Mutualidades de Empleadores (Asociación Chilena de Seguridad, Instituto de Seguridad del Trabajo y Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción), que refiere a la administración y financiamiento del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, es la 16.744. La cotización que se establece es 0,90% de las remuneraciones imponibles de cada trabajador o trabajadora. A ésta se suma un porcentaje adicional diferenciado que se establece en función del riesgo presunto de la actividad de

⁹ Información provista en 2017 por el ISL en el marco de las actividades realizadas a partir del proyecto Evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género, para la disminución de brechas salariales en el Estado.

la entidad empleadora. Ambas cotizaciones son de cargo del empleador (o del independiente en su caso).

El Decreto N°285 de 1989, Estatuto Orgánico de Mutualidades de Empleadores, las sitúa como instituciones de derecho privado sin fines de lucro creadas exclusivamente con el objeto de entregar las prestaciones de la Ley N°16.744. Por su parte, el ISL corresponde a un servicio público descentralizado, afecto a la Ley de Administración Financiera del Estado, cuyo personal se rige por las normas del Estatuto Administrativo y sus remuneraciones, según la Escala Única de Sueldos. Conforme a la Ley N°16.744, estas cuatro entidades, tres mutuales y el ISL, serán las únicas que podrán abocarse a la seguridad laboral y a la atención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Entre las profesiones que esta industria ocupa de manera significativa se encuentra la de prevencionista de riesgo. Ésta, tal como se presenta en la tabla y gráficos adjuntos, ha tenido un desarrollo importante en la última década y está siendo impartida tanto por Universidades como por Institutos Profesionales. A continuación, se presentan estadísticas de egreso obtenidas a partir de la base de datos “Mifuturo” del Ministerio de Educación.

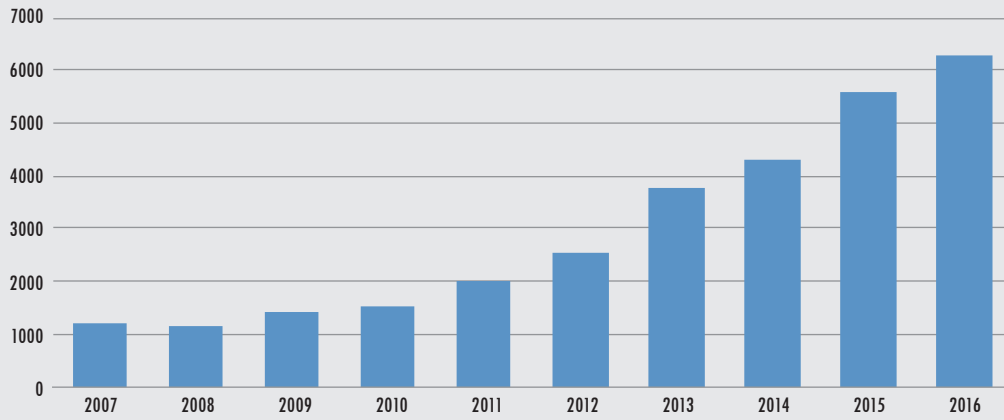
En la elaboración las cifras utilizadas en las figuras adjuntas se han desagregado a las personas egresadas según su sexo, el tipo de institución de educación terciaria en la que han estudiado y año de egreso.

Tabla N° 2
Titulados Ingeniería en Prevención de Riesgos, según sexo, año de egreso y tipo de institución

Sexo	Tipo de Institución	Titulados Ingeniería en Prevención de Riesgos									
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hombres	Universidad	279	261	409	413	416	426	518	540	674	528
Hombres	IP	528	522	544	611	869	1075	1740	1967	2484	2862
Hombres	U + IP	807	783	953	1024	1285	1501	2258	2507	3158	3390
Mujeres	Universidad	144	143	179	171	159	242	257	314	438	376
Mujeres	IP	255	226	302	341	554	790	1254	1496	1981	2520
Mujeres	U + IP	399	369	481	512	713	1032	1511	1810	2419	2896
H + M	Universidad	423	404	588	584	575	668	775	854	1112	904
H+ M	IP	783	748	846	952	1423	1865	2994	3463	4465	5382
H+ M	U + IP	1206	1152	1434	1536	1998	2533	3769	4317	5577	6286

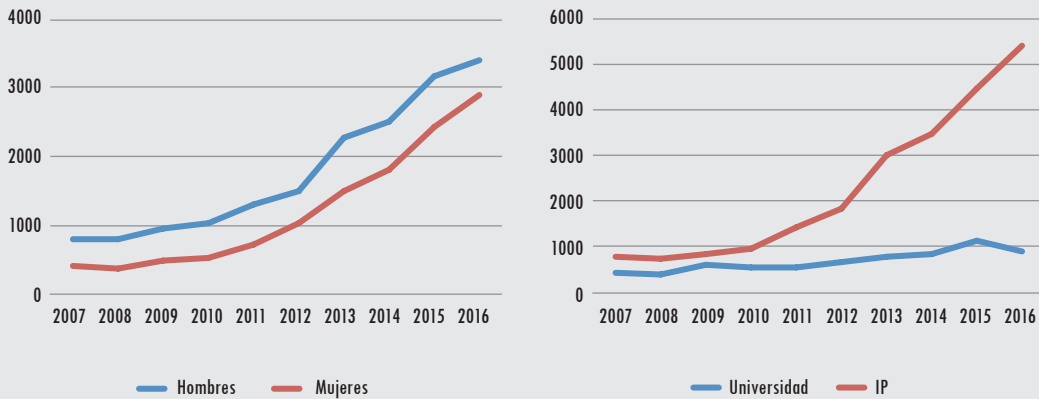
Fuente: Elaboración propia a partir de portal “Mifuturo” del Ministerio de Educación

Gráfico N° 1
Titulados Ingeniería en Prevención de Riesgos 2007 - 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de portal "Mifuturo" del Ministerio de Educación

Gráfico 2
Titulados Ingeniería en Prevención de Riesgos 2007 - 2016, según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de portal "Mifuturo" del Ministerio de Educación

Metodología para la Evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género

Como se comentó en secciones anteriores, el método de Evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género sirve de guía de carácter general y es adaptable a diferentes realidades. Lograr esto último requiere realizar experiencias como el piloto del ISL, que permita recoger lecciones y, a partir de éstas, consolidar herramientas aplicables.

Uno de los elementos centrales del método de OIT (2008) es que requiere de la conformación de un Comité Paritario (CP), el cual en un marco de dialogo y búsqueda de consensos cumplirá varias tareas, entre las que se encuentra el revisar la descripción de los puestos de trabajo escogidos por la institución.

Como parte del proceso de Evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género, una de las primeras etapas a cumplir es la capacitación de los miembros del CP. Ésta sensibiliza respecto a la presencia de sesgos conscientes e inconscientes en la operación de las organizaciones y entrega herramientas respecto al marco normativo internacional y nacional, entre otras herramientas.

Luego el CP, apoyado por la dirección de la institución, debe analizar la misión y los objetivos estratégicos de la entidad. Tras entender su giro de negocio, el proceso de generación de valor de la institución y el contexto en el que ésta se encuentra, el CP debe adaptar los cuestionarios disponibles (por ejemplo, los que derivan de experiencias anteriores) para posteriormente aplicarlos en las entrevistas. En todo ese proceso, y en especial en la etapa de las entrevistas, es posible que el CP cuente con apoyo, ya que las diferentes actividades y decisiones adoptadas deben ser estrictamente documentadas (a través de grabaciones, bases de datos, minutas, etc.).

Es recomendable que el CP realice y vaya actualizando una planificación del trabajo a llevar adelante y de las cargas sobre sus integrantes.

El CP debe procurar, especialmente, visibilizar el aporte de valor que se realiza desde tareas tradicionalmente consideradas como femeninas. Para finalmente asignar puntos a cada uno de los puestos de trabajo bajo revisión; puntajes éstos que por definición evitan sesgos de género.

También se recomienda que la dirección de la institución o directamente el área de Desarrollo de Personas, cuando corresponda, analice el sistema de remuneraciones de la institución y lo exponga al CP. Esto debido a que no sería correcto considerar las remuneraciones brutas mensualizadas porque éstas contienen tanto elementos que retribuyen el valor generado por el puesto de trabajo como otros que responden a particularidades de las personas que ocupan esos puestos (bonos de cuidado, por ejemplo). La metodología es clara en esto, en búsqueda de revisar brechas entre posiciones feminizadas y masculinizadas, debe considerarse el pago por el valor generado por el puesto.

Resultados del piloto en el ISL

Análisis principal

Cabe destacar, en primer lugar, que a partir de este piloto se mejoraron y revisaron los perfiles de 82 puestos de trabajo, en los cuales se ubica el 78% de la dotación del servicio. Del análisis de ese total se desprende que algunos puestos son muy masivos (ocupan un alto porcentaje de la dotación), al tiempo que otros involucran a muy pocas personas.

A una muestra de aproximadamente 10% de la dotación de cada puesto de trabajo estudiado, construida para representar adecuadamente la diversidad por sexo, por regiones y por estamentos, se le aplicó un cuestionario que, como se comentó, se adaptó de experiencias anteriores considerando la misión, los objetivos estratégicos y el proceso de generación de valor del ISL.

Ese cuestionario explora los cuatro factores propuestos por la metodología y los subfactores, vinculados esos factores, que seleccionó el CP. La siguiente tabla expone el producto del análisis del CP en esta materia.

Factores y subfactores considerados en el piloto del ISL
COMPETENCIAS
Educación y Experiencia
Competencias Interpersonales
Capacidades de Razonamiento y Análisis
ESFUERZOS
Esfuerzo Físico
Esfuerzo Mental
RESPONSABILIDADES
Responsabilidad por la Coordinación y la Planificación
Responsabilidad por Otras Personas
Responsabilidad por la Información y las Finanzas
Responsabilidad por Recursos Materiales y Programáticos
CONDICIONES DE TRABAJO
Condiciones Psicológicas
Condiciones Físicas Desagradables
Riesgo de Lesión o Enfermedad Ocupacional

Fuente: Comité Paritario

Se determinó que, de los 82 puestos de trabajo estudiados en el ISL, solamente los puestos que tuvieran cinco o más personas serían considerados en detalle a efectos de calcular brechas de género. Así, el análisis principal se realiza respecto a 11 puestos de trabajo que fueron clasificados como multipersonales. Cabe destacar que esos 11 puestos alcanzan a 290 funcionarios, esto es aproximadamente el 60% de la dotación.

Algunos de los puestos de trabajo estudiados, clasificados como multipersonales, son: analista contable, analista de seguimiento de casos, director/a regional, prevencionista, ejecutivo/a de plataforma, encargado/a operativo de atención de usuarios/as, etc.

En la tabla adjunta los nombres de esos 11 puestos multipersonales se presentan junto con el número de personas que los ocupan, el puntaje asignado por el CP, el promedio de la parte de la remuneración que retribuye al puesto de trabajo (la suma de los cinco componentes escogidos por el CP) y el promedio de la remuneración total mensualizada de ese puesto de trabajo.

Tabla N° 3
Resumen Resultados Evaluación de Puestos de Trabajo sin sesgos de género.

N° del Cargo	Nombre del Cargo	Número de personas que ocupan el cargo	Puntaje del Cargo	Promedio Remuneración 5 Componentes	Desviación Estándar Remuneración 5 Componentes	Promedio Remuneración Todos los Componentes	Desviación Estándar Remuneración Todos los Componentes	Género Predominante del Cargo
7	Secretaria	5	280	\$ 525.951	\$ 106.869	\$ 608.291	\$ 125.414	F
9	Abogado/a	6	567	\$ 1.756.645	\$ 380.869	\$ 2.044.488	\$ 438.893	M
30	Analista Contable	10	454	\$ 1.153.306	\$ 334.663	\$ 1.350.115	\$ 405.967	N
62	Analista de Seguimiento de Casos	9	368	\$ 994.533	\$ 500.801	\$ 1.176.433	\$ 582.438	F
71	Director/a Regional	14	779	\$ 1.645.647	\$ 158.896	\$ 2.314.878	\$ 542.257	M
72	Prevencionista	112	636	\$ 920.428	\$ 211.679	\$ 1.140.370	\$ 271.334	M
75	Ejecutiva/o de Plataforma	84	581	\$ 758.807	\$ 277.003	\$ 974.156	\$ 350.347	F
77	Encargado/a de Prevención	14	654	\$ 1.302.812	\$ 85.551	\$ 1.656.415	\$ 169.516	M
78	Encargado/a de Administración y Finanzas	15	495	\$ 1.091.633	\$ 384.438	\$ 1.338.993	\$ 462.951	N
86	Encargado/a Operativo de Atención de Usuarios	15	586	\$ 1.150.444	\$ 330.015	\$ 1.457.112	\$ 350.636	F
99	Analista Desarrollador	6	515	\$ 1.376.705	\$ 348.661	\$ 1.597.509	\$ 407.437	N

Fuente: Elaboración propia en base a información provista por el Comité Paritario y por la dirección del servicio

Para este trabajo se estableció que un puesto de trabajo será feminizado si 60% o más de quienes trabajan en éste son mujeres, al tiempo que será masculinizado si menos de 40% son mujeres. Y, por último, aquellos puestos de trabajo en el que trabajen entre 40% y 59,9% de mujeres serán considerados “neutros”. Esa información para cada puesto de trabajo se expone en la última columna de la tabla 3.

Considerando solamente esos 11 puestos multipersonales, existe una diferencia de aproximadamente 500 puntos entre el puntaje más alto (director/a regional) y el más bajo (secretario/a). Dada esa distribución, y solamente a efectos de este análisis en específico (piloto ISL), se establece que dos puestos de trabajo serán “homólogos” si la diferencia entre sus puntajes se encuentra en el entorno de los 50 puntos (10% de la mencionada diferencia más alta) o es inferior a eso.

Entonces, el análisis, se focaliza en plataforma y prevencionistas, que concentran 40% de la dotación. Esto debido a que de esos dos ámbitos derivan dos parejas de puestos (uno feminizado y otro masculinizado) relevantes para el análisis.

Siendo estos puestos tan relevantes para el análisis (se detectan brechas y representan una alta proporción de la dotación), en la siguiente tabla se expone cómo se compuso la muestra de personas entrevistadas, en la que se cauteló representatividad a distintos niveles (sexo, territorio y estamentos).

Tabla N° 4
Total de Entrevistados en puestos de trabajo multipersonales

Cargo	Total	Total Hombres	Total Mujeres	Total Profesionales	Total Técnicos	Total Administrativos	Entrevistados
Prevencionistas	112	71	41	90	17	5	6 Hombres Profesionales y 3 Mujeres Profesionales
Ejecutivo/a de Plataformas de Atención	82	28	54	29	36	17	2 Mujeres Administrativas
							2 Hombres Técnicos
							1 Hombre Profesional
							1 Mujeres Profesional
Total	194	99	95	119	53	22	15
Total Dotación ISL	488						
Porcentaje	40%						

Fuente: Elaboración propia en base a información provista por el Comité Paritario y por la dirección del servicio

En ese marco, se compara el puesto ejecutivo/a plataforma (17% de la dotación), que es feminizado, con su homólogo prevencionista (23% de la dotación), que es masculinizado. Considerando como medida de remuneraciones la suma de los cinco componentes escogidos por el CP ya expuestos, surge una brecha de remuneraciones significativa en desmedro de las mujeres.

Concretamente, la brecha en puntaje entre un puesto y el otro es de 9% (dentro del tramo escogido para definir dos puestos como “homólogos”), al tiempo que la brecha de remuneración, considerando los cinco componentes seleccionados por el CP, es de 20% en desmedro del puesto de trabajo feminizado.

Cuando se analiza esa brecha de género, se advierte que de esa diferencia se explica por la diferente composición por estamentos entre esos puestos, en el caso del primero, el estamento técnico cuenta con una presencia más importante, al tiempo que en el caso de los prevencionistas la participación del estamento profesional es sustancialmente mayor .

Efectivamente, el puesto de trabajo ejecutivo/a de plataforma, que tiene 66% de mujeres, se distribuye en tres estamentos con las siguientes participaciones: 35% profesional, 44% técnico y 21% administrativo. Mientras tanto, en el caso del puesto prevencionista, 37% son mujeres. Las personas que se desempeñan en este puesto son en un 80% parte del estamento profesional, en un 15% parte del técnico y en un 4% del administrativo.

Resultados como ese plantean un desafío importante a la hora de adaptar esta metodología en el Estado Chileno, toda vez que cualquier plan de acción que se quiera construir para reducir brechas de género debe someterse al marco legal vigente, el cual impone distintas escalas de remuneraciones -por grados- según estamentos y distintos componentes de remuneración en algunos casos. Se trata, en la práctica, de restricciones que difícilmente pueden salvarse en el contexto actual.

A modo de ejemplo, considérese que una brecha de género explicada por diferencias en la proporción de técnicos y profesionales, que responde, a su vez, al peso que tiene la asignación profesional en la remuneración de éstos últimos. Ésta difícilmente sería, a nuestro juicio, abordable en un plan de acción, ya que esa asignación no puede entregarse al estamento técnico.

Se compara también el puesto encargado/a operativo/a de atención (4% de la dotación), que es feminizado, con su homólogo prevencionista (23% de la dotación), que es masculinizado. Considerando como medida de remuneración al valor agregado por el puesto de trabajo a la suma de los cinco componentes escogidos por el CP, surge una brecha de remuneraciones significativa en desmedro del puesto de trabajo masculinizado.

La brecha en puntos entre un puesto de trabajo y el otro es de 8% (dentro del tramo escogido para definir dos puestos como “homólogos”), mientras que la brecha de remuneración, considerando los cinco componentes del CP, es de 25% en desmedro del puesto masculinizado.

En este caso, la composición por estamentos es similar. El puesto de trabajo encargado/a operativo de atención de usuarios/as, que tiene 80% de mujeres, cuenta con 80% de las personas en el estamento profesional, 13% en el técnico y 7% administrativo. En tanto, en el caso de los prevencionistas, como se detalló, 37% de mujeres. Siendo las proporciones de todos y todas las personas en ese puesto las siguientes: 80% profesionales, 15% técnicos/as y 4% administrativos/as.

Se observa que en este caso la brecha podría responder a que, en el caso de prevencionistas la diversidad en cuanto a experiencia en el puesto de trabajo es alta, mientras que en el caso de encargado operativo de atención de usuarios/as (uno por cada región) esa diversidad es menor, el promedio de años de servicio de los primeros es siete años mientras que para los segundos es dieciséis años. Es interesante observar, además, que en caso del segundo puesto de trabajo estos/as funcionarios/as tiene personas bajo su responsabilidad, lo cual podría estar explicando el mayor grado en promedio (11 de los encargados de plataformas de atención versus 14 de los prevencionistas de riesgo).

Análisis adicional ajustado al marco de la Administración Central del Estado a partir de las particularidades del ISL

La metodología aplicada y las remuneraciones en el Estado

Como se señaló, como parte del proceso de aplicación de la metodología de Evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género, el CP debió seleccionar los componentes de la remuneración bruta mensualizada que tienen que ver exclusivamente con el puesto de trabajo y no con características personales de la persona que desempeña ese cargo.

Las remuneraciones totales y las que reflejan solamente los cinco componentes seleccionados por el CP fueron ya expuestas. Sin embargo, en el marco de un análisis que busca profundizar sobre las particularidades de la gestión en la Administración Central del Estado y sus efectos sobre la adaptación de la metodología, es relevante observar cómo son esas remuneraciones según estamento, teniendo en cuenta que se trata de los mismos puestos de trabajo.

La siguiente tabla expone el promedio de la remuneración que solo incluye los cinco componentes elegidos por el CP y la remuneración total para cada estamento de todos los puestos de trabajo multipersonales del ISL.

Tabla N° 5
Remuneración promedio por cargo y estamento.

N° del Cargo	Nombre del Cargo	Remuneración	Estamento			
			Administrativo	Directivo	Profesional	Técnico
7	Secretaria	remuneración 5 componentes	\$ 452.120			\$ 575.172
7	Secretaria	remuración total	\$ 540.388			\$ 653.559
9	Abogado/a	remuneración 5 componentes			\$ 1.756.645	
9	Abogado/a	remuración total			\$ 2.044.488	
30	Analista Contable	remuneración 5 componentes			\$ 1.294.556	\$ 588.308
30	Analista Contable	remuración total			\$ 1.519.131	\$ 674.053
62	Analista de Seguimiento de Casos	remuneración 5 componentes	\$ 602.898		\$ 1.381.207	\$ 740.058
62	Analista de Seguimiento de Casos	remuración total	\$ 712.867		\$ 1.618.233	\$ 896.411
71	Director/a Regional	remuneración 5 componentes			\$ 1.661.973	\$ 1.433.406
71	Director/a Regional	remuración total			\$ 2.365.229	\$ 1.660.322
72	Prevencionista	remuneración 5 componentes	\$ 841.414		\$ 944.948	\$ 815.296
72	Prevencionista	remuración total	\$ 1.140.082		\$ 1.156.988	\$ 1.053.451
75	Ejecutiva/o de Plataforma	remuneración 5 componentes	\$ 592.411		\$ 987.780	\$ 664.531
75	Ejecutiva/o de Plataforma	remuración total	\$ 795.337		\$ 1.251.758	\$ 849.605
77	Encargado/a de Prevención	remuneración 5 componentes			\$ 1.302.812	
77	Encargado/a de Prevención	remuración total			\$ 1.656.415	
78	Encargado/a de Administración y Finanzas	remuneración 5 componentes	\$ 656.512	\$ 1.770.087	\$ 1.198.466	\$ 650.215
78	Encargado/a de Administración y Finanzas	remuración total	\$ 942.573	\$ 2.197.053	\$ 1.419.671	\$ 863.405
86	Encargado/a Operativo de Atención de Usuarios	remuneración 5 componentes	\$ 618.095		\$ 1.213.091	\$ 1.040.736
86	Encargado/a Operativo de Atención de Usuarios	remuración total	\$ 842.922		\$ 1.519.720	\$ 1.388.559
99	Analista Desarrollador	remuneración 5 componentes			\$ 1.376.705	
99	Analista Desarrollador	remuración total			\$ 1.597.509	

Fuente: ISL

Como muestra la tabla, en general, los cinco componentes representan aproximadamente un 80% de la remuneración total, reflejando que los componentes seleccionados por el CP fueron adecuados y pertinentes toda vez que representan un porcentaje elevado de la remuneración total y que no se observan grandes variaciones en esa proporción entre los puestos de trabajo.

Diversidad de estamentos para un mismo puesto de trabajo

En línea con el análisis anterior, es importante tener suma claridad respecto a la cantidad de estamentos que pueden conformar un puesto de trabajo, ya que si no se toma en cuenta esta distinción se pueden detectar brechas de género que no se deben a una discriminación salarial, sino que son producidas por la composición de estamentos dentro del puesto de trabajo y del sexo predominante en cada uno de estos estamentos. En la siguiente tabla se muestra en detalle la cantidad de personas que desempeñan un determinado puesto de trabajo multipersonal y pertenecen al mismo estamento.

Tabla N° 6
Personal por Cargo y por Estamento

N° del Puesto de Trabajo	Nombre del Puesto de Trabajo	Administrativo	Directivo	Profesional	Técnico	Total
7	Secretaria	2			3	5
9	Abogado/a			6		6
30	Analista Contable			8	2	10
62	Analista de Seguimiento de Casos	2		4	3	9
71	Director/a Regional			13	1	14
72	Prevencionista	5		90	17	112
75	Ejecutiva/o de Plataformas de Atención	17		29	38	84
77	Encargado/a de Prevención			14		14
78	Encargado/a de Administración y Finanzas	3	1	10	1	15
86	Encargado/a Operativo de Atención de Usuarios	1		12	2	15
99	Analista Desarrollador			6		6
Total		30	1	192	67	290

Fuente: ISL

Es así como podemos establecer que la mayoría de los puestos multipersonales son compuestos por más de un estamento, con excepción del cargo Abogado/a y Analista Desarrollador que están conformados exclusivamente por profesionales. Cabe señalar que ambos puestos de trabajo son ocupados por una cantidad de funcionarios y funcionarias muy menor respecto de la dotación total del ISL.

Diversidad de profesiones en el estamento profesional

Otro análisis complementario, muy relevante de llevar a cabo, es la revisión de la composición de profesiones en un mismo puesto de trabajo. Para la elaboración de este análisis se utilizaron los datos de la plataforma digital de transparencia que poseen todos los servicios públicos en sus páginas web.

La tabla de a continuación detalla las profesiones que poseen los y las funcionarias profesionales que desempeñan en el puesto de trabajo Prevencionista de Riesgo en el ISL.

Tabla N° 7
Número de funcionarios/as por profesión del puesto de trabajo Prevencionista de Riesgo.

Puesto de Trabajo: PREVENCIONISTA DE RIESGO	
Profesión	N
ADMINISTRADOR PUBLICO	1
INGENIERO AGRONOMO	1
INGENIERO DE EJECUCION EN AMBIENTE	1
INGENIERO DE EJECUCION EN INFORMATICA	1
INGENIERO DE EJECUCION INDUSTRIAL	2
INGENIERO DE EJECUCIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL	1
INGENIERO EJECUCION EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
INGENIERO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS	81
Total	89

Fuente: Elaboración propia en base al portal de Transparencia del ISL

La tabla muestra que este puesto de trabajo está conformado por ocho profesiones diferentes, pero que el 91% de las y los funcionarios profesionales que desempeñan este cargo son Ingeniero/a en Prevención de Riesgos.

La situación es totalmente diferente en el caso del puesto de trabajo ejecutivo/a de plataforma, ya que en este los/as profesionales son 29 y la diversidad de profesiones es muy amplia, siendo el trabajador social la carrera mayoritaria con 28%.

Tabla N° 8
Número de funcionarios/as por profesión del puesto de trabajo Ejecutivo/a de Atención de Plataformas de Atención.

Puesto de Trabajo: EJECUTIVA(O) DE PLATAFORMAS DE ATENCIÓN	
Profesión	N
ADMINISTRADOR PUBLICO	2
ADMINISTRADOR TURISTICO CULTURAL	1
CONSTRUCTOR CIVIL	1
INGENIERO DE EJECUCION EN ADMINISTRACION PUBLICA	1
INGENIERO DE EJECUCION INDUSTRIAL	1
INGENIERO EJECUCION EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	5
INGENIERO EN ACUICULTURA	1
INGENIERO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS	5
LICENCIADO EN CIENCIAS	1
PROFESOR DE EDUCACION MEDIA EN MATEMATICAS Y COMPUTACION	1
PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA BÁSICA Y MEDIA	1
TRABAJADOR SOCIAL	8
Total	28

Fuente: Transparencia Instituto de Seguridad Laboral

A raíz de estos datos, cabe reflexionar sobre las posibles causas de estos patrones, los cuales pueden ser estudiados de manera similar en cada servicio cuando corresponda. Dentro de las causas de esos patrones, como primera hipótesis, puede suponerse que algunos de estos funcionarios y funcionarias se titularon después de ubicarse en el puesto de trabajo desempeñado. Alternativamente, debe analizarse cuánto incide el título en la idoneidad de una persona para desempeñar un puesto de trabajo, habida cuenta otros elementos importantes como la experiencia laboral y las especializaciones o pos títulos que posea el funcionario/a. Por último, no hay que dejar de considerar la gran diversidad territorial que nuestro país presenta, contando con regiones extremas donde la variedad de profesiones es más reducida que en las regiones más centrales del país.

Las brechas entre hombres y mujeres en un mismo puesto de trabajo por estamento

Entonces, como se desprende del análisis realizado, dada la estructura del Estatuto Administrativo que rige a los funcionarios públicos y que establece como eje central de la remuneración el estamento al cual pertenece la o el funcionario, para determinar posibles brechas de remuneración, expresadas en grado, es necesario analizar por separado cada estamento que conforma un puesto de trabajo.

Se decide, entonces, extender el análisis y explorar si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres al interior de los puestos de trabajo multipersonales, condicionando por estamentos.

Se realiza ese análisis para todos los puestos estudiados (los 11 de la tabla anterior), encontrando diferencias estadísticamente significativas solamente en el caso de profesionales del puesto de ejecutivo/a de plataforma. Cifras sobre funcionarios y funcionarias en ese puesto y estamento; y sobre los grados correspondientes se presentan a continuación.

Tabla N° 9
Funcionarios/as por estamento para el puesto de trabajo Ejecutivo/a de Plataformas de Atención

Ejecutivo/a de Plataforma			
Estamento	Mujeres	Hombres	Total
Administrativo	11	6	17
Profesional	20	9	29
Técnico	24	14	38
Total	55	29	84

Fuente: ISL

Tabla N° 10
Promedio de grado por estamento y por sexo para el puesto de trabajo Ejecutivo/a de Plataformas de Atención.

Total Ejecutivos/as de Plataformas de Atención			
Estamento	Grado promedio	Desviación estándar	N
Administrativo	14,4	1,9	17
Profesional	14	2,8	29
Técnico	13,5	1,7	38
Total	13,9	2,2	84

Mujeres Ejecutivos/as de Plataformas de Atención			
Estamento	Grado promedio	Desviación estándar	N
Administrativo	14,3	2,1	11
Profesional	14,3*	2,7	20
Técnico	13,5	1,9	24
Total	13,9	2,3	55

Hombres Ejecutivos/as de Plataformas de Atención			
Estamento	Grado promedio	Desviación estándar	N
Administrativo	14,5	1,6	6
Profesional	13,3*	3,1	9
Técnico	13,6	1,3	14
Total	13,7	2,1	29

Fuente: ISL

Según la información expuesta en las tablas anteriores, se puede determinar que en el estamento Administrativo y Técnico tanto los hombres como las mujeres tienen un promedio de grado prácticamente igual. Por el contrario, en el estamento Profesional se puede observar una diferencia estadísticamente significativa de un grado a favor de los hombres con respecto a las mujeres que desempeñan el mismo cargo y pertenecen al mismo estamento.

Por lo tanto, este análisis refleja una brecha salarial entre funcionarios y funcionarias que sí podría ser corregida a través de un eventual plan de acción en el marco legal vigente.

Eventuales brechas entre hombres y mujeres en prestadores de servicios

Una complejidad adicional, no abordada en el análisis principal, refiere a las prestaciones de servicios que realizan profesionales, en el caso del ISL personas del ámbito de la salud fundamentalmente, contribución importante para el giro del negocio de la institución, que al no estar en la contrata o en la planta no se alcanza a analizar en un trabajo como este.

De hecho, cuando se analiza la misión del servicio, sus objetivos estratégicos y demás, en su primera revisión, se espera encontrar profesionales de la salud, los cuales si se revisa este documento se detecta que prácticamente no están presentes en la dotación.

En términos prácticos, estas prestaciones, fuera de dotación, se contabilizan en el Subtítulo 23 del servicio en la Ley de Presupuestos de cada año. A continuación, se presentan estadísticas sobre estos profesionales correspondientes a 2017.

No obstante la diferente naturaleza contractual de estos profesionales que aportan valor al servicio, corresponde explorar al máximo las cifras que se puedan construir debido a que éstas reflejan el trabajo de hombres y mujeres que no solo se vinculan de manera recurrente al ISL, sino también que pueden estar presente en otros servicios .

Tabla N° 11
Contrataciones Honorarios Subtítulo 23 por sexo.

Contrataciones Honorarios Subtítulo 23		
mujeres	hombres	total
43	15	58

Fuente: información provista por el ISL respecto a honorarios con contratos por producto.

Reflexiones respecto a los resultados

El piloto en el ISL detecta que un mismo puesto de trabajo está conformado por varios estamentos distintos, lo cual se constituye como un desafío para la posterior construcción de planes de acción para la reducción de brechas de género.

A propósito, cabe destacar que se consultó al CP si las personas que se desempeñaban en los puestos de trabajo realizaban efectivamente lo mismo, y la respuesta fue que efectivamente en un puesto de trabajo concreto todos/as hacen lo mismo, indistintamente del estamento.

A efectos de futuros procesos de reclutamiento y selección, y en el marco de posibles procesos de revisión y modernización de los servicios, podría ser relevante evaluar esa realidad, ya que ésta puede resultar subóptima desde distintas perspectivas.

Un análisis exhaustivo de la naturaleza de un puesto de trabajo debiera considerar, entre sus principales puntos, si se trata de un puesto de carácter técnico o de carácter profesional. Y, a partir de esa reflexión realizar las contrataciones. Desviaciones de ese diagnóstico podrían determinar, por ejemplo, que el servicio correspondiente estuviese pagando remuneraciones profesionales (más altas) por trabajos que previamente se definieron como realizables por técnicos.

Otras reflexiones

A efectos de evaluar la realización de futuros pilotos que permitan continuar extendiendo el aprendizaje a efectos de, a partir de una variedad suficiente de experiencias, poder hacer recomendaciones de política pública, debe considerarse que sin un alto compromiso y motivación del CP y de la Dirección del servicio un trabajo de estas características difícilmente pueda prosperar. En el caso del ISL el compromiso de los actores fue muy importante.

Otro aprendizaje de la experiencia analizada es la que se desprende a partir de la revisión de los puestos de trabajo del servicio por parte del CP. En efecto, éste encontró que éstos no estaban perfilados con la profundidad que requiere la metodología propuesta por OIT. En esa situación, el CP tuvo que invertir una cantidad importante de horas (no presupuestadas originalmente) en mejorar (o construir directamente) perfiles para luego iniciar el proceso de asignación de puntajes para el cálculo de brechas de género. En concreto, es recomendable y eficiente que desde el servicio se realice una revisión preliminar de los puestos de trabajo a evaluar -que no tienen por qué ser todos los del servicio, sino solo algunos que interese en particular- antes de que el CP comience su trabajo.

Consideraciones respecto a la aplicación de futuros pilotos en otros servicios del Estado

Prestaciones de servicios contratadas vía licitaciones

Un elemento importante del funcionamiento del ISL que no pudo analizarse con la profundidad deseable en este trabajo, es las brechas de género que pueden eventualmente prestarse entre prestadores de servicio.

La modalidad de estas prestaciones vuelve los cálculos y la valorización del trabajo que realizan estas personas más complejo. Como se comentó es importante considerar la existencia de estos contratos, ya que en otros servicios también pueden aparecer y ser incluso más importantes que en el ISL, donde una parte del giro del negocio (prestaciones médicas) está bajo esta modalidad.

Honorarios

La posible brecha de género que podría estar presente entre personas contratadas bajo la modalidad de honorarios no fue considerada en este estudio.

Cabe destacar que, al igual que en el caso de las y los prestadores, que son contratados por licitaciones, su cálculo es complejo debido a que no necesariamente cumplen una jornada, no responderían a una jefatura, la diversidad de condiciones bajo la cual estas personas son contratadas sería amplia, etc.

Nuestro conocimiento no nos permite descartar que esos cálculos fuesen posibles, pero sí sostener que requerirían de varios supuestos que no fueron considerados en este análisis.

Por otra parte, en el ISL las personas a honorarios son pocas, lo cual no hizo estrictamente necesario

que, a efectos de este estudio, nos detuviéramos en este punto. Sin embargo, es importante destacar que en otros servicios el análisis de estos contratos difícilmente pueda ser obviado.

Por último, respecto a este tema, se debe señalar que durante este Gobierno se ha realizado un esfuerzo importante para identificar personas a honorarios en los distintos servicios y pasarlos a contrata bajo las mismas condiciones de remuneración bruta.

Marcos legales

Por último, cabe recordar que, como se señaló el ISL es un servicio público descentralizado, afecto a la Ley de Administración Financiera del Estado, cuyo personal se rige por las normas del Estatuto Administrativo y sus remuneraciones, según la Escala Única de Sueldos (EUS).

Ello es importante tenerlo en cuenta ya que la variedad de diseños institucionales en el Estado va más allá de ese modelo. En efecto, existen servicios sujetos al Código del Trabajo, servicios no sujetos a la (EUS) sino que son fiscalizadores y tienen su propia escala, servicios que tienen un estatuto ajustado a sus particularidades y, por tanto, diferente del Estatuto Administrativo, existen servicios mixtos en que parte de su personal está bajo un estatuto y otra parte bajo otro, servicios que para parte de su personal tienen sistemas de turnos, entre otros elementos importantes a considerar previo a comenzar los pilotos. Este análisis debería ser expuesto al CP, previo a que éste comience su trabajo.

Conclusión

Este trabajo expone en detalle el análisis de los resultados del piloto implementado en el ISL para adaptar una metodología internacionalmente aceptada de evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género de OIT (2008).

La primera conclusión que deriva de este proceso de exploración para una adaptación, que llevó más de dos años desde su diseño hasta la elaboración de esta publicación, es que el dialogo social que busca consenso entre la dirección del servicio y la asociación del servicio (empleadores y trabajadores) reporta resultados importantes. Éstos van más allá de la sensibilización, cálculo y análisis de brechas de género al apoyar al servicio a evaluar sus políticas de desarrollo de personas, obteniendo aprendizajes. Testimonios en este sentido, están disponibles para su revisión en una memoria que sistematiza la experiencia completa (2018).

Una segunda conclusión, que fue expuesta a lo largo de los dos capítulos anteriores, es la que refleja que la complejidad del Estado, en cuanto a su sistema de estamentos y grados, sumada a la existencia de honorarios, prestaciones de servicios y distintos diseños institucionales, hace que se requiera de otras experiencias para alcanzar una diversidad suficiente y elaborar recomendaciones de política pública.

Un punto que debe destacarse es que no necesariamente futuros pilotos lleven tanto tiempo como el implementado en el ISL, habida cuenta que los próximos servicios podrían focalizarse en algunos puestos de trabajo donde estadísticas descriptivas preliminares ya muestran diferencias en cuanto a diferencias de grados entre hombres y mujeres (o de estamentos). En efecto, en el ISL se revisaron con enfoque de género y se asignó puntaje a 82 puestos de trabajo, identificando luego 11 multipersonales sobre los que se aplicó la metodología principal. Futuros servicios podrían identificar solamente algunas decenas de puestos de trabajo muy masivos, feminizados y masculinizados. Así, objetivos más acotados posibilitarían tiempos más cortos.

Otro aspecto relevante a considerar es que, en esta experiencia, realizada en un marco de dialogo social entre Gobierno y ANEF, y liderada por representantes de las dos partes, se contó con el apoyo técnico de OIT que se materializó en la contratación de dos consultoras internacionales y de un entrevistador, pero a futuro ese apoyo debería institucionalizarse en el Estado, en el Servicio Civil para el apoyo en cuanto a la evaluación de puestos de trabajo y en el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género para la aplicación correcta del enfoque de género.

En cuanto a futuras líneas de trabajo, se ha señalado que a través de nuevas experiencias es necesario abordar un espectro más amplio de servicios, más diverso, que posibilite elaborar propuestas de política pública para todo el Estado. De éstas, también el sector privado podría beneficiarse, habida cuenta el interés que se detecta también en ese ámbito por la reducción de brechas salariales. Hay que considerar que la disponibilidad de un instrumento concreto para explorar, con un camino ya recorrido, abre nuevas posibilidades. Así, esta experiencia podría materializarse como una buena práctica a difundir al resto de la economía.

En lo que refiere a futuras líneas de investigación respecto a la metodología utilizada en el análisis principal, cabe considerar que el foco de ésta está en la comparación de los puestos feminizados y masculinizados, siendo esto la más relevante ya que esas diferencias corresponden a contextos

históricos y/o a estereotipos conscientes o inconscientes aún vigentes. Sin embargo, podrían existir brechas salariales también intrapuestos de trabajo debido, en el caso del Estado, a distintas distribuciones de estamentos y grados, y en el caso del sector privado a la aplicación de bandas. Este análisis fue abordado especialmente en este documento ya que se consideró que profundizar en evidencia que se desprende del trabajo del CP y de la dirección del servicio a raíz de este piloto resultaría muy útil como caso de estudio para futuros análisis en cuanto al empleo público. En este sentido, en páginas anteriores se documentó la variedad de estamentos, grados y profesiones para un mismo puesto de trabajo. Dispersiones de ese tipo son una posible fuente de brechas de género. Como también lo son las distintas modalidades de contratación para desempeñarse en un mismo puesto de trabajo.

Por último cabe notar que cuando extendemos el estudio a la observación de que ocurre al interior de los puestos de trabajo también ponemos la atención en puestos de trabajo neutros (con porcentaje de mujeres entre 40% y 59%), que no están en el foco del análisis principal. En el caso de la Administración Central del Estado continuar investigando en esta línea, complementando el análisis principal es importante, ya que hay muchos puestos de trabajo neutros.

Referencias

Bentancor, A., L. González y C. Ureta (2015). *Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género*, en http://www.dipres.gob.cl/594/articles-140848_doc_pdf.pdf

Boletín 10576-13 (2016). *Modifica el Código del Trabajo con el objeto de perfeccionar la regulación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres*. Disponible en http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=10576-13.

Boletín 9322-13 (2014). *Modifica el Código del Trabajo en materia de discriminación e igualdad de remuneraciones de hombres y mujeres*. Disponible en http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=9322-13.

Carrillo P., N. Gandelman y V. Robano (2014), *Sticky floors and glass ceilings in Latin America*. The Journal of Economic Inequality, September 2014, Volume 12, Issue 3, pp 339-361.

Departamento de Evaluación de la Ley, Cámara de Diputados (2013). *Evaluación de la Ley 20.348*. Disponible en http://www.evaluaciondelaley.cl/foro_ciudadano/site/artic/20130325/asocfile/20130325153119/informe_ley_nro_20348.pdf

EL-Hajji, M. A. (2015). *The Hay System of Job Evaluation: A Critical Analysis*. Journal of Human Resources Management and Labor Studies. June 2015, Vol. 3, No. 1, pp 1-22.

EPIC (2017). *Detalle de la iniciativa* disponible en <http://lac.unwomen.org/en/noticias-y-eventos/articulos/2018/1/epic>

Gobierno y ANEF (2018), *Memoria Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de Género, para la disminución de brechas en el Estado*. Disponible en www.Anef.cl.

Goldin, C. (2014). *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*. American Economic Review, 104(4): 1-30.

Goldin, C. y L. F. Katz. (2008). *Transitions: Career and Family Life Cycles of the Educational Elite*. American Economic Review, 98(2): 363-69.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2009). *Ley No. 20348. Resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones*. Disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1003601>.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2015). *Última versión de Ley No. 16744. Establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. Disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650>

ODS (2017). *Detalle de la iniciativa*. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

OIT (2008). *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de empleos: Guía detallada*. Disponible en http://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/WCMS_101326/lang-es/index.htm.

OIT Convenios. *Detalle disponible en* <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>.

ONU Convenio CEDAW. *Detalle disponible en* <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Servicio Civil (2017). *Informe de Resultados Barómetro Gestión de Personas de la Administración Central del Estado, actualizado con resultados de Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado*. Disponible en www.serviciocivil.cl.

ANEXOS

Anexo 1: Análisis de Mercado

La metodología desarrollada por OIT (2008) fue presentada en las secciones anteriores al igual que los resultados de la aplicación de esta misma mediante un proyecto piloto desarrollado en el ISL. Si bien esta metodología es el mejor instrumento disponible para la determinación del valor objetivo de un puesto de trabajo, existen otros factores que repercuten en el reclutamiento, selección y remuneración del personal, uno de ellos es el mercado de profesionales al cual se enfrentan los servicios y el mundo privado.

Dado que no se puede obviar el medio competitivo en que está inserto un servicio público, se realizó un análisis utilizando los datos de “mifuturo” del Ministerio de Educación para determinar las remuneraciones promedio al año y a los cinco años de egreso de la Universidad o Instituto Profesional para las carreras más comunes dentro de los puestos de trabajo que fueron analizados como parejas homologas a partir de los resultados de la evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género. En la siguiente tabla se exponen los principales resultados.

Tabla N° 12
Ingresos Promedio por Carrera Profesional según tipo de institución.

Puesto de trabajo	Carrera Profesional	Universitario		Instituto Profesional	
		1 año	5 años	1 año	5 años
Abogado/a	Abogado/a	\$ 1.068.733	\$ 1.916.218	-	-
Ejecutivo/a de Plataformas de Atención	Trabajador/a Social	\$ 600.420	\$ 862.015	\$ 645.658	\$ 763.681
	Adm. de Empresas e Ing. Asoc.	\$ 914.342	\$ 1.331.919	\$ 791.721	\$ 1.156.926
Encargado/a Operativo/a	Adm. de Empresas e Ing. Asoc.	\$ 914.342	\$ 1.331.919	\$ 791.721	\$ 1.156.926
	Ing. en Computación e Informática	\$ 975.988	\$ 1.464.179	\$ 867.691	\$ 1.262.679
Previsionista de Riesgo	Ingeniería en Prevención de Riesgos	\$ 1.015.085	\$ 1.538.789	\$ 758.899	\$ 1.189.240

Fuente: Elaboración propia utilizando trabajo del CP (puestos de trabajo), Transparencia ISL y Mifuturo.cl

Regresión Lineal

Sumado a los análisis anteriores a continuación se exponen los resultados de dos regresiones lineales con el objetivo de testear la significancia de variables que impactan en la remuneración de un funcionario o funcionaria del ISL. Es importante señalar que estas regresiones fueron elaboradas considerando solo al personal que pertenece al estamento profesional ya que al incluir como variables independientes variables binarias que representan a las principales profesiones presentes en el ISL incluir los estamentos administrativo o técnico distorsionaría los resultados de la regresión.

A continuación, se muestran las variables dependientes e independientes utilizadas en las regresiones y sus principales resultados.

REGRESIÓN 1

Variable Dependiente:

total_5comp= remuneración del individuo que se compone por los cinco componentes de la remuneración bruta mensualizada seleccionados por el comité paritario.

Variables Independientes:

female = dummy que indica el sexo del funcionario. Toma el valor uno si el individuo es mujer y cero si es hombre.

edad= años de edad del individuo en números enteros.

antig_serv= años de antigüedad en el servicio que posee cada individuo.

d_admpub= dummy que toma el valor uno si la profesión del individuo es administrador público y cero si su profesión es otra.

d_ingcom= dummy que toma el valor uno si la profesión del individuo es ingeniero comercial y cero si su profesión es otra.

d_inginfor= dummy que toma el valor uno si la profesión del individuo es ingeniero de ejecución en informática y cero si su profesión es otra.

d_ingadm= dummy que toma el valor uno si la profesión del individuo es ingeniero de ejecución en administración de empresas y cero si su profesión es otra.

d_ingprev= dummy que toma el valor uno si la profesión del individuo es ingeniero en prevención de riesgo y cero si su profesión es otra.

d_trabsoc= dummy que toma el valor uno si la profesión del individuo es trabajador social y cero si su profesión es otra.

dap_fem= dummy interactiva entre las variables **d_admpub** y **female**

dic_fem= dummy interactiva entre las variables **d_ingcom** y **female**

dii_fem= dummy interactiva entre las variables **d_inginfor** y **female**

dia_fem= dummy interactiva entre las variables **d_ingadm** y **female**

dip_fem= dummy interactiva entre las variables **d_ingprev** y **female**

dts_fem= dummy interactiva entre las variables **d_trabsoc** y **female**

Tabla N° 13
Resultados Regresión 1.

VARIABLES	(1) total_5comp
female	32,777 (98,716)
edad	10,496*** (3,520)
antig_serv	-2,217 (3,032)
d_admpub	-57,685 (168,528)
d_ingcom	122,139 (137,603)
d_inginfor	7,685 (137,803)
d_ingadm	-230,517** (110,343)
d_ingprev	-332,452*** (77,364)
d_trabsoc	-499,607*** (167,253)
dap_fem	165,097 (245,443)
dic_fem	-194,938 (185,642)
dii_fem	-56,148 (181,207)
dia_fem	97,353 (173,907)
dip_fem	322.5 (110,246)
dts_fem	226,579 (206,676)
Constant	978,462*** (156,266)
Observations	264
R-squared	0.280
Tabla N° 13: Regresión 1	
Robust standard errors in parentheses	
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

REGRESIÓN 2

Variable Dependiente:

total_rem= remuneración del individuo que se compone por todos los componentes de la remuneración bruta mensualizada.

VARIABLES INDEPENDIENTES:

Mismas variables que la regresión anterior.

Tabla N° 14
Resultados Regresión 2

VARIABLES	(1) total_haberes
female	61,829 (161,865)
edad	17,916*** (5,252)
antig_serv	-9,688* (5,013)
d_admpub	25,236 (325,843)
d_ingcom	110,824 (193,269)
d_inginfor	-87,937 (169,678)
d_ingadm	-136,330 (208,986)
d_ingprev	-446,141*** (121,021)
d_trabsoc	-698,756*** (254,237)
dap_fem	-31,469 (395,693)
dic_fem	-342,804 (258,495)
dii_fem	-76,304 (234,484)
dia_fem	-32,084 (261,026)
dip_fem	39,713 (174,848)
dts_fem	295,637 (306,807)
Constant	1.076e+06*** (220,010)
Observations	264
R-squared	0.242

PRINCIPALES RESULTADOS

La primera regresión es significativa globalmente y presenta un R^2 de 0,28 reflejando que el modelo posee una bondad de ajuste adecuada (en el caso de la segunda regresión esa medida es 0,24).

La variable edad tiene un impacto positivo y significativo tanto en la remuneración que considera los 5 componentes seleccionados por el CP y como en la remuneración que considera todos los componentes.

En la segunda revisión se observa que la variable antigüedad en el servicio pasa a ser significativa con un nivel de confianza del 10%, y que está presenta un signo negativo. Lo anterior, resulta contra intuitivo, ya que la evidencia muestra que a mayor experiencia de un individuo mayores son sus remuneraciones. Al analizar minuciosamente los datos, se pueden encontrar cinco observaciones outliers, las que se separan completamente del resto de las observaciones y corresponden a contrataciones recientes del ISL, que por lo tanto, no tienen muchos años de antigüedad en el servicio, pero tienen altas remuneraciones además de edad avanzada. Se puede suponer que estas observaciones corresponden a personas que realizaron su carrera profesional en otros servicios del Estado o en el sector privado.

Las variables binarias que representan poseer la profesión de ingeniería en prevención de riesgos y la profesión de trabajador social tienen un impacto negativo y significativo tanto en la remuneración que considera los 5 componentes seleccionados por el CP y como en la remuneración que considera todos los componentes.

Anexo 2: Análisis de las contrataciones 2014-2016 ISL

Algunos de los resultados de las regresiones anteriores pueden ser explicados al analizar detalles de las políticas de contratación que ha desarrollado el ISL en los últimos años. Por eso, a continuación, se presentan estadísticas sobre contrataciones de planta y contrata entre 2014 y 2016 del ISL.

Tabla N° 15
Número de Ingresos a Planta 2014-2016 ISL, según grado.

Ingresos a Planta 2014 - 2016 ISL			
grado	hombres	mujeres	total
1C	1	0	1
2	0	1	1
3	1	1	2
total	2	2	4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ISL.

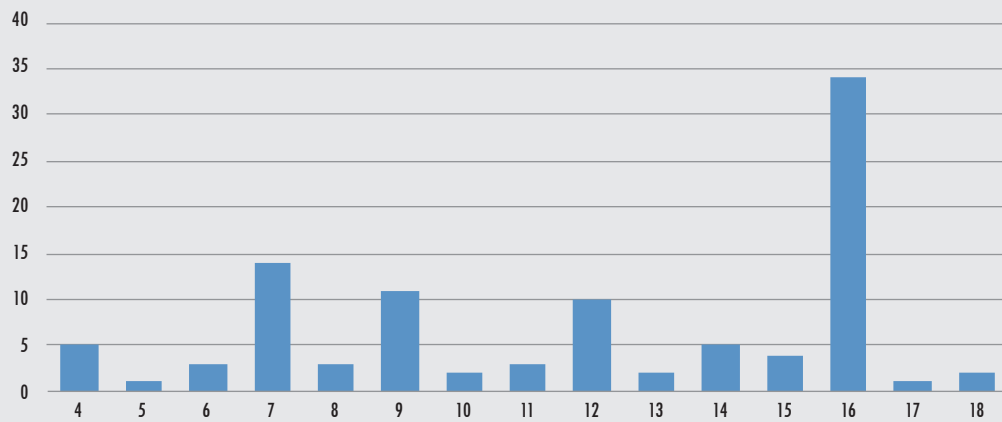
Tabla N° 16
Número de Ingresos a Contrata 2014-2016 ISL, según grado.

Ingresos a Contrata 2014 - 2016 ISL			
grado	hombres	mujeres	total
4	2	3	5
5	0	1	1
6	3	0	3
7	8	6	14
8	1	2	3
9	3	8	11
10	2	0	2
11	2	1	3
12	4	6	10
13	0	2	2
14	1	4	5
15	2	2	4
16	18	16	34
18	0	1	1
20	1	1	2
total	47	53	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ISL.

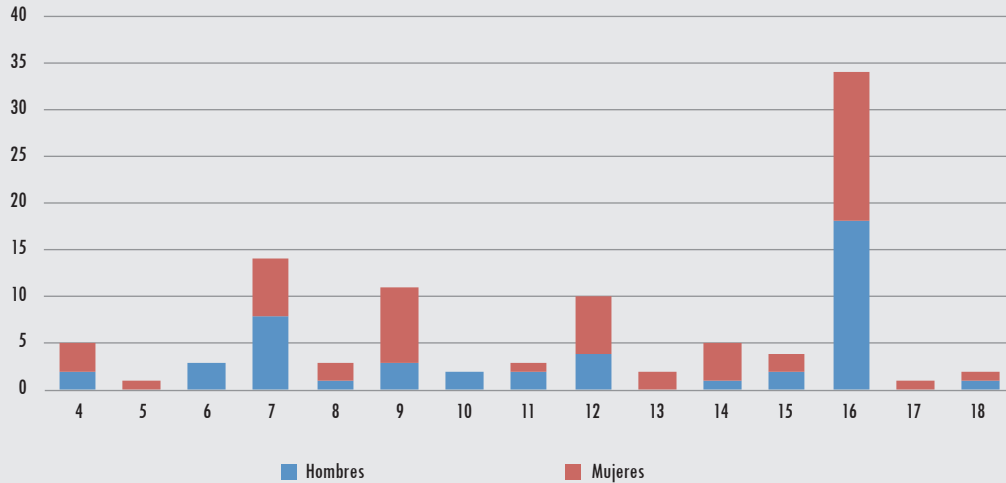
En la tabla anterior se puede notar que alrededor de un tercio de las contrataciones se realiza en el grado 16, lo que se debe a una política de Desarrollo de Personas del ISL. Convirtiendo al grado 16 en el comienzo de la carrera funcionaria del personal de este servicio.

Gráfico N° 3
Ingresos a Contrata 2014 - 2016 ISL



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ISL.

Gráfico N° 4
Ingresos a Contrata 2014 -2016 ISL, según sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ISL.

Como parte de los resultados de la regresión, está el hecho de que los profesionales que poseen el título de ingeniero/a en prevención de riesgos o de trabajador/a social reciben, en promedio, una remuneración menor que el resto de los profesionales del ISL. Dado que estas profesiones representan los dos puestos de trabajo más masivos del servicio, importa especialmente analizar en mayor profundidad este resultado. En este sentido, como vimos en las tablas y gráficos anteriores, la mayor proporción de las contrataciones recientes se ha realizado en el grado 16 (parte baja de la distribución de grados profesionales). Esto constituye una posible explicación para los resultados de la regresión en este ámbito.



Dirección de
Presupuestos

Gobierno de Chile