

<b>Medio</b>	Diario Financiero
<b>Fecha</b>	03-08-2018
<b>Mención</b>	ESTUDIO DE LA UAH DESTACA IMPACTO DEL BENEFICIO DE SALAS CUNA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES. Mención a FEN de la U. Alberto Hurtado.

# ESTUDIO DE LA UAH DESTACA IMPACTO DEL BENEFICIO DE SALAS CUNA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES

"Este marco de protección ha permitido y facilitado la participación femenina en el mercado laboral, así como su reinserción luego de la maternidad", explican Carlos García y Marta Manríques, de la Facultad de Economía y Negocios de la **Universidad Alberto Hurtado (UAH)**.



Carlos García,  
académico  
de la Facultad  
de Economía y  
Negocios de la  
UAH.



Marta Manríques,  
directora de  
Proyectos del  
Departamento  
de Gestión y  
Negocios, de  
la Facultad de  
Economía y  
Negocios (UAH).

"Las empresas de mayores ingresos aportan independiente de la cantidad de mujeres contratadas, con esto se evita la discriminación en contra de la contratación femenina"

"Los efectos de la conciliación familiar sobre la productividad han sido mayoritariamente ignorados a nivel macroeconómico"

Facebook  
<https://www.facebook.com/BrandCornerDF>

Twitter  
[https://twitter.com/DF\\_BrandCorner](https://twitter.com/DF_BrandCorner)

Facebook  
[www.facebook.com/fen.uahurtado/](https://www.facebook.com/fen.uahurtado/)  
Mail  
[fen@uahurtado.cl](mailto:fen@uahurtado.cl)



**P**ese a que la historia de la inclusión femenina en el mercado laboral es larga, las cifras sobre mujer y trabajo siguen siendo bajas: según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la tasa de participación laboral femenina fue de 48% en 2016, versus el 71,6% de hombres, mientras que en 2015 una mujer ganaba 31,6% menos que el ingreso medio mensual de un hombre. De hecho, por cada 100 hombres con puestos de alta gerencia, sólo hay 10 mujeres en el mismo rango, mientras que por cada 100 hombres en directorios de empresas, sólo siete mujeres figuran en ellos.

Además, de acuerdo a un estudio de 2016 de la subsecretaría de Economía, de las mujeres inactivas por causas familiares, el 22,7% de ellas no buscó ni realizó trabajo remunerado por privilegiar el cuidado de su hijo.

La protección a la maternidad en Chile tiene su origen en el año 1917, cuando se estableció la obligación de los empleadores de implementar un espacio dentro del lugar de trabajo especialmente destinado para recibir, durante la jornada laboral, a los hijos de las trabajadoras que tuvieran menos de un año de edad. De ahí en adelante, numerosos han sido los avances en la materia, incluyendo los descansos maternos, el fuero maternal, permiso de alimentación, permiso paterno y el beneficio de sala cuna.

"Este marco de protección ha permitido y facilitado la participación femenina en el mercado laboral, así como su reinserción luego de la maternidad", explica Carlos García, Ph.D. en Economía, University of California (LA) y aca-

démico de la Facultad de Economía y Negocios de la **Universidad Alberto Hurtado (UAH)**.

La ocupación femenina en el mercado del trabajo se ha incrementado en los últimos 20 años, concentrándose principalmente en los sectores de servicios sociales, financieros y el comercio, agrega el especialista, donde además se observa tanto discriminación horizontal como vertical, es decir, frente a iguales responsabilidades, las mujeres tienen menores ingresos, al mismo tiempo que cargos de menor jerarquía.

### Conciliación

Algunos estudios indican que la causa de esta baja participación laboral femenina en Chile sería una baja conciliación entre las familias y el mercado laboral. A modo de ejemplo, dice García, las actuales cifras de utilización de prestaciones laborales referidas a las salas cunas y jardines infantiles muestran que sólo 26,5% de las mujeres asalariadas accede a este beneficio.

"Existe una importante literatura que relaciona los efectos positivos de la conciliación familiar dentro de las empresas y sus probables efectos no sólo en las posibilidades de trabajar de la familia, sino también en la productividad de los trabajadores y su compromiso con las empresas", comenta Marta Manríques, directora de Proyectos del Departamento de Gestión y Negocios, de la Facultad de Economía y Negocios de la **UAH**.

Manríques advierte que, desde la perspectiva macroeconómica, el análisis ha sido más limitado. "Si bien existe un importante reconocimiento del rol de la familia en el crecimiento y ciclo económico, el foco se ha concentrado, por

ejemplo, en los efectos positivos que tiene en la oferta laboral de la familia un aumento del número de jardines infantiles, del progreso tecnológico que ayuda a las mujeres en el hogar, de shocks que han impulsado la oferta laboral femenina, entre otros temas", recalca.

Si embargo, afirma que "los efectos de la conciliación familiar sobre la productividad han sido mayoritariamente ignorados a nivel macroeconómico".

Un estudio de la **UAH** que analizó los efectos positivos de la conciliación familiar, determinó que una de sus principales consecuencias es el fuerte aumento del PIB. Lo que ocurre, básicamente, por el impacto favorable de los jardines infantiles sobre la productividad de los trabajadores. La investigación estimó que los beneficios están entre US\$ 24.500 y US\$ 35.300 millones, lo que equivale, aproximadamente, a entre 8% y 11% del PIB del país.

El modelo analiza el financiamiento del beneficio de sala cuna para todos los niños de hasta dos años, con madres y padres que cotizan (375.000 niños aproximadamente), a un valor promedio del beneficio de \$ 200.000, con una asistencia probable del 33% de acuerdo a los criterios de la

OCDE. Esto daría un costo total del beneficio de US\$ 1.500 millones, equivalente al 0,5% del PIB.

García explica que el sistema establece que el financiamiento esté compuesto por el aporte de las empresas y el Estado en partes iguales. Estos aportes se hacen de manera progresiva y proporcional, según el tramo de ventas anuales de las compañías (dejando exentas a las de menor tamaño), y el Estado hace su aporte al efectuarse el cálculo efectivo de las necesidades de entrega del beneficio de cada una de las empresas.

"Si bien el costo del proyecto de ley no es bajo, sus beneficios más que compensan estos costos. Por otra parte, las compañías de mayores ingresos aportan independiente de la cantidad de mujeres contratadas, y con esto se evita la discriminación en contra de la contratación femenina", concluyen los especialistas de la **UAH**.