



Brecha Salarial de Género en la Gran Empresa usando Datos Administrativos de la Dirección del Trabajo



Brecha Salarial de Género en la Gran Empresa usando Datos Administrativos de la Dirección del Trabajo

Francisco Gómez¹
Katherine Tabilo²
Nicolás Gómez³
Fabián Tobar⁴

Resumen

Se propone un análisis de la brecha salarial de género en el mercado laboral chileno utilizando datos administrativos de la Dirección del Trabajo sobre grandes empresas del sector privado, que emplean a 200 o más trabajadores. Se utilizaron métodos cuantitativos, incluyendo el análisis de los ingresos promedio y un modelo de regresión logarítmica, para evaluar la magnitud de la brecha y los factores asociados que contribuyen a su persistencia. Los resultados muestran que las mujeres ganan, en promedio, un 28.7% menos que los hombres, una disparidad que se mantiene incluso al considerar variables como edad, antigüedad, tipo de contrato y jornada laboral (24.07%). Este análisis evidencia la persistencia de desigualdades salariales de género, lo que subraya la necesidad de políticas públicas y empresariales que promuevan la transparencia y equidad salarial.

Palabras clave

Brecha salarial – Género – Ingresos – Chile – Grandes empresas

1. Introducción

La brecha salarial de género ha sido una realidad transversal y de larga data alrededor del mundo. En el año 2019, la Organización Internacional del Trabajo (2019) estimaba que, a nivel global, las diferencias de ingresos entre hombre y mujeres en promedio era del 16%, mientras que en los países de la Unión Europea esta disminuía a un 14,1%. En contraste, según las Naciones Unidas (2019), el mismo año se calculaba que en América Latina la brecha promedio era del 25%, vale decir, un 56,3% mayor que el promedio mundial y un 77,3% mayor que la Unión Europea.

Entre las investigaciones más recientes sobre la región latinoamericana, un estudio de 2020 sobre Ecuador mostró que la brecha salarial de género se incrementa notablemente, llegando a sobrepasar el 50%, cuando se controlan factores como la educación y la actividad económica (Tandayamo y Velasteguí, 2020). Por otro lado, para Argentina en el 2021 se estimaba que el salario mensual promedio de los hombres era un 25,9% más alto que el de las mujeres, mientras que en el 2021 comparando entre hombres y mujeres entre 30 y 64 años la brecha aumenta al 29,2% (Favieri, 2024).

Según el Instituto Nacional de Estadísticas (2020), hacia el año 2016 la brecha de género promedio en Chile era de un 31%, lo que disminuyó para el 2020 llegando a un 20,4%. Al controlar por nivel educacional, esta diferencia se profundiza para mujeres con educación técnica y educación de postgrado, con los hombres recibiendo un salario 25,8% y 24,6% más alto, respectivamente.

El objetivo de esta investigación es analizar la brecha salarial de género en el mercado laboral chileno con base en datos administrativos de la Dirección del Trabajo. Para ello, se utilizarán métodos cuantitativos, como el análisis de los ingresos promedio y un modelo de regresión, para cuantificar la magnitud de la brecha e identificar los factores que contribuyen a

¹ Economista, Sub Jefe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

² Ingeniera Civil Matemática, Analista del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

³ Licenciado en Ciencia Política, Practicante del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

⁴ Licenciado en Ciencia Política, Practicante del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

su persistencia. Este análisis permitirá comprender mejor las desigualdades de género en los ingresos, actualizando la información disponible y proporcionando evidencia basada en registros administrativos, que permiten un análisis más detallado y representativo de la realidad laboral formal en Chile.

2. Metodología

2.1. Cálculo de Brechas

Para analizar la brecha en el presente estudio, se emplearán dos enfoques complementarios: el cálculo a partir de los ingresos promedio y el análisis de regresión logarítmica. Ambos enfoques permiten obtener una visión integral de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y su relación con otras variables explicativas.

En primer lugar, se calculará la brecha salarial a través de la comparación directa de los ingresos promedio de hombres y mujeres. Este método simple y directo permitirá estimar las diferencias salariales, aunque este enfoque no toma en cuenta otras características que pueden influir en el fenómeno y que deben ser ponderadas para evaluar correctamente las brechas.

Para abordar esta limitación, se realizará un análisis de regresión logarítmica que permite controlar por factores adicionales, tales como la edad, grupo ocupacional, el tipo de contrato, y la rama de actividad económica. Transformando los ingresos a su logaritmo natural se puede obtener una estimación más precisa y ajustada, ya que esta transformación reduce la influencia de valores extremos y sesgos en la distribución de los datos, que suelen ser comunes en el análisis de ingresos. El coeficiente obtenido de la regresión será luego transformado en un porcentaje para facilitar su interpretación. Ambos enfoques —el cálculo del promedio y el análisis de regresión logarítmica— ofrecerán una perspectiva integral sobre la magnitud de la brecha salarial y su impacto en distintos contextos laborales.

2.1.1. Promedios

El cálculo de la brecha, en general, se realiza comparando los haberes totales⁵ promedio de hombres y mujeres. Para obtener lo anterior, se usa la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha} = \frac{\text{Total Haberes Promedio Mujeres} - \text{Total Haberes Promedio Hombres}}{\text{Total Haberes Promedio Hombres}} \times 100$$

Este indicador expresa la diferencia entre el total de haberes promedio de hombres y mujeres como un porcentaje del total de haberes promedio de los hombres. Un valor negativo indica que las mujeres ganan menos que los hombres, mientras que un valor positivo indicaría lo contrario. Por ejemplo, una brecha de -30% significa que las mujeres ganan, en promedio, un 30% menos que los hombres.

2.1.2. Test de Medias

El test de medias es una herramienta estadística que permite determinar si las diferencias en el total de haberes entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas, es decir, si la diferencia observada no se debe al azar. Se utiliza un t-test para muestras independientes, que evalúa si las medias de dos grupos (en este caso, hombres y mujeres) son significativamente diferentes.

⁵ El total de haberes es la suma de todos los ingresos brutos que recibe un trabajador, incluyendo sueldo base, bonificaciones y asignaciones, antes de deducciones.

2.1.3. Modelo de Regresión Logarítmica

La regresión logarítmica es una técnica estadística utilizada para analizar la relación, en este caso, entre los ingresos y el género, controlando por otras variables como la edad, antigüedad en la empresa o el sector económico, entre otras. Este enfoque es útil porque permite identificar cómo el género impacta los ingresos, aislando su efecto de otros factores que también pueden influir en las diferencias salariales. De esta manera, se obtiene una visión más clara y precisa de la magnitud real de la brecha salarial de género.

El modelo de regresión logarítmica se basa en la siguiente ecuación:

$$Y_i = \alpha + \beta_{\text{sexo}} \cdot \text{Sexo}_i + X_{ki} \beta_k + E$$

Donde:

Y_i : es el logaritmo natural del total de haberes del trabajador/a "i"

α : es la constante

β_{sexo} : coeficiente asociado al sexo.

Sexo_i : variable binaria que toma valor 1 cuando el del trabajador/a "i" es mujer 0 si es hombre.

β_k : coeficiente asociado al control "k".

X_k : es un vector con los siguientes controles:

- Tipo Contrato_i : variable binaria que toma valor 1 cuando el contrato del del trabajador/a "i" es indefinido, 0 si no.
- Tipo Jornada_i : variable binaria que toma valor 1 cuando la jornada del trabajador/a "i" es semanal ordinaria, 0 si no.
- Menos 40 hrs_i : variable binaria que toma valor 1 cuando el trabajador/a "i" trabaja menos de 40 horas semanales, 0 si no.
- 40-45 hrs_i : variable binaria que toma valor 1 cuando el trabajador/a "i" trabaja entre 40 a 45 horas semanales, 0 si no.
- Más 45 hrs_i : variable binaria que toma valor 1 cuando el trabajador/a "i" trabaja más de 45 horas semanales, 0 si no.
- Otros_i : variable binaria que toma valor 1 cuando el trabajador/a "i" trabaja bajo la modalidad de jornada excepcional, artículo n°22, artículo n°38 o sin jornada, 0 si no.
- Edad_i : variable discreta de la edad del trabajador/a "i".
- Antigüedad_i : variable continua de la antigüedad del trabajador/a "i" en la empresa.
- Nacionalidad_i : variable binaria que toma valor 1 cuando el trabajador/a "i" es chileno/a, 0 si no.
- Competencia_i : variable binaria que toma valor 1 cuando el trabajador/a "i" pertenece a uno de los siguientes grupos ocupacionales: directores, gerentes y administradores; profesionales, científicos e intelectuales; técnicos y profesionales de nivel medio, 0 si no.
- N° Trabajadores_i : variable discreta del número de trabajadores de la empresa donde está el trabajador/a "i".
- $\text{Act.Econ.Secundaria}_i$: variable binaria que toma valor 1 cuando el trabajador/a "i" esta en una empresa del sector secundario, 0 si no.
- $\text{Act.Econ.Terciaria}_i$: variable binaria que toma valor 1 cuando el trabajador/a "i" esta en una empresa del sector terciario, 0 si no.

El coeficiente β_{sexo} mide la diferencia proporcional en el total de haberes entre hombres y mujeres. Para interpretar este coeficiente en términos porcentuales, se utiliza la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha Porcentual} = (e^{\beta_{\text{sexo}}} - 1) \times 100$$

Este cálculo convierte el coeficiente en una estimación porcentual de la brecha salarial. Por ejemplo, si el coeficiente es negativo, el resultado indicará el porcentaje por el cual los ingresos de las mujeres son menores que los de los hombres, una vez controladas las demás variables. Para los demás controles el cálculo es el mismo.

2.2. Datos

Los datos analizados corresponden a registros administrativos de la Dirección del Trabajo (DT). Particularmente, la información de las relaciones laborales -entendiéndose por relación laboral una empresa con una persona trabajadora- se extrajo desde los contratos del Registro Electrónico Laboral (REL); entre los datos rescatados de esta fuente se encuentra el período de inicio de la relación laboral, la antigüedad en la empresa considerando los contratos que se han registrado en este sistema, la jornada laboral pactada, la edad, el sexo, el cargo y las funciones que desempeña la persona trabajadora.

Por otra parte, la información respecto a las remuneraciones (total haberes) fue extraída del Libro de Remuneraciones Electrónico (LRE). La clasificación de cargos y/o funciones se realizó utilizando la aplicación para clasificación de cargos y ocupaciones elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en base a las agrupaciones establecidas en el Clasificador Chileno de Ocupaciones, que corresponde a la adaptación nacional de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO 08.CL6.

Por último, este análisis se ha basado exclusivamente en los registros de relaciones laborales en grandes empresas, es decir, aquellas que emplearon a 200 o más trabajadores a nivel nacional durante el mes de noviembre de 2023, abarcando un total de 1.360.176 trabajadores asalariados formales del sector privado. Esto representa una limitación de los datos, ya que excluyen a los trabajadores informales y a los de empresas más pequeñas.

3. Análisis

En principio, se estimará la brecha salarial de género en términos generales y distinguiendo grupos ocupacionales y actividades económicas. En un segundo momento, se propondrá un modelo de regresión logarítmica para medir el potencial efecto de variables que pudiesen llegar a explicar parte del fenómeno.

3.1. Promedios

A partir de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, que representan el total de haberes de los trabajadores asalariados en el sector privado de empresas con más de 200 trabajadores (gran empresa), se identifica una significativa disparidad salarial entre hombres y mujeres. Como muestra la tabla 1, las mujeres tienen un total de haberes promedio de \$1,257,885, mientras que los hombres ganan en promedio \$1,763,262, lo que representa una brecha salarial del -28.7%, indicando que por cada 100 pesos que recibe un hombre, una mujer recibe aproximadamente 71.3 pesos.

Tabla 1. Brecha Salarial de Género Total

Sexo	Total de Haberes Promedio	Total de Haberes Mediana
Mujeres	\$1,257,885	\$881,083
Hombres	\$1,763,262	\$1,205,586
Brecha	-28.7%	-26.9%

⁶ CIUO 08 corresponde a la cuarta versión.

En términos del ingreso mediano⁷, la diferencia sigue siendo considerable: las mujeres obtienen un ingreso mediano de \$881,083, en comparación con los \$1,205,586 de los hombres, lo que refleja una brecha del -26.9%, es decir, por cada 100 pesos que recibe un hombre, una mujer recibe 73.1 pesos. Estas cifras reflejan una desigualdad estructural en el mercado laboral de las grandes empresas privadas en Chile.

Distinguiendo por el tipo de ocupaciones de las personas trabajadoras, la tabla 2 muestra que las mayores brechas se presentan en grupos como Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros, donde las mujeres ganan un 40.4% menos que los hombres, seguido por Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores con una brecha de 35.5%, y en Directores, gerentes y administradores, donde la diferencia es del 34.0% a favor de los hombres. Otras, como las Ocupaciones elementales y el Personal de apoyo administrativo también presentan brechas significativas, con las mujeres ganando 30.2% y 23.2% menos que los hombres, respectivamente.

Tabla 2. Grupos Ocupacionales

Grupo Ocupacional CIUO	Mujeres	Hombres	Brecha
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros.	\$719,242	\$1,207,534	-40.4%*
Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores.	\$969,581	\$1,503,123	-35.5%*
Directores, gerentes y administradores.	\$2,075,605	\$3,145,933	-34.0%*
Ocupaciones elementales.	\$670,109	\$959,696	-30.2%*
Técnicos y profesionales de nivel medio.	\$1,441,788	\$2,034,901	-29.1%*
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.	\$900,352	\$1,263,355	-28.7%*
Profesionales, científicos e intelectuales.	\$1,797,091	\$2,440,201	-26.4%*
Personal de apoyo administrativo.	\$958,759	\$1,247,914	-23.2%*
Artesanos y operarios de oficios.	\$1,773,652	\$1,762,347	0.6%**

Valores p en anexo metodológico. *Diferencia significativa. ** Diferencia no significativa

En las ocupaciones más especializadas, como los Profesionales, científicos e intelectuales, la brecha alcanza el 26.4%, y en los Técnicos y profesionales de nivel medio, la diferencia es del 29.1% a favor de los hombres. Cabe destacar que, salvo el caso de Artesanos y operarios de oficios, estas diferencias en las medias salariales son estadísticamente significativas, confirmando que las disparidades observadas no se deben al azar. En general, los datos reflejan que las mujeres tienen un sueldo menor que los hombres en casi todos los rubros.

⁷ La mediana es una medida estadística que representa el valor central en un conjunto de datos ordenados de menor a mayor, es decir, la mitad de los valores son menores y la otra mitad son mayores que la mediana.

Las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres también son protagonistas al desagregar por sector económico (primario, secundario y terciario), como se observa en la tabla 3.

En el sector primario, que incluye actividades como Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, las mujeres ganan un 33.4% menos que los hombres. Por otro lado, en Explotación de minas y canteras, las mujeres ganan un 26.7% más que los hombres, siendo la única rama donde se presenta una ventaja salarial para las mujeres en este sector.

En el sector secundario, que abarca actividades industriales, las mayores brechas se encuentran en Industrias manufactureras, donde las mujeres perciben un 29.7% menos que los hombres, y en la Construcción, con una diferencia de 23.3% en desmedro de las mujeres. En el Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, la brecha es de 11.5%, mientras que en Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación, esta es de 9.0% a favor de los hombres.

Tabla 3. Actividad Económica

Rama Actividad Económica	Mujeres	Hombres	Brecha
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	\$790,926	\$1,251,490	-36.8%*
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	\$1,119,750	\$1,742,714	-35.7%*
Otras actividades de servicios	\$1,049,411	\$1,596,178	-34.3%*
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	\$816,797	\$1,226,657	-33.4%*
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	\$1,373,281	\$2,009,350	-31.7%*
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	\$938,111	\$1,354,318	-30.7%*
Industrias manufactureras	\$1,268,558	\$1,804,583	-29.7%*
Actividades financieras y de seguros	\$1,773,554	\$2,497,000	-29.0%*
Actividades inmobiliarias	\$1,156,106	\$1,601,591	-27.8%*
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	\$1,898,128	\$2,602,833	-27.1%*
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	\$818,815	\$1,090,567	-24.9%*
Transporte y almacenamiento	\$1,348,942	\$1,782,808	-24.3%*
Construcción	\$1,186,799	\$1,548,213	-23.3%*
Información y comunicaciones	\$1,861,995	\$2,409,176	-22.7%*
Actividades profesionales, científicas y técnicas	\$1,581,582	\$1,980,436	-20.1%*
Enseñanza	\$1,471,988	\$1,752,809	-16.0%*
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	\$2,459,035	\$2,779,365	-11.5%*
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	\$1,360,450	\$1,494,488	-9.0%*
Explotación de minas y canteras	\$4,212,892	\$3,324,836	26.7%*

Valores p en anexo metodológico. *Diferencia significativa. ** Diferencia no significativa

El sector terciario, que engloba los servicios, presenta las mayores disparidades salariales. En ramas como Actividades de alojamiento y de servicio de comidas, la brecha alcanza un 36.8%, y en Actividades de atención de la salud humana y asistencia social, las mujeres perciben un 31.7% menos. En Actividades financieras y de seguros, la diferencia es del 29.0%, y en Actividades profesionales, científicas y técnicas, la brecha es del 20.1%. En sectores más amplios, como el Comercio, la brecha también es notable, con las mujeres ganando un 35.7% menos que los hombres.

En suma, se puede afirmar que las brechas salariales en los tres sectores económicos son estadísticamente significativas, persistentes y favorecen a los hombres en casi todos los casos.

3.2. Modelo

A continuación, se presentan los resultados de la regresión logarítmica estimada para diversas ocupaciones, con el objetivo de interpretar la magnitud de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en términos porcentuales.

Como se observa en la Tabla 4, las ocupaciones con las brechas salariales más elevadas son las de Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores (-29.88%), Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros (-26.02%), y Técnicos y profesionales de nivel medio (-23.74%). En estos sectores, las mujeres ganan entre un 23.74% y un 29.88% menos que los hombres, superando e igualando la brecha promedio general del -24.07%. Estas diferencias, particularmente pronunciadas en ocupaciones técnicas y manuales, subrayan la fuerte desigualdad estructural en áreas donde predominan tareas físicas y habilidades especializadas. La disparidad en estos sectores no solo refleja la segregación ocupacional por género, sino también las barreras que enfrentan las mujeres para alcanzar una remuneración equitativa.

En ocupaciones como las de Directores, gerentes y administradores (-23.23%), Ocupaciones elementales (-23.03%), y Profesionales, científicos e intelectuales (-19.87%), las brechas salariales, aunque relevantes, son menores en comparación. Las mujeres en estos roles ganan entre un 19.87% y un 23.23% menos que sus contrapartes masculinas. Estas ocupaciones incluyen puestos de alta responsabilidad y cualificación, es decir, las diferencias indican que la discriminación salarial no se limita a sectores de menor calificación, sino también en áreas de liderazgo y profesionalización.

Finalmente, en ocupaciones como las de Artesanos y operarios de oficios (-19.77%), Personal de apoyo administrativo (-17.61%), y Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (-15.56%), se encuentran las brechas salariales más bajas, con diferencias que van desde -15.56% hasta -19.77%. Aunque estas brechas son menores en comparación con otros grupos, las mujeres siguen ganando menos que los hombres, incluso en sectores donde la especialización es menor o las responsabilidades son más operativas.

El modelo general, que agrupa todas las ocupaciones, muestra que muchas variables adicionales también tienen un impacto significativo en los ingresos al margen de la diferencia de género. Contar con un contrato indefinido incrementa los ingresos en promedio un 38.58%, mientras que trabajar en una jornada semanal ordinaria se asocia con un incremento del 9.83%. Sin embargo, la nacionalidad influye en los ingresos, y los trabajadores chilenos ganan en promedio un 5.26% menos que sus pares extranjeros.

Respecto a la edad y la antigüedad, tienen efectos positivos, aunque más moderados, con incrementos de 0.38% y 1.81% por cada año, respectivamente. Además, la variable competencia, que agrupa ocupaciones calificadas como Directores, gerentes y administradores, Profesionales, científicos e intelectuales y Técnicos y profesionales de nivel medio, tiene un impacto significativo del 46.5% en los ingresos en comparación con los que no forman parte de dichas ocupaciones.

En cuanto a la variación de estos efectos por ocupación, se observa que los aumentos salariales asociados a la estabilidad laboral, como tener un contrato indefinido o mayor antigüedad, son más pronunciados en ocupaciones de mayor responsabilidad o calificación, como *Directores, gerentes y administradores*. En cambio, en ocupaciones más manuales o de menor cualificación, como los *Trabajadores de los servicios* o los *Artesanos*, las variables de tipo de jornada y nacionalidad tienden a jugar un papel más relevante, afectando de forma más notoria los ingresos. En general, los controles muestran cómo el acceso a mayores ingresos depende en gran medida de la naturaleza del trabajo y de las condiciones contractuales y laborales específicas.

Tabla 4. Resultados del Modelo de Regresión Logarítmica: Brechas Salariales Porcentuales Generales y por Ocupación

Variables	Todas las Ocupaciones	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	Artesanos y operarios de oficios	Directores, gerentes y administradores	Ocupaciones elementales	Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores	Personal de apoyo administrativo	Profesionales, científicos e intelectuales	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Técnicos y profesionales de nivel medio
Sexo	-24.07	-26.02	-19.77	-23.23	-23.03	-29.88	-17.61	-19.87	-15.56	-23.74
Tipo Contrato	38.58	52.16	37.48	62.56	27.02	22.25	33.58	44.54	28.92	34.78
Tipo Jornada	9.83	-26.99	-8.09	43.30	18.87	-1.39	3.55	-11.16	31.78	-4.98
Menos 40 hrs	-41.16	-11.36	-20.28	-57.31	0.00	-37.98	-	-	-	-
40 - 45 hrs	-17.25	27.76	2.27	-34.31	33.39	-21.42	39.47	24.11	59.46	25.17
Más 45 hrs	-	-	-	-	87.61	-	75.73	6.53	76.48	37.64
Otros	48.20	94.64	58.73	65.25	161.00	12.45	116.88	69.37	177.97	91.74
Edad	0.38	-0.06	0.28	1.05	0.19	0.39	0.55	0.59	0.38	0.39
Antigüedad	1.81	1.66	1.62	1.18	2.20	0.96	1.36	1.16	3.09	1.78
Nacionalidad	-5.26	-6.09	3.96	4.21	-3.51	2.40	-6.34	-7.51	-14.07	-6.38
Competencia	46.48	-	-	-	-	-	-	-	-	-
N° Trabajadores	-0.0013	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Act. Econ. Secundaria	1.59	39.74	-20.16	-10.78	22.52	-17.37	4.62	-9.27	-40.46	-3.87
Act. Econ. Terciaria	-13.33	16.17	-24.62	-24.08	1.33	-19.29	-14.80	-15.27	-48.89	-19.06

4. Conclusiones

El presente estudio confirma que la brecha salarial de género sigue siendo una realidad persistente en el mercado laboral chileno. A partir de los datos administrativos proporcionados por la Dirección del Trabajo que abarcan al empleo formal de las grandes empresas del sector privado, se observa que las mujeres ganan, en promedio, un 28.7% menos que los hombres, y esta desigualdad es consistente tanto en el total de haberes promedio como en los medianos. Además, el análisis desagregado por grupos ocupacionales revela que las brechas más pronunciadas se encuentran en sectores tradicionalmente masculinizados y de mayor especialización técnica, como los operadores de instalaciones y máquinas, así como en agricultores y técnicos y profesionales de nivel medio.

A través del modelo de regresión logarítmica, se pudo observar que, una vez controladas variables como la edad, antigüedad, tipo de contrato, jornada laboral y otros, la brecha salarial persiste, alcanzando un 24.07%, aunque con variaciones según la ocupación. Las mujeres en ocupaciones altamente calificadas, como directores, gerentes y administradores, también enfrentan una significativa desigualdad, a pesar de ocupar posiciones de liderazgo. Por otro lado, ocupaciones de menor calificación presentan brechas salariales menores, pero aun así las mujeres siguen ganando menos que los hombres.

Estos hallazgos reafirman la necesidad de políticas públicas y empresariales orientadas a reducir las disparidades de género en los ingresos. Medidas como la transparencia salarial, el fortalecimiento de la protección laboral para las mujeres, y la promoción de jornadas laborales flexibles que no penalicen a quienes asumen responsabilidades familiares son cruciales para cerrar esta brecha. Además, es fundamental que se aborden las barreras estructurales y culturales que perpetúan la segregación ocupacional, asegurando que las mujeres tengan acceso igualitario a puestos mejor remunerados y de mayor responsabilidad.

5. Referencias Bibliográficas

- Astudillo, C., & Reyes, M. (2022). *Brecha salarial entre hombres y mujeres en Chile*. Organización Internacional del Trabajo.
- Banco Central de Costa Rica. (2023). *Brechas de género y desempeño macroeconómico*. Banco Central de Costa Rica.
- Comisión Europea. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial en la UE*. Comisión Europea.
- Cruz, J., & Rau, T. (2021). *The Effects of Equal Pay Laws on Firm Pay Premiums: Evidence from Chile*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Dirección de Presupuestos (DIPRES). (2018). *Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género*. Gobierno de Chile.
- Favieri, F. N. (2024). Diferencia salarial de género en Argentina (2019-2021). Cambios y continuidades en contextos de crisis. *Revista Austral De Ciencias Sociales*, (46). <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2024.n46-01>
- Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. (2020). Síntesis de Resultados Encuesta Suplementaria de Ingresos. Disponible en: <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2020/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2020.pdf> [17 de octubre 2024]
- Instituto Vasco de la Mujer. (2012). *Brecha salarial: Un diagnóstico de la situación en España*. Instituto Vasco de la Mujer.
- Naciones Unidas [UN]. (2019). More Women in Latin America Are Working, but Gender Gap Persists. United Nations, UN. UN News. Disponible en: <https://news.un.org/en/story/2019/10/1050121> [17 de octubre 2024].
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?. Organización Internacional del Trabajo, OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf [17 de octubre 2024]]
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). *Brecha salarial de género en Colombia*. OIT.
- ONU Mujeres. (2024). *Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial*. ONU Mujeres.
- Parlamento Europeo. (2023). *Comprender la brecha salarial de género*. Parlamento Europeo.
- Pontificia Universidad Católica de Chile (2021). *Propuestas para reducir las brechas laborales de género*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Tandayamo, D., & Velasteguí, A. (2020). *Brecha salarial entre hombres y mujeres en la Industria Manufacturera del Ecuador, período 2014-2017* [Tesis de Titulación, Universidad Central de Ecuador. Quito]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/21178>