

Subsidios de formalización laboral femenina: una propuesta de rediseño para aumentar coberturas en el ecosistema beneficiario

INVESTIGADORES¹

M. ALEJANDRA INOSTROZA CORREA

Escuela de Trabajo Social UC e investigadora Micare

BÁRBARA FLORES ARENAS

CEAS Universidad Mayor, investigadora COES y Micare

JUAN EBERHARD AGUIRRE

Facultad de Economía y Negocios UNAB e investigador COES

PAULA MIRANDA SÁNCHEZ

Escuela de Trabajo Social UC e investigadora Micare

TANIA HUTT CABELLO

Instituto de Sociología UC

Resumen²

La informalidad laboral es una problemática persistente en América Latina, con especial incidencia en las mujeres debido a factores estructurales y culturales. Este fenómeno limita el acceso a condiciones laborales dignas y perpetúa desigualdades de género en el mercado laboral. En Chile, los subsidios del Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) y el Subsidio al Empleo Joven (SEJ) buscan fomentar la formalización laboral de sectores vulnerables, sin embargo, presentan bajas tasas de cobertura y efectividad. Este estudio analiza la problemática asociada a la cobertura de estos subsidios, utilizando metodologías cuantitativas y cualitativas para identificar barreras desde la perspectiva de beneficiarias, potenciales beneficiarias y empleadores.

1 Las/os investigadoras/es agradecen el trabajo y dedicación a la asistente de investigación que acompañó durante este trabajo, Valentina González Labarthe, especialmente por su capacidad de conciliación y disciplina.

2 Esta propuesta fue presentada en un seminario organizado por el Centro de Políticas Públicas UC el 28 de noviembre del año 2024, en el que participaron Fidel Bennett, jefe de División de Políticas de Empleo del Ministerio del Trabajo, Karina Gómez, gerenta comercial y social de Fondo Esperanza, y Elisa Cabezón, directora de Evidencia en Pivotes.

Los resultados muestran que, aunque los programas alivian temporalmente la precariedad económica, no logran consolidarse como herramientas efectivas para la formalización laboral de las trabajadoras. Factores como la burocracia en los procesos de postulación, montos insuficientes y una focalización limitada dificultan su acceso, especialmente en pequeñas y medianas empresas. Asimismo, los subsidios tienden a beneficiar a mujeres con trayectorias laborales previamente formales, sin incidir significativamente en la transición de la informalidad a la formalidad.

El estudio propone un rediseño integral de los subsidios, fusionando el SEJ y el BTM en un programa único que priorice mujeres jóvenes y empresas pequeñas. Además, se sugiere aumentar los montos, simplificar los procesos de postulación, reducir la duración del subsidio y vincularlo a otras políticas complementarias, como capacitaciones y apoyo en cuidados. Estas medidas buscan potenciar la efectividad de los subsidios como herramientas de inclusión laboral, contribuyendo a una mayor equidad de género en el mercado laboral chileno y ofreciendo lecciones aplicables a contextos similares en la región.

1. Antecedentes

1.1 Descripción del problema

La informalidad laboral es una preocupación significativa en América Latina, pues implica la existencia de relaciones laborales desprotegidas y una falta de trabajo decente. Este fenómeno se asocia a la ausencia de protección social, representación y riesgos de salud, y se le ha identificado como un factor determinante de la desigualdad, pobreza y exclusión en la región (ILO, 2021). En particular, la informalidad afecta de manera desproporcionada a las mujeres, cuyas tasas en este ámbito superan a las de los hombres en la mayoría de los países (Gardner et al., 2022). En efecto, las mujeres tienden a ocupar empleos más precarios y de menor remuneración, lo que convierte a la informalidad en un fenómeno feminizado (ILO, 2021). La persistencia de esta informalidad está profundamente conectada con su rol en el ámbito familiar: en muchos casos, son las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidados, lo que limita sus oportunidades laborales formales. Factores como la maternidad, el cuidado de hijos y personas dependientes, y la falta de apoyo social y estatal inciden directamente en las decisiones laborales de las mujeres (Berniell et al., 2021; López-Ruiz et al., 2017). Así, a pesar de la precariedad de la economía informal, muchas mujeres ven en esta una opción viable para equilibrar sus responsabilidades laborales con las demandas familiares (Berniell et al., 2021).

Frente a esta situación, el Estado chileno ha implementado una serie de programas sociales para incentivar la formalización laboral. Dos de estos programas son el Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) y el Subsidio al Empleo

Joven (SEJ). El primero busca fomentar la inserción laboral de mujeres vulnerables entre 25 y 59 años, mientras que el segundo se propone apoyar la participación en el mercado laboral formal de jóvenes entre 18 y 25 años. Ambos programas ofrecen subsidios tanto a las trabajadoras como a los empleadores, con la intención de promover la formalización y mejorar las condiciones laborales (BIPS, 2022). No obstante, a pesar de las intenciones de estos programas, su alcance es limitado. Las tasas de cobertura del SEJ y el BTM se sitúan en un 30,2% y un 19,1% respectivamente (BIPS, 2022), lo que evidencia la necesidad de rediseñar estos subsidios para mejorar su efectividad. Asimismo, es crucial entender las barreras que enfrentan las mujeres y las empresas para acceder a estos beneficios, considerando no solo las limitaciones estructurales, sino también factores como la falta de información y los desafíos en el equilibrio entre el trabajo remunerado y el trabajo de cuidados.

El foco del presente estudio se centra específicamente en la eficacia de los programas BTM y SEJ en la formalización laboral femenina, por lo que no se abordan otros problemas estructurales ni políticas públicas que también influyen en el acceso al empleo formal. Esta delimitación permite fijar el marco de análisis en torno a estas iniciativas, sus resultados y sus posibles mejoras.

1.2 Políticas de protección social: transferencias condicionadas

Históricamente, las políticas de protección social en América Latina se caracterizaban por ser conservadoras e informales, excluyendo a grandes sectores de la población. Esta exclusión derivó en un Estado de bienestar truncado, en el cual solo los grupos de mayores ingresos tenían acceso a la protección formal. Sin embargo, la crisis económica de la década de los ochenta evidenció las deficiencias de estos sistemas e impulsó la creación de políticas sociales más inclusivas, como las transferencias condicionadas (Bastagli, 2009). Estas políticas otorgan recursos a familias vulnerables a cambio del cumplimiento de ciertos requisitos, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida (Cecchini y Madariaga, 2011).

Las transferencias condicionadas han sido implementadas con éxito en varios países, incluyendo subsidios dirigidos específicamente al empleo femenino. En Zambia, por ejemplo, un programa de subsidios al empleo incrementó la participación de las mujeres en el sector formal y mejoró los ingresos de sus hogares (Simuchimba et al., 2020). Sin embargo, no todos los países han obtenido resultados positivos. En Colombia, se ha observado que algunas transferencias pueden desincentivar la participación en el empleo formal, e incluso, pueden llegar a constituirse como un incentivo a la informalidad, debido a que esta dificulta el monitoreo de los ingresos de los hogares beneficiarios, garantizando la continuidad de la entrega de las ayudas del Gobierno, como ocurrió con el programa brasileiro Bolsa de Familia (Farné et al., 2016).

1.3 El caso chileno: BTM y SEJ

En el caso chileno, dos de los programas que siguen esta lógica de transferencias condicionadas y que apuntan aumentar la participación femenina en el empleo formal son: el BTM y el SEJ. Ambos subsidios fueron diseñados para incentivar la formalización laboral, sin embargo, presentan diferencias clave en cuanto a requisitos y condiciones, las cuales se pueden observar en la Tabla 1.

Tabla 1. **Tabla comparativa del BTM y SEJ**

Características	BTM	SEJ
Destinatarios	Mujeres entre los 25-59 años.	Jóvenes entre los 18 y 25 años.
Requisitos	Pertenecer al 40% más vulnerable, cotizaciones al día.	Pertenecer al 40% más vulnerable, cotizaciones al día.
Duración del subsidio	Cuatro años.	Hasta cumplir los 25 años.
Monto	Dependiente del salario.	Dependiente del salario.
Forma de pago	Anual o mensual (a elección).	Anual o mensual (a elección).

Fuente: elaboración propia.

a) BTM

El programa BTM entró en vigor en el año 2012 para aumentar la tasa de participación femenina de los sectores vulnerables en el mercado laboral formal. Este programa declara como objetivos (Bello Barros et al., 2016):

- Contribuir a mejorar las condiciones del empleo femenino en la población vulnerable, estimulando la oferta y la demanda de trabajo remunerado de estas y, al mismo tiempo, incrementar sus ingresos.
- Lograr un aumento en el porcentaje de mujeres que trabajan y mejorar sus condiciones.
- Reconocer el rol de la mujer en su aporte a través de la inserción al empleo.
- Valorar la inserción de la mujer en el sistema previsional y el pago regular de sus cotizaciones previsionales.

La Tabla 2 muestra el total de empresas que cuentan con trabajadoras que reciben el BTM, divididas por tamaño de la empresa:

Tabla 2. Empresas cuyos trabajadores reciben el BTM entre octubre del 2022 y septiembre del 2023

Tamaño	Nº empresas	% empresas	Nº trabajadoras con pago	% trabajadoras con pago	Pago promedio empresas
1-9 trabajadores	394	41%	448	2%	\$16.021
10-49 trabajadores	139	14%	254	1%	\$13.711
50-199 trabajadores	128	13%	551	2%	\$12.123
>= 200 trabajadores	311	32%	24.703	95%	\$11.373
Total	972		25.956		

Fuente: elaboración propia basada en los datos del Sence 2024.

Como podemos observar en la Tabla 2, los beneficios de este subsidio se concentran casi exclusivamente en las grandes empresas (200 o más trabajadores), concentrando a un 95% de las beneficiarias del subsidio.

El BTM se divide en dos componentes principales: un subsidio entregado a las trabajadoras y un subsidio entregado a los empleadores. El primer componente consiste en un aporte monetario entregado a trabajadoras dependientes o independientes de entre los 25 y 59 años que pertenezcan al 40% más vulnerable de la población, según el Registro Social de Hogares (RSH), y que tengan sus cotizaciones al día. Se entrega anual o mensualmente, dependiendo de la categoría ocupacional de las trabajadoras y la opción que estas escojan, dura 24 meses consecutivos o hasta que la beneficiaria cumpla 60 años, y el monto se calcula de acuerdo con los ingresos percibidos el año anterior. El segundo componente consiste en un subsidio entregado a los empleadores que postulan al programa y que tengan en su empresa a trabajadoras con postulaciones concedidas y/o efectivas, con sus cotizaciones al día, cuyo monto puede llegar a ser hasta el 10% del sueldo de la trabajadora. El pago se realiza de forma mensual y dura hasta que se hayan cumplido los 24 pagos, ya sea por cese de la relación laboral o cuando la trabajadora deje de recibir el beneficio (Bello Barros et al., 2016).

Dentro de las evaluaciones hechas desde su implementación, es posible constatar que el programa tiene efectos heterogéneos en sus beneficiarias. De acuerdo con Larrain Aylwin (2017), su efecto en la ocupación de las beneficiarias es estrictamente positivo para el 20% más vulnerable de la distribución, sin embargo, para el tramo comprendido entre el 20% y el 40% de vulnerabilidad el efecto deja de ser significativo.

b) SEJ

El SEJ fue creado en el año 2009 con el objetivo de promover el empleo formal de jóvenes entre los 18 y 24 años que sean parte del 40% más vulnerable de la población, según el RSH, y cuenten con cotizaciones al día. Se propone promover tanto la empleabilidad de estos como el aumento de sus ingresos (Huneus y Repetto, 2013), y dura hasta que termine el contrato del trabajador o hasta que este cumpla 25 años.

El SEJ, al igual que el BTM, opera a través de dos componentes principales. El primero consiste en el traspaso de recursos a trabajadores con beneficio concedido, es decir, un aporte monetario pagado a los trabajadores jóvenes dependientes o independientes que cumplan con los criterios de focalización. Se puede pagar de forma mensual o anual, dependiendo de la categoría ocupacional y/o elección del trabajador, cuyo monto depende del salario bruto percibido el año anterior. Por su parte, el segundo componente es el traspaso a empresas con beneficio concedido, consistente en un aporte monetario pagado a los empleadores que postulan al programa y que cuentan con trabajadores con postulaciones concedidas y/o efectivas y sus cotizaciones al día (ARSchile Spa, 2017).

La Tabla 3 muestra el total de empresas que cuentan con trabajadores que reciben el SEJ, divididas por tamaño de la empresa:

Tabla 3. **Empresas cuyos trabajadores reciben el SEJ entre octubre del 2022 y septiembre del 2023**

Tamaño	Nº empresas	% empresas	Nº trabajadores con pago	% trabajadores con pago	Pago promedio empresas
1-9 trabajadores	264	32%	297	1%	\$14.216
10-49 trabajadores	127	15%	233	0%	\$12.772
50-199 trabajadores	115	14%	745	1%	\$13.841
>= 200 trabajadores	322	39%	51.852	98%	\$13.349
Total	826		53.127		

Fuente: elaboración propia basada en los datos del Sence 2024.

Es posible observar en los datos expuestos en la Tabla 3 que un bajísimo número de beneficiarios se encuentra trabajando en las pymes (solo un 2%), mientras que las empresas de gran tamaño concentran el 98% de los beneficiarios.

Dentro de las evaluaciones realizadas a este programa se pueden identificar principalmente dos efectos positivos del SEJ en la trayectoria laboral de sus usuarios: por una parte, ayuda a financiar factores que encauzan

trayectorias laborales ascendentes (terminar los estudios y obtener grados académicos), y por otra, promueve un acercamiento a la red de apoyos entregados por el Estado. Sin embargo, no se evidencian efectos significativos con respecto a la situación contractual de los beneficiarios ni en la proyección hacia un empleo formal. En efecto, muchos jóvenes prefieren optar por empleos informales si estos ofrecen mejores remuneraciones (ARSchile Spa, 2017).

1.4 Relevancia de la investigación

El valor de esta investigación radica en su capacidad para aportar evidencia sobre los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en la transición hacia el empleo formal —entendido como el contar con un contrato y pagar cotizaciones—, enfocándose en su acceso a los subsidios del Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) y el Subsidio al Empleo Joven (SEJ). A pesar de las buenas intenciones de estas políticas, la tasa de participación femenina en el empleo informal sigue siendo elevada, llegando al 29,9% el año 2024 (INE, 2024). Luego, es necesaria una evaluación profunda de los programas, especialmente considerando el contexto sociocultural que perpetúa las desigualdades de género en el ámbito laboral.

La alta prevalencia de la informalidad laboral femenina en América Latina (y particularmente en Chile) es un fenómeno arraigado en la interacción de múltiples factores. A nivel estructural, los sectores en los cuales las mujeres están sobrerrepresentadas tienden a ser los más vulnerables a la informalidad (Borderías y Martini, 2020). Esta investigación busca no solo identificar estas barreras, sino también contribuir a un rediseño de los programas de subsidios que considere tanto las limitaciones estructurales como las barreras invisibles que impiden a las mujeres aprovechar estos beneficios.

A nivel global, se ha demostrado que las políticas de subsidios laborales pueden tener impactos positivos cuando están bien diseñadas y focalizadas. Sin embargo, el caso chileno presenta un panorama complejo, en el cual, a pesar de contar con políticas de transferencias condicionadas como el BTM y el SEJ, su impacto es insuficiente. Este estudio aporta al debate sobre cómo mejorar la eficiencia de estos subsidios para que logren no solo aumentar la participación de las mujeres en el mercado formal, sino también generar un efecto transformador en sus condiciones laborales y en su calidad de vida.

En un contexto en que la desigualdad de género sigue siendo un desafío mundial, esta investigación ofrece una oportunidad para reorientar las políticas públicas hacia un enfoque más inclusivo, que considere las necesidades de las mujeres en sus diversas etapas de vida y situaciones familiares. Además, sus resultados podrían tener implicancias significativas para el diseño de futuras políticas en otros países de la región que enfrenten desafíos similares en términos de informalidad laboral femenina.

2. Objetivos de la investigación

El objetivo general de esta investigación es analizar la problemática vinculada a las bajas tasas de cobertura de los subsidios de formalización laboral, particularmente, los beneficios del Subsidio al Empleo Joven (SEJ) y al Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) por parte de mujeres potencialmente elegibles y de aquellas que han sido beneficiarias. El proyecto busca comprender las características de las mujeres que cumplen con los requisitos para recibir dichos subsidios (cotizaciones al día, y pertenencia al 40% más vulnerable según el RSH), identificar las barreras que enfrenta el ecosistema beneficiario, es decir, tanto desde la perspectiva de las beneficiarias como de las empresas, y finalmente, proponer un diseño mejorado para dichos subsidios basado en los hallazgos obtenidos.

Para lograr este objetivo se proponen los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar a las mujeres elegibles y beneficiarias del SEJ y el BTM a partir de los datos de las encuestas Casen 2013-2022, mediante modelos econométricos multivariados.
- Identificar barreras de acceso a SEJ y BTM desde la perspectiva tanto de las beneficiarias como de las empresas.
- Comprender si las barreras de acceso al SEJ y el BTM están ligadas a la pertenencia de la informalidad o formalidad laboral de las mujeres que son potenciales beneficiarias.
- Proponer un diseño mejorado y basado en los hallazgos obtenidos del SEJ y BTM para avanzar efectivamente en las tasas de formalización laboral femenina.

Para efectos del presente estudio, se entenderá por formalidad laboral el estar trabajando con contrato o a honorarios contando con las cotizaciones previsionales al día, siendo estos los requisitos que deben cumplir las trabajadoras tanto dependientes como independientes para poder acceder a los subsidios.

3. Metodología

La metodología propuesta para esta investigación se basa en un enfoque mixto que combina un análisis cuantitativo de modelos de probabilidad y un enfoque cualitativo de entrevistas semiestructuradas.

Para la etapa cuantitativa se utilizarán las encuestas Casen 2013-2022 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia para identificar a las mujeres potencialmente beneficiarias, permitiendo un análisis de la población, su perfil demográfico y territorial a través del tiempo. La población elegible se determinó según la normativa vigente de los subsidios, considerando edad, formalidad laboral y pertenencia al 40% más vulnerable de la población, de acuerdo con el Registro Social de Hogares (RSH), que con datos Casen se

identifica en los primeros dos quintiles de ingreso autónomo. Además, esta estimación incluye la población desfocalizada de los programas.

Para alcanzar el primer objetivo específico se aplicarán modelos econométricos probabilísticos para determinar la probabilidad de ser beneficiaria en los últimos 12 meses, considerando la relación con variables explicativas como edad, escolaridad, presencia de niños/as menores de seis años en el hogar, jefatura del hogar, composición del hogar, tener pareja, además de características de las empresas donde trabajan las mujeres, tales como tamaño y variables territoriales (macro zonas: norte hasta III Región, centro, centro sur y sur). Para el análisis se utiliza un modelo Probit para estudiar los factores correlacionados a la probabilidad de haber recibido ingresos por SEJ o BTM en dicho período.

Para abordar el segundo objetivo específico, a partir de los modelos descritos se analizará la incidencia de las características de las empresas donde las mujeres se emplean, el rubro económico y tamaño de la empresa con la probabilidad de ser beneficiaria. Para complementar la perspectiva empresarial y cumplir con el segundo objetivo, se obtendrá información del Servicio de Impuestos Internos (SII). Junto con lo anterior, se desarrollarán entrevistas a empresarios, lo que nos ayudará a comprender qué sucede con las empresas que no implementan el SEJ o el BTM pudiendo hacerlo.

A su vez, para el enfoque cualitativo, se realizarán entrevistas semiestructuradas a mujeres pertenecientes al Fondo Esperanza, el cual constituye una fundación chilena dedicada a la asistencia comunitaria y el desarrollo social, en la cual la mayoría de sus integrantes tiene microemprendimientos informales. Esto permitirá analizar las características de empleo de las mujeres beneficiarias y potencialmente beneficiarias, explorando la relación con el rubro económico y tamaño de la empresa (en el anexo 1 se adjunta tabla de caracterización de la muestra). Las entrevistas con mujeres potencialmente beneficiarias se llevarán a cabo en el contexto del Fondo Esperanza, permitiendo identificar barreras de acceso desde la perspectiva de las beneficiarias.

Posteriormente, para abordar el tercer objetivo específico se efectuará el análisis de los modelos econométricos estimados y de las entrevistas para identificar cómo las barreras de acceso al SEJ y al BTM están ligadas a la pertenencia de la informalidad o mantención de la formalidad.

Finalmente, después de analizar los datos recopilados, se formulará una propuesta de rediseño para ambos subsidios. Esta propuesta buscará abordar las brechas identificadas entre la población objetivo y la población beneficiaria, contribuyendo así a la mejora de los programas y al tercer objetivo de la investigación.

4. Resultados

4.1 Resultados Cuantitativos

Para realizar el análisis cuantitativo consideramos dos conjuntos de bases de datos. Por un lado, usaremos las encuestas Casen de los años 2013, 2015, 2017, 2020 y 2022³ para obtener información acerca de la población potencialmente beneficiaria del BTM y del SEJ. Por otro lado, usaremos información del Servicio de Impuestos Internos (SII)⁴ para caracterizar los patrones de contratación de las empresas y estudiar qué tipo de empresas pueden ser las más susceptibles a utilizar este tipo de subsidios.

Las encuestas Casen permiten estudiar y caracterizar a las beneficiarias y beneficiarios de los subsidios antes mencionados, ya que en su cuestionario se pregunta específicamente si los reciben. Luego, utilizamos estimaciones econométricas para estudiar cómo las distintas características de las personas y de las empresas afectan la probabilidad de obtener este beneficio.

Estimaremos la probabilidad de obtener alguno de estos beneficios usando un modelo Probit. Entonces, para cada año de Casen (2013-2022) se estima por máxima verosimilitud el siguiente modelo:

$$P(y_i=1) = \Phi(\alpha + \beta X_i + \varepsilon_i) \quad \text{Ecuación (1)}$$

En este modelo, la probabilidad de recibir el beneficio es una función no lineal en los parámetros a estimar. Se utiliza una función de distribución acumulada normal, $\Phi(\cdot)$, la cual asegura predicciones entre 0 y 1, tal como lo requiere la estimación de una probabilidad. Luego de la estimación, se calculan los efectos marginales promedio sobre la probabilidad de recibir el bono cuando varía una variable explicativa, manteniendo todo lo demás constante.

Las características individuales que pueden afectar la probabilidad de acceder a este beneficio, y que se incluyen en el vector X_i , son:

- Edad. Es posible que el ciclo vital de las personas afecte la probabilidad de obtener este beneficio. Estudiaremos si grupos etarios específicos de personas son más o menos susceptibles de acceder a los beneficios. Dado que esta relación no necesariamente es lineal, se usará una forma cuadrática.
- Escolaridad. El acceso a este beneficio puede ser distinto para personas con niveles de habilidad diversos. Luego, usamos años de escolaridad para estudiar cómo los distintos niveles de capital humano pueden afectar la probabilidad de obtener alguno de los subsidios.

3 Ver más en: <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen>

4 Ver más en: https://www.sii.cl/sobre_el_sii/estadisticas_de_empresas.html

- Tener pareja. La presencia de pareja en el hogar puede contribuir a generar ingresos de manera autónoma en el hogar, pudiendo afectar la decisión de trabajar formalmente y, por lo tanto, no postular a este tipo de subsidios de formalización. Por un lado, puede desincentivar la participación laboral al convivir con una persona que genere recursos. También, por otro lado, tener pareja puede contribuir a buscar un trabajo informal para compatibilizar el trabajo doméstico y de cuidados en el hogar con la generación de ingresos⁵.
- Menores de edad. La literatura ha mostrado que la presencia de menores de edad en el hogar puede alterar la forma en que las mujeres se vinculan con el mercado laboral. Es por esto que estudiamos cómo esta presencia altera la probabilidad de acceder a estos beneficios. Consideramos dos variables para capturar este efecto: la primera considera la presencia de niños menores de seis años y la segunda la presencia de niños entre siete y 17 años en el hogar.
- Tamaño del hogar. El número de personas en el hogar puede afectar la probabilidad de solicitar estos beneficios, ya que puede estar relacionado con la distribución de las labores de cuidado y también con el número de adultos que perciben ingresos en el hogar, entre otros.
- Tamaño de la empresa. Un elemento clave para estudiar el funcionamiento del subsidio es entender cómo las distintas empresas acceden a este. Luego, utilizando el tamaño de la empresa (número de trabajadores) reportado por las personas trabajadoras, estudiamos si existen diferencias en el acceso considerando esta característica.
- Zona del país. Pueden existir diferencias territoriales acerca del uso de estos beneficios, por lo que consideramos zonas geográficas para capturar las potenciales diferencias.

Además, el modelo incluye un término de error, ϵ_i , que se puede interpretar como todos aquellos factores no observables que también afectan la probabilidad individual de recibir BTM o SEJ.

Un elemento importante en la estimación usando la metodología Probit es la utilización de una variable dependiente binaria. Esto se refiere a identificar a las personas que reciben el subsidio, que son posibles de extraer directamente en la encuesta, y los potenciales beneficiarios/as del subsidio que no lo obtienen, pero podrían hacerlo. Esta última categoría presenta ciertos desafíos de implementación en los datos, pues su definición puede afectar los resultados de la estimación. Luego presentamos dos conjuntos de resultados: el primero usa la muestra de personas que participan en el mercado laboral, cumplen los requisitos de edad y pertenecen a los quintiles

5 Esta variable se considera de mayor relevancia para el modelo que identificar si la persona es jefe/a de hogar, dado que captura la posibilidad de contar con otra persona potencialmente proveedora de ingresos laborales autónomos.

más bajos⁶ y no trabajan en el sector público. En el segundo conjunto de regresiones usamos una muestra más restringida donde agregamos la condición de realizar cotizaciones en el sistema previsional.

Los efectos marginales y sus respectivos intervalos de confianza de 95% que resultan a partir de la estimación Probit para la primera muestra se presentan en la Figura 1. Se observa que, para el BTM, la edad que está medida en años tiene un efecto no lineal y con una forma cóncava (hasta el año 2020), lo que quiere decir que tanto las trabajadoras más jóvenes como las de mayor edad son las que presentan las menores probabilidades de recibir el beneficio. La escolaridad, también medida en años, tiene un efecto cóncavo similar en la probabilidad de obtener el beneficio. Una posible explicación de esta estructura se debe a que las mujeres con menores años de educación pueden tener una mayor edad, o pueden ser mujeres jóvenes que aún no completan sus estudios. Por otro lado, al aumentar la escolaridad, los ingresos tienden a aumentar hasta que este incremento las puede volver no elegibles del beneficio, por lo que la probabilidad de recibirlo disminuye.

Para estudiar el efecto de la presencia de niños se utilizan variables dicotómicas para niños de distintos grupos etarios. El efecto para niños entre los siete y 17 años tiende ser más grande que el de niños menores de seis años desde el año 2020. La presencia de menores impacta negativamente en la probabilidad de acceder al BTM, lo que puede explicarse porque el efecto principal de tener niños puede estar en la decisión de participación laboral, por lo que en la muestra que solo considera mujeres empleadas en el mercado laboral ya resolvieron las responsabilidades de cuidado en el hogar, aunque el beneficio podría contribuir a cubrir parcialmente estas tareas. Entonces, una vez empleadas, la decisión de una madre se refiere a qué tipo de empleo buscar y a empresas grandes, que son las que mayoritariamente entregan el BTM, junto con otros beneficios para las madres (sala cuna, por ejemplo).

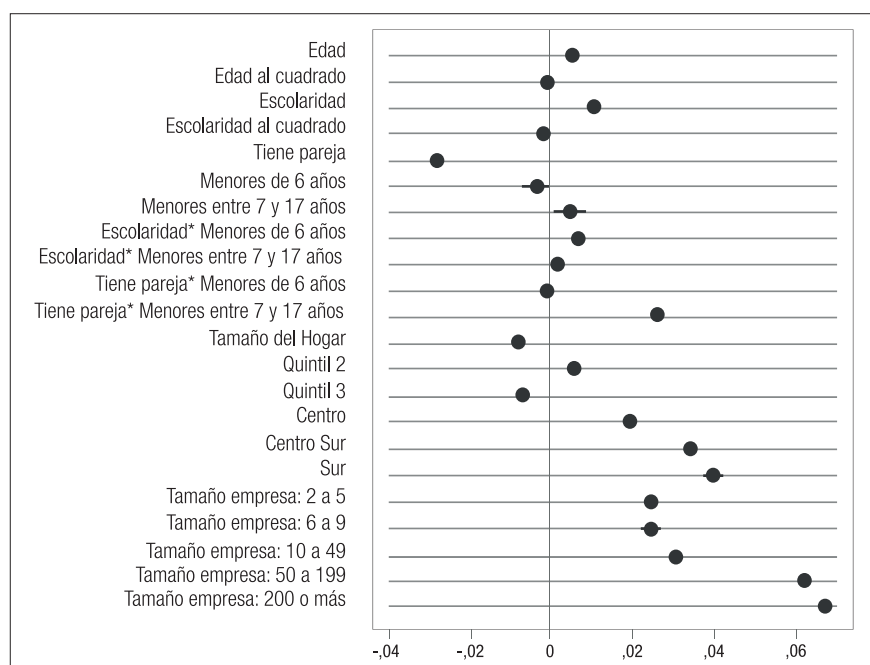
Las variables asociadas al ingreso autónomo, que son dicotómicas para cada segmento, nos indican que el BTM tiene una focalización efectiva en las mujeres más vulnerables. La probabilidad de obtenerlo, comparado con las mujeres del quintil 1, disminuye monotónicamente (a excepción del 2020 que fue un año de pandemia). Con respecto a la componente territorial, se observan heterogeneidades, siendo la zona centro sur donde se presentan las mayores probabilidades de obtener el bono y la zona centro, las menores probabilidades al compararlas con la zona norte.

6 Actualmente, el requisito socioeconómico es pertenecer al 40% de mayor vulnerabilidad según la calificación socioeconómica del Registro Social de Hogares, sin embargo, este dato no se encuentra en la Casen. Usamos los tres quintiles más pobres, ya que los datos muestran que un 69,4% de las beneficiarias del 2023 se encuentran en ese grupo en la encuesta. Los resultados de las regresiones utilizando la muestra de solo los dos primeros quintiles del ingreso en la Casen son muy similares.

Con respecto al tamaño de la empresa, se observan ciertas inconsistencias en las estimaciones al compararlas a través de los años y entre los distintos tamaños. No obstante, se constata que para los años 2015 y 2017 existe cierta tendencia a que trabajar en empresas más grandes aumenta la probabilidad de obtener el BTM; sin embargo, esto no se observa en el año 2013 y se presenta la tendencia opuesta en el año 2022. Es importante recordar que la recuperación de la pandemia pudo haber afectado la forma en que las personas se relacionaban con el mercado laboral, y en particular, con los subsidios de formalización. Los resultados de los años 2015 y 2017 son consistentes con la información entregada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que indica que son principalmente las empresas de mayor tamaño las que reciben este beneficio. Luego, es importante notar que el tamaño de la empresa juega un rol importante en el acceso a este subsidio y se debe considerar a la hora de proponer mejoras al BTM.

Finalmente, el tener un contrato indefinido aumenta las probabilidades de obtener el beneficio, lo que es consistente con el requisito de estar formalizado⁷ para poder obtenerlo.

Figura 1. Factores relacionados con la posibilidad de obtener el BTM



Fuente: elaboración propia basada en los datos de Casen 2015.

⁷ El requisito del subsidio es tener las cotizaciones al día, lo cual se cumple para quienes tienen contrato indefinido.

Tabla 4. Resultados Probit mujeres trabajadoras formales que acceden al BTM – efectos marginales

Variables	(1) Recibe BTM 2013	(2) Recibe BTM 2015	(3) Recibe BTM 2017	(5) Recibe BTM 2020	(6) Recibe BTM 2022
Edad	0,00132*** (0,00029)	0,00734*** (0,00037)	0,00631*** (0,00038)	0,00901*** (0,00033)	-0,00322*** (0,00031)
Edad al cuadrado	-0,00001*** (0,00000)	-0,00008*** (0,00000)	-0,00009*** (0,00000)	-0,00013*** (0,00000)	0,00002*** (0,00000)
Escolaridad	0,01405*** (0,00047)	0,01397*** (0,00058)	0,00866*** (0,00053)	0,01209*** (0,00038)	0,00716*** (0,00053)
Escolaridad al cuadrado	-0,00088*** (0,00002)	-0,00109*** (0,00003)	-0,00074*** (0,00003)	-0,00087*** (0,00002)	-0,00046*** (0,00002)
Tiene pareja	-0,01426*** (0,00059)	-0,00997*** (0,00075)	-0,00563*** (0,00079)	-0,02909*** (0,00071)	0,01082*** (0,00065)
Menores de seis años	0,02646*** (0,00065)	0,05623*** (0,00085)	0,03218*** (0,00087)	0,02735*** (0,00075)	0,01226*** (0,00073)
Menores entre siete y 17 años	0,02605*** (0,00069)	0,03971*** (0,00086)	0,03133*** (0,00088)	0,03989*** (0,00075)	0,01582*** (0,00072)
Tamaño del hogar	-0,00994*** (0,00021)	-0,01439*** (0,00026)	-0,01531*** (0,00028)	-0,01278*** (0,00025)	-0,01379*** (0,00026)
Quintil 2	-0,02741*** (0,00097)	-0,01715*** (0,00117)	-0,03227*** (0,00133)	0,00634*** (0,00090)	-0,02348*** (0,00114)
Quintil 3	-0,04480*** (0,00095)	-0,04367*** (0,00117)	-0,06444*** (0,00131)	0,00515*** (0,00090)	-0,02358*** (0,00114)
Zona Centro	-0,01276*** (0,00124)	0,02597*** (0,00125)	0,05315*** (0,00110)	0,00158 (0,00109)	0,01912*** (0,00104)
Zona Centro Sur	0,01057*** (0,00135)	0,05203*** (0,00141)	0,07730*** (0,00132)	0,02545*** (0,00128)	0,01833*** (0,00116)
Zona Sur	0,02729*** (0,00184)	0,05265*** (0,00184)	0,05273*** (0,00171)	0,02927*** (0,00178)	0,01714*** (0,00151)
Tamaño empresa (2 a 5)	-0,02092*** (0,00118)	-0,00638*** (0,00146)	-0,03479*** (0,00164)		0,02937*** (0,00141)
Tamaño empresa (6 a 9)	-0,03570*** (0,00121)	-0,02503*** (0,00155)	-0,01933*** (0,00193)		0,02681*** (0,00156)
Tamaño empresa (10 a 49)	-0,01939*** (0,00109)	-0,02856*** (0,00121)	-0,04650*** (0,00142)		0,01270*** (0,00122)
Tamaño empresa (50 a 199)	-0,04142*** (0,00105)	-0,00296** (0,00134)	-0,04351*** (0,00146)		0,00393*** (0,00125)
Tamaño empresa (>199)	-0,03864*** (0,00112)	0,00236* (0,00125)	-0,03175*** (0,00139)		-0,00240** (0,00117)
Contrato Indefinido	0,01392*** (0,00072)	0,00656*** (0,00086)	0,00815*** (0,00092)		0,00262*** (0,00078)
Observaciones	543,078	596,389	565,611	713,412	630,881

Errores estándares en paréntesis. Las regresiones incluyen la constante, pero no está reportada.
*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Las categorías de referencia son: Quintil 1, Tamaño Empresa (1 trabajador), Zona Norte.
Fuente: elaboración propia basada en los datos de Casen 2013 a 2022.

Los resultados de la Figura 1 pueden ser interpretados, de manera general, como los factores que afectan a una trabajadora que ya participa en el mercado laboral en la probabilidad de que sea una beneficiaria del BTM. Es decir, son factores que recogen, por un lado, la decisión de trabajar formal o informalmente, lo que permitiría acceder al beneficio, y por otro lado, factores asociados al tipo de empresa con la cual se establecerá el vínculo laboral, pues esto también afecta la probabilidad de que se acceda al beneficio.

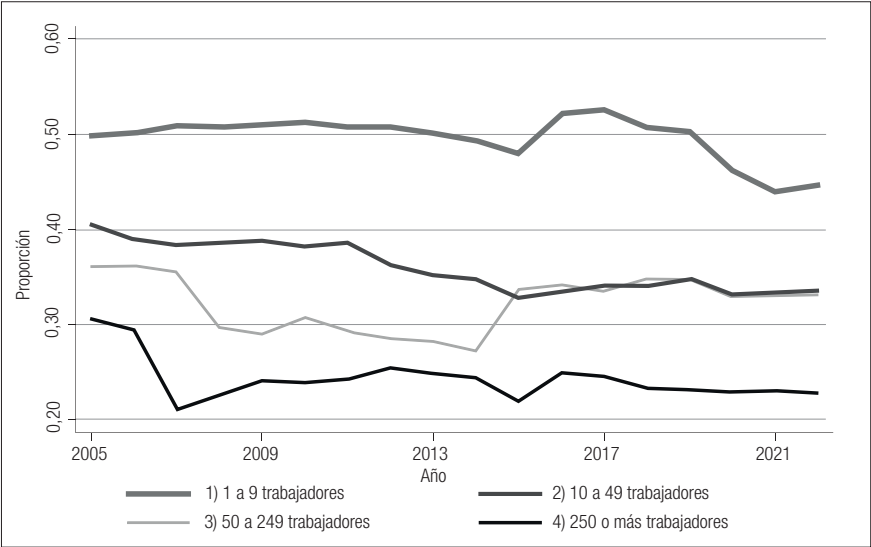
Para intentar aislar el efecto de la decisión de formalidad e informalidad, presentamos un segundo conjunto de estimaciones. La Tabla 4 muestra las estimaciones del modelo Probit para el mismo conjunto de variables, pero ahora sobre la muestra de personas que, además de cumplir con los requisitos en la estimación realizada en la Figura 1, tienen las cotizaciones al día. Es decir, cuentan con los requisitos establecidos para solicitar formalmente el bono. En otras palabras, las trabajadoras de la muestra utilizada en la Figura 1 son todas formales, por lo que esa decisión ya fue tomada, y ahora estudiamos qué factores facilitan para ellas la obtención del BTM. En general, se observa que varios de los resultados cualitativamente se mantienen. Por ejemplo, la edad sigue siendo cóncava hasta el 2020, los años de escolaridad también se observan cóncavos. Similarmente que en la Figura 1, el efecto de los menores es positivo en la probabilidad de obtener el BTM y en los últimos años este efecto es mayor para los niños entre siete y 17 años. También se observa la focalización del beneficio, a excepción del año 2020, al ver el efecto de los quintiles. También se presenta una leve disminución en magnitud de los efectos territoriales.

Sin embargo, al estudiar el efecto del tamaño de la empresa para esta muestra se observa un comportamiento distinto al observado en la Figura 1. Por un lado, para las encuestas de los años 2015 y 2017 ya no se observa el aumento monótonico creciente y asociado al tamaño de la empresa de la Figura 1, sino que se observan efectos en general negativos. Para estos años el efecto toma el valor más negativo para la empresa que tiene entre 10 y 49 trabajadores, pero menos negativo para empresas más pequeñas o más grandes. Al igual que en la Figura 1, el tamaño de la empresa tiene una relación inversamente proporcional a la probabilidad de obtener el beneficio postpandemia.

Estos resultados indican que, al considerar mujeres que ya están formalizadas, el tamaño de la empresa solo tiende a favorecer el acceso al beneficio para empresas grandes y para pequeñas. Esto puede deberse a que, por un lado y como ya fue indicado, son las empresas grandes las que más usan el beneficio, lo que aumenta la probabilidad de obtenerlo si uno trabaja en ese tipo de empresas, y por otro lado, son las empresas pequeñas las que tienden a concentrar un alto número de trabajadores a honorarios, y para estas el beneficio puede potencialmente favorecer la mantención de empleados en el estatus de trabajador formal.

Para reforzar el punto anterior, la información del SII confirma que el tamaño de la empresa efectivamente se relaciona de manera positiva con la proporción de trabajadoras formales. Dicho de otra manera, son las empresas pequeñas las que, sistemáticamente a través del tiempo, tienen una mayor proporción de mujeres trabajadoras a honorarios. Esto se puede observar en la Figura 2, en la que se exhibe la proporción de trabajadoras a honorarios respecto del total de trabajadoras informadas, según tamaño de la empresa medido por número de trabajadores. En el caso de empresas que tienen entre uno y nueve trabajadores, desde el año 2005 en adelante, la proporción de mujeres a honorarios alcanzaba el 50% y disminuía levemente hacia 2019, alcanzando un 45% en el año 2021. En contraste, empresas con 250 o más trabajadores, a través del tiempo, exhiben cerca del 22% de mujeres trabajadoras a honorarios.

Figura 2. **Proporción de trabajadoras a honorarios sobre el total de mujeres trabajadoras, según tamaño de la empresa. Periodo 2005-2022**



Fuente: elaboración propia basada en los datos del SII del periodo 2005-2022.

Como un ejercicio adicional, utilizando los datos del SII 2005-2022 y aunque son datos agregados de empresas según distintas categorías, podemos estimar la correlación que existe entre la proporción de mujeres a honorarios respecto del total de mujeres que trabajan en las empresas y el tamaño de la empresa según el número de trabajadores informados y ventas, controlando por el paso de los años. Los resultados de las estimaciones por mínimos cuadrados ordinarios se presentan en la Tabla 5, en la cual se puede apreciar que el tamaño según número de trabajadores se asocia de manera negativa con la proporción de mujeres a honorarios. A medida que aumenta el número de trabajadores informados, el coeficiente estimado se

vuelve más negativo. Por ejemplo, empresas con 250 o más trabajadores ven disminuida su proporción de trabajadoras a honorarios en 0,4, mientras que empresas con uno a nueve trabajadores ven disminuida su proporción de trabajadoras a honorarios solo en 0,17.

Tabla 5. Regresión lineal entre proporción de mujeres a honorarios y tamaño de la empresa

Variable dependiente: Proporción de trabajadoras a honorarios respecto del total de mujeres trabajadoras	(1)
Proporción de hombres trabajadores respecto del total de trabajadores	-0,88*** (0,04)
Tamaño empresa: 1 a 9 trabajadores	-0,17*** (0,01)
Tamaño empresa: 10 a 49 trabajadores	-0,22*** (0,01)
Tamaño empresa: 50 a 249 trabajadores	-0,26*** (0,01)
Tamaño empresa: 250 o más trabajadores	-0,40*** (0,01)
Constante	0,93*** (0,02)
Observaciones	360
R-cuadrado	0,95

Nota: regresión controla por efectos fijos por año y tramos de venta de las empresas. Error estándar entre paréntesis. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fuente: elaboración propia basada en los datos del SII 2005-2022.

Finalmente, la Tabla 6 presenta los resultados de la estimación de Probit para el SEJ. En este caso, las regresiones se acotan a personas que tienen entre 18 y 24 años de edad, por lo que las conclusiones extraídas son válidas para dicho rango etario. Se presentan los resultados usando una muestra equivalente a la presentada en la Tabla 1, ya que nos interesa estudiar las variables que afectan a los potenciales beneficiarios en acceder al beneficio. Pare el caso del SEJ, este beneficio está asociado muchas veces al primer trabajo, por lo que condicionar a tener cotizaciones puede generar sesgos innecesarios en el análisis.

Tabla 6. Resultados Probit jóvenes que potencialmente acceden al SEJ – efectos marginales

Variables	(1) Recibe SEJ 2013	(2) Recibe SEJ 2015	(3) Recibe SEJ 2017	(4) Recibe SEJ 2020	(5) Recibe SEJ 2022
Edad	0,00215*** (0,00017)	0,00430*** (0,00029)	0,00409*** (0,00028)	0,00329*** (0,00025)	0,00322*** (0,00028)
Escolaridad	-0,00126** (0,00057)	0,02304*** (0,00155)	-0,00529*** (0,00094)	0,01436*** (0,00117)	0,07446*** (0,00307)
Escolaridad al cuadrado	0,00018*** (0,00003)	-0,00037*** (0,00006)	0,00041*** (0,00004)	-0,00017*** (0,00005)	-0,00271*** (0,00011)
Tiene pareja	0,00276*** (0,00069)	0,01109*** (0,00119)	0,03705*** (0,00105)	0,02846*** (0,00101)	0,00275** (0,00123)
Menores de seis años	0,01356*** (0,00070)	0,04345*** (0,00116)	0,02036*** (0,00108)	0,00238** (0,00097)	0,00469*** (0,00116)
Menores entre siete y 17 años	-0,02133*** (0,00072)	0,01284*** (0,00112)	0,01259*** (0,00107)	-0,00652*** (0,00098)	-0,00265** (0,00109)
Tamaño del hogar	0,00005 (0,00019)	-0,00532*** (0,00031)	-0,00368*** (0,00031)	-0,00745*** (0,00031)	-0,00581*** (0,00036)
Quintil 2	-0,00001 (0,00083)	0,00920*** (0,00134)	-0,00494*** (0,00137)	0,04153*** (0,00117)	-0,00402** (0,00161)
Quintil 3	0,00443*** (0,00085)	0,01591*** (0,00135)	0,00929*** (0,00140)	-0,00430*** (0,00098)	-0,00552*** (0,00158)
Zona Centro	0,02651*** (0,00048)	0,05621*** (0,00109)	0,02865*** (0,00130)	0,01950*** (0,00110)	0,02975*** (0,00121)
Zona Centro Sur	0,03265*** (0,00072)	0,08907*** (0,00144)	0,06057*** (0,00164)	0,02540*** (0,00128)	0,04186*** (0,00153)
Zona Sur	0,01512*** (0,00097)	0,08299*** (0,00220)	0,08505*** (0,00253)	0,08992*** (0,00247)	0,01020*** (0,00176)
Tamaño empresa (2 a 5)	-0,01074*** (0,00125)	0,05428*** (0,00222)	-0,00166 (0,00241)		0,03016*** (0,00217)
Tamaño empresa (6 a 9)	0,00448*** (0,00144)	0,05098*** (0,00236)	0,00439* (0,00257)		0,00860*** (0,00218)
Tamaño empresa (10 a 49)	0,01923*** (0,00135)	0,04555*** (0,00200)	-0,00085 (0,00234)		0,01577*** (0,00203)
Tamaño empresa (50 a 199)	0,01662*** (0,00139)	0,04674*** (0,00207)	0,04633*** (0,00252)		0,04857*** (0,00224)
Tamaño empresa (>199)	0,00234* (0,00135)	0,05633*** (0,00201)	0,02521*** (0,00235)		0,04133*** (0,00209)
Contrato indefinido	0,01823*** (0,00064)	0,03250*** (0,00099)	0,02949*** (0,00095)		0,04270*** (0,00100)
Observaciones	324,277	324,774	277,639	301,883	245,531

Errores estándares en paréntesis. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Las categorías de referencia son: Quintil 1, Tamaño Empresa (1 trabajador), Zona Norte. La muestra de la regresión se acota a personas entre los 18 y 24 años y la variable edad se incluye como una variable continua.

Fuente: elaboración propia basada en los datos de Casen 2013 a 2022.

Los resultados de la Tabla 6 muestran que la edad sigue siendo una variable importante, y a pesar de que el SEJ tiene una cobertura limitada en edad, se observa que la probabilidad de acceder al beneficio aumenta con la edad, pero con efectos marginales muy modestos. Un año más de edad aumentaría la probabilidad de ser persona beneficiaria SEJ en menos de un punto porcentual en todos los años analizados (0,2 pp en 2013 o 0,3 en 2022). Es interesante notar que la presencia de menores de edad entre los siete y 17 años puede impactar negativamente el acceso al beneficio. Esto puede deberse a que, como indica la literatura, la presencia de niños afecta la forma en que las personas se relacionan con el mercado laboral en términos de formalidad e informalidad. El SEJ también presenta menores niveles de focalización que el BTM, debido a que las variables asociadas a los segmentos del ingreso no indican claramente una disminución de la probabilidad de obtener el beneficio al aumentar el ingreso. Finalmente se observa un menor efecto del tamaño de la empresa y se muestra que el efecto es relativamente más estable que para el caso de BTM.

4.2 Resultados cualitativos

A continuación, se exploran los principales hallazgos resultantes del análisis de las entrevistas realizadas y agrupadas en torno a los temas más relevantes: conocimiento y acceso a los subsidios, motivaciones económicas y uso del subsidio, impacto en la formalización laboral y principales barreras y desafíos.

a) Conocimiento y acceso a los subsidios

El conocimiento y acceso a los diferentes subsidios se constituye como un factor determinante en la efectividad de estos, tanto para los empleadores como para las potenciales beneficiarias. A partir de la información levantada, es posible observar diferencias entre los grupos entrevistados.

Los empleadores, si bien estos están al tanto de la existencia de los subsidios, perciben el proceso de acceso y postulación a estos beneficios como engorrosos y burocráticos, lo que desincentiva la solicitud. Esto es de mayor importancia para las empresas de menor tamaño, para las cuales los costos administrativos asociados a la tramitación de los subsidios pueden llegar a superar los beneficios percibidos.

“Una vez postulé yo, inclusive postulé cuando recién partí, sí, esto hace muchos años al Sence y te pedían infinidad de papeles que al final te hacen todo tan engorroso que uno al final como empresario lo único que quiere es producir y estar trabajando. Es una pérdida de tiempo ir a hacer cualquier trámite a los servicios públicos, es una pérdida de tiempo increíble. Entonces, al final, yo prefiero evitarlo y no postular al subsidio por lo mismo” (Empleador, empresa panificadora, 60 años, PYME).

Existiría entonces una brecha importante entre la disponibilidad de los subsidios y su implementación práctica, que limita su impacto real en sectores que requieren simplificación de los trámites para poder beneficiarse.

Por otra parte, desde el punto de vista de las beneficiarias y potenciales beneficiarias, el conocimiento existente acerca de estos programas estatales es limitado. En efecto, el principal medio de acceso a información sobre el subsidio es el boca a boca, lo que sugiere que los canales de difusión del programa no son lo suficientemente efectivos.

“El de empleo joven por una amiga que lo estaba recibiendo y ella me dio el dato y postulé [...] y fui beneficiaria de el de mujer trabajadora por mi mamá porque ella lo estaba recibiendo”
(Beneficiaria, 30 años).

Las beneficiarias y potenciales beneficiarias identifican una serie de barreras relacionadas con el acceso a la información y la comprensión de los requisitos. Estos problemas se agravan en poblaciones más vulnerables, que carecen de acceso a redes de apoyo o a recursos tecnológicos para completar las postulaciones. De ahí la necesidad de estrategias más claras y accesibles de comunicación que permita a las personas vulnerables aprovechar los programas disponibles.

“No, la verdad, la difusión que yo conozco el boca a boca más que el gobierno haga publicidad en redes sociales o en televisión abierta. Yo la verdad, nunca he visto una publicidad en esos medios. [...] Hay mucha gente que no tiene ni idea de que existen. Entonces, es una buena forma de aumentar como los beneficiarios, que ellos aumenten los canales de difusión de sus subsidios”
(Beneficiaria, 53 años).

Este hallazgo refuerza la necesidad de mejorar las estrategias de comunicación y simplificar los procedimientos de postulación para aumentar el alcance de los programas.

b) Motivaciones económicas y uso del subsidio

Las motivaciones detrás de la postulación a los subsidios varían significativamente entre los grupos entrevistados. En lo que respecta al grupo de los empleadores, la motivación subyacente es la reducción temporal de los costos laborales. Sin embargo, se menciona que la implementación de estos subsidios no está directamente ligada a una estrategia a largo plazo de formalización laboral. Así, el subsidio se utiliza como un recurso táctico para mitigar tensiones financieras puntuales, sin que ello implique cambios estructurales en las prácticas de contratación o condiciones laborales.

En lo que respecta a las beneficiarias y potenciales beneficiarias, sus motivaciones estarían más enfocadas en la posibilidad de complementar sus

ingresos disponibles para enfrentar gastos esenciales, tales como gastos de salud, educación, vivienda o alimentación.

“Por ejemplo, el motivo que me lleva a postular a mí, porque delante no, no me alcanzan los recursos para yo arreglar mi casa. Porque yo misma ahora mismo gano el mínimo” (Potencial beneficiaria, 58 años).

El subsidio no representa una solución completa a sus problemas económicos, sino un apoyo significativo en momentos de necesidad; actúa como un alivio temporal más que como una solución estructural a la precariedad laboral y la informalidad.

c) Impacto en la formalidad laboral

Uno de los objetivos centrales de los subsidios como el Bono al Trabajo de la Mujer y el Subsidio al Empleo Joven es fomentar la formalización laboral de los grupos más vulnerables. Sin embargo, de acuerdo con los entrevistados, este no es siempre el caso en la práctica.

Desde la perspectiva del empleador, el subsidio tiene un efecto limitado en la formalización, especialmente cuando se trata de pequeñas y medianas empresas. Aunque los subsidios disminuyen temporalmente los costos laborales, no son lo suficientemente significativos como para incentivar la formalización de los contratos en sectores de bajos salarios o alta rotación, en los cuales los empleadores de sectores con mayores tasas de informalidad presentan más dificultades para absorber los costos que implica formalizar a trabajadoras con salarios bajos.

Las beneficiarias y potenciales beneficiarias señalan que el subsidio no se constituye como un incentivo al empleo formal, puesto que ellas ya contaban desde el inicio con trayectorias laborales principalmente formales antes de recibir el subsidio.

“En realidad, no se constituye como un incentivo a la formalidad, porque como ya estaba con el trabajo formal, entonces en este caso fue como un anexo” (Beneficiaria, 53 años).

De acuerdo con las entrevistadas, aunque el subsidio permita aligerar la carga económica temporalmente, la sostenibilidad del empleo formal depende más de las condiciones laborales ofrecidas por el empleador que del monto del subsidio en sí mismo, y este no se constituye como un incentivo poderoso a permanecer en la formalidad a largo plazo.

“No, la verdad. No creo que sean un incentivo el trabajar de manera formal. No lo considero como que alguien se incentivaría a trabajar contratado meramente por recibir el subsidio” (Beneficiaria, 30 años).

d) Principales barreras y desafíos

Tanto los empleadores como las beneficiarias y la potencial beneficiaria identificaron diversas barreras en la implementación y efectividad de los subsidios, que limitan su impacto en la formalización laboral y en la mejora de las condiciones económicas de las trabajadoras.

Desde la perspectiva del empleador, la burocracia en la gestión y solicitud de los subsidios sigue siendo una de las principales barreras. La cantidad de papeleo y los requisitos administrativos asociados desincentivan a muchas pequeñas empresas de participar en estos programas, dado que los costos en tiempo y recursos superan los beneficios obtenidos. Además, aunque el subsidio reduce temporalmente los costos de contratación, no soluciona problemas estructurales, tales como la alta rotación o la baja productividad en ciertos sectores. Esto sugiere la necesidad de simplificar los procedimientos administrativos para aumentar la participación empresarial en estos programas.

“Siempre y cuando ese incentivo para la empresa sea un monto elevado. O sea, yo creo que siempre que para la empresa signifique un activo o un ingreso y no un costo en su hacer, la empresa se puede motivar” (Empleador, empresa panificadora, 60 años, PYME).

Otra barrera significativa identificada por las beneficiarias es la insuficiencia del monto del subsidio para generar un cambio significativo en sus condiciones de vida de las beneficiarias. Aunque el subsidio les ha permitido enfrentar gastos esenciales, expresaron que este apoyo económico es temporal y no resuelve problemas estructurales.

“No sabría decirte con exactitud de qué forma la única, yo creo que la única manera que motivaría a cualquier persona es que el monto sea elevado, o sea, que esté asegurado que uno va a recibir un monto elevado al formalizar su trabajo” (Beneficiaria, 30 años).

Una barrera particularmente destacada por los entrevistados fue la dificultad para cumplir con los requisitos de acceso, específicamente en relación con la edad, las cotizaciones previsionales y el Registro Social de Hogares (RSH). Las beneficiarias mencionaron que la exigencia de estar dentro del 40% más vulnerable de la población según el RSH puede excluir a personas que, aunque necesitan el subsidio, no califican debido a pequeños aumentos en sus ingresos o a cambios en la situación socioeconómica de sus hogares.

“La primera vez creo que fue, el Registro Social de Hogares que me perjudicó en mi primera postulación porque era muy alto” (Beneficiaria, 30 años).

Asimismo, la obligatoriedad de tener cotizaciones al día también fue percibida como un obstáculo significativo. Muchas trabajadoras en empleos in-

formales no tienen la posibilidad de cumplir con este requisito, lo que las excluye automáticamente de los beneficios. Este problema es particularmente relevante para las trabajadoras independientes, quienes representan una proporción significativa de la fuerza laboral femenina en situación de vulnerabilidad, pero a menudo no cumplen con las normativas de cotización. Esta rigidez en los requisitos afecta especialmente a las trabajadoras más precarias y excluye a muchas mujeres que podrían beneficiarse del subsidio.

“No entiendo mucho por qué te piden las cotizaciones si te quieren dar un subsidio. No deberían exigir tantas cosas, sino que yo pienso que con la ficha protección o con el carné de cuidadora, algo que te estaba diciendo que en realidad las lucas no te alcanzan” (Beneficiaria, 53 años).

Otro desafío identificado fue la duración limitada del subsidio, donde varias beneficiarias indicaron que este período es insuficiente para garantizar una inserción estable en el mercado laboral.

“Aumentar los plazos de entrega de los subsidios más que nada. (...) encuentro que igual es poquito para la cantidad de años de vida laboral que uno tiene y quizás al durar tan poco pueda desincentivar cuando a una mujer se le acaba el subsidio, quizás el empleador la despida por una mujer que sí le brinde el subsidio, que le pueda generar un ingreso también porque en sí, yo creo que para las empresas todos los trabajadores somos un beneficio y a la vez un gasto. Entonces el empleador se puede beneficiar de tener un trabajador, yo creo que igual alargaría en su efecto el contrato de trabajo si recibe un incentivo por tenerla o mantenerla en su empresa” (Beneficiaria, 53 años).

Lo anterior evidencia que el tiempo de duración del subsidio no es suficiente para consolidar una trayectoria laboral formal sostenible.

En resumen, los hallazgos cualitativos apuntarían a que tanto el BTM como el SEJ no se constituirían como incentivos al acceso a la formalidad laboral, sino más bien como incentivos en la permanencia en la formalidad. En efecto, los subsidios serían considerados por las beneficiarias más como un complemento al ingreso que como un incentivo al empleo formal. Entre las potenciales explicaciones a este fenómeno, los entrevistados señalan el bajo monto y la corta duración de los subsidios, además de los requisitos que estos consideran. Adicionalmente, estos beneficios estarían teniendo efectos diferenciados según el perfil de las beneficiarias, donde estos parecieran ser más efectivos en grupos de mujeres de mediana edad y con trayectorias laborales anteriormente formales. Las principales barreras de acceso a subsidios serían las asimetrías de información y “costos de molestia” asociados con los procesos de postulación.

5. Propuesta de política pública y orientaciones respecto a la implementación y lineamientos

La presente propuesta se enfoca en el rediseño de los subsidios de formalización laboral existentes en Chile, desde el punto de vista del empleo femenino. Si bien la informalidad laboral afecta a hombres y mujeres, las mujeres enfrentan mayores desventajas en el mercado del trabajo debido a las responsabilidades domésticas y de cuidado que recaen sobre ellas, lo que limita su acceso a empleos formales.

A partir de los resultados obtenidos, que revelan la existencia de un vínculo débil entre el SEJ y BTM y la formalización laboral, resulta clave avanzar en el rediseño de estos subsidios. Los programas actuales no logran constituirse como verdaderos incentivos al empleo formal, sino que son utilizados por personas que ya se encontraban formalizadas; estos beneficios les significan un aumento en ingresos laborales, pero no afecta su decisión de acceder al mercado laboral formal. Por el lado de las empresas, estas también utilizan los beneficios para aumentar sus ingresos por parte del Estado a través de sus planillas de personas ya contratadas, aunque no necesariamente están creando más puestos de trabajos formales. Lo planteado refuerza la necesidad de modificaciones sustanciales que logren que el subsidio incida en la decisión de la trabajadora a formalizarse o a permanecer en el trabajo formal, y/o en la decisión del empleador de generar un puesto de trabajo formal.

El presente estudio apunta a que las deficiencias observadas en los subsidios no radican en el enfoque general de estos sino en su diseño, cobertura y accesibilidad. En efecto, estos programas ya cuentan con una infraestructura administrativa, criterios de elegibilidad y mecanismos de entrega que pueden ser ajustados para abordar las barreras identificadas. Por lo tanto, modificar los subsidios actuales permite aprovechar estas estructuras existentes, potenciando su impacto sin incurrir en los costos y dificultades asociados a la implementación y creación de un programa nuevo. Así, mantener y rediseñar estos subsidios permite construir sobre aprendizajes previos, mejorando gradualmente su efectividad en lugar de comenzar desde cero.

El principal objetivo de las propuestas que se presentan a continuación es mejorar la efectividad (logro del propósito fundamental de formalizar) y cobertura (aumento de participación de mujeres elegibles) de estos subsidios para incentivar la formalización de mujeres que ya se encuentran trabajando, pero de manera informal⁸. En este sentido se propone la creación de un subsidio único, que reúna al SEJ y BTM, dirigido a personas de entre los

⁸ La evidencia levantada en esta investigación permite diseñar propuestas para formalizar a trabajadoras que han optado por la informalidad, mientras que los incentivos para fomentar la participación laboral de mujeres requieren de otro conjunto de medidas complementarias a los subsidios de formalización que están fuera del alcance de este estudio.

18 y 59 años, y que pueda priorizar a mujeres. La propuesta se divide en los siguientes ejes: focalización, monto, duración, acceso a la información y articulación con otras políticas.

5.1 Focalización

Uno de los principales problemas detectados en la implementación de los subsidios de formalización laboral es la focalización insuficiente en las trabajadoras y empresas que más los necesitan. Actualmente, el SEJ y BTM se encuentran disponibles para empresas en general y trabajadoras que cotizan, lo que diluye su impacto, considerando los efectos diferenciados que tienen los subsidios según el perfil de las beneficiarias y empresas. De este modo, se propone, en primer lugar, que este nuevo subsidio de formalización se enfoque y priorice en pequeñas y medianas empresas (pymes), las cuales suelen enfrentar mayores dificultades a la hora de ofrecer empleo formal debido a sus limitados recursos financieros y operativos. Esta medida busca asegurar que los fondos disponibles tengan un mayor impacto en la creación de empleos formales, apoyando a las empresas que realmente lo necesitan y que tienen más dificultades para absorber los costos asociados a la contratación formal. En el caso de grandes empresas, este tipo de subsidios no afecta su decisión de contratar trabajadoras, más bien, son empleos formales ya creados. Luego, es su capacidad de gestión la que les permite acceder al beneficio enviando la planilla completa de trabajadoras como solicitud al subsidio sin mayores costos administrativos.

La evidencia sugiere que las pymes juegan un rol crucial en la economía chilena, representando una parte significativa del empleo, pero también son las que enfrentan los mayores desafíos para formalizar a sus trabajadoras (Serrato et al., 2022). Focalizar el subsidio en este segmento empresarial permitiría una mayor eficiencia en el uso de los recursos, además de generar empleos más sostenibles en sectores vulnerables, lo que, a su vez, puede tener un efecto contraintuitivo en el corto plazo y un efecto significativamente positivo en el mediano plazo. Actualmente son las empresas grandes las que obtienen y posiblemente gestionan el beneficio; al restringir su uso, es posible que en el corto plazo el número de mujeres beneficiadas disminuya. Sin embargo, una vez que las pymes empiecen a utilizar el beneficio, el número de beneficiarias se recuperará y estas mujeres tendrán una relación más directa con el subsidio, pues el subsidio posiblemente permitió que se generaran estos puestos de trabajo.

En segundo lugar, se propone que el subsidio se centre en mujeres jóvenes con escasa experiencia laboral, ya que, según los datos, el tramo etario entre los 18 y 25 años presenta altas tasas de informalidad. Esto responde a la evidencia de mayores tasas de informalidad en mujeres es este tramo etario y la necesidad de asegurar que quienes ingresan o reingresan al mercado laboral puedan acceder a trabajos formales de calidad desde el inicio de su

trayectoria profesional, contribuyendo a que sus carreras sean más estables a lo largo del tiempo.

Estudios previos indican que el empleo informal tiende a consolidarse cuando las mujeres jóvenes inician su carrera en trabajos precarios o sin protección social (Maurizio, 2021). Al enfocar el subsidio en esta población, se podría evitar la trampa de la informalidad desde una etapa temprana, promoviendo la permanencia en el empleo formal a lo largo de su vida laboral, lo que también permitiría abordar las desigualdades de género en el mercado del trabajo, garantizando que más mujeres tengan acceso a empleos con seguridad social y derechos laborales plenos.

En términos prácticos, esta propuesta requiere de una modificación de los criterios de elegibilidad de los beneficios, lo que implicaría una reforma normativa reduciendo el límite etario de las beneficiarias del subsidio.

5.2 Monto de los subsidios

El monto actual de los subsidios de formalización laboral es insuficiente y no ha sido ajustado conforme a las variaciones del salario mínimo, lo que ha reducido su poder adquisitivo y su capacidad para servir como un incentivo efectivo. De acuerdo con Huneus y Repetto (2013), considerando que las tareas de cuidado recaen excesivamente en las mujeres y esto les impide muchas veces insertarse laboralmente en el empleo formal, el monto del subsidio es insuficiente en relación con los costos que supondría para estas mujeres salir a trabajar. Esto ha generado una pérdida de relevancia del subsidio, especialmente en sectores de bajos salarios, donde su impacto económico es crucial. En este sentido, se sugiere que el monto de los subsidios se establezca como un porcentaje del salario mínimo, permitiendo que se ajuste automáticamente a sus variaciones. Este enfoque garantizaría que los subsidios mantengan su valor real y sigan siendo atractivos para las trabajadoras y empleadores, adaptándose a las condiciones económicas cambiantes del país.

Adicionalmente, se recomienda una revisión periódica del monto del subsidio cada dos años, para garantizar que siga siendo efectivo en función de las condiciones económicas y del mercado laboral. Este ajuste periódico evitaría la desactualización del subsidio, manteniéndolo en niveles que incentiven a los empleadores a formalizar empleos y a las trabajadoras a optar por la formalización. Este aumento de los montos del subsidio supone un mayor gasto, razón por la cual se propone también revisar su duración.

En términos prácticos, esta propuesta requiere de una modificación en los montos de los beneficios, lo que implicaría un rediseño de los programas e incluirlos en glosa presupuestaria. Es necesaria una discusión en el Congreso durante la presentación del presupuesto del año siguiente.

5.3 Duración de los subsidios

Como complemento a la medida de aumentar el monto de los subsidios y considerando restricciones presupuestarias, se propone reducir su duración. En la actualidad, los subsidios de formalización laboral tienen una permanencia relativamente prolongada (24 meses para el BTM y hasta siete años para el SEJ), lo que puede generar una sobredependencia de las beneficiarias, desincentivando su inserción autónoma y sostenible en el mercado formal una vez que el subsidio termina.

Frente a esto, se propone una segunda modificación normativa consistente en reducir la duración del subsidio a entre seis a 12 meses, lo que garantizaría que el apoyo económico sea lo suficientemente breve como para promover la transición al empleo formal, pero no tan largo como para generar una dependencia excesiva del subsidio, motivando a las trabajadoras y empleadores a consolidar relaciones laborales sostenibles más allá del período cubierto por el subsidio. Este enfoque promueve una inserción laboral más ágil, evitando que las trabajadoras permanezcan en empleos subvencionados sin tener la oportunidad de avanzar hacia mejores condiciones laborales una vez que el subsidio expira.

Adicionalmente, dado que la limitación del subsidio podría generar desafíos en la retención de las trabajadoras una vez finalizado el apoyo, se propone implementar mecanismos que incentiven la retención laboral, tales como bonificaciones por permanencia para las empresas que mantengan a las trabajadoras contratadas después de los seis meses del beneficio. Esta medida garantizaría que las beneficiarias no regresen a la informalidad una vez que el subsidio termine, aumentando la estabilidad en el empleo formal.

5.4 Acceso a la información y simplificación de conceptos

Uno de los problemas más críticos para la efectividad de los subsidios es la complejidad y falta de accesibilidad de la información, lo que limita el acceso de las potenciales beneficiarias y empleadores. Las descripciones de los programas suelen ser técnicas y difíciles de entender para las trabajadoras más vulnerables, generando barreras adicionales para la formalización. En este contexto, en primer lugar, se propone simplificar el lenguaje utilizado en la información oficial sobre los subsidios y mejorar las campañas de difusión para hacerlas más comprensibles, especialmente para trabajadoras con menos acceso a educación o tecnología. Además, se recomienda lanzar una campaña de difusión proactiva dirigida principalmente a empresas, utilizando canales de comunicación locales, digitales y comunitarios, instándolas a postular a este beneficio. En efecto, otra barrera que se menciona en el funcionamiento del BTM y SEJ como subsidios para incentivar la incorporación de la mujer al mercado laboral formal es la escasa difusión de este beneficio entre las empresas, lo que se ha traducido en un desconocimiento de estos, algo que se

debería a que la difusión del programa se enfoca casi exclusivamente en las trabajadoras y no hacia el sector empresarial (ARSchile Spa, 2017).

En segundo lugar, se sugiere crear un sistema integrado de ventanilla única que permita gestionar todas las postulaciones a subsidios de manera simplificada. Este sistema reduciría la carga administrativa tanto para las trabajadoras como para los empleadores, facilitando el acceso a los beneficios y reduciendo el tiempo de espera para la obtención del beneficio. De esta forma, al simplificar los procesos de postulación, se reducirían los “costos de molestia”, que se relacionan con el *non-take-up* de beneficios sociales (Frey y Hyee, 2024), que refiere a cuando las personas u hogares no reciben la cantidad de beneficios a los cuales tienen derecho legalmente (Van Oorschot, 1994).

5.5 Articulación con otras políticas

Para asegurar el éxito de los subsidios de formalización, es crucial que estos se articulen más efectivamente con otras políticas públicas complementarias que apoyen a las trabajadoras en su inserción y permanencia en el mercado laboral formal. En este sentido, se propone brindar acceso preferente y gratuito a las beneficiarias de los subsidios a los programas de capacitación laboral financiados por el Fondo Solidario de Cesantía u otros programas de formación. Esto les permitiría desarrollar habilidades y competencias que mejoren su empleabilidad, permanencia en la formalidad y su capacidad para acceder a mejores empleos en el futuro.

Por otra parte, dado que la carga de cuidados sigue siendo una de las principales barreras para la participación laboral femenina, se sugiere incorporar un complemento de cuidado que ayude a las beneficiarias a cubrir gastos relacionados con el cuidado de hijos o familiares dependientes, para aumentar así su disponibilidad para trabajar en el mercado formal, sin dejar de cumplir con sus responsabilidades familiares.

Con estas propuestas, se busca mejorar la efectividad y cobertura de los subsidios de formalización laboral, abordando las principales barreras que enfrentan las mujeres para acceder y mantenerse en empleos formales, y garantizando que los subsidios tengan un impacto positivo y sostenible en el mercado laboral chileno.

6. Conclusiones

La investigación realizada sobre el Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) y el Subsidio al Empleo Joven (SEJ) ha permitido identificar importantes limitaciones en su diseño e implementación, que afectan su efectividad como incentivos para la formalización laboral femenina. Los hallazgos tanto cuantitativos como cuali-

tativos muestran que, si bien estos programas contribuyen a mitigar temporalmente la precariedad económica de sus beneficiarias, no logran consolidarse como una herramienta efectiva para promover la inserción formal y sostenida en el mercado laboral. Entre las principales barreras observadas destacan la insuficiencia de los montos de subsidio, que no alcanzan a compensar los costos asociados a la formalización, y la burocracia en los procesos de postulación, que desincentiva especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

El análisis también revela que estos programas presentan limitaciones estructurales en cuanto a su focalización y accesibilidad, quedando sus beneficios mayoritariamente concentrados en grandes empresas. Este fenómeno reduce su impacto en la población objetivo y diluye los recursos que podrían ser destinados a los sectores más vulnerables. Por lo mismo, es urgente replantear la estructura de los subsidios para que alcancen efectivamente a las mujeres en situación de vulnerabilidad, especialmente aquellas con responsabilidades familiares que limitan su acceso a empleos formales y estables.

Para avanzar en la formalización laboral femenina de manera sostenible, se recomienda un rediseño de estos programas que contemple varios ejes: aumentar el monto del subsidio y vincularlo al salario mínimo para que conserve su valor adquisitivo, reducir la duración del beneficio para evitar dependencias excesivas y simplificar los procedimientos de postulación para hacerlos más accesibles, en particular a las pequeñas y medianas empresas. Además, es crucial que estos subsidios se articulen con otras políticas complementarias, como programas de capacitación laboral y subsidios para el cuidado de familiares, con el fin de apoyar a las mujeres en la transición hacia el empleo formal de una forma integral y sostenible.

Finalmente, los resultados de este estudio sugieren que la experiencia chilena en subsidios laborales puede aportar lecciones valiosas para otras políticas de formalización en América Latina, donde la informalidad laboral femenina sigue siendo un reto significativo. La evidencia obtenida subraya la necesidad de una evaluación continua de estos programas, que permita ajustarlos y mejorar su impacto en un contexto de mercado laboral dinámico. La implementación de las modificaciones propuestas podría no solo aumentar la tasa de formalización de las mujeres, sino también mejorar su calidad de vida y sus condiciones laborales, avanzando hacia una mayor equidad en el acceso al empleo formal y protegido.

Referencias

- ARSchile Spa.** (2017). Informe Trayectorias Laborales: Evaluación de Implementación de Programas Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer año 2016. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence). Disponible en: https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-8643_archivo_01.pdf
- Banco Integrado de Programas Sociales (BIPS)** (2022). Informes de Monitoreo y Seguimiento Oferta Pública. *Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Gobierno de Chile*. Disponible en: <https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/programas>
- Bello Barros, R., Bronfman Horovitz, J., e Iglesias Gac, M.** (2016). Informe final de evaluación: Programa bono al trabajo de la mujer. *Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo*.
- Berniell, I., Berniell, L., Mata, D. de la, Edo, M., y Marchionni, M.** (2021). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics*, 150, 102599-. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2020.102599>
- Borderias, C., y Martini, M.** (2020). En las fronteras de la precariedad. Trabajo femenino y estrategias de subsistencia (XVIII-XXI). *Historia Social*, (96), 63-78.
- Cecchini, S. y Madariaga, A.** (2011). Programas de Transferencias Monetarias Condicionadas: Balance de la Experiencia Reciente en América Latina y el Caribe. CEPAL, *Cuadernos de la CEPAL* 95.
- Farné, S., Rodríguez, D., y Ríos, P.** (2016). Impacto de los subsidios estatales sobre el mercado laboral en Colombia. *Cuaderno de Trabajo*, 17.
- Frey, V., y Hyee, R.** (2024). Non-take-up and the digital transformation of social programmes in OECD countries. OCDE, Paris. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/af31746d-en>.
- Gardner, J., Walsh, K., y Frosch, M.** (2022). Engendering informality statistics: Gaps and opportunities: Working paper to support revision of the standards for statistics on informality. *ILO Working Paper*.
- Huneus, C., y A. Repetto.** (2013). “Los desafíos pendientes del Ingreso Ético Familiar”. Universidad Adolfo Ibañez.
- INE.** (2024). Boletín Estadístico: Informalidad Laboral. Disponible en: <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2024/ene-informalidad-27.pdf>
- Larrain Aylwin, J. R.** (2017). Bono al trabajo de la mujer y su impacto en la ocupación laboral femenina. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144310>
- Lopez-Ruiz, M., Benavides, F. G., Vives, A., y Artazcoz, L.** (2017). Informal employment, unpaid care work, and health status in Spanish-speaking Central American countries: A gender-based approach. *International Journal of Public Health*, 62(2), 209–218. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s00038-016-0871-3>
- Maurizio, R.** (2021). Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual. *Nota técnica, Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe*.

- Ministerio de Desarrollo Social** (2013). *Encuesta Casen 2013*. Chile. Disponible en: <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2013>
- Ministerio de Desarrollo Social** (2015). *Encuesta Casen 2015*. Chile. Disponible en: <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2015>
- Ministerio de Desarrollo Social** (2017). *Encuesta Casen 2017*. Chile. Disponible en: <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2017>
- Ministerio de Desarrollo Social** (2020). *Encuesta Casen 2020*. Chile. Disponible en: <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-en-pandemia-2020>
- Ministerio de Desarrollo Social** (2022). *Encuesta Casen 2022*. Chile. Disponible en: <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2022>
- Ruiz, M. E., Vives, A., Martínez-Solanas, È., Julià, M., y Benach, J.** (2017). How does informal employment impact population health? Lessons from the Chilean employment conditions survey. *Safety Science*, 100, 57–65. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.02.009>
- Serrato, E. E. C., Baltazar, E. T. C., López, M. E. F., y Cruz, E. M.** (2022). Quita Los Obstáculos Para Hacer Crecer Tu Empresa: Conoce Los Requisitos Y Dale Formalidad. *Las Micro, Pequeñas Y Medianas Empresas Y Su Adaptabilidad A Las Tendencias Mundiales*, 19.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence)**, (2024). Propuesta de “rediseño de subsidios al empleo”. Alternativas de diseño y costo para el incentivo al empleo. Chile.
- Simuchimba, B., Chansa, F., Banda, C., Simuchimba, W., y Beyene, L. M.** (2020). Can a Wage Subsidy Be Used to Improve Women’s Formal Employment in Zambia. *Partnership for Economic Policy Working Paper*, (2020-14). Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=3673274> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3673274>
- Van Oorschot, W. J. H.** (1994). Take it or leave it: a study of non-take-up of social security benefits.
- Villanueva, A., y Lin, K.-H.** (2020). Motherhood Wage Penalties in Latin America: The Significance of Labor Informality. *Social Forces*, 99(1), 59–85. Disponible en: <https://doi.org/10.1093/sf/soz142>

CÓMO CITAR ESTE CAPÍTULO:

Inostroza, M.A., Flores, B., Eberhard, J., Miranda, P., y Hutt, T. (2025). Subsidios de formalización laboral femenina: una propuesta de rediseño para aumentar coberturas en el ecosistema beneficiario. En: Centro de Políticas Públicas UC (ed.), *Propuestas para Chile. Concurso Políticas Públicas 2024. Pontificia Universidad Católica de Chile*, p. 228-264.

Anexos

Anexo 1. Caracterización de los entrevistados y entrevistadas

Entrevistado/a	Edad	Género	Ocupación
Potencial beneficiaria	54	Femenino	Asistente de cuidados en casa de reposo
Beneficiaria 3	45	Femenino	Constructora civil
Potencial beneficiaria	34	Femenino	Asesora del hogar
Empleadora	60	Femenino	Dueña empresa de servicios (PYME)
Empleador	57	Masculino	Dueño empresa panificadora (PYME)
Potencialmente beneficiaria	58	Femenino	Asesora del hogar
Beneficiaria 1	30	Femenino	Contadora
Beneficiaria 2	53	Femenino	Técnico en farmacia

Fuente: elaboración propia basada en entrevistas realizadas.