

Revista

Economía, Gestión y Territorio

02

Vol. 2. N°2. Enero-Junio
Año 2025

Revista Economía, Gestión y Territorio

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Universidad Austral de Chile

Valdivia, Chile

Mail: revista.egt.facea@uach.cl

(C) Derechos reservados

Licencia Creative Commons BY-NC 4.0

**Editora**

Dra. María Tibisay Marquez

Instituto de Gobierno y Asuntos Pùblicos

Universidad Austral de Chile

Inscripción:

ISSN 2810-7357

e-ISSN 2810-7349

Periodicidad

Semestral

Equipo Editorial

- **Dra. María Tibisay Marquez** | Editora
Universidad Austral de Chile
- **Lic. Pablo Flores O.** | Asistente Ejecutivo
Universidad Austral de Chile

Comité Editorial

- **Dr. Egon Montecinos**
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Universidad Austral de Chile
Chile.
- **Dra. María José Fernández**
Catedrática de Derecho Financiero y Tributario
Universidad de Granada
España.
- **Dr. Gustavo Di Paolo**
Coordinador General
Espacio de Estudios Interdisciplinarios sobre Asuntos Públicos
Argentina.
- **Dr. Esteban Ruiz B.**
Director del departamento de antropología social, psicología social y salud pública
Universidad Pablo de Olavide
España.
- **Dra. Amparo Cervera T.**
Catedrática del Departamento de Comercialización e Investigación de Mercados
Universidad de Valencia
España.

Comité Científico

- **Dr. José Ramón Urdaneta M.**
Universidad Austral de Chile, Chile.
- **Mg. Diana González O.**
Universidad Autónoma de Baja California, México.
- **Dra. Bertha Rivera V.**
Universidad Abierta y a Distancia de México, México.
- **Mg. Ana Miranda M.**
Universidad Interserrana del Estado de Puebla, México.
- **Dra. Natacha Coca B.**
Universidad Central Marta Abreu de las Villas, Cuba.
- **Dr. Guido Asencio G.**
Universidad Austral de Chile, Chile.
- **Dr. Luis García D.**
Instituto Tecnológico de Mérida, México.
- **Dra. Alicia Olmos.**
Universidad Provincial de Córdoba, Argentina.
- **Mg. Hesli Flores C.**
Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales, México.
- **Mg. María García P.**
Unión Iberoamericana de Municipalistas, España.
- **Dra. Elizabeth Boscán.**
Universidad del Zulia, Venezuela.
- **Mg. Soledad Castillo J.**
Universidad del Pacífico, Perú.
- **Dra. María Teresa Rincón B.**
Universidad del Zulia, Venezuela.

- **Dr. Jorge Cea R.**
Universidad Austral de Chile, Chile.
- **Dr. Fernando García R.**
Universidad Rey Juan Carlos, España.
- **Dra. Ana Flávia Machado.**
Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil.
- **Dr. Luis Aguado Q.**
Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Colombia.
- **Dra. Angélica Ledesma G.**
Instituto Politécnico Nacional, México.
- **Dra. Cynthia Vergara M.**
Universidad Austral de Chile, Chile.
- **Mg. Rosalinda Martínez D.**
Unión Iberoamericana de Municipalistas (UIM), España.
- **Dr. Jorge Luis Suárez C.**
Universidad Autónoma de Chile, Chile.
- **Dra. Amparo E. Aranda de la Torre.**
Universidad José Gregorio Hernández, Venezuela.
- **Dra. Osiris Morales R.**
Universidad Metropolitana de Barranquilla, Colombia.
- **Dra. Jacqueline Guillen de Romero**
Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.
- **Dr. Claudio Pinto N.**
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Brasil.

Índice

+ I. Editorial

+ II. Artículos

+ 01 **Las mujeres en la economía informal: Una evaluación de su papel en el desarrollo económico y la brecha de género existente (Caso Región de los Ríos).**

Luis Ojeda Silva

Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

Rocío Jerez Pozas

Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

Fernanda Molina Levin

Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

Leonardo Pacheco Caro

Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

+ 02 **Contexto metodológico de proyectos de cooperación comunitarios como mecanismos de participación ciudadana.**

Mónica Vento D'Angelo

Universidad Agraria de la Habana, Cuba.

Ana María Gallardo Caso

Universidad Agraria de la Habana, Cuba.

Máryuri García González

Universidad de la Habana, Cuba.

+ 03 **Influencia de la política "Cero papel" en la cultura organizacional de la Ilustre Municipal de Valdivia.**

José Aravane Valerio

Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

Janelle Díaz Vidal

Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

Catalina Marín Calfumán

Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

Pablo Placencia Peña

Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

+ 04 **Efectos de la inmigración en el mercado laboral de Chile a través de un análisis de ocupacional y salarial (2010-2019).**

Tomás Henríquez Muller

Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

Tomás Manríquez Malverde

Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

Luis Valenzuela Rivera

Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago Chile.

Editorial

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile, en aras de continuar profundizando y difundiendo el conocimiento científico, presenta el volumen II, Número 2 de la Revista "Economía, Gestión y Territorio", un proyecto editorial que avanza con la presentación de resultados de investigaciones a nivel nacional e internacional, que nos permiten profundizar en las diferentes líneas de abordaje de interés de las ciencias sociales, a su vez, contribuye desde una mirada multidisciplinaria e interdisciplinaria para generar importantes aportes desde un contexto científico, para promover la discusión y el diálogo dando respuestas a los desafíos de nuestra sociedad contemporánea.

En la actualidad, no es posible concebir modelos de gestión desvinculados de las exigencias de la realidad actual en el contexto global y local. En este sentido, el presente volumen, nos invita a revisar el papel del territorio en el abordaje de la igualdad de género, políticas públicas locales y procesos participativos desde una mirada integradora e inclusiva.

Cabe mencionar, que en este segundo volumen se incorporan temas de actualidad, entre los que se destacan: El papel de las mujeres en la economía informal, La participación ciudadana en los proyectos comunitarios, La cultura organizacional "Cero papel", en la gestión local, así como los efectos de la inmigración en el mercado laboral, aunando estudios tanto del sector público y privado.

Agradecemos a las y los autores por compartir resultados y hallazgos de sus investigaciones en esta segunda convocatoria. De igual forma, a las universidades nacionales e internacionales participantes como la Universidad Agraria de la Habana, Universidad de la Habana, Universidad San Sebastián, Pontificia Universidad Católica de Chile, y la Universidad Austral de Chile.

Desde el equipo editorial, extendemos un especial reconocimiento a los pares revisores, por su compromiso y tiempo dedicado que hicieron posible que los artículos publicados cumplieran con los estándares de calidad exigidos, que estas páginas sirvan como punto de partida para seguir generando nuevas interrogantes que nos conlleven a repensar la relación entre Estado, mercado y ciudadanía.

Conscientes de que no hay soluciones universales, sino respuestas situadas, apostamos por abrir un espacio de reflexión y construcción colectiva del conocimiento. Por ello, invitamos a investigadores (as), académicos (as), profesionales, estudiantes de pre y postgrado, centros de investigaciones, así como organizaciones públicas y privadas a sumarse a este esfuerzo por pensar, innovar y gestionar desde el territorio con mayor conciencia crítica, compromiso ético y sentido de pertenencia.

Dra. María Tibisay Marquez
Editora
Email: maria.marquez@uach.cl
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9929-5392>

Cita Recomendada

Marquez, M. T. (2025). Carta Editorial. *Revista Economía, Gestión y Territorio*, 2(2), 8–9.
<https://doi.org/10.4206/rev.egt.2025.v2n2-01>

Artículos



2

Enero - Junio
Año 2025

Las mujeres en la economía informal: Una evaluación de su papel en el desarrollo económico y la brecha de género existente (Caso Región de los Ríos)

Luis Ojeda-Silva^a

Rocío Jerez-Pozas^b

Fernanda Molina-Levin^c

Leonardo Pacheco-Caro^d

^a Instituto de Estadística, Facultad de Cs. Económicas y Administrativas, Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile. Estadístico, Licenciado en Estadística, MBA, PhD in Statistics. Área disciplinar Métodos estadísticos.

Email: lojeda@uach.cl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8806-5965>

^b Escuela de Ingeniería Comercial, Facultad de Cs. Económicas y Administrativas, Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile. Licenciada en Administración.

Email: rocio.jerez@alumnos.uach.cl

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-4704-2237>

^c Escuela de Ingeniería Comercial, Facultad de Cs. Económicas y Administrativas, Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile. Licenciada en Administración.

Email: fernanda.molina01@alumnos.uach.cl

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4948-1112>

^d Instituto de Administración, Facultad de Cs. Económicas y Administrativas, Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile. Contador Auditor, MBA, Doctor en Programa Nuevas Tendencias en Dirección de Empresas

Email: leonardopacheco@uach.cl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1741-7454>

Cita Recomendada

Ojeda-Silva, L., Jerez-Pozas, R., Molina-Levin, F. & Pacheco-Caro, L. (2025). Las mujeres en la economía informal: Una evaluación de su papel en el desarrollo económico y la brecha de género existente (Caso Región de los Ríos). *Revista Economía, Gestión y Territorio*, 2(2), 11-30.

<https://doi.org/10.4206/rev.egt.2025.v2n2-02>

Resumen

El estudio examinó la participación de las mujeres en el mercado laboral informal en la Región de Los Ríos, centrándose en los aspectos relevantes que influyen en esta dinámica. Se destaca que la presencia femenina en el trabajo informal se relaciona directamente con los roles de género, los cuales son normas y expectativas sociales que asignan ciertas responsabilidades y comportamientos a las personas según su género. En este contexto, las mujeres suelen asumir una carga desproporcionada de responsabilidades domésticas y de cuidado. Esta situación les dificulta acceder al mercado laboral formal y limita sus oportunidades de capacitación. El objetivo general de esta investigación fue analizar la participación de las mujeres en la economía informal, buscando comprender la brecha de género existente. El estudio correspondió a una investigación cuantitativa, no experimental, observacional y de carácter transversal. Los datos se obtuvieron de las Bases de datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2022) y del Observatorio del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Para el procesamiento de los datos, se utilizó la planilla de cálculo Excel, y para la obtención de resultados, el software R. El estudio resaltó la participación de las mujeres en el mercado laboral informal, subrayando sus desafíos y limitaciones debido a normas de género tradicionales, desigualdades educativas y la precarización laboral.

Palabras Clave

Género, educación, economía informal, desigualdad de género, desarrollo económico, precarización laboral.

Recibido: 18 de octubre de 2024.

Aceptado: 14 de marzo de 2025.

Women in the informal economy: Evaluation of their role and gender gap. Case of Los Ríos Region Chile

Luis Ojeda-Silva

Rocío Jerez-Pozas

Fernanda Molina-Levin

Leonardo Pacheco-Caro

Abstract

This study examined women's participation in the informal labor market in the Los Ríos Region, focusing on relevant aspects that influence this dynamic. It highlights that women's presence in informal work is directly related to gender roles, which are social norms and expectations that assign certain responsibilities and behaviors to individuals based on their gender. In this context, women often assume a disproportionate burden of domestic and caregiving responsibilities. This situation makes it difficult for them to access the formal labor market and limits their training opportunities. The overall objective of this research was to analyze women's participation in the informal economy, seeking to understand the existing gender gap. The study was a quantitative, non-experimental, observational, and cross-sectional study. Data were obtained from the databases of the National Institute of Statistics (INE), the National Socioeconomic Characterization Survey (CASEN, 2022), and the Observatory of the Ministry of Social Development and Family. An Excel spreadsheet was used to process the data, and R software was used to obtain the results. The study highlighted women's participation in the informal labor market, underscoring their challenges and limitations due to traditional gender norms, educational inequalities, and job insecurity.

Recommended Cite

Ojeda-Silva, L., Jerez-Pozas, R., Molina-Levín, F. & Pacheco-Caro, L. (2025). Las mujeres en la economía informal: Una evaluación de su papel en el desarrollo económico y la brecha de género existente (Caso Región de los Ríos).

Revista Economía, Gestión y Territorio, 2(2), 11-30.

<https://doi.org/10.4206/rev.egt.2025.v2n2-02>

Key Words

Gender, education, informal economy, gender inequality, economic development, job insecurity.

I. Introducción

Históricamente, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido más baja que la de los hombres debido a los roles de género, que les asignan la responsabilidad del cuidado familiar, la reproducción y las tareas domésticas (Williams, 2015, citado en Calderón, 2021). Aunque ha aumentado su presencia en la fuerza laboral, aún hay una brecha de género en la economía formal e informal (Williams, 2015, citado en Calderón, 2021). El empleo en la economía informal abarca a quienes trabajan en sectores no regulados, como empresas privadas no registradas y pequeños negocios (Williams, 2015, citado en Calderón, 2021). Por otro lado, el empleo informal carece de protección social y beneficios laborales, estando presente en sectores formales, informales e incluso en los hogares, lo que impacta negativamente el desarrollo económico y social (Williams, 2015, citado en Calderón, 2021).

Desde una perspectiva socioeconómica, la situación de las mujeres en la economía informal es aún más precaria en comparación con la de los hombres. Existen diversas causas que hacen que las mujeres sean más vulnerables a formar parte de este sector. Entre ellas se encuentran la falta de acceso

a empleos formales debido a la discriminación de género, la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, la menor disponibilidad de redes de apoyo y las brechas educativas. Además, la ausencia de políticas laborales inclusivas y la escasez de oportunidades de capacitación agravan esta problemática, limitando sus posibilidades de inserción en empleos con mejores condiciones y estabilidad.

En el panorama mundial de la economía, las primeras estimaciones basadas en encuestas oficiales sobre la magnitud del empleo informal fueron publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En ese informe se señalaba que el tamaño de la informalidad en el mundo era de 2.000 millones de personas, lo que representaba un 61,2% del empleo general, incluyendo al sector agrícola, que alcanzaba al 10,7% (OIT, 2023). Posteriormente, esos datos fueron actualizados, encontrándose que el empleo informal disminuyó un 3% (58,2% del total del empleo), siendo la mayor fuente de empleo en todo el mundo (OIT, 2023).

Las tendencias respecto a la proporción del empleo informal varían para cada continente, dependiendo del nivel de desarrollo socioeconómico de cada país, ya sea entre países desarrollados (ingresos altos), países

emergentes (ingresos medios) o países en desarrollo (ingresos bajos). La informalidad se puede desarrollar en el sector formal, sector informal o en los hogares (OIT, 2023).

En Chile, la cantidad de personas ocupadas en el sector informal es de 2.472.059, lo que representa un 27,4% del empleo total. Según el sexo, las mujeres representan un 28,9% en el sector informal, mientras que los hombres alcanzan un 26,4%, existiendo una brecha de 2,5% (INE, 2023). La economía informal puede afectar tanto a los hombres como a las mujeres. Sin embargo, las mujeres dentro del mercado laboral se encuentran en una posición mucho más vulnerable, tanto en el sector formal como en el informal.

La participación femenina en la economía informal es un tema central en las agendas gubernamentales, especialmente considerando los desafíos actuales relacionados con la igualdad de género y el trabajo digno, y su impacto en el desarrollo económico. A pesar de que existe una brecha de género en los ingresos en ambos sectores, el sector informal presenta condiciones más desventajosas para las mujeres, quienes enfrentan circunstancias que vulneran sus derechos fundamentales, como la desprotección social, salarios bajos y otras dificultades. Estas

situaciones están influenciadas por factores como el nivel educacional, los ingresos, la presencia de hijos y el nivel socioeconómico, entre otros (Banco Mundial, 2007; Encuesta Nacional Socioeconómica [ENS], 2004). Además, el trabajo informal para las mujeres se incrementa casi al doble después del nacimiento del primer hijo, lo que conlleva costos adicionales en términos de protección social, salarios y acumulación de habilidades (Organización de las Naciones Unidas [ONU] Mujeres, 2024; Jünemann, 2025).

La economía informal según la OIT implica la ausencia de garantías y beneficios laborales establecidos por la normativa laboral y fiscal, lo cual puede dejar a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad y sin acceso a protecciones sociales y beneficios laborales (Calderón, 2021). Las mujeres están ingresando al mercado laboral en creciente medida, y su participación en empleos remunerados está en aumento. Sin embargo, se observa segregación basada en el género en todas las regiones del mercado laboral¹, lo cual resulta en

¹ En este contexto, "todas las regiones del mercado laboral" se refiere a las diversas áreas del mercado de trabajo, que incluyen tanto el sector formal como el informal, y en todas las categorías de empleo, desde la ocupación en grandes empresas hasta la participación en microempresas o trabajos autónomos. La segregación por género afecta a las mujeres en diferentes niveles de empleo, especialmente en los más precarios y menos protegidos legalmente.

una concentración de mujeres en empleos de baja calidad, irregulares e informales (ONU Mujeres, 2024).

A nivel global, los hombres son quienes mayormente forman parte de la fuerza laboral informal, 63%, mientras que las mujeres su participación es un 58,1%, y es así, en la mayoría de los países sin depender directamente de su nivel de desarrollo socioeconómico y empleo informal agrícola o no agrícola. Dentro de los 2000 millones de trabajadores informales solo 740 millones son mujeres, sin embargo, esta cifra no revela las desigualdades importantes de género (OIT, 2023).

Es importante destacar que no se puede abordar el concepto de "mujer" de manera aislada, sino que es necesario considerar elementos como clase social, raza, estado civil, edad y posición en el ciclo vital para comprenderlo en su totalidad, pues estos aspectos son fundamentales para una comprensión completa y precisa de la realidad y diversidad de las mujeres² (Calderón, 2021).

2 El rol de la mujer no puede entenderse de manera unívoca, ya que está profundamente influenciado por factores contextuales y estructurales. La intersección de múltiples dimensiones, como la clase social, la raza, el estado civil, la edad y la posición en el ciclo vital, afecta de manera significativa las oportunidades y desafíos que enfrenta cada mujer. Estos aspectos configuran experiencias distintas dentro del género femenino, lo que resalta la importancia de una visión multidimensional e inclusiva para abordar el estudio del rol de las mujeres en la sociedad.

Las mujeres enfrentan discriminación en el mercado laboral debido a la influencia del patriarcado, que asigna su rol "natural" al ámbito reproductivo (Oxfam Intermón, 2025). Esta perspectiva conduce a la percepción de que las mujeres son menos productivas que los hombres en ciertos trabajos remunerados. Investigaciones recientes destacan que las responsabilidades familiares impactan negativamente en la movilidad, estabilidad y eficiencia laboral de las mujeres, afectando su participación en el mercado laboral y su acceso a empleos de calidad (Science Advances, 2025). Además, estudios revelan que la maternidad puede conducir a una "penalización salarial", donde las madres ganan menos que las mujeres sin hijos y los hombres, debido a prejuicios y expectativas laborales (National Bureau of Economic Research, 2018). Estas condiciones perpetúan la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Las mujeres son mucho más vulnerables a comparación de los hombres en la economía informal, pues ejercen como trabajadoras domésticas, trabajadoras a domicilio o trabajadoras auxiliares. Una de las diferencias entre mujeres y hombres en el empleo informal es el tipo de trabajos que realizan las mujeres, destacando las trabajadoras familiares auxiliares, representa al 28,1% de las mujeres ante el 8,7 % de

los hombres, una gran brecha ante las responsabilidades de las mujeres y la de los hombres. El 30% de las mujeres en el empleo informal en países en desarrollo y países emergentes son trabajadoras familiares auxiliares, que se asume como un trabajo no remunerado (OIT, 2023).

En la economía informal, las mujeres reciben remuneraciones inferiores y están expuestas a mayores vulneraciones en la vida laboral. Entre las vulneraciones en el sector informal se destacan la desprotección social al no estar regulados por legislación, ingresos muy bajos por las tareas que realizan, inseguridad e inestabilidad laboral, y diversos elementos que precarizan el trabajo (Observatorio Laboral de Los Ríos, 2022). Asimismo, las mujeres deben armonizar sus tareas laborales, reproductivas y domésticas, limitando su desarrollo personal (ONU Mujeres, 2024).

La estructura social afecta a las mujeres de sectores medios y bajos, y son las más afectadas, ya que poseen no solo desigualdades de género, sino que también en el nivel educacional, económico, social, condiciones de trabajo, entre otros (Observatorio Laboral Los Ríos, 2022). Estos limitantes responden a la vulnerabilidad de las mujeres ante la economía informal, una brecha histórica en el aspecto de la desigualdad

de género y un desafío actual para el desarrollo socioeconómico³ (ONU Mujeres, 2024).

En la economía informal, participan tanto hombres como mujeres, aunque la inserción laboral femenina se ve afectada por disparidades y condiciones precarias, tanto en el sector formal como en el informal. En América Latina, la informalidad presenta una composición mayoritariamente femenina en varios países, superando el porcentaje de los hombres, a pesar de las carencias que enfrentan en estos empleos (OIT, 2023). A nivel local, esta tendencia varía según las dinámicas económicas y sociales de cada territorio (Observatorio Laboral de Los Ríos, 2024).

En el sur del país, según el Observatorio Laboral de Los Ríos (2024), la mayoría de las mujeres se emplea en sectores como el servicio doméstico, enseñanza, salud, hotelería y comida, ámbitos tradicionalmente asociados al género femenino. Por su parte, los hombres predominan en actividades como la construcción, el sector

3 Las desigualdades de género se refieren a las diferencias injustas y desventajosas que enfrentan las mujeres en comparación con los hombres en diversas áreas de la vida, como el acceso a recursos, oportunidades, participación en decisiones políticas y económicas, y la distribución del poder. Estas desigualdades se originan en normas sociales, estereotipos y estructuras de poder que perpetúan la discriminación y limitan las capacidades y derechos de las mujeres, afectando su bienestar y desarrollo.

silvoagropecuario y pesca, el transporte y almacenamiento, así como en industrias manufactureras y otros trabajos productivos. Sin embargo, en el comercio y la administración pública, la participación de ambos géneros es equitativa, reflejando la segmentación ocupacional por género en el mercado laboral.

De acuerdo con el Observatorio Laboral de Los Ríos (2024), la segregación laboral se define como la concentración de mujeres en ciertas áreas o sectores económicos y/o en cierto nivel de las organizaciones, y puede ser vista desde dos dimensiones: horizontal y vertical. La segregación horizontal se asocia a las ocupaciones de cuidados de terceros, cita modelos culturales condicionantes a la elección de profesiones, sectores y/o ocupaciones masculinizadas, mientras que la segregación vertical se dirige a la falta de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y tener vidas laborales interrumpidas (Observatorio Laboral de los Ríos, 2024). Según ONU Mujeres (2024), la desigualdad de remuneración basada en el sexo en la economía informal refleja, y en muchos casos sobrepasa, las desigualdades del sector formal. Esto se debe tanto a la segregación vertical y horizontal en el empleo como a las persistentes desigualdades de género asociadas al trabajo reproductivo no

remunerado de las mujeres, lo que las coloca en una posición desfavorable.

A nivel regional, la segregación laboral se define como la concentración de mujeres en ciertos sectores económicos y/o niveles organizacionales. De acuerdo con el Observatorio Laboral de Los Ríos (2024), esta segregación se presenta en dos dimensiones: horizontal y vertical. La segregación horizontal está relacionada con la ocupación de roles vinculados al cuidado de terceros y responde a modelos culturales que condicionan la elección de profesiones y sectores, mientras que la segregación vertical se asocia con la falta de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y con trayectorias laborales interrumpidas.

En Chile y en la Región de Los Ríos, entre las personas que participan de la economía informal, las más vulnerables, son las mujeres, los adultos mayores y los migrantes. Las mujeres en la economía informal tienen menor participación que los hombres, igual que la estimación mundial, la tasa de informalidad (calculada como la razón entre las personas ocupadas informales y el total de personas ocupadas) es mayor para las mujeres que los hombres (Ministerio de Hacienda, 2022).

Culturalmente, las mujeres asumen el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que impacta su participación en el mercado laboral. Un 33,9% declara que esta es una de las principales razones por las cuales no trabaja, mientras que, entre los hombres que no participan en el mercado laboral, solo un 1,7 % menciona razones familiares permanentes (Observatorio Laboral Los Ríos, 2022).

Asimismo, en los hogares, el reparto de las tareas de crianza de niñas, niños y adolescentes no suele ser de responsabilidad compartida, lo que obliga a muchas mujeres a abandonar la fuerza laboral o reducir su jornada e ingresos (ONU Mujeres, 2024). Si bien el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado no se contabiliza dentro de las estadísticas de empleo informal, su impacto en la economía y la inserción laboral de las mujeres es significativo, ya que limita sus oportunidades y profundiza las brechas de género en el mercado laboral.

Según el Boletín Estadístico: Empleo Trimestral (Mayo, 2023) realizado por el INE, la Región de Los Ríos tiene una tasa de ocupación informal de 35,5%, lo que representa un aumento de 1,6 puntos porcentuales en los últimos 12 meses. Además, la tasa de ocupación en el sector informal es de 21,2%.

En términos de género, las mujeres presentan una tasa de informalidad de 36,2%, mientras que en los hombres es de 35%, lo que evidencia una leve mayor participación femenina en el trabajo informal. Este dato resulta relevante al contrastarlo con estudios previos que indican que, a nivel nacional y regional, las mujeres suelen enfrentar mayores barreras para acceder a empleos formales, en parte debido a su mayor carga de trabajo no remunerado. En este sentido, la Región de Los Ríos no escapa a esta tendencia, aunque la diferencia de género en la informalidad es menor en comparación con lo observado en otras áreas del país.

Las mujeres en la informalidad son cada vez más, debido a diversos factores como la brecha educativa, social y especialmente de género (ONU Mujeres, 2024). Se encuentran en un mundo laboral que tiende a sesgar el género femenino, enfrentando muchas más dificultades que los hombres para ingresar al sector formal, y se vio aún más afectado durante la pandemia, retrocediendo en la participación de la mujer en el mercado laboral, en un estimado de 10 años de retroceso (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y Naciones Unidas, 2021).

La informalidad en Chile ha sido enfrentada de forma paulatina, en las últimas dos décadas, se ha mantenido estable la proporción de informalidad a nivel nacional, oscilando entre 26% en el año 2013 y el 32% en el año 2010, desde el año 2015 se ha mantenido en 27 % la tasa de informalidad, aunque durante la pandemia del COVID-19 la tasa bajó históricamente a un 22,3% (Ministerio de Hacienda, 2022). Además, se puede observar que en el último trimestre de cada año hay un pick significativo, debido al alza de trabajos temporales provocados por la época estacionaria (Livert-Aquino et al, 2022). En el caso de la Región de Los Ríos, la informalidad se relaciona con la estructura y dinámica económica, vinculada con la industria forestal, el comercio y la prestación de servicios, que no tiene la capacidad de crear puestos de trabajos en el sector formal, las brechas educativas y sociales, y la discriminación (Observatorio laboral de La Región de Los Ríos, 2022).

La igualdad de género y el trabajo decente son principios fundamentales para garantizar sociedades más justas y equitativas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente implica condiciones laborales dignas, acceso a seguridad social, protección de derechos y oportunidades equitativas para todas las personas. Sin

embargo, en la actualidad, persisten brechas significativas en el mercado laboral que afectan especialmente a las mujeres, lo que evidencia una problemática urgente de abordar.

En este contexto, es primordial promover la autonomía económica de las mujeres, garantizar condiciones laborales dignas y mejorar su bienestar. La economía informal, caracterizada por la precarización del empleo y la falta de protección social, representa un desafío clave en esta discusión, ya que una gran proporción de mujeres se encuentra inserta en este sector. Además, es necesario analizar los determinantes de la informalidad y el rol de las mujeres en el desarrollo económico, con el fin de generar políticas que contribuyan a reducir estas desigualdades y fomentar un mercado laboral más inclusivo.

Por lo anteriormente señalado, el objetivo general de esta investigación fue analizar la participación de las mujeres en la economía informal, con el fin de comprender la brecha de género existente en la Región de Los Ríos. Para ello, se plantearon los siguientes objetivos específicos: en primer lugar, se buscó caracterizar el mercado informal según el sexo, nivel de ingresos y nivel educacional, con el objetivo de identificar las diferencias en la participación de

hombres y mujeres en este sector. A continuación, se propuso determinar el impacto de la informalidad laboral en la precarización del trabajo, especialmente en las mujeres, desde una perspectiva socioeconómica, para evaluar cómo las condiciones laborales en la informalidad afectan de manera diferencial a ambos géneros. Finalmente, se procuró relacionar el trabajo informal y la participación por sexo, con el fin de visibilizar las dinámicas de género presentes en este sector y sus implicaciones en la distribución del trabajo en la región.

II. Metodología

Este estudio correspondió a una investigación cuantitativa, no experimental, observacional y de carácter transversal, con un alcance descriptivo. Los datos utilizados fueron obtenidos de tres fuentes principales: las Bases de Datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2022), y el Observatorio del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Ambas últimas fuentes son de acceso público y fueron obtenidas a través de la web.

En la Región de Los Ríos, se encuestaron 10.603 personas, lo que representa un 5,2% de la población encuestada a nivel nacional (202.231 personas). La base de datos de la Encuesta CASEN

fue proporcionada en formato SPSS y STATA, y para su procesamiento se utilizó la hoja de cálculo Excel 2016. Los análisis derivados de los objetivos del estudio se realizaron con el software R (R Core Team, 2024).

Técnica de recolección de información

La información fue recolectada mediante encuestas aplicadas a una muestra representativa de la población de la Región de Los Ríos, dentro del marco de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2022). Se empleó un diseño de muestreo probabilístico, permitiendo una representación adecuada de los diferentes sectores de la población.

Instrumento de recopilación de la información

El instrumento utilizado para la recopilación de los datos fue la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2022), que abarcó diversos aspectos socioeconómicos de la población, como el nivel de ingresos, educación, acceso a servicios básicos, entre otros.

Aspectos éticos y de rigor

El estudio cumplió con todos los principios éticos establecidos para investigaciones de este tipo. Se garantizó la confidencialidad y anonimato de los participantes, respetando los derechos

de estos. Además, al tratarse de datos de acceso público, no fue necesario el consentimiento expreso de los participantes para el uso de la información.

Análisis

El análisis de los datos se realizó en varias fases. En primer lugar, se procesaron y depuraron los datos utilizando Excel 2016. Posteriormente, se aplicaron técnicas estadísticas descriptivas utilizando el software R (R Core Team, 2024) para obtener los resultados relevantes que respondieran a los objetivos del estudio.

Tabla 1. Participación personas a nivel País y región estudiada por sexo.

	Hombres	Mujeres	Total
País (Chile)	95.656	106.575	202.231
Región de los Ríos	4.967	5.636	10.603

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de la Encuesta CASEN, 2022.

III. Resultados

En esta sección se presentan los resultados del análisis de los datos obtenidos en la investigación, los cuales incluyen la caracterización del mercado informal por sexo, nivel de ingresos y nivel educacional. También se analiza el impacto de la informalidad laboral en la precarización del trabajo, especialmente en las mujeres, desde una perspectiva socioeconómica. Además, se explora la relación entre trabajo informal y participación laboral por

sexo. Los resultados fueron obtenidos de cada módulo de interés de la encuesta CASEN⁴.

Módulo de Trabajo

En este módulo se consideró las siguientes preguntas, ¿Cuál es la razón por la que no buscó trabajo las últimas 4 semanas?, la cual contiene 19 alternativas, siendo consideradas sólo tres de ellas (o7), en el último mes, ¿tuvo otros trabajos además de su trabajo principal? (o29) y ¿Se encuentra afiliado(a) a algún sistema previsional? (o31). El Gráfico 1, muestra las respuestas dadas a la pregunta o7 por los individuos encuestados.

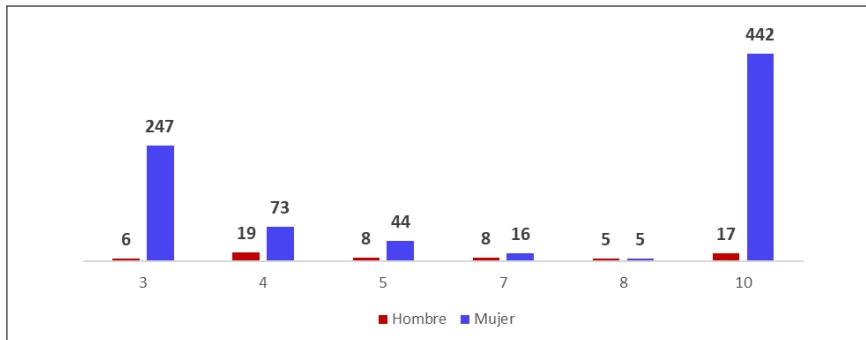
En la alternativa 3, solo 6 hombres (2,4%) no han buscado trabajo debido a esta razón, mientras que 247 mujeres (97,6%) no lo han hecho en las últimas 4 semanas por tener que cuidar de niños o niñas.

Luego, la alternativa 4, solo 19 hombres (20,7%) tienen que cuidar a algún adulto mayor en comparación a las 73 mujeres (79,4%).

En la alternativa 5, ocurre una situación similar, donde solo 8 hombres deben cuidar a otro familiar, mientras que 44 mujeres (85%) mencionan esta razón. En la alternativa 7, 8 hombres

⁴ Los módulos de interés de la encuesta CASEN corresponden a las áreas específicas de la encuesta que fueron seleccionadas para este análisis, tales como el mercado laboral, educación, salud y condiciones de vida, entre otros.

Gráfico 1. Motivos de los sujetos estudiados de no buscar trabajo, en la Región de Los Ríos



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2022.

Nota: En el eje de las abscisas, los números identifican el código asignado en la encuesta y tienen el siguiente significado: 3. Tiene que cuidar a niños o niñas; 4. Tiene que cuidar a algún adulto mayor; 5. Tiene que cuidar a otro familiar; 7. Piensa que nadie le dará trabajo porque no cuenta con la capacitación requerida, por su edad, etc.; 8. Las reglas, horarios y distancias de los trabajos no le acomodan; y 10. Quehaceres del hogar.

(33,3%) no buscan trabajo por este motivo, mientras que solo 16 mujeres (66,7%) reportan lo mismo. En la alternativa 8, 5 hombres y 5 mujeres no buscan trabajo porque las reglas, horarios y distancias de los trabajos no les acomodan, representando un 50% de ambos sexos. Estos resultados reflejan las desigualdades en la participación laboral entre hombres y mujeres, lo que es consistente con datos internacionales que destacan cómo las cargas de trabajo doméstico

co y las responsabilidades familiares afectan de manera desproporcionada a las mujeres, limitando su acceso al mercado laboral. Según informes de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estas barreras contribuyen significativamente a la brecha de género en el empleo y la pobreza.

La alternativa 10 es la segunda razón más común, en el sexo femenino, de por qué no buscaron trabajo en las últimas cuatro semanas. Se puede visualizar que, realizar los quehaceres del hogar es una de las ocupaciones más atribuidas a este género en la región, representando un 96% del total de las respuestas.

Se puede inferir, a partir de los resultados, que la mayor parte de las mujeres se encuentra ocupada en tareas de cuidado (de niños, niñas, adultos mayores u otros

familiares) y en quehaceres del hogar. Esta situación ha influido en que no hayan buscado trabajo en las últimas cuatro semanas. Asimismo, los datos revelan que dos tercios de las mujeres consideran que no poseen la capacitación necesaria para acceder a un empleo, en contraste con un tercio de los hombres.

Es importante precisar qué se entiende por "capacitación requerida", ya que este concepto puede abarcar desde habilidades técnicas específicas para desempeñar un puesto de trabajo, hasta conocimientos formales adquiridos mediante educación o formación profesional. También podría incluir competencias transversales, como el manejo de herramientas digitales o la experiencia previa en determinados sectores.

Para comprender mejor esta percepción, sería relevante analizar qué tipo de formación o habilidades consideran insuficientes las mujeres y si esta percepción está influenciada por factores estructurales, como el acceso limitado a oportunidades de capacitación o la segmentación del mercado laboral por género.

Mientras que, no hay mayor diferencia en la no búsqueda de trabajo por razones de comodidad de los horarios, reglas y distancias.

Del análisis de la pregunta o29, no se encuentra mayor diferencia debido a que 119 hombres (51%) y mujeres 113 (49%) tienen otros trabajos además de su trabajo principal en el último mes. Lo mismo sucede con la afiliación a los sistemas previsionales, de los sujetos estudiados 3.028 hombres (50,9%) y 2.921 mujeres (49,1%) se encuentran afiliados a algún sistema previsional, lo que implica que tuvieron trabajo en algún momento.

Módulo Salud

El acceso a la salud es un aspecto clave para evaluar las condiciones de bienestar de la población. En este módulo, se analiza la afiliación a FONASA según grupo, ya que esta clasificación permite identificar diferencias en la cobertura según nivel socioeconómico. De los resultados obtenidos, se observa que 1.288 hombres (43%) y 1.733 mujeres (57%) pertenecen a FONASA Grupo A, mientras que en el Grupo B predominan tanto mujeres (56%) como hombres (44%). En el caso de FONASA Grupo C, los hombres representan el 51% (596) y las mujeres el 49% (563), mostrando una distribución equilibrada. Una tendencia similar se observa en el Grupo D, con 530 hombres (51%) y 504 mujeres (49%). Estos datos permiten comprender la distribución de la población según su acceso a la salud y evidenciar posibles diferencias por sexo en los distintos

niveles de cobertura.

Según los tramos, se deduce que las personas pertenecientes en el Grupo A son carentes de recursos y causantes de subsidio familiar, por lo tanto, las mujeres en la región tienen mayor probabilidad que los hombres de pertenecer al Grupo A. Igualmente, en el tramo B pertenece a las personas que perciben ingresos inferiores a \$460.000, donde la mayoría son mujeres que perciben sueldos más bajos a comparación de los hombres. En tanto, los Tramos C y D, pertenecen a personas que perciben sueldos mayores a \$460.000, no se observa gran diferencia entre hombres y mujeres.

Módulo Identidades, Redes y Participación

En este módulo se consideró las preguntas, Nivel educacional más alto alcanzado por la madre de la jefatura de hogar (r12a) y Nivel educacional más alto alcanzado por el padre de la jefatura de hogar (r12b). El Gráfico 2, muestra las respuestas dadas a la pregunta r12a y r12b por los individuos encuestados.

En la alternativa 1, 845 madres (22%) y 657 padres (17%) de la jefatura de hogar no asistieron a algún centro educacional y por lo tanto no tienen ningún nivel educacional asignado.

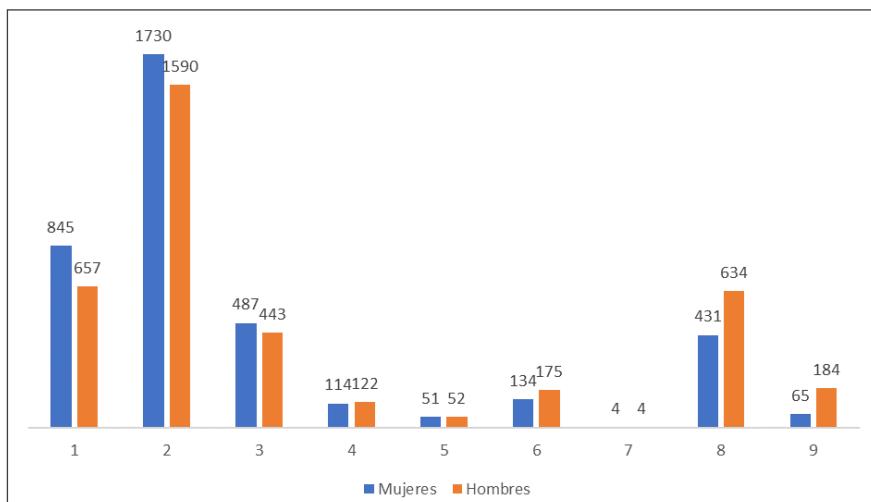
La alternativa 2, 1.730 madres (45%) y 1.590 (41%) de la jefatura de hogar, el nivel de educación más alto que alcanzaron es la Educación Básica o Primaria o Preparatoria (sistema antiguo).

Luego, en la alternativa 3, 487 madres (13%) y 443 padres (11%) de los encuestados alcanzaron la Educación Media Científico - Humanista o Humanidades (sistema antiguo).

El nivel educacional de las madres y padres jefes de hogar presenta variaciones significativas. Un 3% de las madres (114) y un 3% de los padres (122) alcanzaron la Educación Media Técnica Profesional o su equivalente en el sistema antiguo. En cuanto a la educación superior técnica, 51 madres (1,3%) y 52 padres (1,3%) obtuvieron un título de Técnico Nivel Superior, correspondiente a carreras de 1 a 3 años. A nivel profesional, 134 madres (3,5%) y 175 padres (4,5%) completaron una carrera universitaria de 4 o más años. Finalmente, solo 4 madres y 4 padres (0,1%) lograron acceder a un postgrado, reflejando un bajo porcentaje de continuidad en la educación avanzada.

Considerando lo anterior, al analizar el nivel educacional de los padres jefes de hogar, se observa que las madres, en general, tuvieron menos oportunidades de estudiar en comparación con los padres. Sin embargo, atribuir

Gráfico 2. Personas encuestadas según nivel educacional alcanzado por sexo en la Región de Los Ríos



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2022.

Nota: Las preguntas r12a y r12b tienen 9 opciones de respuesta: 1. Nunca asistió; 2. Educación Básica o Primaria o Preparatoria (sistema antiguo); 3. Educación Media Científico - Humanista o Humanidades (sistema antiguo); 4. Educación Media Técnica Profesional o Técnica Comercial, Industrial o Normalista (sistema antiguo); 5. Técnico Nivel Superior (carrera de 1 a 3 años); 6. Profesional (carrera de 4 o más años); 7. Postgrado; 8. No sabe; 9. No aplica.

estas diferencias únicamente al acceso a la educación podría ser una visión limitada, ya que otros factores, como responsabilidades de cuidado, expectativas de género, barreras económicas y contextos socioculturales, también pueden haber influido en la continui-

dad educativa. En la educación básica, las madres presentaron mayor asistencia en comparación con los hombres, mientras que en la Educación Media Científico-Humanista tuvieron una leve mayoría. En la Educación Media Técnico Profesional y Técnico Nivel Superior no se encuentran diferencias significativas entre padres y madres, pero en la Educación Superior la participación de los hombres es mayor. Finalmente, en el nivel de postgrado, no se observan diferencias por sexo.

Módulo Vivienda

En este módulo se consideró la pregunta, principal razón para que los núcleos familiares compartan la misma vivienda (v32).

El Gráfico 3, muestra las respuestas dadas a la pregunta v32 por los individuos encuestados.

De la gráfica se puede observar que 815 (32,1%) de las personas encuestadas consideran que sus ingresos no les permiten mantener una vivienda independiente (336 hombres (13,2%) y 479 mujeres (18,9%), respectivamente). En la alternativa 1, 316 mujeres (58%) y 232 hombres (42%), indican que la principal razón para que los núcleos familiares compartan la misma vivienda es porque deben cuidar niños, enfermos, personas mayores o personas con discapacidad.

Por lo tanto, se infiere que las mujeres mayormente se encargan de las tareas de cuidado y deben compartir vivienda por la misma razón.

Finalmente, 645 de las personas encuestadas (26,2%), señalan que la razón principal para compartir la misma vivienda es que prefieren vivir así o por tradición familiar (320 [12,6%] y 345 [13,6%], respectivamente).

Módulo Ingresos

En este módulo se consideró la pregunta, El mes pasado, ¿recibió remuneración por trabajos adicionales (y14a).

Tabla 2. ¿Recibió remuneración por trabajos adicionales?

	Hombres	Mujeres
Sí	59	60
No	4188	4.877
No responde	5	6

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Encuesta CASEN 2022. Región de los Ríos.

Se puede observar de la Tabla 2, que la gran mayoría de los encuestados no recibieron remuneraciones por trabajos adicionales, hombres 4.188 (45,5%) y mujeres 4.877 (53,0%).

De los sujetos encuestados que si recibieron remuneración por trabajos adicionales y respondieron al valor que recibieron por trabajos adicionales (116), estos tienen ingresos menores a los \$586.227, lo que representa el 95,7% del total. Por otro lado, solo el 4,3% reciben remuneraciones por sobre los \$587.227 (Tabla 3).

Tabla 3. Ingresos por trabajos adicionales

Ingresos	Frecuencia	%
<586.227	111	95,7
586.227,1 - 856.247	2	1,7
856.247,1 - 1.335.450	2	1,7
1.335.450 y más	1	0,9

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de la Encuesta CASEN, 2022.

Nota: No sabe/no responde (3 personas).

Los datos presentados en las Tablas 2 y 3 permiten reflexionar sobre la distribución de ingresos adicionales en la Región de Los Ríos y su relación con factores de género y precariedad laboral.

Se observa que la gran mayoría de los encuestados no recibieron remuneraciones por trabajos adicionales, con un 45,5% de hombres y un 53,0% de mujeres sin ingresos extra. Esto puede estar relacionado con la estructura del mercado laboral, donde muchas ocupaciones no ofrecen oportunidades para generar ingresos adicionales o donde las condiciones de informalidad limitan el acceso a este tipo de remuneraciones.

Diferencias de género en la distribución de ingresos adicionales: Aunque la cantidad de hombres y mujeres que reportaron recibir ingresos adicionales es similar (59 y 60, respectivamente), es relevante analizar si existen diferencias en las oportunidades para acceder a trabajos adicionales y en los montos percibidos. Investigaciones previas han demostrado que las mujeres suelen enfrentar más barreras para acceder a empleos con mejores condiciones salariales, lo que podría reflejarse en los bajos ingresos reportados.

Es importante discutir si estos trabajos adicionales corresponden a ocupaciones formales o informales. La alta concentración de ingresos en los rangos

más bajos podría estar relacionada con la precarización del empleo, la falta de contratos formales y la ausencia de beneficios laborales.

IV. Conclusiones

Este estudio ha permitido comprender la relación entre la participación de las mujeres en la economía informal y las desigualdades estructurales de género. Más allá de los hallazgos específicos, es fundamental reflexionar sobre las implicaciones de estos resultados y proyectar futuras investigaciones y acciones que contribuyan a la equidad de género en el ámbito laboral. La persistencia de estas brechas indica la necesidad de analizar en profundidad los factores que perpetúan la precarización del empleo femenino y las dificultades para acceder a trabajos formales.

Si bien la investigación proporciona un análisis detallado sobre la participación de las mujeres en el mercado informal, existen limitaciones que deben considerarse. El uso de datos de la encuesta CASEN restringe la posibilidad de profundizar en aspectos cualitativos, como percepciones, motivaciones y experiencias de las mujeres en el mercado informal. Además, esta fuente de datos no permite observar la evolución de la participación femenina en la economía informal a lo largo del tiempo, lo que impide evaluar cambios

en tendencias o efectos de políticas públicas recientes.

Otras variables relevantes, como el acceso a redes de apoyo, el transporte, la disponibilidad de servicios de cuidado infantil y la existencia de políticas laborales con enfoque de género, requieren un mayor análisis. Sin estas consideraciones, es difícil comprender por completo los factores que influyen en la permanencia de las mujeres en el trabajo informal y las barreras que enfrentan para acceder a empleos formales con mejores condiciones laborales.

A partir de estas limitaciones y de los resultados obtenidos, surgen nuevas líneas de investigación que podrían enriquecer el conocimiento sobre este fenómeno. Un enfoque cualitativo, mediante entrevistas en profundidad y grupos focales, permitiría explorar barreras percibidas, estrategias de conciliación y aspiraciones laborales. Asimismo, una comparación entre regiones y áreas urbanas/rurales ayudaría a examinar cómo las dinámicas del trabajo informal varían en función del contexto geográfico y el acceso a servicios y redes de apoyo.

Un análisis longitudinal podría identificar tendencias y evaluar si las desigualdades de género han disminuido o se han acentuado con el tiempo. También es fundamental profundizar en la

relación entre educación y acceso a empleo formal, considerando factores como la empleabilidad según sectores y la discriminación laboral por género. Estos estudios aportarían información clave para diseñar políticas más efectivas y adaptadas a las realidades de las mujeres trabajadoras.

La participación de las mujeres en la economía informal sigue estando condicionada por barreras estructurales y estereotipos de género que limitan sus opciones laborales y generan una doble precarización. Para avanzar hacia una mayor equidad, es fundamental no solo visibilizar estas desigualdades, sino también promover políticas y cambios culturales que permitan redistribuir las responsabilidades del hogar y garantizar condiciones laborales más justas.

Este estudio aporta una base para comprender la problemática, pero también deja abierta la necesidad de seguir explorando cómo generar un entorno laboral más inclusivo y equitativo para las mujeres. Reducir las brechas de género y fortalecer la seguridad económica de todas las trabajadoras requiere un compromiso sostenido por parte de las instituciones, los empleadores y la sociedad en su conjunto.

Referencias Bibliográficas

- Banco Mundial. (2007). Gender equity and development in Chile: Progress and challenges. Banco Mundial.
- Calderón, M. (2021). Revisión de la literatura sobre economía informal y trabajo informal de mujeres en Colombia. *Revista Guillermo de Ockham*, 16(2), 57-69.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y Naciones Unidas. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11362/46633>.
- Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. (2023, mayo). Boletín Estadístico: Informalidad Laboral | Edición N°22. Disponible en: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y- condicioneslaborales/boletines/2023/espa%C3%B1ol/boletin-informalidad-laboral-trimestre-eneromarzo-2023.pdf?sfvrsn=6179f973_8
- Jünemann, F. (2025, marzo 8). Luchadora por la igualdad laboral: "La mejor inversión que puede hacer un país es aprobar una buena ley de guarderías". El País. Disponible en: <https://elpais.com/america/lideresas-de-latinoamerica/2025-03-08/francisca-junemann-luchadora-por-la-igualdad-laboral.html>
- Livert-Aquino, F., Miranda, F., y Espejo, A. (2022). Estimación de la probabilidad de informalidad laboral a nivel comunal en Chile. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47727/4/S2100891_es.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia de Chile. (2004). Encuesta Nacional Socioeconómica (ENS). Gobierno de Chile.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2023). Encuesta Casen: Resumen de Resultados. Disponible en: <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/resultado>
- Ministerio de Hacienda. (2022). La Informalidad en Chile. biblio.hacienda.cl/la-informalidad-en-chile
- National Bureau of Economic Research. (2018). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. Disponible en: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.20180010>
- Observatorio Laboral de Los Ríos. (2024). Termómetro Laboral Región de Los Ríos: Mayo - Julio 2024. Subsecretaría del Trabajo de Chile. Disponible en: <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/09/Termometro-Laboral-Region-de-Los-Rios.pdf>

Observatorio Laboral de La Región de Los Ríos. (2022, octubre). Vigilancia Tecnológica - Informalidad Laboral Vol. 2. Disponible en: <https://www.subtrab.gob.cl/division-politicas-de-empleo/prospeccion-laboral/pol/>

Organización de las Naciones Unidas [ONU] Mujeres. (2024). Perfil regional de igualdad de género en América Latina y el Caribe.

Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2023, marzo). Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico.

Oxfam Intermón. (2025). La desigualdad en el cuidado de los hijos continúa: ocupa al 37% de las mujeres frente al 5,6% de los hombres. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/el-cuidado-de-hijos-e-hijas-ocupa-habituamente-al-37-por-ciento-de-mujeres-frente-al-56-de-hombres>

R Core Team. (2024). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing. Disponible en: <https://www.r-project.org>

Science Advances. (2025). La paradoja del bienestar de las mujeres: por qué se sienten más felices si tienen peor salud mental.

Contexto metodológico de Proyectos de Cooperación Comunitarios como Mecanismos de Participación Ciudadana

Mónica Vento-D'Angelo^a
Ana María Gallardo-Caso^b
Máryuri García-González^c

^a Licenciada en Economía Universidad Agraria de la Habana, UNAH, "Fructuoso Rodríguez Pérez", Mayabeque, Cuba.
Email: monicavento1@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5516-9418>

^b Licenciada en Economía Universidad Agraria de la Habana, UNAH, "Fructuoso Rodríguez Pérez", Mayabeque, Cuba.
Email: anamariagallardo338@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-8996-8098>

^c Dirección de Postgrado. Universidad de La Habana, Cuba.
Email: maryuri@rect.uh.cu
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2734-6541>

Cita Recomendada

Vento-D'Angelo, M., Gallardo-Caso, A. & García-González, M. (2025). Contexto metodológico de proyectos de cooperación comunitarios como mecanismos de participación ciudadana. *Revista Economía, Gestión y Territorio*, 2(2), 31-46.
<https://doi.org/10.4206/rev.egt.2025.v2n2-03>

Resumen

El presente es un artículo de investigación original que forma parte de los resultados teóricos de una investigación enfocada en el autodesarrollo comunitario, que se lleva a cabo en una comunidad urbana, mediante una investigación acción participativa. El objetivo del presente es: Valorar, desde los sustentos teóricos, los proyectos de cooperación comunitarios, como mecanismo de participación ciudadana que impulsen el autodesarrollo comunitario, a través de su posterior implementación en una experiencia concreta. Donde se siguió una metodología sustentada en un paradigma socio-crítico de investigación, para lo que se utilizaron métodos de carácter teórico como el Inductivo – deductivo, el Análisis- síntesis y el Histórico-Lógico. Los resultados de la investigación evidenciaron los beneficios de los proyectos de cooperación para el autodesarrollo comunitario.

Palabras Clave

Autodesarrollo, participación ciudadana, proyectos, cooperación comunitaria.

Recibido: 18 de octubre de 2024.

Aceptado: 13 de febrero de 2025.

Methodological context of Community Cooperation Projects as a Citizen Participation Mechanism

Mónica Vento-D'Angelo
Ana María Gallardo-Caso
Máryuri García-González

Abstract

This is an original research article that is part of the theoretical results of a research focused on community self-development, which is carried out in an urban community, through participatory action research. The objective of the present is: To value, from theoretical foundations, community cooperation projects, as a mechanism of citizen participation that promote community self-development, through their subsequent implementation in a concrete experience. Where a methodology was followed based on a socio-critical research paradigm, for which theoretical methods such as Inductive-deductive, Analysis-synthesis and Historical-Logical were used. The results of the research showed the benefits of cooperation projects for community self-development.

Recommended Cite

Vento-D'Angelo, M., Gallardo-Caso, A. & García-González, M. (2025). Contexto metodológico de proyectos de cooperación comunitarios como mecanismos de participación ciudadana. *Revista Economía, Gestión y Territorio*, 2(2), 31-46.
<https://doi.org/10.4206/rev.egt.2025.v2n2-03>

Key Words

Self-development, citizen participation, projects, community cooperation.

I. Introducción

El desarrollo comunitario puede suceder de manera espontánea, sin embargo, para que se convierta en un proceso de autodesarrollo, conlleva la selección consciente de proyectos que permitan el manejo proactivo y sostenible de las contradicciones que se generan. La participación ciudadana y los procesos de cooperación son fundamentales para que se manifiesten, en un sentido constructivo la transformación del espacio de lo comunitario, viéndolos en este caso particular, desde el contexto metodológico.

En la actualidad, en Cuba se han sentado algunas bases jurídicas que permitirían a los ciudadanos participar en los procesos que tienen lugar en las comunidades. Sin embargo, las vías de participación que en la ley se refieren son institucionales. Aunque existen normas jurídicas para la creación de proyectos de desarrollo local (PDL), no es frecuente la existencia de mecanismos de promoción directa a la generación de la cooperación multi-actoral en esos proyectos mediante la motivación a la participación.

El interés por lograr un desarrollo local, se incrementa en la actualidad cubana, en medio de una crisis económica, donde se pone de manifiesto la necesidad de generar las vías de desarrollo,

desde las bases de la sociedad. Existe una marcada intención por parte de las autoridades estatales, en fomentar el desarrollo comunitario, como componente local-territorial.

El desarrollo comunitario puede suceder de manera espontánea a partir de las contradicciones que se generen entre diversos actores sociales. Además del papel de las organizaciones en la generación de esos proyectos, se necesitan mecanismos de apoyo y asesoría para generar motivaciones y capacidades para el autodesarrollo comunitario, a través de nuevas formas de participación ciudadana.

De acuerdo con autores como Caballero (2005), D'Angelo (2005, 2006) e Izquierdo, López y García (2022), la participación ciudadana y los procesos de cooperación que se desarrollan en la comunidad son fundamentales para que se manifieste el proceso comunitario de manera más autogestionaria y articulada con instituciones promotoras de proyectos, por lo que se hace imprescindible la participación y cooperación de los actores de la comunidad, desde la acción, para transformar las contradicciones que se generan y lograr procesos de autodesarrollo local.

Relli, M. & Michelini, J.J. (2023), señalan que el proceso comunitario es un proceso participativo. Sin participación no hay proceso, no hay cambios reales o, mejor dicho, los cambios siempre serán el producto de las decisiones de otros y nosotros seremos simples receptores de las consecuencias de estas decisiones.

Este proceso en el que participan los actores comunitarios, que a su vez son los protagonistas del mismo, debe gestarse de forma organizada, para que cada uno de ellos, participe en el rango que le corresponde y no suplante la acción que debe desempeñar el otro.

Para Montero (2004) la participación comunitaria es:

(...) "un proceso organizado, colectivo, libre, incluyente, en el cual hay una variedad de actores, de actividades y de grados de compromiso, y que está orientado por valores y objetivos compartidos, en cuya consecución se producen transformaciones comunitarias e individuales." (p.107)

Por su parte, D'Angelo (2006) considera que: "La autogestión (como autodesarrollo) social, en una de sus manifestaciones más importantes, se expresa a través de diferentes formas y mecanismos del autogobierno local; también, en un plano más amplio implica la articulación entre autogobierno popular y las instituciones y espacios sociales, viene ligada a la idea de conciencia crítica de los sujetos para

la acción transformadora. Y, con ello, a la necesidad de su empoderamiento, de manera que permita su acción efectiva y sustentable, como un proceso de autotransformación real, en el que se gerencian los propios espacios de autonomía en la construcción de la sociedad".

Existen diversos mecanismos de participación que se deben llevar a cabo en las comunidades, que permitan la iniciativa de estas, hacia las políticas públicas, garantizando la satisfacción de sus necesidades, pero siempre interactuando con las políticas gubernamentales y de los diversos sectores institucionales que se vinculan a la comunidad. Dentro de estos mecanismos se pueden evidenciar, los presupuestos participativos, las rendiciones de cuentas, iniciativas populares, audiencias públicas, justas de voluntarios entre otras.

En el mismo sentido, Castillo (2021), en el Congreso Internacional Virtual en Seguridad y Participación Ciudadana, organizado por el Centro de Investigaciones Científicas, Sociales y Tecnológicas del Perú (CICSTEP), resalta como mecanismos de participación ciudadana entre otros la colaboración ciudadana, la cual describe como: "Acto mediante el cual las organizaciones ciudadanas, colaboran conjuntamente con las instituciones públicas, para la solución de problemas, o satisfacción de necesidades colectivas".

Todos estos mecanismos de participación se pueden aceptar en el contexto comunitario cubano actual, para lo que se deben establecer sistemas planificados, que permitan al ciudadano participar de forma consciente en cada uno de los niveles de participación. Para ello, en primer lugar, la comunidad debe conocer los mismos, para poder emplearlos a su favor en su desarrollo y crecimiento comunitario.

Se resalta entonces, en este punto, la colaboración como mecanismo de participación que es parte fundamental del proceso participativo, ya que implica por una parte la puesta en función de las instituciones a favor de garantizar las necesidades de la comunidad, y por otra parte la implicación de la comunidad en colaborar con las políticas públicas que se aspiran garantizar.

En este trabajo se analiza la colaboración, no desde el punto de vista de contribuir al logro del trabajo de otros, sino, a obrar en conjunto para el logro de un objetivo en común, en este sentido la colaboración se convierte en cooperación. Siendo así el objetivo de la investigación valorar desde los sustentos teóricos los proyectos de cooperación comunitarios como mecanismo de autodesarrollo a través de la participación ciudadana.

II. Contexto metodológico de la investigación

Este enfoque teórico-metodológico que se presenta se encuentra en fase de inicios de su implementación para el fomento del autodesarrollo a través de la cooperación poblacional y de organizaciones sociales en una comunidad semi-rural-urbana en el municipio de Bejucal, Mayabeque, a través de investigación acción participativa.

Dada la fase de la investigación en que se encuentra el proceso que se analiza, los resultados de la elaboración teórica, desde el marco jurídico y conceptual de partida, destacándose el papel de la cooperación desde la integración de la comunidad, a partir de la cohesión del sujeto colectivo.

Se utilizó para el desarrollo de la elaboración teórica (de base jurídica y conceptual-social) que se presenta, de la investigación, una metodología sustentada en un paradigma socio-crítico, donde se tuvo en cuenta, un marco teórico metodológico respaldado por los principios que sustentan el autodesarrollo como cooperación comunitaria; desde la psicología social comunitaria y de los elementos que intervienen en el autodesarrollo como son: la participación y la cooperación.

Se tomaron como referentes autores cubanos mayoritariamente. Se utilizaron métodos de carácter teórico como son:

- Inductivo – deductivo: Empleando para, a partir del análisis de los de los aspectos generales y particulares relacionados con la generación de proyectos de cooperación en la comunidad, establecer conclusiones que permitan una retroalimentación del proceso.
- Analítico – sintético: Permitió descomponer en sus diversas partes y cualidades los elementos investigados relacionados con el autodesarrollo comunitario, la participación ciudadana y los proyectos de cooperación comunitarios, y determinar las relaciones esenciales y características generales entre estos.
- Histórico-Lógico: Fue empleado para la investigación de los antecedentes teóricos y metodológicos en su sucesión cronológica, relacionados con el autodesarrollo comunitario, la participación ciudadana y los proyectos de cooperación comunitarios.

III. Escenario cubano actual para la participación comunitaria. Resultados teóricos obtenidos

En Cuba la participación ciudadana se ha fomentado a partir del supuesto del carácter democrático del sistema. No obstante, y a pesar de la existencia y

acción de diversas organizaciones en las comunidades, el Estado Cubano, históricamente ha desempeñado el papel regulador en el desarrollo del país, en el que ha predominado la orientación institucional de los actores sociales, que no siempre soluciona la emergencia de lo comunitario.

Lo anterior ha traído como consecuencia que se haya creado una visión de éste como el proveedor de las necesidades de la sociedad, haciendo que las comunidades no se sientan responsables de accionar para lograr las transformaciones que requieren.

En la actualidad se han dado pasos de avances para fortalecer la participación en todos los sectores de la población, estando presente en las mismas normas jurídicas. Así queda reflejado en la propia Constitución de la República (2019), cuando se plantea:

Artículo 80. Los ciudadanos cubanos tienen derecho a participar en la conformación ejercicio y control del poder del Estado; en razón a esto pueden, de conformidad con la constitución y las leyes: (...) participar en elecciones, plebiscitos, referendos, consultas populares y otras formas de participación democrática. (p.6)

Así mismo, se refleja en la Constitución el deber del Estado de promover la participación en los distintos sectores de la población, como son, los jóvenes,

las mujeres, el adulto mayor y personas en situación de discapacidad.

Otra norma donde se regula la participación ciudadana, de reciente creación, es la Ley No. 132 De Organización y Funcionamiento de las Asambleas Municipales del Poder Popular (AMPP), y los Consejos Populares. En esta ley se les otorga significativa importancia a los mecanismos de participación popular, reflejando en sus artículos la responsabilidad de la AMPP, como institución, y de los delegados, de promover la participación popular y comunitaria en la solución de sus problemas.

Así se refleja en el Capítulo X de los delegados a la AMPP, en su sección primera, dentro de las Disposiciones Generales en el artículo 79: *"En la circunscripción electoral la autoridad radica en el conjunto de sus electores; quienes participan en las principales decisiones del municipio por intermedio de su delegado, los que pueden revocarlo en cualquier momento cuando no responda a sus intereses."* (Ministerio de Justicia, 2019, p.72)

En la sección tercera, establece en el artículo 86 dentro de los deberes de los delegados a la AMPP, *"mantener una relación permanente con sus electores, promoviendo la participación de la comunidad en la solución de sus problemas."* (Ministerio de Justicia, 2019, p.73)

La rendición de cuentas del delegado a sus electores, se describe en la ley en su artículo 90.1 como *"el acto mediante el cual estos conocen, evalúan y se pronuncian sobre el informe de la gestión y labor desarrollada por su representante durante un período determinado."* (Ministerio de Justicia, 2019, p.73). Además, se plantea que durante este proceso la población puede exponer planteamientos o problemas de la comunidad, los cuales pueden ser resueltos con la participación popular.

No obstante, se evidencia, en los últimos tiempos, que existe poca confianza del pueblo en que estos procesos solucionen sus necesidades, dado por la insatisfacción y la lenta solución a las problemáticas que en estos escenarios se plantean, por lo que la participación es baja y no representativa. La poca participación que tiene el ciudadano a la hora de darle respuesta a estas necesidades, es uno de los factores que influyen significativamente en la poca efectividad del proceso.

Se evidencian en la propia ley las garantías de participación ciudadanas que deben propiciar las AMPP. Dentro de estas garantías se encuentran, las consultas populares, las cuales son convocadas por la AMPP, para tratar asuntos de interés; la atención a los planteamientos, donde se gestionan o tramanan, los plantea-

mientos que formulan los electores a sus delegados en encuentros ocasionales; la atención a quejas y peticiones de la población, donde se debería garantizar el adecuado tratamiento que requiere este proceso.

Otra garantía de participación ciudadana expuesta en la ley es el derecho de la población de proponer a la AMPP el análisis de temas de su competencia, donde, como se deja ver en el artículo 150.1 *“Los ciudadanos, a través de su delegado pueden interesar a la Asamblea Municipal del Poder Popular, mediante escrito razonado, el análisis de temas de la competencia de esta.”* (Ministerio de Justicia, 2019, p.81).

Hace referencia también la ley 132 a la información y la comunicación en el proceso participativo, siendo el delegado el responsable de informar a sus electores de los asuntos de interés popular. Por último, se deja ver como garantía de participación ciudadana, el análisis en las Asambleas Municipales del Poder Popular, de asuntos de interés ciudadanos, los cuales serán representados en este escenario por su delegado.

Cabe resaltar que estos mecanismos que se recogen en la ley 132 son de carácter institucional, o sea, son las asambleas las encargadas de promoverlos y velar por su cumplimiento. A pesar de todas las garantías y modalidades

expuestas no se evidencia dentro de la ley otro conjunto de mecanismos de participación que le brinden al ciudadano y al colectivo, la posibilidad de tomar la iniciativa en la acción dentro de las comunidades, como protagonistas de su propio cambio. Por lo que se hace necesario, en Cuba, reforzar las vías y medio que le permitan a la ciudadanía tomar la iniciativa en la transformación que requiere su comunidad, sintiéndose responsable de fomentar la misma. Todo esto sin obviar los marcos del sistema institucional que regulan los procesos que se desarrollan en la comunidad.

Precisiones de los Proyectos de cooperación comunitaria

Otro elemento fundamental para que se propicie el proceso comunitario, es la participación, entendida como necesidad de la cooperación entre los actores de la comunidad, dirigida hacia el logro de objetivos comunes.

Así se refuerza en la idea, de que la comunidad presente en la concepción posee entre sus variables cualitativas claves, la participación y cooperación de sus miembros al compartir un espacio común. Por ello se debe dar primordial importancia al fomento de la cooperación comunitaria.

Desde la perspectiva de Marx, en su clásico de 1977, citado por D'Angelo (2006) la cooperación es entendida como la forma del trabajo de muchos que, en el mismo lugar y en equipo, trabajan planificadamente en el mismo proceso de producción o en procesos de producción distintos pero conexos.

Alonso, et al. (2013), refiere que la cooperación entra en la visión multidimensional del desarrollo humano, entendida dicha cooperación como el proceso de interacción entre los seres humanos tanto en el proceso de formación, en el uso de las capacidades y de las oportunidades, que no quedan reducidas al ámbito económico e incluyen la cohesión social basada en la cultura, las creencias y los valores compartidos.

Para Romero & Muñoz, (2014), la cooperación, es asumida como la colaboración social, “*se produce a partir de la coordinación en torno a un objetivo común y la integración en función de soluciones. Su manifestación se puede encontrar en aquellos elementos que evidencian la conformación de un sujeto colectivo para la acción.*” (p.86)

Se pretende en esta investigación resaltar el papel de la cooperación, desde la integración de la comunidad, a partir de la cohesión del sujeto colectivo, que persiguen objetivos comunes, y que trabajan de manera activa, planificada

y empática para el logro de estos.

La cooperación puede surgir de manera espontánea por las relaciones que se generan entre los sujetos, sin embargo, para que esta genere transformación, debe ser consciente, estructurada y organizada en función de lo anterior. Cuando el sujeto colectivo coopera se generan lazos de empatía que fortalecen el desarrollo, y le otorgan valor a la comunidad.

Esta posibilidad real de conversión de lo espontáneo en hecho consciente se ha visto obstaculizada por multitud de atra-vesamientos ideo-institucionales, por deficiencias e insuficiencias, debilidades en la acción real de participar y cooperar comunitariamente. La gestación de la comunitario, desde este análisis, permanece en estado de latencia, como potencialidad de desarrollo no realizado, contradicción esencial en el devenir de lo comunitario. (Alonso, et al, 2004, p.15)

Para que exista una posibilidad real de cooperar, lo primero es romper las barreras que obstaculizan estos procesos, que pueden generarse desde los espacios que ocupan cada uno de los actores comunitarios; ya sea desde la institución que no implica a la población de la comunidad o que no tiene en cuenta los intereses de esta en la labor que despliega, o de la propia población que en la mayoría de los casos no se siente responsable de

su autodesarrollo y deriva sus problemáticas para que otro le dé solución.

Los autores Alonso, et al. (2004) plantean que:

(...) para que el despliegue de las contradicciones internas genere un cambio en la comunidad, es necesario se patentice un proyecto comunitario "a través del cual se enfrenta a las variadas formas concretas de manifestación de dicha contradicción en la vida cotidiana y cuyas disímiles soluciones son expresión de actos creativos, de crecimiento, de autodesarrollo desde el poder ser." (p.15)

Así mismo refieren los autores, Alonso, Riera & Rivero (2013), cuando enfatizan:

"El proyecto colectivo es otro elemento que caracteriza los vínculos comunitarios. Es aquí donde quedan expresados los fines de la actividad. De este modo el proyecto confiere direccionalidad a la actividad del sujeto colectivo; y adquieren, ambos, carácter comunitario evidente en el estado de madurez del factor subjetivo del grupo social.

La identificación del proyecto colectivo por los implicados en la actividad constituye un claro índice que expresa la existencia de fines comunes y por tanto de presencia de relaciones sociales simétricas; en ocasiones la idea sobre tales fines es vaga por lo que el proyecto tiene una existencia difusa (imprecisa); sin embargo, cuando los fines planteados por diferentes sujetos involucrados en la actividad no resultan comunes, el movimiento de la relación es hacia proyectos

divergentes que son expresión de ruptura de lo comunitario." (p. 2)

Según criterios de Izquierdo, López y García (2022), los proyectos orientados hacia tareas que constituyen servicios a la comunidad, contribuyen a garantizar la continuidad de determinados valores ciudadanos, el rescate de la memoria histórica, la conservación del patrimonio cultural, las tradiciones, la reafirmación del sentimiento de pertenencia a la localidad, y la cultura medioambiental.

Riera, Paz & Hernández (2018), en cuanto al desarrollo de la comunidad refieren que *"Su expresión lo constituye la estructuración de proyectos de autodesarrollo comunitario, a partir de los cuales se organizan las fuerzas del cambio y se direccionan las acciones desde y por la comunidad."* (p.135).

Teniendo en cuenta lo planteado con anterioridad, se evidencia la importancia de la cooperación de forma consciente y organizada, para el autodesarrollo comunitario, para a través de un proyecto colectivo hacer frente a los problemas comunes y transformar las contradicciones que se generan en el espacio comunitario. Se demuestra entonces que la selección consciente de proyectos de cooperación, contribuyen a orientar el camino hacia el autodesarrollo comunitario.

En el escenario cubano actual estos tipos de proyectos se han fomentado como política de desarrollo territorial: proyectos de desarrollo local, los cuales, se regulan en el Decreto Ley 33/2021 para la Gestión Estratégica del Desarrollo Territorial, donde se establecen las pautas para la implementación de las estrategias de desarrollo territorial y la gestión de proyectos de desarrollo local.

Como establece esta ley, las estrategias para el desarrollo local deben ser participativas y estar sustentadas por las propuestas individuales y colectivas, para satisfacer las necesidades de la población de los municipios, donde los proyectos colaborativos, desempeñan un importante rol. Se manifiesta así en su Capítulo I: Disposiciones Generales donde se expresa:

"Artículo 3. El desarrollo local, como expresión del desarrollo territorial responde a las siguientes reglas:

b) el respeto a la justicia social, la equidad, la igualdad, la participación popular, los derechos de las personas, el bienestar, la prosperidad individual y colectiva; c) la solidaridad, la coordinación, la colaboración y la autonomía municipal. (Ministerio de Justicia, 2021)"

En 2021 se formaliza la generación de Proyectos de Desarrollo Local en el país. Según la Gaceta Oficial (GOC no. 14, 2021) el PDL "constituye un conjunto

de recursos, esfuerzos y acciones, con identidad propia, para transformar una situación existente a una deseada, que contribuya al desarrollo del territorio donde actúa e impacte en la calidad de vida de la población". Otro conjunto de Decretos-leyes se refieren a características de su funcionamiento, aporte impositivo, financiamiento, entre otras.

Sin embargo, los PDL se constituyen a partir de un conjunto de requisitos especializados, que no están al alcance de la población promedio, sino de actores y especialistas versados en cuestiones económicas y jurídicas para su propuesta; en general, se carece de apoyo asesorado para que se pueda elaborar y presentar al gobierno municipal para su aprobación –sujeta también a criterios normativos institucionales establecidos.

De ser aprobados cuentan con ciertas ventajas de acceso al 1 por ciento del presupuesto local, entre otros, pero carecen de personalidad jurídica como otros proyectos de emprendimiento no estatales, lo que les presenta ciertas limitaciones. Con todo ello, sus posibilidades de configuración son relativamente limitadas.

Se evidencia entonces que, en Cuba se están marcando las pautas para el desarrollo territorial, en las que los procesos de cooperación y participación

ciudadana se encuentran presentes en las mismas normas jurídicas.

La participación activa, según García, et.al (2023) de los diferentes actores presentes en una localidad dinamiza y sustenta la gestión del desarrollo local. Dicha participación puede asumir diversidad de formas organizativas, que son proveídas por el gobierno, para crear espacios de intercambio, expresión y generación de consensos entre estos y sus ciudadanos, en línea con su principal propósito de elevar el nivel de satisfacción y calidad de vida de la población.

Por su parte el modelo de desarrollo local debe favorecer procesos de transformación, económicos, sociales, ambientales y políticos institucionales. Para ello, necesita considerar y movilizar todos los recursos y actores presentes en cada localidad, así como los recursos exógenos que le sean necesarios (González y García, 2021).

No obstante, en las estrategias de desarrollo territorial no siempre desempeñan su rol la participación ciudadana, ya que se confecciona desde perspectivas municipales y no comunitarias. En ocasiones, la comunidad no es partícipe de la implementación y el control de la misma y en la gran mayoría de los casos ni siquiera la conoce, lo que implica que no se generen en las comunidades proyectos de cooperación en función de

favorecer las estrategias de desarrollo local. Por lo que se hace necesario, desde las comunidades, crear los mecanismos de participación que contribuyan al enriquecimiento de dicha estrategia.

Por lo que se hace necesario, desde las comunidades, crear los mecanismos de participación que contribuyan al enriquecimiento de dicha estrategia, potenciando el análisis del contexto metodológico en los proyectos de cooperación comunitaria y su pertinencia en el contexto cubano, desde el dominio de la legislación vigente.

Algunos referentes internacionales en materia de cooperación comunitaria

Cárdenas, Maya & López (2003) presentan un proyecto de investigación para la regulación de los recursos comunitarios, desarrollado por la universidad de Universidad Javeriana, en Colombia, siendo uno de sus objetivos determinar los factores que inciden en que las personas decidan cooperar en la conservación y aprovechamiento sostenible de un recurso comunitario, así como, cómo pueden promover la cooperación en este sentido.

La investigación permitió explorar a nivel conceptual las posibilidades de que las comunidades rurales generen procesos de cooperación desde la racionalidad individual y a partir de

procesos de acción colectiva.

Melero & Limón (2017), desde la universidad de Sevilla en España hacen referencia a la participación y cooperación comunitaria, desde la educación para fomentar la búsqueda de alternativas a los conflictos medioambientales, de forma dialógica, buscando complicidades, creando redes de apoyo y de crecimiento afectivo y efectivo, donde se le otorga vital importancia al compromiso de la mujer en este proceso.

Relli & Michelini (2023) realizan a partir de la caracterización de las dimensiones organizativa, jurídica, física, económica y social del Programa Cohabita Rivas –que toma del modelo sus elementos centrales: propiedad cooperativa y cesión de uso– la discusión de las posibilidades de alianzas público-comunitarias para transformar la atención a las personas mayores desde la escala local, en contextos adversos de gobernanza territorial multinivel. Se muestra una propuesta socialmente innovadora, las ventajas del impulso institucional local a este modelo y las limitaciones con las que se encuentra. Se resaltan en esta investigación las iniciativas comunitarias desmercantilizadas, que se ponen en marcha frente a la crisis de acceso a la vivienda en el Estado español.

Se evidencia entonces que la cooperación comunitaria es un proceso

que trasciende fronteras, siendo este necesario para la transformación de espacios comunitarios de diversa índole y para la resolución de problemas que abarcan una variedad de dimensiones en dependencia de las problemáticas y el entorno de que se trate.

A partir de los elementos aportados el proyecto de cooperación comunitario, se define por las investigadoras como: Mecanismo de participación comunitario no institucionalizado, que se genera como recurso para el enfrentamiento de las carencias o problemáticas que se manifiestan en la comunidad y la satisfacción de las necesidades comunes, a través del trabajo planificado integrado y activo de los actores de la comunidad, con la población como protagonista, que persiguen objetivos comunes, lo que estaría en función del autodesarrollo comunitario.

Juegan un papel importante en el mantenimiento, apoyo, promoción y respaldo de los proyectos socio-comunitarios, en aras de incidir y transformar las condiciones de vida de comunidades vulnerables, donde el proceso de cambio es permanente, develando la necesidad de centrarse en el contexto metodológico de los proyectos de cooperación comunitaria y la participación ciudadana, como aspecto clave en su gestión.

IV. Conclusiones

Se puede entonces concluir que:

Las vías de participación ciudadanas que están presentes en la legislación vigente en Cuba, regulan los mecanismos que les permite al pueblo participar en los procesos de diversa índole que tienen lugar en las comunidades; no obstante, es necesario patentizar mecanismos de participación no necesariamente institucionalizados, que le permitan a la comunidad ser más protagonista de su autodesarrollo.

Los proyectos de cooperación comunitarios, pueden favorecer en gran medida el autodesarrollo de la comunidad, a partir de la planificación consciente de los recursos para de forma conjunta darle solución a las necesidades que presenta la comunidad, estructurándolos desde los aspectos generales del contexto metodológico y la participación ciudadana.

Referencias Bibliográficas

- Alonso, J., Riera, C.M. & Rivero, R. (2013). Fundamentos conceptuales y metodológicos del autodesarrollo comunitario como alternativa emancipadora. En CD del XI Taller Internacional de Comunidades; historia y desarrollo. Santa Clara.
- Caballero, M.T. (2005). La comunidad. Aspectos conceptuales. En Hernández, C.N. (Comp). Trabajo Comunitario. Selección de Lecturas (pp. 167-170). Editorial Caminos. La Habana
- Cárdenas, J.C., Maya, D.L., & López, M.C. (2003). Métodos experimentales y participativos para el análisis de la acción colectiva y la cooperación en el uso de recursos naturales por parte de comunidades rurales. Cuadernos de Desarrollo Rural (50). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá – Colombia.
- Castillo, Y. (2021). La experiencia en descentralización en el municipio de Davis, Panamá [Conferencia No. 9]. Congreso Internacional Virtual en seguridad y participación ciudadana del Centro de Investigaciones Científicas, Sociales y tecnológicas del Perú (CICSTEP).
- Constitución de la República de Cuba. (2019). La Habana. Cuba

Contreras, P. & Montecino, E. (2019). Democracia y Participación Ciudadana: Tipología y Mecanismos para la Implementación. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. Vol. XXV, No.2, Abril - Junio 2019, pp. 178-191. FCES - LUZ. ISSN 2477-9431

Cruz, I. D. & Valentín, L. (2017). Mecanismos de Participación Ciudadanas en las Políticas Públicas en América Latina. *Revista Políticas Públicas* 2017. Vol.10(1): ISSN: 0718-462X. México.

D'Angelo, O. (2006). ¿La autogestión local como vía para la transformación social? *Revista Temas* no. 37. La Habana. Cuba

D'Angelo, O. (2005). Autonomía Integradora. El desafío ético emancipatorio de la complejidad. Ed. Acuario, La Habana. Cuba.

García González, M; Fernández García, R H; González González, B A; García González, A. (2023). Formación de habilidades investigativas en promotoras y promotores socioculturales comunitarios: necesidad para su desarrollo competente. *Revista Cuadernos de Extensión Universitaria de la UNLPam*, Vol. 7, Nº 2, julio - diciembre 2023 Sección: Dossier, pp. 110-123. ISSN 2451-5930 e-ISSN 2718-7500. DOI: 10.19137/cuadex-2023-07-0206 <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

González Pérez, M. M. y García Díaz, A. I. (2021). Propuesta para medir la participación de actores en la gestión del desarrollo local sostenible. 9(3), p. 764-786. <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/451>

Melero, N. & Limón, D. (2017). Educar en espacios comunitarios de participación, cooperación y ecodesarrollo desde una perspectiva ecofeminista. *Revista Electrónica Educare* (Educare Electronic Journal) EISSN: 1409-4258 Vol. 21(1) ENERO-ABRIL, 2017:1-11. España.

Ministerio de Justicia (2019). Ley No. 132/2019 De Organización y Funcionamiento de las Asambleas Municipales del Poder Popular y de los Consejos Populares. GOC-2020-48- EX5. Cuba.

Ministerio de Justicia (2021). Decreto Ley 33/2021 Para la Gestión Estratégica del Desarrollo Territorial. GOC-2021-359-040. La Habana. Cuba.

Montero, M. (2004) Introducción a la psicología comunitaria. Desarrollo, conceptos y procesos, Buenos Aires, Paidós, pp. 225-231, 236-237. En Hernández, C.N. Trabajo comunitario. Selección de lecturas. Editorial caminos. La Habana

Relli, M. & Michelini, J.J. (2023). Cooperación público-comunitaria y posibilidades de cambios en el habitar: reflexiones a partir del Programa Cohabita Rivas (Rivas Vaciamadrid). *Habitat y Sociedad* (16), 97-120. ISSN 2173-125X. España.

Riera, C.M. Paz, L.E, & Hernández, E.A. (2018). Consideraciones sobre el Desarrollo Comunitario. *Investigación & desarrollo* vol. 26, n° 1 (2018) - issn 2011-7574 (on line). Universidad Central Marta Abreu de Las Villas. Cuba.

Romero, M.I. & Muñoz, M.R. (2014). Comunidad y desarrollo comunitario: aspectos teóricos y metodológicos. *Estudios del desarrollo social: Cuba y Latino América*, 2(2), 78-89.

Salgado Izquierdo, I.V; López Cruz, C.D y García González, M. (2022). La formación de competencias transversales: nueva oportunidad para la gestión de proyectos extensionistas. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina* RPNS 2346 ISSN 2308-0132 Vol. 10, No. Especial 2, 2022 pp. 65-75

Influencia de la política Cero Papel en la cultura organizacional de la Ilustre Municipalidad de Valdivia

José Aravena-Valerio^a

Janelle Díaz-Vidal^b

Catalina Marín-Calfumán^c

Pablo Placencia-Peña^d

^a Administrador público. Licenciado en Administración Pública y Ciencias Políticas, Universidad Austral de Chile. Email: jaravena685@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5037-5409>

^b Administrador público. Licenciada en Administración Pública y Ciencias Políticas, Universidad Austral de Chile. Email: janellelessandrav@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7412-0083>

^c Administrador público. Licenciada en Administración Pública y Ciencias Políticas, Universidad Austral de Chile. Email: catalinamarincf@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-6449-2741>

^d Administrador público. Licenciado en Administración Pública y Ciencias Políticas, Universidad Austral de Chile. Email: pabloplicencia2002@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9779-5164>

Resumen

El presente artículo de investigación analiza la influencia de la política Cero Papel en la cultura organizacional de la Municipalidad de Valdivia desde su implementación en 2022. Para ello, se empleó una metodología cualitativa basada en entrevistas a funcionarios del departamento SECPLAN. Los hallazgos principales indican que, tras su implementación, mejoró la comunicación, colaboración entre colegas y la transparencia en los procesos, aunque disminuyó la comunicación informal, y generó tensiones sobre responsabilidades y jerarquías. La política Cero Papel mejoró la eficiencia administrativa y redujo plazos en trámites. Sin embargo, también enfrentó barreras como la resistencia al cambio, especialmente entre funcionarios de mayor edad. Facilitadores clave fueron las capacitaciones, el apoyo del liderazgo interno y la familiaridad con plataformas digitales. Se observó una disposición progresiva hacia la adaptación. Como resultado se observa que la política reforzó elementos clave de la cultura organizacional, como el respeto mutuo y la eficiencia, pero también subrayó la necesidad de gestionar el cambio de manera equilibrada para mitigar resistencias y maximizar los beneficios de la digitalización.

Cita Recomendada

Aravena-Valerio, J., Díaz-Vidal, J., Marín-Calfumán, C. & Placencia-Peña, P. (2025). Influencia de la política "Cero Papel" en la cultura organizacional de la Ilustre Municipalidad de Valdivia. *Revista Economía, Gestión y Territorio*, 2(2), 47-67.
<https://doi.org/10.4206/rev.egt.2025.v2n2-04>

Palabras Clave

Cultura organizacional, política, cambio organizacional.

Recibido: 13 de septiembre de 2024.

Aceptado: 14 de marzo de 2025.

The influence of the Zero Paper policy on organizational culture: The case of the municipality of Valdivia

José Aravena-Valerio

Janelle Díaz-Vidal

Catalina Marín-Calfumán

Pablo Placencia-Peña

Abstract

This research article analyzes the impact of the Zero Paper policy on the organizational culture of the Municipality of Valdivia since its implementation in 2022. The qualitative methodology included interviews with officials from the SECPLAN department of the municipality. The main findings indicate that, after its implementation, communication, collaboration between colleagues and transparency in processes improved, although informal communication decreased, and generated tensions over responsibilities and hierarchies. The Zero Paper policy improved administrative efficiency and reduced processing times. However, it also faced barriers such as resistance to change, especially among older officials. Key enablers were training, internal leadership support, and familiarity with digital platforms. A progressive disposition towards adaptation was observed. As a result, it is observed that the policy reinforced key elements of the organizational culture, such as mutual respect and efficiency, but also underlined the need to manage change in a balanced way to mitigate resistance and maximize the benefits of digitalization.

Recommended Cite

Aravena-Valerio, J., Díaz-Vidal, J., Marín-Calfumán, C. & Placencia-Peña, P. (2025). Influencia de la política "Cero Papel" en la cultura organizacional de la Ilustre Municipalidad de Valdivia. *Revista Economía, Gestión y Territorio*, 2(2), 47-67.
<https://doi.org/10.4206/rev.egt.2025.v2n2-04>

Key Words

Organizational culture, policy, organizational change.

I. Introducción

La implementación de la política "Cero Papel" en la Municipalidad de Valdivia representa un cambio institucional que desafía las rutinas laborales y hábitos organizacionales, lo cual puede generar diversos grados de apoyo o resistencia entre los funcionarios municipales. Los elementos de la cultura organizacional son fundamentales para garantizar una implementación efectiva de nuevas políticas, su gestión adecuada puede tener un impacto significativo en la adopción positiva de los cambios dentro de la institución (Manoharan, 2013 citado en González Bustamante, Carvajal & González, 2020). Una gestión inadecuada puede generar barreras que dificulten la adopción efectiva de esta nueva política.

El objetivo general de esta investigación es identificar el impacto de la implementación de la política "Cero Papel" en la cultura organizacional de la Municipalidad de Valdivia a partir del año 2022. Para ello, se identificarán los principales elementos de la cultura organizacional antes y después de la implementación de la política, se explorarán las percepciones de los funcionarios sobre su impacto en la cultura organizacional, se identificarán las barreras y facilitadores relacionados con la cultura organizacional y se

identificará el grado de aceptación o resistencia al cambio entre los funcionarios tras su implementación.

La relevancia del estudio radica en el papel fundamental de la cultura organizacional como un factor crucial que define las estrategias, actividades y procesos en toda organización, ya que, los funcionarios actúan según la cultura organizacional en la que se encuentren (Palafox Soto, Ochoa Jiménez, & Hernández, 2019). Por lo tanto, estudiar la cultura organizacional es esencial para el éxito de la política "Cero Papel" y para lograr los objetivos institucionales del municipio.

Aunque se ha abordado de manera independiente la cultura organizacional y la digitalización de los procesos administrativos, en particular, se requiere de un estudio que aborde de manera integral la relación entre los elementos culturales de una organización y su influencia en la respuesta institucional ante la implementación de iniciativas de digitalización. Este estudio se hace cargo de este vacío al explorar cómo la adopción de políticas de digitalización puede influir en la cultura organizacional, proporcionando información valiosa para el diseño de estrategias efectivas de gestión del cambio.

Para facilitar la exposición de esta investigación el artículo se divide en

cinco apartados. En el primer apartado se exponen los antecedentes del problema de investigación. En el segundo se realiza una revisión conceptual sobre aspectos relevantes para el estudio. El tercer apartado es metodológico, se especifica la estrategia de producción de datos y se ofrecen detalles sobre la muestra. Luego, en el cuarto apartado se presentan los resultados y en el quinto apartado la discusión. Por último, se presentan las conclusiones de la investigación.

II. Antecedentes

La política "Cero Papel" es una estrategia adoptada por diversas organizaciones públicas para reducir la generación, gestión y almacenamiento de documentos impresos, unificar los flujos de información, y mejorar la comunicación y los procesos internos. En Chile, esta política ha sido impulsada mediante la Ley N° 21.180 de Transformación Digital del Estado, publicada el 11 de noviembre de 2019, la cual busca digitalizar los procedimientos administrativos y mejorar la entrega de servicios a la ciudadanía (SEGPRES, 2023).

Esta investigación se centra en la Ilustre Municipalidad de Valdivia, que inició la digitalización de sus procesos administrativos bajo la consigna de "Cero Papel" conforme a la ley de transformación digital. La administración

municipal adoptó esta política para eliminar el uso de papel, adaptarse a las tecnologías actuales, optimizar la gestión administrativa, reducir plazos de tramitación, disminuir gastos y aumentar la productividad.

Desde el 1 de noviembre de 2022, la estrategia "Cero Papel" comenzó a ejecutarse mediante un sistema computacional que permite el acceso a la información las 24 horas del día. Este sistema proporciona un control integral sobre los documentos electrónicos, asegurando el cumplimiento de formatos predefinidos, la automatización de flujos de trabajo y el mantenimiento de un historial completo de intervenciones, en concordancia con el principio de fidelidad establecido en la ley. De acuerdo con el artículo 16 bis de la Ley N° 21.180, la tramitación de procedimientos administrativos mediante medios electrónicos debe garantizar la fidelidad y preservación de los registros, asegurando la conservación íntegra y ordenada de la información en los expedientes electrónicos (Ley N° 21.180, 2019). De esta manera, la digitalización busca fortalecer la eficiencia administrativa y la transparencia en la gestión pública, alineándose con los objetivos de modernización del Estado.

III. Aspectos clave de la cultura organizacional

Según Méndez (2019) la cultura organizacional resulta de la interacción social entre los miembros de una organización, manifestándose a través de patrones y normas compartidas que guían el comportamiento. Este sistema de significados compartidos homogeniza las formas de vida organizacionales, determinado por valores, normas, ritos, historias, creencias, símbolos, hábitos y tradiciones. Rodríguez (2009) coincide en que la cultura organizacional se construye mediante la interacción social, definiendo valores y creencias. (Rodríguez, 2009 citado en Mena, 2019).

Pires y Macedo (2006) destacan que la cultura organizacional legitima el sistema de valores a través de rituales, hábitos y creencias comunes, produciendo normas de comportamiento aceptadas por todos los miembros. Schultz y Hatch (1996) la definen como una "visión del mundo llena de redes de significados" construida mediante la interacción dentro y fuera de la organización. (Schultz & Hatch, 1996 citado en Vásquez, 2016).

Calvo de Mora (1991) añade que esta cultura implica valores y artefactos culturales que controlan el comporta-

miento organizacional. (Calvo de Mora, 1991 citado en Mena, 2019). Finalmente, Schein (1986) describe la cultura organizacional como un patrón de premisas básicas, desarrolladas para resolver problemas de adaptación que son enseñadas a nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir (Schein, 1986 citado en Pérez, 2009).

Para esta investigación, la cultura organizacional será concebida como las normas, valores, creencias y costumbres compartidas que guían el comportamiento de los miembros de una organización, desarrolladas a lo largo del tiempo mediante la interacción social de los integrantes que conforman la organización.

Elementos de la cultura organizacional

La cultura organizacional es un factor determinante en la implementación de políticas de modernización en la administración pública. En cualquier organización, los procesos de trabajo, la comunicación y la adaptación a los cambios están influenciados por elementos como la interacción social, las normas, los valores, las creencias y las costumbres. Estos factores guían el comportamiento de los miembros de la organización y afectan la forma en que responden a nuevas estructuras y metodologías. A continuación, se presentan

definiciones de estos elementos y un análisis de su relación con la dinámica organizacional en el día a día.

En primer lugar, la interacción social es un elemento clave, ya que la cultura organizacional se desarrolla a través de esta, construyendo “parámetros que orientan el comportamiento de las personas, para que actúen similar en aspectos formales e informales de la dinámica” (Méndez, 2019, p. 154). En el entorno laboral, la interacción social permite la coordinación entre equipos, el intercambio de conocimientos y la generación de confianza entre los miembros de la organización. Tanto en el ámbito formal como en el informal, las relaciones interpersonales influyen en la eficiencia y en el clima laboral.

En segundo lugar, las normas son “pautas y reglas que, desde el punto de vista formal e informal (...) tienden a regular los distintos procedimientos y formas de actuación” (Mena, 2019, p. 20), estableciendo directrices específicas para el comportamiento organizacional. Estas reglas pueden estar establecidas en reglamentos internos o surgir de prácticas compartidas que orientan las decisiones y acciones de los empleados. La claridad y estabilidad de las normas ayudan a reducir la incertidumbre y a mejorar la coordinación dentro de la organización.

Por otra parte, los valores “definen cuál es el comportamiento bueno o aceptable y ayudan a los integrantes de una organización a entenderla y a saber cómo actuar en ella” (Pérez, 2009). Son esenciales para alcanzar logros colectivos (Arencibia, 2007 citado en Mena, 2019). En el día a día, los valores organizacionales se reflejan en la forma en que las personas toman decisiones, interactúan con sus compañeros y responden a los desafíos. La coherencia entre los valores declarados y las prácticas reales de la organización influye directamente en la motivación y el compromiso de los empleados.

Sumado a lo anterior, las creencias son “las ideas y pensamientos comunes a diversos individuos que gobiernan su interacción, conocidas mediante procesos de socialización por los que la cultura es unificada, mantenida y comunicada” (Toca & Carrillo, 2009, p. 122). Estas creencias pueden estar relacionadas con la manera en que se concibe el trabajo, la autoridad o la toma de decisiones dentro de una organización. Algunas creencias pueden facilitar la adaptación a nuevas estrategias, mientras que otras pueden generar resistencia al cambio si entran en conflicto con la visión institucional.

Por último, Las costumbres son prácticas habituales dentro de la organi-

zación, que definen las conductas y patrones de acción (García & Dolan, 1997 citado en Pérez, 2009). En el entorno laboral, estas costumbres se reflejan en rutinas diarias, formas de comunicación y métodos de trabajo compartidos. Con el tiempo, las costumbres generan estabilidad dentro de la organización, pero también pueden dificultar la implementación de nuevas prácticas cuando estas alteran dinámicas ya establecidas. A continuación, se presenta una tabla que sintetiza los conceptos analizados anteriormente.

Tabla 1. Elementos que definen la cultura organizacional según autores.

Elementos	Autores
Interacción social	Mendez (2019), Rodríguez (2009), Shultz y Hatch (1996).
Normas	Mendez (2019), Pirez y Macédo (2006).
Valores	Calvo de Mora (1991), Mendez (2019), Rodríguez (2009).
Creencias	Mendez (2019), Pirez y Macédo (2006).
Costumbres	Calvo de Mora (1991), Mendez (2019), Pirez y Macédo (2006), Schein (1986).

Fuente: Elaboración propia.

Barreras para el cambio en la cultura organizacional

La cultura organizacional puede actuar como un obstáculo significativo frente a la adopción de cambios institucionales (Leite & Albuquerque, 2010 citado en Ferrer, 2015). Por ello, identificar las barreras derivadas de la cultura es crucial para gestionar el cambio.

Una de las principales barreras es la resistencia al cambio, motivada por “temor a lo desconocido, desconfianza hacia los líderes o sentimientos de amenaza hacia la seguridad” (Quirant & Ortega, 2006 citado en Ferrer, 2015). Gómez (2021) enfatiza que “la resistencia al cambio causa desagrado, rechazo, poco entendimiento e incertidumbre”. Esta resistencia representa un obstáculo, ya que los miembros de la organización a menudo prefieren la rutina.

Asimismo, factores como la antigüedad, el nivel de formación y el tiempo de permanencia en la institución están directamente relacionados con la motivación y pueden generar resistencia al cambio (García, Gómez & Londoño, 2009, pág. 144).

Otra barrera es la incompatibilidad de valores. Domínguez, Rodríguez y Navarro (2009) mencionan que cuando los valores necesarios para el cambio no están alineados, se provoca una barrera. Si los

valores arraigados no concuerdan con los nuevos valores, es poco probable que los funcionarios los adopten, dificultando la implementación de cambios.

Finalmente, la falta de condiciones para la satisfacción dentro de la cultura organizacional también puede actuar como una barrera. Díaz (2008) explica que cuando el ambiente no ofrece condiciones para la satisfacción, cualquier intento de cambio puede ser percibido de manera hostil. Por lo tanto, es crucial ofrecer condiciones que satisfagan a los miembros de la organización para facilitar el cambio.

Facilitadores para el cambio en la cultura organizacional

Chiavenato (2004) resalta cuatro características organizacionales claves que actúan como facilitadores: adaptabilidad, sentido de identidad, perspectiva exacta del medioambiente e integra-

ción de los participantes. Estas características organizacionales permiten abordar los desafíos y oportunidades que surgen durante un proceso de cambio, comprender, compartir objetivos y percibir su entorno facilitando la adaptación hacia los cambios.

Además, es crucial que los funcionarios comprendan sus responsabilidades y metas, cuenten con el entrenamiento y la infraestructura adecuada para apoyar iniciativas de cambio (Appelbaum et al., 1998, citado en García, Gómez & Londoño, 2009, pág. 142).

Por otro lado, el liderazgo efectivo, el trabajo en equipo, la comunicación y el conocimiento organizacional son factores centrales que facilitan el cambio organizacional, contribuyendo a la comprensión y caracterización de la cultura organizacional (Gutiérrez, 2010 citado en Vesga, et. al, 2020).

Tabla 2. Factores que condicionan y facilitan el cambio en la cultura organizacional.

Barreras	Facilitadores
<p>Resistencia al cambio: nivel de formación, tiempo de permanencia en la institución, motivación, temor a lo desconocido, desconfianza hacia los líderes, sentimiento de amenaza.</p> <p>Incompatibilidad de valores.</p> <p>Falta de condiciones para la satisfacción.</p>	<p>Adaptabilidad.</p> <p>Sentido de identidad.</p> <p>Perspectiva exacta del medio ambiente.</p> <p>Integración de participantes.</p> <p>Liderazgo.</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Comunicación.</p> <p>Conocimiento de la organización.</p>

Fuente: Elaboración propia.

IV. Metodología

La investigación es de carácter exploratorio con una metodología cualitativa, diseñada para identificar los aspectos del estudio difíciles de cuantificar, como emociones y pensamientos. La metodología cualitativa destaca los aspectos dinámicos, holísticos e individuales de la experiencia humana, permitiendo documentar y describir las experiencias de quienes enfrentan el fenómeno estudiado (Vivar et al., 2013).

La producción de datos se realizó mediante entrevistas individuales semiestructuradas. Este formato ofrece flexibilidad, comenzando con preguntas planificadas que pueden ajustarse según las respuestas de los entrevistados.

dos. Esta adaptación al sujeto facilita la aclaración de términos, la identificación de ambigüedades y la reducción de formalismos (Díaz, Torruco, Martínez & Valera, 2013). Las entrevistas, conformadas por 11 preguntas, fueron grabadas en audio para garantizar mayor precisión en la captura de información. Posteriormente fueron transcritas y analizadas utilizando un libro de códigos estructurado para lograr una categorización exhaustiva de las respuestas.

En la presente investigación se empleó un muestreo intencionado que incluyó a ocho funcionarios públicos seleccionados para representar la diversidad de la población dentro de la municipalidad. Se garantizó una distribución equitativa entre hombres y mujeres, así

Tabla 3. Perfil de Entrevistados.

Género	Edad	Antigüedad	Etiqueta
Masculino	39	12	E1
Masculino	28	8	E2
Femenino	40	10	E3
Femenino	58	16	E4
Femenino	28	2	E5
Masculino*	37*	3*	E6
Femenino	45	8	E7
Masculino	60	40	E8

Fuente: Elaboración propia.

Nota (*): No se encontró a un individuo que cumpliera con el perfil sexo masculino, edad 41-65 años, antigüedad baja. Se remplazó por un entrevistado que cumpliera con requisitos de sexo y antigüedad, con 37 años.

como la inclusión de dos grupos etarios (25-40 años y 41-65 años) para capturar tanto a individuos jóvenes como a aquellos en etapas avanzadas de su carrera. Además, la antigüedad laboral fue clasificada en dos categorías (baja y alta) para abarcar distintos niveles de experiencia. Los entrevistados fueron seleccionados del departamento de la Secretaría de Planificación Municipal (SECPLAN) justificado por su diversidad de funcionarios. Este enfoque permitió analizar y seleccionar casos representativos relevantes para la investigación (Otzen & Manterola, 2017).

V. Resultados. Implementación de la política “Cero Papel” en la cultura organizacional

Elementos de la cultura organizacional

Respecto a los elementos de la cultura organizacional antes de la política “Cero Papel”, los entrevistados describieron las distintas dinámicas. Sobre las interacciones sociales algunos mencionaron un ambiente de trabajo tenso, con relaciones laborales complejas y falta de liderazgo. Sin embargo, otros destacaron un entorno tranquilo, con comunicación fluida y relaciones colaborativas. Un entrevistado señaló: “es una dinámica activa, buena. Los colegas son todos participativos, nos llevamos súper bien y nos ayudamos mutuamente” (E8).

Los funcionarios también mencionaron prácticas arraigadas como la celebración de cumpleaños y eventos especiales que incentivaban una relación cordial. Asimismo, un entrevistado destacó la costumbre de “moverse de un departamento a otro para dejar los papeles y aprovechar de conversar con colegas” (E7).

Respecto a los valores dentro del departamento destacaron el respeto mutuo, la solidaridad y la búsqueda de eficiencia. Subrayaron la importancia de equilibrar ideas nuevas con las antiguas para mantener una dinámica laboral fluida. Un entrevistado mencionó: “el respeto principalmente y los principios del servicio público” (E2).

Además, previo a la implementación de la política “Cero Papel” los funcionarios mencionaron la existencia de un fuerte compromiso con el cumplimiento de las normativas para garantizar la transparencia, la responsabilidad y la eficiencia en su trabajo. Un entrevistado afirmó: “tenemos que seguir con la norma, tenemos que regir nuestra conducta al estatuto administrativo” (E7).

La implementación de la política “Cero Papel” ha generado mejoras significativas en la comunicación y colaboración entre los funcionarios, promoviendo una mayor transparencia en los procesos administrativos. Los entrevistados destacan que esta iniciativa ha con-

tribuido a un ambiente laboral más armonioso y eficiente. Uno de ellos señala: "Se nota más simpatía entre todos. Aunque no lo creas, usar cero papeles te ahorra tener malentendidos por un documento extraviado" (E1).

En términos de transparencia, la digitalización ha garantizado un acceso más equitativo y oportuno a la información, minimizando el riesgo de pérdida de documentos. Además, ha fortalecido el control entre pares sobre el flujo documental, permitiendo identificar con precisión en qué etapa y con qué funcionario se encuentra cada trámite. Este cambio ha generado una percepción de mayor justicia en el ámbito laboral, ya que ha evitado que ciertos trabajadores sean señalados injustamente como poco productivos, al mismo tiempo que ha evidenciado a aquellos que retenían documentación de manera indebida en sus puestos de trabajo (E5).

No obstante, los entrevistados han percibido una disminución en la comunicación informal y en la interacción social fuera del ámbito estrictamente laboral. Asimismo, han identificado tensiones en la percepción de responsabilidades y jerarquías, lo que ha generado cambios en la dinámica social dentro del departamento.

Este fenómeno se debe a la reducción de los espacios de interacción informal

durante la jornada laboral, ya que la comunicación se ha limitado, en gran medida, al uso del correo electrónico, dejando pocas oportunidades para el diálogo entre pares. Antes de la implementación de la política "Cero Papel", los funcionarios solían interactuar con mayor frecuencia, ya que el seguimiento del estado de los documentos requería consultas directas con sus colegas. Según relatan los entrevistados, este tipo de intercambios promovía, de manera implícita, instancias de diálogo que, con el tiempo, han disminuido debido a la digitalización de los procesos.

Asimismo, destacaron que con la adopción de la política los procesos manuales fueron reemplazados por procedimientos digitales, lo cual les demandó una adaptación en la forma de trabajar y cumplir plazos, modificando sus costumbres. Un entrevistado comentó: "el cero papel te modifica porque antes si tenías que enviar un documento para firmar, eso se demoraba una semana. Ahora lo estamos teniendo en el mismo día" (E6).

Respecto a los valores de la cultura organizacional, los entrevistados señalaron que la política no solo reforzó los valores ya existentes, sino que también subrayó la importancia de adaptarse a nuevos desafíos tecnológicos para mantener la eficiencia en el trabajo dia-

rio y mejorar la comunicación interna.

Tras la implementación de la política "Cero Papel", los entrevistados reafirmaron que el cumplimiento de las normativas se mantuvo como un pilar esencial, donde resaltaron una mayor adherencia a las normativas digitales y a los nuevos métodos de trabajo. Un entrevistado señaló: "ahora debemos apegarnos aún más a los procesos, pero de forma digital" (E1).

Influencia de la política "Cero Papel" en la cultura organizacional

Respecto a la influencia que tuvo el cero papel en la cultura organizacional, se evidencia que tuvo tanto impactos positivos como negativos. Respecto a los impactos positivos de la política en la cultura organizacional, los funcionarios destacaron una mejora notable en

la eficiencia administrativa y en el uso de papel. Según un entrevistado: "se gestiona más rápido, no necesitas sacar una firma físicamente. La implementación ha tenido un impacto significativo y positivo" (E1). Asimismo, destacaron un compromiso organizacional con la sostenibilidad ambiental.

Mencionaron que observó una mejora significativa en la gestión documental y que la digitalización les permitió mejorar la organización y seguimiento de los documentos, obteniendo mayor eficiencia. Un funcionario mencionó: "se acortaron mucho los plazos de espera y se agilizaron los procesos administrativos gracias a la plataforma" (E2). Otro funcionario señaló: "nos ha permitido agilizar trámites que antes tomaban una semana, ahora se realizan en un día" (E3).

Tabla 4. Impacto de la política.

Influencia positiva	Influencia negativa
<p>Reducción del uso de papel.</p> <p>Ahorro de tiempo en trámites administrativos.</p> <p>Mayor eficiencia y eficacia en la gestión de documentos.</p> <p>Facilidad en el seguimiento y trazabilidad de documentos</p>	<p>Adaptación de funcionarios de mayor edad.</p> <p>Déficit en manejo de la plataforma.</p> <p>Resistencia inicial en la implementación.</p> <p>Problemas de funcionalidad de la plataforma.</p>

Fuente: Elaboración propia.

De igual forma, destacaron que la autonomía y la responsabilidad individual fueron reforzados con la política, incrementando la transparencia en los procesos administrativos. Según un funcionario, la política ha sido "una herramienta que nos sirve para dejar registro, nos sirve para que quede una huella formal de que tú trabajaste en cierto horario" (E4).

Respecto a los impactos negativos, algunos entrevistados enfatizaron la falta de familiaridad con la plataforma digital, lo que al inicio les generó inseguridad y resistencia, especialmente entre los funcionarios de mayor edad. Un entrevistado expresó algunos "en colegas de mayor edad he percibido un poco de recelo en usar el ceropapel" (E8). Otro funcionario añadió: "El cero papel implicó que parte de los colegas se resistieran a aprender una plataforma que se veía atadosa" (E2).

Además, señalaron problemas con el funcionamiento y manejo de la plataforma. Un entrevistado criticó que: "al modificar un documento no se ve el cambio que se produjo, sino que queda ahí como modificado. Pero no queda plasmada la modificación" (E7). Otro entrevistado señaló: "hay personas que todavía no aceptan el proceso de cero papel, me incluyo, no manejo al 100% la plataforma" (E1).

Facilitadores y barreras en la cultura organizacional

Entre los facilitadores en la cultura organizacional para la implementación de la política, los entrevistados destacaron las capacitaciones realizadas en el departamento para el uso de la plataforma. Un entrevistado señaló: "hubo capacitaciones no recuerdo bien cuántas, pero (...) fueron bastante buenas" (E5), otro entrevistado añadió: "hablé con la persona que estaba a cargo del Cero Papel y me dio una clase, así como personalizada" (E4).

También, destacaron la familiaridad con plataformas digitales como un facilitador relevante. Un funcionario comentó: "dentro del departamento, ya se usaban plataformas similares (...) entonces, ya estábamos familiarizados en el uso de este tipo de herramientas" (E1).

El compromiso con los objetivos organizacionales y el liderazgo interno también fueron reconocidos como factores clave. Según un entrevistado: "el trabajo de equipo entre todos ayudó demasiado, nos íbamos ayudando en caso de que a uno no se le hiciera fácil" (E7). Otro entrevistado señaló: "de parte de la dirección tenemos el apoyo, de los jefes, de los mismos colegas, siempre nos están apoyando en cualquier cosa (...) creo que tenemos una red de apoyo" (E8).

En contraste, también identificaron barreras para la adopción del "Cero Papel" como la resistencia al cambio y la falta de voluntad de algunos funcionarios, especialmente aquellos en posiciones de liderazgo. Un funcionario mencionó: "creo que igual hay falta de iniciativa para implementar y reforzar aspectos que implica el cero papel." (E1)

Además, subrayaron el insuficiente alcance de las capacitaciones y el bajo conocimiento tecnológico entre los empleados municipales. Según un entrevistado: "más que rechazo al sistema, lo que se nota de repente es falta de conocimiento de sistemas tecnológicos" (E3). Otro entrevistado mencionó: "el porcentaje en realidad de personas que no utilizan el cero papel es debido al mismo problema de que no hubo una capacitación a gran escala" (E4).

También, destacaron dificultades de adaptación al sistema digital de ciertos funcionarios. Específicamente, un

entrevistado señaló: "gente grande que les cuesta un poco más, que no son nativos digitales, que les cuesta más subirse o utilizar la plataforma" (E6). Mientras que, otro entrevistado destacó actitudes negativas, como "falta de voluntad por aprender" (E4).

Grado de aceptación o resistencia a la política en la cultura organizacional

La aceptación de la política "Cero papel" tiene una relación directa con la cultura organizacional del departamento. King (2003) indica que la implementación de una política es de suma relevancia para la mejora continua de las instituciones, igualmente, es un componente que influye sustancialmente en la cultura organizacional, dado que implica un cambio desde diversos niveles; individual, grupal y organizacional (García, Gómez & Londoño, 2009, pág.143). En la misma línea, la cultura organizacional es fundamental en el proceso de cambio dentro de las organizaciones,

Tabla 5. Facilitadores y barreras.

Facilitadores	Barreras
<p>Apoyo y capacitación constante. Experiencia previa con plataformas digitales.</p> <p>Compromiso con los objetivos organizacionales.</p> <p>Liderazgo y respaldo interno.</p> <p>Trabajo interno.</p>	<p>Resistencia al cambio.</p> <p>Falta de voluntad.</p> <p>Insuficiente capacitación.</p> <p>Déficit de conocimiento tecnológico.</p> <p>Limitaciones en la implementación y uso del sistema.</p>

Fuente: Elaboración propia.

ya que puede actuar como una solución y agilizar el cambio o como un obstáculo cuando la cultura organizacional se opone y no se adapta a los cambios propuestos (Leite & Albuquerque, 2010, citado en Ferrer, 2015).

En este ámbito, los entrevistados mencionaron una disposición progresiva hacia el cambio tras su implementación, manifestaron motivación por la reducción de plazos en trámites administrativos, mejoras en la colaboración entre colegas y la disposición de gran parte de los funcionarios para adaptarse a nuevas tecnologías.

Un entrevistado comentó: "después de todo es positivo el impacto, porque se reducen los plazos de los trámites administrativos (...) en la plataforma que se vea quién está haciendo qué igual es mejor, la relación entre colegas ha mejorado mucho" (E1). Otro funcionario destacó: "ha sido un cambio bueno para mis colegas, eso he visto desde su implementación, que igual ahora se sabe dónde está la documentación, quién es responsable y todo" (E8).

No obstante, se identificaron resistencias en la adopción de la política, reflejando aspectos culturales dentro de la organización. Algunos entrevistados manifestaron recelo ante lo desconocido y la modernización. Un entrevistado señaló: "algunos con

recelo del cero papel, otros felices, indiferentes, chatos" (E3).

Además, se identificaron preocupaciones relacionadas con la edad de algunos funcionarios y la resistencia inicial al cambio en sus rutinas laborales, como indicó un entrevistado: "siempre leseó en el buen sentido a mi colega que reclama por el cero papel, pero que ya se acostumbró, (...) la entiendo, se está por jubilar, no le encuentra sentido pasar sus últimos años intentando descifrar una plataforma digital" (E2). Además, otro entrevistado expresó: "Algunos colegas de mayor edad he percibido un poco de recelo en usar el cero papel (...) el cambio provoca que tengamos que adaptarnos a una medida nueva, yo que en unos años más voy a jubilarme (...) cambia mi forma de hacer las cosas, de hacer mi trabajo" (E8).

VI. Discusión

A partir de los resultados obtenidos en la sección anterior, se identifican diversas percepciones entre los funcionarios sobre el impacto de la implementación de la política "Cero Papel" en la Municipalidad de Valdivia en la cultura organizacional de la institución a partir de año 2022. Los resultados de las entrevistas revelan cambios en los elementos de la cultura organizacional antes y después de la implementación de la política, con un impacto favorable

hacia la política “Cero papel”. Además, la presencia de barreras y facilitadores en el proceso de implementación, así como diferentes grados de resistencia y aceptación del cambio por parte de los funcionarios en relación con la cultura organizacional establecida en el municipio.

Una interpretación detallada de los resultados revela la presencia de elementos de la cultura organizacional previos y posterior a la implementación de la nueva política de gestión. Según la percepción de los funcionarios, fueron reconocidos y reforzados en el proceso de adaptación de la política de “Cero papel”. En este ámbito, se destacan aspectos como las interacciones sociales, el uso de espacios, el apoyo de los directivos, los valores de los funcionarios, la realización de capacitaciones, el cumplimiento de la normativa, entre otros.

Estos hallazgos se alinean con estudios previos que sugieren que existen factores que condicionan y facilitan el cambio en la cultura organizacional. En este ámbito, que coinciden con lo señalado según Méndez (2019) está “determinada por las ideologías, los valores, las normas, los mitos, los ritos, las historias, las creencias, los símbolos, los hábitos, las tradiciones” (pág. 146).

Por un lado, en el caso de la Ilustre Municipalidad de Valdivia se evidencia

aspectos que facilitaron el proceso de adaptación de la política “Cero papel”, tales como, el compromiso con los objetivos institucionales, costumbres del departamento, apoyo a través de capacitaciones, trabajo en equipo y la colaboración entre funcionarios. Lo anterior, es un aspecto fundamental para entender el impacto favorable de la política en la cultura organizacional, tal como lo señala Appelbaum et Al. (1998), el cambio organizacional se facilita por el “involucramiento y apoyo de todos los miembros de la organización en el proceso de cambio” (citado en García, Gómez & Londoño, 2009). Sumado a ello, también se alinea con lo expresado por Domínguez, Rodríguez y Navarro (2009), quien señala “los individuos y grupos de una organización fortalecen los valores, signos y símbolos, y que estos a su vez influyen de forma directa en el comportamiento organizacional y como se aborda un cambio dentro de una organización”.

Por otra parte, de acuerdo con lo señalado en la sección de resultados, existen barreras que condicionaron el proceso, tales como, años de antigüedad laboral, apoyo directivo, familiarización con Tecnologías de Información, faltas de capacitaciones, falta de voluntad de ceder a cambios de costumbre y prácticas arraigadas en la cultura organizacional, recelo ante lo desconocido y moderni-

zación de los procesos administrativos. Lo señalado, se sitúa en concordancia con aspectos que mencionan otros estudios investigativos. En este ámbito, García, Gómez & Londoño (2009) indica que “algunos de los factores que generan resistencia al cambio son la antigüedad, nivel de formación, tiempo de permanencia en la institución, el cual se encuentra relacionado directamente con la motivación” (pág. 144).

Los descubrimientos identificados dejan en manifiesto que la implementación de la política “Cero Papel” en la Municipalidad de Valdivia es un ejemplo favorable de cómo contribuye a los funcionarios de la organización a reconocer y reforzar elementos de la cultura organizacional, en este caso, que exista mejor comunicación y colaboración entre colegas, mayor transparencia en los procesos, una gestión de documentos más eficiente y centrada en plataformas digitales, en el reconocimiento de valores compartidos y la importancia en el cumplimiento de las normativas como pilar esencial.

Es importante mencionar que, explorar la percepción de los trabajadores reveló que la resistencia inicial de algunos funcionarios a la implementación de la política “Cero Papel” se redujo significativamente después de que estos recibieran capacitación y apoyo entre fun-

cionarios para adaptarse a los cambios tecnológicos. Lo expuesto, constituye un elemento clave en la investigación, dado que aporta nuevos antecedentes a estudios previos elaborados por Gutiérrez (2010), quién destaca que “el liderazgo efectivo, el trabajo en equipo, la comunicación y el conocimiento organizacional son factores centrales que facilitan el cambio organizacional, contribuyendo a la comprensión y caracterización de la cultura organizacional” (Citado en Vesga, et. Al, 2020).

A pesar de los resultados prometedores obtenidos en este estudio, es importante destacar las limitaciones que podrían influir en la interpretación de nuestros hallazgos. En primer lugar, debido a las restricciones de tiempo y recursos, la muestra utilizada en nuestra investigación se limitó a un grupo de funcionarios de un departamento específico de la Ilustre Municipalidad de Valdivia. Aunque este enfoque podría limitar la generalización de los resultados, la metodología empleada fue diseñada cuidadosamente para minimizar cualquier sesgo potencial. De manera que, se consideró variables de género, edad y antigüedad.

Por otra parte, se identifica que las medidas utilizadas para evaluar ciertas variables podrían no haber capturado completamente la complejidad de los

constructos estudiados, lo que podría limitar la generalización de nuestros resultados. A pesar de estas limitaciones, se considera que la investigación proporciona una base sólida para futuras investigaciones en esta área, y recomendamos la consideración cuidadosa de estas limitaciones al interpretar nuestros hallazgos y al diseñar estudios posteriores.

Las implicaciones de la investigación en la Municipalidad de Valdivia son significativas y revelan cambios importantes en la cultura organizacional y la dinámica laboral tras la implementación de la política "Cero Papel". Antes de esta implementación, existía una dualidad en las interacciones sociales, con tensiones atribuidas a espacios reducidos y falta de apoyo jerárquico, aunque también se percibía un ambiente colaborativo y armonioso en otros casos. La transición a una cultura digital produjo mejoras en la comunicación y colaboración entre colegas, así como en la transparencia de los procesos, aunque también se observó una disminución en la comunicación informal y en la interacción social fuera del ámbito laboral.

La adopción de la política "Cero Papel" representa un cambio significativo en las costumbres laborales, demandando una adaptación a nuevos métodos de trabajo y una gestión de documen-

tos más eficiente. Además, reforzó los valores fundamentales de la cultura organizacional, como el respeto mutuo y la búsqueda de eficiencia, al tiempo que enfatizó la importancia de la responsabilidad y la transparencia en un entorno digitalizado.

VII. Conclusión

Los principales hallazgos de la implementación de la política "Cero Papel" en la Municipalidad de Valdivia y su impacto en la cultura organizacional son los siguientes, en primer lugar, referente a los elementos de la cultura organizacional previos a la implementación de la política se identifica que existe una dualidad en las interacciones sociales, con tensiones atribuidas a espacios reducidos y falta de apoyo jerárquico, pero también un ambiente colaborativo y armonioso en otros casos. Igualmente, las costumbres laborales incluían prácticas como la celebración de cumpleaños y eventos especiales, contribuyendo a una relación cordial entre los funcionarios. En cuanto a los valores fundamentales como el respeto mutuo, la solidaridad y la búsqueda de eficiencia fueron reconocidos y valorados por los funcionarios.

En segundo lugar, respecto al impacto de la política "Cero Papel" en la cultura organizacional, la implementación de la política produjo mejoras en la

comunicación y colaboración entre colegas, así como en la transparencia de los procesos. Además, se observó una transición de procesos manuales a procedimientos digitales, lo cual demandó una adaptación en la forma de trabajar y en el cumplimiento de plazos. En la misma línea, la política reforzó los valores fundamentales de la cultura organizacional y enfatizó la importancia de la responsabilidad y la transparencia en un entorno digitalizado.

En tercer lugar, se identificaron facilitadores y barreras en el proceso de implementación de la política, por un lado, existieron facilitadores que incluyeron el apoyo y la capacitación constante proporcionados a los funcionarios, así como la colaboración entre el equipo. Por otra parte, barreras que incluyeron la resistencia al cambio, la falta de voluntad por parte de algunos funcionarios y la falta de conocimiento tecnológico.

Por último, respecto al grado de aceptación o resistencia al cambio organizacional se esclarece que se observa una disposición progresiva hacia el cambio, con funcionarios manifestando motivación por la reducción de plazos en trámites administrativos y mejoras en la colaboración entre colegas. No obstante, también se evidencia resistencia y dificultades en la adopción de la plataforma "Cero Papel", espe-

cialmente entre funcionarios mayores no familiarizados con la tecnología.

Para profundizar en el estudio del impacto de la política "Cero Papel" en la cultura organizacional de la Ilustre Municipalidad de Valdivia, se sugieren ahondar en varias líneas de investigación. En primer lugar, comparar los resultados obtenidos en el municipio de Valdivia con otras instituciones que han adoptado políticas similares, de manera que contribuya identificar patrones comunes o diferencias significativas en el impacto en la cultura organizacional. Asimismo, realizar un análisis detallado de casos específicos de funcionarios que muestran resistencia o aceptación al cambio, con la finalidad de proporcionar una comprensión más profunda de los factores que influyen en sus actitudes y comportamientos. Estas líneas de investigación ofrecerían una visión más amplia y detallada del impacto de la implementación de políticas de digitalización y gestión en la cultura organizacional, al tiempo que proporcionarían valiosas recomendaciones para mejorar su implementación de manera representativa y efectiva.

Referencias bibliográficas

- González Bustamante, B., Carvajal, A., & González, A. (2020). Determinantes del gobierno electrónico en las municipalidades. Evidencia del caso chileno. *Gestión y Política Pública*, XXIX(1), págs. 97-129.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración (Vol. Séptima edición). (C. De la Fuente, & E. Montaño, Trads.) Ciudad de Mexico: McGraw-Hill Interamericana. doi:85-352-1348-1
- Díaz, R. (2008). Cultura: la clave para la transición organizacional (Vol. 13). Punto Cero. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762008000100010&lng=es&tlng=es
- Díaz Bravo, L., Torruco García, U., Martínez Hernández, M., & Varela Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico (Vol. 2). Investigación en educación médica. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- División de Gobierno Digital, SEGPRES. (27 de 01 de 2023). gob digital. Obtenido de https://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/LIG/GuíaLeyIG_a13052020.pdf
- Domínguez, I., Rodríguez, B., & Navarro, J. (2009). La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud (Vol. 6). *Rev. Med. Electrón.* Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v31n6/spu12609.pdf>
- FERRER, R. M. (2015). La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional (Vol. 1).
- García , M., Gómez , P., & Londoño, O. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia) (Vol. 1). *Diversitas: Perspectivas en Psicología.* Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S179499982009000100012&lng=en&tlng=es
- Gómez, P. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, VIII(2), págs. 213-220.
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y gestión*(46).

Méndez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia (Vol. 21). Revista Universidad y Empresa. Obtenido de <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>

Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S., & Hernández, C. A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia de las organizaciones. Revista San Gregorio(35), 198-207.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology, 35(1).

Peréz, A. (2009). Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos (Vol. 14). Revista Venezolana de Gerencia.

De Souza Pires, J. C., & Barbosa Macedo, K. (2006). Cultura organizacional em organizações públicas no. RAP Rio de Janeiro, 40(1), 81-105. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rap/a/8tWmWPZd8jY-bQvDMkzkdcGx/?format=pdf&lang=pt>

Toca, C. E., & Carrillo, J. (2009). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. Civilizar Ciencias Sociales y Humanas.

Vásquez, O. I. (2016). La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica (Vol. 1). Entramad.

Vesga Rodríguez, J. J. et al. Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. Suma Psicol. []]. 2020, 27, 1, pp.52-61.

Vivar, C. G., McQueen , A., Whyte A, D., & Canga Armayor , N. (2013). Primeros pasos en la investigación cualitativa: desarrollo de una propuesta de investigación. Index de Enfermería, 22(4), 222-227.

Efectos de la inmigración en el mercado laboral de Chile a través de un análisis ocupacional y salarial (2010-2019)

Tomás Henríquez-Muller^a

Tomás Manríquez-Malverde^b

Luis Valenzuela-Rivera^c

^a Ingeniero Comercial, Universidad Austral de Chile, Valdivia. Áreas disciplinarias: Econometría, economía, desarrollo sustentable.

Email: tomashenriquezmuller@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-6021-6117>

^b Ingeniero Comercial, Universidad Austral de Chile, Valdivia. Áreas disciplinarias: Relaciones internacionales, desarrollo económico, economía, sustentabilidad.

Email: tomasmanriquezmalverde@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6116-685X>

^c Ingeniero Comercial, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago. Académico Universidad San Sebastián, Chile. Áreas disciplinarias: Economía laboral, cambio tecnológico, desarrollo económico.

Email: luis.valenzuelar@uss.cl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2281-9290>

Resumen

Este estudio analiza el impacto de la inmigración en el mercado laboral chileno durante el período 2010-2019, con un enfoque en tres dimensiones principales: el número de ocupados, la evolución de los salarios y la distribución de ocupaciones. Se emplean técnicas econométricas, específicamente modelos de datos de panel y regresiones lineales simples, para evaluar tanto el efecto contemporáneo como el rezagado de la variación en la proporción de trabajadores extranjeros sobre el empleo y los salarios de los trabajadores chilenos. Los resultados muestran que, si bien durante el período analizado se observaron cambios significativos en la composición por nacionalidad y en la inserción ocupacional de los inmigrantes, no se encuentra evidencia estadísticamente significativa de que la mayor presencia de trabajadores extranjeros haya afectado de manera sustancial el empleo ni los salarios de los trabajadores chilenos. Estos hallazgos son relevantes para el diseño de políticas públicas, ya que sugieren que la inmigración no ha generado desplazamientos laborales ni presiones salariales negativas sobre la población local. En este sentido, se recomienda fortalecer las estrategias de integración laboral para la población migrante y mejorar los mecanismos de formalización del empleo, con el fin de optimizar la regulación del mercado de trabajo y maximizar los beneficios económicos de la inmigración.

Cita Recomendada

Henríquez-Muller, T., Manríquez-Malverde, T. & Valenzuela-Rivera, L. (2025). Efectos de la inmigración en el mercado laboral de Chile (2010-2019). *Revista Economía, Gestión y Territorio*, 2(2), 68-90.

<https://doi.org/10.4206/rev.egt.2025.v2n2-05>

Palabras Clave

Inmigración, tasa de desempleo, salarios, Chile.

Recibido: 30 de octubre de 2024.

Aceptado: 25 de febrero de 2025.

Effects of immigration on the Chilean labor market through an occupational and wage analysis (2010-2019)

*Tomás Henríquez-Muller
Tomás Manríquez-Malverde
Luis Valenzuela-Rivera*

Abstract

This study analyzes the impact of immigration on the Chilean labor market during the period 2010-2019, focusing on three main dimensions: the number of employed individuals, wage evolution, and occupational distribution. Econometric techniques, specifically panel data models and simple linear regressions, are used to assess both the contemporaneous and lagged effects of variations in the proportion of foreign workers on the employment and wages of Chilean workers. The results indicate that, although significant changes occurred in the composition of nationalities and occupational distribution of immigrants during the analyzed period, there is no statistically significant evidence that a higher presence of foreign workers has substantially influenced employment levels or wages for Chilean workers. These findings are crucial for public policy design, as they suggest that immigration has not led to job displacement or downward wage pressures for the local workforce. Consequently, it is recommended to strengthen labor integration strategies for migrants and enhance employment formalization mechanisms to improve labor market regulation and maximize the economic benefits of immigration.

Recommended Cite

Henríquez-Muller, T., Manríquez-Malverde, T. & Valenzuela-Rivera, L. (2025). Efectos de la inmigración en el mercado laboral de Chile (2010-2019). *Revista Economía, Gestión y Territorio*, 2(2), 68-90.
<https://doi.org/10.4206/rev.egt.2025.v2n2-05>

Key Words

Immigration, Unemployment rate, Wages, Chile.

I. Introducción

En los últimos años, Chile ha experimentado un aumento significativo en el número de inmigrantes, en su mayoría provenientes de países latinoamericanos como Venezuela, Perú, Bolivia, Colombia y Haití pasando de un total de 100.034 migrantes en 2010 a 335.897 en 2019, según datos obtenidos en la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI). Este fenómeno ha impulsado un debate tanto a nivel social como político, con una atención especial en las posibles repercusiones sobre el empleo, los niveles salariales y las oportunidades laborales en la población nativa-local.

El mercado laboral chileno ha sido tradicionalmente dinámico y, en ciertos aspectos, segmentado por sectores productivos con alta demanda de mano de obra no calificada. Este contexto plantea un escenario interesante para investigar cómo la creciente oferta de trabajo impulsada por la inmigración, puede afectar a los trabajadores nativos, particularmente en lo que respecta a términos salariales y ocupacionales.

La percepción común entre los ciudadanos es que la inmigración ha impactado negativamente en las variables mencionadas con anterioridad, especialmente en sectores que requieren menos cualificación profesional, como

las ocupaciones elementales, las cuales consisten por ejemplo en: temporero agrícola, obrero de obras públicas, acarreador de agua, recolector de fruta, leñador hachero, pesqueros y recolectores de residuos.

Estas clasificaciones se desprenden de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, según su Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) y las modificaciones aplicadas para el caso de Chile, CIU 08.CL, recogen los cambios y evolución del mundo del trabajo. Las CIUO dan cuenta de un ordenamiento jerárquico y agrupado de diversas ocupaciones, bajo lineamientos de puestos de trabajo y competencias requeridas para ello, dependiendo del nivel y de la especialización (OIT, 2012).

Su estructura consiste en 3 conceptos principales: empleo (puestos de trabajo), ocupaciones y competencias. El empleo se define como: "conjunto de tareas y deberes desempeñados, o destinados a ser realizados, por una sola persona, incluso para un empleador o trabajador por cuenta propia". Las ocupaciones consisten en: "conjunto de puestos de trabajo que se caracterizan por un alto grado de similitud" y las competencias: "capacidad de llevar a cabo las tareas y funciones de un determinado puesto de trabajo" (OIT, 2012).

Las competencias laborales se clasifican según la naturaleza del trabajo, el nivel de educación formal y el conocimiento adquirido fuera de la educación formal. En el CIUO 08 existen cuatro niveles. (ver Tabla 1).

La presente investigación se centra en los efectos de la inmigración en el mercado laboral chileno durante el período comprendido entre los años 2010 y 2019. El objetivo central de este estudio es evaluar, a través de un análisis econométrico, cómo la inmigración

ha influido en el mercado laboral. En particular, se busca analizar si la llegada de inmigrantes ha tenido un efecto significativo en la cantidad de empleo disponible, los niveles salariales y las ocupaciones donde suele insertarse, en mayor medida, la población extranjera comparándola con la población nativa.

Dicho período de investigación fue considerado como un ideal para evaluar los datos históricos. Primero, porque la literatura revisada plantea estudios previos hasta el 2008-2009.

Tabla 1. Grandes grupos y niveles de competencias.

Grandes grupos	Niveles de competencia CIUO 08	Detalle
1	3 + 4	Las ocupaciones del 14 se asocian al nivel de competencias 3, el resto de las ocupaciones del gran grupo 1 se relaciona con el nivel de competencias 4.
2	4	
3	3	
4	2	
5	2	
6	2	
7	2	
8	2	
9	1	
0	1, 2 + 4	Se incluye nivel de competencias diferentes para cada uno de los tres subgrupos principales que componen el gran grupo 0.

Fuente: OIT

Segundo, la temporalidad de casi una década ayuda a evaluar de mejor manera el panorama e interpretar una perspectiva amplia para tomar decisiones adecuadas y relevantes considerando el contexto en que se desenvuelve la problemática. Por último, en tercer punto, se explicita el impacto de la pandemia en el mercado laboral, por lo tanto, esto, puede afectar en el análisis de datos al no existir un rango de años posterior comparable donde se puedan evidenciar modificaciones de comportamiento.

El contexto del problema se enmarca en un fenómeno a nivel global, ya que los procesos migratorios han sido un componente crucial de los cambios económicos, políticos y sociales que se experimentan en la actualidad. Sin embargo, esto no es reciente, sino que ha estado presente en gran parte de las diferentes etapas del desarrollo de la humanidad como la Prehistoria, la Edad Antigua, la Edad Media y la Edad Contemporánea.

Por ejemplo, históricamente los pueblos israelitas experimentaron un éxodo, debido a la esclavitud de los egipcios durante la época de Cristo (1450 a.C.), según las escrituras de la Biblia. En la época de la edad antigua (3000 a.C y 476 a.C), se pueden identificar los cambios ocurridos debido a las invasiones bárba-

ras en el Imperio romano. Por otro lado, en la época de la edad media (476 a.C y 1492 d.C), se desarrollaron migraciones del campo a la ciudad por la búsqueda de mejores oportunidades sociales, laborales y educacionales.

América fue fuertemente influenciada por el descubrimiento de Cristóbal Colón (12 de octubre de 1492), viéndose modificados aspectos culturales, religiosos e inclusive formas de alimentación, ocasionadas por los espacios de colonización y migraciones desde Europa. En la actualidad, los procesos migratorios ocurren bajo una influencia de las problemáticas sociales, pobreza, inestabilidades políticas, autocratización, crisis climática ocasionando escasez de los recursos hídricos o alimentarios, sobre población y disputas geopolíticas, viéndose incrementadas por una mayor la globalización.

Este fenómeno se origina desde zonas geográficas como Centro y Latinoamérica, el Golfo Pérsico, la región Árabe y Africana y el Norte del Mediterráneo. Teniendo como destino, por ejemplo, Estados Unidos, Canadá, Chile, países asiáticos, países nórdicos o Europa respectivamente. Las principales causas de elección, son por una búsqueda de mejoras sociales, económicas y en la calidad de vida, además de mayores oportunidades de desarrollo personal

y libertad de expresión, las cuales se vislumbran con mejores índices de desarrollo humano en dichas naciones.

Esta tendencia, que se prevé en aumento en los próximos años, representa un desafío geopolítico relevante, especialmente en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) o Agenda 2030 propuesta por la Organización de Naciones Unidas (ONU). En este escenario los objetivos que se relacionan con las temáticas migratorias son el ODS 8 sobre el trabajo decente y crecimiento económico, ODS 10 sobre la reducción de desigualdades, ODS 13 sobre acción por el clima y ODS 16 sobre paz, justicia e instituciones sólidas.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de las Naciones Unidas define a la migración como “el cambio de residencia que implica el traspaso de algún límite geográfico o administrativo debidamente definido”. Si el límite que se cruza es de carácter internacional (frontera entre países), la migración pasa a denominarse “migración internacional”. Si el límite que se atraviesa corresponde a algún tipo de demarcación debidamente reconocida dentro de un país (entre divisiones administrativas, entre área urbana y rural, etc.), la migración pasa a denominarse “migración interna”. (CEPAL, 2023)

En este contexto, Chile ha pasado de ser un país emisor de emigrantes a un receptor de inmigración debido a su crecimiento económico sostenido producto de las mejores condiciones laborales y, debido a que las políticas migratorias han sido más flexibles durante la última década. Entre 2010 y 2019, la inmigración en Chile aumentó de manera significativa, pasando de representar un 1,8% de la población a más del 7%, según datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (INE, 2019).

Las causas más relevantes de este fenómeno están vinculadas al mayor desarrollo social, económico y a la estabilidad política del país en comparación con el resto de la región. Esto ha favorecido el crecimiento de los niveles de ingresos, la generación de empleo y la mejora en los índices de desarrollo humano. Además, las oportunidades de inversión y desarrollo empresarial se han visto potenciadas por los acuerdos de cooperación internacional y políticas comerciales estratégicas, como la atracción de inversión extranjera directa a través de incentivos fiscales y la apertura de mercados mediante tratados de libre comercio, lo que ha permitido una adaptación eficaz a los cambios contextuales.

Este proceso ha generado diversas opiniones sobre su impacto en el mercado laboral. La opinión pública, alimentada por los medios de comunicación masiva, suele asociar la inmigración con una mayor competencia por los empleos, lo que lleva a una disminución en los salarios y a un posible desplazamiento laboral de los trabajadores locales. Sin embargo, este tipo de percepciones no siempre se basan en evidencia empírica sólida.

En cuanto a los estudios econométrico de las regresiones aplicadas a las bases de datos, estos representan que la llegada de inmigrantes y la población de extranjeros, teniendo en cuenta la participación en el mercado laboral e inserción ocupacional, no son representativas en comparación a la población nativa activa laboralmente, por lo que los niveles de salarios no se ven modificados y las categorías a las que se insertan principalmente, son actividades productivas que no requieren una alta cualificación o desarrollo técnico-profesional.

Los resultados arrojan que, entre 2010 y 2019, las principales nacionalidades de extranjeros presentes en Chile corresponden a extranjeros provenientes de Perú, Bolivia, Argentina, Ecuador, Colombia, Venezuela y Haití. Al 2010 la nacionalidad más representativa se concentró en Perú con una parti-

cipación del 50% sobre la población migrante total, lo cual se refleja en 50.017 personas. En 2019 Venezuela se posiciona como una de las nacionalidades con mayor inserción en el mercado laboral chileno con un 29% correspondiente a 97.419 personas, siendo el 2016 el punto de inflexión de mayor movimiento migratorio.

En relación a las categorías de inserción laboral, estas se intensifican en aspectos de baja cualificación y de servicios elementales principalmente. El año 2019 migrantes provenientes de Perú y Venezuela fueron los más representativos. Por ejemplo, en la categoría Artesanos y operarios de oficios que comprende a trabajadores de la construcción, cemento, metalurgia y carpintería, se insertaron 8.924 personas provenientes de Perú. Este país, además, posee una ocupación laboral de 23.904 personas en la sección de Ocupaciones elementales. En cuanto a Venezuela, en la categoría Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercado como peluqueros, cocineros, bármames, conserjes y vendedores ambulantes estuvo compuesta por 37.858 personas.

Con respecto a los niveles de salarios, estos fueron analizados utilizando la base de datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) de

los años 2010 al 2019. A partir de esta información, se realizaron regresiones econométricas para evaluar el impacto de la inserción ocupacional de los extranjeros. Los resultados indican que no existe una variabilidad significativa en los salarios, ya que la presencia de trabajadores extranjeros no afecta de manera representativa los ingresos percibidos por los trabajadores nativos, los cuales se ajustan, para efectos de mayor entendimiento, al sueldo mínimo del período.

Según la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN, 2020), bajo la Ley 21.112, al 1º de marzo de 2019, el monto del salario mínimo ascendió a \$301.000 CLP (aproximadamente \$401 USD, según el tipo de cambio del periodo). En muchos casos, estos ingresos fueron percibidos, mientras que en otros, estaban por debajo del valor, debido a problemáticas como residencia irregular, ausencia de visado y la inserción en empleos informales.

A modo contextual y comparativo, es posible mencionar que al primero de julio del 2024, los ingresos mínimos llegaron a los \$500.000 CLP (aproximadamente \$530 USD, según el tipo de cambio del periodo), modificando los niveles salariales del mercado y ajustándose a las variaciones de precios de los bienes y servicios regulados

por la canasta básica familiar y a las exigencias del entorno (BCN, 2024)

Por estas razones y tras una revisión de literatura e investigaciones previas, se plantea como *Hipótesis Nula de trabajo (H₀) que la inmigración no afecta en las variaciones de niveles salariales y desplazamiento ocupacional comparándolos con la población nativa.*

Tras la introducción y contextualización de la presente investigación en la sección 1, el trabajo se estructura del siguiente modo: la sección 2 presenta la metodología y el sustento teórico; la sección 3 describe los cambios recientes en el mercado laboral chileno; la sección 4 expone el modelo econométrico, detallando su estimación y las variables utilizadas; la sección 5 analiza los resultados econométricos; y, finalmente, la sección 6 entrega las conclusiones.

II. Literatura asociada

El enfoque de esta investigación, destacando el desarrollo metodológico y econométrico aplicado, se sustenta en investigaciones previas como "The impact of immigration on the labor market" (Edo. A, 2019); "Migración y mercado laboral en Chile" (Contreras. D, Ruiz-Tagle. J, Sepúlveda. P, 2013) y "Immigration and labor market MIS perceptions" (Ajzenman. N, Domínguez. P, Undurraga. R, 2022).

Contreras et al, 2013, aportan su proceso metodológico, el cual es aplicado de manera similar en este estudio. Ellos buscan “caracterizar y analizar los efectos de la inmigración sobre el mercado laboral en Chile y la situación de los migrantes en el mercado laboral local” (Contreras et al, 2013, p.1), obteniendo resultados donde el número de inmigrantes versus el porcentaje total de la población aún es menor, “la participación de los migrantes en el empleo a través de los diferentes sectores económicos del país no supera el 3% en ninguno de ellos” (Contreras et al, 2013, p.1).

El método de estudio sigue un enfoque similar al utilizado en trabajos previos, como los de Edo, 2019 y Contreras et al, 2013, aunque con algunas modificaciones según el contexto del estudio. Se incorporan datos más recientes y se amplía el período de análisis, abarcando de 2010 a 2019 en lugar de 2006-2009. La metodología emplea técnicas económétricas para evaluar el impacto de la migración en el mercado laboral chileno, utilizando modelos de regresión para estimar la relación entre la inserción ocupacional de los extranjeros y variables como el nivel salarial, la tasa de empleo y la formalidad laboral. Además, se incluyen datos desagregados por nacionalidad para analizar específicamente la lle-

gada de nuevos grupos migratorios, como venezolanos y haitianos, cuya presencia no había sido abordada en estudios anteriores.

El artículo “The impact of immigration on the labor market” (Edo. A, 2019), contribuye en brindar una perspectiva general a lo estudiado actualmente, porque analiza el impacto de la inmigración en el mercado global, centrándose en el fenómeno de que “un 3,3% de la población mundial, equivalente a 244 millones de personas, residen en países distintos a su lugar de nacimiento”.

Bajo ese contexto, igualmente, se establece que la inmigración puede crear ganadores o perdedores entre los trabajadores nativos, ya que se cambian las composiciones de las habilidades en las economías receptoras lo que puede afectar la dispersión salarial entre los trabajadores nativos. (Edo. A, 2019)

El análisis propuesto indica que el efecto de la inmigración no solamente afecta al país receptor, sino que posteriormente también puede traer consecuencias para los países de origen, ya que la salida de personas altamente calificadas provenientes de los países en desarrollo puede alterar el capital humano de estos países, afectando las condiciones económicas y sociales. (Edo. A, 2019)

Los resultados de los análisis de la inmigración a nivel global han ido en aumento progresivo, y si se compara con Chile, es posible realizar la misma afirmación, por lo que el análisis del impacto salarial, las distribuciones o en qué sectores se desenvuelven los inmigrantes en el mercado laboral chileno, son aspectos fundamentales que se deben analizar para poder comparar si este fenómeno repercute de forma similar o igual en países desarrollados, como en países en vías de desarrollo. (Edo. A, 2019)

En muchos casos, estudios internacionales (Edo. A, 2019), han demostrado que los efectos de la inmigración sobre los salarios pueden ser limitados o incluso positivos a largo plazo, ya que la oferta de mano de obra migrante tiende a complementar, en lugar de sustituir, a los trabajadores nativos. Esto se concluye tras revisar más de 50 estudios realizados entre 1960-2017 con un alcance global (Europa, Canadá, Australia, Reino Unido y Estados Unidos), a través de un enfoque correlacional espacial, enfoque nacional de habilidades de competencia y zonas y/o grupos de cualificación con los cambios en los salarios o el empleo.

En Chile, investigaciones previas (Contreras, P; Ruiz-Tagle, J; Sepúlveda, P, 2013), han abordado el impacto de la inmigración en el mercado laboral, señalando

que, aunque ha habido un incremento en la proporción de inmigrantes en el mercado, está todavía representa una fracción relativamente pequeña del total de la fuerza laboral, por lo que su efecto sobre los salarios ha sido moderado.

A pesar de las constantes olas migratorias presentes en el país, principalmente ciudadanos de nacionalidad peruana, entre los años 2006-2009, según datos de la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), estos no logran ser estadísticamente significativos al compararlos con la población chilena ocupada. La mayor concentración de inmigrantes implica sectores de comercio, transporte, servicios financieros y servicios comunales sociales, promediando un 1% de participación con un máximo de 3%, teniendo un efecto nulo sobre el mercado de trabajo local, ya que se encuentra un efecto cuando al menos existe un 10% de participación en un sector específico. (Contreras et al., 2013)

En el libro “Los Inmigrantes en el Mercado Laboral” se concluye que los inmigrantes poseen un mayor nivel educacional, una mayor experiencia y adquieren una menor desocupación en el mercado laboral chileno, debido a que aceptan oficios que los nativos se niegan a realizar. (Fuentes, A, Vergara, R, 2019)

Según las directrices de los trabajos expuestos anteriormente, la presente investigación tiene como principales objetivos evaluar los impactos de la inmigración en tres áreas esenciales del mercado laboral chileno: los niveles salariales, las áreas de inserción ocupacional y la participación de los inmigrantes en comparación con la población nativa.

Caracterización del mercado laboral chileno reciente

El análisis descriptivo expone los datos identificados sobre la evolución de la cantidad de extranjeros residentes legales por año (2010-2019) en Chile, de acuerdo con la población en edad de trabajar y que está trabajando dentro del marco formal e informal. Además, es posible dar cuenta del análisis de las ocupaciones de los inmigrantes por nacionalidad, en conjunto con un análisis econométrico correspondiente a las variables de interés y, así corroborar si este fenómeno genera efectos en los niveles de salario y desplazamiento ocupacional para las personas nativas en el mercado laboral chileno.

La evolución de los datos de panel, demuestra que las nacionalidades representativas, bajo la información entregada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), a través de la Encuesta Suplemen-

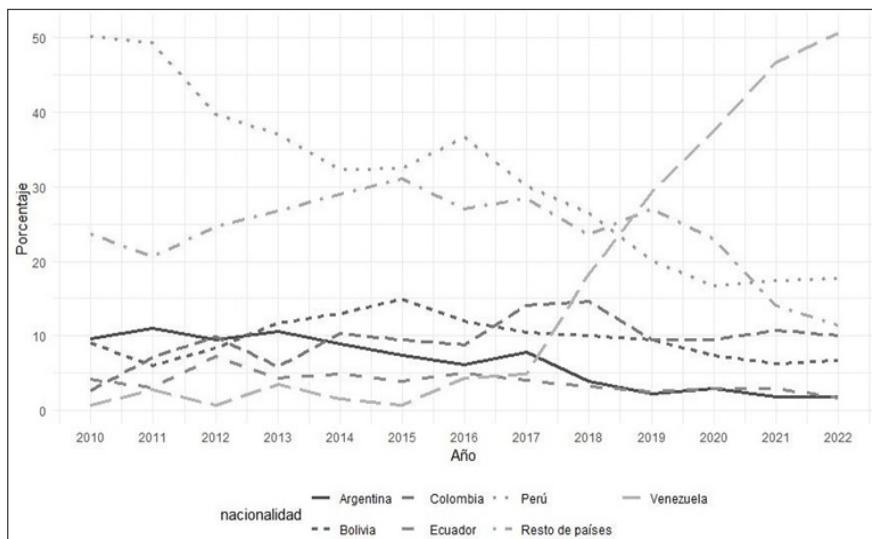
taria de Ingresos (ESI), se vieron modificados durante el tiempo de estudio, ya que al año 2019 la participación de éstas cambió considerablemente. Donde Venezuela, Colombia y Haití irrumpen con una representatividad significativa para tal periodo.

En el gráfico N°1 se puede identificar, por medio del foco realizado a la cantidad de migrantes por nacionalidad para el período estudiado, que se reflejan importantes olas migratorias en Chile a lo largo del tiempo. Sin embargo, este fenómeno migratorio que ha experimentado el país, inicia desde el año 1990 a la fecha, principalmente por las mejoras económicas, políticas y sociales.

Los resultados dan cuenta que existe una clara tendencia de inmigración por ciertos países, la cual se modifica durante el periodo de estudio, cambiando la proporción porcentual de participación de las nacionalidades en el fenómeno de interés. Donde se identifica que al año 2010, los extranjeros con mayor participación son los provenientes de países como: Perú, Argentina y Bolivia.

En el caso de los residentes extranjeros por parte de Perú, representan el 50% de la población migrante total (50.017 personas). Para Argentina los datos arrojan un 10% (9.533 personas). En cuanto a Bolivia, es posible visualizar una menor participación con un 9%

Gráfico 1. Distribución porcentual de conteo de personas extranjeras residentes por nacionalidad a lo largo de los años (2010-2019).



Fuente: Elaboración propia

(8.983 personas), sin embargo sigue siendo representativa en comparación a la participación de las demás nacionalidades, las que se categorizan en el ítem "Resto de Países".

Para efectos comparativos de lo mencionado anteriormente, se identifica al 2019, sobre el total de extranjeros, a la nacionalidad venezolana con una importante participación del 29%, lo que se refleja en las 97.419 personas que se insertaron en el mercado laboral, el mayor número de extranjeros residentes que experimentó el país durante el periodo de estudio.

En el caso de Perú, éste mantiene valores similares con un 20% (66.893 personas). En cuanto a Haití, se vislumbra un incremento de participación en cantidades de extranjeros en Chile, la cual equivale a un 15% (50.787 personas). Colombia contribuye en un 9,5%, equivalente a 31.623 personas. Bolivia sufre un importante aumento, llegando a 31.548 personas (9,5%). Ecuador posee un 2,5%, lo que se refleja en 8.478 personas. Argentina sigue con una tendencia negativa con respecto a los períodos previos, llegando a 7.399 personas (2%). Aparecen nue-

vas nacionalidades provenientes de Cuba y España que representan un 2%, 7.091 personas y 6.108 personas respectivamente.

El análisis descriptivo arroja que el mercado laboral chileno, experimenta una fuerte influencia principalmente de nacionalidades provenientes de países como: Perú, Bolivia, Argentina, Ecuador, Colombia, Haití y Venezuela, lo que influye de alguna manera en aspectos de ocupación y niveles salariales debido a la oferta y demanda existente.

En cuanto al análisis de la evolución porcentual de la inserción ocupacional de los extranjeros residentes en los respectivos sectores productivos de la economía chilena, la ESI entrega diferentes categorías de ocupación. Para efectos de claridad y según la mayor representatividad, en el análisis siguiente, se mostrarán específicamente los casos de Bolivia, Colombia, Haití, Perú y Venezuela, juntando al resto de países.

Dentro de las categorías ocupacionales de los sectores productivos se encuentran: "Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros"; "Empleados de oficina"; "Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas"; "Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios";

"Operadores de instalaciones y máquinas y montadores"; "Profesionales científicos e intelectuales"; "Técnicos y profesionales de nivel medio"; "Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados" y "Trabajadores no calificados"¹.

Personas de Perú al 2010 representaban, en mayor medida, las categorías de Agricultores y Trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros con un 40% de participación respecto a la población extranjera dentro del mercado laboral chileno. Su masa laboral se insertó, además, en la categoría de Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios en un 70%, siendo la mayor área de ocupación en que se insertaron las personas en conjunto con Trabajadores no calificados, con un 75% de participación de 27.294 personas. Para Operadores de instalaciones y máquinas y montadores; Técnicos y profesionales de nivel medio; Trabajadores de los servicios y vendedores de

¹ Al 2017 algunas categorías de ocupación cambian, según disposición del Instituto Nacional de Estadísticas. Empleados de oficina pasa a Personal de apoyo administrativo. Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas pasa a Directores, gerentes y administradores. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios pasa a Artesanos y operarios de oficios. Operadores de instalaciones y máquinas y montadores pasa a Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores. Trabajadores no calificados pasa a Ocupaciones elementales.

comercios y mercados representan un 61%, 26%, 51% respectivamente.

Al 2019 el país más representativo es Venezuela y su masa laboral se inserta en ocupaciones como Personal de apoyo administrativo; Artesanos y operarios de oficios; Profesionales, científicos e intelectuales; Técnicos y profesionales de nivel medio y Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados con una participación que asciende a 37.858 personas.

En el gráfico N° 2 se puede evidenciar un cambio significativo en la inserción laboral de los trabajadores extranjeros en Chile, mostrando una transición en sus ocupaciones predominantes. En el año 2010, los inmigrantes se destacaban principalmente en categorías laborales que demandaban un nivel más alto de preparación educativa y técnica, como profesionales, científicos e intelectuales.

Bajo la perspectiva de comparación se presenta que las inserciones ocupacionales por parte de los nativos activos laboralmente al 2010 corresponde a alrededor de 7 millones de personas, siendo la categoría Ocupaciones elementales la más representativa, con alrededor de 1.8 millones (25%) ocupados. Al 2019, la población laboral activa asciende considerablemente a alrededor de 8.2 millones de personas. Se destaca la categoría Trabajadores de

los servicios y vendedores de comercios y mercados con un 21% de participación (alrededor de 1.7 millones ocupados)."

Este escenario sugiere que los extranjeros que ingresaron al mercado laboral chileno durante ese período contaban con perfiles altamente calificados, lo que les permitió acceder a empleos especializados y ocupar posiciones en sectores con mayores requisitos técnicos o académicos.

Aunque, para el año 2019, esta tendencia cambió de manera notable. Las ocupaciones predominantes entre los trabajadores extranjeros pasaron a ser aquellas de menor cualificación, como Ocupaciones elementales y Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados. Este desplazamiento ocupacional revela un proceso de ajuste en la integración laboral de los inmigrantes, con una mayor participación en empleos con menores requisitos educativos y técnicos.

Lo que puede atribuirse a varios factores. Primeramente, se ha registrado un aumento en la cantidad de inmigrantes con perfiles laborales más diversos, incluyendo aquellos con menor preparación académica. Por otro lado, la creciente competencia por empleos calificados podría haber limitado las oportunidades de acceso a ocupaciones especializadas, especialmente

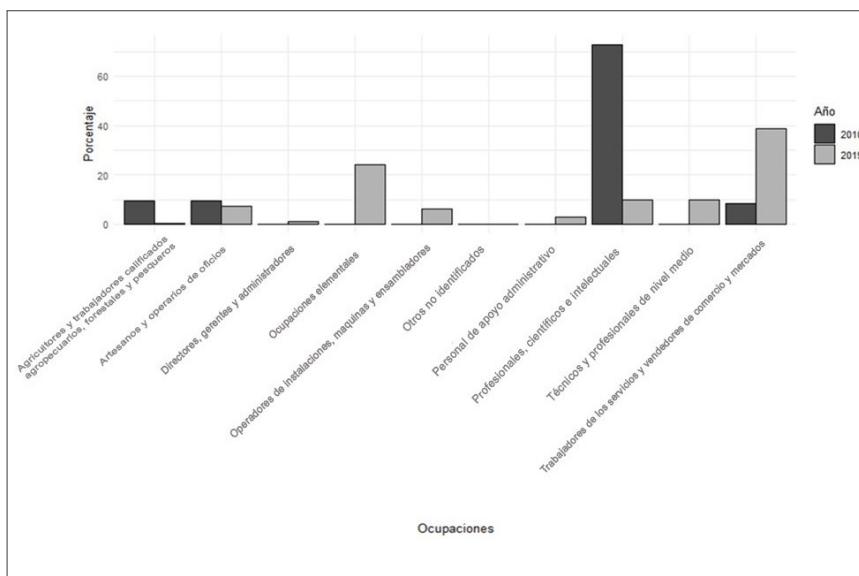
para quienes enfrentan barreras como la falta de homologación de títulos o requisitos específicos establecidos por el mercado laboral chileno.

Esta transición también pone en evidencia la segmentación laboral que enfrentan los extranjeros en el país. Mientras que en 2010 podrían insertarse en áreas de mayor exigencia técnica, en 2019 se concentraron en empleos que históricamente han sido ocupados por trabajadores con menor preparación.

Estos cambios reflejan dinámicas más amplias relacionadas con las condiciones del mercado laboral, las políticas migratorias y las características económicas de Chile. Además, subrayan la necesidad de abordar barreras estructurales, como la homologación de títulos y la creación de políticas inclusivas que faciliten la integración de los inmigrantes en sectores laborales más diversos y calificados.

En conjunto, este desplazamiento ocupacional no solo afecta las trayectorias

Gráfico 2. Distribución porcentual de ocupaciones de personas extranjeras residentes 2010 y 2019.



Fuente: Elaboración propia

laborales de los extranjeros, sino que también tiene implicancias importantes en términos de cohesión social y desarrollo económico, destacando la necesidad de políticas que permitan una integración más equitativa y sostenible en el mercado laboral chileno

III. Metodología

Los objetivos de los análisis de los resultados se enfocaron en explorar, comprender y evaluar el impacto de la inmigración en el empleo y salario del mercado laboral de Chile a través de modelos de regresión simple, los cuales se construyeron considerando la nacionalidad de los trabajadores, el tipo de ocupación, género y las características demográficas. La elección de estas variables se basó en la revisión exhaustiva de la literatura y la relevancia teórica para el contexto específico de este estudio.

En el caso del empleo y ocupación, se analizaron las variaciones porcentuales de las frecuencias respectivas de los chilenos en diversas ocupaciones en comparación con los extranjeros durante el período de 2010 a 2019. En relación al conteo por nacionalidad, se hizo un ordenamiento porcentual, para el mismo período, el cual fue comparado con la población chilena laboralmente activa año tras año.

Finalmente, los salarios se calcularon

según el promedio para los trabajadores chilenos y extranjeros en cada una de las ocupaciones mencionadas. Estos promedios salariales se utilizaron para analizar las variaciones porcentuales a lo largo de los años, vislumbrando posibles disparidades salariales entre ambos grupos.

Para ello se realizó un análisis económico (Heterocedasticidad, Robustez de los errores, Coeficientes) aplicando dos modelos de regresión simple bajo la unidad de análisis ocupación. En la primera regresión, se adoptó un enfoque contemporáneo, abarcando la totalidad de años del período estudiado. Lo cual se llevó a cabo comparando de manera continua los datos de cada año. Esto proporcionó una visión más inmediata de las relaciones entre la inmigración y sus efectos en el empleo y salario de los trabajadores chilenos.

En la segunda regresión, se consideró un modelo temporal, el cual asume que el efecto de la inmigración en el salario y en las ocupaciones de los nativos tarda un año en manifestarse. En tanto, el análisis de los chilenos abarcó el período desde 2011 hasta 2019, mientras que, en el caso de los extranjeros, se examinó el período comprendido entre 2010 y 2018. Esta aproximación permite evaluar las posibles repercusiones a lo largo del tiempo y captar cualquier rezago en

las variables analizadas, además de la verificación de los resultados.

La ecuación presentada para el empleo bajo un análisis contemporáneo y temporal corresponde a: $[\text{empleo nativos}: \beta_0 + \beta_1 (\text{empleo extranjeros}) + \epsilon]$. Donde la variable empleo nativos es dependiente en el modelo y representa las variaciones porcentuales del empleo para los trabajadores chilenos. En el caso de empleo extranjeros, es una variable independiente que explica las variaciones porcentuales correspondientes a los trabajadores extranjeros.

En cuanto al modelo de regresión contemporáneo y temporal de efecto rezago relacionada al salario presenta una ecuación: $[\text{salario nativos}: \beta_0 + \beta_1 (\text{salario extranjeros}) + \epsilon]$. La variable salario nativos es dependiente y representa las variaciones porcentuales de los salarios para los trabajadores chilenos. En el caso de salario extranjeros, es una variable independiente que explica las variaciones porcentuales correspondientes a los trabajadores extranjeros.

Para garantizar la validez de los resultados obtenidos en las regresiones lineales, se realizaron pruebas de heterocedasticidad mediante el Test de Breusch-Pagan y un análisis de errores robustos. La prueba de Breusch-Pagan se empleó para detectar la presencia de heterocedasticidad en los residuos

del modelo, lo que es relevante en este contexto dado que una varianza no constante de los errores podría sesgar las inferencias estadísticas y afectar la precisión de los coeficientes estimados. En caso de evidenciar heterocedasticidad, se ajustaron los errores estándar para obtener estimaciones robustas, lo que permite asegurar que los valores p reflejen de manera más precisa la significancia de los coeficientes.

Asimismo, se analizaron los efectos del tiempo contemporáneo y temporal en las variaciones porcentuales del empleo y los salarios de trabajadores chilenos y extranjeros, con especial énfasis en el impacto de la población migrante sobre la ocupación en el mercado laboral. Se decidió no considerar el R-cuadrado múltiple y el R-cuadrado ajustado en este análisis, ya que, en modelos econométricos que incluyen series temporales y múltiples factores no observables, estos indicadores pueden resultar engañosos al no capturar adecuadamente la relación causal entre las variables independientes y dependientes. En su lugar, el enfoque se centró en la significancia estadística y la dirección de los coeficientes estimados para evaluar los efectos de la inmigración sobre el mercado laboral.

La metodología empleada sigue un enfoque econométrico basado en modelos

de regresión, permitiendo identificar patrones en la evolución salarial y la participación laboral a lo largo del tiempo. A través de estos modelos, se analizó el impacto de la inmigración en variables clave como los ingresos, la inserción laboral en distintos sectores económicos y la posible correlación entre estos factores.

Para la construcción de las bases de datos utilizadas en el análisis, se emplearon fuentes oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), específicamente la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) en el periodo 2010-2019. La ESI se utilizó para obtener información detallada sobre los ingresos laborales, permitiendo segmentar los datos por grupo etario, género, nivel educativo y sector económico. Por otro lado, la ENE proporcionó datos sobre tasas de empleo y desempleo, diferenciando entre población migrante y local. La selección de variables dentro de estas encuestas se realizó con el objetivo de garantizar un análisis representativo del impacto de la migración en el mercado laboral chileno, asegurando una adecuada comparación entre distintos períodos y grupos de estudio.

IV. Resultados y análisis econométricos

Los resultados encontrados dan cuenta de la insuficiencia de evidencia estadística para afirmar que existe una relación significativa entre las variaciones porcentuales en el empleo y salarios de trabajadores chilenos y extranjeros para el periodo de estudio, bajo la hipótesis nula (H_0) de que la inmigración no afecta en las variaciones de niveles salariales y desplazamiento ocupacional comparándolos con la población nativa.

En cuanto a la significancia los valores (R^2) y P-value refuerzan la idea que la variabilidad explicada por las regresiones es mínima, lo que respalda la conclusión de que no hay un impacto sustancial de los trabajadores extranjeros en el empleo y salarios de los nativos. Por ejemplo, los P-value no son estadísticamente significativos al 99%, 95% y 90% respectivamente, ya que sus resultados son mayores a estos niveles. Lo que permite no rechazar la hipótesis nula (H_0).

El análisis de heterocedasticidad, mediante el Test de Breusch-Pagan y el uso de errores robustos, fortalece la validez de los resultados y permite una interpretación más confiable de la información obtenida. La heterocedasticidad, al referirse a la variabilidad no constante en los errores del modelo de regresión, puede afectar la precisión de las estimaciones y llevar

a conclusiones erróneas. Por ello, la aplicación de estas pruebas permite corregir las posibles distorsiones y garantizar que los

coeficientes estimados sean consistentes y robustos frente a la presencia de varianza no constante en los residuos.

Tabla 2. Resultados empleo

<i>Dependent variable: Empleo nativos</i>		
	Regresión contemporánea (1)	Regresión temporal (2)
Constant		
Estimate	0.017	0.018
Std. Error	0.021	0.021
T-Value	0.803	0.893
Pr(> t)	0.425	0.375
Empleo extranjeros		
Estimate	0.012	0.029
Std. Error	0.055	0.049
T-Value	0.212	0.581
Pr(> t)	0.832	0.563
Observations		
Residual standard error	0.158 (df = 63)	0.157 (df = 70)
Multiple R-squared (R ²)	0.001	0.005
Adjusted R-squared (R ²)	-0.015	-0.009
F-static	0.045 (df = 1; 63)	0.337 (df = 1; 70)
P-value	0.832	0.563
Test Breusch-Pagan		
Estimate	0.119 (df = 1)	0.069 (df = 1)
P-value	0.73	0.79
Errores robustos		
Constant		
Estimate	0.017	0.0184
T-Value	0.79	0.897
P-value	0.431	0.373
Empleo extranjeros		
Estimate	0.011635	0.028582
T-Value	0.565	1.0355
P-value	0.5740	0.3040

Fuente: Elaboración propia

Nota: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Los ajustes del modelo como el R-cuadrado múltiple indica que el modelo no explica de manera sustancial la va-

riabilidad porcentual del empleo de trabajadores chilenos. El *R-cuadrado ajustado* por el número de predictores

Tabla 3. Resultados salarios

Dependent variable: Salario nativos		
	Regresión contemporánea (1)	Regresión temporal (2)
Constant		
Estimate	0.123	0.136
Std. Error	0.054	0.053
T-Value	2.279	2.581
Pr(> t)	0.026	0.012
Salario extranjeros		
Estimate	-0.017	-0.021
Std. Error	0.055	0.056
T-Value	-0.303	-0.376
Pr(> t)	0.763	0.708
Observations		
Residual standard error	0.4243 (df = 63)	0.4375 (df = 70)
Multiple R-squared (R ²)	0.0015	0.002017
Adjusted R-squared (R ²)	-0.014	-0.01224
F-static	0.092 (df = 1; 63)	0.1415 (df = 1; 70)
P-value	0.832	0.708
Test Breusch-Pagan		
Estimate	0.4886 (df = 1)	0.58134 (df = 1)
P-value	0.4845	0.4458
Errores robustos		
Constant		
Estimate	0.123	0.1359
T-Value	2.14	2.43
P-value	0.036	0.0175
Empleo extranjeros		
Estimate	-0.017	-0.021
T-Value	-0.512	-0.6365
P-value	0.61	0.5265

Fuente: Elaboración propia

Nota: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

en el modelo, sugiere que el modelo no mejora al considerar el número de variables independientes. El error estándar residual indica la dispersión típica de las variaciones porcentuales en el empleo no explicadas por el modelo. Los residuales, observados a través de los cuartiles y valores mínimo y máximo, muestran que la mayoría de las observaciones están cerca de cero, pero hay una variabilidad considerable en las predicciones del modelo. Los grados de libertad (df) están asociados con el estadístico de la prueba, proporcionando contexto adicional para su interpretación.

Tanto los efectos de la regresión contemporánea como los de la regresión temporal muestran indicios de que no existe una variación sustancial en dichos aspectos, lo que sugiere la posibilidad de no rechazar la hipótesis inicial según la evidencia estadística presentada (ver Tablas 2 y 3).

V. Conclusiones

El presente estudio analizó la percepción ciudadana respecto al impacto de la inserción de población extranjera en el mercado laboral chileno, en términos de desplazamiento ocupacional y reducción salarial para la población nativa. A partir de los análisis econométricos realizados, no se encontró evidencia estadísticamente significativa que valide esta percepción. En consecuencia,

se concluye que, durante el período 2010-2019, la llegada de trabajadores extranjeros no generó un impacto adverso en los salarios ni en la empleabilidad de los chilenos y chilenas, considerando variables clave como sexo, edad y ocupaciones registradas en la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI).

Sin embargo, la investigación presenta ciertas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. La informalidad laboral y el comercio ilegal dificultan una estimación precisa de los niveles salariales, ya que un segmento importante de la población trabaja bajo esquemas no registrados, sin contratos formales ni tributación completa. Esto genera brechas significativas en la comparación entre trabajadores nacionales y extranjeros, afectando la calidad de los datos y limitando la capacidad de generalización de los hallazgos. Además, la irregularidad migratoria representa un desafío metodológico, al no disponer de cifras exactas sobre la cantidad de extranjeros empleados en condiciones formales dentro del territorio nacional.

Estas problemáticas no solo distorsionan el análisis econométrico, sino que también tienen implicaciones directas en el diseño de políticas públicas. La informalidad y la falta de seguridad social pueden traducirse en menores

niveles de bienestar para los trabajadores y en dificultades para la recuperación económica del país ante crisis o fluctuaciones del ciclo económico.

Por lo tanto, resulta fundamental fortalecer los mecanismos de regulación y fiscalización del mercado laboral, promoviendo estrategias que fomenten la formalización del empleo y garanticen condiciones laborales equitativas.

En este sentido, se recomienda avanzar en el desarrollo de políticas públicas que faciliten la integración de la población extranjera al mercado laboral formal, asegurando su acceso a derechos laborales y reduciendo la competencia desleal que puede surgir de la informalidad. Asimismo, es crucial continuar mejorando la recopilación y sistematización de datos sobre migración y empleo, con el fin de contar con información más precisa para la toma de decisiones.

Como línea de investigación futura, sería relevante ampliar el análisis a períodos más recientes, considerando el impacto de la pandemia y los cambios derivados de la nueva Política Nacional de Migración y Extranjería (PNME). También se sugiere profundizar en un enfoque regional, evaluando cómo variaría el efecto de la migración en distintos sectores y localidades del país. Finalmente, un estudio comparativo con países de la región permitiría entender

con mayor claridad los determinantes del fenómeno migratorio y su relación con la dinámica del mercado laboral en los países de origen y destino.

Referencias Bibliográficas

Ajzenman, N., Domínguez, P., & Undurraga, R. (2022). Informe de comité técnico externo 2017. Recuperado de [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/comites-y-notas-tecnicas/2017/2-comit%C3%A9-t%C3%A9cnico-externo-2017-ine.pdf?sfvrsn=1c17f948_4](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/comites-y-notas-tecnicas/2017/2-comites-y-notas-tecnicas/2017/2-comit%C3%A9-t%C3%A9cnico-externo-2017-ine.pdf?sfvrsn=1c17f948_4)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (s. f.-b). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Contreras, D., Ruiz-Tagle, J., & Sepúlveda, P. (2013). Migración y mercado laboral en Chile. Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/143732/Migracion-y-Mercado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Edo, A. (2019). The impact of immigration on the labor market. *Journal of Economic Surveys*, 33(3), 1054-1079. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/joes.12300>

Fondo Monetario Internacional. (2020). El dilema de la economía informal en América Latina. IMFBlog. Recuperado de <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2020/03/12/12950#:~:text=La%20informalidad%20hace%20las%20veces,de%20la%20red%20de%20protecci%C3%B3n>

Fuentes, A., & Vergara, R. (2019). Los inmigrantes en el mercado laboral. Recuperado de https://www.cepchile.cl/wp-content/uploads/2022/09/libro_inmigracion_laboral.pdf



La Revista de Economía, Gestión y Territorio es una publicación editada por la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile. Se presenta como un espacio dedicado a la difusión de investigaciones y conocimientos que contribuyen al desarrollo y comprensión de los desafíos económicos y territoriales de la actualidad.

Enfocada en las áreas de economía, administración, políticas públicas, ciencia de datos y geografía, nuestra revista abraza la diversidad de perspectivas para ofrecer un espacio de encuentro donde convergen diversas disciplinas, manteniendo altos estándares de calidad y promoviendo la innovación en la investigación.

Esta segunda edición contribuye con la difusión científica, valorando los resultados de investigaciones a nivel nacional e internacional.