



Estudio: Análisis del empleo agropecuario.



Oficina de Estudios y Políticas Agrarias

Estudio: Análisis del empleo agropecuario.

Diciembre 2023

Publicación de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias del Ministerio de Agricultura, Gobierno de Chile

Artículo producido y editado por la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias – Odepa. Ministerio de Agricultura

El presente documento es susceptible de ser reproducido total o parcialmente bajo condición de que sea citada su fuente. Se hace presente que, si bien el trabajo ha sido encargado por la Odepa, las conclusiones de que da cuenta no necesariamente representan la opinión de esta última.

Directora Nacional y Representante Legal: Andrea García Lizama

Informaciones:

Teatinos #40, piso 7, Santiago Chile.

Casilla 13.320 – correo 21

Código postal 8340700

Teléfono: 800 630 990

www.odepa.gob.cl e-mail: odepa@odepa.gob.cl

CONTENIDO

1.	Introducción	1
2.	Caracterización del empleo en el sector agropecuario nacional	4
2.1.	Análisis de la evolución del empleo en el sector Agropecuario en base a la Encuesta Nacional de Empleo, y data histórica del INE	4
2.1.1.	Evolución del número de trabajadores/as empleados en el sector "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca"	4
2.1.2.	Informalidad y empleos temporales	14
2.1.3.	Determinantes del empleo en el sector de "Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca"	17
2.1.4.	Estimación de las determinantes de la demanda laboral en el sector "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca"	22
2.2.	Análisis de la precariedad del empleo agropecuario en base a la Encuesta CASEN 2022	29
2.2.1.	Condiciones contractuales de los empleados agrícolas	30
2.2.2.	Cotizaciones previsionales en el sector agrícola chileno	41
2.2.3.	Sindicalización en el sector agropecuario	54
2.2.4.	Sobre los ingresos de las y los trabajadores agrícolas	62
3.	Mapeo de programas, proyectos e iniciativas	67
3.1.	Metodología de búsqueda, análisis y presentación de la información	67
3.2.	Resultados del Mapeo	69
3.2.1.	Matriz síntesis	69
3.2.2.	Matrices individuales	70
3.2.3.	Áreas de oportunidad para fortalecer y optimizar las acciones y posibles sinergias entre actores	108
4.	Revisión sobre temáticas de empleo agropecuario	110
4.1.	Trabajadores/as migrantes agrícolas mexicanos en California	111

4.1.1.....	Medidas consideradas por las autoridades para enfrentar el problema	111
4.1.2.....	Perfil de las y los trabajadores migrantes en California	113
4.2.....	Las y los trabajadores migrantes en Europa	114
5.....	Propuestas de políticas públicas	116
5.1.....	Elementos claves para reducir la informalidad	116
5.2.....	Reconocimiento de la realidad laboral	118
5.3.....	Incentivos para la Formalización	118
5.4.....	Aumentar la flexibilidad laboral	120
5.5.....	Diálogo entre trabajadores/as, empleadores/as y gobierno	122
5.6.....	Campañas de concientización	122
5.7.....	Control y fiscalización adecuados	123
Bibliografía consultada		124
ANEXO 1. Pautas utilizadas en las entrevistas		127
Pauta entrevista contratistas		127
Características generales del contratista y su actividad		127
Contexto y dinámica del mercado laboral agropecuario		127
Caracterización socioeconómica de los/as trabajadores/as.....		127
Habilidades y competencias laborales.....		127
Normativas y condiciones laborales		128
Desafíos y Perspectivas Futuras		128
Pauta entrevistas trabajadores/as agrícolas		129
Información general sobre el/la trabajador/a.....		129
Dinámica y condiciones laborales.....		129
Caracterización socioeconómica		129
Habilidades y formación.....		129
Condiciones de trabajo y posibles precariedades		129
Relación con Contratistas y Productores		130
Perspectiva sobre el futuro y desafíos		130

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados del modelo OLS	24
Tabla 2. Resultados del modelo ARDL.....	27
Tabla 3. Áreas de oportunidad y posibles sinergias	108

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución del empleo a nivel nacional y en el sector "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" (2000-2009)	5
Gráfico 2. Evolución del empleo a nivel nacional y en el sector "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" (2010-2023).....	8
Gráfico 3. Evolución del empleo en el grupo "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca", por género (2010-2023).....	11
Gráfico 4. Evolución reciente de la tasa de informalidad (2017-2023) en el grupo "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" (2021-2023) y a nivel nacional.	15
Gráfico 5. Evolución reciente de la tasa de empleos temporales por género, en el grupo "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" (2021-2023)	17
Gráfico 6. Número de empleados agrícolas de acuerdo a su condición contractual, por región.....	31
Gráfico 7. Número de empleados agrícolas de acuerdo con su condición contractual, por género.	33
Gráfico 8. Número de empleados agrícolas de acuerdo a su condición contractual, por actividad.	34
Gráfico 9. Número de empleados agrícolas de acuerdo a su condición contractual, por nacionalidad..	36
Gráfico 10. Número de empleados agrícolas extranjeros de acuerdo a su condición contractual, por país de origen.	37
Gráfico 11. Número de empleados agrícolas de acuerdo a su condición contractual, por rango etéreo.	38
Gráfico 12. Número de empleados agrícolas de acuerdo a su condición contractual, por tipo de contrato o acuerdo.	39
Gráfico 13. Número de empleados agrícolas de acuerdo a su condición contractual, por tipo de jornada laboral.....	40
Gráfico 14. Número de empleados agrícolas según si cotizan, por región.	42
Gráfico 15. Número de empleados agrícolas de acuerdo a si cotizan, por género.	44
Gráfico 16. Número de empleados agrícolas de acuerdo a si cotizan, por actividad.	45
Gráfico 17. Número de empleados agrícolas de acuerdo a si cotizan, por nacionalidad.....	47
Gráfico 18. Número de empleados agrícolas extranjeros de acuerdo a si cotizan, por país de origen. .	48
Gráfico 19. Número de empleados agrícolas de acuerdo a si cotizan, por rango etéreo.	49
Gráfico 20. Número de empleados agrícolas de acuerdo a si cotizan, por tipo de contrato o acuerdo..	51
Gráfico 21. Número de empleados agrícolas de acuerdo a si cotizan, por tipo de jornada laboral.	53
Gráfico 22. Número de empleados agrícolas según si pertenecen a un sindicato, por región.	54
Gráfico 23. Número de empleados agrícolas según si pertenecen a un sindicato, por género.	55

Gráfico 24. Número de empleados agrícolas según si pertenecen a un sindicato, por actividad.....	56
Gráfico 25. Número de empleados agrícolas según si pertenecen a un sindicato, por nacionalidad. ...	58
Gráfico 26. Número de empleados agrícolas según si pertenecen a un sindicato, por rango etéreo....	59
Gráfico 27. Número de empleados agrícolas de acuerdo a si cotizan, por tipo de contrato o acuerdo.	60
Gráfico 28. Número de empleados agrícolas según si pertenecen a un sindicato, por tipo de jornada laboral.....	61
Gráfico 29. Ingreso promedio de los y las trabajadores/as agrícolas, por región.....	62
Gráfico 30. Ingreso promedio de los y las trabajadores/as agrícolas, por nacionalidad	64
Gráfico 31. Ingreso promedio de los y las trabajadores/as agrícolas, por rango etéreo	65
Gráfico 32. Ingreso promedio de los y las trabajadores/as agrícolas, por tipo de contrato.....	66



1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, el concepto de empleo decente juega un papel fundamental en la búsqueda de un crecimiento económico inclusivo y sostenible. El objetivo central es garantizar que todas las personas, sin importar su género, edad o condición, tengan acceso a oportunidades laborales que les permitan vivir dignamente, mejorar sus condiciones de vida y contribuir al desarrollo de sus comunidades. Este enfoque es especialmente relevante en el sector agropecuario, el cual se caracteriza por contar con una importante proporción de trabajadores/as temporales, por lo que el concepto de empleo decente cobra una importancia especial.

Así, uno de los aspectos clave para lograr el empleo decente en el sector agropecuario es garantizar la estabilidad laboral y la protección social de las y los trabajadores temporales. Esto implica establecer mecanismos que regulen la contratación temporal, asegurando que se respeten los derechos laborales básicos, como salarios justos, jornadas de trabajo razonables y condiciones seguras y saludables. Además, es necesario promover la capacitación y el desarrollo de habilidades de las y los trabajadores agropecuarios, tanto permanentes como temporales. Esto les permitiría mejorar su empleabilidad, acceder a mejores oportunidades laborales y contribuir de manera más efectiva al desarrollo del sector. La formación en prácticas agrícolas sostenibles, tecnologías modernas y habilidades empresariales puede aumentar la productividad y la calidad del empleo en el sector.

Otro aspecto fundamental es fomentar la igualdad de género en el empleo agropecuario. Las mujeres desempeñan un papel crucial en la agricultura, pero a menudo enfrentan desafíos adicionales, como la discriminación de género y la falta de acceso a recursos y oportunidades. Es esencial promover la participación equitativa de las mujeres en todas las áreas del sector agropecuario y garantizar que tengan igualdad de condiciones y oportunidades para acceder a empleos decentes.

La promoción del empleo decente en el sector agropecuario no solo beneficia a las y los trabajadores, sino también a la sociedad en su conjunto y al desarrollo sostenible. Un empleo digno y seguro no solo mejora la calidad de vida de las y los trabajadores y sus familias, sino que también contribuye a reducir la pobreza, fomentar el crecimiento económico inclusivo y promover la sostenibilidad ambiental.

Es en este contexto que contar con una caracterización del empleo agropecuario es fundamental para enfrentar de manera efectiva las estrategias de promoción y logro de empleos decentes en el sector:

- En primer lugar, la caracterización del empleo agropecuario proporciona elementos para una mejor comprensión de la estructura y composición del sector. Permite identificar las diferentes



ramas de actividad agrícola, así como las diversas ocupaciones y roles desempeñados por las y los trabajadores en el sector. Esto ayuda a reconocer las particularidades y necesidades específicas de cada área, lo que resulta crucial para diseñar políticas y programas adaptados que promuevan empleos decentes en cada subsector.

- Además, la caracterización del empleo agropecuario permite analizar las condiciones laborales actuales, incluyendo aspectos como la remuneración, la jornada laboral, los contratos, la seguridad y salud ocupacional, entre otros. Al comprender en detalle las condiciones en las que las y los trabajadores agrícolas desempeñan sus labores, se pueden identificar y abordar los desafíos y deficiencias existentes en términos de empleo decente. Esto incluye aspectos como la informalidad laboral, la falta de acceso a la seguridad social y la vulnerabilidad frente a los riesgos laborales.
- Otro aspecto relevante es la caracterización socioeconómica de las y los trabajadores agrícolas. Comprender factores como el género, la edad, la educación y los ingresos de las y los trabajadores permite identificar las desigualdades y brechas existentes en el sector. Esto es esencial para diseñar políticas y programas que promuevan la igualdad de oportunidades, aborden las brechas salariales y educativas, y fomenten la inclusión y diversidad en el empleo agropecuario.
- En general, la caracterización del empleo agropecuario permite identificar las oportunidades y el potencial de desarrollo en el sector. Al comprender las habilidades y competencias requeridas, las demandas laborales y los cambios en el mercado, se pueden promover iniciativas que fomenten la empleabilidad y el desarrollo de trayectorias laborales sostenibles. Esto implica identificar áreas de diversificación, tecnologías emergentes y prácticas agrícolas innovadoras que puedan generar empleos más estables y de calidad en el sector.
- Por ejemplo, la caracterización del empleo agropecuario proporciona información valiosa sobre las necesidades de capacitación y desarrollo de habilidades de las y los trabajadores. Identificar las competencias requeridas en el sector agrícola y evaluar las habilidades existentes permitirá diseñar programas de formación y capacitación que fortalezcan la empleabilidad de las y los trabajadores y promuevan la movilidad laboral ascendente. Esto contribuirá a mejorar la calidad del empleo y a facilitar la transición hacia empleos más cualificados y mejor remunerados.

Así, el objetivo general del presente estudio es identificar y caracterizar los distintos elementos del mercado laboral del sector, así como de las personas que se ocupan en él, mediante revisión bibliográfica y levantamiento de información cuantitativa de los principales actores que participan en el mercado laboral agropecuario. De este objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos.



-
- a. Caracterizar la dinámica y tendencia del mercado laboral del sector agropecuario, permanente y temporal.
 - b. Caracterizar socioeconómicamente a las y los trabajadores agropecuarios, permanentes y temporales.
 - c. Caracterizar las habilidades y competencias laborales de las y los trabajadores agropecuarios, permanentes y temporales.
 - d. Identificar los principales desafíos presentes y prospectivos para el empleo en el sector en Chile.

El presente documento corresponde al Informe Final de la presente consultoría. El documento se estructura de la siguiente forma: en primer lugar, se realiza una caracterización del empleo agropecuario en Chile, seguido de un mapeo de programas respecto al empleo agrícola en Chile; posteriormente se hace una breve revisión documental sobre experiencias internacionales relacionadas al empleo agrícola similares a Chile; a continuación se hace una caracterización del empleo agrícola de las regiones de alcance. Finalmente se presentan recomendaciones basados en los hallazgos encontrados.



2. CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR AGROPECUARIO NACIONAL

A continuación, se presenta una caracterización y análisis del empleo en el sector agropecuario basado en dos fuentes principales: la Encuesta Nacional de Empleo del INE, y la Encuesta CASEN 2022.

2.1. Análisis de la evolución del empleo en el sector Agropecuario en base a la Encuesta Nacional de Empleo, y data histórica del INE

Para determinar la evolución del empleo agropecuario, se utilizó la información de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE, para el período posterior al año 2010. Este instrumento permite conocer la situación de trabajo que tienen las personas que viven en nuestro país, por ejemplo: cuántas personas están trabajando actualmente, cuántas están desocupadas, etc. El resultado principal de la encuesta es la tasa de desocupación del país.

Dentro de las desagregaciones de la ENE está la actividad económica en la que se desempeñan las y los trabajadores. En el caso del sector agrícola, este se encuentra dentro del grupo “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, por lo que las estimaciones de la ENE incluyen las actividades de esos cuatro subsectores y esa es la información con la que se trabajó en esta sección.

Para efectos del periodo 2000-2009, se utilizó la data histórica publicada por el INE, por lo cual la información y análisis se presentan por separado para ambos periodos.

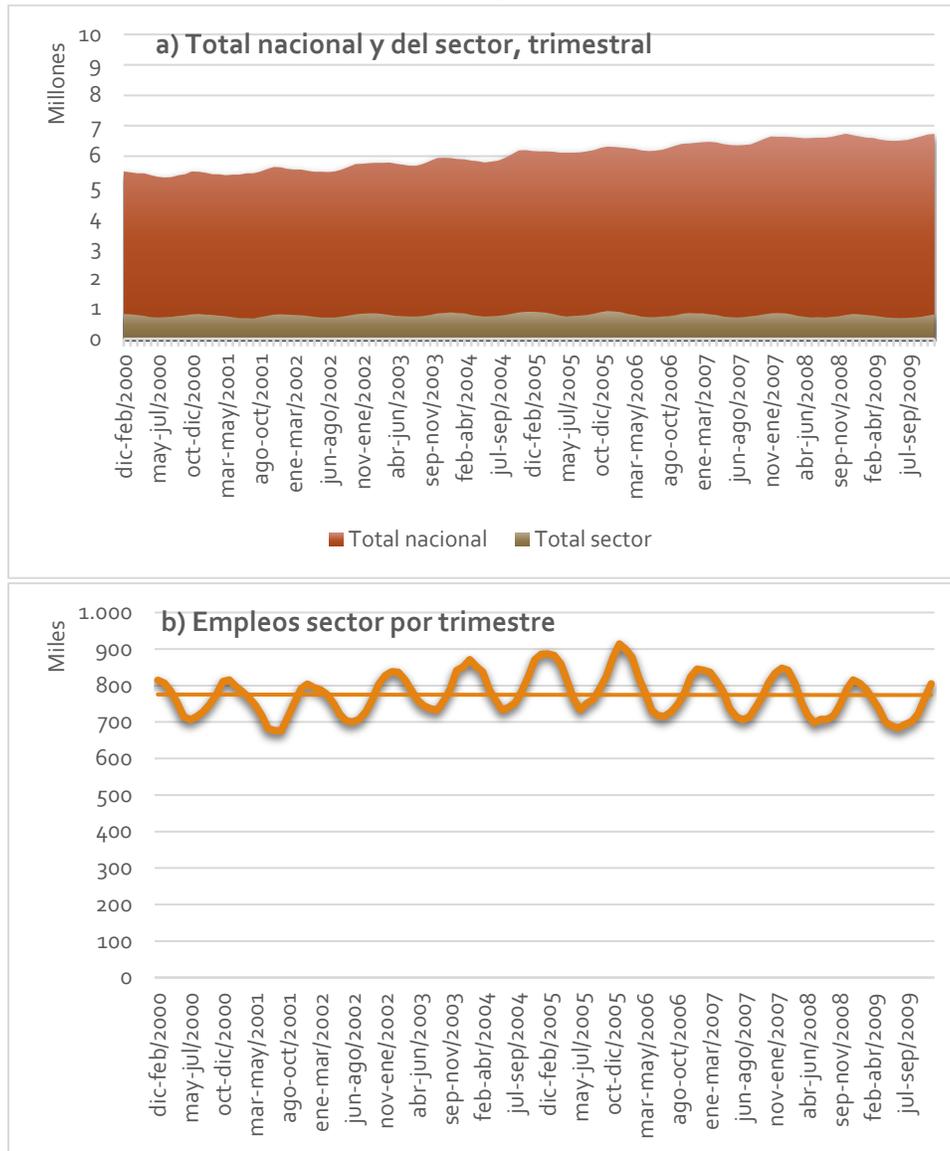
2.1.1. Evolución del número de trabajadores/as empleados en el sector “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”

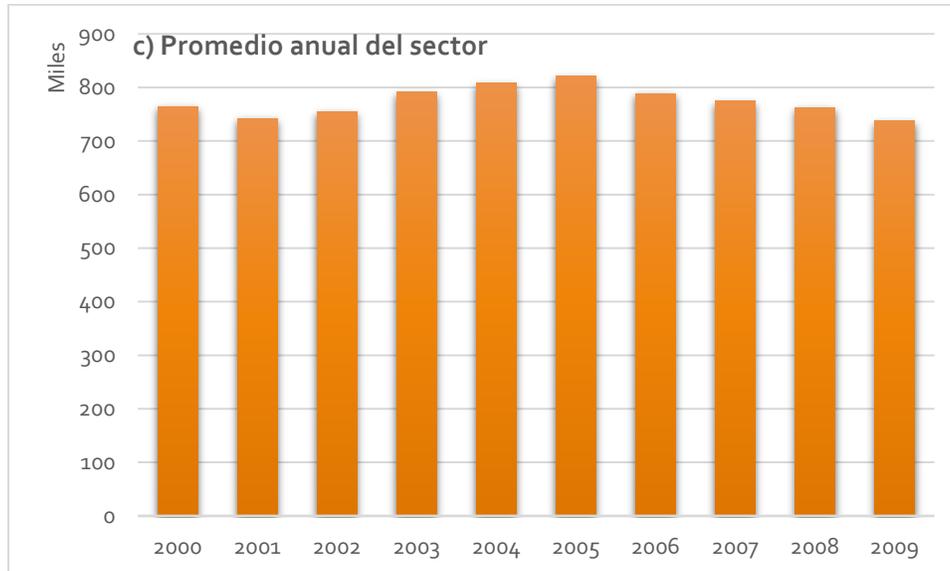
2.1.1.1. Periodo 2000-2009

En los siguientes gráficos se presentan series temporales sobre el número de trabajadores/as empleados en el sector “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” para los años 2000 al 2009.



Gráfico 1. Evolución del empleo a nivel nacional y en el sector “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” (2000-2009)





Fuente: INE

El periodo 2000-2010 en Chile estuvo marcado por crecimiento económico y la capacidad de recuperarse de crisis económicas globales. Si bien el sector agrícola creció levemente su ocupación en términos absolutos, además de reportar una marcada variabilidad estacional, su proporción respecto al empleo total fue disminuyendo, lo que habla de una economía chilena diversificándose y adaptándose a las nuevas realidades del mercado global. Así, algunas observaciones basadas en esta serie son las siguientes:

Contexto general y tendencia

En los primeros 10 años de este nuevo milenio, Chile experimentó variaciones significativas en el empleo tanto a nivel nacional como en el sector agrícola. La cifra total de empleados pasó de 5.496.495 en diciembre-febrero de 2000 a 6.752.684 en diciembre-febrero de 2010, lo que indica un aumento del 22,85%. El empleo agrícola, por su parte, aumentó de 814.555 a 827.475, lo que representa un crecimiento del 1,58%.

Variaciones estacionales

El empleo en el sector agrícola muestra una clara variabilidad estacional. Durante los meses de noviembre a enero hay un pico en el empleo agrícola, seguido de una disminución en los meses intermedios y posterior recuperación hacia el final del año. Estos patrones son consecuencia de los ciclos



anuales de las laborales agrícolas que requieren mayor mano de obra en determinados momentos del año.

Relación con el total de empleos a nivel nacional

En 2000, el empleo agrícola representaba aproximadamente el 14,82% del empleo total. Sin embargo, esta proporción disminuyó a aproximadamente 12,25% en 2010. Aunque el sector agrícola experimentó un leve crecimiento en el número absoluto de empleos, su proporción respecto al total nacional disminuyó, lo que podría indicar una diversificación económica y una mayor contribución de otros sectores a la economía laboral de Chile.

Impacto de la crisis Subprime (2007-2009)

La crisis financiera global que comenzó en 2007 tuvo un impacto notable en la economía chilena. La cifra de empleados totales en Chile disminuyó desde 6.656.241 en octubre-diciembre de 2007 hasta 6.549.471 en marzo-mayo de 2009, lo que representa una disminución del 1,60%. El sector agrícola también experimentó una reducción en empleos, pasando de 808.681 en octubre-diciembre de 2007 a 734.571 en marzo-mayo de 2009, una disminución del 9,16%. Sin embargo, es interesante notar que, posterior a esta caída, hubo una recuperación gradual.

Recuperación post-crisis

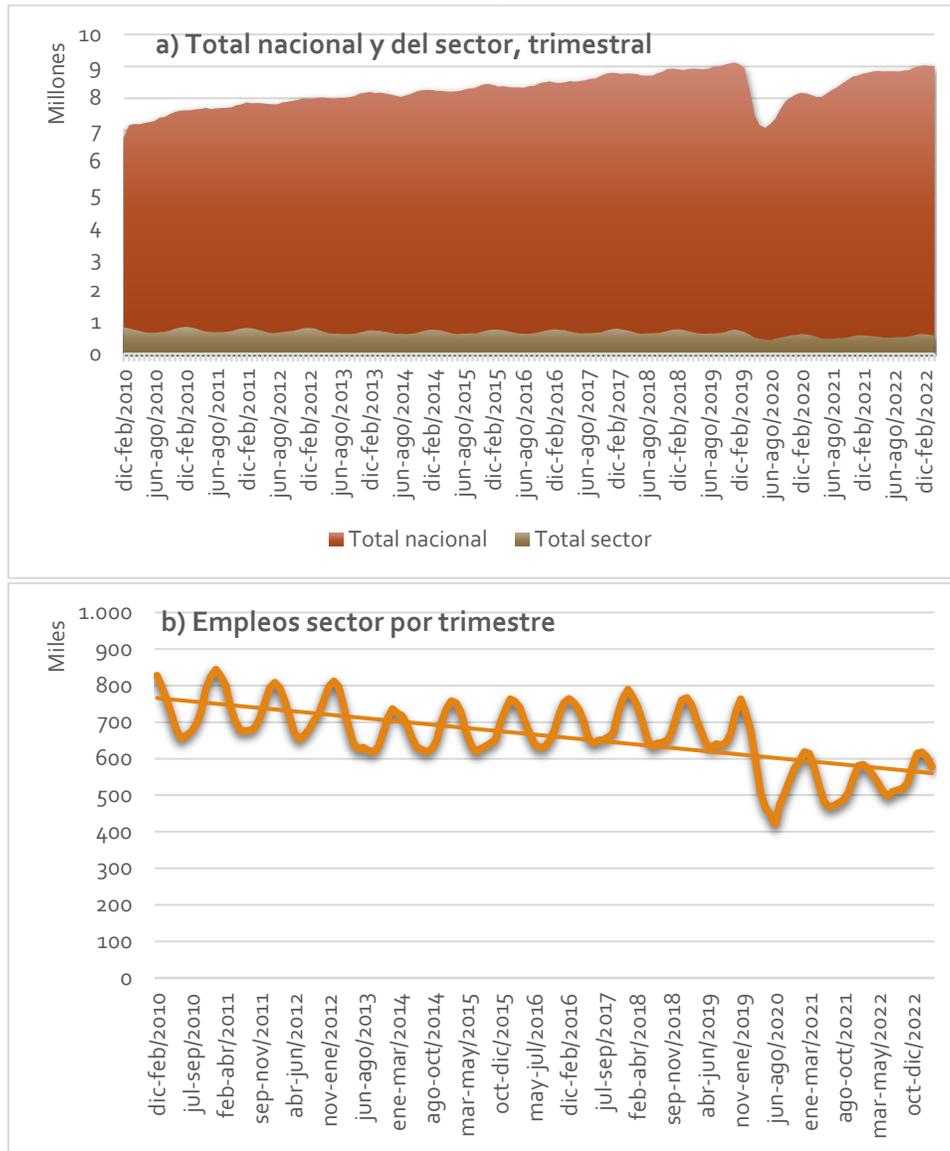
Tras el impacto de la crisis Subprime, la economía chilena mostró signos de recuperación en términos de empleo. Desde marzo-mayo de 2009 hasta diciembre-febrero de 2010, el empleo total aumentó en 3,10%, mientras que el empleo agrícola experimentó un crecimiento más robusto del 12,67%. Estos datos reflejan la resiliencia y capacidad de recuperación del mercado laboral chileno frente a shocks económicos externos.

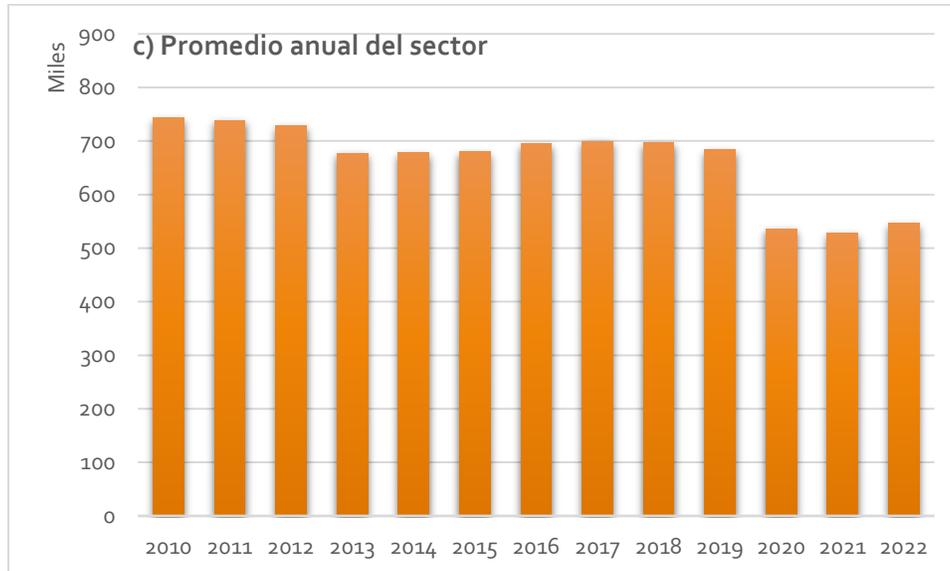
2.1.1.2. *Periodo 2010-2023*

En los siguientes gráficos se presentan series temporales sobre el número de trabajadores/as empleados en el sector “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, para los años 2010 al 2023, basados en los datos de la ENE.



Gráfico 2. Evolución del empleo a nivel nacional y en el sector “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” (2010-2023)





Fuente: INE

La serie temporal de empleo en Chile entre 2010 y 2023 muestra un crecimiento sostenido hasta 2019, una abrupta disminución en 2020, periodo de pandemia y las consecuentes restricciones de movilidad, y una recuperación posterior. La variabilidad estacional en el empleo agrícola es evidente, reflejando el ciclo de cosecha. El periodo de pandemia afectó significativamente las cifras de empleo agrícola, a pesar de ser considerada una actividad esencial, las medidas de cuidado de la salud, programas de ayuda de estado, así como el ajuste metodológico de recopilación de datos, podrían haber influido en las estimaciones reportadas durante este periodo. Así, algunas observaciones basadas en esta serie son las siguientes:

Tendencia general

Entre 2010 y 2019, el empleo total en Chile presentó un aumento constante, pasando de 6,75 millones en 2010 a 9,08 millones en 2019, lo que representa un crecimiento del 34,5%. Sin embargo, el año 2020 se evidencia una drástica disminución del empleo, alcanzando un mínimo de 7,07 millones a mediados de año. Luego, a partir del segundo semestre de 2020, el empleo comienza a recuperarse, alcanzando los 9,03 millones hacia finales de 2022. En cuanto al empleo agrícola, la tendencia es similar, pero con variaciones más pronunciadas en función de las estaciones.



Variaciones estacionales

El empleo agrícola muestra una fuerte variabilidad estacional. Cada año, entre diciembre y febrero se observa un pico de ocupación en el sector, que coincide con la temporada de cosecha en Chile. A continuación, hay una disminución gradual hasta llegar a un mínimo entre junio y agosto. Esta variación estacional es coherente con el ciclo agrícola típico.

Efecto pandemia

En 2020, el impacto de la pandemia es notoriamente evidente. Durante el primer semestre, las estimaciones del empleo total como del agrícola disminuyen abruptamente. Para el empleo total, la reducción es del 20,9% entre diciembre de 2019 y junio de 2020. El empleo agrícola se reduce aún más durante este periodo, con una disminución del 35,9%, en el mismo periodo.

Periodos posteriores a la pandemia

A partir del segundo semestre de 2020, hay una recuperación tanto en el empleo total como en el agrícola. Para finales de 2022, el empleo total ha aumentado en un 19,6% desde su punto más bajo, y el empleo agrícola ha crecido un 28,8% desde su mínimo en 2020.

Relación con el total de empleos a nivel nacional

El empleo agrícola representa entre el 6% y el 10% del empleo total durante el periodo analizado. Esta proporción tiende a ser más alta en los meses de cosecha y más baja en los meses de invierno.

Aspectos específicos durante la pandemia

- Actividad esencial: A pesar de ser considerada una "actividad esencial", el empleo agrícola no se mantuvo constante. Esta situación podría haber sido influenciada por factores como la disrupción de las cadenas de suministro, la reducción de la demanda de ciertos productos agrícolas, la menor disponibilidad de trabajadores/as por miedo al contagio, y el acceso a programas de apoyo del Estado, entre otras causas.
- Protocolos de seguridad: Aunque para el cumplimiento de los protocolos de seguridad, dada la emergencia sanitaria, los gremios reportaron la contratación de más personas, esta situación no se refleja en las cifras estimadas. Una explicación posible es que la necesidad de contratar más personas para cumplir con los protocolos fue contrarrestada por la reducción en la demanda de trabajo debido a factores externos como el cierre de mercados o la disrupción de

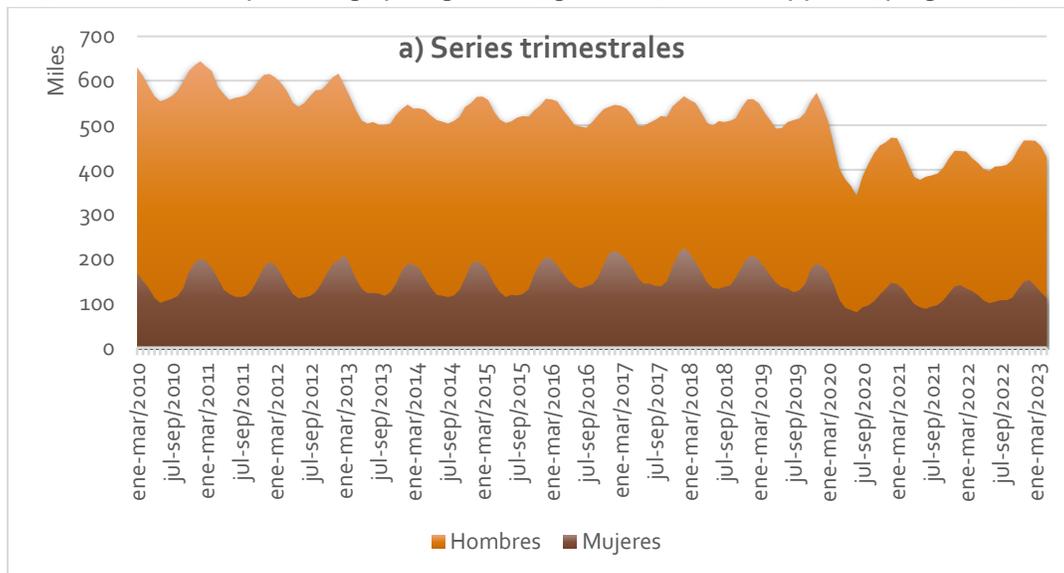


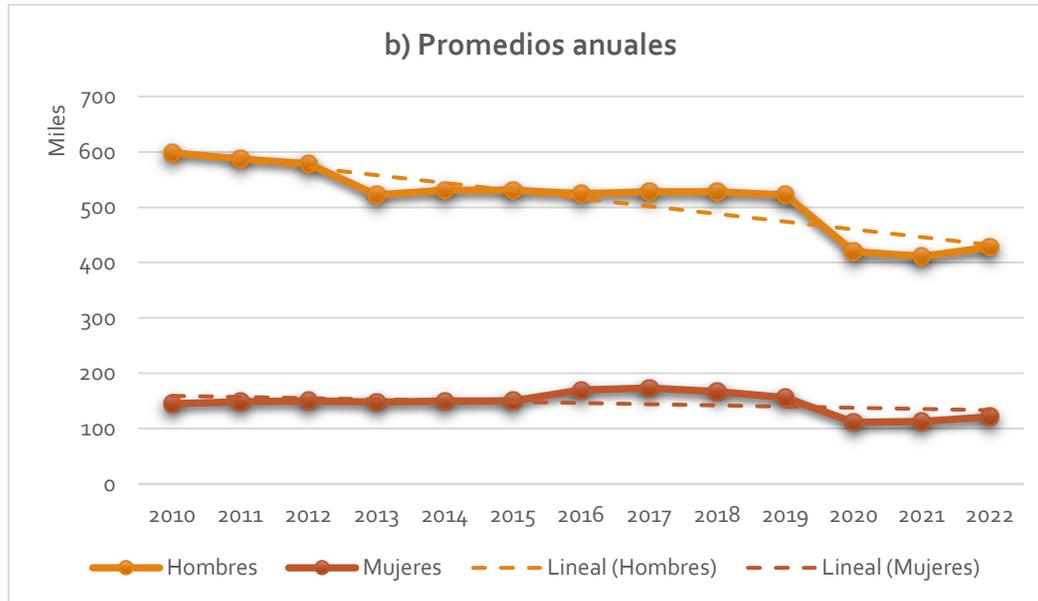
las cadenas de suministro, o bien que las estimaciones no capturaron correctamente la dinámica del sector.

- Metodología del INE: Dada la situación de pandemia, fue necesario realizar un cambio de la metodología de captura de la información de parte de INE, situación que podría haber incidido en la probabilidad de que las personas no reportaran su real situación laboral, ya sea por miedo a perder beneficios o por no poder acceder a responder la encuesta, especialmente en áreas con menor acceso a internet. El hecho de que el sector agrícola haya sido el sector más subestimado según un informe del INE refuerza esta idea.

En el siguiente gráfico se presenta una serie temporal sobre el número de trabajadores/as empleados en el grupo “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” para los años 2010 al 2023, desagregada por género.

Gráfico 3. Evolución del empleo en el grupo “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, por género (2010-2023)





La serie temporal muestra que, aunque ambos géneros disminuyeron su ocupación en el sector durante este periodo, las mujeres se vieron más afectadas durante la pandemia. La recuperación posterior también ha sido más lenta para ellas, sin olvidar que resulta plausible considerar la subrepresentación en las cifras de empleo agrícola por los motivos antes señalados, lo que pudo verse en forma más marcada en este género. Además, las variaciones estacionales son más pronunciadas en el empleo femenino. De cualquier modo, es relevante considerar estos datos al formular políticas laborales y de género. La resiliencia y la capacidad de recuperación pueden variar entre géneros, y es crucial asegurarse de que las intervenciones y las políticas estén diseñadas para abordar estas disparidades.

Algunas observaciones basadas en esta serie son las siguientes:

Distribución general del empleo entre géneros

Durante todo el periodo, el empleo agrícola ha sido mayoritariamente ejercido por los hombres. Para ilustrar esto, en el primer trimestre de 2010 (dic-feb), había 630.567 hombres empleados, en comparación con 166.638 mujeres, lo que significa que aproximadamente el 79% eran hombres y el 21% mujeres. Estas cifras indican una notoria disparidad de género en el sector agrícola. A lo largo del



periodo 2010-2023, esta proporción se mantuvo en gran medida constante, aunque con algunas fluctuaciones.

Tendencia general de cada género

- Hombres: A lo largo del periodo, observamos fluctuaciones en el empleo de hombres. Comenzando en 630.567 en el primer trimestre de 2010 y descendiendo a 426.904 en el primer trimestre de 2023, lo que representa una disminución del 32,3%.
- Mujeres: El empleo para mujeres comenzó en 166.638 en el primer trimestre de 2010 y disminuyó a 111.443 en el primer trimestre de 2023, lo que significa una reducción del 33,1%.

Esto sugiere que ambos géneros han experimentado una tendencia general a la baja en cuanto a empleo agrícola a lo largo de los años, pero las mujeres han sufrido una disminución levemente superior.

Variaciones estacionales

Al examinar los datos, se observa una variabilidad estacional. Los meses de verano (dic-feb) tienen un aumento en el empleo en comparación con los meses de invierno (jun-ago). Sin embargo, este patrón estacional es más pronunciado en las mujeres que en los hombres. Las mujeres experimentan aumentos y disminuciones más pronunciados en función de la estacionalidad, indicando una mayor vulnerabilidad a las fluctuaciones estacionales¹, lo que se podría explicar en parte por las responsabilidades de cuidado que tienen las mujeres quienes salen del mercado laboral al terminar el periodo de verano e iniciar el año escolar.

Impacto y recuperación post-pandemia

El impacto de la pandemia se evidencia en las estimaciones del 2020, con una caída significativa en las cifras del empleo agrícola. En el primer trimestre de 2020 (ene-mar), los hombres empleados en el sector agrícola disminuyeron un 13,7% en comparación con el mismo trimestre del año anterior, mientras que las mujeres experimentaron una disminución más pronunciada del 20,9%.

¹ En fruticultura, las actividades que por lo general requieren refuerzos en la mano de obra que opera en los predios son las podas (invierno), cosecha (entre noviembre-enero en el caso de las cerezas, y entre marzo-mayo en el caso de las uvas), y actividades post -cosecha (empaques y procesamiento). En el caso de la horticultura, su ciclo varía entre especies, siendo algunas producciones anuales, otras bianuales o bien perennes, estando entre las principales actividades que podrían requerir apoyo temporal la preparación del suelo y siembra, la cosecha, y el empaque y procesamiento.



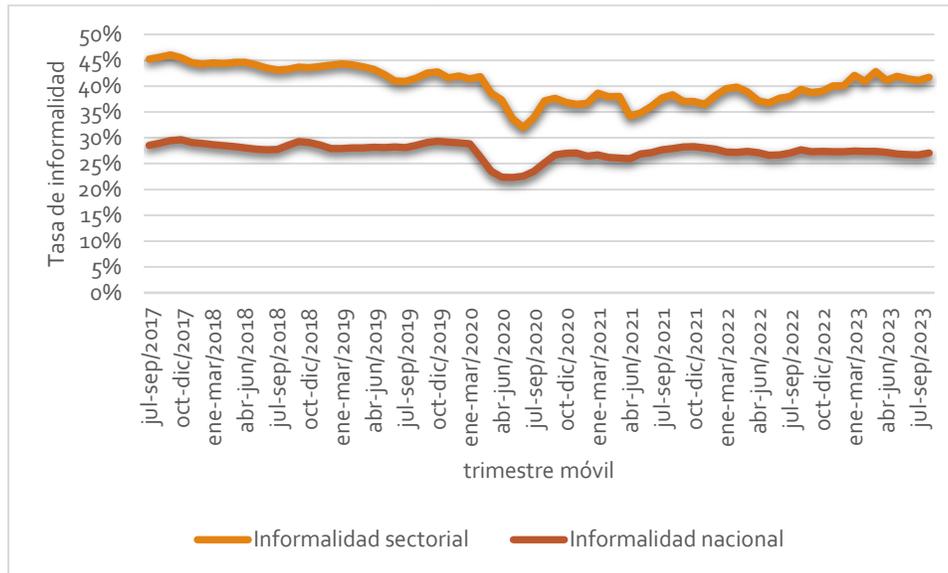
La recuperación post-pandemia se evidencia a partir del segundo trimestre de 2021, con un aumento gradual en las cifras de empleo. Sin embargo, la recuperación ha sido más lenta para las mujeres que para los hombres. A finales de 2022, los hombres habían recuperado gran parte del empleo perdido, mientras que las mujeres aún se encontraban por debajo de los niveles previos a la pandemia.

2.1.2. Informalidad y empleos temporales

En el sector “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, la tasa de informalidad ha estado consistentemente por sobre la tasa de informalidad a nivel nacional.



Gráfico 4. Evolución de la tasa de informalidad (2017-2023) en el grupo “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” y a nivel nacional.



Fuente: INE

El período previo a la irrupción de la pandemia de COVID-19, en marzo de 2020, las cifras de informalidad laboral tanto en el sector agrícola como a nivel nacional mostraban una tendencia consistente. En el sector agrícola, la tasa de informalidad se mantuvo en un promedio del 43,7%, con una variabilidad relativamente baja. Las cifras sugieren un patrón estable en términos de informalidad, aunque no necesariamente conlleva un mercado laboral equilibrado, dado que una alta tasa de informalidad implica necesariamente enfrentar desafíos en términos de seguridad laboral, condiciones de trabajo, situación previsional, etc. De manera similar, la tasa de informalidad a nivel nacional presentaba un promedio del 28,54%, también caracterizado por una baja variabilidad. Estas cifras indican una situación constante en el mercado laboral previo a la pandemia.

Con la llegada de la pandemia, se observaron cambios significativos en estas tendencias. Durante el período de marzo de 2020 a diciembre de 2021, las tasas de informalidad disminuyeron notablemente. En el sector agrícola, la tasa media cayó a 37,0%, con un aumento en su variabilidad. Este cambio refleja el impacto directo de las restricciones y desafíos impuestos por la pandemia, que afectaron especialmente a un sector dependiente de la mano de obra y de naturaleza estacional. A nivel nacional, el desempleo, las restricciones a la movilidad y los programa de ayuda del Estado, entre otros factores, hicieron que la tasa de informalidad se redujera a un promedio de 26,0%.



En la fase post-pandemia, iniciada en enero de 2022, se observaron signos de volver a las tasas pre-pandemia. En el sector agrícola, la tasa de informalidad ha experimentado un alza parcial, subiendo a un promedio de 39,7%. Aunque todavía no se han alcanzado los niveles pre-pandemia, esta tendencia indica un retorno gradual hacia la normalidad en el sector. A nivel nacional, los niveles volvieron a los rangos pre-pandemia.

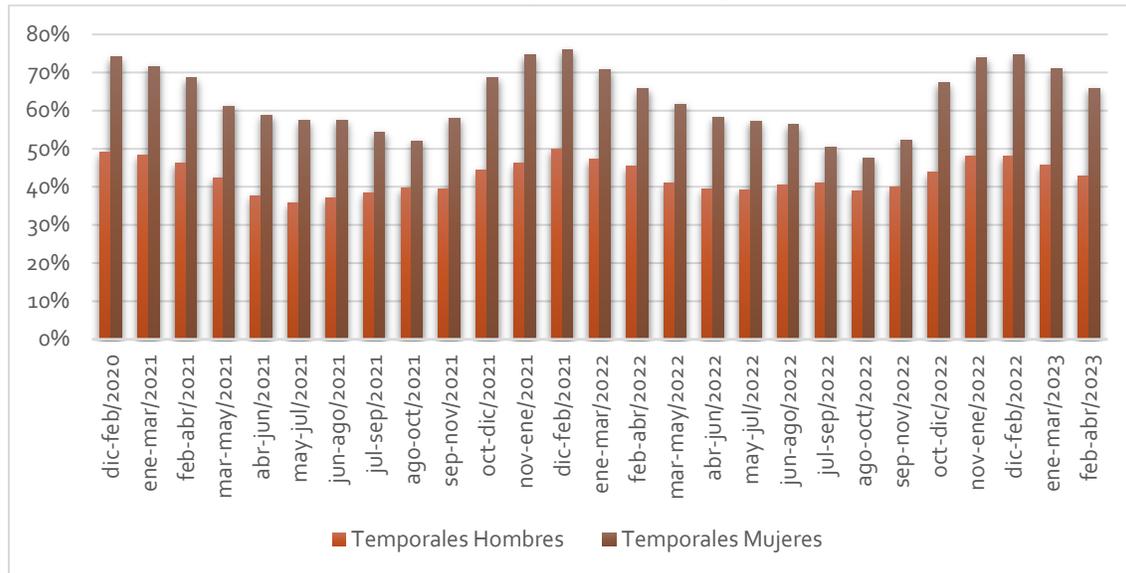
Cabe señalar que, a pesar de la marcada estacionalidad del empleo en este sector, la tasa de informalidad no refleje una variabilidad similar. El sector agrícola es conocido por su dependencia de la mano de obra en ciertos períodos del año, especialmente durante las temporadas de cosecha, lo que naturalmente llevaría a esperar un aumento en la informalidad laboral durante estos picos de actividad. Sin embargo, los datos muestran que la tasa de informalidad no fluctúa de manera significativa en consonancia con estas temporadas. Esta falta de correlación podría deberse a varios factores:

- Contratación informal constante: es posible que, a pesar de las fluctuaciones en la demanda de mano de obra, la proporción de trabajadores/as informales respecto al total se mantenga relativamente constante a lo largo del año. Esto podría indicar que las y los trabajadores informales están empleados de manera continua, pero posiblemente en diferentes roles o actividades dentro del sector. El sector agrícola no solo se limita a la siembra y la cosecha, sino que incluye una gama de actividades que se realizan a lo largo de todo el año, como el mantenimiento de cultivos, la preparación del suelo, las podas, raleos y el procesamiento post-cosecha. Esto puede contribuir a una demanda más constante de trabajo informal.
- Metodología de la encuesta: la forma en que se recopilan los datos, a través de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), este instrumento de autoreporte podría no capturar adecuadamente la variabilidad estacional del empleo informal.
- Trabajadores/as temporales migrantes: un número importante de las y los trabajadores de temporada en el sector agropecuario chileno en la zona norte y central corresponde a trabajadores migrantes, parte de ellos en situación migratoria irregular, por lo que no estarían debidamente cuantificados en la encuesta, generándose un sesgo en la estimación.

En cuanto a los niveles de temporalidad en el empleo, las mujeres han tenido consistentemente tasas más altas de trabajos temporales en comparación con los hombres.



Gráfico 5. Evolución reciente de la tasa de empleos temporales por género, en el grupo “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” (2021-2023)



Fuente: INE

La tasa de trabajos temporales para hombres y mujeres en este sector se han mantenido relativamente constantes, al menos en los períodos *peak*, en el que la tasa de temporalidad de las mujeres supera el 70%, mientras que en hombres esa cifra bordea el 50%.

2.1.3. Determinantes del empleo en el sector de "Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca"

2.1.3.1. Aspectos teóricos

Las fluctuaciones en la demanda laboral en este sector tienen profundas implicancias, no solo para la estructura ocupacional del país, sino también para la producción, la dinámica de precios y, en última instancia, la seguridad alimentaria. Desde el punto de vista teórico, las determinantes económicas claves que influyen en la demanda laboral en el sector agropecuario son las siguientes:

Productividad marginal del trabajo

En un marco teórico clásico, la demanda laboral está determinada por la productividad marginal del trabajo (PML). Específicamente, un empresario agrícola contratará trabajadores/as adicionales hasta el punto en que el costo de contratar a un trabajador adicional (salario) sea igual a la producción adicional



(valor) que ese trabajador aporta, es decir, hasta que el salario sea igual a la PML. En la agricultura, factores como las características de los recursos naturales (fertilidad del suelo, disponibilidad de agua, zona productiva, etc.), la tecnología agrícola disponible, las condiciones climáticas, el costo de los insumos, entre otros factores pueden afectar la PML y, por ende, la demanda laboral.

Tecnología y mecanización

El avance tecnológico, en forma de maquinaria, equipos de apoyo y prácticas agrícolas mejoradas, puede influir en la demanda de trabajo. La adopción de tecnología puede reducir la necesidad de trabajo manual, modificando así la demanda laboral. Sin embargo, la implementación de nuevas tecnologías requerirá de nuevas habilidades de los trabajadores, más especializadas, lo que podría aumentar la demanda de un tipo diferente de mano de obra.

Precios de los productos agrícolas

Un aumento en el precio de los productos agrícolas eleva el ingreso potencial de las empresas agrícolas, lo que puede incentivar a los agricultores a expandir la producción. Dicha expansión podría incrementar la demanda laboral, especialmente si la producción es intensiva en mano de obra.

Costo del capital vs. Costo del trabajo

La relación entre el costo de capital (maquinaria, equipos, arriendo de tierra, otros) y el costo del trabajo (salarios) puede influir en las decisiones de contratación. Si los salarios aumentan en relación con el costo del capital, las empresas agrícolas pueden optar por invertir más en maquinaria en lugar de contratar más trabajadores/as. Esto se ve exacerbado con la “escasez” de trabajadores/as que han reportado reiteradamente desde los gremios nacionales en los últimos años.

Políticas gubernamentales y subsidios

Las políticas gubernamentales pueden influir en la demanda laboral de varias formas. Por ejemplo, los subsidios a cultivos específicos pueden incentivar una mayor producción de esos cultivos, lo que podría aumentar la demanda de trabajadores/as. Por otro lado, los subsidios o incentivos para la adopción de tecnología pueden disminuir la demanda laboral. Adicionalmente, los subsidios al empleo son una herramienta importante para fomentar la formalidad laboral.

Finalmente, el Estado puede promover la formalidad en el empleo, mediante la puesta en marcha de políticas que incentiven la contratación, por ejemplo:



- Implementación de subsidios para trabajadores/as de bajos salarios en el sector formal, en base a programas que otorguen subsidios a las y los trabajadores de bajos ingresos, condicionados a que estén empleados en el sector formal. Este enfoque incentiva la formalidad al proporcionar beneficios adicionales a aquellos que optan por empleos formales. En la agricultura, esto podría aplicarse a trabajadores/as temporales, animándolos a buscar y aceptar empleos formales en lugar de informales.
- Adopción de programas consistentes en reducir gradualmente el beneficio que actualmente pueda poseer un trabajador cuando opta por un empleo formal, y no de una sola vez. Estas políticas proporcionan un incentivo gradual, combinando el salario formal con una transferencia que disminuye a medida que aumenta el ingreso. Esto podría ser especialmente efectivo en el sector agrícola, donde las y los trabajadores podrían ser incentivados a moverse hacia empleos formales, especialmente durante el periodo de mayor demanda laboral.
- Disminuir las contribuciones a la seguridad social y las cargas tributarias asociadas a la contratación formal en labores temporales. Esta medida puede tener un impacto significativo en el aumento de la formalidad laboral tanto de trabajadores nacionales como migrantes.

Elasticidad de sustitución entre factores

La facilidad con la que el capital puede sustituir al trabajo en la producción agrícola afectará la demanda laboral. Si es fácil sustituir maquinaria por trabajadores/as (alta elasticidad de sustitución), un aumento en los salarios reducirá significativamente la demanda laboral.

Expectativas y riesgos

La agricultura es una industria inherentemente riesgosa debido a la variabilidad climática, las plagas y las enfermedades. Las expectativas sobre condiciones futuras pueden influir en las decisiones de contratación. Por ejemplo, si se espera un año de sequía, la demanda de trabajadores/as podría disminuir.

Otro componente importante de los riesgos en el agro chileno es la incertidumbre de si se contará o no con el número de trabajadores/as necesarios para las actividades, situación producida por la temporalidad de las labores, y por la poca respuesta por parte de las personas respecto a estos empleos.

Empleo no agrícola en torno al sector agropecuario

En el análisis del empleo agrícola en Chile, es importante considerar no solo los trabajos directamente relacionados con la agricultura, sino también el amplio rango de actividades y empleos que se generan



indirectamente en torno a este sector. Estos incluyen actividades como el procesamiento y empaque de los productos agrícolas, servicios de consultoría agrícola, marketing y ventas, y el suministro de insumos como semillas y fertilizantes, transporte, entre otras. La presencia de estos empleos no agrícolas en áreas rurales desempeña un papel relevante en el fortalecimiento de la cadena de valor agrícola y en la diversificación económica de las comunidades locales. Estas actividades roles no solo apoyan las operaciones agrícolas, sino que también ofrecen oportunidades de empleo en sectores complementarios, contribuyendo así al crecimiento económico y al desarrollo sostenible de las regiones agrícolas.

Además, la presencia de trabajadores/as agrícolas de otras regiones o países, especialmente aquellos involucrados en tareas estacionales y temporales, influye significativamente en las economías locales de las áreas donde se desarrolla la agricultura. Estos/as trabajadores/as generan una demanda adicional de servicios como alojamiento, alimentación y transporte, estimulando el crecimiento de negocios locales y servicios que atienden estas necesidades. A su vez, esto puede llevar a cambios en el mercado inmobiliario local, el desarrollo de infraestructura y servicios públicos, y un mayor crecimiento económico local. Sin embargo, también puede presentar desafíos, como la presión sobre los servicios y recursos locales y la necesidad de integración social y cultural de una población trabajadora diversa.

2.1.3.2. Determinantes de la demanda y precariedad laboral en el sector agropecuario

A diferencia de otros sectores, el agropecuario ha sido históricamente caracterizado por una serie de desafíos que dan lugar a altos niveles de precariedad laboral. Relacionando las determinantes de la demanda laboral con la precariedad laboral, podemos obtener una comprensión más profunda de cómo las dinámicas económicas influyen en las condiciones de trabajo en este sector.

Escasez de trabajadores/as para faenas temporales

Una alta demanda de mano de obra temporal y, por contraparte, una escasa oferta de personas dispuestas a realizar estas labores, genera condiciones para que quienes se ocupan como trabajadores/as temporales tuviesen un alto poder de negociación, fijando preferencias que podrían implicar trabajar en la informalidad, con el fin de maximizar los ingresos y la flexibilidad laboral, quedando desprovistos/as de la seguridad social. Sin embargo, este probable poder de negociación, se ve mermado por la menor especialización requerida para las labores de temporada y la baja capacitación y nivel educacional que tienen en promedio los trabajadores/as agrícolas.



Salarios y Condiciones de Trabajo

Uno de los determinantes más significativos de la demanda laboral es el salario. En el sector agropecuario, la relación entre el salario ofrecido y la cantidad de labor demandada es determinada en gran parte por el precio del producto agrícola. En muchos casos, para mantener la competitividad en un mercado globalizado y sujeto a fluctuaciones de precios, los productores agrícolas pueden verse presionados a minimizar costos, lo que a menudo se traduce en salarios bajos para las y los trabajadores. Esta dinámica podría dar lugar a ingresos por debajo del mínimo legal o a condiciones de trabajo más precarias, en un intento de mantener la rentabilidad.

Precios de los productos e insumos agrícolas

La variabilidad de los precios agrícolas, influenciada por factores como el clima, plagas y cambios en la demanda global, puede llevar a una demanda laboral inestable. Esta inestabilidad puede traducirse en empleos temporales, menor contratación y en una mayor informalidad en el empleo.

Además, es importante mencionar el efecto de las fluctuaciones de los mercados internacionales que afectan los precios de los insumos agrícolas y de las ventas del producto, además del efecto de la variabilidad del tipo de cambio.

Tecnología

A medida que la tecnología avanza, la mecanización puede reemplazar la mano de obra en ciertas actividades agrícolas. Si bien esto puede llevar a una agricultura más eficiente, también puede resultar en la reducción de empleos disponibles y/o en cambios en el tipo de labor ofrecida a las y los trabajadores. De cualquier modo, actualmente son múltiples las labores en que las personas son difíciles de reemplazar, por ejemplo, aquellas que requieren extrema delicadeza en su ejecución, como la cosecha de cerezas.

Es importante considerar que la tecnología también podría apoyar las actividades de las y los trabajadores, aumentando la productividad, o bien, facilitando las labores, volviéndolas menos precarias y exigentes físicamente.

Informalidad laboral

La función de demanda laboral también está influenciada por el costo no salarial del trabajo, es decir, los beneficios sociales, seguros y otros aspectos vinculados al contrato laboral formal. En el sector



agropecuario, el deseo de reducir costos podría llevar a la contratación de mano de obra en condiciones informales, sin acceso a beneficios básicos o protección social.

Jornadas laborales extensas y condiciones de trabajo precarias

La naturaleza estacional y cíclica de la agricultura exige una demanda laboral que se ajuste rápidamente a las necesidades del ciclo productivo. Durante las épocas de cosecha, se puede requerir que las y los trabajadores realicen jornadas extensas, en algunos casos en condiciones adversas. A su vez, la baja inversión en tecnología y equipamiento podría resultar en condiciones de trabajo arduas y potencialmente peligrosas. Esto se vería acrecentado por la temporalidad de las labores, generando incentivos a los trabajadores para alargar la jornada laboral con el fin de aumentar sus ingresos.

Desprotección social y ausencia de sindicatos

La estructura fragmentada de la agricultura, con muchas pequeñas unidades productivas, puede dificultar la sindicalización de las y los trabajadores, otro elemento que impacta en la no sindicalización es la estacionalidad de las labores, lo que genera gran movilidad de las y los trabajadores entre diferentes empleadores, lugares y labores. Sin sindicatos fuertes que defiendan sus derechos, las y los trabajadores agrícolas carecen de una voz colectiva para negociar mejores condiciones y salarios. Esto los deja en una posición vulnerable frente a la posible explotación y desprotección.

Relación entre determinantes y precariedad

El equilibrio entre oferta y demanda laboral en el sector agropecuario, influenciado por variables como precios de productos agrícolas, incorporación de tecnología, políticas gubernamentales, condiciones climáticas y fluctuaciones del mercado, podría predisponer al sector hacia prácticas laborales precarias. En los casos en que exista inelasticidad de la demanda laboral ante cambios en el salario o el precio puede amplificar la vulnerabilidad de las y los trabajadores.

2.1.4. Estimación de las determinantes de la demanda laboral en el sector “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”

En el estudio de las dinámicas del empleo agrícola, el análisis econométrico ofrece una visión cuantitativa de cómo diferentes factores influyen en el empleo en este sector. Utilizando un modelo de regresión de mínimos cuadrados ordinarios (OLS), examinamos variables como: los índices de remuneración, la actividad económica, la incidencia de la pandemia de COVID-19 y la estacionalidad de la agricultura, para identificar el impacto en el empleo agrícola. Este tipo de análisis permite comprender no solo las tendencias actuales en el sector agrícola, sino también ayuda a proponer



políticas públicas y estrategias que podrían mejorar la empleabilidad y la calidad de los empleos en el sector. Por ejemplo, al observar los efectos de la pandemia y la estacionalidad en el empleo agrícola, podemos identificar patrones específicos y consecuencias directas de eventos externos, en el mercado laboral. Del mismo modo, analizar la relación entre el índice de remuneraciones y el empleo agrícola aporta información valiosa sobre cómo los costos laborales afectan las decisiones de contratación en el sector.

El modelo OLS tiene la siguiente forma:

$$Y_t = \beta_1 + \beta_2 I_t + \beta_3 S_t + \beta_4 COVID + \beta_5 t_alta + \varepsilon_t$$

En donde:

$Y_{i,t}$ = empleos en el sector “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” en el trimestre móvil t .

I_t = valor del índice de actividad económica IMACEC en el mes t (proxy del ingreso)

S_t = valor del Índice de Remuneraciones en el mes t

$COVID$ = variable igual a 1 si el período considerado coincide con el de la pandemia COVID19 (marzo/2020 a diciembre/2022).

t_alta = variable igual a 1 si el período considerado coincide con la temporada alta agrícola (primavera-verano).

ε_{it} = término de error aleatorio.



Los resultados fueron los siguientes:

Tabla 1. Resultados del modelo OLS

```
. reg lnempleos_agr lnremun_nom lnimacec covid t_alta
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	159
Model	2.84831947	4	.712079867	F(4, 154)	=	265.94
Residual	.412350451	154	.0026776	Prob > F	=	0.0000
Total	3.26066992	158	.020637151	R-squared	=	0.8735
				Adj R-squared	=	0.8703
				Root MSE	=	.05175

lnempleos_~r	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
lnremun_nom	-.234037	.0611863	-3.82	0.000	-.3549099 -.1131641
lnimacec	.1308053	.1141491	1.15	0.254	-.0946948 .3563054
covid	-.2104099	.0134679	-15.62	0.000	-.2370155 -.1838042
t_alta	.1329702	.0090006	14.77	0.000	.1151896 .1507507
_cons	13.85721	.2854954	48.54	0.000	13.29321 14.4212

Fuente: Elaboración propia

El modelo tiene un R^2 de 0,8735; lo que indica que las variables (salario representado por el Índice de Remuneraciones, IMACEC, y la variable dummy para la pandemia) explican aproximadamente el 69,43% de la variabilidad en la demanda laboral en el sector agropecuario (representado por el logaritmo del número de empleos). La interpretación de los coeficientes es la siguiente:

- lnremun_nom (logaritmo de índice de remuneraciones): El coeficiente es -0,234037. Esto significa que, manteniendo constantes los demás factores, un incremento de 1% en el índice de remuneraciones está asociado con una disminución de aproximadamente 0,234% en el empleo agrícola. Este efecto negativo puede interpretarse como que aumentos en las remuneraciones (posiblemente reflejando mayores costos laborales) están asociados con una reducción en el empleo agrícola.
- lnimacec (logaritmo de IMACEC): El coeficiente es 0,1308053, pero con un valor p de 0,254, lo que indica que este efecto no es estadísticamente significativo al nivel convencional del 5%.



Esto sugiere que no hay suficiente evidencia para afirmar que cambios en el índice de actividad económica tienen un impacto claro en el empleo agrícola.

- covid (variable binaria de pandemia): El coeficiente es $-0,2104099$, lo que indica que, durante los periodos de pandemia, el empleo agrícola disminuye en un 21,04% en comparación con los periodos no pandémicos, manteniendo constantes los demás factores. Esto refleja el impacto significativo que la pandemia ha tenido en el empleo agrícola.
- t_alta (temporada alta agrícola): El coeficiente es $0,1329702$, indicando que, durante las temporadas altas agrícolas, el empleo agrícola aumenta en un 13,3%, manteniendo constantes los demás factores. Esto es consistente con la naturaleza estacional del empleo agrícola.

En general, el modelo confirma la importancia de factores tanto macroeconómicos (como la salud general de la economía) como eventos globales (como la pandemia) en la determinación de la demanda laboral en el sector agropecuario.

Ahora bien, si bien el modelo cointegra adecuadamente, presenta colinealidad, dado que el efecto de la pandemia también se reflejó en el IMACEC, por lo que, si bien permite cuantificar el impacto de la pandemia sobre el empleo agropecuario, sus demás coeficientes pudiesen estar levemente sesgados².

Así, para garantizar que los modelos econométricos cointegren, no sean espurios y mantengan una relación de largo plazo, se utilizaron modelos del tipo ARDL (“Autoregressive Distributed Lag”). Estos modelos de corrección de errores, desarrollados por Pesaran, Shin y Smith (2001)³ permiten calcular el ARDL-Bound test de cointegración, además de ofrecer varias ventajas. La principal de ellas es que no se

² La colinealidad se refiere a una situación en un modelo de regresión donde dos o más variables independientes están altamente correlacionadas entre sí. En este contexto, el modelo identifica una colinealidad entre la variable que mide el impacto de la pandemia (covid) y el índice de actividad económica (IMACEC). Esto significa que los cambios en el IMACEC durante el período de estudio también podrían estar influenciados por la pandemia. La presencia de colinealidad en un modelo de regresión puede llevar a una estimación sesgada de los coeficientes de las variables correlacionadas. En este caso, aunque el modelo puede capturar y cuantificar adecuadamente el impacto de la pandemia en el empleo agrícola, la colinealidad entre 'covid' y 'IMACEC' podría estar afectando la precisión de los coeficientes estimados para estas variables. En otras palabras, es difícil separar el efecto individual de la pandemia y el IMACEC sobre el empleo agrícola, ya que ambos están interrelacionados. De cualquier modo, a pesar de la colinealidad y el posible sesgo en algunos coeficientes, el modelo sigue siendo útil para entender el impacto general de la pandemia en el empleo agrícola. Sin embargo, es importante tener en cuenta esta limitación al interpretar los resultados, especialmente al considerar la influencia del IMACEC y otras variables correlacionadas con la pandemia.

³ Pesaran, M. H., Y. Shin, and R. J. Smith. 2001. Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. *Journal of Applied Econometrics* 16: 289–326.



requiere hacer una distinción entre variables integradas de orden cero $I(0)$ y de orden uno $I(1)$ de los regresores⁴. Esto en contraste al método Engle–Granger, que requiere que las variables bajo estudio sean integrables de orden 1, $I(1)$ ⁵⁶.

⁴ En econometría, y en estadística en general, el orden de integración, denotado $I(d)$, de una serie de tiempo es un estadístico que informa del número mínimo de diferencias necesarias para obtener una serie estacionaria. Una diferencia se entiende como un rezago de la misma variable, por ejemplo, la primera diferencia de la variable x es: $x_t - x_{t-1}$. Por otro lado, de manera simplificada, por un proceso estacionario se entiende uno en el cual la media y la varianza no cambian con el tiempo.

⁵ Sin embargo, se debe asegurar que los regresores no son de orden $I(2)$ o más y que se ha eliminado la estacionalidad de la serie.

⁶ Primero, se debe asegurar que la variable dependiente es $I(1)$. Se pueden utilizar muchas pruebas de raíz unitaria para determinar el orden de integración de una serie, por ejemplo, las pruebas de Dickey-Fuller. Sólo una variable dependiente $I(1)$ es una candidata potencial para la cointegración.

En segundo lugar, se debe asegurar que los regresores no son de un orden de integración superior a $I(1)$, en otras palabras que no sean explosivos o contengan raíces de unidades estacionales.

En tercer lugar, se ajusta un modelo ARDL en forma de corrección de errores, que nos permite modelar el corto y largo plazo de las variables bajo estudio. El modelo tiene la siguiente forma:

$$\Delta y_t = \alpha_0 + \theta_0 y_{t-1} + \theta_1 x_{1,t-1} + \dots + \theta_k x_{k,t-1} + \sum_{i=1}^p \alpha_i \Delta y_{t-1} + \sum_{j=0}^{q_1} \beta_{1j} \Delta x_{1,t-j} + \dots + \sum_{j=0}^{q_k} \beta_{kj} \Delta x_{k,t-j} + \epsilon_t$$

donde el cambio de la variable dependiente es una función de una constante, su valor en $t - 1$ (que aparece en niveles), valores en $t - 1$ de todos los regresores que aparecen en niveles, y hasta p y q_k lags de la primera diferencia de la variable dependiente y los regresores, respectivamente. Estos pueden entrar en (2) por razones teóricas, pero también tienen el beneficio de ayudar a asegurar que los residuos sean del tipo de ruido blanco. Como es usual, los criterios de información tales como el bayesiano de Schwarz, el de Akaike, y las pruebas de autocorrelación y heteroscedasticidad (por ejemplo, las pruebas de Breusch-Godfrey, la alternativa de Durbin, Cook-Weisberg o Cumby-Huizinga) pueden utilizarse para comprobar la existencia de residuos bien comportados. Mientras que la prueba de ARDL-bounds puede ser relativamente fácil de implementar, la prueba utiliza valores críticos especiales. Pesaran, Shin y Smith (2001) proporcionan valores críticos asintóticos.



El modelo ARDL estimado fue el siguiente:

Tabla 2. Resultados del modelo ARDL

```
. ardl lnempleos_agr lnremun_nom lnimacec, ecl
```

```
ARDL(2,2,0) regression
```

```
Sample: 2010m7 - 2023m5      Number of obs   =      155
                             R-squared             =      0.7289
                             Adj R-squared         =      0.7179
Log likelihood = 355.74347    Root MSE        =      0.0249
```

D.		Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
ADJ	lnempleos_agr L1.	-.1696104	.0208684	-8.13	0.000	-.2108489	-.1283718
LR	lnremun_nom L1.	-.803113	.1443702	-5.56	0.000	-1.088406	-.5178197
	lnimacec L1.	.7832627	.3110706	2.52	0.013	.1685491	1.397976
SR	lnempleos_agr LD.	.8386859	.0576765	14.54	0.000	.7247101	.9526617
	lnremun_nom D1.	1.577425	1.133796	1.39	0.166	-.6630954	3.817945
	LD.	-3.859689	1.025001	-3.77	0.000	-5.885217	-1.83416
	lnimacec D1.	.1328495	.0568533	2.34	0.021	.0205004	.2451985
	_cons	2.306586	.3013064	7.66	0.000	1.711167	2.902004

Fuente: Elaboración propia

Para entender y analizar los resultados del modelo ARDL presentados, es importante comprender las dinámicas de corto y largo plazo incorporadas en este tipo de modelos. En el modelo ARDL, tanto los



términos de ajuste (ADJ) como las relaciones a largo plazo (LR) y las relaciones a corto plazo (SR) se capturan simultáneamente.

El modelo ARDL revela que tanto el índice de remuneraciones como el IMACEC tienen efectos significativos y diferenciados en el empleo agrícola en el largo y corto plazo. A largo plazo, aumentos en las remuneraciones están asociados con una disminución en el empleo agrícola, mientras que aumentos en la actividad económica (IMACEC) están asociados con un aumento en el empleo agrícola. En el corto plazo, los efectos son más mixtos y pueden reflejar ajustes más inmediatos en el mercado laboral agrícola en respuesta a cambios en estas variables.

Ajuste de Largo Plazo (LR)

- \lnremun_nom (L1): El coeficiente es $-0,803113$, significativo al nivel $0,000$. Esto implica que, a largo plazo, un aumento del 1% en el índice de remuneraciones se asocia con una disminución de aproximadamente $0,80\%$ en el empleo agrícola. En términos más simples, significa que, en el largo plazo, si el índice de remuneraciones (es decir, lo que se paga en promedio a las y los trabajadores) aumenta en un 1% , el empleo en el sector agrícola tiende a disminuir en un $0,80\%$. Esto puede interpretarse como que el aumento en los costos laborales hace que sea más caro contratar trabajadores/as, lo que podría llevar a menos empleo en este sector.
- \lnimacec (L1): El coeficiente es $0,7832627$, significativo al nivel $0,013$. Esto sugiere que, a largo plazo, un aumento del 1% en el IMACEC se asocia con un aumento de aproximadamente $0,78\%$ en el empleo agrícola. Esto sugiere que cuando la economía en general está mejor, también lo está el empleo en la agricultura.

Ajuste de Corto Plazo (SR)

- \lnempleos_agr (LD): El coeficiente es $0,8386859$, indicando una fuerte autocorrelación en el empleo agrícola de corto plazo. En otras palabras, este número indica una fuerte relación entre el empleo agrícola de un periodo y el siguiente. Es decir, si el empleo agrícola aumenta o disminuye en un periodo, es muy probable que siga una tendencia similar en el próximo.
- \lnremun_nom (D1 y LD): Los coeficientes muestran una dinámica mixta en el corto plazo, con un posible efecto de sobreajuste (D1) y un efecto negativo significativo (LD) en el empleo agrícola. Estos son los coeficientes para el cambio actual y el cambio pasado en el índice de remuneraciones. Aquí hay una mezcla de efectos. El efecto inmediato (D1) no es significativo y podría indicar que los cambios en las remuneraciones no afectan instantáneamente al empleo agrícola. Sin embargo, el efecto pasado (LD) es significativo y negativo, lo que significa que un



aumento en las remuneraciones en el pasado tiende a disminuir el empleo agrícola en el presente.

- Inimacec (D1): El coeficiente es 0.1328495, sugiriendo un efecto positivo del IMACEC en el empleo agrícola en el corto plazo.

2.2. Análisis de la precariedad del empleo agropecuario en base a la Encuesta CASEN 2022

La Encuesta CASEN 2022 ofrece una valiosa perspectiva sobre la situación socioeconómica actual de Chile, siendo sus resultados una de las principales herramientas usadas en el país para diseñar y planificar políticas públicas. Sin embargo, es fundamental tener en cuenta ciertas particularidades al interpretar la data relacionada con el empleo en el sector agrícola:

- Respuesta por parte del o la jefe de hogar: una característica distintiva de la Encuesta CASEN es que sólo el jefe de hogar contesta las preguntas, y se espera que este proporcione información sobre todos los miembros del hogar. Esta metodología puede conllevar a potenciales desviaciones o imprecisiones. El jefe de hogar puede no estar completamente informado sobre la situación laboral específica de cada miembro del hogar, o puede no recordar ciertos detalles clave. Esto puede generar respuestas que no reflejen completamente la realidad laboral de todos los habitantes del hogar.
- Referencia temporal limitada: las preguntas relativas al empleo en la Encuesta CASEN se centran en el mes inmediatamente anterior a la realización de la encuesta. Esta ventana temporal puede ser especialmente crítica al analizar el sector agrícola, dado que se caracteriza por una alta temporalidad. Las labores agrícolas son estacionales y, por lo tanto, no todos los y las trabajadores/as que se desempeñan en este sector podrían estar activamente trabajando en el mes previo a la encuesta⁷. Esto podría resultar en una subestimación del número real de personas empleadas en el sector a lo largo del año.

Estas consideraciones no disminuyen la relevancia de la Encuesta CASEN, pero resaltan la importancia de interpretar los datos con cautela.

En el marco del análisis, el empleo informal se refiere a trabajos que no están registrados oficialmente o que operan fuera del marco legal formal (por ejemplo, sin contrato formal o sin emisión de boleta de honorarios). Esto incluye trabajadores/as por cuenta propia que no contribuyen a la seguridad social,

⁷ El trabajo de campo de Casen 2022 se realizó entre el 1 de noviembre de 2022 y el 2 de febrero de 2023.



empleados de empresas que no están registradas oficialmente, y trabajos que no cumplen con la legislación laboral.

En el siguiente análisis se incluyen las siguientes dimensiones asociadas a los empleos agrícolas: contrato de trabajo, cotizaciones previsionales, sindicalización e ingresos. En todas ellas se abordan desagregaciones, tales como desagregación geográfica (regiones), género, edad, nacionalidad, actividad o labor realizada, tipo de contrato y tipo de jornada.

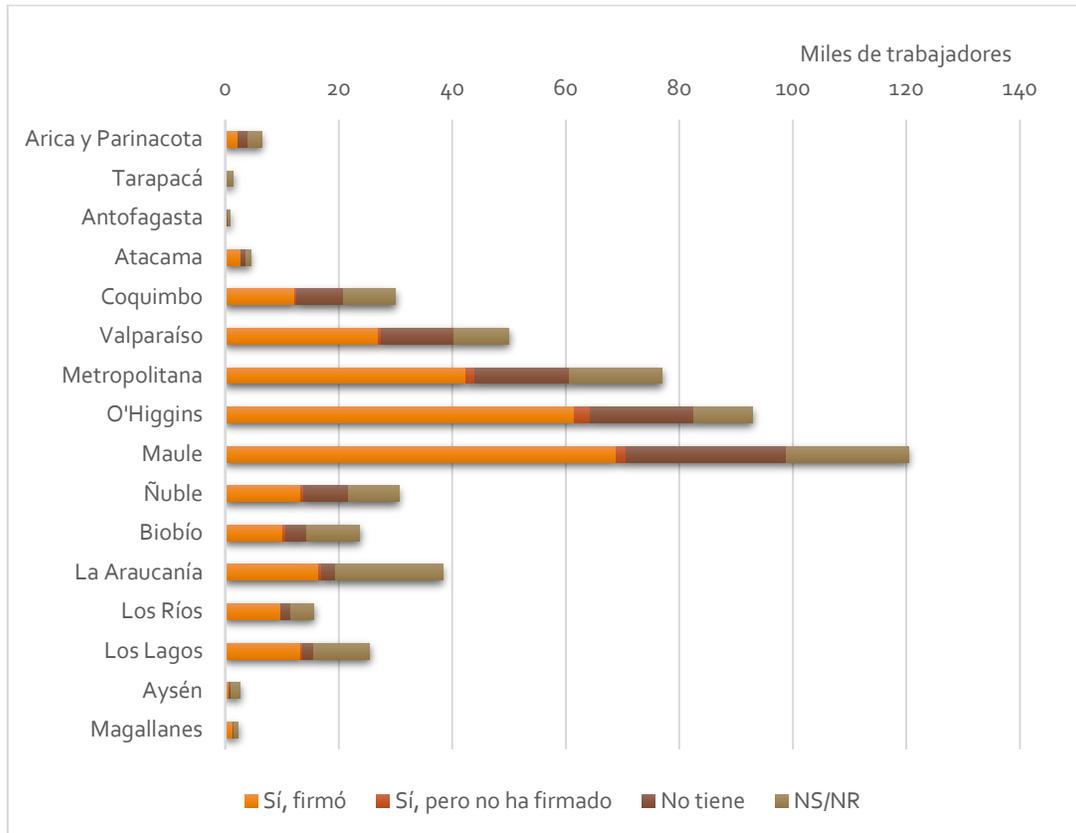
2.2.1. Condiciones contractuales de los empleados agrícolas

2.2.1.1. *Análisis regional*

La distribución de las condiciones contractuales en el sector agrícola varía significativamente a nivel regional en Chile, como lo demuestran los datos de la Encuesta CASEN 2022, que se presentan en el gráfico siguiente.



Gráfico 6. Número de empleados agrícolas de acuerdo a su condición contractual, por región.



Fuente: Encuesta CASEN 2022⁸

En la región de Arica y Parinacota, de un total de 6.373 trabajadores/as agrícolas, 2.210 tienen contrato firmado, lo que equivale a un 34,6%. Sin embargo, 2.354 trabajadores/as, es decir, un 36,9%, no ofrecieron una respuesta clara sobre su estatus contractual, mientras que 1.773 (un 27,8%) trabajan sin contrato.

Las regiones de Tarapacá y Antofagasta muestran un total de 1.397 y 901 trabajadores/as agrícolas, respectivamente. En Tarapacá, solo un 12,4% (173 trabajadores/as) tiene contrato firmado, y un significativo 78,7% no proporcionó información sobre su situación contractual. En Antofagasta, el 39,8% (359 trabajadores/as) tiene un contrato formal, pero un 42,6% no ofreció detalles sobre su situación contractual.

⁸ Corresponde a la pregunta 019 ¿En su trabajo principal, ¿[nombre] tiene contrato de trabajo escrito?



Coquimbo, con 30.982 trabajadores/as agrícolas, tiene un 39,3% (12.186 trabajadores/as) con contrato firmado. Sin embargo, un 26,3% (8.143 trabajadores/as) trabaja sin contrato, indicando una marcada informalidad en la región.

En zonas con fuerte actividad agrícola como la Región Metropolitana, O'Higgins y Maule, se observa que 55,0% (42.379 de 76.976), 66,6% (61.570 de 92.911) y 57,2% (68.875 de 120.335) de las y los trabajadores agrícolas tienen contratos firmados, respectivamente. Sin embargo, aún en estas regiones, existe una proporción significativa de trabajadores/as sin contrato: 21,7% en la Región Metropolitana, 19,6% en O'Higgins y 23,4% en Maule.

Por otro lado, en Aysén y Magallanes, regiones con menor actividad agrícola, 22,7% y 61,2% de las y los trabajadores agrícolas respectivamente, tienen contrato formal. En Aysén, el 15,2% trabaja sin contrato y en Magallanes esta cifra es del 6,5%.

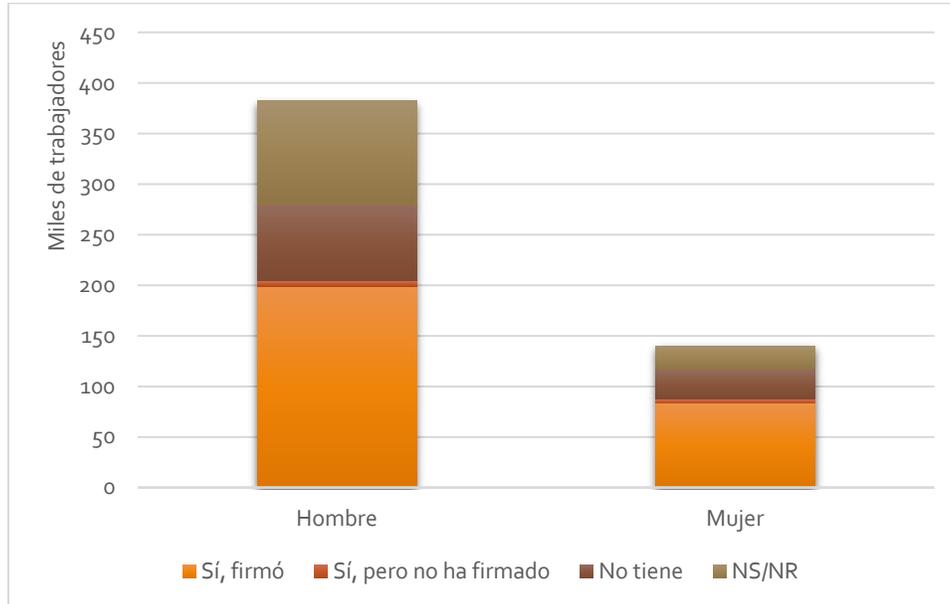
En resumen, si bien hay regiones en Chile donde la mayoría de las y los trabajadores agrícolas tienen contratos formales, existe una proporción importante que trabaja sin contrato, o no ofrece claridad sobre su situación contractual.

2.2.1.2. Análisis por género

Las cifras revelan una mayor proporción de hombres trabajando en el sector en comparación con las mujeres, y aunque ambos géneros enfrentan desafíos en términos de empleo formal, las mujeres parecen tener una levemente mayor proporción de contratación formal en relación con el total de trabajadores de su género.



Gráfico 7. Número de empleados agrícolas de acuerdo con su condición contractual, por género.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

Para los hombres, de un total de 382.080 trabajadores agrícolas, 199.130 tienen contrato firmado, lo que representa un 52,1%. Por otro lado, 75.245 hombres, o el 19,7%, trabajan sin contrato. Es relevante saber que, para 102.599 hombres, que constituyen el 26,8% del total, no se conoce su situación contractual o no la conocen.

En cuanto a las mujeres, de un total de 139.911 trabajadoras agrícolas, 83.168 tienen contrato firmado, lo que equivale al 59,4%. Sin embargo, 29.769 mujeres, o el 21,3%, trabajan sin contrato. En comparación con los hombres, una menor proporción de mujeres, 16,4% (22.975 del total), no se tiene detalles sobre su situación contractual.

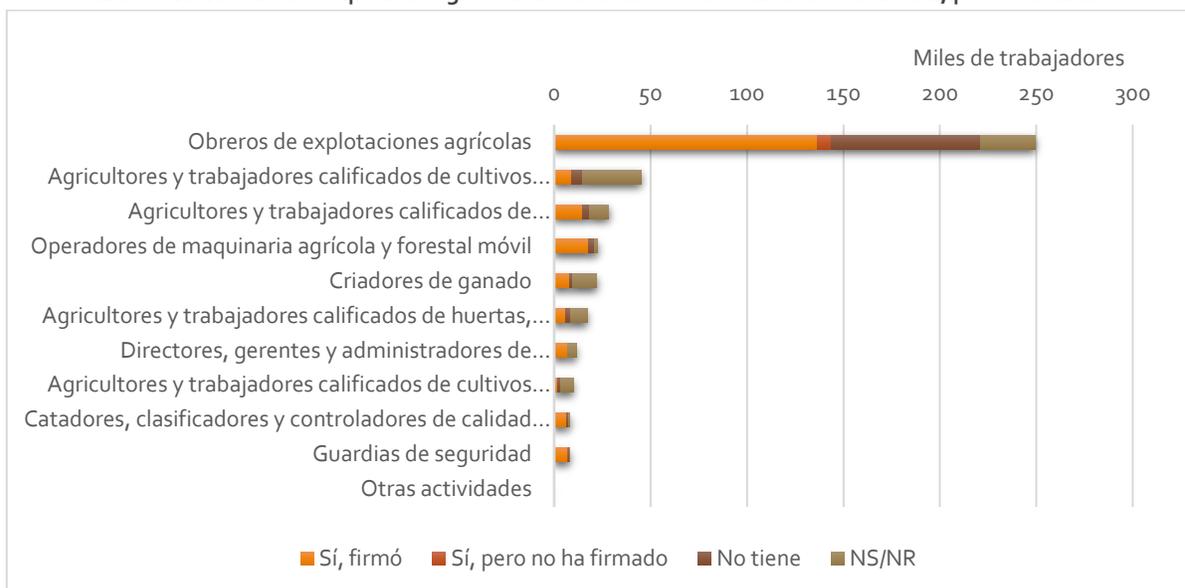
La información presentada sugiere que, aunque ambos géneros enfrentan desafíos relacionados con la formalidad en el sector agrícola, las mujeres parecen tener una ligera ventaja en términos de contratación formal.

2.2.1.3. Análisis por actividad

En el análisis de la situación contractual a nivel nacional por actividad laboral en el sector, se identifican diferencias significativas en las tasas de formalización contractual entre distintos tipos de trabajadores/as agrícolas.



Gráfico 8. Número de empleados agrícolas de acuerdo con su condición contractual, por actividad.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

Las y los obreros/as de explotaciones agrícolas constituyen el grupo más grande, con 249.489 trabajadores. De estos, 136.455 (54,7%) tienen contrato firmado, mientras que 77.488 (31,1%) trabajan sin contrato, y 28.157 (11,3%) no dieron información sobre su situación contractual.

Para las y los agricultores y trabajadores calificados/as de cultivos extensivos, de un total de 44.915 trabajadores/as, solo 9.105 (20,3%) poseen contrato firmado. Llama la atención que en un 67% de los casos no se proporcionaron detalles sobre la situación contractual, sugiriendo posiblemente un alto grado de incertidumbre o informalidad en este grupo.

Las y los agricultores y trabajadores calificados/as de plantaciones de árboles y arbustos, y los operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil muestran porcentajes de contratación formal de 53,2% (14.482 de 27.243) y 86,2% (18.001 de 20.879) respectivamente, señalando una tendencia hacia una mayor formalización en estas actividades.

En cuanto a las y los criadores de ganado, de 21.931 trabajadores/as, 7.992 (36,4%) tienen contrato firmado y 12.455 (56,8%) no ofrecieron información sobre su situación contractual, mientras que solo 1.248 (5,7%) trabajan sin contrato.



En las actividades de agricultores/as y trabajadores/as calificados/as de huertas, invernaderos, viveros y jardines, y directores, gerentes y administradores de producción y operaciones agropecuarias y de silvicultura, los porcentajes de contratos firmados son del 34,2% (5.979 de 17.481) y del 60,5% (6.895 de 11.393), respectivamente.

Es destacable que, en actividades como catadores/as, clasificadores/as y controladores/as de calidad de alimentos y bebidas, y guardias de seguridad, los porcentajes de trabajadores/as con contratos firmados son del 82,1% (6.370 de 7.757) y del 99,2% (7.218 de 7.268) respectivamente, lo que indica un nivel de formalización contractual significativamente alto en estas ocupaciones.

2.2.1.4. *Análisis por nacionalidad*

La participación de trabajadores/as extranjeros/as, en particular de Bolivia, en el sector agropecuario de Chile es una faceta significativa del mercado laboral agrícola, especialmente durante las temporadas altas. Estos/as trabajadores/as, a menudo contratados para tareas estacionales como la cosecha de frutas, son una parte esencial de la fuerza laboral en las regiones agrícolas de Chile. Su contribución es vital para mantener la productividad y eficiencia, particularmente en períodos de alta demanda laboral donde la mano de obra local puede no ser suficiente.

De todos modos, la representación precisa de la participación de las y los trabajadores extranjeros en el sector agropecuario de Chile en encuestas como la CASEN puede verse limitada por varios factores. Principalmente, la naturaleza temporal y a menudo informal de la empleabilidad de estos/as trabajadores/as, especialmente aquellos que están en el país ilegalmente o solo durante ciertas temporadas, dificulta su inclusión en tales encuestas. Muchos/as trabajadores/as extranjeros/as, particularmente aquellos que vienen para trabajos estacionales, pueden no estar presentes en el país durante la realización de la encuesta o pueden evitar participar debido a su estatus legal incierto. Esta situación resulta en un desafío significativo para obtener datos precisos y completos sobre su verdadera participación en el sector, lo que puede llevar a una subestimación de su contribución y presencia en la fuerza laboral agrícola chilena. Por lo tanto, al analizar datos de encuestas como la CASEN, es importante considerar estas limitaciones y reconocer que la imagen proporcionada puede no reflejar completamente la realidad del trabajo agrícola de los extranjeros en Chile.

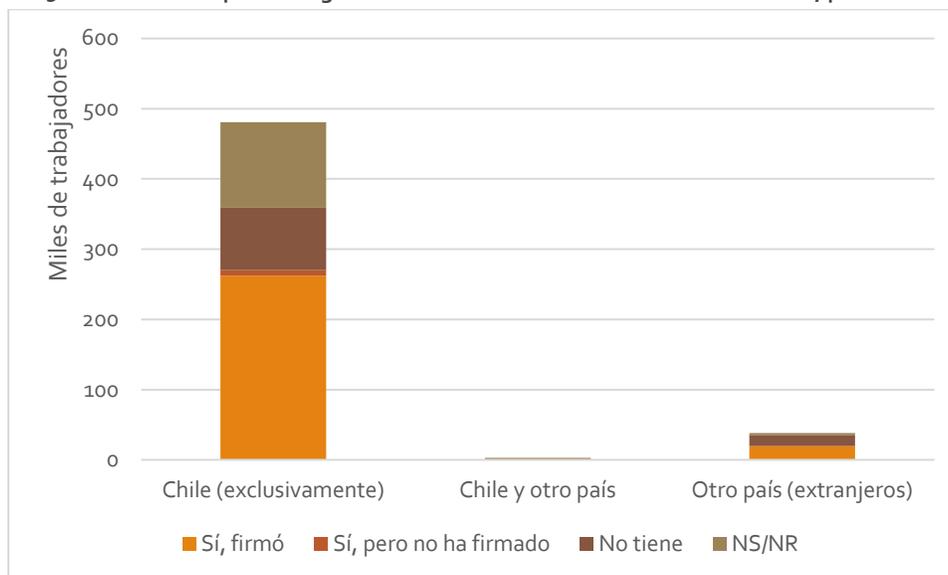
De las y los trabajadores exclusivamente chilenos, que suman un total de 480.794, un 54,5% (262.129) tiene contratos firmados, mientras que un 18,5% (88.853) trabaja sin contrato. Es notable que un 25,3% (121.837) de las y los trabajadores chilenos no proporcionaron información sobre su situación contractual.



Para aquellos que tienen doble nacionalidad (chilena y de otro país), con un total de 3.020, la tasa de contratación formal es del 34,8% (1.050 trabajadores/as), con un 31,6% (953) trabajando sin contrato, y un 30% (906) sin información sobre su situación contractual.

Las y los trabajadores exclusivamente extranjeros, que suman 38.177, tienen una tasa de contratación formal del 50,1% (19.119 trabajadores/as). Sin embargo, un considerable 39,8% (15.208) trabaja sin contrato, y un 7,4% (2.831) no proporcionó información sobre su situación contractual.

Gráfico 9. Número de empleados agrícolas de acuerdo con su condición contractual, por nacionalidad.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

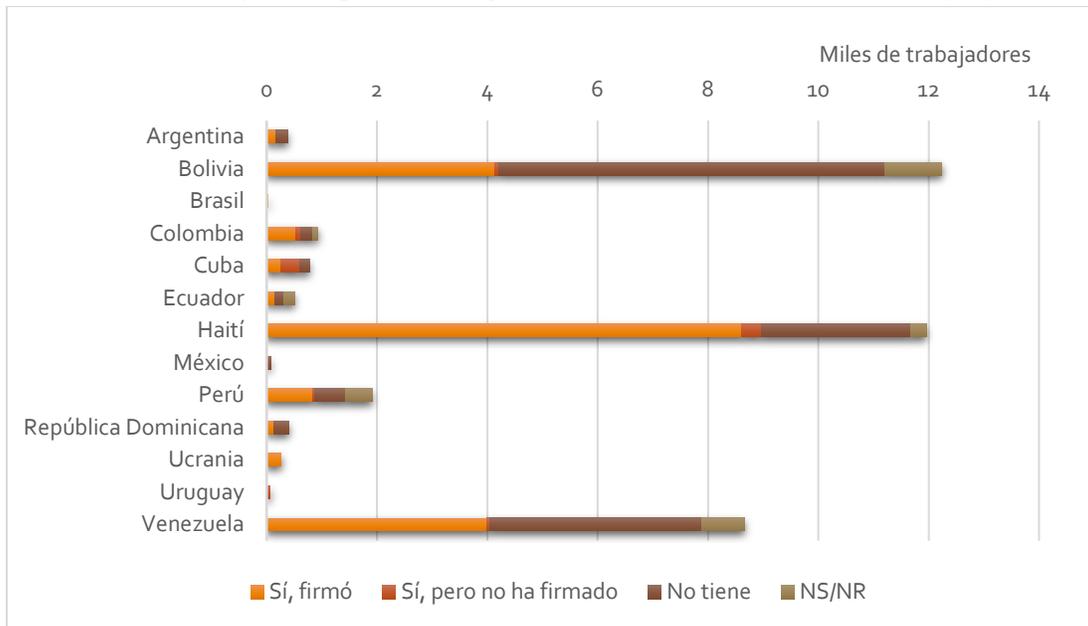
En las y los trabajadores extranjeros se observan igualmente cifras altas con respecto a la informalidad laboral. Al observar las cifras por país de origen, se destaca que las y los trabajadores de Bolivia tienen una tasa de contratación formal del 36,1% (4.130 de 11.422), pero también una alta tasa de trabajadores sin contrato del 61,3% (7.005). Por otro lado, las y los trabajadores de Haití, que suman 11.959, tienen una tasa de contratación formal del 72,1% (8.615), y un 22,6% (2.701) trabaja sin contrato.

Las y los trabajadores de Venezuela, con un total de 7.662, tienen una tasa de contratación formal del 51,0% (3.996) y un 49,0% (3.839) trabaja sin contrato. Las y los trabajadores de otros países presentan variaciones significativas en sus tasas de contratación formal, desde el 100% de contratos firmados en el caso de trabajadores/as de, por ejemplo, Brasil (27) y -muy curiosamente- Ucrania (263), hasta tasas más bajas, como en el caso de Colombia con un 57,8% (531 de 919) y Perú con un 52,8% (843 de 1.598).



Probablemente, estas diferencias de niveles de formalización contractual se relacionen al tipo de labor que realizan.

Gráfico 10. Número de empleados agrícolas extranjeros de acuerdo a su condición contractual, por país de origen.



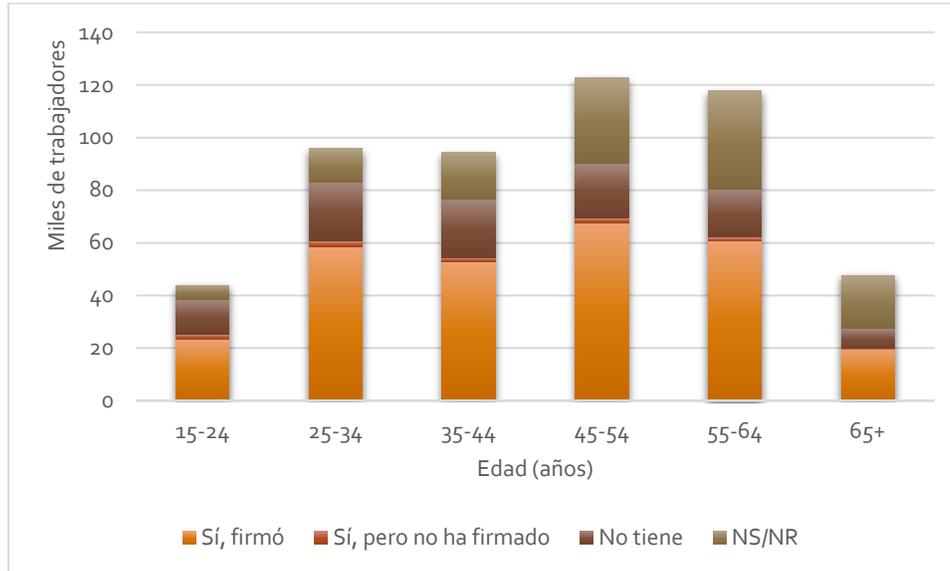
Fuente: Encuesta CASEN 2022

2.2.1.5. Análisis por grupo etáreo

La distribución de las condiciones contractuales en el ámbito agrícola chileno presenta cifras similares según el rango de edad de las y los trabajadores. El número de trabajadores/as sin contrato laboral es significativo en todos los rangos de edad, siendo ligeramente más pronunciada en los grupos más jóvenes.



Gráfico 11. Número de empleados agrícolas de acuerdo a su condición contractual, por rango etáreo.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

El grupo de edad 15-24, con 43.945 trabajadores/as, tiene un 52,8% (23.199) con contratos firmados, mientras que el 30% (13.196) trabaja sin contrato. Un 12,6% (5.555) de este grupo no cuenta con información sobre su situación contractual.

Para el grupo de 25-34 años, que suma 95.776 trabajadores/as, el 61% (58.391) tiene contrato firmado y el 23,4% (22.455) trabaja sin contrato. Se observa un 13,2% (12.661) de trabajadores/as en este rango de edad que no tienen detalles sobre su situación contractual.

El grupo de 35-44 años, compuesto por 94.299 trabajadores/as, muestra un 56,2% (52.970) con contratos firmados y un 23,8% (22.495) sin contrato. Para un 18,6% (17.542) de estos/as trabajadores/as no se contó información sobre su situación contractual.

Para el grupo de edad de 45-54 años, con 122.669 trabajadores/as (el rango con mayor número de trabajadores/as), un 55,2% (67.663) tiene contrato firmado, mientras que un 17% (20.857) no tiene contrato. Nuevamente, ahora un 26,5% (32.485) de los registros no tenía información sobre su situación contractual.

El grupo de 55-64 años, que suma 117.813 trabajadores/as, tiene un 51,4% (60.613) con contrato firmado y un 15,6% (18.452) sin contrato. Un 31,6% (37.256) de las y los trabajadores en este grupo de edad no proporcionaron detalles sobre su situación contractual.

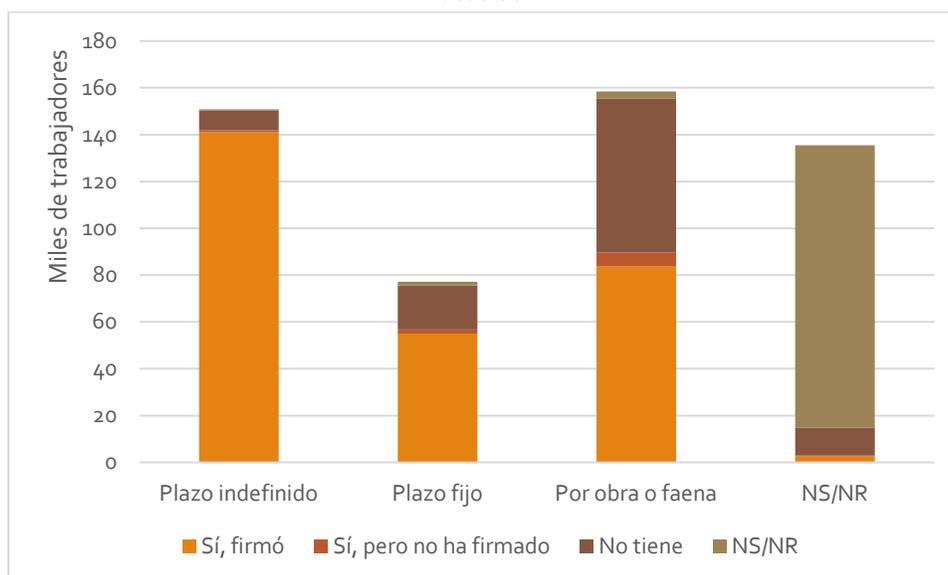


Finalmente, para aquellos trabajadores/as de 65 años o más, de un total de 47.489, el 41% (19.462) tiene contrato firmado y el 15,9% (7.559) trabaja sin contrato. Para un significativo 42,3% (20.075) de este grupo no se cuenta con información sobre su situación contractual.

2.2.1.6. Análisis por tipo de contrato o acuerdo

Las y los trabajadores con contratos a plazo indefinido tienden a experimentar mayores niveles de formalidad, mientras que aquellos con contratos por obra o faena enfrentan tasas más altas de informalidad.

Gráfico 12. Número de empleados agrícolas de acuerdo con su condición contractual, por tipo de contrato o acuerdo.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

Entre las y los trabajadores con contratos a plazo indefinido, que suman 150.839, un amplio porcentaje, 93,5% (141.079) ha firmado estos contratos. Sin embargo, todavía existe un 5,7% (8.639) de trabajadores/as que, aunque tienen este tipo de contrato, no lo han firmado, y un insignificante 0,2% (358) no proporcionó información sobre su situación contractual. Este grupo muestra el nivel más alto de formalidad contractual.

El grupo con contratos a plazo fijo, compuesto por 76.156 trabajadores/as, muestra un 72,2% (54.966) con contratos firmados, mientras que un 24,6% (18.766) trabaja sin contrato. Además, un 2,1% (1.596) de este grupo no proporcionó detalles sobre su situación contractual.



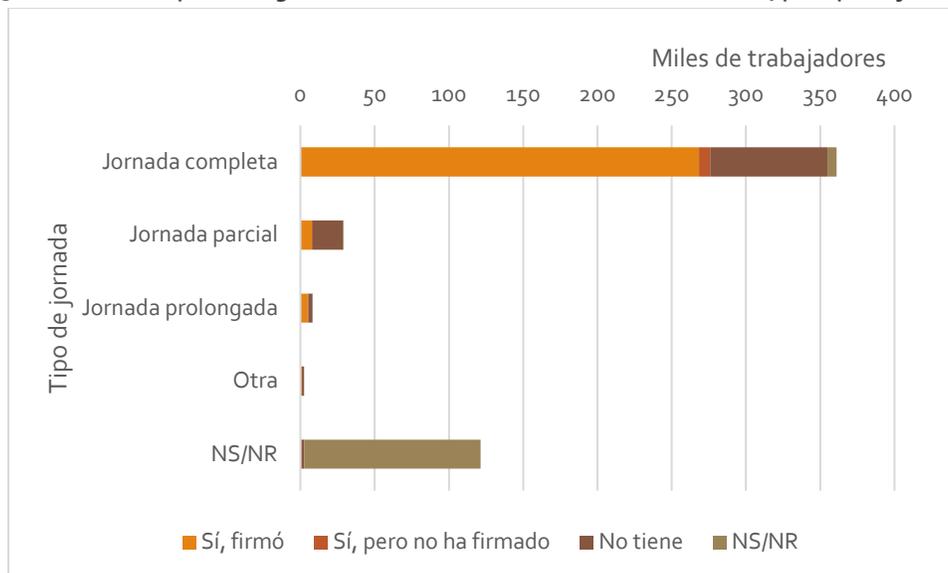
Los trabajadores con contratos por obra o faena, que suman 158.492, presentan una tasa de contratación formal del 52,8% (83.728). No obstante, un 41,5% (65.848) trabaja sin contrato, y un 1,9% (2.988) no dio información sobre su situación contractual. Este grupo tiene una alta tasa de informalidad, lo que sugiere que este tipo de contrato podría estar asociado con condiciones de empleo más precarias.

Por último, el grupo del que no se cuenta con información sobre el tipo de contrato (NS/NR) suman 135.504, un porcentaje importante del total.

2.2.1.7. Análisis por tipo de jornada

Si bien una proporción significativa de trabajadores/as en jornada completa y prolongada tienen contratos firmados, existe una cantidad preocupante que opera en la informalidad.

Gráfico 13. Número de empleados agrícolas de acuerdo con su condición contractual, por tipo de jornada laboral.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

Dentro del grupo de trabajadores/as con jornada completa, que son 360.137 en total, el 74,5% (268.335) tiene contratos firmados, mientras que el 21,9% (78.912) trabaja sin contrato. Un porcentaje menor, 1,8% (6.333), no ha proporcionado información sobre su situación contractual. Este grupo, siendo el más numeroso, refleja una predominancia de la formalidad contractual, aunque aún muestra una presencia significativa de trabajadores/as sin contrato.



En el conjunto de trabajadores/as con jornada parcial, compuesto por 29.084 individuos, solo el 26,7% (7.750) tiene contratos firmados, y un considerable 70,2% (20.408) no tiene contrato. Este grupo muestra una alta tasa de informalidad contractual, con un porcentaje muy pequeño, 1,2% (354), que no proporciona información sobre su situación contractual.

El grupo de jornada prolongada, que totaliza 8.255 trabajadores/as, tiene un 59,4% (4.903) con contratos firmados y un 34,8% (2.875) sin contrato. La tasa de trabajadores/as que no han proporcionado información en este grupo es del 1,6% (133).

Las y los trabajadores categorizados bajo “Otra” jornada suman 2.285, con un 46,9% (1.071) con contratos firmados y un 48,9% (1.119) trabajando sin contrato. El 2,3% (53) de este grupo no proporcionó información sobre su situación contractual.

Finalmente, el grupo del que no se proporcionó información sobre el tipo de jornada (NS/NR) llegó a 120.830 trabajadores/as.

2.2.2. Cotizaciones previsionales en el sector agrícola chileno

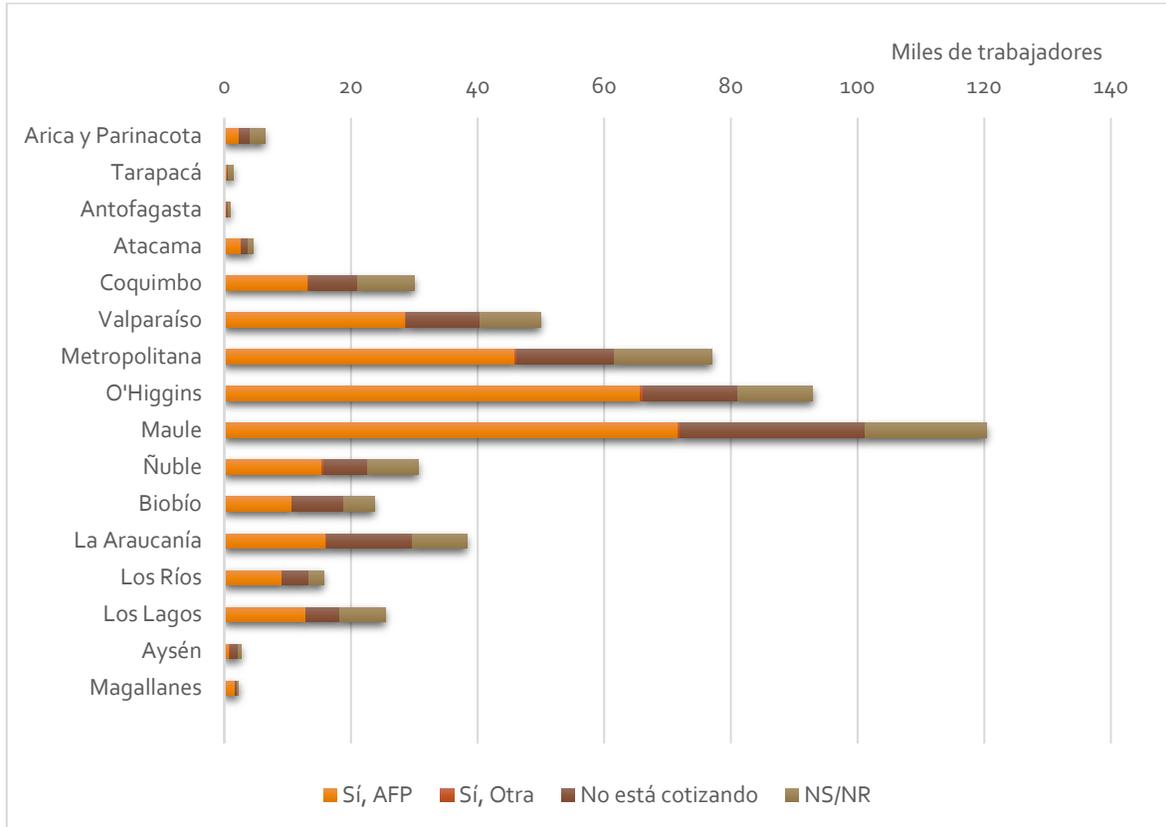
En general, aunque muchos/as trabajadores/as están cotizando, una proporción considerable no lo está, resaltando la necesidad de fortalecer los sistemas de seguridad social en el sector agrícola.

2.2.2.1. Análisis regional

En general en la mayoría de las regiones predominan aquellos empleados que cotizan en el sistema previsional chileno.



Gráfico 14. Número de empleados agrícolas según si cotizan o no, por región.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

En la región de Arica y Parinacota, de 6.373 trabajadores/as, un 37,6% (2.398) cotiza en una AFP, mientras que un 27,5% (1.755) no está cotizando y un 34,8% (2.220) no proporciona información sobre su situación de cotización.

En Tarapacá, de los 1.397 trabajadores/as agrícolas, el 29,3% (410) cotiza en una AFP, y un 15,7% (219) no está cotizando. Existe un número considerable, el 53,3% (745), que no proporciona información al respecto.

La región de Antofagasta muestra que, de 901 trabajadores/as, el 39,8% (359) cotiza en una AFP, mientras que un 32,2% (290) no cotiza y un 22,6% (204) no dio información sobre su cotización.



Coquimbo cuenta con un total de 29.982 trabajadores/as agrícolas, de los cuales el 43,9% (13.164) está afiliado a una AFP. Un 25,7% (7.708) de las y los trabajadores no está cotizando, mientras que el 29,9% (8.982) no proporcionó información.

En la Región Metropolitana, de un total de 76.976 trabajadores/as, el 59,7% (45.953) cotiza en una AFP, y un 20,1% (15.464) no está cotizando, con un 20% (15.393) sin información proporcionada.

Las regiones de O'Higgins y Maule presentan un 75,1% (65.655 de 87.911) y un 59,4% (71.629 de 120.335) de trabajadores/as cotizando en una AFP, respectivamente. En O'Higgins, el 17% (14.891) no está cotizando, y en Maule, este número asciende al 24,2% (29.134).

Por otro lado, la Región de Ñuble muestra que el 61,1% (15.325 de 25.125) de las y los trabajadores está cotizando, mientras que, en Biobío, solo el 45,7% (10.669 de 23.716) lo está haciendo.

En las regiones de Los Ríos y Los Lagos, el 79,3% (9.119 de 11.505) y el 70,2% (12.902 de 18.436) de las y los trabajadores, respectivamente, están cotizando en una AFP.

Así, aunque existe una participación considerable en los sistemas de pensiones, una proporción significativa de trabajadores/as agrícolas no está cotizando, principalmente en regiones con menor actividad agrícola, como Tarapacá y Aysén.

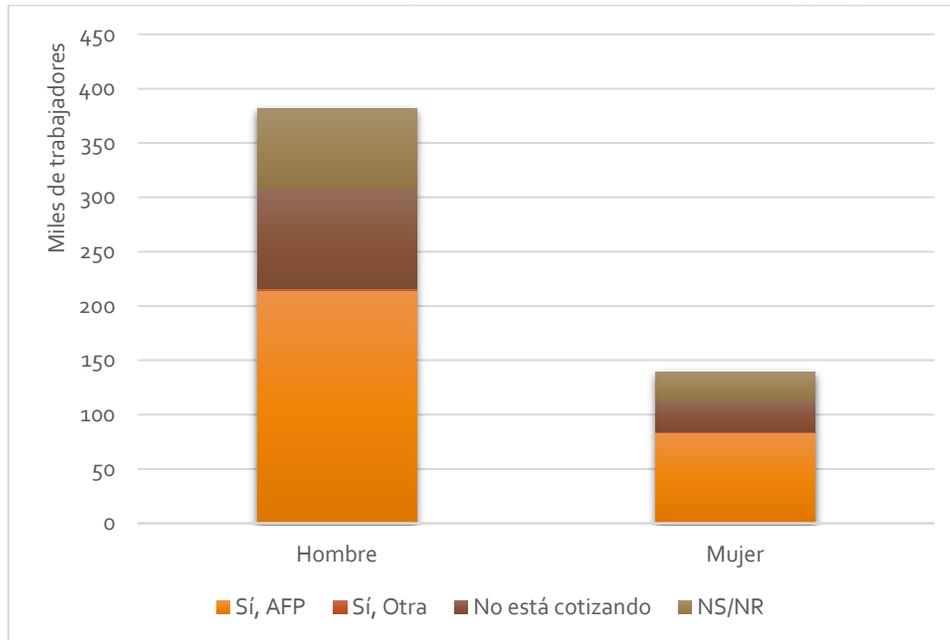
2.2.2.2. *Análisis por género*

En lo relativo al género, si bien las actividades agrícolas han estado a cargo históricamente de los hombres, debido a sus características de mucho trabajo físico, las labores de cosecha de frutas requieren de una mayor delicadeza debido a los altos estándares exigidos por los mercados internacionales, por lo que estas labores están a cargo, muchas veces, de mujeres.

Examinando las cotizaciones previsionales por género, se manifiestan discrepancias más bien pequeñas entre hombres y mujeres en el sector agrícola en Chile.



Gráfico 15. Número de empleados agrícolas de acuerdo con si cotizan o no, por género.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

En el conjunto masculino, con un total de 382.080 trabajadores, el 56% (213.946) está cotizando a través de una AFP, y un adicional de 0,4% (1.640) realiza cotizaciones a través de otro medio. Sin embargo, un 24,1% (92.160) del total no está realizando cotizaciones previsionales, lo que expone a estos/as trabajadores/as a riesgos económicos significativos a futuro y desprotección en salud. Además, el 19,5% (74.334) de los trabajadores masculinos no proporcionó información sobre su situación de cotización.

En cuanto a las mujeres, de un total de 139.441 trabajadoras, el 59,9% (83.549) está cotizando en una AFP, y un 0,4% (507) a través de otro medio. Mientras, un 21,1% (29.419) no está cotizando. Adicionalmente, un 18,6% (25.966) no proporcionó información sobre su situación de cotización.

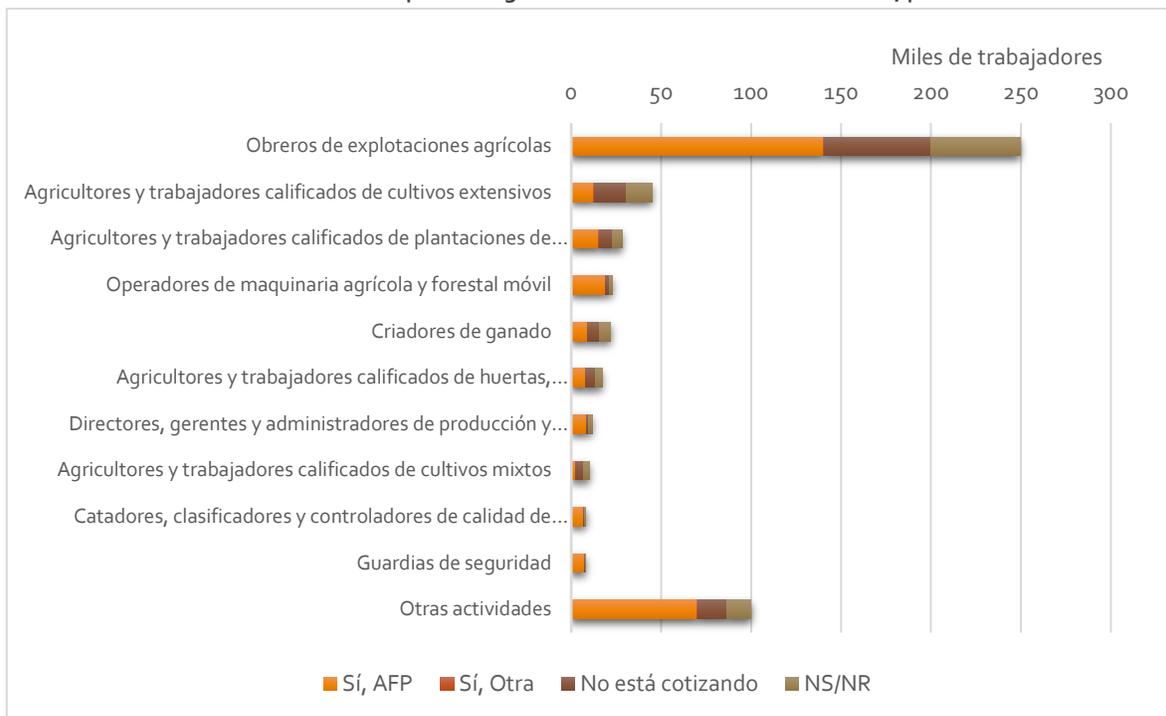
El análisis resalta que una proporción mayor de mujeres está realizando cotizaciones previsionales comparado con los hombres. No obstante, en ambos géneros existe una proporción considerable de trabajadores/as que no están cotizando.



2.2.2.3. Análisis por actividad

Al desglosar las cotizaciones previsionales por actividad laboral, se advierten importantes diferencias en los niveles de cotización entre las distintas ocupaciones dentro del sector agrícola en Chile.

Gráfico 16. Número de empleados agrícolas de acuerdo con si cotizan o no, por actividad.



Fuente: Encuesta CASEN 2022.

Los obreros de explotaciones agrícolas, que suman 249.489, tienen una tasa de cotización en AFP del 56,1% (139.962), mientras que el 23,6% (58.900) no está cotizando y un 20% (49.862) no proporciona información sobre su situación de cotización.

En el caso de las y los agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos, de un total de 44.915, el 28,1% (12.627) está cotizando en AFP y el 38,6% (17.340) no está cotizando, con un 32,5% (14.577) sin información proporcionada.

Las y los trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos, con un total de 28.243 trabajadores/as, tienen una tasa de cotización en AFP del 53,3% (15.060), mientras que el 26,9% (7.600) no está cotizando.



En la categoría de operadores/as de maquinaria agrícola y forestal móvil, de 22.591 trabajadores/as, el 83,1% (18.774) está cotizando en AFP y solo el 10,7% (2.422) no está cotizando.

Los criadores/as de ganado, que suman 21.931 trabajadores/as, tienen una tasa de cotización del 40% (8.762), mientras que el 30,2% (6.632) no está cotizando.

Agricultores/as y trabajadores/as calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines, sumando 17.168 trabajadores/as, tienen una tasa de cotización del 46,9% (8.046), mientras que el 30,8% (5.285) no está cotizando.

En el grupo de directores/as, gerentes/as y administradores/as de producción y operaciones agropecuarias y de silvicultura, con 11.528 trabajadores/as, el 71,9% (8.290) está cotizando en AFP y un 11,7% (1.351) no está cotizando.

Para las y los trabajadores calificados de cultivos mixtos, con un total de 9.995 trabajadores/as, el 24,4% (2.439) está cotizando y el 40,1% (4.010) no está cotizando.

Entre los catadores/as, clasificadores/as y controladores/as de calidad de alimentos y bebidas, de 7.192 trabajadores/as, el 91,3% (6.569) está cotizando en AFP y solo el 14,1% (1.018) no está cotizando.

Los guardias de seguridad, que suman 7.918 trabajadores/as, presentan una tasa de cotización en AFP del 89,7% (7.105), con solo el 7,7% (610) no cotizando.

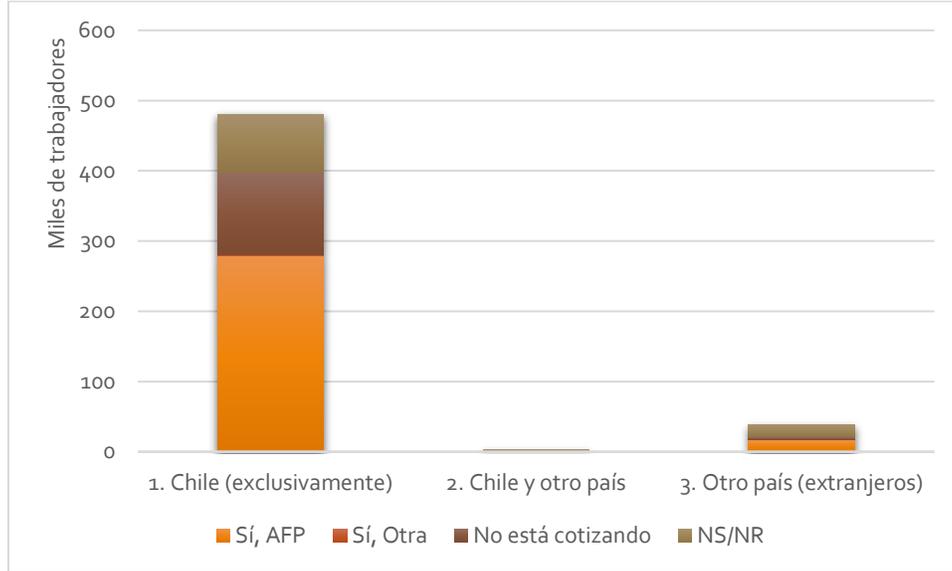
En el sector de “Otras actividades”, que agrupa a 100.021 trabajadores/as, el 69,9% (69.861) está cotizando en AFP, mientras que el 16,4% (16.411) no está cotizando.

2.2.2.4. *Análisis por nacionalidad*

Dentro de las y los trabajadores que declaran tener exclusivamente nacionalidad chilena (480.794 trabajadores/as), un 58% (278.765) está cotizando en AFP, mientras que un 24,3% (116.695) no está realizando cotizaciones previsionales. Además, un 17,3% (83.234) no proporcionó información sobre su situación de cotización.



Gráfico 17. Número de empleados agrícolas de acuerdo con si cotizan o no, por nacionalidad.



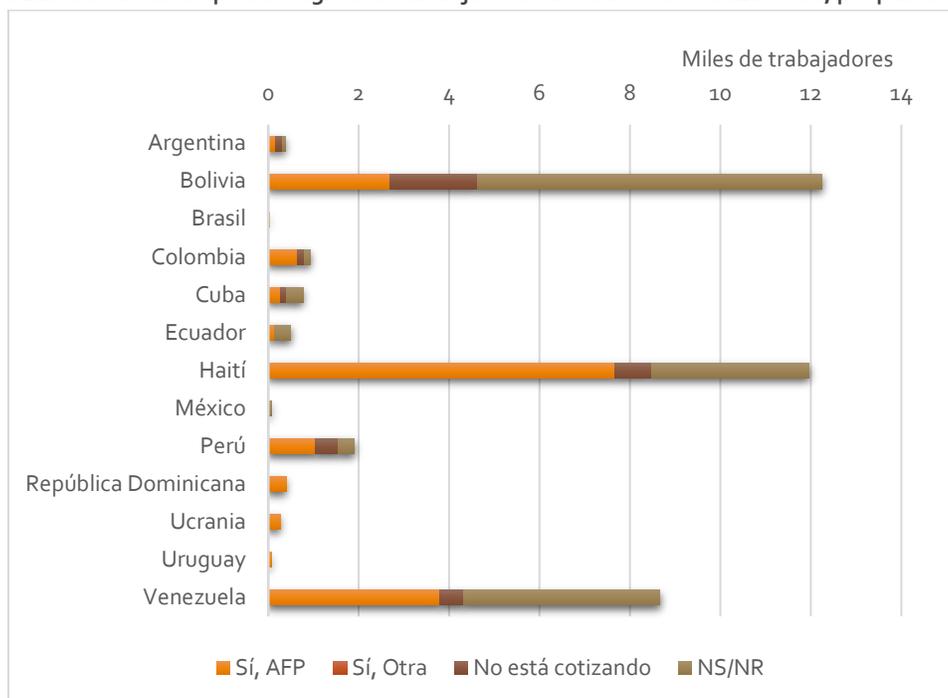
Fuente: Encuesta CASEN 2022

Para las y los trabajadores que indican tener doble nacionalidad, chilena y de otro país (3.020 trabajadores/as), el 51,4% (1.553) cotiza en AFP y el 22% (665) no cotiza, con un 25% (755) sin información proporcionada.

En cuanto a las y los trabajadores extranjeros (37.177 trabajadores/as), el 46,1% (17.177) está realizando cotizaciones a una AFP y el 11,3% (4,219) no está cotizando. Notablemente, un 45,1% (16.781) no proporciona información sobre su situación de cotización.



Gráfico 18. Número de empleados agrícolas extranjeros de acuerdo con si cotizan o no, por país de origen.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

Al observar las cifras desglosadas por país de origen:

- De las y los trabajadores originarios de Bolivia (12.242 trabajadores/as), el 22% (2.691) cotiza en AFP, el 15,8% (1.934) no cotiza, y un altísimo 62,2% (7.617) no proporciona información.
- Las y los trabajadores de Haití (11.959 trabajadores/as) tienen una tasa de cotización en AFP del 64,1% (7.668), mientras que el 6,8% (807) no está cotizando.
- Para las y los trabajadores peruanos (1.908 trabajadores/as), el 54,9% (1.048) cotiza en AFP y el 26,7% (509) no cotiza.
- En el grupo de trabajadores/as venezolanos/as (8.662 trabajadores/as), el 43,8% (3.797) está cotizando en AFP, y el 6,1% (531) no está cotizando, con un 50% (4.334) sin información proporcionada.

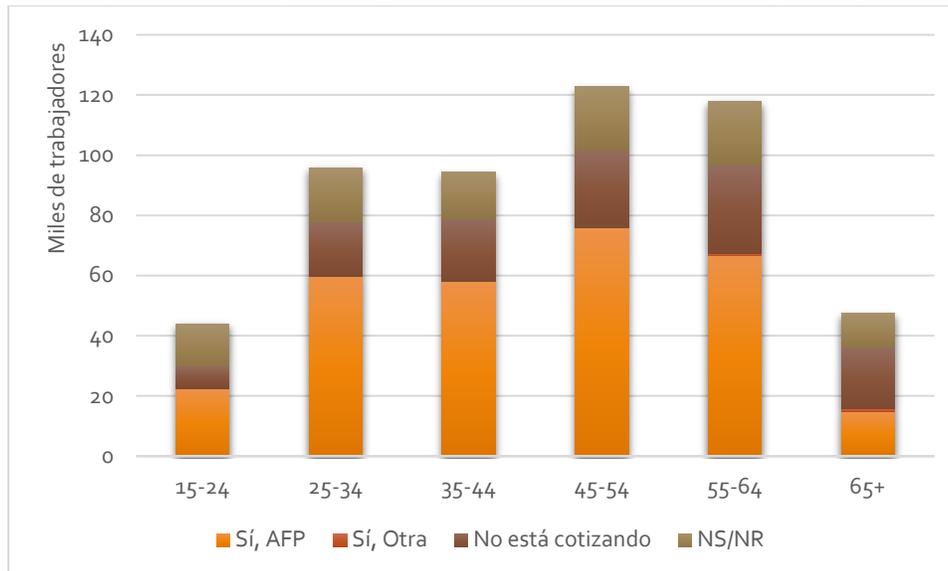
Entre las y los trabajadores extranjeros, las tasas de cotización varían de un país a otro, y en muchos casos, hay un alto porcentaje de trabajadores/as que no presentan información sobre su situación de cotización.



2.2.2.5. Análisis por grupo etáreo

El rango etáreo de las y los trabajadores agrícolas en Chile presenta variaciones importantes en cuanto a cotizaciones previsionales, revelando distintos patrones de seguridad financiera futura entre los distintos grupos de edad.

Gráfico 19. Número de empleados agrícolas de acuerdo con si cotizan o no, por rango etáreo.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

- Grupo de 15-24 años: De los 43.945 trabajadores/as, un 51,3% (22.521) está cotizando en una AFP, mientras que un 17% (7.480) no está cotizando. Una proporción significativa, el 31,7% (13.944), no proporciona información sobre su situación de cotización. Este grupo, siendo el más joven, ya muestra señales de vulnerabilidad financiera futura debido a la falta de cotizaciones.
- Grupo de 25-34 años: Con 95.776 trabajadores/as, el 62,4% (59.739) cotiza en AFP, y el 18,9% (18.112) no cotiza. El 18,6% (17.861) no proporciona información sobre su situación. Este grupo, en edades productivas clave, tiene una tasa de cotización importante pero aún enfrenta desafíos de cobertura previsional.
- Grupo de 35-44 años: De un total de 94.299 trabajadores/as, el 61,5% (57.991) cotiza, mientras que un 22,2% (20.913) no está cotizando, y el 16,3% (15.395) no dio información.



- Grupo de 45-54 años: Este grupo, con 122.669 trabajadores/as, presenta una tasa de cotización del 61,8% (75.767). No obstante, el 20,9% (25.657) no cotiza, y el 17,1% (21.050) no proporciona información.
- Grupo de 55-64 años: En este grupo de 117.813 trabajadores/as, el 56,5% (66.600) está cotizando y un considerable 24,7% (29.093) no cotiza. Además, un 18% (21.238) no proporciona información.
- Grupo de 65 y más años: De los 47.489 trabajadores/as, el 31,3% (14.877) está cotizando, mientras que el 42,8% (20.324) no cotiza, lo cual es crítico considerando que se encuentran en o cercanos a la edad de jubilación.

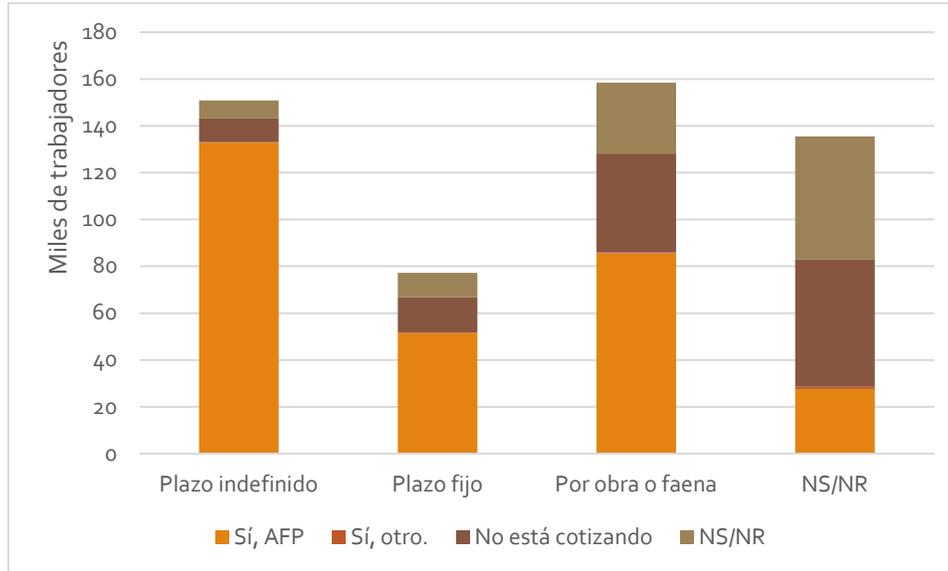
Estos datos resaltan que, aunque hay tasas significativas de cotización entre las y los trabajadores agrícolas jóvenes y de mediana edad, también existe una proporción preocupante de trabajadores/as que no están realizando cotizaciones previsionales, especialmente entre los mayores de 65 años, lo cual tiene cierta lógica debido a que el dinero de las cotizaciones va precisamente en ayuda de las personas de la tercera edad.

2.2.2.6. *Análisis por tipo de contrato o acuerdo*

El hecho que se efectúen pagos de cotizaciones previsionales depende en forma importante del tipo de contrato en el sector agrícola chileno, en el sentido que los contratos más estables y permanentes tienden a estar asociados con tasas de cotización más altas.



Gráfico 20. Número de empleados agrícolas de acuerdo con si cotizan o no, por tipo de contrato o acuerdo.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

Contrato a Plazo Indefinido: Este grupo, con un total de 150.839 trabajadores/as, muestra una tasa de cotización en AFP del 88,1% (132.855 trabajadores/as). Este contrato, al ser más estable y duradero, facilita que un porcentaje alto de trabajadores/as tenga la posibilidad de cotizar. Sin embargo, aún hay un 6,6% (9.953) que no está cotizando, y un 5,1% (7.681) no proporciona información.

Contrato a Plazo Fijo: Con 77.156 trabajadores/as en total, el 66,8% (51.477) está cotizando, mientras que el 19,5% (15.052) no realiza cotizaciones previsionales, y un 13,3% (10.269) no proporciona información. Este tipo de contrato, al tener un término definido, podría generar cierta inseguridad financiera a futuro para las y los trabajadores.

Contrato por Obra o Faena: En este grupo, que suma 158.492 trabajadores/as, el 54% (85.497) cotiza, pero hay una proporción significativa del 26,6% (42.084) que no está cotizando. Además, un 19,1% (30.320) no proporciona información sobre su situación de cotización. Dada la naturaleza temporal y específica de estos contratos, es posible que no provean un marco de estabilidad necesario para que las y los trabajadores realicen cotizaciones de manera constante.

Sin Información sobre Tipo de Contrato (NS/NR): En este grupo, con un total de 135.504 trabajadores/as, solo el 20,4% (27.666) está cotizando, mientras que el 40,2% (54.490) no realiza cotizaciones



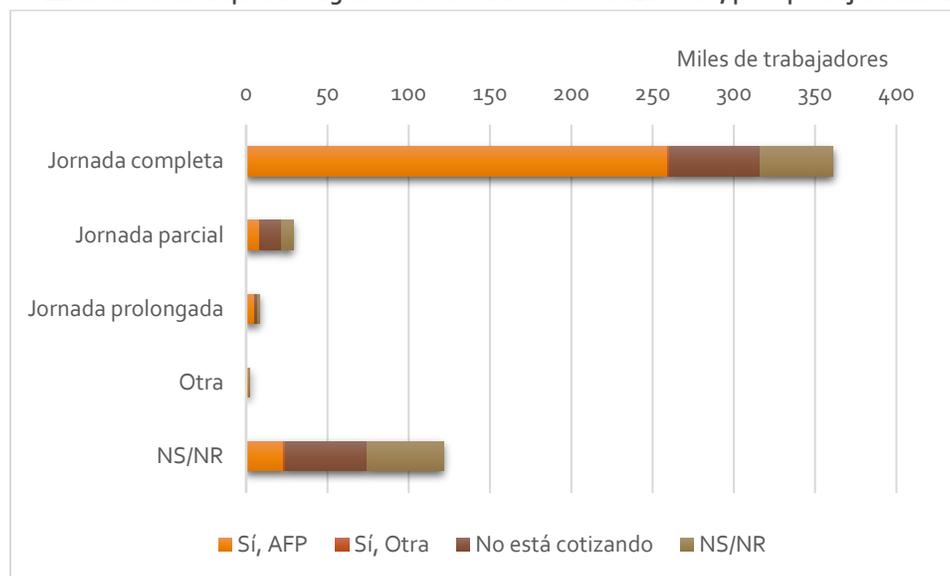
previsionales, y un 38,8% (52.500) no proporciona información sobre su situación de cotización. La falta de claridad respecto al tipo de contrato en este grupo podría estar correlacionada con la baja tasa de cotización.

2.2.2.7. *Análisis por tipo de jornada*

Al observar las cifras de cotizaciones previsionales en relación con los tipos de jornada laboral, se observan patrones distintivos que reflejan las dinámicas laborales en el sector agrícola chileno.



Gráfico 21. Número de empleados agrícolas de acuerdo con si cotizan o no, por tipo de jornada laboral.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

Del gráfico es posible determinar que:

- Jornada Completa: Este grupo, con 360.137 trabajadores/as, tiene una sólida tasa de cotización en AFP del 72% (259.312 trabajadores/as). Sin embargo, aún hay un 15,5% (55.741) que no está cotizando, y un 12,5% (44.908) no proporciona información sobre su situación de cotización. Dado que esta categoría representa empleos de tiempo completo, es esperable ver tasas de cotización más altas, pero aún persisten desafíos en asegurar la cobertura universal.
- Jornada Parcial: De los 29.084 trabajadores/as en este grupo, el 28,8% (8.372) está cotizando en AFP, mientras que un significativo 45,4% (13.195) no realiza cotizaciones, y un 25,4% (7.379) no proporciona información. Las jornadas parciales, que podrían ofrecer menos estabilidad e ingresos, muestran una tasa de no cotización preocupantemente alta.
- Jornada Prolongada: De un total de 8.255 trabajadores/as, el 63,7% (5.260) está cotizando y el 20% (1.648) no está cotizando, con un 16,3% (1.347) sin información proporcionada. Aunque este grupo labora horas extendidas, todavía enfrenta brechas en las cotizaciones.
- Otra Jornada: Con 2.285 trabajadores/as, el 60,4% (1.382) está cotizando en AFP, mientras que el 19,8% (453) no cotiza, y un 19,7% (450) no proporciona información.
- Sin Información sobre Jornada (NS/NR): En este grupo considerable de 120.230 trabajadores/as, solo el 19,3% (23.169) está cotizando. Además, un 42% (50.542) no está cotizando, y un 38,8% (46.686) no proporciona información.



La relación entre el tipo de jornada y las cotizaciones previsionales es evidente, mostrando que aquellos en jornadas completas o prolongadas tienden a cotizar más. Sin embargo, en todos los tipos de jornada, existe un número considerable de trabajadores/as que no están haciendo cotizaciones previsionales.

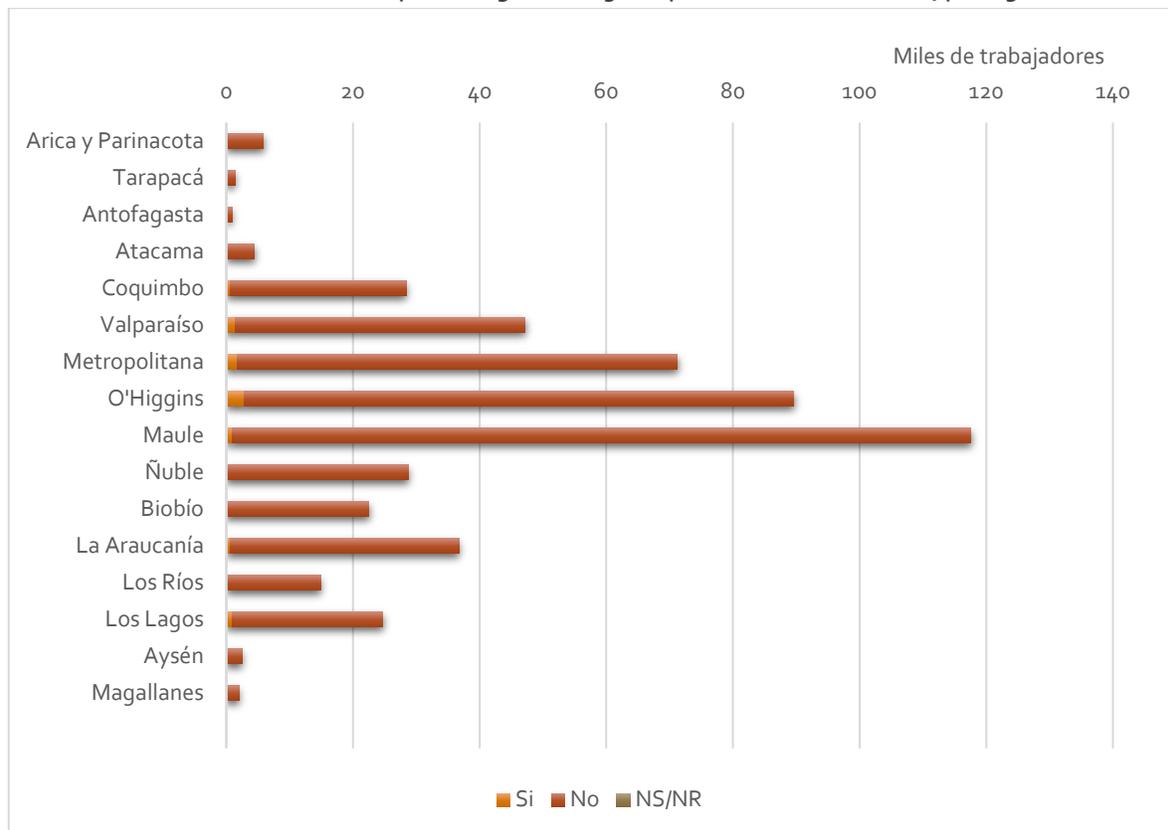
2.2.3. Sindicalización en el sector agropecuario

La pertenencia sindical es una medida que puede reflejar el nivel de organización y representación de las y los trabajadores dentro de una industria o sector.

2.2.3.1. Análisis regional

A continuación, se presenta un gráfico de la pertenencia sindical en el sector agrícola chileno a nivel regional.

Gráfico 22. Número de empleados agrícolas según si pertenecen a un sindicato, por región.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

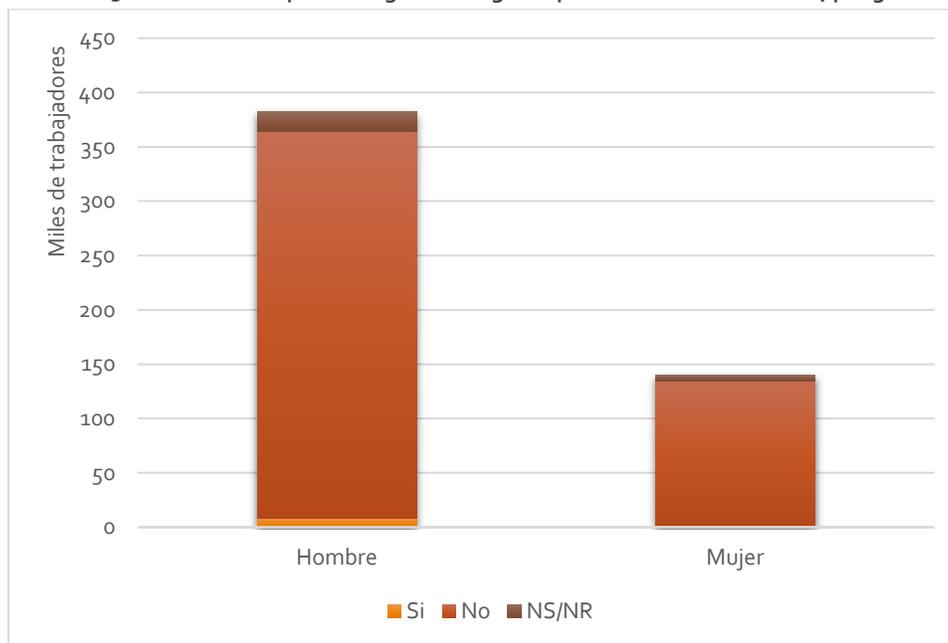


Es evidente que la pertenencia sindical es baja en todas las regiones de Chile en el sector agrícola. Las regiones con mayor número de trabajadores/as, como O'Higgins, Metropolitana y Maule, muestran bajas tasas de sindicalización en comparación con el número total de trabajadores/as. Estos datos pueden reflejar una serie de factores, desde la naturaleza de los contratos de trabajo y la estacionalidad del empleo agropecuario hasta posibles barreras estructurales para la organización sindical. La baja tasa de sindicalización podría tener implicaciones para las negociaciones colectivas y la defensa de los derechos laborales en este sector. Es vital abordar estos desafíos para garantizar que las y los trabajadores agrícolas tengan una representación adecuada y puedan abogar por sus derechos y condiciones de trabajo.

2.2.3.2. Análisis por género

En el gráfico siguiente la información sobre sindicalización, ahora por género.

Gráfico 23. Número de empleados agrícolas según si pertenecen a un sindicato, por género.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

De los hombres en el sector agrícola, un 2,1% (7.915 individuos) indica estar sindicalizados. En contraste, un significativo 93,6% (356.162 individuos) no está afiliado a ningún sindicato, mientras que un 4,7% (18.003 individuos) no proporciona información sobre su estado sindical.



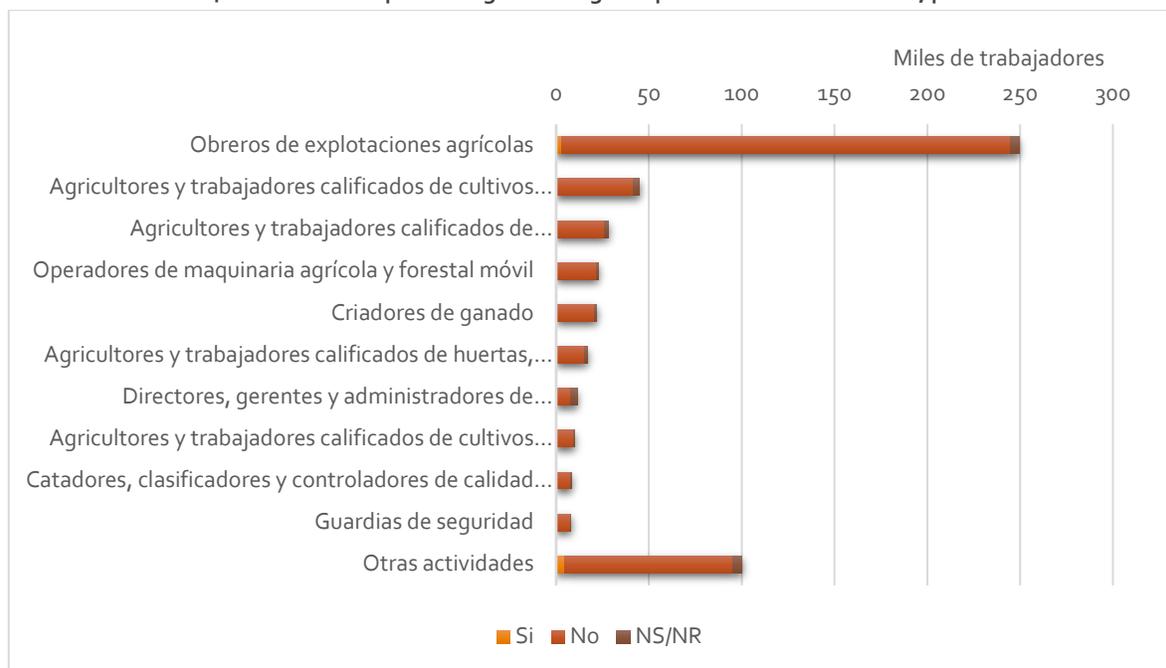
Por otro lado, en el caso de las mujeres que trabajan en el sector, solo un 1,4% (1.951 individuos) está sindicalizado. Un importante 95,1% (132.682 individuos) no forma parte de ningún sindicato, y un 3,8% (5.278 individuos) no especifica su situación en cuanto a sindicalización.

A partir de estas cifras, es evidente que la sindicalización en el sector agrícola en Chile es baja para ambos géneros. Sin embargo, es aún más baja entre las mujeres que entre los hombres, lo que seguramente obedece a que la mujer participa mucho más en labores temporales, con menos capacidad de organización frente a los contratos estables.

2.2.3.3. Análisis por actividad

Observando la pertenencia sindical en el sector agrícola en función de la actividad, es evidente que hay una variedad en la proporción de trabajadores/as sindicalizados/as en diferentes actividades.

Gráfico 24. Número de empleados agrícolas según si pertenecen a un sindicato, por actividad.



Fuente: Encuesta CASEN 2022.



Los resultados se resumen de la siguiente manera:

- Obreros/as de explotaciones agrícolas: Aunque esta categoría tiene el número más alto de sindicalizados con 2.799 trabajadores/as, representa solo un 1,1% de este grupo. La inmensa mayoría, un 98,9%, no está sindicalizada, lo que destaca la baja tasa de sindicalización incluso en el grupo más grande.
- Agricultores/as y trabajadores/as calificados/as de cultivos extensivos: Aquí, solo un 0,7% está sindicalizado, mientras que un 98,6% no lo está.
- Agricultores/as y trabajadores/as calificados/as de plantaciones de árboles y arbustos: La sindicalización es de un 0,9%, con un 98,5% no sindicalizados.
- Operadores/as de maquinaria agrícola y forestal móvil: Un 1,2% está sindicalizado, contrarrestando el 97,8% que no lo está.
- Criadores/as de ganado: Aunque tiene una mayor proporción de sindicalización (2%), sigue siendo bajo en comparación con el 96,9% no sindicalizado.
- Agricultores/as y trabajadores/as calificados/as de huertas, invernaderos, viveros y jardines: La sindicalización es del 1,9%, mientras que un 96,6% no lo está.
- Directores/as, gerentes/as y administradores/as: En este grupo, un 2,8% está sindicalizado.
- Guardias de seguridad: Con solo un 1,6% sindicalizado, contrasta con el 98,4% que no está sindicalizado.
- Otras actividades: Este es el grupo con la mayor cantidad de sindicalizados, con 4.708 trabajadores/as. Sin embargo, en términos porcentuales, esto representa solo un 4,9%.

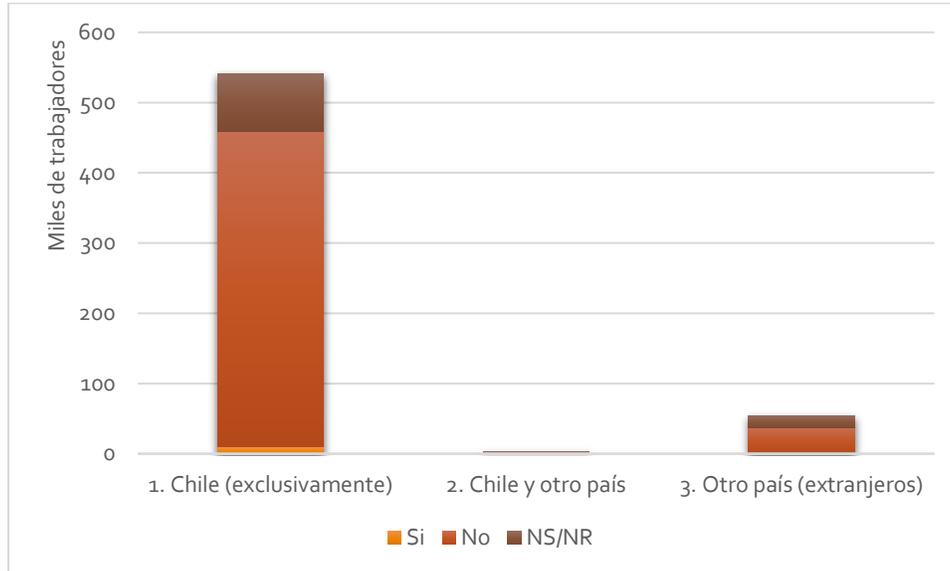
En general, es evidente que la sindicalización en el sector agrícola es notablemente baja en todas las actividades. Las razones pueden ser múltiples: barreras culturales, falta de acceso a información sobre sindicatos, posibles represalias por parte de los y las empleadores/as o estructuras laborales que no favorecen la sindicalización.

2.2.3.4. *Análisis por nacionalidad*

Al analizar la pertenencia sindical de trabajadores/as a nivel nacional en función de su nacionalidad y país de origen, los resultados, si bien difieren levemente, apuntan siempre a una bajísima tasa de sindicalización.



Gráfico 25. Número de empleados agrícolas según si pertenecen a un sindicato, por nacionalidad.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

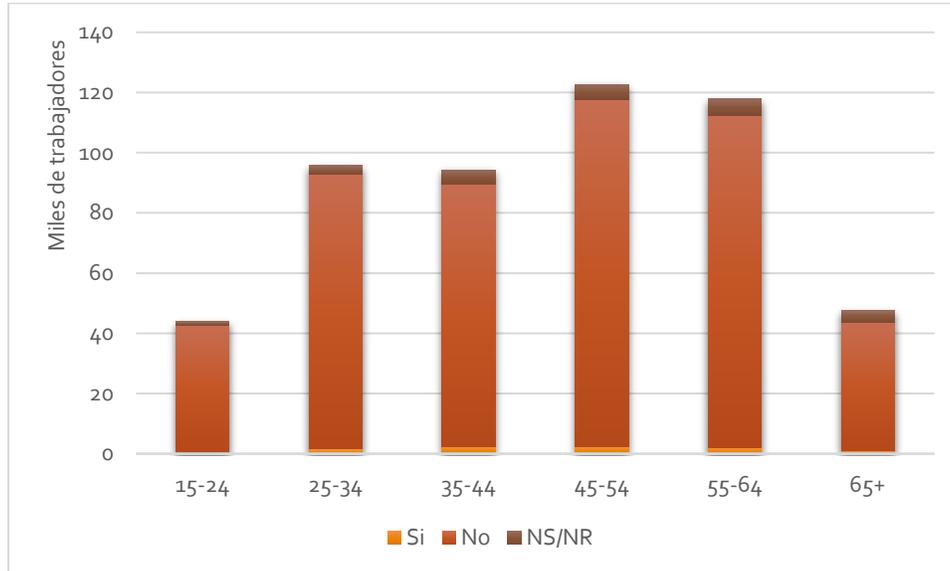
- Chile (exclusivamente): De las y los trabajadores que se identifican exclusivamente como chilenos, un 2,15% está sindicalizado. Esto contrasta con el abrumador 97,85% que no lo está. Hay también un porcentaje significativo (15,3%) que no especificó su situación sindical.
- Chile y otro país: Aquí, no se especificó el número de sindicalizados, pero se registró un 78.3% que no lo está y un 21,1% que no respondió.
- Otro país (extranjeros): No sorprende que el 100% de los encuestados que responde en esta categoría no están sindicalizados, con un 30,8% que no especificó su situación sindical.

2.2.3.5. Análisis por grupo etáreo

La tendencia general sugiere que la sindicalización no varía drásticamente con la edad, pero sí hay un ligero aumento en la sindicalización a medida que las y los trabajadores envejecen, alcanzando su punto máximo en el rango de 35-44 años y luego declinando ligeramente.



Gráfico 26. Número de empleados agrícolas según si pertenecen a un sindicato, por rango etáreo.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

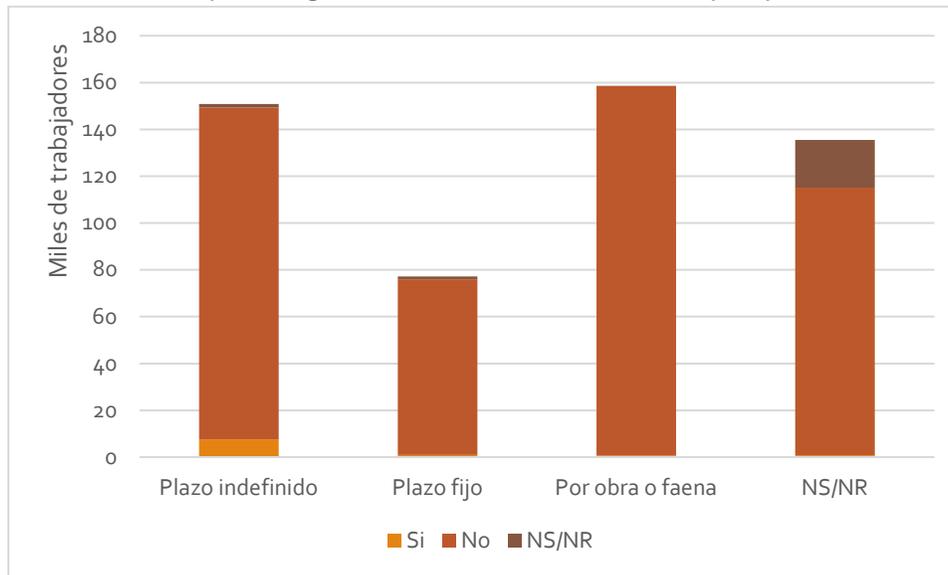
- 15-24 años: En este grupo, apenas el 0,82% de las y los trabajadores está sindicalizado, lo que podría reflejar la falta de conciencia o interés en la sindicalización entre las y los trabajadores más jóvenes, o podría ser un reflejo de su reciente incorporación al mercado laboral. A pesar de que un 97,9% no está sindicalizado, hay un 1,3% que no especificó su situación.
- 25-34 años: El porcentaje de trabajadores/as sindicalizados/as aumenta ligeramente al 1,7%. Sin embargo, sigue siendo bajo en comparación con el 94,7% que no está sindicalizado.
- 35-44 años: En este rango de edad, vemos otro incremento con un 2,6% sindicalizado. A pesar de este incremento, un 92,6% aún no está sindicalizado.
- 45-54 años: La sindicalización en este grupo de edad es del 2%. A pesar de estar en un rango de edad que generalmente tiene más experiencia laboral, el 95,6% no está sindicalizado.
- 55-64 años: Este grupo tiene un 1,8% de sindicalización. Es notable que, a pesar de estar cerca de la edad de jubilación, el 96,3% de estos/as trabajadores/as no está sindicalizado.
- 65+ años: Para las y los trabajadores de 65 años o más, el 2,1% está sindicalizado. Aunque este grupo de edad probablemente tenga la mayor experiencia laboral, el 91,8% no está sindicalizado.



2.2.3.6. Análisis por tipo de contrato o acuerdo

La naturaleza del contrato laboral puede influir en la decisión de un trabajador de unirse a un sindicato. A continuación, se presenta un breve análisis basado en el tipo de contrato.

Gráfico 27. Número de empleados agrícolas de acuerdo con si cotizan o no, por tipo de contrato o acuerdo.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

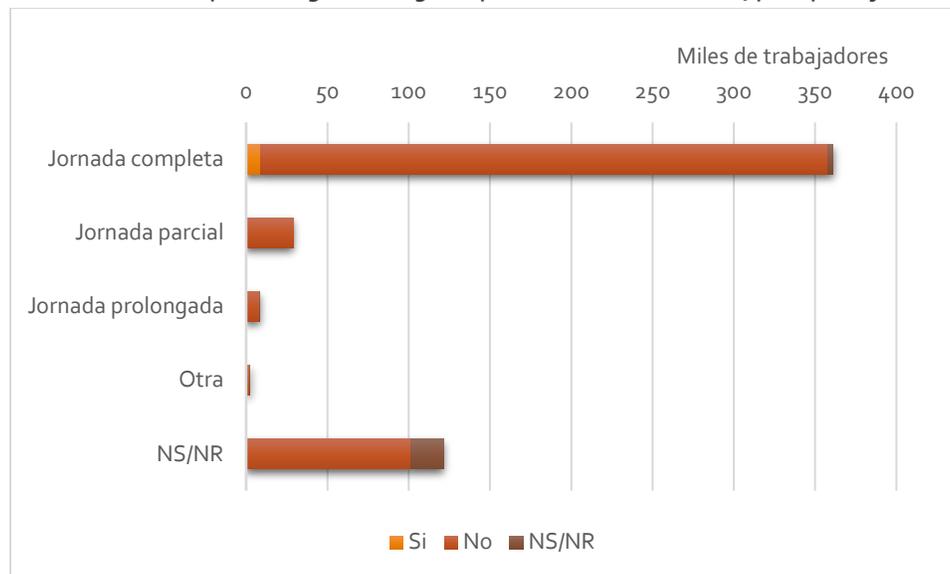
- Plazo indefinido: De aquellos con contratos de plazo indefinido, el 5,1% están sindicalizados. Esto podría indicar que las y los trabajadores con una relación laboral más estable y permanente tienen más inclinación o facilidad para sindicalizarse, probablemente porque ven un compromiso a largo plazo con su empleador y, por lo tanto, buscan una mayor representación. Sin embargo, el 94,5% de estos/as trabajadores/as aún no está sindicalizado.
- Plazo fijo: Las y los trabajadores con contratos a plazo fijo presentan un porcentaje de sindicalización del 1,2%. La naturaleza temporal de estos contratos podría desincentivar la sindicalización, ya que las y los trabajadores podrían no ver un beneficio a largo plazo en unirse a un sindicato. El 97,7% de ellos no está sindicalizado.
- Por obra o faena: La sindicalización en este grupo es del 0,4%. Dado que este tipo de contrato se basa en la finalización de una tarea o proyecto específico, las y los trabajadores podrían sentir que no tienen la estabilidad o el tiempo necesario para beneficiarse de la sindicalización. El 99,6% de estos/as trabajadores/as no está sindicalizado.



2.2.3.7. Análisis por tipo de jornada

El tipo de jornada laboral es un factor que podría eventualmente influir en la decisión de un trabajador de unirse o no a un sindicato. Las y los trabajadores con jornada completa tienden a estar más sindicalizados en comparación con aquellos que tienen otros tipos de jornadas. Sin embargo, a nivel general, la mayoría de las y los trabajadores no están sindicalizados, independientemente del tipo de jornada que tengan. En el siguiente gráfico se ve cómo se distribuye la sindicalización en función de la jornada laboral.

Gráfico 28. Número de empleados agrícolas según si pertenecen a un sindicato, por tipo de jornada laboral.



Fuente: Encuesta CASEN 2022

- Jornada completa: De las y los trabajadores que cumplen una jornada completa, el 2,4% está sindicalizado. Dado que este grupo representa la modalidad de trabajo más tradicional y estable, es posible que sientan una mayor necesidad de representación y defensa de sus derechos. A pesar de ello, un 95,6% de estos/as trabajadores/as no está sindicalizado.
- Jornada parcial: Entre las y los trabajadores de jornada parcial, solo el 0,9% está sindicalizado. La naturaleza temporal o reducida de estos contratos podría desincentivar la sindicalización, ya que las y los trabajadores podrían percibir que tienen menos en juego o que la pertenencia sindical no ofrece beneficios tangibles para ellos. El 99,1% de ellos no pertenece a un sindicato.
- Jornada prolongada: Aquí encontramos que no hay trabajadores/as sindicalizados/as, mientras que el 99,5% no está sindicalizado. Es interesante ver que, a pesar de trabajar horas adicionales,



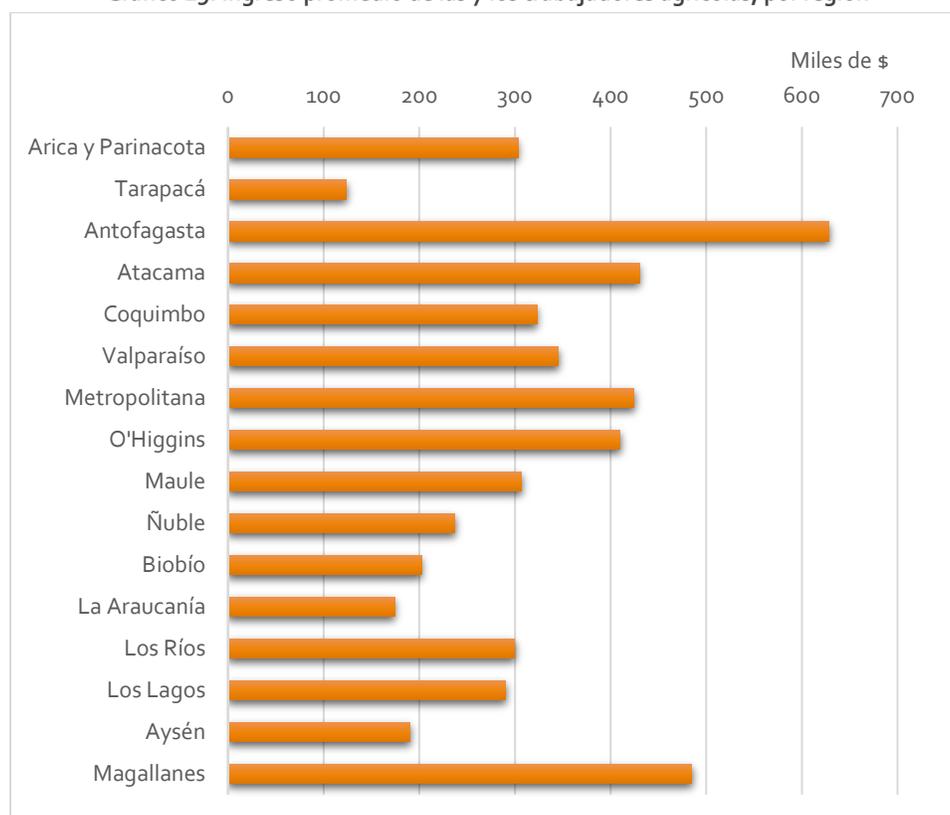
este grupo no parece buscar la protección sindical. Esto podría deberse a factores culturales, desconocimiento o la naturaleza específica de los trabajos que requieren jornadas prolongadas.

- Otra: En esta categoría, el 5,9% de las y los trabajadores está sindicalizado, mientras que el 93,7% no lo está. Esta categoría, al ser más general, podría incluir una variedad de situaciones laborales, lo que podría explicar la mayor tasa de sindicalización en comparación con otras jornadas más definidas.

2.2.4. Sobre los ingresos de las y los trabajadores agrícolas

Los ingresos promedio de las y los trabajadores agrícolas varían en forma importante según la región, género y edad.

Gráfico 29. Ingreso promedio de las y los trabajadores agrícolas, por región



Fuente: Encuesta CASEN 2022



Los ingresos promedio de las y los trabajadores varían significativamente a nivel regional. Antofagasta encabeza la lista con un ingreso promedio de \$628.391, lo cual podría estar influenciado por la importante industria minera de la región. Otras regiones con ingresos por encima de la media nacional son Atacama, O'Higgins, Metropolitana, y Magallanes.

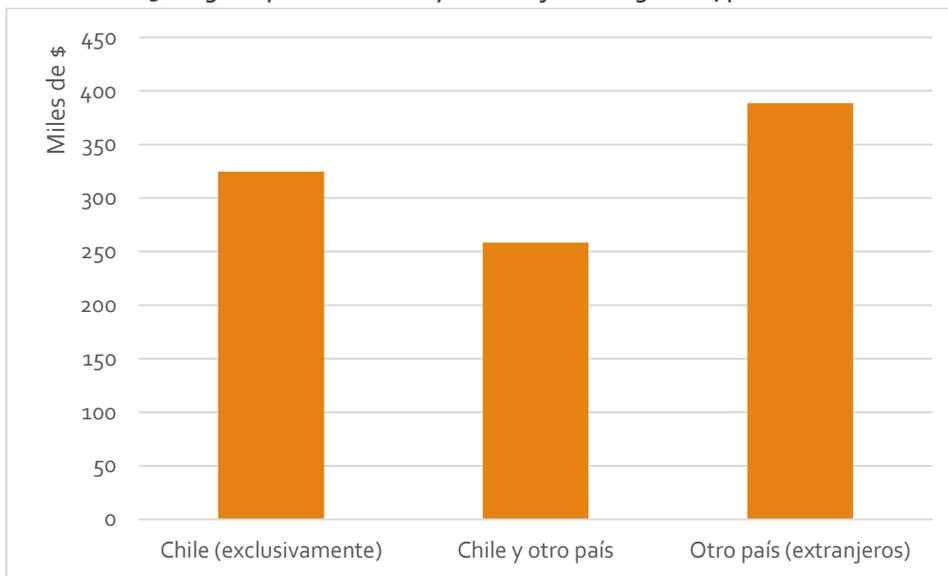
Por otro lado, las regiones de La Araucanía y Biobío tienen los ingresos más bajos, con \$174.311 y \$202.326 respectivamente. Esto sugiere que pueden existir desafíos económicos particulares en estas áreas, o una predominancia de industrias con salarios más bajos.

Las diferencias regionales en los ingresos promedio del sector agropecuario pueden atribuirse a varios factores. Estos incluyen variaciones en la productividad, que pueden ser influenciadas por la disponibilidad de tecnología avanzada y técnicas de cultivo eficientes. Los mercados de destino de los productos agrícolas también juegan un papel importante; algunas regiones pueden tener acceso a mercados más lucrativos. Además, las condiciones geográficas y climáticas específicas de cada región afectan la viabilidad y el tipo de cultivos, lo que a su vez influye en la rentabilidad. Además, la escasez de mano de obra en ciertas regiones también puede influir en los ingresos del sector agropecuario. La falta de trabajadores/as disponibles puede llevar a un aumento en los costos laborales o a una disminución en la productividad, afectando así los ingresos generados.

En términos de género, los hombres ganan un promedio de \$336.167, mientras que las mujeres ganan \$308.999. La brecha salarial, así, no es extremadamente amplia.



Gráfico 30. Ingreso promedio de las y los trabajadores agrícolas, por nacionalidad



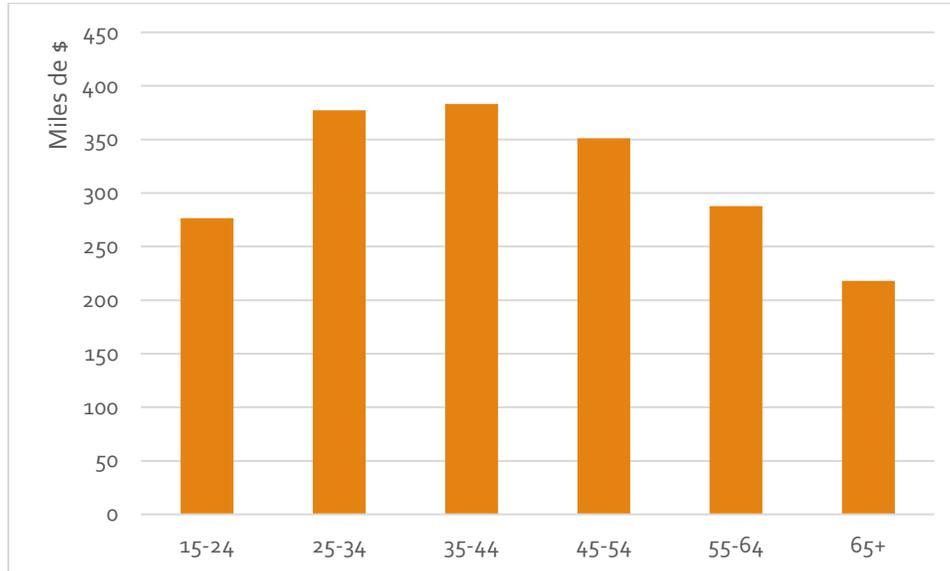
Fuente: Encuesta CASEN 2022

Las y los trabajadores que pertenecen exclusivamente a Chile tienen un ingreso promedio de \$324.594, mientras que aquellos con doble nacionalidad, Chile y otro país, ganan un promedio inferior de \$258.288. Esto podría deberse a múltiples factores, tales como la adaptabilidad al mercado laboral local, la equivalencia de títulos o certificaciones, o posibles barreras idiomáticas y culturales que podrían influir en la capacidad para acceder a roles mejor remunerados.

Por otro lado, las y los trabajadores de otras nacionalidades (exclusivamente extranjeros) registran el ingreso promedio más alto de \$388.508. Esto podría ocurrir debido a que, al ser trabajos remunerados en forma variable (por producción), algunos/s trabajadores/as migrantes pueden ser más productivos, o trabajar más horas que el promedio. Esto es particularmente común en el caso de migrantes bolivianos.



Gráfico 31. Ingreso promedio de las y los trabajadores agrícolas, por rango etéreo



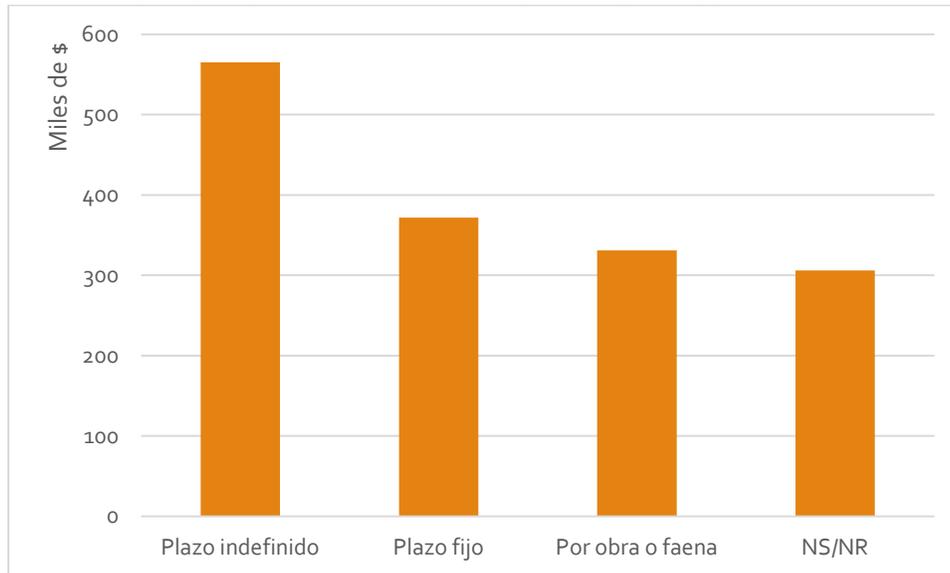
Fuente: Encuesta CASEN 2022

Las y los trabajadores en el rango de edad de 35-44 años tienen los ingresos promedio más altos con \$383.114, seguidos muy de cerca por aquellos en el rango de 25-34 años con \$377.202. Esto puede reflejar que muchos/as trabajadores/as alcanzan su pico salarial en la mitad de su carrera. Los jóvenes de 15-24 años, quienes probablemente estén en sus primeros trabajos o roles de nivel de entrada, ganan un promedio de \$276.642.

Es interesante notar que los ingresos comienzan a disminuir a medida que las y los trabajadores envejecen, con aquellos en el rango de 65 o más ganando el más bajo, \$218.078. Esto podría deberse a la jubilación, o a la transición a trabajos a tiempo parcial, menos exigentes desde lo físico, o menos demandantes.



Gráfico 32. Ingreso promedio de las y los trabajadores agrícolas, por tipo de contrato



Fuente: Encuesta CASEN 2022

El tipo de contrato juega un papel esencial en el ingreso promedio de las y los trabajadores. Aquellos con contratos a plazo indefinido, que generalmente ofrecen más seguridad y estabilidad, tienen el ingreso promedio más alto con \$565.083. Esto no es sorprendente, ya que este tipo de contrato suele estar asociado con beneficios adicionales, aumentos regulares y roles de mayor responsabilidad.

Por su parte, las y los trabajadores con contratos a plazo fijo y por obra o faena ganan respectivamente \$372.031 y \$330.996. Estos tipos de contrato pueden no ofrecer la misma seguridad laboral que los contratos indefinidos, lo que podría reflejarse en salarios más bajos.



3. MAPEO DE PROGRAMAS, PROYECTOS E INICIATIVAS

El objetivo de esta actividad es llevar a cabo un mapeo exhaustivo de los programas, proyectos e iniciativas existentes a nivel nacional, local y regional durante los últimos 20 años, que tuvieran o tengan como finalidad fortalecer el empleo en el sector agropecuario. Este mapeo permitirá identificar las diferentes acciones que se han implementado en este ámbito, o que se siguen implementando, así como identificar áreas de oportunidad y posibles sinergias entre los diversos actores involucrados. Se consideraron los siguientes puntos en el desarrollo de la actividad:

- El mapeo está orientado a programas tendientes a mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores agrícolas, o que entre sus temáticas esté la precarización e informalidad en el empleo agropecuario.
- Se basa en una búsqueda exhaustiva de fuentes de información relevantes, tales como páginas web gubernamentales, documentos oficiales, informes sectoriales y bases de datos especializadas.
- Se estableció contacto con instituciones y organismos relacionados al sector agropecuario para obtener información adicional sobre programas y proyectos en curso.
- Se destacan las áreas de oportunidad y las posibles sinergias identificadas, así como recomendaciones para fortalecer y optimizar las acciones en el ámbito del empleo agropecuario.
- Se analizan posibles colaboraciones y complementariedades entre los actores involucrados, con el objetivo de fortalecer el empleo agropecuario de manera conjunta.
- Se presentan los resultados del mapeo en forma clara y concisa, incluyendo una descripción detallada de cada programa o proyecto identificado.

3.1. Metodología de búsqueda, análisis y presentación de la información

La metodología de búsqueda, análisis y presentación de la información consistió en los siguientes pasos:

- **1er paso:** Definición del alcance del objetivo de la búsqueda y revisión, con foco en programas e iniciativas en pos del fortalecimiento del empleo en el sector agrícola, agropecuario y/o rural.
- **2do paso:** Búsqueda de información bibliográfica en instituciones sectoriales y organizaciones internacionales y regionales que digan relación con “Empleo” por un lado, y por otro con “ámbito agrícola, agropecuario y/o rural”. Se consultó en este sentido fuentes como CEPAL, FAO, OIT, ODEPA, Observatorio Laboral, con el objetivo de identificar asimismo qué programas e iniciativas ellos destacaban en estos ámbitos de análisis.



- **3er paso:** Revisión y selección inicial oferta programática publicadas en el sitio web de instituciones del sector público que en su competencia o función diga relación con “Empleo” por un lado, y por otro con “ámbito agrícola, agropecuario y/o rural”. El foco fue revisar la oferta de los ministerios e instituciones sectoriales tales como MINTRAB y MINAGRI, e instituciones y programas que dependen de ellas, ya sea, Subsecretaría de Trabajo (SUBTRAB), SENCE, BNE, INDAP, FÍA, CONAF.
- **4to paso:** Contra la revisión inicial, se tomó contacto con profesionales⁹ en dichas instituciones para corroborar la pertinencia de la revisión y selección inicial de la oferta programática; asimismo, se les consultó si ellos consideraban algún otro programa histórico y/o vigente que no estuviera en la revisión inicial. Se solicitó, asimismo, envío de Fichas DIPRES (Información pública). Igualmente se amplió la búsqueda a otros ministerios que también directamente contribuyen al fortalecimiento del empleo y/o empleabilidad en general o bien, indirectamente al fortalecimiento del empleo y/o empleabilidad en áreas agrícolas, de esta forma se revisó la oferta de ministerios e instituciones dependientes como MIDESOL, FOSIS, MINECON, CORFO, SERCOTEC.
- **5to paso:** Selección final y armado de ficha síntesis para exponer la información con las variables que definieron los Términos de Referencia de esta consultoría.

Esta secuencia de pasos permitió desarrollar una suerte de tipología inicial del conjunto de instrumentos recogidos. En efecto, los instrumentos (programas, proyectos e iniciativas) enfocados al **empleo en el sector agrícola o agropecuario** pueden dividirse en dos grandes grupos como los que se presentan a continuación; igualmente conviene señalar que este es un intento inicial de establecer una gran diferenciación a modo de tipología, partiendo del supuesto que eventualmente, podrían existir casos en los que no se pueda diferenciar de modo categórico.

Las dos grandes tipologías identificadas dentro del mapeo de programas e iniciativas serían:

- 1) 1er grupo: Aquellos que buscan fortalecer la calidad del empleo en dicho sector y que están asociados especialmente a la competencia, función y administración de ministerios como el

⁹ Los profesionales consultados pertenecen a las siguientes reparticiones:

- Subsecretaría de Trabajo / SENCE (MINTRAB)
- Corporación Nacional Forestal (CONAF)
- División de Fomento (INDAP)
- Fundación para Innovación Agraria (FIA)
- Bolsa Nacional de Empleo (BNE)
- Unidad Estudios (CORFO)



MINTRAB, SENCE y MINAGRI. Todos ellos buscan fortalecer el empleo decente en este sector económico-productivo especialmente en lo que dice relación con medidas que tiendan a la formalización de las actividades económicas y al aseguramiento de condiciones dignas, habilitantes y decentes del empleo agropecuario.

- 2) 2do grupo: Aquellos que buscan fomentar el empleo en el sector agrícola o agropecuario ya sea de modo directo o indirecto.

3.2. Resultados del Mapeo

3.2.1. Matriz síntesis

Nº	INSTITUCIÓN	PROGRAMA
1	MINAGRI – FUCOA	Programa “Chile Agrícola Escuela de Formación online” Cursos de Emprendimiento, empleabilidad y asociatividad
2	MINAGRI – MINTRAB – ODEPA – SENCE	Programa “Bolsa Nacional de Empleo” (BNE) Plataforma Súmate al agro
3	MINAGRI – INDAP	Bono de Producción agrícola familiar
4	MINTRAB – SENCE	Subsidio al Empleo - IFE Laboral
5	MINTRAB – SENCE	Programa “Fórmate para el trabajo” (ex Capacitación en Oficios)
6	MINECON- SERCOTEC	Programa “Iniciativas de Desarrollo de Mercado” (IDM) (Foco cooperativas de trabajo agrícolas)
7	MIDESOL - FOSIS	Programa “Yo emprendo” (Emprendamos semilla)
8	MIDESOL - FOSIS	Programa “Acceso al micro financiamiento”
9	MIDESOL - FOSIS	Programa “Yo trabajo – Apoyo a tu plan laboral” (Componente del Subsistema Seguridades y Oportunidades de MIDESOL)
10	MINAGRI - CONAF	Programa de Emergencia de empleo (PEE)
11	MINAGRI - CONAF – SUBTRAB	Programa “Formación, Capacitación y Empleo” (PROFOCAP)
12	MINAGRI / INDAP-PRODEMU	Programa “Mujeres Rurales” (ex Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas)
13	MIDESOL – SUSESO	Programa “Bono al Trabajo de la Mujer” (BTM) (parte del Ingreso Ético familiar)
14	MIDESOL - Municipios- JUNAEB – IND.	Programa “Trabajo de Temporada, Centros de Cuidado” (TTCC) (ex Centros de atención para hijos de mujeres temporeras (CAHMT) / de Cuidadores principales temporeros)
15	MINEDUC – JUNJI	Programa “Jardines infantiles estacionales”
16	FUNDACIÓN ARTESANÍAS DE CHILE	Programa “Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales”
17	FONASA	Beneficio Afiliación extendida FONASA
18	FIA	Programa “Juventud Rural Innovadora - SaviaLab: Fomento a la innovación temprana”



3.2.2. Matrices individuales

3.2.2.1. Institución responsable: MINAGRI – FUCOA

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa “Chile Agrícola - Escuela de Formación online” Iniciativa “Cursos de Emprendimiento, empleabilidad y asociatividad”
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	<p>Plataforma de capacitación e información liderada por el Ministerio de Agricultura, pero de amplitud multisectorial pública-privada que ofrece a las y los trabajadores del sector agrícola contenidos sobre temas relevantes del Agro enfocados en estrategias y nuevas tecnologías para ayudar a producir de manera eficiente y sustentable.</p> <p>Busca que los productores obtengan con estos contenidos de capacitación e información, mayores oportunidades productivas y de adaptación al cambio climático, entre otras. Busca brindar contenidos que permitan gestionar de manera eficiente y colaborativa el negocio agrícola.</p> <p>Temas de capacitación: uso eficiente del agua, agricultura sustentable, manejo productivo, y control de plagas y enfermedades, entre otros. Estos contenidos están en formato de videos, fichas, manuales y cursos que puedes revisar, descargar y compartir.</p>
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	<p>Territorio nacional.</p> <p>Plataforma abierta en internet; sin restricción alguna; exige eso sí, registrarse.</p>
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	<p>MINAGRI-FUCOA</p>
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o “en curso”) 	<p>Iniciativa vigente</p>
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	<p>Iniciativa vigente</p>
Recursos Ofrecidos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria 	<p>Capacitaciones online en temas tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Emprendimiento, empleabilidad y asociatividad; 2. Manejo productivo; 3. Buenas prácticas; 4. Instrumentos de apoyo y financiamiento entre otros.



Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa “Chile Agrícola - Escuela de Formación online” Iniciativa “Cursos de Emprendimiento, empleabilidad y asociatividad”
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asesoramiento técnico 	
Financiamiento: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuentes de Financiamiento ▪ Monto total del programa ▪ Monto promedio asignado por beneficiario 	No aplica
Enlaces Relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links ▪ Documentación o informes relacionados (informes, publicaciones, BBDD, etc.) 	https://www.chileagricola.cl/category/cursos/manejo-productivo/emprendimiento-y-gestion-comercial/



3.2.2.2. Institución responsable: MINAGRI – Ministerio del Trabajo y Previsión social – ODEPA – SENCE

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa Bolsa Nacional de Empleo (BNE) Iniciativa Plataforma “Súmate al agro”
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	<p>El MINTRAB-SENCE, junto con MINAGRI-ODEPA impulsan la plataforma “Súmate al Agro” (que forma parte de un plan de acciones de intermediación laboral más amplio a través del SENCE la Bolsa Nacional de Empleo - www.bne.cl). “Súmate al agro” reúne distintas alternativas de empleos en el sector agrícola, permitiendo visibilizar las oportunidades laborales en el mundo agrícola de cara a las temporadas de cosecha. Tiene un novedoso canal de acceso, navegación y uso diferenciado si el perfil de usuario es “Empresa” o “Trabajador/a”.</p> <p>Plataforma amplia y completa en cuanto la oferta de servicios al mundo agropecuario: a) Formación y capacitación, b) Orientación laboral, c) Búsqueda de empleo y d) Certificación de competencias.</p> <p>Se define públicamente como “El Portal que entrega más y mejores oportunidades a las y los trabajadores en el sector agrícola de Chile”</p>
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	Territorio nacional. Plataforma abierta en internet; sin restricción alguna; exige eso sí, registrarse.
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	MINTRAB-SENCE; MINAGRI-ODEPA Bolsa Nacional de Empleo (BNE): Sergio Herrera Toloza Jefe Departamento Bolsa Nacional de Empleo División de Políticas de Empleo Subsecretaría del Trabajo Huérfanos # 1273, Piso 10, Santiago (56-2) 2 753 0573 (56-9) 8 414 2385 Mail: sherrera@bne.cl
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o “en curso”) 	Vigente
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido 	Vigente



<p>Identificación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	<p>Programa Bolsa Nacional de Empleo (BNE) Iniciativa Plataforma “<i>Súmate al agro</i>”</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planeado 	
<p>Focalización y Cobertura</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores, trabajadores rurales, jóvenes, mujeres, etc. ▪ Tecnologías o prácticas promovidas 	<p>Todo tipo de productor agrícola</p>
<p>Recursos Ofrecidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	<p>a) Formación y capacitación: aglutina cursos SENCE y de la plataforma Chile Agrícola. b) Orientación laboral: se puede pedir cita con un orientador laboral en línea; también se accede a la red de orientación SENCE-OMIL, acceso a talleres, entrevistas individuales con expertos, videos, manuales y cursos como así también orientación en materia de tendencias laborales nacionales del sector agrícola. c) Búsqueda de empleo: el buscador deriva a la plataforma BNE que a su vez aplica un filtro sectorial que arroja al menos nueve (9) opciones en materia de ofertas de empleo agropecuario: agricultores/as trabajadores/as, trabajadores/as obreros/as, trabajadores/as área agrícola, Trabajadores/as mecánicos, Manipuladores de alimentos, entre otros. Tiene además un sistema de alerta rápida de vacantes de empleos. d) Además, permite el acceso para postular al Subsidio al Empleo IFE Laboral, que al trabajador/a que ya tiene nuevo empleo formal, le permite acceder a un beneficio que incrementa su ingreso mensual. e) Certificación de competencias: Permite acceder a postular a diferentes opciones de certificación para reconocer, formalmente, las competencias que han adquirido durante tu vida laboral, las personas ligadas al agro.</p>
<p>Financiamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuentes de Financiamiento ▪ Monto total del programa ▪ Monto promedio asignado por beneficiario 	<p>No aplica dado los servicios ofrecidos</p>



<p>Identificación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	<p>Programa Bolsa Nacional de Empleo (BNE) Iniciativa Plataforma “<i>Súmate al agro</i>”</p>
<p>Enlaces Relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links. ▪ Documentación o informes relacionados (informes, publicaciones, BBDD, etc.) 	<p>https://www.bne.cl/sumateAgro/empleadores (acceso Empresas)</p> <p>https://www.bne.cl/sumateAgro (acceso Trabajadores/as)</p> <p>https://minagri.gob.cl/noticia/sumate-al-agro-ofrecera-mas-de-5-mil-vacantes-de-empleos-para-el-sector-agricola/</p>



3.2.2.3. *Institución responsable: MINAGRI-INDAP*

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Bono de Producción agrícola familiar
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	<ul style="list-style-type: none"> • Fue un subsidio cuya asignación se realizaba a través de un concurso de carácter regional y dentro de comunas priorizadas (78 en total), en las regiones VII, VIII, IX y X. Las comunas y regiones se priorizaban cada año de acuerdo a indicadores y recursos disponibles; la priorización se desarrollaba por una Mesa de Trabajo Regional constituida por el gobierno regional, director regional de INDAP, el SERNAM (hoy MINMUJER), FOSIS, más representantes de organizaciones campesinas. • Buscaba como objetivos: a) Contribuir a mantener y mejorar la actividad agropecuaria por cuenta propia de pequeños productores en condición de mayor vulnerabilidad, haciéndoles disponible un soporte de recursos financieros no reembolsables destinados a financiar insumos y b) contribuir al desarrollo de iniciativas comunitarias en el ámbito productivo y/o ambiental, facilitándoles recursos financieros no reembolsables.
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	Regional en comunas priorizadas
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	MINAGRI-INDAP
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio. ▪ Fecha de finalización (o "en curso") 	No vigente
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	Concluido
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perfil de los beneficiarios: se seleccionaban automáticamente sobre la base de seis criterios donde se incluía, nivel de pobreza, sexo femenino siendo jefas de hogar, tiempo dedicado a la agricultura por cuenta propia entre otras. ▪ Además, se debía ser pequeño productor agrícola de acuerdo a la normativa del INDAP, residir en las comunas seleccionadas, no tener deudas de créditos con el INDAP ni haber recibido otro bono similar en el año anterior ni el postulante ni otro miembro de la familia.



Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Bono de Producción agrícola familiar
<p>agricultores/as, trabajadores/as rurales, jóvenes, mujeres, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnologías o prácticas promovidas. 	
Recursos Ofrecidos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones. ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	<p>Se ofrecía subsidio individual o comunitario:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las postulaciones individuales podrían acceder a un subsidio de hasta \$ 100.000 por familia por año. Se destinaba a compra de insumos, materiales, herramientas, equipos, animales y otros bienes destinados a la producción agropecuaria o al mejoramiento ambiental de la explotación. ▪ Las postulaciones comunitarias, podrían acceder a un subsidio de hasta \$ 120.000 por familia por año para cada uno de los integrantes; de los cuales 100.000 era para uso individual y el resto para financiera la actividad comunitaria. Se destinaba a la contratación de servicios, compra de insumos y otros bienes destinados al desarrollo de la actividad comunitaria.
Financiamiento: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuentes de Financiamiento ▪ Monto total del programa ▪ Monto promedio asignado por beneficiario 	<p>Indicado arriba.</p>
Enlaces Relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links. ▪ Documentación o informes relacionados (informes, publicaciones, BBDD, etc.) 	<p>https://www.odepa.gob.cl/odepaweb/servicios-informacion/Instrumentos/fichas/f-34.html</p>



3.2.2.4. Institución responsable: Ministerio del Trabajo- SENCE

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Subsidio al Empleo - IFE Laboral / IFE Laboral Apoya Nota: Existe además un Subsidio al Empleo a la Contratación en Zonas afectadas por catástrofe (regiones de Ñuble, Biobío y Araucanía) que es un aporte mensual tanto para empresas como para personas trabajadoras) Link: https://www.subsidioempleo.cl/SUCONTRATAEMERGENCIA/index.html)
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	Incentivo (aplicable no solamente al trabajador/a agrícola) dirigido a trabajadores/as, previamente cesante, se empleen formalmente, otorgándose un subsidio por la nueva relación laboral que se genera. Se entrega directamente al trabajador siempre que su remuneración bruta mensual no supere los 3 ingresos mínimos mensuales (\$ 1.320.000 desde mayo 2023)
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	Nacional
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	SENCE
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o "en curso") 	
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	Vigente
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores/as, trabajadores/as rurales, jóvenes, mujeres, etc. 	Transversal



<p>Identificación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	<p>Subsidio al Empleo - IFE Laboral / IFE Laboral Apoya</p> <p>Nota: Existe además un Subsidio al Empleo a la Contratación en Zonas afectadas por catástrofe (regiones de Ñuble, Biobío y Araucanía) que es un aporte mensual tanto para empresas como para personas trabajadoras) Link: https://www.subsidioempleo.cl/SUCONTRATAEMERGENCIA/index.html)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnologías o prácticas promovidas 	
<p>Recursos Ofrecidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones. ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	<p>Subsidio</p>
<p>Financiamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuentes de Financiamiento ▪ Monto total del programa ▪ Monto promedio asignado por beneficiario 	<p>Montos de los subsidios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hombres mayores de 24 y menores de 55 años: correspondiente a remuneraciones desde julio 2022 a junio 2023: 25% de su Remuneración Bruta Mensual imponible, con tope de \$100.000 mensuales. ▪ Mujeres, jóvenes entre 18 y 24 años, hombres mayores de 55 años, personas con discapacidad debidamente certificada y asignatarios de pensión de invalidez: Para postulaciones desde 1 de julio de 2022, correspondiente a remuneraciones desde julio 2022 a junio 2023: 60% de su Remuneración Bruta Mensual imponible, con tope de \$300.000 mensuales.
<p>Enlaces Relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links ▪ Documentación o informes relacionados (informes, publicaciones, BBDD, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Link: https://www.subsidioempleo.cl/index.html ▪ Link: https://sence.gob.cl/personas/noticias/postula-al-ife-laboral-aqui ▪ Link: https://www.subsidioempleo.cl/IFELaboral/#



3.2.2.5. Institución responsable: Ministerio del Trabajo- SENCE

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa “Fórmate para el trabajo” (ex Capacitación en Oficios)
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	<p>El programa busca mejorar la empleabilidad de la población económicamente activa, del 60% más vulnerable, o que pertenece a otros grupos vulnerables tales como personas en situación de discapacidad, migrantes e infractores de ley. Apunta a que personas vulnerables económicamente activas de 16 años y más mejoran su empleabilidad.</p> <p>Para ello, el programa considera una estrategia integral que incluye la formación en un oficio, práctica laboral, inserción laboral y asistencia técnica para desarrollar un proyecto de emprendimiento. (Ficha DIPRES de Monitoreo y seguimiento de Oferta Pública 2022)</p>
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	<p>Nacional; cubre todas las regiones.</p>
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	<p>SENCE</p>
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o “en curso”) 	<p>Inicio: 1997</p>
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	<p>Vigente</p>
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores, trabajadores/as rurales, jóvenes, mujeres, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • No presenta una dimensión o criterio de focalización exclusivamente asociado al sector agrícola, agropecuario o rural. • Dentro de los requisitos se exige: a) encontrarse dentro del 60% más vulnerable de la población, según instrumento Registro Social de Hogares (RSH); b) No poseer estudios de educación superior completos. • Respecto de migrantes y basado en el Decreto N° 42 son considerandos los migrante como una "postulación especial" en donde se exceptúa cumplir con el requisito del RSH.



<p>Identificación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	<p>Programa “Fórmate para el trabajo” (ex Capacitación en Oficios)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnologías o prácticas promovidas. 	
<p>Recursos Ofrecidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitaciones 2. Prácticas laborales 3. Seguimiento a planes de negocio 4. Servicios / gestiones de inserción laboral
<p>Resultados (si el programa ya concluyó o tiene mediciones intermedias):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de beneficiarios ▪ Aumento en empleos generados ▪ Impactos del programa ▪ Historias de éxito o testimonios ▪ Fechas de evaluaciones internas o externas 	<p>Según la Ficha DIPRES de Monitoreo y seguimiento de Oferta Pública 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El programa no presenta deficiencias evidentes en los criterios de focalización implementados durante el periodo 2022. • El programa presenta un potencial de contribución a la/a siguiente/s dimensión/es: Trabajo y Seguridad Social, en específico, dado su potencial contribución a la/s carencia/s de: Ocupación. • Respecto del Indicador de propósito DIPRES Porcentaje de egresados que cotizan al sexto mes de egreso, se evidencia un incremento entre 2021 y 2022 como asimismo el de Porcentaje de egresados que aumentan su densidad de cotizaciones en el mismo período. • Contribuye a los siguientes ODS: <ul style="list-style-type: none"> ODS 4. Educación de calidad; Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. ODS 10. Reducción de las desigualdades: Reducir la desigualdad en y entre los países: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
<p>Enlaces Relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links ▪ 	<p>Link:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ficha DIPRES de Monitoreo y seguimiento de Oferta Pública 2022 • https://sence.gob.cl/personas/formate-para-el-trabajo



3.2.2.6. Institución responsable: SERCOTEC

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa Iniciativas de Desarrollo de Mercado (IDM) (Foco cooperativas de trabajo agrícolas)
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	Buscó fortalecer la productividad y la competitividad de las micro y pequeñas empresas (mipes).
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	SERCOTEC
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o "en curso") 	2009 / Concluido
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	Concluido
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores, trabajadores/as rurales, jóvenes, mujeres, etc. ▪ Tecnologías o prácticas promovidas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperativas de trabajo, agrícolas, campesinas y pesqueras y grupos de micro y/o pequeñas empresas con inicio de actividades ante el SII, que deseen capturar de manera colectiva una oportunidad de negocios que cada una por si sola no podría aprovechar.
Recursos Ofrecidos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones ▪ Subsidios o financiamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Subsidio no reembolsable, con cofinanciamiento de al menos 20% que cofinancia iniciativas de comercialización, iniciativas de integración comercial, desarrollo de nuevos productos y servicios.



<p>Identificación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	<p>Programa Iniciativas de Desarrollo de Mercado (IDM) (Foco cooperativas de trabajo agrícolas)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	
<p>Resultados (si el programa ya concluyó o tiene mediciones intermedias):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de beneficiarios ▪ Aumento en empleos generados ▪ Impactos del programa ▪ Historias de éxito o testimonios ▪ Fechas de evaluaciones internas o externas 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuantificación solo incorpora micro y pequeñas empresas, pero no incorpora cooperativas señaladas en definición de su Población objetivo. Según la consultora WAI <i>“Lamentablemente no existe información públicamente disponible en Chile respecto al porcentaje o propensión a asociarse de las micro y empresas pequeñas, por lo que no es posible aplicarlo al número de micro y pequeñas empresas existentes en Chile para calcular la población objetivo de este programa IDM”</i> (Informe final pág. 83) • Se constató que la mayor parte de los grupos que postularon a IDM se formaron en el momento que decidieron postular al proyecto SERCOTEC, no eran asociaciones preexistentes y en algunos casos no todos sus integrantes se conocían. Actualmente la mayoría de las asociaciones han desaparecido. • Respecto a los aspectos positivos del programa, se destaca la relación con los ejecutivos, tanto personal como profesional. • Respecto a los aspectos negativos se señala que no existe focalización en beneficiarios según la etapa de desarrollo del emprendedor. Además, se percibe que falta apoyo que complemente el financiamiento entregado, por ejemplo, en el área comercial, alfabetización digital, como también se señala que falta seguimiento de cada experiencia.
<p>Enlaces Relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links ▪ Documentación o informes relacionados (informes, publicaciones, BBDD, etc.) 	<p>Link a Informe de Evaluación de Impacto encargada a consultora WAI (2017) por SERCOTEC: https://www.dipres.gob.cl/597/articles-160338_informe_final.pdf</p>



3.2.2.7. Institución responsable: FOSIS

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa Yo emprendo / Emprendamos semilla
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El programa apoya a personas mayores de 18 años, desocupadas o con empleo precario, pertenecientes al 40% CSE, o al subsistema Seguridades y Oportunidades (SSyOO) que impulsa el MIDESOL, o personas en situación de pobreza o vulnerabilidad específica que no cuentan con RSH, para que acceden a financiamiento y formación de capacidades para el desarrollo de un emprendimiento. ▪ El programa entrega servicios de capacitación, asesoría técnica y financiamiento para apoyar el desarrollo de microemprendimientos que se encuentran en una etapa inicial. ▪ El programa tiene dos líneas de trabajo una orientada al Subsistema Seguridades y Oportunidades y otra regular.
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	Alcance nacional
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	FOSIS
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o "en curso") 	2002. Vigente
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	Vigente
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores/as, 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personas mayores de 18 años, en situación de pobreza y/o vulnerabilidad que se encuentren desocupados o inactivos (Fuente: Casen, 2017) ▪ Pertenecer al 40% de la población más vulnerable según el Registro Social de Hogares (RSH) o participar en el Subsistema Seguridades y Oportunidades.



Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa Yo emprendo / Emprendamos semilla
trabajadores/as rurales, jóvenes, mujeres, etc. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnologías o prácticas promovidas 	
Recursos Ofrecidos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	Según web site FOSIS: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Talleres de formación para mejorar un negocio. ▪ Apoyo técnico para elaborar un plan de financiamiento para un negocio. ▪ Visitas de asesoría. ▪ Financiamiento para un negocio (\$500.000 a \$650.000)
Resultados (si el programa ya concluyó o tiene mediciones intermedias): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de beneficiarios ▪ Aumento en empleos generados ▪ Impactos del programa ▪ Historias de éxito o testimonios ▪ Fechas de evaluaciones internas o externas 	Según Ficha de Monitoreo y Seguimiento de oferta Pública (2021) de DIPRES: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Respecto del Indicador Porcentaje de usuarios del programa Yo Emprendo Semilla que terminan su intervención e incrementan sus ingresos iniciales en a lo menos un 5% en el año t, respecto del total de usuarios del programa que terminan su intervención en el año t, al 2021, se evidenció un 88%. ▪ Respecto del Indicador Porcentaje de usuarios que concluyen la intervención con un negocio funcionando, al 2021 se evidenció un 99% (91% en 2020)
Enlaces Relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links 	Link Ficha Dipres: https://www.dipres.gob.cl/597/articles-275812_doc_pdf.pdf FOSIS: https://www.fosis.gob.cl/es/programas/ingresos/emprendamos/



3.2.2.8. Institución responsable: FOSIS

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Acceso al microfinanciamiento
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	<ul style="list-style-type: none"> • El FOSIS, mediante convenios con instituciones de microfinanzas, facilita la obtención de microcréditos para los emprendedores más vulnerables.
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	<ul style="list-style-type: none"> • Alcance nacional • Se postula directamente en alguna de las instituciones que otorgan estos créditos
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	FOSIS y entidades del sector privado que otorgan estos microcréditos.
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o "en curso") 	Vigente
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	Vigente
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores/as, trabajadores/as rurales, jóvenes, mujeres, etc. ▪ Tecnologías o prácticas promovidas 	Perfil <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser mayor de 18 años ▪ Pertenecer al 60% de la población más vulnerable según el RSH. ▪ Tener un negocio en funcionamiento o tener una idea de negocio. ▪ No es requisito haber participado o estar participando de programas FOSIS ▪ Los requisitos adicionales o complementarios que definan las instituciones privadas que otorgan el crédito.
Recursos Ofrecidos:	



Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Acceso al microfinanciamiento
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	<ul style="list-style-type: none"> • Créditos por montos desde \$60.000 hasta \$2.600.000 aproximadamente, con intereses de entre 1,4% y 3,2%.
Resultados (si el programa ya concluyó o tiene mediciones intermedias): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de beneficiarios ▪ Aumento en empleos generados ▪ Impactos del programa ▪ Historias de éxito o testimonios ▪ Fechas de evaluaciones internas o externas 	Según Ficha de Monitoreo y Seguimiento de oferta Pública (2021) de DIPRES:
Enlaces Relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links 	Link Ficha Dipres: FOSIS: https://www.fosis.gob.cl/es/programas/ingresos/acceso-al-microfinanciamiento/



3.2.2.9. Institución responsable: FOSIS

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Yo trabajo – Apoyo a tu plan laboral (Componente del Subsistema Seguridades y Oportunidades de MIDESOL)
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar las condiciones de empleabilidad de los participantes del Subsistema de Seguridades y Oportunidades del MIDESOL a través de financiamiento de bienes y servicios identificados en el Plan Laboral que han trabajado previamente en el acompañamiento sociolaboral, con la finalidad de mejorar su empleabilidad. ▪ El programa atiende a personas en situación de pobreza y/o vulnerabilidad social, quienes tienen dificultades para acceder al mercado laboral debido a que presentan baja escolaridad y un deficiente desarrollo de sus competencias laborales. ▪ Específicamente, este fondo constituye una oferta exclusiva para las personas que sean incorporadas al componente de Acompañamiento Sociolaboral del Subsistema Seguridades y Oportunidades y que cuentan con un plan laboral.
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coquimbo, Valparaíso, Libertador General Bernardo OHiggins, Maule, Biobío, Ñuble, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Metropolitana de Santiago.
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	FOSIS
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o "en curso") 	2013 Vigente
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	Vigente
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores/as, 	Perfil: Personas mayores de 18 años en situación de pobreza y/o vulnerabilidad con bajas competencias para insertarse laboralmente, pertenecientes al Subsistema Seguridades y Oportunidades, con Acompañamiento Sociolaboral. Requisitos específicos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser mayor de 18 años ▪ Pertenecer al Subsistema Seguridades y Oportunidades del MIDESOL y participar del Acompañamiento sociolaboral. ▪ Tener un Plan Laboral elaborado.



Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Yo trabajo – Apoyo a tu plan laboral (Componente del Subsistema Seguridades y Oportunidades de MIDESOL)
trabajadores/as rurales, jóvenes, mujeres, etc. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnologías o prácticas promovidas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estar sin trabajo o tener un trabajo precario. ▪ Los requisitos adicionales o complementarios que definan las Oficinas regionales FOSIS.
Recursos Ofrecidos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Financia a través de un fondo, los servicios y ayudas específicas que requieren los usuarios para favorecer su inserción laboral, tales como: recursos para el desarrollo del capital humano, ayudas técnicas básicas, apoyo a la entrevista laboral, servicio de guardería infantil, promoción al autoempleo y movilización.
Resultados (si el programa ya concluyó o tiene mediciones intermedias): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de beneficiarios ▪ Aumento en empleos generados ▪ Impactos del programa ▪ Historias de éxito o testimonios ▪ Fechas de evaluaciones internas o externas 	Según Ficha de Monitoreo y Seguimiento de oferta Pública (2021) de DIPRES: <ul style="list-style-type: none"> ▪ El programa presenta respecto de Pobreza Multidimensional, un potencial de contribución a la/a siguiente/s dimensión/es: Dimensión Trabajo y Seguridad Social, en específico, dado su potencial contribución a la/s carencia/s de: Ocupación ▪ El programa tiene respecto de Pobreza por Ingresos un potencial de contribución a la reducción de pobreza por ingresos, mediante acciones de apoyo a la generación o aumento de ingresos autónomos. ▪ Respecto del Indicador Porcentaje de satisfacción de usuarios/as con el bien o servicio adquirido para satisfacer la ruta de la empleabilidad, evidencia un 97 % de satisfacción.
Enlaces Relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links 	Link Ficha Dipres: https://www.dipres.gob.cl/597/articles-275857_doc_pdf.pdf FOSIS: https://www.fosis.gob.cl/es/programas/ingresos/apoyo-a-tu-plan-laboral/



3.2.2.10. Institución responsable: CONAF

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa de Emergencia de Empleo, PEE
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	<ul style="list-style-type: none"> • CONAF desde el 2001 ha tenido a su cargo la ejecución de programas de empleo, en representación del Ministerio de Agricultura. La extensa presencia de CONAF, en todo el territorio nacional, sumado a la experiencia adquirida en el marco de este tipo de programas, permite que los cupos de empleo asignados sean contratados rápidamente y utilizados efectivamente en labores que van en directo beneficio de la comunidad, tanto del sector rural como urbano, incluidas comunidades originarias. • Objetivo de este programa es contratar, bajo un régimen de media jornada, a personas en condición de cesantía, para desarrollar proyectos, que van en directo beneficio de la comunidad, preferentemente de tipo medioambiental que procuran la mitigación del cambio climático.
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	De ejecución regional y comunal
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	<ul style="list-style-type: none"> • Corporación Nacional Forestal, CONAF • Coordinador Nacional de Empleo. Claudio Moya Ulloa, claudio.moya@conaf.cl, 712234751 anexo 111
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o “en curso”) 	Inicio en 2001 (continuidad ininterrumpida hasta el momento) En la actualidad fue renovado a partir del 1 de julio, hasta el 31-12-2023, momento en que se define su continuidad.
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	En curso
Focalización y Cobertura	Requisitos:



Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa de Emergencia de Empleo, PEE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores/as, trabajadores/as rurales, jóvenes, mujeres, etc. ▪ Tecnologías o prácticas promovidas 	<ul style="list-style-type: none"> • Estar desempleado/a. • Estar inscrito/a en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, OMIL, o en la Bolsa Nacional de Empleo, BNE. • Ser mayor de 18 años. • Estar inscrito/a en el Registro Social de Hogares (RSH) • De preferencia en sectores rurales o de la interfaz urbano rural. <p>En la actualidad el 75% de las personas contratadas son mujeres y, del total de trabajadores/as, el 29% es de ascendencia de pueblos originarios, llegando a un 65% en la Región de La Araucanía.</p>
Recursos Ofrecidos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de media jornada, con una remuneración equivalente a medio Ingreso Mínimo Mensual (\$230.000 base, que implica un costo bruto de \$256.780).
Financiamiento: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuentes de Financiamiento ▪ Monto total del programa ▪ Monto promedio asignado por beneficiario 	<ul style="list-style-type: none"> • El presente año tiene un presupuesto de \$10.259.027.000, el que considera la contratación de 2.522 personas por 12 meses y de 1.000 adicionales por 3 meses (en apoyo a las 3 regiones más afectadas por los incendios forestales)
Enlaces Relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links 	<ul style="list-style-type: none"> • Detallado en: Kerrigan, George (2016) “Tendencias del empleo y la productividad laboral en el sector agropecuario de Chile”. En Serie de CEPAL. Recuperado desde: https://repositorio.cepal.org/items/gdb9dc17-4fad-4a20-ab18-51c765955d13



3.2.2.11. Institución responsable: CONAF

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa de Formación, Capacitación y Empleo, PROFOCAP (Programa de Apoyo al Empleo Ley N°20.595 enmarcado dentro del Sistema Chile Solidario)
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	<p>El objetivo es contratar, formar y capacitar para el trabajo promoviendo la inserción laboral en el ámbito privado, relacionado preferentemente con el sector agroforestal, el ecoturismo en áreas silvestres protegidas del Estado o en actividades productivas y de servicios, que se desarrollen en los sectores donde se imparte el Programa.</p> <p>Particularmente busca</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impartir competencias laborales, preferentemente en actividades agroforestales o de ecoturismo en áreas silvestres o relacionadas con áreas de servicio, de acuerdo con la demandas de empleo local del área donde se desarrolla el programa, con el objeto de que las personas que participan en el, estén en mejores condiciones de obtener un trabajo, ya sea a través de sus propias gestiones o por intermediación laboral realizada por los y las profesionales del programa. • Fomentar iniciativas microempresariales personales que muestren posibilidades de éxito.
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	Regional y comunal
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	<ul style="list-style-type: none"> • CONAF • Coordinador Nacional de Empleo. Claudio Moya Ulloa, claudio.moya@conaf.cl
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o "en curso") 	Vigente
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	Vigente
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. 	Requisitos <ul style="list-style-type: none"> • Pertenecer a familia participante del Subsistema de Seguridades y Oportunidades, del Ministerio de Desarrollo Social. • Estar desempleado e inscrito en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, OMIL, del respectivo Municipio.



<p>Identificación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	<p>Programa de Formación, Capacitación y Empleo, PROFOCAP (Programa de Apoyo al Empleo Ley N°20.595 enmarcado dentro del Sistema Chile Solidario)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores/as, trabajadores/as rurales, jóvenes, mujeres, etc. ▪ Tecnologías o prácticas promovidas 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor de 18 años. • Interés del trabajador/a por capacitarse e insertarse laboralmente. • Se excluye a personas que en años anteriores hayan participado del PROFOCAP. <p>De los y los trabajadores, el 87,7% son mujeres y el 18,4% son de ascendencia de pueblos originarios.</p>
<p>Recursos Ofrecidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones. ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de media jornada, con una remuneración equivalente a poco más de medio Ingreso Mínimo Mensual (\$255.556 base, que implica un costo bruto de \$285.313). • Capacitación y formación para el trabajo que se entrega, a través de talleres en temas tales como Alfabetización digital o autoconsumo, Competencias laborales, entre otras.
<p>Financiamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuentes de Financiamiento ▪ Monto total del programa ▪ Monto promedio asignado por beneficiario 	<ul style="list-style-type: none"> • Fuente: Ministerio del Trabajo y Previsión Social • Monto: \$1.770.241.000



<p>Identificación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	<p>Programa de Formación, Capacitación y Empleo, PROFOCAP (Programa de Apoyo al Empleo Ley N°20.595 enmarcado dentro del Sistema Chile Solidario)</p>
<p>Resultados (si el programa ya concluyó o tiene mediciones intermedias):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de beneficiarios ▪ Aumento en empleos generados ▪ Impactos del programa. ▪ Historias de éxito o testimonios ▪ Fechas de evaluaciones internas o externas 	<ul style="list-style-type: none"> • Históricamente la inserción laboral del programa oscila alrededor del 45%, de quienes egresan del programa.
<p>Enlaces Relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links 	<ul style="list-style-type: none"> • Detallado en: Kerrigan, George (2016) “Tendencias del empleo y la productividad laboral en el sector agropecuario de Chile”. En Serie de CEPAL. Recuperado desde: https://repositorio.cepal.org/items/gdb9dc17-4fad-4a20-ab18-51c765955d13 • Detallado en: Jürgen Weller (ed.), Brechas y transformaciones: la evolución del empleo agropecuario en América Latina, Libros de la CEPAL, N° 141 (LC/G.2695-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2016.



3.2.2.12. Institución responsable: INDAP– Fundación PRODEMU

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa Mujeres Rurales (reformulado en 2022) (ex Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas)
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	Programa gestionado por INDAP y la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU), está orientado a pequeñas productoras agrícolas y/o campesinas y su propósito es que ellas aumenten sus ingresos en base a un modelo de intervención de carácter integral, con un enfoque de género, que apunta a establecer y mejorar sus emprendimientos productivos silvoagropecuarios y/o conexos (se entenderá como actividad conexas aquella relacionada hacia atrás o delante de la producción primaria silvoagropecuaria).
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	Nivel nacional
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	INDAP-PRODEMU
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o “en curso”) 	
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	Vigente (reformulado en 2022 con Resultado de recomendación favorable)
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores/as, trabajadores/as rurales, jóvenes, mujeres, etc. 	Los criterios de selección de beneficiarios son: <ul style="list-style-type: none"> • Ser mujer campesina • Comprometer, a través de carta compromiso, que dispone de tiempo compatible con las actividades. • En grupo, deben estar dispuestas a compartir en forma asociativa un proyecto de inversión común. • Obligación de asumir el cofinanciamiento cuando la actividad o proyecto lo requiera.



Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa Mujeres Rurales (reformulado en 2022) (ex Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnologías o prácticas promovidas 	<p>Nota DIPRES: A nivel nacional, las mujeres representan el 4,5% de los usuarios de INDAP. Tanto los usuarios como las usuarias son pobres en comparación con la generalidad de la agricultura, pero las mujeres son en promedio más pobres que los hombres. Ambos grupos se encuentran en su mayoría en el tramo 4o del RSH, pero el porcentaje es más alto entre las mujeres (67,5% vs 60%). Los ingresos totales de los hogares de las usuarias son, en promedio, 28% menores a los ingresos totales de los hogares de los hombres.</p>
Recursos Ofrecidos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	<p>Para alcanzar el propósito las pequeñas productoras agrícolas y/o campesinas acceden a dentro de los 3 años que dura el Programa a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Servicio de asesoría técnica con enfoque de género, en el ámbito de Manejos técnicos del rubro, Gestión del emprendimiento, Empoderamiento personal y Desarrollo organizacional; 2) Subsidio para implementar unidad productiva (unidad productiva se refiere al conjunto de recursos materiales necesarios para desarrollar un emprendimiento) 3) Ejecución de Instrumentos Complementarios (Subsidio para servicios que fortalezcan emprendimientos productivos y la autonomía de la mujer: Ferias y exposiciones, Giras Técnicas, Jornada Intergrupales, eventos y cierres.
Resultados (si el programa ya concluyó o tiene mediciones intermedias): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de beneficiarios ▪ Aumento en empleos generados ▪ Impactos del programa ▪ Historias de éxito o testimonios ▪ Fechas de evaluaciones internas o externas 	<ul style="list-style-type: none"> • Según DIPRES (Documento de reformulación del Programa 2022), el Programa se encuentra en plena implementación, lo que permitiría realizar una evaluación del impacto generado por éste en las mujeres beneficiarias, por lo que su continuidad es fundamental no sólo para las que ya se encuentran participando, sino que para las mujeres rurales que cumplen con los requisitos de ingreso y que aún no lo han hecho, pudiendo mejorar sus ingresos mediante la consolidación de un emprendimiento productivo silvoagropecuario y/o conexas lo que mejorara su calidad de vida a través de la autonomía económica. • A final del año 2024 se podría evaluar el programa, ya que las usuarias que ingresaron al programa 2022, estarían egresando el año 2024.
Enlaces Relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links ▪ Documentación o informes relacionados (informes, publicaciones, BBDD, etc.) 	<p>Links:</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://minagri.gob.cl/servicios/formacion-y-capacitacion-para-mujeres-campesinas-convenio-indap-prodemu/ • (Reformulación Programa en 2022): http://www.dipres.gob.cl/597/articles-244214_doc_pdf1.pdf



3.2.2.13. Institución responsable: MIDESOL – Subsecretaría de Servicios Sociales (SUSESO) – SENCE

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) (parte del Ingreso Ético familiar)
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	Busca resolver la baja inserción laboral femenina para el grupo etario entre 25 y 59 años de edad con alta vulnerabilidad socioeconómica. Entrega un subsidio, que forma parte del Ingreso Ético Familiar, pagado directamente tanto a las mujeres trabajadoras que hayan postulado y que cumplan los requisitos de acceso como a sus empleadores. No tiene una dimensión o criterio de focalización agropecuario o rural pero contribuye al fomento del empleo en mujeres de un rango etario específico identificado según OIT como afectado en la dimensión empleo rural.
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	Nacional
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	MIDESOL – Subsecretaría de Servicios Sociales (SUSESO) – SENCE
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o “en curso”) 	Vigente Inicio: 2012
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	Vigente
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores/as, trabajadores/as 	Mujeres entre 25 a 59 años de edad pertenecientes al 40% más vulnerable de la población, medido según el instrumento de focalización vigente, que se encuentren ocupados, desocupados o inactivos previo a la postulación al programa, y que, al momento de conceder el beneficio, cumplan con los requisitos establecidos en la Ley N°20.595.



Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) (parte del Ingreso Ético familiar)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ rurales, jóvenes, mujeres, etc. ▪ Tecnologías o prácticas promovidas 	
Recursos Ofrecidos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	Subsidio a trabajadoras y a las empresas que las contratan.
Resultados (si el programa ya concluyó o tiene mediciones intermedias): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de beneficiarios ▪ Aumento en empleos generados ▪ Impactos del programa ▪ Historias de éxito o testimonios ▪ Fechas de evaluaciones internas o externas 	Según Ficha DIPRES Monitoreo de la Oferta Pública 2021: <ul style="list-style-type: none"> • El porcentaje de trabajadores/as que evalúan este Programa con nota 6 o 7 el aporte al presupuesto familiar realizado con el subsidio año t-1, pasó del 2020 a 2021 de un 72% a un 66% (empeoró). • Resultado de la Evaluación Ex-Post en el año 2016 (evaluación de Programa Gubernamental): Desempeño Suficiente. • El programa presenta un potencial de contribución a la/a siguiente/s dimensión/es: Trabajo y Seguridad Social. • Contribuye a los siguientes ODS: <ul style="list-style-type: none"> ODS 5. Igualdad de género: Lograr la igualdad y empoderar a todas las mujeres. ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. ODS 10. Reducción de las desigualdades: Reducir la desigualdad en y entre los países: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
Enlaces Relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links 	Links: <ol style="list-style-type: none"> 1) https://www.dipres.gob.cl/597/articles-275924_doc_pdf.pdf 2) Detallado en: Kerrigan, George (2016) "Tendencias del empleo y la productividad laboral en el sector agropecuario de Chile". En Serie de CEPAL. Recuperado desde: https://repositorio.cepal.org/items/gdb9dc17-4fad-4a20-ab18-51c765955d13



3.2.2.14. Institución responsable: MIDESOL – SUSESO - Municipios- JUNAEB – IND

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa Trabajo de Temporada, Centros de Cuidado (TTCC) (ex Centros de atención para hijos de mujeres temporeras (CAHMT) / de Cuidadores principales temporeros) Forma parte del Subsistema de Seguridades y Oportunidades del MIDESOL.
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	Problema o necesidad principal: Madres, padres y cuidadores principales que optan a trabajos de temporada durante enero y febrero de cada año que no cuentan con una alternativa de cuidado para los niños y niñas entre 6 a 12 años que tienen a su cargo. Por ende, el propósito es que dichas madres y/o cuidadores/as principales que se desempeñan en estos trabajos de temporadas, accedan a una alternativa de cuidado infantil.
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	MIDESOL Nombre del encargado: Jose Vásquez Muñoz Cargo: Profesional Unidad de Oferta Intersectorial Unidad: Unidad de Oferta Intersectorial Teléfono(s): 227637070 E-mail: jvasquez@desarrollosocial.gob.cl
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	Vigente
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores/as, trabajadores/as rurales, jóvenes, mujeres, etc. ▪ Tecnologías o prácticas promovidas 	Población objetivo: Niños y niñas entre 6 y 12 años cuyas cuidadoras o cuidadores principales pertenezcan a familias que se encuentran dentro del 60% más vulnerable de la población según la Calificación Socioeconómica (CSE) del Registro Social de Hogares (RSH), que realizan labores de temporada productiva. Se calcula en 99.839 niños y niñas, la población objetivo, según Ficha DIPRES 2022.
Recursos Ofrecidos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	Subsidio en forma de servicios de cuidado, alimentación y entretenimiento de niños y niñas durante 8 a 9 horas diarias de lunes a viernes, en centros educacionales, a cargo de profesionales del área de la Educación Física (profesores) y monitores capacitados.



<p>Identificación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	<p>Programa Trabajo de Temporada, Centros de Cuidado (TTCC) (ex Centros de atención para hijos de mujeres temporeras (CAHMT) / de Cuidadores principales temporeros) Forma parte del Subsistema de Seguridades y Oportunidades del MIDESOL.</p>
<p>Resultados (si el programa ya concluyó o tiene mediciones intermedias):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de beneficiarios ▪ Aumento en empleos generados ▪ Impactos del programa ▪ Historias de éxito o testimonios ▪ Fechas de evaluaciones internas o externas 	<p>Según Informe DIPRES (2022) Detalle de Programas Sociales y No Sociales, respecto del programa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se evaluó el nivel adherencia de los niños y niñas al programa durante la jornada de trabajo de sus cuidadores principales. Dicho indicador ha mostrado un incremento entre el 2021 al 2022, pasando de un 60 a un 73% (el indicador mide la eficacia del programa logrando determinar si se cumple el objetivo de entregar cuidado a niños y niñas por medio de la adherencia al programa, reflejada en la asistencia a estos Centros de cuidado. Se determina fijar el 75% como el mínimo de asistencia para determinarlo como exitoso) • Se evaluó el % Cuidadores principales que realizan trabajos de temporada y que usan estos centros. Se constató entre 2020 y 2022 un incremento de las personas que logran trabajar en labores de temporada accediendo a las alternativas de cuidado de sus niños y niñas. • Según DIPRES “El Programa apoya a las familias entregando cuidado y entretención a niños y niñas durante parte de la época de verano, brindando a sus madres, padres o cuidadores la oportunidad de trabajar tranquilamente en labores temporales, permitiendo generar ingresos importantes en trabajos que se dan durante la temporada de verano, sin la necesidad de que los niños y niñas tengan que acompañar a sus padres, madres y/o cuidadores mientras desarrollan sus labores, evitando la exposición al trabajo infantil y/o diversos riesgos propios de los contextos laborales”
<p>Enlaces Relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links ▪ Documentación o informes relacionados (informes, publicaciones, BBDD, etc.) 	<p>Links:</p> <ul style="list-style-type: none"> • http://www.chileseguridadesyoportunidades.gob.cl/servicio-trabajo-temporada-centros-cuidado • http://www.dipres.gob.cl/597/w3-article-140976.html • https://www.dipres.gob.cl/597/articles-139832_informe_final.pdf • Detallado en: Kerrigan, George (2016) “Tendencias del empleo y la productividad laboral en el sector agropecuario de Chile”. En Serie de CEPAL. Recuperado desde: https://repositorio.cepal.org/items/9db9dc17-4fad-4a20-ab18-51c765955d13 • Detallado en: Jürgen Weller (ed.), Brechas y transformaciones: la evolución del empleo agropecuario en América Latina, Libros de la CEPAL, N° 141 (LC/G.2695-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2016.



3.2.2.15. Institución responsable: MINEDUC-JUNJI

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Jardines infantiles estacionales (Modalidad dentro de un Programa mayor denominado “Programa Educativo Alternativo de Atención de Párvulos”)
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	El programa busca resolver la existencia de una población de niños y niñas menores de 6 años que viven en situación de vulnerabilidad social y que no tienen acceso a educación parvularia. Para esto, contemple diferentes alternativas de atención; Una de ellas es Jardín Infantil Estacional : Esta modalidad está orientada a hijos e hijas de mujeres trabajadoras de temporada de entre 2 y 6 años, a quienes una técnica en educación parvularia entrega atención educativa con énfasis en lo recreacional. Este servicio funciona en escuelas ubicadas en sectores con mayor demanda de mano de obra femenina. El horario de atención es de 8:30 a 19:00 hrs. u otro según la jornada laboral, y se entregan cuatro raciones de alimentos al día.
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	Ámbito nacional
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	MINEDUC-JUNJI
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o "en curso") 	1990
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	Parece no estar vigente
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños 	La población objetivo son los niños/as menores de 6 años, que pertenezcan al 60% de la población de mayor vulnerabilidad según Calificación Socioeconómica del RSH y que habiten zonas rurales o urbanas de alta vulnerabilidad social. Dado que no se puede cubrir toda la demanda de atención para esta población, institucionalmente se han definido criterios de prioridad de ingreso: niño/a perteneciente al



Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Jardines infantiles estacionales (Modalidad dentro de un Programa mayor denominado “Programa Educativo Alternativo de Atención de Párvulos”)
agricultores/as, trabajadores/as rurales, jóvenes, mujeres, etc. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnologías o prácticas promovidas 	Sist. Intersectorial de Protección Social, niño/a vulnerado en sus derechos (con medida de protección), niño/a en situación migratoria irregular o familia refugiada; hijo/a de madre/padre adolescente (menor 18 años) o de madre que estudia/trabaja , niño/a en situación de discapacidad, hijo/a de madre/padre privado de libertad, pertenencia a pueblos originarios , entre otros.
Recursos Ofrecidos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	Subsidio a madres en términos de servicio de jardín Infantil Alternativo Modalidad Estacional para sus hijos.
Resultados (si el programa ya concluyó o tiene mediciones intermedias): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de beneficiarios ▪ Aumento en empleos generados ▪ Impactos del programa ▪ Historias de éxito o testimonios ▪ Fechas de evaluaciones internas o externas 	Según informa la Ficha DIPRES de Monitoreo y Seguimiento de Oferta Pública (2019) <ul style="list-style-type: none"> • En términos de focalización y cobertura, el programa no cuenta con criterios de focalización pertinentes. Sin embargo, cuenta con un adecuado método de selección de sus beneficiarios. • El programa presenta una baja cobertura 2019 (menor al 10%) respecto a la población potencial. • En términos de eficacia, debido a que el/los indicador/es no cumple en términos de calidad y/o pertinencia, no es posible evaluar el cumplimiento en relación a la meta 2019. • Respecto del potencial del Programa en materia de superación de pobreza por Ingresos, este programa/iniciativa no presenta potencial de contribución a este indicador. • Cuenta el Programa con una Evaluación Ex-Post 2015: Evaluación Programas Gubernamentales (EPG) con resultado: Desempeño suficiente. • Ninguno de los Indicadores que presenta el Programa permite según DIPRES, medir el logro del programa en los beneficiarios. • Se informa que se reformulará mediante evaluación ex ante en el año 2020 pero no se ha podido identificar información técnica actualizada al respecto.
Enlaces Relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links 	Link: <ol style="list-style-type: none"> 1) http://www.dipres.gob.cl/597/articles-206562_doc_pdf.pdf 2) Detallado en: Jürgen Weller (ed.), Brechas y transformaciones: la evolución del empleo agropecuario en América Latina, Libros de la CEPAL, N° 141 (LC/G.2695-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2016.



3.2.2.16. *Institución responsable: Fundación Artesanías de Chile (Fundación de la Presidencia de la República)*

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa “Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales”
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	<ul style="list-style-type: none"> • El programa busca resolver la dificultad que artesanos(as) tradicionales presentan para insertarse de manera permanente en el mercado laboral, mediante su oficio artesanal. Para ello, el programa gestiona capacitaciones en competencias de empleabilidad y técnicas del oficio a los artesanos(as), para que una vez capacitados, la fundación en conjunto con la Subsecretaría del Trabajo, gestionen su inserción en plataformas comerciales. • Aumentar la inserción en el mercado laboral de los(as) artesanos(as) tradicionales registrados en la Fundación Artesanías de Chile
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	<ul style="list-style-type: none"> • Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Maule, BíoBío, Ñuble, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Metropolitana de Santiago.
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o "en curso") 	2013; vigente
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	Vigente
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores/as, trabajadores/as 	<ul style="list-style-type: none"> • Artesanos(as) que estén registrados por la Fundación Artesanías de Chile, que no cuentan con un empleo formal, pero poseen capacidad de producir, es decir, que están activos.



Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa “Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales”
<ul style="list-style-type: none"> ▪ rurales, jóvenes, mujeres, etc. ▪ Tecnologías o prácticas promovidas 	
Recursos Ofrecidos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación a artesanos 2. Inserción en plataformas comerciales y formales (artesanos que logran insertarse en mercado artesanal) 3. Diagnósticos realizados.
Resultados (si el programa ya concluyó o tiene mediciones intermedias): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de beneficiarios ▪ Aumento en empleos generados ▪ Impactos del programa ▪ Historias de éxito o testimonios ▪ Fechas de evaluaciones internas o externas 	Según Ficha DIPRES de Monitoreo y seguimiento de oferta pública 2021: <ul style="list-style-type: none"> • El programa no presenta deficiencias evidentes en los criterios de focalización implementados durante el periodo 2021. • El indicador Porcentaje de artesanos convocados con diagnóstico realizado entre 2020 y 2021, registró un empeoramiento. • El indicador porcentaje de artesanos que finalizan la capacitación con evaluación igual o superior al 70%, registró un leve empeoramiento. • El indicador Porcentaje de beneficiarios egresados con al menos una acción de intermediación realizada registró un 100%. • Según DIPRES, el programa presenta un potencial de contribución a la/a siguiente/s dimensión/es: Trabajo y Seguridad Social, en específico, dado su potencial contribución a la/s carencia/s de: Ocupación. • Asimismo, el programa tiene un potencial de contribución a la reducción de pobreza por ingresos, mediante acciones de apoyo a la generación o aumento de ingresos autónomos.
Enlaces Relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links ▪ Documentación o informes relacionados (informes, publicaciones, BBDD, etc.) 	Link: https://www.dipres.gob.cl/597/articles-276229_doc_pdf.pdf



3.2.2.17. Institución responsable: FONASA

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Beneficio afiliación extendida FONASA
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La afiliación extendida es un beneficio para los asegurados de FONASA que han perdido su trabajo y fueron contratados por días o para una obra o faena determinada. Este beneficio garantiza mantener el derecho a la salud del asegurado y sus cargas legales por los 12 meses siguientes, contados desde la última cotización registrada.
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	<ul style="list-style-type: none"> • Nacional
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	<p>FONASA</p>
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o "en curso") 	<p>Vigente</p>
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	<p>Vigente</p>
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores/as, trabajadores/as rurales, jóvenes, mujeres, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Certificado de cotizaciones del IPS y AFP donde se acredite a lo menos 60 días o 4 meses de cotizaciones, según corresponda al contrato de trabajo. • Carta de desafiliación si el trabajador o alguna de sus cargas estuvo afiliado a una Isapre. • Formulario Básico del Asegurado completo y firmado por el trabajador. • Cédula de identidad. • Contrato de trabajo y también último finiquito. El contrato debe señalar expresamente que fue contratado por días (turno o jornada) o para una obra o faena determinada.



Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Beneficio afiliación extendida FONASA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnologías o prácticas promovidas 	
Recursos Ofrecidos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones. ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beneficio extendido en el tiempo. Se mantienen los beneficios en FONASA, aun cuando reciba el trabajador complementariamente el seguro de desempleo, subsidio de cesantía o subsidio único familiar.
Resultados (si el programa ya concluyó o tiene mediciones intermedias): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de beneficiarios ▪ Aumento en empleos generados ▪ Impactos del programa ▪ Historias de éxito o testimonios ▪ Fechas de evaluaciones internas o externas 	<ul style="list-style-type: none"> • Ha permitido ofrecer mayor protección a los temporeros y sus familias. Todos las y los trabajadores que hayan hecho cotizaciones por más de 60 días en la temporada (junto a su familia) acceden a los beneficios de salud durante un período de 12 meses después del cese de la relación laboral. Existen evidencias empíricas de que muchos de los potenciales beneficiarios de esa medida no conocen sus derechos. Fuente: Jürgen Weller (2016)
Enlaces Relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links ▪ Documentación o informes relacionados (informes, publicaciones, BBDD, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Detallado en: Kerrigan, George (2016) “Tendencias del empleo y la productividad laboral en el sector agropecuario de Chile”. En Serie de CEPAL. Recuperado desde: https://repositorio.cepal.org/items/9db9dc17-4fad-4a20-ab18-51c765955d13 • Detallado en: Jürgen Weller (ed.), Brechas y transformaciones: la evolución del empleo agropecuario en América Latina, Libros de la CEPAL, N° 141 (LC/G.2695-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2016.

Link

a

FONASA:

https://fonasaweb.fonasa.cl/portal_fonasa/site/artic/20140621/pags/20140621213228.html#:~:text=La%20afiliación%20extendida%20es%20un,una%20obra%20o%20faena%20determinada.



3.2.2.18. Institución responsable: Fundación para la Innovación Agraria (FIA)

Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa de Juventud Rural Innovadora - SaviaLab: Fomento a la innovación temprana
Descripción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Breve resumen del programa/proyecto ▪ Objetivos principales. 	<p>Que estudiantes de establecimientos técnicos profesionales con especialidad agropecuaria y/o establecimientos de comunas rurales, entre 15 y 18 años de edad, puedan descubrir y experimentar la innovación temprana a través del desarrollo de proyectos bajo la metodología Savialab, que promueve el trabajo colaborativo en la detección de oportunidades de innovación, que se transformarán en soluciones pertinentes y relevantes para los territorios.</p>
Ámbito geográfico <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel nacional, regional o local ▪ Territorios involucrados 	<p>Regiones de Coquimbo, Metropolitana, Valparaíso, Maule, Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Lagos y Los Ríos</p>
Entidad responsable <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización o institución encargada ▪ Contacto principal (nombre, correo, teléfono) 	<p>Fundación para la innovación Agraria</p> <p>Francisco Díaz fdiaz@fia.cl</p>
Duración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de inicio ▪ Fecha de finalización (o "en curso") 	<p>Anualmente.</p> <p>Marzo - Noviembre</p>
Estatus del Programa/Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En curso ▪ Concluido ▪ Planeado 	<p>En curso</p>
Focalización y Cobertura <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector Específico: agricultura, ganadería, fruticultura, etc. ▪ Perfil de los beneficiarios: pequeños agricultores/as, trabajadores/as rurales, jóvenes, mujeres, etc. 	<p>Sector: General para el sector Silvoagropecuario y agroalimentario.</p> <p>Perfil: Estudiantes de establecimientos técnicos profesionales con especialidad agropecuaria y/o establecimientos de comunas rurales, entre 15 y 18 años de edad.</p> <p>Tecnologías o prácticas promovidas: Fomento a la innovación temprana.</p>



Identificación <ul style="list-style-type: none"> ▪ ID del Programa/Proyecto (código único) ▪ Nombre del programa/proyecto 	Programa de Juventud Rural Innovadora - SaviaLab: Fomento a la innovación temprana
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnologías o prácticas promovidas 	
Recursos Ofrecidos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones ▪ Subsidios o financiamiento ▪ Herramientas o maquinaria ▪ Asesoramiento técnico 	Capacitaciones
Financiamiento: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuentes de Financiamiento ▪ Monto total del programa ▪ Monto promedio asignado por beneficiario 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministerio de Agricultura – Subsecretaría de Agricultura ▪ Monto total anual: \$300.000.000 ▪ Monto promedio: No determinable.
Resultados (si el programa ya concluyó o tiene mediciones intermedias): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de beneficiarios ▪ Aumento en empleos generados ▪ Impactos del programa ▪ Historias de éxito o testimonios ▪ Fechas de evaluaciones internas o externas 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de beneficiarios anualmente: 800 estudiantes (sujeto a presupuesto disponible) • Aumento en empleos: No determinable. • Impactos del programa: No medidos, no se cuenta con presupuesto para medición de impacto. • Historias de éxitos o testimonios: https://saviyalab.fia.cl • Fechas de evaluaciones: No aplica.
Enlaces Relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Links ▪ Documentación o informes relacionados (informes, publicaciones, BBDD, etc.) 	https://saviyalab.fia.cl https://www.youtube.com/@saviyalab



3.2.3. Áreas de oportunidad para fortalecer y optimizar las acciones y posibles sinergias entre actores

En la siguiente matriz se presentan las áreas de oportunidad para fortalecer y optimizar las acciones y recomendaciones asociadas, y posibles sinergias identificadas entre actores para explotar el área de oportunidad sugerida.

Tabla 3. Áreas de oportunidad y posibles sinergias

Áreas de oportunidad para fortalecer y optimizar las acciones. Recomendaciones asociadas.	Posibles sinergias entre actores identificadas para explotar el área de oportunidad sugerida.
Se sugiere complementar este mapeo con foco exclusivamente en el despliegue de acciones e intervenciones del sector privado nacional que tengan relación con el apoyo al empleo agropecuario y/o en zonas semiurbanizadas o rurales; estas acciones están generalmente enmarcadas en lo que se refiere a la sostenibilidad corporativa de las compañías (enfoque ESG-Ambiental-Social-Gobernanza; enfoque de “inversiones con impacto”) y buscan tender y afianzar puentes y relaciones de largo plazo con las comunidades en las que operan, y el apoyo al empleo constituye una de las variables de las que ellos generalmente seleccionan, interviene y cofinancian tanto a través de sus compañías como a través de fundaciones que administran. Esta es una forma concreta de materializar el diálogo público-privado.	Para el área de oportunidad identificada, se sugiere fortalecer aún más la acción programática del Estado con gremios del sector privado que representen a las diversas actividades en los cuales se plasma el Desarrollo rural y agropecuario y agroindustrial. Son <i>observatorios naturales</i> de la actividad económica regional, nacional y de la expansión/retracción de la demanda laboral sectorial como identificación agregada oportunidades y necesidades laborales.
Se sugiere asimismo fortalecer aún más la dimensión y relación entre el fomento al empleo con medidas que potencien el emprendimiento -ya sea por oportunidad y/o necesidad-, en este sector económico-productivo como el agropecuario y agroindustrial, especialmente en el encadenamiento de valor con empresas grandes, medianas y pequeñas que operan en los territorios.	Para el área de oportunidad identificada, se sugiere fortalecer aún más la acción programática del Estado con gremios de emprendedores sectoriales, regionales y nacionales, institutos técnicos profesionales (ITP) tipo DUOC, INACAP: también <i>observatorios naturales</i> de la actividad económica regional, nacional y de la expansión/retracción de la demanda laboral sectorial como identificación agregada oportunidades y necesidades laborales.



Áreas de oportunidad para fortalecer y optimizar las acciones. Recomendaciones asociadas.	Posibles sinergias entre actores identificadas para explotar el área de oportunidad sugerida.
<p>Se sugiere en el mismo tenor de la anterior, fortalecer aún más la dimensión y relación entre el fomento al empleo con enfoques que potencien la innovación como nuevas formas de pensar y hacer las cosas, nuevas maneras de pensar y ejecutar procesos, bienes y servicios de la actividad agrícola recogiendo y capitalizando asimismo, las herencias y culturas que la hacen propia identidad : innovar en lo cotidiano, en el negocio propio (innovación incremental, no disruptiva) y no sólo en términos de tecnificación de las actividades del agro.</p>	<p>Para el área de oportunidad identificada, se sugiere fortalecer aún más la relación programática con las acciones que lleva adelante en la materia, la Fundación para la Innovación Agraria (FIA-MINAGRI), los institutos tecnológicos sectoriales que impulsa CORFO (USDavis por ejemplo)</p>
<p>Siempre convendrá sugerir activar el hábito de análisis de pertinencia y necesidad de creación de programas o líneas de financiamiento como asimismo análisis de eventuales duplicidades y/o complementariedades entre Ministerios, Servicios y organismos del Estado que tengan objetivos, propósitos idénticos o muy similares, en un escenario de restricción y/o racionalización permanente del gasto público respecto de la oferta programática de programas y políticas públicas.</p>	<p>Con DIPRES, área de evaluación programas sociales y no sociales.</p>



4. REVISIÓN SOBRE TEMÁTICAS DE EMPLEO AGROPECUARIO

En América Latina y el Caribe, una quinta parte de las y los trabajadores vive en el campo, en un mercado laboral caracterizado por un empleo más vulnerable, menor empleo asalariado y una incidencia de pobreza que es el doble que en las áreas urbanas. Este entorno rural ha experimentado transformaciones significativas, incluyendo la urbanización, el envejecimiento de la población y una disminución del empleo agrícola en favor de ocupaciones no agrícolas. A pesar de estos cambios, persisten grandes brechas entre el empleo rural y urbano. Por ejemplo, alrededor del 56% de los empleos rurales son vulnerables, en comparación con el 27% en zonas urbanas¹⁰.

La situación de las y los trabajadores agrícolas migrantes en Estados Unidos ofrece un paralelo útil para entender mejor la dinámica de la migración laboral en la agricultura. Las y los trabajadores agrícolas migrantes en EE. UU. a menudo enfrentan condiciones de vida y laborales precarias, con bajos ingresos, condiciones sanitarias y de vivienda deficientes, y escaso acceso a servicios sociales o de salud. A pesar de los programas gubernamentales de capacitación laboral, educación y salud, la mayoría de las y los trabajadores agrícolas no se benefician de estos cambios positivos. Además, la llegada continua de inmigrantes ha debilitado la capacidad de las y los trabajadores agrícolas para mejorar sus condiciones laborales¹¹.

En el caso de Chile, es crucial considerar la vulnerabilidad de las y los trabajadores migrantes, especialmente los bolivianos en la fruticultura, que pueden enfrentar problemas similares a los observados en EE. UU., como bajos salarios, condiciones laborales inseguras, y falta de acceso a servicios sociales y de salud. Además, la falta de organización y representación política de estos/as trabajadores/as agrícolas migrantes puede limitar su capacidad para mejorar sus condiciones laborales y de vida¹².

¹⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_530327.pdf

¹¹ <https://nacla.org/article/latinization-us-farm-labor>

¹² *Ibidem*



4.1. Trabajadores/as migrantes agrícolas mexicanos en California

El análisis de la situación de los migrantes mexicanos que trabajan en la agricultura de California y otros estados de EE.UU. revela una realidad compleja y desafiante. Muchos migrantes ven el trabajo agrícola como un medio para ofrecer un futuro mejor a sus hijos, a pesar de las difíciles condiciones laborales.¹³

El profesor Philip Martin, experto en trabajo agrícola de la UC Davis, señala que la movilidad ascendente para las y los trabajadores agrícolas en California podría ser más factible a través de la generación de los hijos de las y los trabajadores agrícolas que para las y los trabajadores mismos. Aproximadamente el 90% de las y los trabajadores agrícolas de California son de México, y la mitad de ellos carecen de documentos legales de residencia. Aunque el flujo de migrantes ha disminuido en años recientes, los que aún llegan tienden a ser más educados y buscan trabajos mejor remunerados fuera de la agricultura¹⁴.

El artículo menciona casos como el de una trabajadora agrícola en Fresno, California, que ha experimentado las duras condiciones del trabajo en el campo. Ella y su esposo han permanecido como trabajadores/as agrícolas durante 24 años, a menudo pagados por cada caja de producto que llenan (al igual que en Chile), y enfrentando desafíos como el retraso en el pago de salarios. A pesar de las dificultades, ella y otros como ella continúan en estos trabajos debido a las barreras del idioma y la falta de educación, que limitan sus oportunidades de empleo fuera de la agricultura.

Este análisis destaca la importancia de considerar no solo las condiciones de trabajo de los migrantes mexicanos en la agricultura de EE.UU., sino también las aspiraciones de estas familias y las barreras estructurales que enfrentan en la búsqueda de una vida mejor.

4.1.1. Medidas consideradas por las autoridades para enfrentar el problema

El gobierno de EE.UU. y el estado de California han implementado diversas medidas para proteger y apoyar a las y los trabajadores agrícolas migrantes y de temporada. A nivel federal, la Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada (MSPA) establece estándares de empleo relacionados con salarios, vivienda, transporte, divulgaciones y mantenimiento de registros. La MSPA

¹³ <https://www.kqed.org/news/11658702/for-many-mexican-immigrants-farm-work-is-still-the-only-way-to-the-california-dream>

¹⁴ *Ibidem*



también exige que los contratistas de mano de obra agrícola se registren en el Departamento de Trabajo de EE.UU..^{15 16 17 18}

En California, el Programa de Alcance para Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada (MSFW) del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD, por sus siglas en inglés) colabora con otras agencias estatales y organizaciones comunitarias para servir directamente a las y los trabajadores agrícolas y empleadores agrícolas. El programa proporciona asistencia multilingüe, información sobre derechos laborales, referencias a servicios de apoyo como servicios médicos de bajo costo, vivienda, asistencia de utilidades, bancos de alimentos y servicios legales, así como ayuda con la búsqueda de empleo y redacción de currículos. Además, el Sistema de Abogacía Monitora asegura que las y los trabajadores agrícolas migrantes y de temporada tengan acceso equitativo a servicios de carrera, desarrollo de habilidades y protecciones laborales¹⁹.

El Estado también proporciona otros recursos para trabajadores/as agrícolas, como información sobre programas de vivienda, asistencia de inmigración, ayuda alimentaria y en efectivo, y programas de bienestar infantil. También colabora con el Consulado General de México para ayudar a los ciudadanos mexicanos en EE.UU.. Asimismo, el programa asiste con la certificación de mano de obra extranjera H-2A, que permite a los y las empleadores/as agrícolas traer trabajadores/as extranjeros/as temporalmente cuando no hay suficientes trabajadores/as calificados/as en EE.UU.²⁰.

Recientemente, el gobernador Gavin Newsom firmó una legislación que amplía los derechos sindicales de las y los trabajadores agrícolas. La AB 2183, promovida por el miembro de la Asamblea Mark Stone, crea nuevas formas para que las y los trabajadores agrícolas voten en las elecciones sindicales, incluyendo opciones para votaciones por correo y tarjetas de autorización presentadas al California Agricultural Labor Relations Board, además del proceso de votación en persona existente²¹. Durante el primer mandato del gobernador Newsom, California ha realizado inversiones importantes para apoyar

¹⁵ <https://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/mspa>

¹⁶

<https://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/mspa#:~:text=In%20order%20to%20legally%20operate,can%20be%20found%20online>

¹⁷

<https://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/mspa#:~:text=This%20list%20contains%20the%20name,or%20to%20drive%20such%20vehicles>

¹⁸ <https://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/mspa>

¹⁹ https://edd.ca.gov/en/Jobs_and_Training/Migrant_and_Seasonal_Farm_Worker_Outreach_Program

²⁰ Ibidem

²¹ <https://www.gov.ca.gov/2022/09/28/alongside-farmworkers-at-the-state-capitol-governor-newsom-signs-law-expanding-farmworker-union-rights/>



a las y los trabajadores agrícolas, incluyendo el desarrollo y preservación de viviendas para trabajadores agrícolas, la creación de centros de recursos para trabajadores/as agrícolas, la inversión en nuevas protecciones contra el calor extremo y la protección de las y los trabajadores agrícolas y sus familias durante la pandemia de COVID-19.

4.1.2. Perfil de las y los trabajadores migrantes en California

El perfil de las y los trabajadores agrícolas migrantes en California es diverso y complejo. La mayoría de las y los trabajadores agrícolas son de origen extranjero, con un porcentaje significativo proveniente de México. A continuación, se detalla su perfil demográfico y socioeconómico:

- Origen y Etnicidad: Aproximadamente el 73% de todos las y los trabajadores agrícolas en EE.UU. nacieron en el extranjero, y de ellos, el 69% son originarios de México. Alrededor del 27% de las y los trabajadores agrícolas son de EE.UU. y Puerto Rico. Además, el 40% de las y los trabajadores agrícolas nacidos en el extranjero han pasado 20 años o más en Estados Unidos²².
- Distribución en California: California alberga aproximadamente un tercio de todos las y los trabajadores agrícolas de EE.UU., con una población que oscila entre 471.000 y 626.000. La mayoría de estos/as trabajadores/as son mexicanos o de ascendencia mexicana. Se estima que el 65% de estos/as trabajadores/as son indocumentados y aproximadamente un tercio son mujeres²³.
- Composición Demográfica: Según una encuesta reciente, el 83% de las y los trabajadores agrícolas en EE.UU. son hispanos y casi el 70% nacieron en México. La condición migratoria es un aspecto difícil de medir y no se pregunta a menudo en las encuestas a trabajadores/as agrícolas²⁴.
- Estado Migratorio: Se estima que hasta el 70% de las y los trabajadores agrícolas en California están indocumentados y, por lo tanto, no autorizados para trabajar legalmente en EE.UU. Esta

²² <https://www.ncfh.org/agricultural-worker-demographics.html#:~:text=Birthplace%20%26%20Ethnicity%20The%20majority,years%20in%20the%20United%20States>

²³ <https://farmworkerfamily.org/information/#:~:text=Center%20for%20Farmworker%20Families%20is,and%20approximately%201%2F3%20are%20women>

²⁴ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8168948/>



situación se agravó con la implementación de políticas de inmigración más estrictas en los últimos años²⁵.

Este perfil refleja una fuerza laboral mayoritariamente compuesta por inmigrantes de origen latino, en particular mexicanos, con una presencia significativa de trabajadores/as indocumentados/as. Además, la presencia de mujeres en este sector laboral es notable. Estos/as trabajadores/as desempeñan un papel vital en la agricultura de California, contribuyendo de manera significativa a la producción de alimentos en EE.UU.

4.2. Las y los trabajadores migrantes en Europa²⁶

La situación de las y los trabajadores agrícolas migrantes en Europa revela desafíos significativos en términos de derechos laborales y condiciones de vida. Estos/as trabajadores/as son esenciales para la economía europea, especialmente en sectores críticos como la agricultura, pero a menudo enfrentan circunstancias difíciles:

- Dependencia del Trabajo Migrante: Las y los trabajadores migrantes constituyen el 13% de la fuerza laboral clave de la UE y son fundamentales en sectores como el transporte, la logística, la salud y la agricultura. Sin embargo, a pesar de su contribución esencial, a menudo se encuentran socialmente aislados y explotados, lo que socava las oportunidades para mejorar el estatus y la percepción de la migración dentro de la población en general.
- Condiciones de Trabajo y Exclusión Social: Un estudio de cuatro países europeos documenta las difíciles condiciones que enfrentan miles de migrantes en la agricultura y el cuidado de personas. Se estima que un tercio de las y los trabajadores agrícolas y casi la mitad de las y los trabajadores domésticos en la UE no están declarados y, por lo tanto, están excluidos de los mecanismos básicos de protección social. Esta situación los deja sin apoyo y sin la capacidad de participar en la vida cívica y política, ni pertenecer a sindicatos o asociaciones comunitarias.
- Presiones Competitivas y Explotación: Los agricultores europeos dependen cada vez más de trabajadores/as migrantes explotados para cubrir las brechas laborales y minimizar los costos de producción. Muchos de estos/as trabajadores/as están indocumentados y desprotegidos por las regulaciones laborales nacionales, especialmente en trabajos de baja remuneración, inseguros e informales.

²⁵ https://thefern.org/ag_insider/immigrant-farmworkers-central-valley-terrified-future/#:~:text=As%20many%20as%2070%20percent,forceful%20priorities%20for%20immigration%20enforcement

²⁶ Basado en <https://www.socialeurope.eu/europes-agriculture-and-care-mistreated-migrants>



- **Desafíos para la Integración y Mejora de las Condiciones de Trabajo:** Las políticas de integración europeas han tendido a centrarse en garantizar que los migrantes puedan participar en el mercado laboral, por ejemplo, facilitando el aprendizaje del idioma. Sin embargo, estas políticas a menudo pasan por alto el impacto que las condiciones de trabajo tienen en las perspectivas de integración económica y social a largo plazo de los migrantes. Iniciativas recientes a nivel de la UE han hecho poco para abordar los desafíos que enfrentan las y los trabajadores migrantes en la agricultura y el cuidado.
- **Necesidad de Reformas Integrales:** Es fundamental incorporar protecciones para las y los trabajadores migrantes en la legislación y gobernanza financiera de la UE. La inclusión de un "mecanismo de condicionalidad social" en la Política Agrícola Común es un paso positivo, pero insuficiente. Se requiere una reforma integral para mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores migrantes y asegurar una supervisión efectiva de sus condiciones de trabajo.

Estos puntos destacan la necesidad crítica de mejorar las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores agrícolas migrantes en Europa y de integrarlos más plenamente en las sociedades en las que trabajan. La dependencia de estos/as trabajadores/as en la agricultura europea, combinada con su explotación y aislamiento social, plantea serios desafíos que requieren una respuesta política y social más efectiva y comprensiva.



5. PROPUESTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

La situación de las y los trabajadores/as agrícolas temporales en la zona central de Chile, especialmente la de los migrantes bolivianos, plantea un desafío complejo que va más allá de las políticas laborales convencionales. La preferencia de estos/as trabajadores/as por la informalidad, con el fin de maximizar sus ingresos evitando, por ejemplo, los descuentos de seguridad social, lo que sumado a cierta conformidad de parte de los productores y exportadores de fruta, debido a la eficiencia y disponibilidad de esta mano de obra, crea un equilibrio delicado que debe abordarse con soluciones realistas y prácticas. Las propuestas presentadas reorientan la discusión bajo esta perspectiva, considerando la realidad actual y las posibles estrategias para mejorar las condiciones laborales sin desincentivar la participación de los y las trabajadores/as migrantes en el sector agrícola.

Las y los trabajadores de temporada, particularmente los migrantes bolivianos, suelen optar por la informalidad laboral, situación que les permite evitar los descuentos asociados a la seguridad social y, por ende, incrementar sus ingresos netos. Esto se ve favorecido por el reducido alcance del Estado en la fiscalización del sector (falta de fiscalización, rigidez normativa, etc.) y el desinterés de las y los trabajadores locales en estas labores. Por su parte, a los productores agrícolas les acomoda esta dinámica de intermediación laboral a través de contratistas, dado que les permite contar con mano de obra eficiente y dispuesta, durante el periodo de mayor demanda por trabajadores/as, que les asegura el logro de las metas de cosecha en cada temporada, teniendo de este modo un alto grado de responsabilidad en la realidad de la dinámica sector, creando un ciclo de dependencia mutua que perpetúa la informalidad.

El enfoque para mejorar las condiciones de las y los trabajadores agrícolas temporales en Chile debe ser multifacético y adaptado a la realidad del sector. Esto implica reconocer las preferencias de las y los trabajadores por la informalidad y lograr un trabajo conjunto con las y los empleadores y el gobierno para desarrollar soluciones pragmáticas que mejoren las condiciones laborales, que respeten las elecciones de las y los trabajadores y mantengan la viabilidad económica del sector agrícola. La clave está en encontrar un equilibrio entre los intereses económicos y la protección de los derechos laborales, promoviendo un entorno de trabajo que sea justo, seguro y beneficioso para todos los involucrados.

5.1. Elementos claves para reducir la informalidad

Actualmente Chile presenta un grave problema que ha ido en aumento en los últimos años, la alta informalidad. Efectivamente, algunas de nuestras políticas públicas incrementan el costo de los



empleos formales, y constituyen verdaderos subsidios (incentivan) a que los trabajadores/as sean informales.

De acuerdo Pessino y Alarcon (2021) del BID, existen tres factores que tienden a incentivar la informalidad en Latinoamérica. Primero, los altos costos laborales no salariales en el mercado del trabajo formal. Segundo, los programas de protección social para los trabajadores/as del sector informal. Tercero, la deficiente calidad del capital humano de los más pobres, que dificulta su entrada al mercado laboral formal.

La gestión fiscal falla también en identificar este empleo informal lo que limita los pagos de impuestos y cotizaciones, e imposibilita focalizar la ayuda social de manera correcta. Los pagos por pensiones y salud también se ven afectados lo que supone, por un lado, un subsidio mayor para los que se encuentran en el mercado informal y, por otro lado, una carga tributaria mayor para los contribuyentes con empleos formales. La informalidad tiende a afectar negativamente el crecimiento económico e informalidad (Busso *et al*, 2012).

Reducir el costo de la contratación formal es una de las propuestas recurrentes para disminuir la informalidad, la que ha mostrado resultados positivos en el resto del continente. Estos costos incluyen las contribuciones a la seguridad social y las cargas tributarias que desalientan y encarecen la contratación laboral formal. Es así como estos costos laborales no salariales del mercado formal alcanzan el 27,3% promedio en Latinoamérica (Alaimo *et al*, 2017), y equivalen a entre un 11% y un 48% de los salarios. Algunos países que redujeron estos costos laborales no salariales tuvieron impactos positivos en la formalidad. Uno de los ejemplos más claros es la reforma tributaria introducida en 2012 en Colombia que disminuyó los impuestos a la nómina en casi 50% y que logró aumentar el empleo formal en un 18% (Fernández y Villar, 2017).

Asimismo, una política fiscal complementaria es mejorar los incentivos de la actual política social centrada en programas de transferencias condicionadas que, si bien han generado una reducción de la pobreza en la región, también han significado, sin ser su intención, un subsidio a la informalidad. Programas que otorguen subsidios a los trabajadores/as de salarios bajos, siempre y cuando lo hagan en el sector formal, son los indicados para resolver este dilema.

Ya muchos países avanzados han implementado variantes de estos programas para eliminar mayormente los incentivos a la no participación en el mercado laboral. La literatura recomienda un Impuesto Negativo a las Ganancias (NIT) como Créditos Tributarios al Trabajo Formal similares al *Earned Income Tax Credit* (EITC) implementado en los EE.UU.



Estos programas premian la formalidad, ya que a diferencia de las transferencias condicionadas no se reducen a cero si el trabajador opta por un trabajo formal. En vez de reducir el beneficio a cero en el momento en que empiezan a trabajar formalmente (equivalente a un 100% de impuesto sobre las mismas), esta solución propone una reducción del beneficio recibido a una tasa menor, aumentando siempre la recompensa por trabajar formalmente (salario formal más transferencia), haciendo de esta manera más atractivos los trabajos formales.

Así, algunos desafíos y soluciones potenciales son las siguientes:

5.2. Reconocimiento de la realidad laboral

El reconocimiento efectivo de la realidad laboral en el sector agrícola temporal, especialmente en la zona central de Chile, es un paso fundamental hacia la formulación de políticas y estrategias más efectivas. Este proceso debe basarse en un entendimiento detallado y actualizado de las condiciones de trabajo, los desafíos y las necesidades tanto de las y los trabajadores migrantes como de los y las empleadores/as. Un enfoque integral que considere la diversidad de experiencias y perspectivas es esencial para garantizar que las soluciones propuestas sean efectivas.

Para Chile, es fundamental garantizar que la contratación y el trato a las y los trabajadores en el sector agrícola cumplan con las normativas nacionales e internacionales. Esto no solo es crucial para proteger los derechos de las y los trabajadores, sino también para mantener la integridad, la sostenibilidad y la reputación del sector agrícola del país en el escenario global. La adopción de prácticas laborales justas y éticas es un paso vital hacia la construcción de un sector agrícola más resiliente y respetado a nivel internacional.

5.3. Incentivos para la Formalización

Para incentivar la formalización y legalidad de las y los trabajadores migrantes en el sector agrícola, el Estado puede desempeñar un papel muy importante a través de diversas políticas y programas. Estos deben orientarse no solo a mejorar las condiciones de las y los trabajadores, sino también a ofrecer beneficios tangibles que compensen los posibles inconvenientes de la formalización. A continuación, se presentan varias recomendaciones y ejemplos de lo que el Estado puede hacer:

- Políticas de regularización migratoria
 - Implementar programas de regularización que permitan a trabajadores/as migrantes obtener legalmente permisos de trabajo, tal como se está promoviendo actualmente a través de la Visa MERCOSUR.



- Este es un acuerdo sobre residencia suscrito en 2009 por Chile, y que aplica para ciudadanos argentinos, bolivianos, brasileños, paraguayos y uruguayos, siempre que no tengan antecedentes penales o delictivos. Es una visa de residencia temporaria que se otorga por dos años, es decir, se entrega por un año prorrogable, y su tramitación puede ser realizada con la presentación del certificado de antecedentes y un documento que acredite la nacionalidad del postulante. El arancel de la visa pasó, de tener un costo de US\$ 100, a ser gratuito, para facilitar el acceso. También se eliminó la obligación de pasaporte, así que podrán entrar con cédula de identidad. Actualmente se están suscribiendo convenios para priorizar la visa, para que, en vez de demorarse dos meses, se demore un par de semanas.
- Subsidios y beneficios fiscales para empleadores:
 - Ofrecer incentivos fiscales o subsidios a empleadores/as que contraten trabajadores/as bajo condiciones formales, lo cual debe evidentemente ser evaluado en su mérito.
 - Proporcionar reducciones de impuestos o beneficios similares a empresas que demuestren un compromiso con la formalización y buenas prácticas laborales, lo cual nuevamente, debe ser evaluado en forma adecuada.
- Programas de seguridad social flexibles y accesibles:
 - Diseñar sistemas de seguridad social que sean accesibles y adecuados para trabajadores/as temporales y migrantes, en la medida de que la normativa lo permita.
 - Ofrecer opciones de seguridad social prorrateadas o contribuciones reducidas para trabajadores/as con ingresos bajos o inestables en este sector.
- Asistencia legal y de integración:
 - Proporcionar asesoramiento legal gratuito para trabajadores/as sobre sus derechos laborales y el proceso de formalización.
 - Ofrecer programas de integración que incluyan orientación cultural y apoyo para la inserción en la comunidad en el caso de la población migrante fundamentalmente.
- Capacitación y educación:
 - Invertir en programas de formación y capacitación que mejoren las habilidades de las y los trabajadores, aumentando así su empleabilidad y oportunidades de formalización.
 - Colaborar con instituciones educativas para facilitar el acceso a la educación, en caso de ser requerido, para las y los trabajadores y sus familias.
- Inspecciones laborales y cumplimiento de la ley:
 - Reforzar las inspecciones laborales para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales y migratorias.



- Establecer penalizaciones para empleadores que incumplan las leyes laborales, especialmente en lo que respecta a trabajadores/as.
- Campañas de concientización y divulgación:
 - Llevar a cabo campañas para sensibilizar sobre los beneficios de la formalización tanto para trabajadores/as como para empleadores/as.
 - Divulgar información sobre los derechos laborales y los procesos de formalización a través de diversos medios, incluyendo aquellos accesibles para poblaciones migrantes.
- Diálogo y colaboración multisectorial:
 - Fomentar el diálogo entre gobierno, sindicatos, empleadores/as y trabajadores/as para desarrollar estrategias integrales de formalización.
 - Establecer mesas de trabajo o comités para abordar específicamente los desafíos y oportunidades en el empleo de trabajadores/as en la agricultura.

A través de estas medidas, el Estado puede desempeñar un papel muy importante en la promoción de la formalización y legalidad de las y los trabajadores migrantes en el sector agrícola. Al proporcionar vías claras y accesibles para la formalización, junto con beneficios tangibles y apoyo, en la medida que se requiera, el Estado puede ayudar a garantizar que los derechos de las y los trabajadores sean respetados y que su contribución al sector agrícola sea reconocida y valorada.

5.4. Aumentar la flexibilidad laboral

Para explorar las bondades de la flexibilidad laboral como política para abordar la informalidad e ilegalidad en el empleo agrícola de la zona central de Chile, es importante considerar diversos aspectos.

La zona central de Chile es una región clave para la agricultura del país, especialmente en la producción de frutas y vinos. Tradicionalmente, este sector ha dependido en gran medida de la mano de obra migrante, a menudo caracterizada por condiciones de trabajo precarias y empleo informal. La informalidad y la ilegalidad en el empleo agrícola no solo afectan los derechos de las y los trabajadores, sino que también pueden impactar negativamente en la productividad y sostenibilidad del sector.

La flexibilidad laboral, por su parte, se refiere a políticas y prácticas que permiten variaciones en cómo, cuándo y dónde se realiza el trabajo. Esto incluye horarios de trabajo ajustables, opciones de trabajo a tiempo parcial, arreglos de trabajo remoto, y contratos de empleo que permiten a las y los trabajadores equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales. En el contexto agrícola, la flexibilidad podría significar adaptar los horarios de trabajo a los ciclos estacionales y permitir a las y los trabajadores compaginar mejor su vida laboral y familiar.



Algunos beneficios potenciales de la flexibilidad laboral son los siguientes:

- Mejora de las condiciones de trabajo: la flexibilidad laboral puede conducir a una mejor calidad de vida para las y los trabajadores agrícolas, permitiéndoles equilibrar mejor el trabajo con otras responsabilidades y necesidades personales. Esto puede reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral.
- Reducción de la informalidad: al ofrecer contratos de trabajo más flexibles y adaptados a las necesidades de las y los trabajadores, las y los empleadores pueden atraer a trabajadores/as que de otra manera podrían buscar empleo en el sector informal. Esto mejora la seguridad laboral y garantiza que las y los trabajadores tengan acceso a los beneficios y protecciones legales.
- Promoción de la legalidad en el empleo: la flexibilidad laboral, implementada dentro del marco legal, puede ser una herramienta eficaz para combatir la ilegalidad en el empleo agrícola, principalmente en el sector frutícola productivo. Al ofrecer contratos legales y justos, las y los empleadores pueden reducir el riesgo de infracciones laborales y mejorar la reputación del sector.
- Incremento de la productividad: las y los trabajadores satisfechos o bien descansados son generalmente más productivos. La flexibilidad laboral puede conducir a una fuerza laboral más eficiente y comprometida, lo cual es fundamental en un sector tan intensivo en mano de obra como la agricultura.

Sin embargo, la implementación de la flexibilidad laboral en la agricultura enfrenta desafíos. Estos incluyen la necesidad de adaptar las prácticas laborales a los ciclos estacionales y las demandas de producción, y la dificultad de aplicar arreglos de trabajo flexibles en un sector tradicionalmente caracterizado por horarios rigurosos y trabajo físico intensivo. Además, es crucial garantizar que la flexibilidad no conduzca a una disminución de los ingresos o a la erosión de los derechos laborales.

Así, la adopción de políticas de flexibilidad laboral en el sector agrícola de la zona central de Chile tiene el potencial de mejorar las condiciones de trabajo, reducir la informalidad y promover la legalidad en el empleo. Sin embargo, su éxito dependerá de un enfoque equilibrado que proteja los derechos de las y los trabajadores mientras se adapta a las necesidades específicas del sector agrícola. La colaboración entre los gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as será crucial para diseñar e implementar políticas efectivas de flexibilidad laboral que beneficien a todas las partes involucradas.



5.5. Diálogo entre trabajadores/as, empleadores/as y gobierno

Establecer un diálogo constructivo entre trabajadores/as migrantes, empleadores y autoridades es esencial para abordar la informalidad en el sector agrícola. Este diálogo debe centrarse en comprender las razones que llevan a las y los trabajadores a optar por la informalidad, como la búsqueda de flexibilidad o la evitación de procesos burocráticos. Al mismo tiempo, debe identificar y abordar las preocupaciones de las y los empleadores, como la necesidad de una mano de obra confiable y cumplidora de las regulaciones. Las autoridades pueden facilitar este diálogo, ofreciendo plataformas para la discusión y fomentando políticas que equilibren las necesidades de todos los participantes. La colaboración entre estos grupos es crucial para desarrollar soluciones prácticas que mejoren la formalización del empleo, respeten los derechos de las y los trabajadores y aseguren la sostenibilidad del sector agrícola.

5.6. Campañas de concientización

Las campañas de concientización sobre los beneficios de la formalización y los derechos laborales podrían ayudar a cambiar gradualmente la percepción de las y los trabajadores sobre la formalidad laboral.

Una campaña de concientización efectiva para fomentar la formalización y legalidad de las y los trabajadores migrantes en el sector agrícola debería incluir los siguientes elementos clave:

- Definir un objetivo específico, como aumentar la formalización laboral de las y los trabajadores, mejorar su acceso a la seguridad social, o educar sobre los derechos laborales y beneficios de la formalización.
- Desarrollar mensajes claros y convincentes que resalten los beneficios de la formalización, como la protección legal, acceso a servicios de salud y seguridad social, y potencial mejora en condiciones laborales y calidad de vida.
- Dirigirse específicamente a las y los trabajadores migrantes, empleadores en el sector agrícola, y la comunidad en general. Los mensajes deben ser culturalmente sensibles y accesibles, teniendo en cuenta las barreras lingüísticas y culturales.
- Utilizar una combinación de medios tradicionales de difusión (radio, televisión, folletos) y digitales (redes sociales, aplicaciones móviles, sitios web) para alcanzar a la audiencia objetivo. Incluir testimonios de trabajadores/as que se han beneficiado de la formalización.
- Trabajar en conjunto con sindicatos, organizaciones de trabajadores/as, ONGs, autoridades locales y líderes comunitarios para aumentar la credibilidad y el alcance de la campaña.



- Organizar eventos educativos, como talleres y seminarios, donde las y los trabajadores puedan aprender sobre sus derechos y los procedimientos para la formalización, así como expresar sus preocupaciones y obtener respuestas.
- Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación para medir la efectividad de la campaña, recoger feedback y realizar ajustes según sea necesario.
- Mantener la campaña a lo largo del tiempo para garantizar que el mensaje sea reforzado y alcance a nuevos/as trabajadores/as y empleadores/as en el sector.

Una campaña bien diseñada y ejecutada puede desempeñar un papel importante en el cambio de percepciones y actitudes hacia la formalización laboral y los derechos de las y los trabajadores en la agricultura.

5.7. Control y fiscalización adecuados

Para mejorar la fiscalización y el control en el sector agrícola temporal principalmente, se debe implementar un sistema que sea eficiente y esté alineado con las realidades específicas del sector. Esto implica incrementar la frecuencia y cobertura de las inspecciones laborales, pero también enfocarse en la educación y prevención. La colaboración con múltiples actores, incluyendo empleadores/as, trabajadores/as, y entidades gubernamentales, es fundamental para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales. Un enfoque equilibrado que combine la fiscalización rigurosa con medidas de sensibilización y prevención puede crear un ambiente laboral más justo y seguro, promoviendo así la formalización del empleo en la agricultura.



BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Alaimo, V., Bosch, M., Gualavisí, M., & Villa, J. (2017). Medición de costos de trabajo asalariado en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Busso, M, Fazio, V. & Levy, S.(2012). “(In)Formal and (Un)Productive: The Productivity Costs of Excessive Informality in Mexico” BID.
- DIPRES (2021) “Evaluación sectorial “Apresto laboral para mujeres”. Departamento de Evaluación y Transparencia Fiscal”. Recuperado desde: https://www.dipres.gob.cl/598/articles-250353_ev_sec_Parte_II.pdf
- DIRECCION DE PRESUPUESTOS (2023) “Informe de finanzas públicas. Primer trimestre 2023”. Recuperado desde: https://www.dipres.gob.cl/598/articles-309996_Informe_PDF.pdf
- Evaluaciones DIPRES de MIDESOL: https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-24168-25771.html#gestion_instrumentos_15
- Evaluaciones DIPRES de MINAGRI: https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-24168-25771.html#gestion_instrumentos_7
- Evaluaciones DIPRES de SENCE: https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-24168-25771.html#gestion_instrumentos_9
- Fernández, C., & Villar, L. (2017). “The impact of lowering the payroll tax on informality in Colombia” Economía 18, no. 1.
- ILO (2008) La promoción del empleo rural para reducir la pobreza. (Discusión general basada en un enfoque integrado). Recuperado desde: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_094070.pdfhttps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_094070.pdf
- ILO (2016) Soluciones eficaces: Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe / Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2016. Recuperado desde: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_492374.pdf
- ILO (2020) “ El nuevo escenario del trabajo migrante rural en Chile” Recuperado desde: https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_752099/lang--es/index.htm
- Jürgen Weller (ed.), Brechas y transformaciones: la evolución del empleo agropecuario en América Latina, Libros de la CEPAL, N° 141 (LC/G.2695-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2016.
- Kerrigan, George (2016) “Tendencias del empleo y la productividad laboral en el sector agropecuario de Chile”. En Serie de CEPAL. Recuperado desde: <https://repositorio.cepal.org/items/gdb9dc17-4fad-4a20-ab18-51c765955d13>



- ODEPA (2023) “Situación empleo agrícola en Chile”. Recuperado desde: <https://www.odepa.gob.cl/estadisticas-del-sector/empleo-agricola>
- Pessino, C. y Alarcon, V. (2021) “Política certera y gestión fiscal inteligente: Elementos claves para reducir la informalidad”, <https://blogs.iadb.org/gestion-fiscal/es/politica-certera-y-gestion-fiscal-inteligente-elementos-claves-para-reducir-la-informalidad/>
- Reinecke, Gerhard y Faiguenbaum, Sergio (2017) “Empleo rural en América Latina: avances y desafíos”. En Serie Nueva Sociedad. FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT. Recuperado desde: https://static.nuso.org/media/documents/PERS_Reinecke_Faiguenbaum_FF_HhTg5ke.pdf
- Soto Baquero, Fernando y Klein, Emilio (2012) “Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas. Casos de Argentina, Brasil y Chile”. ILO-ECLAC-FAO. Recuperado desde: <https://www.oitcinterfor.org/node/5955>
- Soto, Sergio y Flores, Víctor (2020) “Reflexiones y Desafíos al 2030: Perspectiva Institucional de ODEPA”. En ODEPA. Recuperado desde: <https://www.odepa.gob.cl/wp-content/uploads/2018/01/empleo5parte-1.pdf>
- Velásquez Pinto, Mario, Yáñez B., Leopoldo y Molina C. Fredy (2020) “Inserción laboral de los y las trabajadores/as migrantes en el sector rural en Chile” en ILO-FAO-OIM (Recuperado desde: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_752034.pdf

Acrónimos

- MINAGRI: Ministerio de Agricultura
- MINTRAB: Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- MIDESOL: Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- SUBSESO: Subsecretaría de Servicios Sociales
- SUBTRAB: Subsecretaría del Trabajo
- SENCE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
- INDAP: Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario
- FIA: Fundación para la Innovación agraria
- FOSIS: Fondo de Solidaridad e Inversión Social
- FONASA: Fondo Nacional de Salud
- SERCOTEC: Servicio de Cooperación Técnica
- ODEPA: Oficina de Estudios y Políticas Agrarias
- CONAF: Corporación Nacional Forestal
- IND: Instituto Nacional del Deporte
- BNE: Bolsa Nacional de Empleo
- JUNJI: Junta Nacional de Jardines Infantiles
- FUCOA: Fundación de Comunicaciones, Capacitación y Cultura del Agro
- MINEDUC: Ministerio de Educación



- JUNAEB: Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
- OMIL: Oficinas de Intermediación Laboral Municipal
- MNIMUJER: Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
- RSH: Registro Social de Hogares



ANEXO 1. PAUTAS UTILIZADAS EN LAS ENTREVISTAS

Pauta entrevista contratistas

Características generales del contratista y su actividad

- ¿Cuántos años lleva desempeñándose como contratista agrícola?
- ¿En qué cultivos o actividades agrícolas suele proporcionar mano de obra?

Contexto y dinámica del mercado laboral agropecuario

- ¿Cómo se introdujo en el negocio de la contratación agrícola?
- Desde su experiencia, ¿cómo considera que ha evolucionado la demanda de empleo agropecuario, tanto permanente como temporal, en los últimos años? ¿Ha notado algún cambio o tendencia?
- ¿Ha tenido dificultades para encontrar trabajadores/as cuando los necesita?
- ¿Qué factores considera usted que más influyen en las fluctuaciones del empleo en el sector?

Caracterización socioeconómica de los/as trabajadores/as

- ¿Desde dónde provienen principalmente los/as trabajadores/as que contrata? ¿Son locales, de otras regiones o incluso extranjeros?
- ¿Cuál es el rango de edades más común entre los trabajadores/as que contrata?
- En su experiencia, ¿los/as trabajadores/as suelen tener otras fuentes de ingreso o actividades laborales fuera de la temporada agrícola?
- ¿Qué criterios emplea para seleccionar a trabajadores para empleos permanentes en comparación con los temporales?
- En su opinión, ¿cuáles son las principales motivaciones de las personas que buscan empleo en el sector agropecuario?

Habilidades y competencias laborales

- ¿Qué criterios emplea para seleccionar a trabajadores para empleos permanentes en comparación con los temporales? O, dicho de otra forma, ¿Qué habilidades y competencias valora más al contratar trabajadores/as para el sector agropecuario?
- ¿Ofrece capacitaciones o entrenamientos para sus trabajadores/as? En caso afirmativo, ¿qué tipo de formación brinda?



- ¿Cómo se asegura de que los trabajadores/as cumplan con los estándares de calidad y eficiencia requeridos en las labores?

Normativas y condiciones laborales

- ¿Qué desafíos considera que enfrenta para cumplir con todas las normativas laborales en Chile?
- ¿Dispone de algún mecanismo o sistema para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y bienestar de los trabajadores?
- Sin entrar en detalles específicos, ¿ha confrontado situaciones en las que fue especialmente complejo garantizar todas las condiciones estipuladas por la normativa? ¿Qué acciones tomó en esos casos?
- En términos de seguridad y bienestar, ¿cuenta con algún protocolo o medida especial para garantizar el cuidado de sus trabajadores/as?
- De manera indirecta: ¿Ha notado que existen prácticas comunes en el sector que podrían no estar alineadas completamente con las regulaciones laborales? (Nota: Esta pregunta busca identificar prácticas sin hacer sentir al entrevistado/a en una posición defensiva)

Desafíos y Perspectivas Futuras

- ¿Qué mejoras considera que podrían implementarse para asegurar condiciones laborales más equitativas y seguras para los/as trabajadores/as en el sector agropecuario?
- Desde su perspectiva, ¿cuáles son los principales desafíos actuales y futuros para el empleo en el sector agropecuario en Chile?
- ¿Cómo visualiza el papel de los contratistas agrícolas en los próximos años, considerando factores como la tecnología y las demandas del mercado?
- Si tuviese el poder de cambiar algo en el sector para mejorar la situación de los trabajadores agrícolas y la dinámica de contratación, ¿qué sería?



Pauta entrevistas trabajadores/as agrícolas

Información general sobre el/la trabajador/a

- ¿Hace cuánto tiempo se dedica a actividades agrícolas y cómo comenzó en este sector?
- ¿En qué tipo de cultivos o actividades agrícolas ha trabajado?
- ¿Cómo describiría las principales actividades que realiza en su trabajo diario?

Dinámica y condiciones laborales

- ¿Trabaja de manera permanente o temporal en el sector?
- En caso de ser temporal, ¿durante qué meses o temporadas suele trabajar?
- ¿Cómo consigue empleo en el sector? ¿Por iniciativa propia, a través de un contratista o por otra vía?
- ¿Ha trabajado en otras regiones o localidades? Si es así, ¿nota alguna diferencia en las condiciones laborales o en la forma de trabajar?
- En su experiencia, ¿la demanda de trabajadores agrícolas ha cambiado en los últimos años? ¿En qué sentido?

Caracterización socioeconómica

- ¿El trabajo agrícola es su principal fuente de ingresos?
- ¿Realiza otras actividades laborales fuera de la temporada agrícola o en paralelo?
- ¿Podría contarnos si tiene acceso a beneficios laborales como salud, vacaciones y otros?

Habilidades y formación

- ¿Ha recibido capacitaciones o formaciones específicas para su labor en el campo?
- ¿Cuáles considera que son las habilidades más importantes para realizar su trabajo?

Condiciones de trabajo y posibles precariedades

- En términos generales, ¿se siente informado/a sobre sus derechos laborales y las normativas que regulan su trabajo?
- ¿Ha experimentado situaciones en las que sintió que sus derechos laborales no eran respetados? (Esta pregunta debe ser formulada con sensibilidad y cuidado)
- En su lugar de trabajo, ¿se toman medidas de seguridad para garantizar su bienestar y el de sus colegas?



- ¿Se le proporcionan los implementos de seguridad necesarios para realizar su trabajo? (ej. guantes, botas, gafas)
- Sin entrar en detalles específicos, ¿ha sido testigo o ha vivido situaciones en las que siente que no se respetaron completamente sus derechos laborales o los de sus compañeros/as?
- En su opinión, ¿existen prácticas en el sector que podrían mejorar para asegurar un trabajo más digno y seguro para todos/as?

Relación con Contratistas y Productores

- ¿Cómo describiría su relación con los contratistas o con quienes lo emplean directamente?
- ¿Ha tenido experiencias en las que haya sentido necesidad de negociar o discutir sus condiciones laborales con los contratistas o empleadores?

Perspectiva sobre el futuro y desafíos

- ¿Cómo ve el futuro del trabajo agrícola en la región? ¿Qué cambios o mejoras le gustaría ver en el sector agrícola en los próximos años? ¿Piensa continuar en este sector a largo plazo?
- Si tuviera la oportunidad de transmitir un mensaje o sugerencia a las autoridades o a la sociedad en general sobre la situación de los trabajadores agrícolas, ¿qué sería?