



COMERCIO EXTERIOR DE CHILE Y EMPLEO

ANÁLISIS DE EMPRESAS EXPORTADORAS CHILENAS

2009-2023





PRESENTACIÓN DE LA SUBSECRETARIA DE RELACIONES ECONÓMICAS INTERNACIONALES



El comercio internacional, especialmente cuando logra facilitar el acceso a mercados más amplios y hacia actividades de productividad más alta, puede ser una herramienta de desarrollo económico de los países. Pero más allá de sus efectos netos o agregados, sus impactos no se distribuyen necesariamente de manera uniforme, y los beneficios asociados al comercio suelen estar acompañados de desafíos significativos en términos de equidad salarial, calidad del empleo y participación inclusiva. Este informe busca ofrecer una primera aproximación al análisis de estas dinámicas en el contexto chileno, con un enfoque particular en las empresas exportadoras y su comportamiento en relación con el empleo, entre 2009 y 2023.

Este estudio, desarrollado en colaboración con la Superintendencia de Pensiones, se basa en un cruce innovador de datos de empleo y salarios con información de exportaciones. A través de este análisis preliminar, se han identificado patrones relevantes, como la brecha salarial entre empresas exportadoras y no exportadoras, la persistencia de desigualdades de género y las diferencias según sectores productivos, tamaño de empresa y mercados de destino. Si bien las empresas exportadoras presentan ventajas en términos de salarios promedio, los datos revelan que estas ventajas coexisten con desafíos distributivos importantes que merecen una atención más profunda.



Claudia Sanhueza Riveros

Subsecretaria de Relaciones Económicas Internacionales - SUBREI

El carácter exploratorio de este informe resalta la necesidad de avanzar hacia estudios más detallados que permitan no solo entender con mayor precisión las dinámicas del sector exportador, sino también evaluar el impacto del comercio internacional en términos distributivos y de equidad. Esto incluye el desafío de abordar brechas salariales y otros aspectos críticos mediante el uso de datos más completos y enfoques metodológicos avanzados.

Confiamos en que este trabajo sirva como estímulo para reflexionar sobre las implicancias del comercio exterior en el empleo chileno, y que inspire nuevas investigaciones y políticas públicas orientadas a maximizar los beneficios del comercio internacional.



CONTENIDO



RESUMEN EJECUTIVO	4
INTRODUCCIÓN	6
METODOLOGÍA Y DATOS	9
1. Empleo y salarios en empresas exportadoras	11
1.1. Salario en empresas exportadoras y no exportadoras	12
1.2. Salario promedio y empleo en empresas exportadoras	13
1.3. Empleo y salarios por género en empresas exportadoras	14
1.4. Salario promedio por género	16
1.5. Calidad del empleo	18
2. Empleo y salarios en empresas exportadoras por sector	20
2.1. Salario promedio por sector	20
2.2. Empleo por sector	21
2.3. Empleo y salarios por sector y género	23
2.4. Empleo y salarios por sector y tipo de contrato.	26
3. Mipymes, empleo exportador y salarios	28
3.1. Empleo y salarios por tamaño de empresa	28
3.2. Empleo y salarios por género y tamaño de empresa	29
3.3. Empleo y salarios por tamaño de empresa y tipo de contrato	31
4. Empleo y salarios por mercado de destino	34
CONCLUSIONES	36
AGRADECIMIENTOS	37



RESUMEN EJECUTIVO



El presente informe tiene como objetivo analizar la evolución del empleo en el sector exportador chileno entre 2009 y 2023, ofreciendo un panorama de las características de las empresas exportadoras y estableciendo hechos estilizados sobre la evolución del empleo en estas empresas. Se aborda el análisis desde distintas perspectivas, incluyendo sector productivo, tamaño de empresa, mercado de destino y origen por región, con un enfoque particular en la dimensión de género.

En general, el análisis revela que las empresas exportadoras han pagado consistentemente salarios más altos que aquellas que no participan en el comercio internacional. En 2023, los salarios promedio en las exportadoras ascendieron a \$1.836.707, con una mediana de \$1.377.480, mientras que en las no exportadoras el promedio fue de \$923.478, cuya mediana fue de \$695.760¹. Esta diferencia salarial, que oscilaba entre un 46% y un 51% durante el período analizado, refleja una ventaja significativa de las empresas exportadoras, posiblemente atribuible a mayores niveles de productividad y acceso a mercados más amplios, entre otros factores. No obstante, esta ventaja salarial a favor de las empresas exportadoras coexiste con una diferencia salarial de género más pronunciada en estas últimas. En efecto, se observa en los datos que las mujeres que trabajan en empresas exportadoras, aunque ganan más que sus homólogas en empresas no exportadoras, tienen mayores diferencias de salario con los hombres del mundo exportador. En 2009, las mujeres en empresas exportadoras ganaban un 33% más que en empresas no exportadoras; para 2023, la diferencia aumentó al 43%. En términos absolutos, los salarios pasaron de \$460.000 frente a \$310.000 en 2009, a \$1.530.000 frente a \$881.000 en 2023. Esto sugiere una creciente ventaja salarial para las mujeres en empresas exportadoras. Desde un análisis sectorial, el sector minero destaca por ofrecer los salarios más altos, seguido por los sectores de servicios y manufactura. Por otro lado, los sectores agropecuario, vitivinícola, pesquero y acuícola, y forestal presentan salarios más bajos y una mayor prevalencia de contratos a plazo fijo.

En términos de equidad de género, los sectores minero y vitivinícola presentan las menores diferencias salariales, mientras que las mayores disparidades se encuentran en los sectores agropecuario y pesquero y acuícola. Aunque la minería paga los salarios más altos para las mujeres y con una relativamente baja disparidad de género, es el sector con menor participación de la mujer, en contraste con los sectores agropecuario y pesquero y acuícola, donde las mujeres tienen una mayor representación, pero perciben los salarios más bajos y enfrentan las mayores desigualdades.

Al analizar los salarios por género y sector exportador en 2023, se observa que las mujeres ganan menos que los hombres en todos los sectores. Las mayores brechas se registran en el sector pesquero y acuícola, con una diferencia del 29%, y en el sector agropecuario, con un 21%. En contraste, los sectores con menor diferencia de género son el vitivinícola, con un 4%, y el minero, con un 8%.

¹ Los salarios están expresados en pesos chilenos nominales.

El análisis por tamaño de empresa muestra que las grandes empresas exportadoras ofrecen los salarios más altos y demandan la mayor cantidad de empleo. Sin embargo, las microempresas destacan por presentar las menores diferencias salariales de género, con una brecha que tiende a reducirse a medida que disminuye el tamaño de la firma. En términos de calidad del empleo, las microempresas también registran la mayor proporción de contratos indefinidos. Sin embargo, la concentración del empleo sigue estando fuertemente inclinada hacia las grandes empresas, que dominan el sector exportador.

En cuanto a los mercados de destino, se observa que las empresas que exportan a la región Asia-Pacífico ofrecen los salarios más altos, destacándose como los mercados más dinámicos. En contraste, los mercados de América del Sur ocupan los últimos lugares en términos de remuneración, lo que podría estar relacionado con la naturaleza y sector productivo de los productos exportados y la estructura de costos en estos destinos. Sin embargo, este hallazgo puede ser explicado por la preponderancia del sector minero en las exportaciones hacia los mercados asiáticos. Por lo que no se puede concluir que los mercados de destino de las exportaciones sean un factor que determine o este correlacionado con el salario.

El estudio revela que las empresas exportadoras en Chile presentan mejores condiciones en términos de salarios y calidad del empleo en comparación con sus homólogas no exportadoras. Sin embargo, persisten desafíos significativos en relación con la equidad de género, la segmentación sectorial y las diferencias según el tamaño de la empresa.

Estos hallazgos sugieren la necesidad de políticas públicas que fomenten tanto la expansión y diversificación del comercio exterior como la equidad y sostenibilidad en el empleo, asegurando que los beneficios del comercio internacional se distribuyan de manera más equitativa entre todas las trabajadoras y trabajadores.





INTRODUCCIÓN

Este informe tiene como objetivo proporcionar un análisis descriptivo sobre la evolución del empleo en el sector exportador en Chile, buscando establecer hechos estilizados y patrones en la evolución del empleo en las empresas que participan de manera directa en el sector exportador, durante el período 2009-2023. El análisis se estructura según sector económico, tamaño de empresa, mercado de destino y origen por región, y en todas ellas, se incorpora un análisis diferenciado por género.

Diversos estudios internacionales² han señalado que las empresas que participan en el comercio internacional, y en particular aquellas que se dedican a la exportación, tienden a ofrecer remuneraciones superiores en comparación con sus contrapartes que no participan en estos mercados. Un estudio realizado por Bernard y Jensen (1995,1999) mostró que las empresas exportadoras en Estados Unidos ofrecían salarios entre un 13% y 18% superiores en comparación con las empresas que no exportaban. Además, los sectores exportadores desempeñan un rol significativo en la generación de empleo, tanto directo como indirecto, y se caracterizan por ser más productivos. Asimismo, se ha sugerido que estas empresas son las principales impulsoras de la inversión en investigación y desarrollo, lo que les confiere una ventaja competitiva adicional. Por su parte, en el capítulo "Los efectos del comercio en el funcionamiento del mercado de trabajo" del informe del comercio mundial de 2017, la OMC concluye que el comercio, tanto en empresas exportadoras como importadoras, ofrece empleos mejor remunerados; y que la razón de ello es que el comercio hace un uso intensivo de mano de obra más calificada³.

Por su parte, en relación con estudios en que se aborda de manera más directa el caso de Chile, destaca el estudio titulado "Resiliencia de las exportaciones, empleos, salarios y comercio electrónico en Chile durante la pandemia de COVID-19" de la CEPAL, el cual señala que empresas exportadoras en Chile durante 2020 pagaron salarios más altos que el promedio del total de

² Tanaka, A. (2015). Wage Premiums for Exporters and Multinational Firms: Evidence from Japanese Manufacturing. *Centre for Economic Policy Research (CEPR)*. Este estudio analiza los salarios de las empresas exportadoras y multinacionales en Japón, encontrando que los exportadores pagan un 17.7% más en comparación con las empresas puramente domésticas. Disponible en: [CEPR](#).

Bernard, A. B., & Jensen, J. B. (1995, 1999). Exporters, Jobs, and Wages in U.S. Manufacturing: 1976-1987. *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*. Este estudio clásico de la economía estadounidense demostró que las empresas exportadoras ofrecen salarios significativamente superiores a sus contrapartes no exportadoras, debido a mayores niveles de productividad y empleo de trabajadores calificados.

Wagner, J. (2007). Exports and Productivity: A Survey of the Evidence from Firm-Level Data. *The World Economy*, 30(1), 60-82. Este artículo analiza cómo las empresas exportadoras en Alemania y otros países desarrollados tienden a ser más productivas y a pagar salarios más altos, en parte debido a la mayor intensidad tecnológica y el tamaño de la empresa.

³ Organización Mundial del Comercio (OMC) (2017), Informe sobre el Comercio Mundial 2017: Comercio, tecnología y empleo, Ginebra: OMC.

empresas y que esta diferencia se mantiene al desagregar por tamaño⁴. Asimismo, el estudio "Empleo, salarios, productividad y brechas de género en empresas exportadoras e importadoras de América Latina", también de la CEPAL, concluye que las empresas exportadoras en Chile y la región tienden a ser más productivas y pagar mejores remuneraciones que las empresas que no participan del comercio internacional.⁵

Adicionalmente, los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y la Encuesta CASEN indican que las regiones con sectores exportadores predominantes concentran los mayores niveles de ingresos. Además, existe una correlación significativa entre las actividades exportadoras y la calidad del empleo, ya que las empresas que operan en mercados internacionales suelen adherirse a estándares laborales más elevados que aquellas que se concentran en el mercado interno.

Cabe destacar que este estudio tiene la característica de ser el primero de su tipo en Chile, por cuanto se utilizan datos administrativos de salarios a nivel de trabajadores, obtenidos de la Base de Datos del Seguro de Cesantía, en conjunto con datos de empresas exportadoras del Servicio Nacional de Aduanas⁶, ya utilizados en estudios previos. Es decir, además de las ventajas de confiabilidad y cobertura características de los datos administrativos, es primera vez que se complementan datos de estas dos fuentes distintas. Además, a diferencia de otros estudios la comparación no es entre empresas exportadoras y el total de empresas, sino que entre empresas exportadoras y no exportadoras.

La estructura del informe se organiza de la siguiente manera: en la Sección 1, se analiza el empleo y los salarios en las empresas exportadoras y se realiza una comparación con aquellas que no exportan. Las Secciones 2, 3 y 4 se dedican al análisis por sector exportador, tamaño de empresa y mercado de destino, respectivamente. A lo largo de todo el informe, se incorpora un análisis diferenciado por género, que permite evaluar las diferencias y similitudes en la participación y remuneración entre hombres y mujeres en el sector exportador. Este enfoque integral no solo busca aportar al entendimiento de las dinámicas laborales en el sector exportador chileno, sino también ofrecer insumos valiosos para la formulación de políticas que promuevan una mayor equidad y sostenibilidad en el empleo

Finalmente, es importante destacar que este informe tiene un carácter descriptivo debido a las limitaciones de los datos y la metodología empleada, que no permiten establecer relaciones causales. Esto representa un desafío para avanzar hacia análisis más profundos que utilicen datos de mayor calidad. Dichos análisis permitirían atribuir y medir con mayor precisión el impacto del comercio internacional en el mercado laboral, tanto en la generación directa e indirecta de empleo, como en la identificación de brechas salariales por género.



⁴ R. Urmeneta, "Resiliencia de las exportaciones, empleos, salarios y comercio electrónico en Chile durante la pandemia de COVID-19", Documentos de Proyectos (LC/TS.2024/14), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2024.

⁵ R. Urmeneta, "Empleo, salarios, productividad y brechas de género en empresas exportadoras e importadoras de América Latina", Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/166), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021.

⁶ Los estudios citados previamente utilizaron datos de Aduanas y el SII, pero no directamente del seguro de cesantía.

Empleo y salarios en empresas exportadoras





METODOLOGÍA Y DATOS



1. Convenio

Los datos con que se trabajó para la elaboración del presente estudio se obtuvieron fruto del convenio firmado entre la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales (SUBREI) y la Superintendencia de Pensiones (SP).

Este convenio tiene la característica de ser el primero de su tipo en que se utilizan datos administrativos de salarios a nivel de trabajadores, obtenidos de la Base de Datos del Seguro de Cesantía, en conjunto con datos de empresas exportadoras del Servicio Nacional de Aduanas.

2. Definiciones metodológicas y limitaciones de los datos.

2.1. Definición de empresa exportadora y empresas que no cotizaron

En el presente estudio se entenderán por empresas exportadoras aquellas que registraron exportaciones en al menos tres años, sean consecutivos o no, del período de 15 años que hay entre 2009 y 2023⁷. Al aplicar este criterio se reducen de manera importante el número de empresas (ver tabla 3), sin embargo, el monto total exportado no se vio afectado de manera relevante (ver tabla 1).

A su vez, existen empresas que, si bien registraron exportaciones en el período, no cotizaron en el seguro de cesantía y, por lo tanto, no cuentan con datos de empleo y salarios. De este modo, la población con la que se trabajará en el presente estudio serán las empresas que exportaron al menos tres años dentro del período 2009-2023 y que registraron cotizaciones en el seguro de cesantía.

Por ejemplo, en 2023 un total de 8.256 empresas registraron exportaciones a nivel nacional. Sin embargo, del cruce de las bases de datos utilizadas este número se reduce a 5.577, producto de las empresas que exportaron, pero no registraron cotizaciones en el seguro de cesantía y, por tanto, no se cuenta con información de empleo y salarios para ellas. A su vez, 5.548 empresas exportaron al menos tres años y al aplicar este criterio solo a aquellas empresas que cotizaron en el seguro de cesantía, se obtiene un total de 4.403 empresas que registraron exportaciones al menos tres años entre 2009 y 2023 y que registraron cotizaciones en el seguro de cesantía.

⁷ Si bien la base de datos provista por la Superintendencia de Pensiones contenía datos desde 2002, debido al período de implementación del seguro de cesantía se optó por considerar como año de inicio 2009.



Tabla 1: empresas según número de años en que registraron exportaciones 2009-2023

Años que exportaron	N° empresas	Participación número de empresas	Monto total exportado	Participación monto	N° empresas con intermitencia	% intermitencia	Monto intermitencia	% monto intermitencia
1	17.023	50%	2.201.580.752	0,2%	-	0%	-	0%
2	4.840	14%	3.650.047.298	0,3%	1.789	37%	306.851.552	8%
3	2.592	8%	6.614.774.167	0,6%	1.283	49%	2.998.395.032	45%
4	1.783	5%	5.886.647.533	0,5%	862	48%	808.727.366	14%
5	1.382	4%	8.649.480.492	0,8%	687	50%	907.728.229	10%
6	1.077	3%	17.299.034.049	1,6%	509	47%	2.208.089.040	13%
7	823	2%	19.420.763.814	1,8%	407	49%	3.023.650.149	16%
8	645	2%	10.127.765.361	0,9%	299	46%	1.045.060.407	10%
9	597	2%	23.612.862.410	2,1%	299	50%	1.674.967.789	7%
10	532	2%	15.087.880.255	1,4%	262	49%	4.918.239.145	33%
11	419	1%	26.090.492.007	2,4%	199	47%	1.627.862.282	6%
12	403	1%	11.262.824.324	1,0%	206	51%	1.666.228.022	15%
13	363	1%	16.635.875.854	1,5%	160	44%	2.199.168.454	13%
14	346	1%	41.943.356.070	3,8%	180	52%	24.514.326.389	58%
15	1.507	4%	899.141.342.153	81,2%	-	0%	-	0%

Fuente: SUBREI en base a datos de Servicio Nacional de Aduanas

Asimismo, si se compara el número de trabajadores del total de empresas con disponibilidad de datos (es decir, las que cotizaron en el seguro de cesantía) y solo aquellas que exportaron al menos 3 años en el período 2009-2023, los empleados de éstas últimas representan en promedio un 95% del total de trabajadores para los cuales existen datos.

Tabla 2: empresas según número de años en que registraron exportaciones 2009-2023

Año	Número de trabajadores de empresas que exportaron y cotizaron en el seguro de cesantía	Número de trabajadores de empresas que exportaron al menos 3 años y que cotizaron en el seguro de cesantía	
2009	775.289	714.641	92%
2010	805.594	776.217	96%
2011	892.108	857.395	96%
2012	922.709	892.275	97%
2013	962.430	906.412	94%
2014	991.650	929.188	94%
2015	942.153	908.063	96%
2016	925.684	893.802	97%
2017	944.297	900.972	95%
2018	964.718	930.009	96%
2019	944.917	904.476	96%
2020	858.916	843.121	98%
2021	888.614	864.849	97%
2022	982.666	904.448	92%
2023	906.216	837.600	92%



Tabla 3: empresas según número de años en que registraron exportaciones 2009-202

Año	Total de empresas que exportaron	Empresas que exportaron y cotizaron en el seguro de cesantía	Empresas que exportaron al menos 3 años	Empresas que exportaron al menos 3 años y que cotizaron en el seguro de cesantía
2009	7.517	5.349	5.094	4.199
2010	7.447	5.375	5.555	4.544
2011	7.701	5.549	6.024	4.843
2012	7.554	5.537	6.125	4.928
2013	7.707	5.564	6.241	4.987
2014	8.403	5.851	6.522	5.153
2015	8.358	5.720	6.477	5.090
2016	8.181	5.692	6.463	5.091
2017	8.167	5.714	6.512	5.116
2018	8.080	5.794	6.514	5.158
2019	8.155	5.801	6.474	5.122
2020	7.600	5.413	6.182	4.849
2021	7.301	5.324	5.939	4.731
2022	7.783	5.497	5.837	4.669
2023	8.256	5.577	5.548	4.403

Fuente: SUBREI en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas

2.2. Año de inicio

Si bien la base de datos provista por la Superintendencia de Pensiones contenía datos desde 2002, debido a que en sus inicios existió un período de implementación del seguro de cesantía, se optó por considerar como año de inicio 2009 para asegurar la utilización solo de años con información completa.

2.3. Variable nivel educacional

Se optó en esta oportunidad no trabajar con la variable nivel educacional, que, si bien resulta relevante en cualquier estudio de empleo y salarios, al ser auto reportada, no reunía las condiciones para trabajar con ella de manera confiable y sacar conclusiones relevantes.

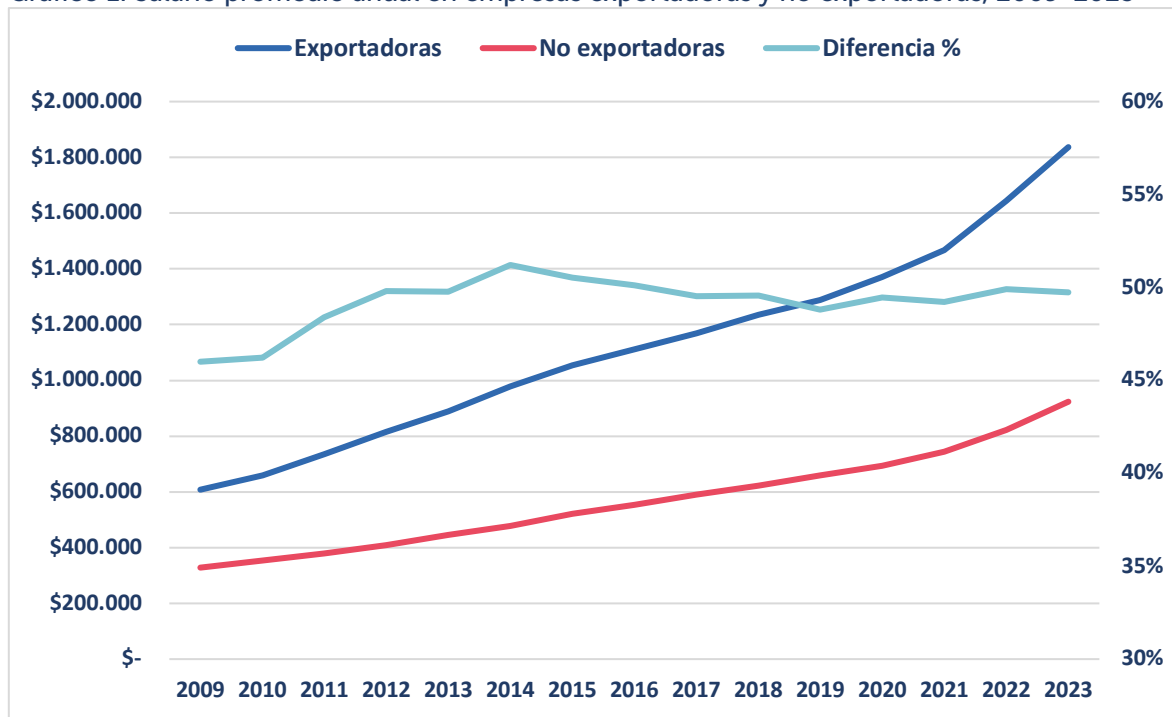


1. Empleo y salarios en empresas exportadoras

1.1. Salario en empresas exportadoras y no exportadoras

Entre 2009 y 2023, se observó que las empresas exportadoras⁸ pagaron durante todo el período salarios más altos que las empresas que no exportaron, diferencia que además mostró una tendencia a incrementarse en términos absolutos. En términos porcentuales, la diferencia entre salarios promedio creció en los primeros años, pasando de un 46% en 2009 a un 51% en 2014, y luego se estabilizó en torno a un 50%.

Gráfico 1: Salario promedio anual en empresas exportadoras y no exportadoras, 2009-2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

En 2009, las empresas exportadoras pagaban un salario promedio de \$607.815, con una mediana de \$402.480, mientras que las no exportadoras ofrecían un salario promedio de \$328.205, con una mediana de \$229.320. Para 2023, los salarios promedio en las empresas exportadoras ascendieron a \$1.836.707, con una mediana de \$1.377.480, en comparación con los \$923.478 promedio en las empresas no exportadoras, cuya mediana fue de \$695.760.

Este análisis evidencia una ventaja salarial clara y persistente en las empresas que participan en el comercio internacional. Esta disparidad puede estar vinculada a varios factores, como mayores niveles de productividad, acceso a mercados más amplios, y potencialmente mayores márgenes de beneficio, entre otros factores. La capacidad de las empresas exportadoras para ofrecer salarios más altos puede ser reflejo de su posición competitiva en el mercado global y su habilidad para

⁸ Las empresas no exportadoras incluidas en la siguiente comparación incluyen tanto a sectores transables como no transables, es decir en la muestra de empresas no exportadoras hay firmas de sectores como salud, retail y construcción entre otros, lo que impide hacer una comparación directa entre empresas exportadoras y no exportadoras de sectores equivalentes.



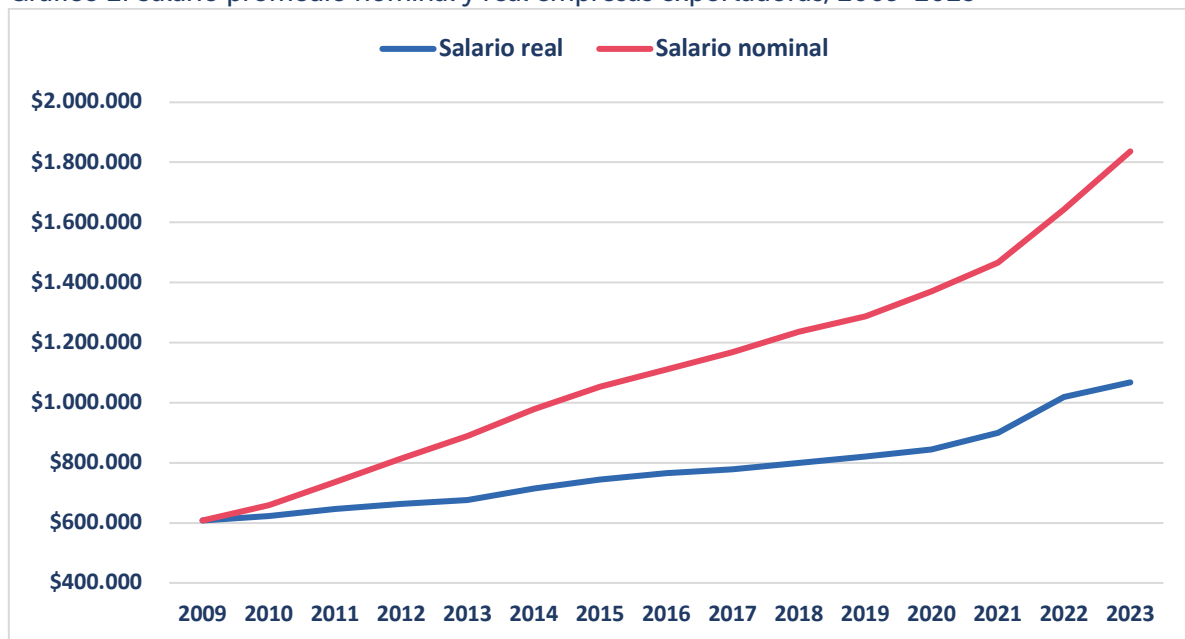
generar mayores ingresos, lo que a su vez puede traducirse en mejores condiciones salariales para sus empleados.

1.2. Salario promedio y empleo en empresas exportadoras⁹

Entre 2009 y 2014, se experimentó un incremento significativo en el empleo dentro de las empresas exportadoras, pasando de 714.641 empleados en 2009 a 929.188 en 2014. Sin embargo, tras este período de expansión, el nivel de empleo en el sector exportador tendió a estabilizarse en torno a los 900.000 trabajadores, alcanzando su punto máximo en 2018 con un total de 930.009 personas empleadas.

El año 2020 marcó un punto de inflexión debido al impacto de la pandemia de COVID-19, lo que resultó en una disminución notable en el empleo, reduciéndose a 843.121 trabajadores en las empresas exportadoras. Aunque se observó una recuperación parcial en 2022, el número de empleados volvió a disminuir en 2023, situándose en 837.600. Este comportamiento refleja tanto el crecimiento inicial y la posterior estabilización del empleo en el sector exportador, como la sensibilidad de este a perturbaciones externas significativas, como la pandemia.

Gráfico 2: Salario promedio nominal y real empresas exportadoras, 2009-2023

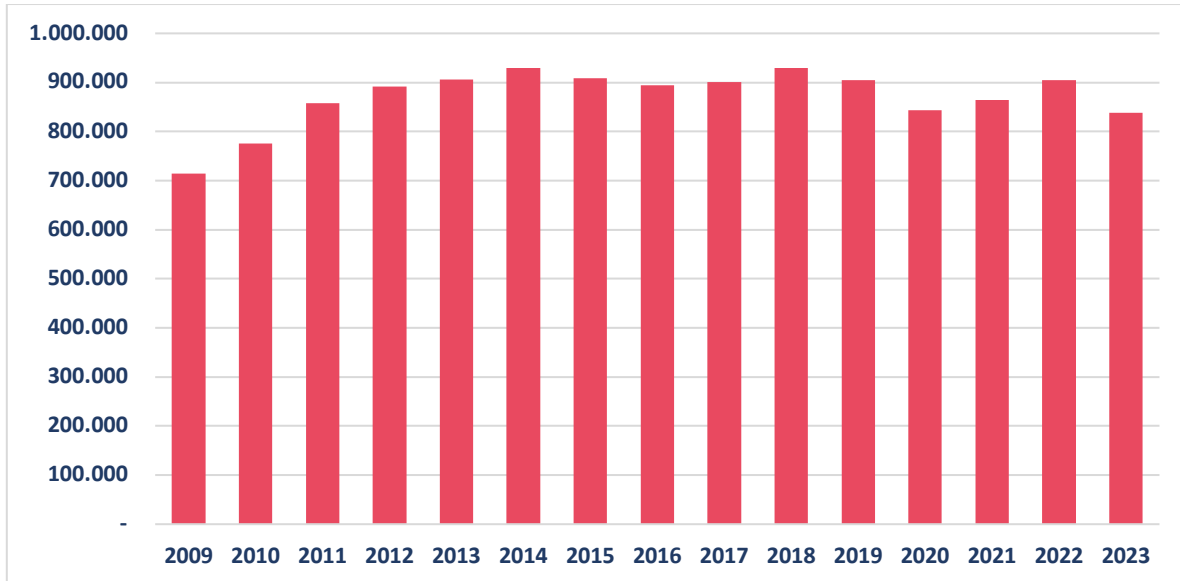


Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

⁹ En el presente estudio se entenderán por empresas exportadoras aquellas que registraron exportaciones en al menos tres años, sean consecutivos o no, del período de 15 años que hay entre 2009 y 2023



Gráfico 3: Número de trabajadores empresas exportadoras, 2009-2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

1.3. Empleo y salarios por género en empresas exportadoras

Al analizar los salarios por género en el período comprendido entre 2009 y 2023, se observa una persistente diferencia salarial en detrimento de las mujeres, aunque con una leve reducción en el tiempo, al menos en sus valores promedios. En 2009, la diferencia era del 32%, reflejando una disparidad considerable, y catorce años después, esta diferencia se ha reducido a un 23% en 2023.

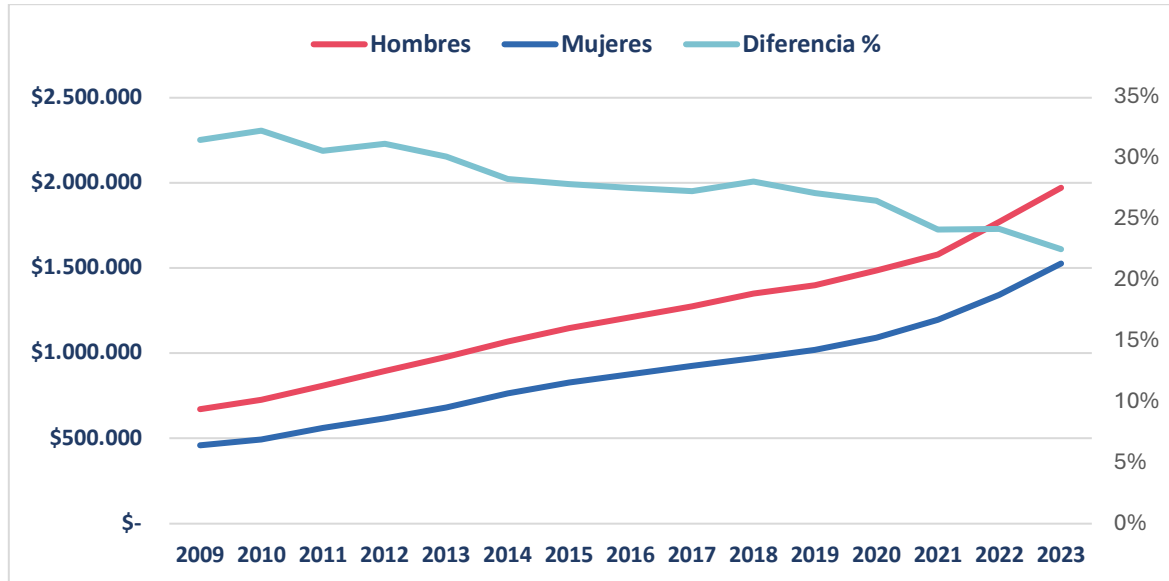
En términos absolutos, en 2023 el salario promedio de los hombres empleados por empresas exportadoras fue de \$1.971.611, con una mediana de \$1.531.920, mientras que las mujeres recibieron un salario promedio de \$1.526.931, con una mediana de \$1.068.600. Estos datos subrayan la persistencia de la desigualdad salarial por género, a pesar de la tendencia hacia una reducción en la brecha porcentual a lo largo del tiempo.

La comparación de salarios entre hombres y mujeres en el sector exportador revela una diferencia persistente a lo largo del período analizado. Sin embargo, es importante señalar que la identificación de una brecha salarial por género enfrenta desafíos metodológicos significativos. En particular, los datos utilizados en este análisis reflejan únicamente el género de los trabajadores y sus remuneraciones, sin incluir información clave como el nivel educativo, la experiencia laboral, la ocupación específica o las horas trabajadas. Estos factores son determinantes para establecer con mayor precisión si la diferencia observada corresponde efectivamente a una brecha salarial por género o si está influenciada por diferencias en la composición de las características laborales entre hombres y mujeres.



Por lo tanto, si bien los resultados muestran que las mujeres en el sector exportador perciben salarios promedio más bajos que los hombres, las limitaciones de los datos disponibles impiden atribuir esta diferencia exclusivamente a la existencia de una brecha salarial por género. Este análisis subraya la necesidad de contar con datos más desagregados que permitan incorporar variables explicativas adicionales y, con ello, avanzar hacia una evaluación más robusta de las disparidades salariales en el sector.

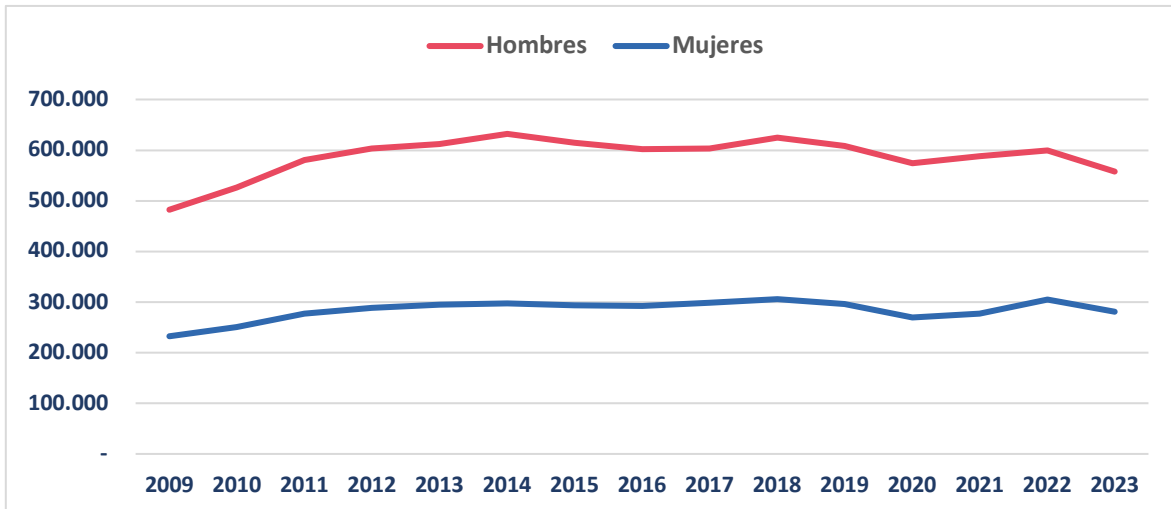
Gráfico 4: Salario promedio por género, 2009-2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

En términos de distribución de empleo por género, se observa que, durante todo el período analizado, los hombres han representado aproximadamente el doble de la fuerza laboral en empresas exportadoras en comparación con las mujeres. Mientras que el número de hombres empleados en estas empresas se ha mantenido en torno a los 600.000, el de mujeres ha rondado los 300.000. Esta diferencia refleja una marcada desigualdad en la representación de género dentro del empleo en el sector exportador.

Gráfico 5: Número de empleados por género, 2009-2023



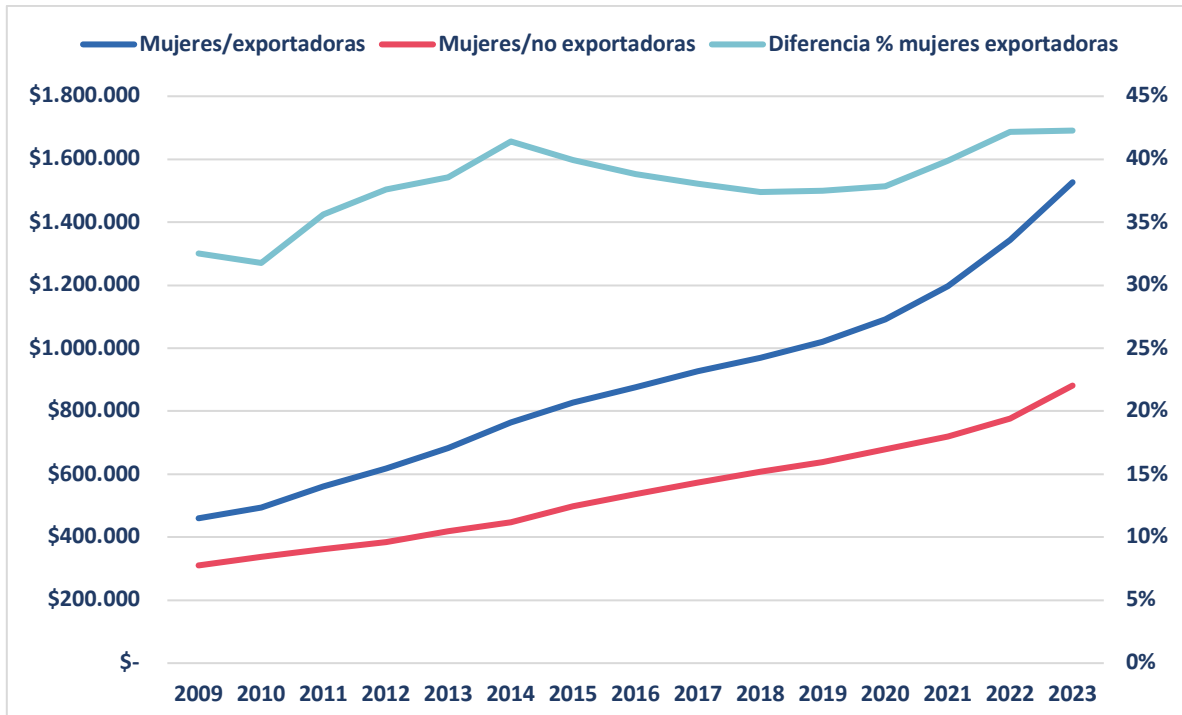
Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

1.4. Salario promedio por género

Al desagregar el salario por género, se observa que las mujeres empleadas en empresas exportadoras han percibido mayores remuneraciones en comparación con sus pares en empresas no exportadoras durante todo el período 2009-2023. Esta disparidad salarial no solo se ha mantenido a lo largo del tiempo, sino que ha mostrado una tendencia creciente tanto en términos absolutos como relativos. En 2009, las mujeres en empresas exportadoras recibían en promedio un 33% más que sus homólogas en empresas no exportadoras; para 2023, este diferencial se había ampliado al 43%. En términos absolutos, en 2009 las mujeres en empresas exportadoras ganaban un salario promedio de \$460.000, en comparación con los \$310.000 que percibían las mujeres en empresas no exportadoras. Para 2023, estas cifras aumentaron a \$1.530.000 para las mujeres en empresas exportadoras y a \$881.000 para aquellas en empresas no exportadoras.

Estos hallazgos podrían estar subrayando la ventaja comparativa que las empresas exportadoras ofrecen a las mujeres en términos de remuneración, con una brecha que se ha incrementado a lo largo del tiempo.

Gráfico 6: Salario promedio en empresas exportadoras y no exportadoras por género, 2009-2023



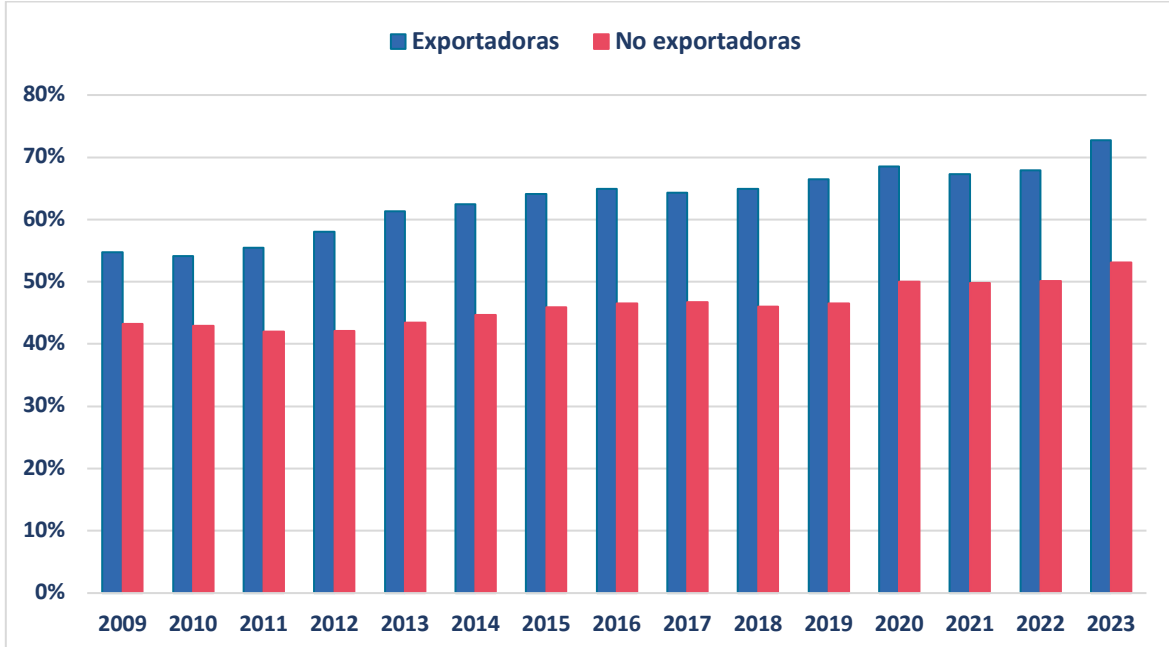
Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.



1.5. Calidad del empleo

Las empresas exportadoras también presentan indicadores más favorables en términos de la calidad del empleo, como se refleja en el tipo de contrato de sus empleados. Durante el período analizado, el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido ha sido consistentemente superior en las empresas exportadoras. En 2023, el 73% de los empleados en empresas exportadoras contaban con contratos indefinidos, en comparación con el 53% de los empleados con contratos indefinidos en empresas no exportadoras.

Gráfico 7: Porcentaje de trabajadores con contrato indefinido por tipo de empresa, 2009-2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

Empleo y salarios en empresas por sector





2. Empleo y salarios en empresas exportadoras por sector

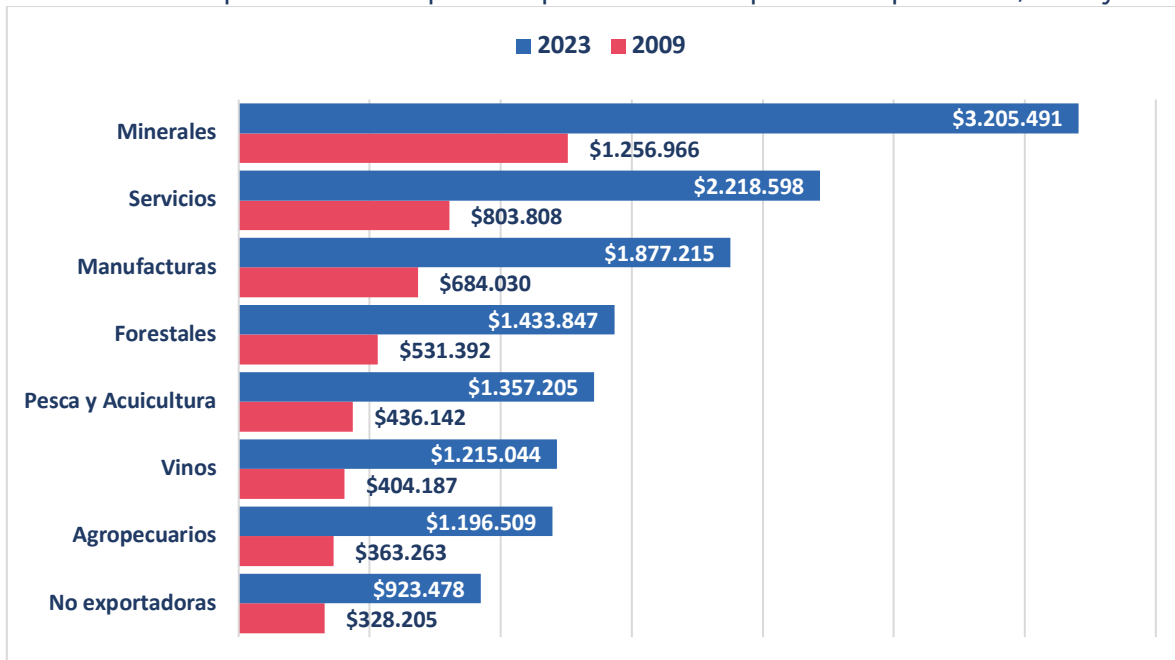
2.1. Salario promedio por sector

El análisis de los salarios por sector en empresas exportadoras revela que el sector de la minería ha mantenido los salarios promedio más altos durante todo el período analizado, alcanzando un promedio de \$3.200.000 en 2023. Este sector ha liderado de manera permanente en el tiempo, seguido por el sector de servicios, que registró una remuneración promedio de \$2.200.000 en el mismo año. El sector de manufacturas ocupó el tercer lugar con un salario promedio de \$1.900.000.

Los cuatro sectores restantes presentan niveles salariales bastante homogéneos, con el sector forestal en el cuarto lugar con un salario promedio de \$1.400.000 y el sector agropecuario en la posición de menor salario promedio, con \$1.200.000.

Al comparar estos niveles salariales desagregados por sector con el promedio total de las empresas no exportadoras, se observa que todos los sectores exportadores tienen un salario promedio mayor que el promedio del conjunto de las empresas no exportadoras. Además, el ranking en 2009 es exactamente el mismo que en el 2023.

Gráfico 8: Salario promedio en empresas exportadoras no exportadoras por sector, 2009 y 2023

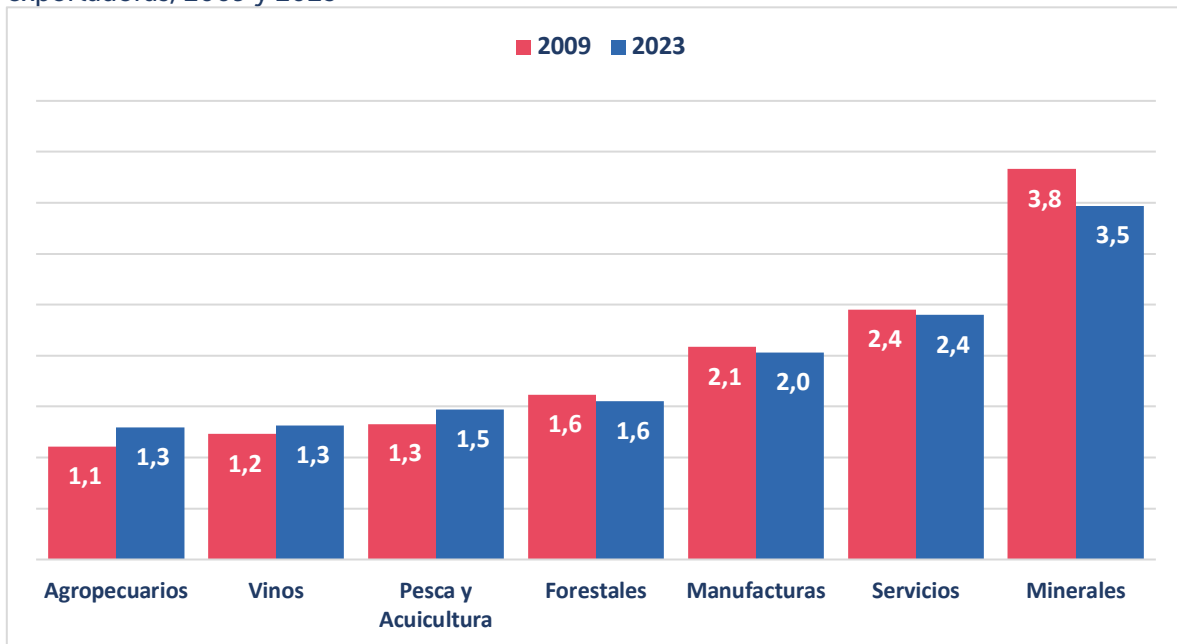


Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.



El gráfico 9, por su parte, muestra los salarios de las empresas exportadoras por sector en términos del salario de las empresas no exportadoras. Se observa en este caso que la relación aumentó levemente en los tres sectores de menores salarios (agropecuarios, vinos, pesca y acuicultura y forestal) y disminuyó levemente en los sectores que pagan mayores remuneraciones (minerales, servicios y manufacturas).

Gráfico 9: Salario promedio por sector exportador en relación con salario de empresas no exportadoras, 2009 y 2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

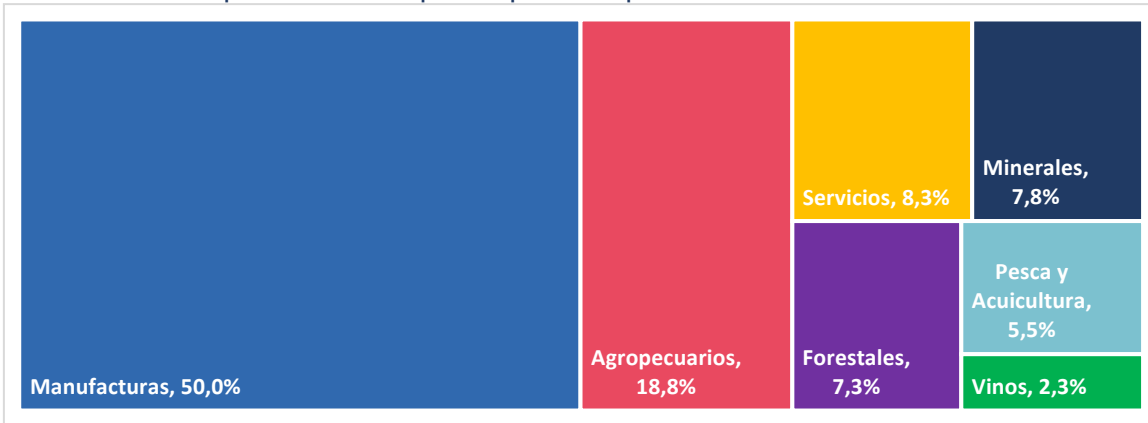
2.2. Empleo por sector

En términos de ocupación, uno de cada dos puestos de trabajo en empresas exportadoras en 2023 pertenece a una empresa del sector manufacturero. Este sector lidera en la proporción de empleos generados, seguido por el sector agropecuario, que contribuyó con casi el 20% de los puestos de trabajo en el mismo año.

A continuación, se encuentran los sectores de servicios y minería, cada uno de los cuales representa aproximadamente el 8% de los empleos generados en empresas exportadoras. Estos datos evidencian la preeminencia del sector manufacturero en el número de empleos dentro del comercio internacional, así como la relevancia del sector agropecuario en la generación de puestos de trabajo.



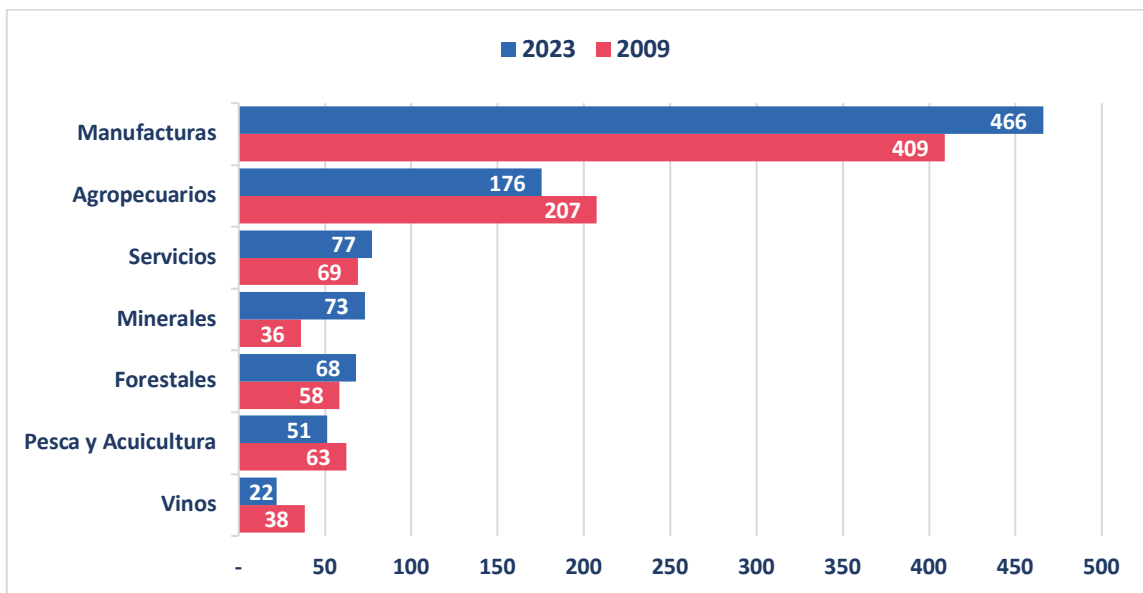
Gráfico 10: Participación en el empleo exportador por sector, 2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

En cuanto al número de trabajadores, el sector manufacturero lideraba con 466.000 empleados en 2023, seguido por el sector agropecuario con 176.000 trabajadores. Los otros sectores en conjunto generaron 29.000 puestos de trabajo. Al comparar estos datos con el año 2009, se observa que en cuatro sectores analizados experimentaron un aumento en el número de trabajadores y en tres de ellos disminuyó. En particular, se destacan los incrementos en el empleo en los sectores manufacturero y minero, y la caída experimentada en el sector agropecuario.

Gráfico 11: Número de trabajadores por sector, 2009 y 2023 (cifras en miles)



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

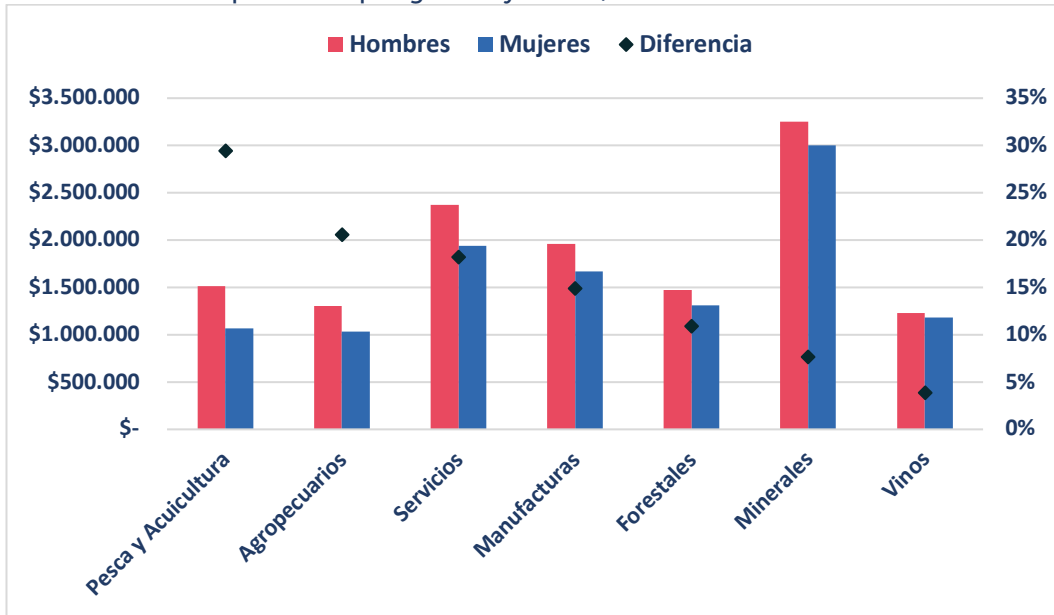


2.3. Empleo y salarios por sector y género

Al desagregar los salarios por género y sector exportador en 2023, se constata que las mujeres perciben un salario promedio inferior al de los hombres en todos los sectores analizados. Las mayores disparidades se observan en el sector de pesca y acuicultura, donde la diferencia alcanza el 29%, y en el sector agropecuario, con un 21%. En contraste, los sectores con menor brecha de género son el de vinos, con una diferencia del 4%, y el sector minero, con un 8%. (Ver gráfico 12)

Si se considera la mediana de los salarios, las mayores diferencias en 2023 se registran en el sector servicios, con una brecha del 26%, y en los sectores agropecuario y de pesca y acuicultura, ambos con un 23% (ver gráfico 12). Estos datos subrayan la persistencia de desigualdades salariales por género, tanto en términos de salario promedio como de la mediana salarial, con variaciones significativas entre los distintos sectores exportadores.

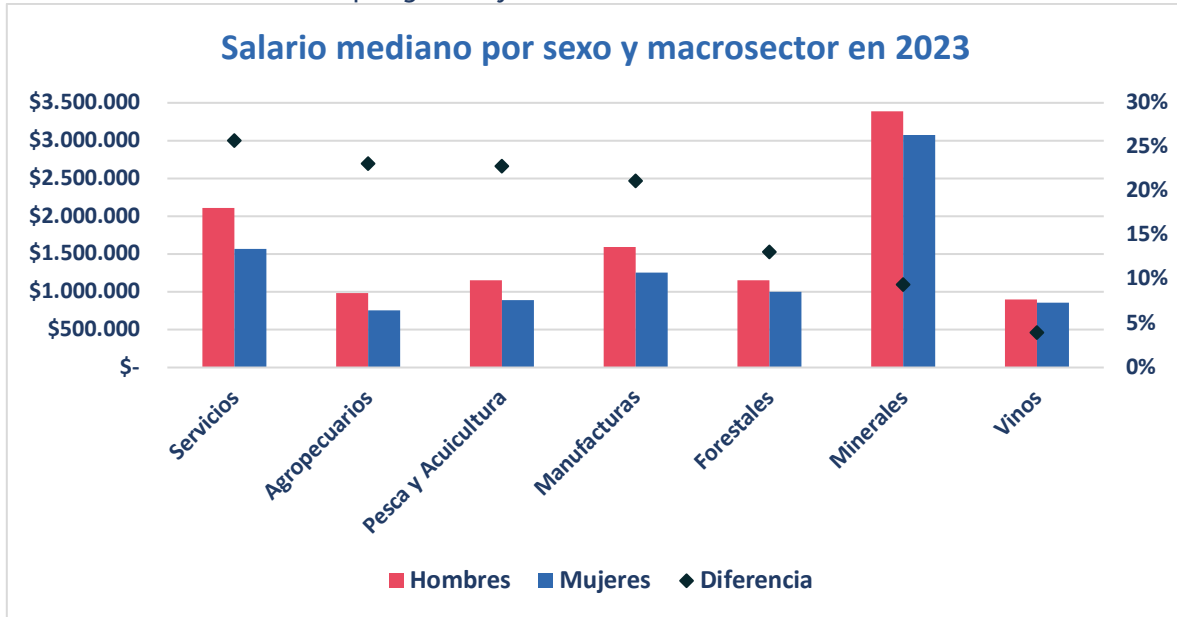
Gráfico 12: Salario promedio por género y sector, 2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.



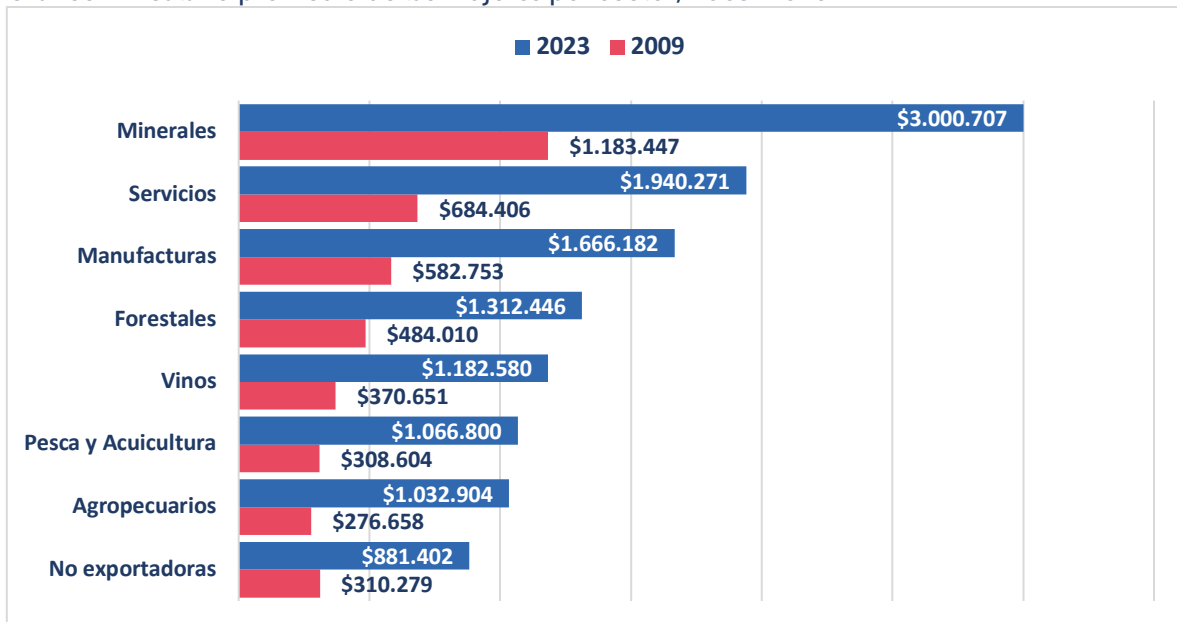
Gráfico 13: Salario mediano por género y sector, 2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

Al analizar la evolución del salario promedio de las mujeres por sector en el período 2009-2023, se observa que los sectores agropecuarios, pesca y acuicultura, y vinos registraron los mayores incrementos. Además, destaca el hecho de que el salario promedio de las mujeres en los sectores agropecuario y pesca y acuicultura eran menores al salario promedio de las trabajadoras de empresas no exportadoras en 2009, situación que se revierte en 2023.

Gráfico 14: Salario promedio de las mujeres por sector, 2009-2023



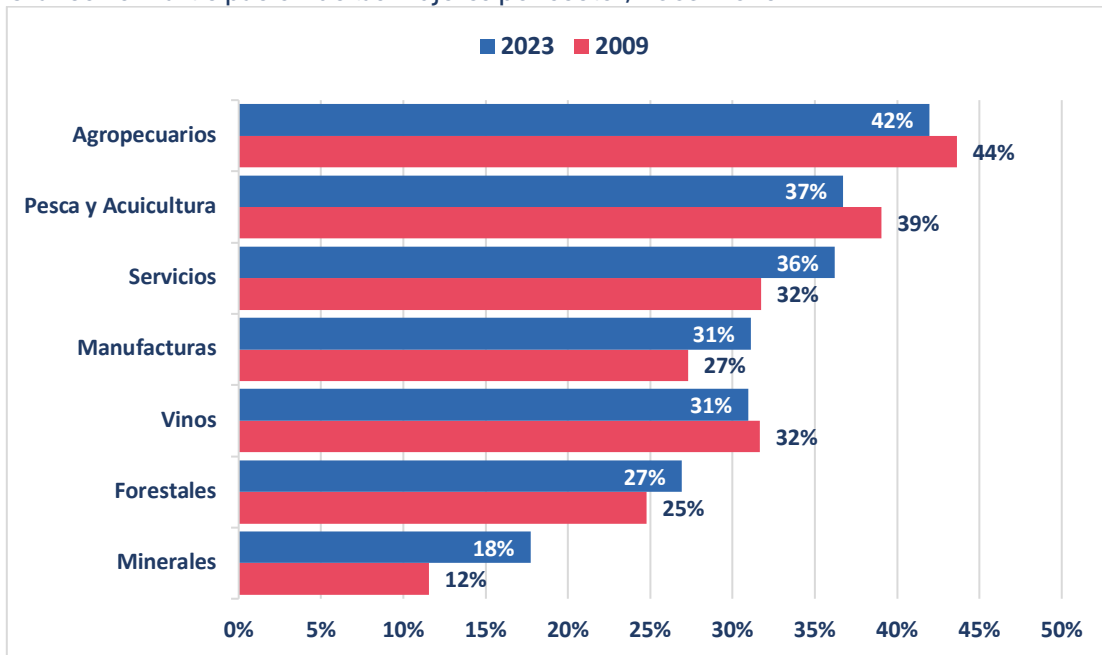
Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.



En cuanto al número de trabajadores por género en cada sector exportador, el sector agropecuario destaca por tener la mayor proporción de mujeres empleadas, representando un 42% del total en 2023. Un caso notable es el de la minería, que, aunque presenta la menor participación de mujeres, muestra una de las brechas salariales de género más reducidas y los salarios absolutos más altos para las mujeres. Esto indica que, aunque la participación de las mujeres en la minería sigue siendo baja, aquellas que logran insertarse en este sector reciben salarios casi equiparables a los de sus colegas hombres.

Entre 2009 y 2023, los sectores que experimentaron un mayor aumento en la participación de las mujeres fueron la minería, donde la proporción de mujeres creció del 12% al 18%, y los sectores de manufacturas y servicios, cada uno con un incremento de cuatro puntos porcentuales en la participación de las mujeres. En contraste, la participación de mujeres disminuyó en sectores como el agropecuario, pesca y acuicultura, y vinos, evidenciando una tendencia divergente en la representación de género en diferentes áreas del comercio internacional.

Gráfico 15: Participación de las mujeres por sector, 2009-2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.



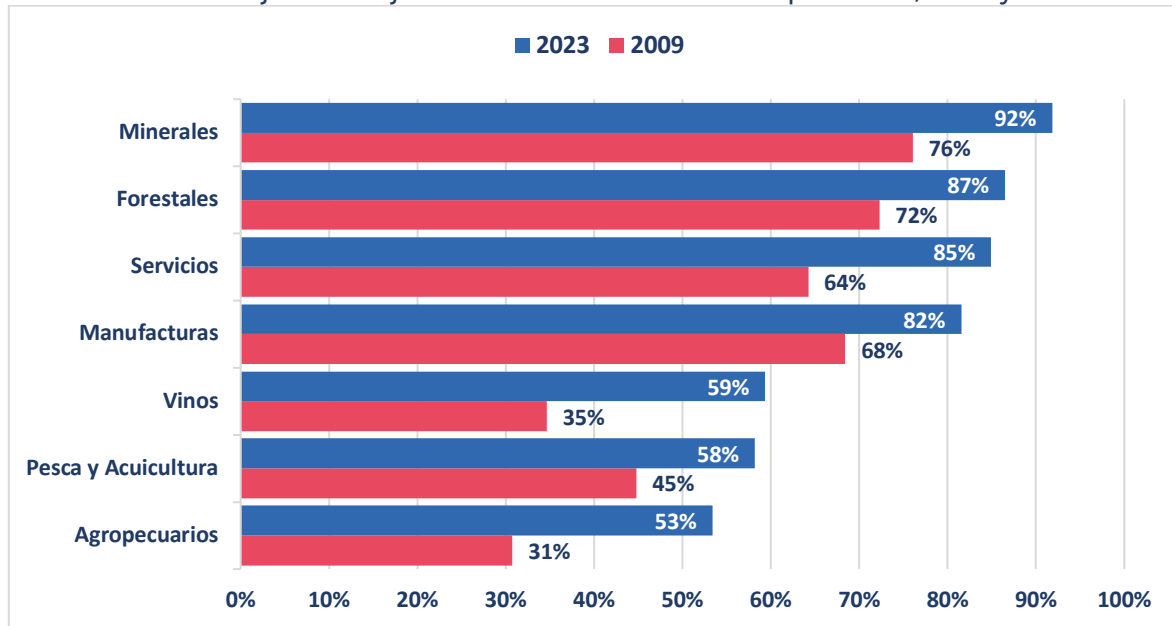
2.4. Empleo y salarios por sector y tipo de contrato.

El siguiente gráfico ilustra una tendencia general de mejora en la estabilidad laboral, evidenciada por un aumento en la proporción de trabajadores con contrato indefinido en todos los sectores productivos analizados.

Los sectores con mayor proporción de empleados con contrato indefinido (minería, sector forestal, servicios y manufactura) ya parten de una base alta, con porcentajes que oscilan entre el 82% y el 92%. Esta alta proporción sugiere una mayor estabilidad laboral en comparación con sectores como el agropecuario, pesca y acuicultura, y vinos, donde los contratos indefinidos son menos comunes, con porcentajes que varían entre el 53% y el 59%.

Entre 2009 y 2023, los sectores agropecuarios, vinos y servicios han mostrado un incremento significativo, de más de veinte puntos porcentuales, en la proporción de trabajadores con contrato indefinido.

Gráfico 16: Porcentaje de trabajadores con contrato indefinido por sector, 2009 y 2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

Mipymes, empleo exportador y salarios





3. Mipymes, empleo exportador y salarios¹⁰

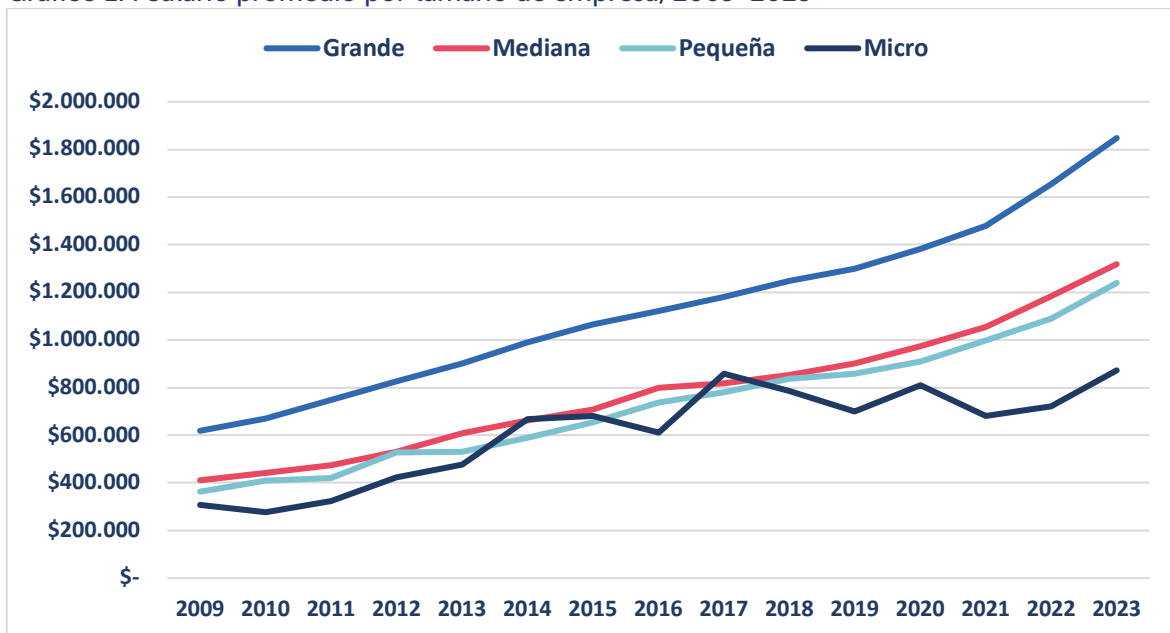
3.1. Empleo y salarios por tamaño de empresa

El análisis por tamaño de empresa revela que las grandes empresas exportadoras han mantenido consistentemente los salarios más altos durante el período 2009-2023, alcanzando un salario promedio de \$1.847.749 en 2023. Las medianas, pequeñas y microempresas también muestran una tendencia de aumento en las remuneraciones, aunque a niveles más bajos.

Es interesante que, aunque las microempresas generalmente pagaron menos que las pequeñas y medianas empresas, hubo años, como 2014, 2015 y 2017, en los que superaron a las pequeñas y medianas en salarios promedio. Este comportamiento podría estar relacionado con fluctuaciones específicas en ciertos sectores o un número reducido de microempresas con altos salarios que impactan el promedio.

La comparación entre 2009 y 2023 muestra un crecimiento significativo en los salarios promedio para todas las categorías de tamaño empresarial, con un incremento que triplica las cifras de 2009. El crecimiento más destacado se observa en las pequeñas empresas, que experimentaron un aumento promedio anual del 9,2%, seguido por las medianas empresas con un 8,7%. Esto sugiere que las pequeñas empresas han mejorado sustancialmente su capacidad para ofrecer mejores salarios a lo largo del tiempo.

Gráfico 17: Salario promedio por tamaño de empresa, 2009-2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

¹⁰ Tamaño de empresa:

- Microempresas: Empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro, no hayan superado las 2.400 UF en el último año calendario.
- Pequeñas empresas: Empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro, sean superiores a 2.400 UF, pero inferiores a 25.000 UF en el último año calendario.
- Medianas empresas: Empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro, sean superiores a 25.000 UF, pero inferiores a 100.000 UF en el último año calendario.

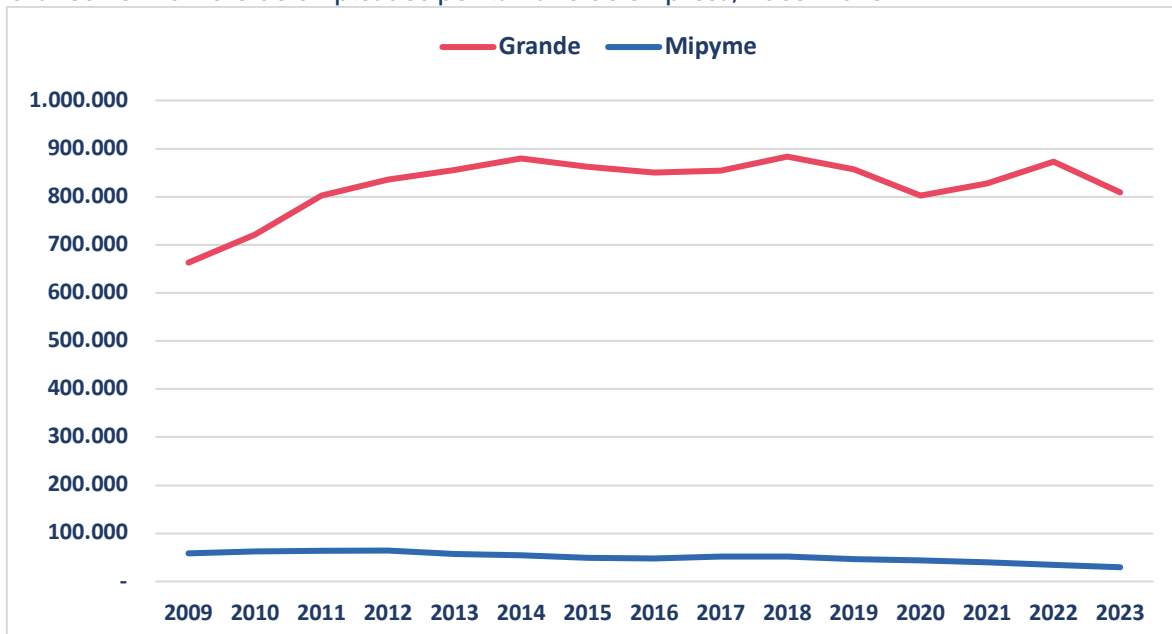


En términos del empleo, la gran mayoría de la fuerza laboral de las empresas exportadoras se encontraba contratada por grandes empresas, que promediaron aproximadamente 800.000 trabajadores anuales en el período y en 2023 tenían contratados a 809.109 personas, mientras que las mipymes promediaron aproximadamente 50.000 trabajadores anuales y alcanzaron la cifra de 29.555 empleados en 2023.

El análisis muestra una clara concentración del empleo en las grandes empresas exportadoras, que han sido los principales empleadores en este sector durante todo el período 2009-2023. Con un promedio anual de aproximadamente 800.000 trabajadores y una cifra de 809.109 empleados en 2023, estas grandes empresas dominan la contratación en el sector exportador.

Por otro lado, las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) han mantenido una presencia significativamente menor en términos de empleo, promediando alrededor de 50.000 trabajadores anuales. En 2023, el número de empleados en las mipymes se redujo a 29.555, lo que podría indicar desafíos específicos en estas empresas para mantener o aumentar su fuerza laboral, posiblemente debido a limitaciones en recursos o competencia en el mercado.

Gráfico 18: Número de empleados por tamaño de empresa, 2009-2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

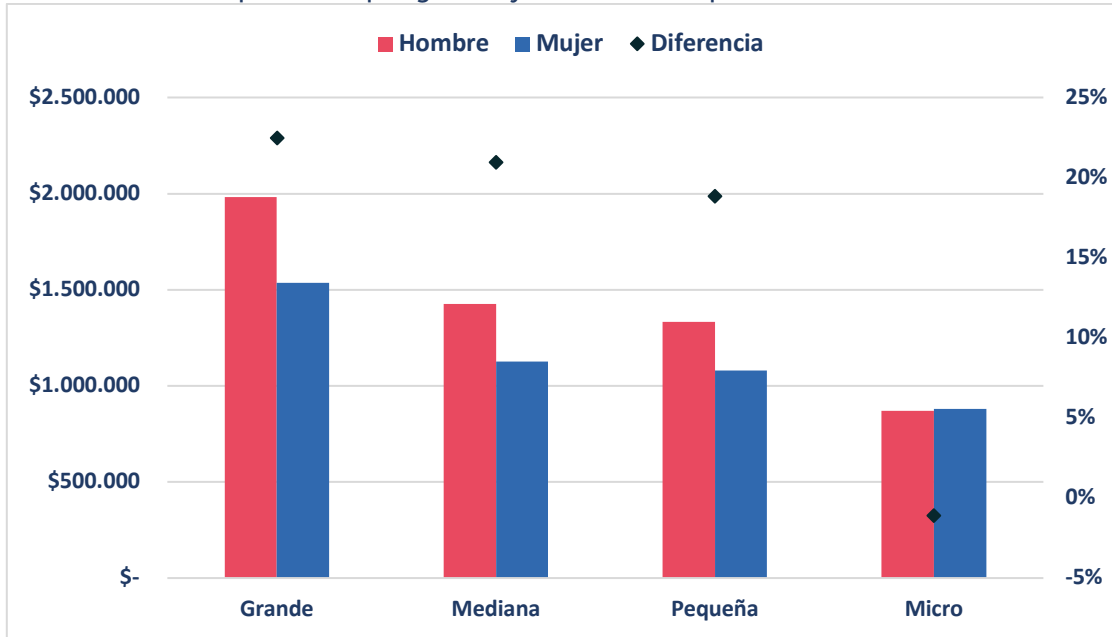
3.2. Empleo y salarios por género y tamaño de empresa

En relación con las diferencias salariales por tamaño de empresa, aunque las microempresas son el segmento con las remuneraciones promedio más bajas, destacan por ofrecer salarios comparables a los que obtienen los trabajadores hombres. De hecho, en 2023, el salario promedio de las mujeres en microempresas fue un 1% superior al de los hombres, lo que contrasta con los demás segmentos, donde la diferencia salarial favorece a los hombres y aumenta conforme crece el tamaño de la empresa. La mayor disparidad se observa en las grandes empresas, donde las mujeres ganan, en promedio, un 22% menos que los hombres. Sin embargo, en este mismo segmento es donde las mujeres obtienen los ingresos más altos en términos absolutos. Al comparar



con el año 2009, se aprecia una reducción en la brecha salarial por género en todos los segmentos. En ese año, grandes, medianas y pequeñas empresas presentaban una diferencia superior al 30%, mientras que en las microempresas la brecha alcanzaba el 24%.

Gráfico 19: Salario promedio por género y tamaño de empresa, 2023

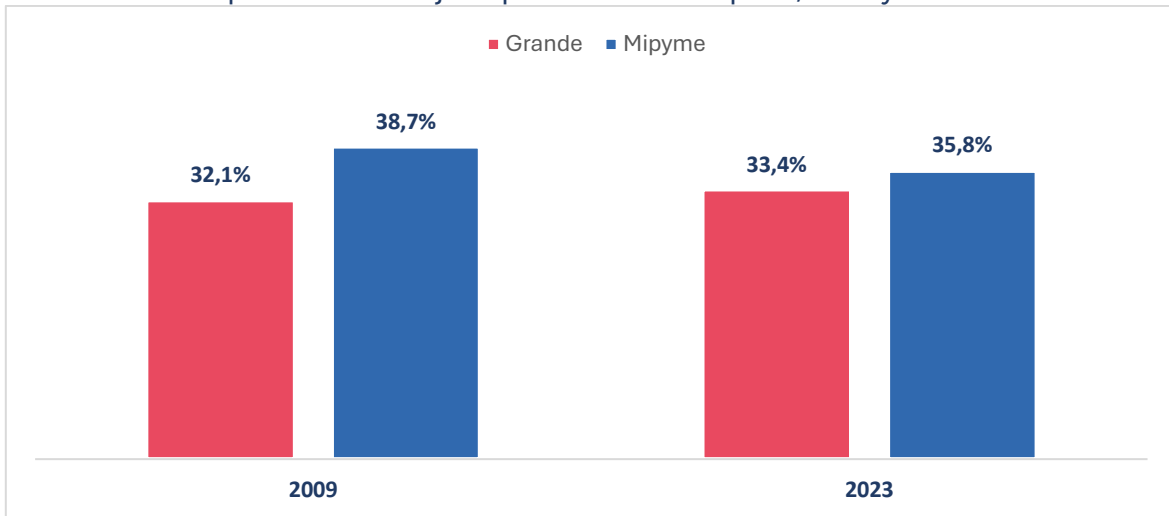


Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

En relación con la distribución de mujeres empleadas según el tamaño de la empresa, en el año 2009 las grandes empresas concentraron el 90,5% del total de mujeres en el sector exportador, mientras que las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) absorbieron el 9,5% restante. Esta tendencia se intensificó en 2023, cuando las grandes empresas emplearon al 96,2% de las mujeres en este sector. No obstante, al analizar la participación de las mujeres dentro de la fuerza laboral por tamaño de empresa, se observa que en 2023 las mujeres representaron el 36% del empleo total en las mipymes, en comparación con el 33% en las grandes empresas. Esta tendencia es consistente con la registrada en 2009, cuando las mujeres constituían el 39% del total de trabajadores en mipymes y el 32% en las grandes empresas.



Gráfico 20: Participación de las mujeres por tamaño de empresa, 2009 y 2023



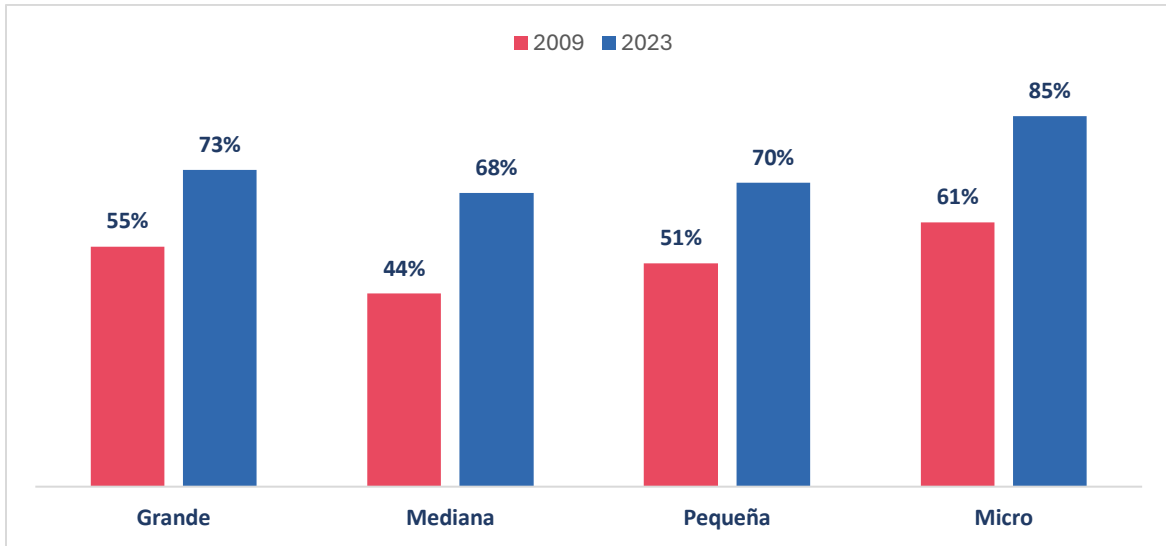
Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

3.3. Empleo y salarios por tamaño de empresa y tipo de contrato

En relación con la calidad del empleo según el tamaño de la empresa, se observa que las microempresas registraron la mayor proporción de contratos indefinidos, alcanzando el 85% de sus empleados bajo esta modalidad, mientras que en los demás segmentos empresariales este porcentaje se situó alrededor del 70%. Además, las microempresas destacaron por ser el tipo de empresa con el mayor incremento en la proporción de trabajadores con contrato indefinido, experimentando un aumento de 24 puntos porcentuales, seguidas por las medianas empresas, que registraron un incremento de 23 puntos porcentuales.



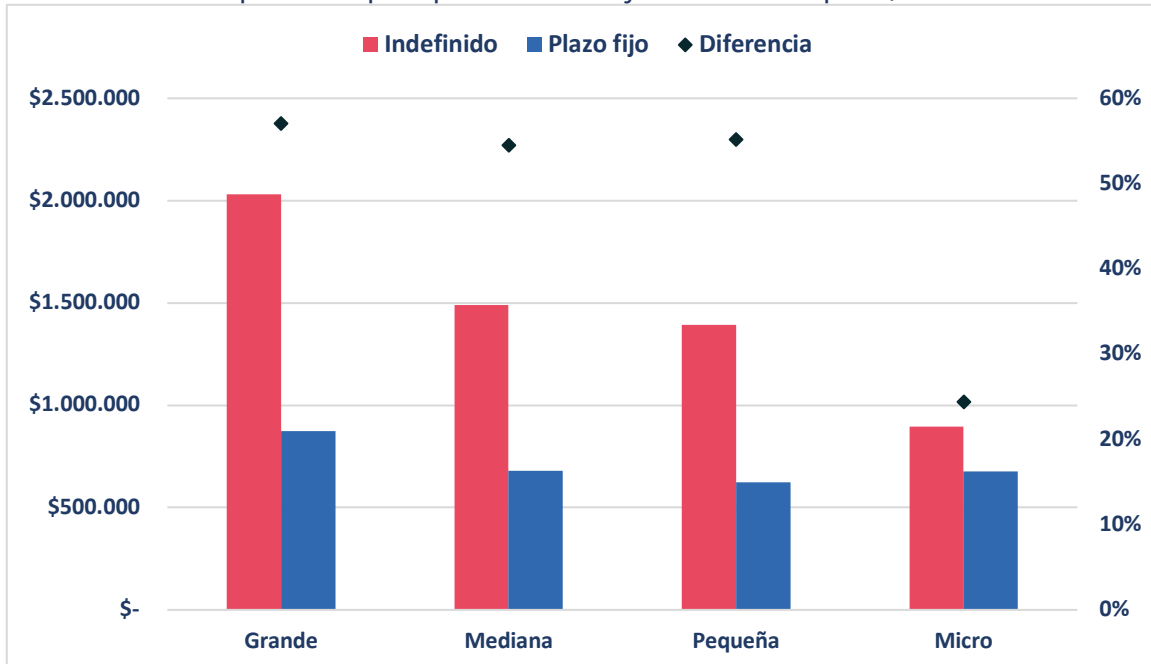
Gráfico 21: Porcentaje de trabajadores con contrato indefinido por tamaño de empresa, 2009 y 2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

Las microempresas muestran la menor disparidad en el salario promedio entre trabajadores con contrato a plazo fijo y aquellos con contrato indefinido, con una diferencia del 24% en el año 2023. Esto contrasta con el resto de las empresas, donde la diferencia superó el 50%. Por otro lado, las grandes empresas registraron los salarios promedio más altos para ambos tipos de contratos en 2023. Además, se observa que los salarios promedio de los trabajadores con contrato indefinido tienden a aumentar proporcionalmente al tamaño de la empresa.

Gráfico 22: Salario promedio por tipo de contrato y tamaño de empresa, 2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

Empleo y salarios por mercado de destino

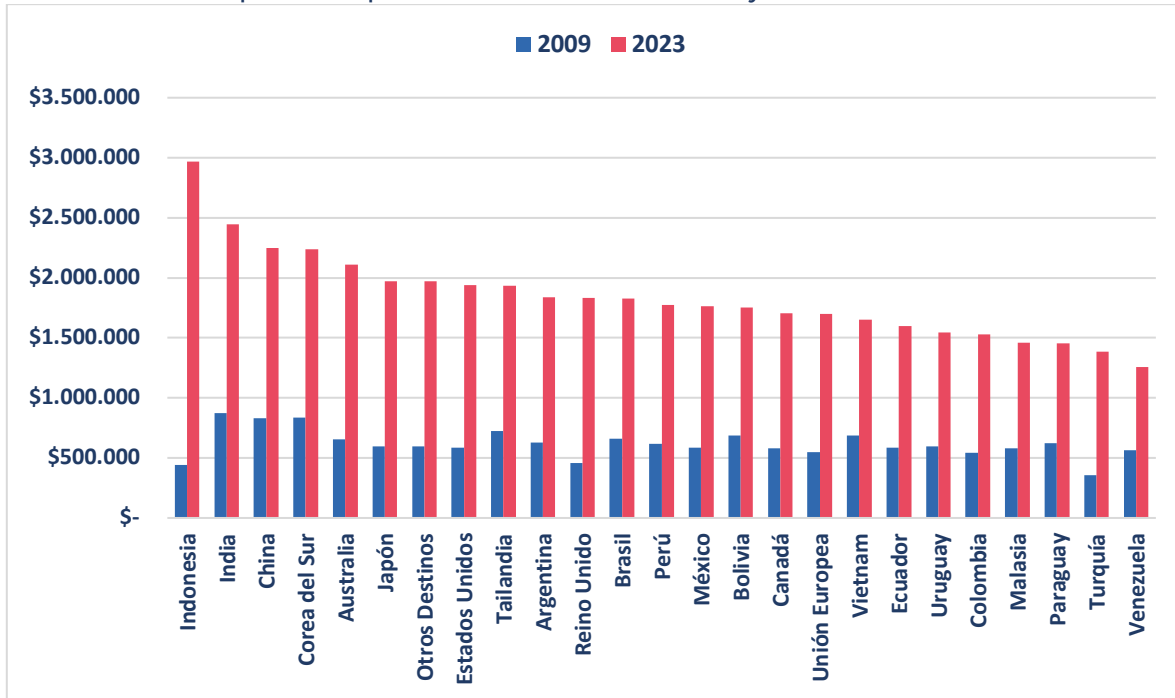




4. Empleo y salarios por mercado de destino

Considerando que las empresas exportadoras pueden tener múltiples mercados de destinos para sus exportaciones y que los resultados varían según el sector al que pertenecen, a continuación, se presenta un análisis del salario promedio según el mercado de destino de las exportaciones.

Gráfico 23: Salario promedio por mercado de destino, 2009 y 2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

El gráfico muestra un aumento significativo en los salarios promedio en todos los mercados de destino entre 2009 y 2023. Este incremento es consistente en todos los países representados, lo que sugiere un crecimiento salarial generalizado en las empresas exportadoras durante este período.

Asimismo, el análisis de los datos revela que, salvo algunas excepciones como Vietnam y Malasia, los salarios promedio en 2023 fueron significativamente más altos en empresas que exportaron al mercado del Asia-Pacífico. Este resultado podría estar sugiriendo una correlación entre los mercados de destino más dinámicos, como los del Asia-Pacífico, y la capacidad de las empresas exportadoras para ofrecer salarios más competitivos o bien tratarse de una concentración sectorial. Revisando la participación según sectores de las exportaciones chilenas a esos destinos podríamos tener alguna explicación que vaya más allá del mercado de destino y que más esto se explique por la composición sectorial de la canasta exportadora a ese destino, en particular. En contraste, los mercados de América del Sur tienden a ocupar los últimos lugares en términos de remuneración promedio, lo que podría reflejar diferencias en la estructura de costos, en la demanda del mercado o en la especialización de las empresas que operan en estos destinos y en la composición de la canasta exportadora a dichos destinos.

Estados Unidos y la Unión Europea, aunque se mantienen en la parte superior de la tabla, no lideran en términos salariales.



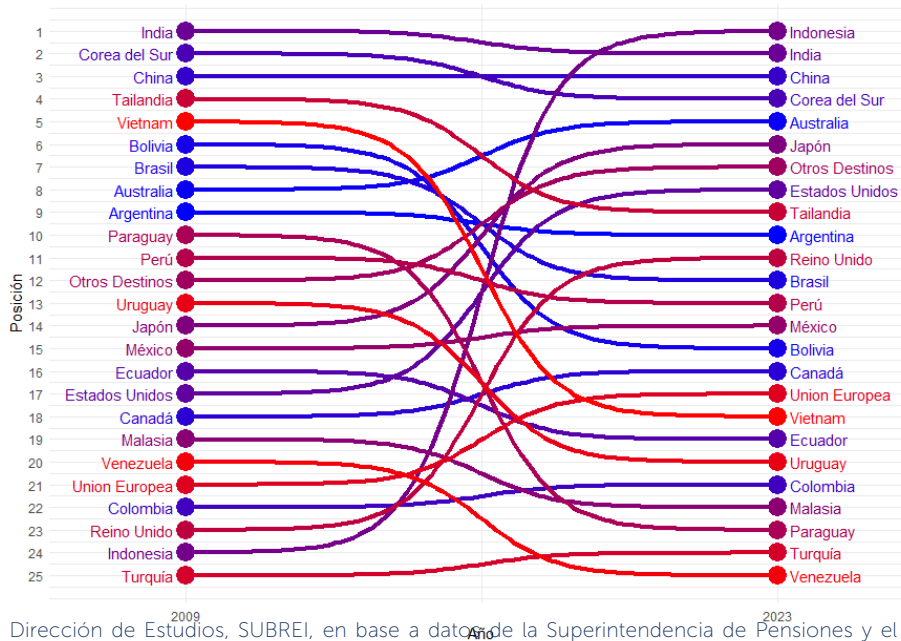
De manera general, esta tendencia subraya la importancia de la diversificación de mercados y la orientación hacia destinos de mayor valor agregado como estrategia para mejorar las condiciones salariales dentro del sector exportador.

La persistencia de salarios más bajos en mercados de América del Sur sugiere que existe una brecha estructural que podría estar relacionada con la naturaleza de los productos exportados, la menor complejidad de las cadenas de valor en esos mercados, o el tamaño de las empresas exportadoras.

En cuanto a las posiciones de los países, salvo excepciones, tanto al inicio como al final del período son los destinos asiáticos los que aparecen como aquellos relacionados a mejores remuneraciones, destacando la importante subida en el ranking que experimentó Indonesia. Ocho de las diez economías latinoamericanas cayeron en el ranking de destinos por salarios y varias de ellas ya ocupaban las últimas posiciones en 2009. Economías desarrolladas como Estados Unidos, Reino Unido, la Unión Europea, Canadá y Australia, en tanto experimentaron importantes alzas en sus ubicaciones.

En términos muy generales, al explorar los datos por sector y destino, se observa que en las economías donde el principal sector exportador es la minería, ocupan los primeros lugares. Asimismo, los cambios de posiciones en el ranking en general han estado asociados en cambios en la proporción del sector minero en las exportaciones, así como de otros sectores bien pagados como la manufactura o del aumento en la participación de sectores de menores salarios como el de pesca y acuicultura.

Gráfico 24: Salario promedio por mercado de destino, 2009 y 2023



Fuente: Dirección de Estudios, SUBREI, en base a datos de la Superintendencia de Pensiones y el Servicio Nacional de Aduanas.

Finalmente, si bien la data nos revela la existencia de desigualdades salariales significativas según la región de destino de las exportaciones. Tales desigualdades no parecen responder únicamente a las características específicas del mercado de destino, sino más bien a la naturaleza de los productos exportados (sector productivo) y a las condiciones económicas propias de cada mercado respectivo, entre otros factores. Por lo tanto, no podríamos inferir que el destino de las exportaciones tenga alguna relación causal de por sí con los salarios.



CONCLUSIONES



Aunque el presente estudio no busca establecer relaciones causales, la evidencia presentada permite observar de manera robusta que las empresas exportadoras ofrecen salarios significativamente más altos que aquellas que no participan en el comercio exterior. Además, aunque las mujeres en empresas exportadoras reciben remuneraciones superiores a las de sus pares en empresas no exportadoras, la brecha salarial de género es más pronunciada en las firmas exportadoras. Asimismo, la calidad del empleo en el sector exportador. En cuanto al empleo total, se observa un aumento en los primeros años del período analizado, seguido de una estabilización.

Otro hallazgo relevante es que el sector minero continúa liderando en términos de remuneración, seguido por los sectores de servicios y manufacturas. En contraste, los sectores agropecuario, vitivinícola, pesquero y acuícola, y forestal ofrecen salarios relativamente más bajos y similares entre sí. Estos mismos sectores, junto con el forestal, presentan una mayor prevalencia de contratos a plazo fijo. En cuanto a las diferencias salariales de género, los sectores minero y vitivinícola muestran las menores disparidades, mientras que los sectores agropecuario y pesquero y acuícola presentan las mayores brechas. En términos de participación de las mujeres, la minería, que ofrece los mejores salarios para las mujeres, es el sector con la menor proporción de empleadas, mientras que los sectores con mayor participación de la mujer, como el agropecuario y el pesquero y acuícola, son aquellos donde las mujeres reciben los salarios más bajos y enfrentan las mayores diferencias con respecto a sus pares masculinos.

En cuanto al tamaño de la empresa, las grandes empresas son las que ofrecen los mejores salarios y generan la mayor cantidad de empleo entre las exportadoras. Aunque estas grandes empresas también son el segmento donde las mujeres reciben los salarios más altos, las microempresas presentan las menores diferencias salariales de género, y estas brechas tienden a reducirse a medida que disminuye el tamaño de la firma. En términos de participación, las mujeres están ligeramente más representadas en las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) en comparación con las grandes empresas. La calidad del empleo, medida por la prevalencia de contratos indefinidos, es comparable en grandes, medianas y pequeñas empresas, pero destaca el hecho de que las microempresas son el segmento donde los contratos indefinidos son más frecuentes.

Finalmente, al analizar los mercados de destino de las exportaciones chilenas, se observa que las empresas que exportan a los mercados del Asia-Pacífico son las que pagan los salarios más altos, en contraste con aquellas que exportan a mercados de América del Sur, que ofrecen las remuneraciones más bajas. Esto podría tener relación con la dominancia del sector minero en las exportaciones chilenas hacia el mercado asiático.

Como proyección a futuro, resulta pertinente considerar la posibilidad de realizar desagregaciones o comparaciones adicionales que no se alcanzaron a abordar en este informe. Asimismo, sería valioso desarrollar estudios econométricos que permitan comparar empresas exportadoras y no exportadoras, controlando por variables como sector, mercado de destino y otros factores relevantes. Estas líneas de análisis adicional contribuirían a un entendimiento más robusto de la evolución del empleo en el sector exportador.



AGRADECIMIENTOS



Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a la Superintendencia de Pensiones, cuya colaboración ha sido fundamental para la realización de este estudio. Gracias al convenio establecido entre esta institución y la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales (SUBREI), fue posible acceder a datos valiosos que permitieron describir y analizar en detalle diversos aspectos relacionados con el empleo y los salarios en empresas exportadoras. Este esfuerzo conjunto nos ha permitido visualizar hallazgos interesantes sobre el mercado laboral en el contexto del comercio exterior.

Reconocemos la importancia de estas sinergias interinstitucionales para abordar temas complejos y mejorar nuestra comprensión sobre áreas clave del comercio internacional y el empleo. Por ello, expresamos nuestro interés y disposición para seguir trabajando en conjunto con la Superintendencia de Pensiones en futuras colaboraciones que nos permitan profundizar en el análisis y generar conocimientos más sólidos, en beneficio del diseño de políticas públicas basadas en evidencia.



COMERCIO EXTERIOR DE CHILE Y EMPLEO

ANÁLISIS DE EMPRESAS EXPORTADORAS CHILENAS

2009-2023

División de Análisis Económico y Política Comercial

Dirección de Estudios - SUBREI