

Desigualdades territoriales en las condiciones del empleo en Chile: una aplicación del Índice de Mejores Trabajos a nivel subnacional

Territorial inequalities in employment conditions in Chile: applying the Better Jobs Index at the subnational scale

Ignacio RODRÍGUEZ-RODRÍGUEZ
ignacio.rodriguez@ufrontera.cl
Departamento de Ciencias Sociales
Universidad de La Frontera
(Chile)
 0000-0003-3925-5759

Patricio RAMÍREZ-RAMÍREZ
patricio.ramirez@ufrontera.cl
Observatorio Económico y Social
Universidad de La Frontera
(Chile)
 0009-0000-3755-7329

Resumen/Abstract

- 1. Introducción**
- 2. ¿Qué constituye un «buen trabajo»?**
- 3. Un índice compuesto para la medición de las condiciones del empleo**
- 4. Datos y metodología**
- 5. Resultados**
- 6. Discusión**
- 7. Conclusiones**
- 8. Bibliografía**

Desigualdades territoriales en las condiciones del empleo en Chile: una aplicación del Índice de Mejores Trabajos a nivel subnacional

Territorial inequalities in employment conditions in Chile: applying the Better Jobs Index at the subnational scale

Ignacio RODRÍGUEZ-RODRÍGUEZ
ignacio.rodriguez@ufrontera.cl
Departamento de Ciencias Sociales
Universidad de La Frontera
(Chile)
 0000-0003-3925-5759

Patricio RAMÍREZ-RAMÍREZ
patricio.ramirez@ufrontera.cl
Observatorio Económico y Social
Universidad de La Frontera
(Chile)
 0009-0000-3755-7329

Citar como/cite as:

Rodríguez-Rodríguez I, Ramírez-Ramírez P (2026). Desigualdades territoriales en las condiciones del empleo en Chile: una aplicación del Índice de Mejores Trabajos a nivel subnacional. *Iberoamerican Journal of Development Studies* 15(1):114-144.
DOI: 10.26754/ojs_ried/ijds.11899

Resumen

En este artículo se estima, por primera vez, el Índice de Mejores Trabajos (IMT) a nivel subnacional en Chile, integrando indicadores de cantidad y calidad del empleo. Los resultados revelan una fuerte desigualdad territorial: aunque la participación y ocupación laboral son elevadas en varias regiones, la calidad del empleo —medida por formalidad y suficiencia salarial— es sistemáticamente baja, especialmente en el sur del país. Se discuten las implicaciones para el desarrollo territorial y las políticas públicas, y se proponen futuras líneas de investigación, donde se combinen mediciones objetivas y subjetivas para una comprensión más integral del empleo en Chile.

Palabras clave: calidad del empleo, desigualdad territorial, Índice de Mejores Trabajos, formalidad laboral, pobreza laboral, Chile.

Abstract

This article estimates, for the first time, the Better Jobs Index at the subnational level in Chile, incorporating indicators of employment quantity and quality. Results show strong territorial disparities: although labor force participation and employment rates are high in several regions, job quality — measured by formality and wage sufficiency — is consistently low, particularly in southern regions. The article discusses implications for territorial development and public policy and proposes future research lines that combine objective and subjective measurements, to achieve a more comprehensive understanding of employment conditions in Chile.

Keywords: job quality, territorial inequality, Better Jobs Index, labor formality, working poverty, Chile.

1 Introducción

La calidad del empleo ha emergido como un tema central en las discusiones sobre desarrollo económico y bienestar social (Knox *et al.* 2011, World Bank 2012, PNUD 2015). La pregunta acerca de qué constituye un «buen trabajo» ha sido objeto de reflexión y análisis durante décadas, evolucionando desde una concepción centrada en el ingreso hacia una perspectiva multidimensional, donde se incorporan elementos como la estabilidad laboral, el acceso a protección social, las condiciones de seguridad y salud ocupacional, la conciliación entre la vida laboral y personal, las oportunidades de desarrollo profesional y la satisfacción con el trabajo, entre otros (BID 2008, Sivapragasam y Raya 2014, Murray *et al.* 2023). Esta evolución refleja un reconocimiento de que el empleo de calidad tiene un impacto profundo en el bienestar individual y colectivo, así como en la cohesión social (Bothfeld y Leschke 2012, Adamson y Roper 2019).

A raíz de diversas iniciativas, se ha intentado operacionalizar este concepto (Sehnbruch *et al.* 2020, Jones *et al.* 2014, Olsthoorn 2013, Peckham *et al.* 2022). En América Latina, una de las propuestas más destacadas por su incidencia en el debate público es el Índice de Mejores Trabajos (Better Jobs Index) (IMT) desarrollado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (BID 2017a). Con este índice, se miden tanto la cantidad como la calidad del empleo, considerando factores como la participación laboral, la ocupación, la formalidad y el salario suficiente.

Mientras que la «cantidad del empleo» se refiere al grado de vinculación de la población en edad de trabajar (PET) con el mercado laboral —capturada a través de indicadores como la participación y la ocupación—, la «calidad del empleo» alude a las características de los puestos de trabajo disponibles, en particular a su nivel de formalidad y a la suficiencia de los ingresos generados. Esta distinción es central, pues una elevada inserción laboral no garantiza, necesariamente, condiciones de trabajo que permitan asegurar bienestar económico y social. En el IMT del BID, se articulan ambas dimensiones en un marco integrado, lo que permite identificar territorios donde el problema no es la falta de empleo, sino la precariedad de los trabajos disponibles.

Desde su creación, el BID ha publicado varios estudios que permiten evaluar la evolución del empleo en América Latina, lo que proporciona una herramienta valiosa para comprender las condiciones del empleo y de los mercados laborales en la región (BID 2024a). En el caso de Chile, el IMT ha arrojado información relevante sobre las condiciones laborales, en comparación con otros países de América Latina. Chile destaca por algunos logros en indicadores como la formalidad, la participación laboral y el salario suficiente, pero también

presenta desafíos significativos en áreas como la equidad de género y la brecha entre adultos y jóvenes (BID 2017b, 2024b).

Sin embargo, una limitación importante de estos análisis es que suelen centrarse en datos agregados a nivel nacional, ignorando las marcadas disparidades que existen entre las distintas regiones del país. Chile es un país geográficamente diverso, con una economía que refleja estas diferencias (OECD 2009, PNUD 2018, Rodríguez y Sanhueza 2019). Regiones como la Metropolitana concentran la mayoría de las oportunidades laborales formales y mejor remuneradas, mientras que otras, como la Araucanía, Ñuble y Maule, se enfrentan a mayores niveles de informalidad y precariedad laboral (Blanco *et al.* 2020, Ramírez 2024). Estas disparidades territoriales no solo reflejan desigualdades estructurales, sino que también plantean desafíos específicos para el diseño de políticas públicas, con las que se busca mejorar las condiciones del empleo y de la calidad de vida de las personas (Jones y Green 2009, Pérez Trujillo y Atienza 2021).

A pesar de esta diversidad, hasta la fecha, no se ha realizado un estudio donde se estime el IMT a nivel subnacional en Chile. La falta de información desagregada limita nuestra comprensión de cómo las condiciones laborales varían entre regiones y cómo estas diferencias afectan al bienestar de los trabajadores. Este vacío también dificulta la implementación de políticas adaptadas a las necesidades específicas de cada región.

En este artículo, proponemos abordar esta brecha de conocimiento mediante una reflexión teórica y empírica sobre las condiciones del empleo en Chile desde una perspectiva territorial. En la primera parte, exploraremos cómo ha evolucionado la discusión sobre qué constituye un buen trabajo, destacando los avances en la conceptualización y medición de la calidad del empleo. A continuación, presentaremos las fuentes de datos y los aspectos metodológicos utilizados para estimar el IMT a nivel regional en Chile, con el objetivo de identificar las desigualdades territoriales en las condiciones laborales. Posteriormente, se exponen los resultados obtenidos. Seguidamente, se incluye una discusión sobre los hallazgos y sus implicaciones para las políticas públicas y la investigación futura. Finalmente, se concluye con una síntesis de las principales aportaciones y recomendaciones del estudio.

2 ¿Qué constituye un «buen trabajo»?

La cuestión sobre qué constituye un «buen trabajo» ha sido objeto de discusión académica, institucional y política durante décadas, experimentando una importante evolución conceptual y metodológica. En sus primeras formulaciones, la discusión se centraba

en el acceso al empleo y el nivel de ingresos como indicadores clave. Sin embargo, con el tiempo, ha emergido una visión más integral y multidimensional, donde se reconoce que un buen trabajo no solo debe ser remunerado, sino también seguro, estable, con oportunidades de desarrollo y realizado en condiciones dignas y equitativas. Esta transformación ha estado acompañada por una proliferación de marcos conceptuales y herramientas de medición orientadas a capturar esta complejidad.

Desde una perspectiva teórica, el enfoque de capacidades de Amartya Sen (2000) ha sido influyente, al ponerse el énfasis en las oportunidades reales de las personas para llevar adelante vidas valiosas. En esta línea, Sehnbruch *et al.* (2020) argumentan que la calidad del empleo debe ser entendida como un conjunto de condiciones que permiten a los trabajadores desplegar sus capacidades y lograr bienestar en sentido amplio. Esta visión se distancia de indicadores unidimensionales, como la «tasa de empleo» o el «salario promedio», y se propone una medición basada en múltiples dimensiones relacionadas con la estabilidad, los ingresos, la formalidad y las oportunidades de desarrollo.

Uno de los avances metodológicos clave en la medición multidimensional de la calidad del empleo ha sido la adopción de la metodología Alkire-Foster (2011), originalmente desarrollada para medir la pobreza multidimensional. Esta metodología permite construir índices sintéticos a partir de microdatos, identificar privaciones simultáneas y descomponer los resultados por subgrupos poblacionales. Sehnbruch *et al.* (2020) aplican esta metodología para construir un índice de calidad del empleo en nueve países de América Latina, demostrando su utilidad para identificar desigualdades estructurales y orientar políticas públicas focalizadas.

En Europa, la discusión sobre la calidad del trabajo ha estado influida por diferentes instituciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promovió, desde 1999, la Agenda de Trabajo Decente, basada en cuatro pilares: empleo productivo, derechos laborales, protección y diálogo sociales, con la igualdad de género como eje transversal. Aunque este marco ha sido ampliamente adoptado, ha recibido críticas por su vaguedad conceptual y su escasa aplicabilidad práctica (Murray *et al.* 2023).

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) propuso en 2015 el Job Quality Framework, que se estructura en tres dimensiones: «calidad de ingresos», «seguridad laboral» y «calidad del entorno laboral». Este enfoque se basa en indicadores objetivos y se busca que sea comparable entre países, aunque se dejen fuera aspectos como la representación sindical y las experiencias subjetivas de los trabajadores. Eurofound, el European Trade Union Institute (ETUI) y otros organismos también han desarrollado índices que incluyen variables como el «tiempo de trabajo», el «acceso a capacitación», la «conciliación vida-trabajo» y la «participación en decisiones» (Bothfeld y Leschke 2012).

En el ámbito académico, se han multiplicado los intentos por clasificar y tipificar los empleos según su calidad. Holman (2013) propone una tipología de seis tipos de empleo en Europa, basándose en datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. En su análisis, combina factores como el «grado de autonomía», la «complejidad de tareas», el «apoyo organizacional», la «seguridad contractual» y las «oportunidades de desarrollo». Esta clasificación permite comprender cómo se distribuyen los empleos de distinta calidad y cuáles son sus efectos sobre el bienestar de los trabajadores.

Asimismo, en recientes iniciativas pospandemia, se ha propuesto ampliar el enfoque tradicional incorporando dimensiones como el sentido del trabajo, la cultura organizacional, la igualdad e inclusión y las trayectorias laborales. Iniciativas como la Good Jobs Initiative, del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, o el proyecto Build Back Better, del Aspen Institute, proponen marcos más holísticos, donde se integran variables objetivas y subjetivas (Murray *et al.* 2023).

A pesar de estos avances, persisten importantes limitaciones. Muchas de las propuestas revisadas se han desarrollado para contextos nacionales o supranacionales con alta disponibilidad de datos, como Europa o América del Norte. En países como Chile, las posibilidades de aplicar estos enfoques se ven restringidas por la disponibilidad y calidad de la información a nivel subnacional; por ejemplo, no todas las dimensiones relevantes para evaluar la calidad del empleo están disponibles en encuestas representativas a nivel regional y, cuando lo están, pueden no ser comparables en el tiempo o no tener la periodicidad suficiente para un monitoreo sostenido.

En este contexto, el IMT desarrollado por el BID ofrece una herramienta pragmática para avanzar en la medición de la calidad del empleo con perspectiva territorial en Chile. A diferencia de otros enfoques más complejos, el IMT tiene la ventaja de basarse en indicadores disponibles en encuestas oficiales, lo que permite su aplicación a nivel regional en Chile. Aunque su simplicidad puede limitar su capacidad de capturar todas las dimensiones relevantes del empleo, constituye una primera aproximación robusta y replicable para identificar brechas territoriales y orientar en políticas públicas con base empírica.

3

Un índice compuesto para la medición de las condiciones del empleo

El IMT es un índice multidimensional diseñado por el BID (BID 2017a) para medir y comparar las condiciones laborales en América

Latina y el Caribe. Este índice se basa en dos dimensiones principales: «cantidad» y «calidad» del empleo. Se utiliza una media ponderada de cuatro indicadores clave, que representan estas dimensiones (tabla 1).

Dimensión	Indicadores
Cantidad	Participación laboral: se mide el porcentaje de personas en edad de trabajar que participan activamente en el mercado laboral, ya sea empleadas o buscando empleo Tasa de ocupación: representa la proporción de personas empleadas sobre el total de personas en edad de trabajar
Calidad	Formalidad: se mide la proporción de empleos formales sobre la población en edad de trabajar Suficiencia salarial: se calcula la proporción de empleos cuyos salarios permiten superar un umbral básico de pobreza sobre la población en edad de trabajar

Tabla 1

Dimensiones e indicadores del Índice de Mejores Trabajos

Fuente: elaboración propia.

El IMT se construye a partir de estos cuatro indicadores, cada uno con un peso igual (25 %), distribuidos equitativamente entre las dimensiones de «cantidad» (50 %) y «calidad» (50 %). Su puntuación oscila entre 0 y 100, donde 100 refleja condiciones ideales; es decir, el 100 % de la PET participa en el mercado laboral como ocupado formal y obteniendo salarios suficientes. Por lo tanto, con la dimensión de «cantidad», se busca captar en qué medida las personas están vinculadas al mercado laboral y el empleo está disponible, mientras que la dimensión de «calidad» se refiere a las características de los puestos de trabajo de las personas.

Medir la participación laboral es relevante, porque refleja hasta qué punto una economía está utilizando su recurso humano disponible (Aaronson *et al.* 2014, Orraca Romano *et al.* 2023). Una alta participación indica que una mayor parte de la población contribuye a la producción económica. Al contrario, tasas bajas de participación laboral pueden señalar barreras estructurales, como discriminación de género, falta de acceso a servicios de cuidado infantil, desigualdad educativa o insuficientes oportunidades de empleo formal, entre otras (Galindo-Silva y Herrera-Idárraga 2023). Esto permite identificar áreas específicas donde las políticas públicas pueden intervenir para fomentar la inclusión laboral (Mateo Díaz y Rodríguez-Chamusy 2016); por ejemplo, las mujeres y los jóvenes son grupos que han estado tradicionalmente subrepresentados en este indicador.

Asimismo, la participación laboral capta dinámicas económicas y sociales en una sociedad. Una disminución en la participación puede deberse al envejecimiento poblacional, a personas que regresan al sistema educativo o al desaliento laboral provocado por crisis económicas (Blanchflower y Levin 2015, Carnes Borrajo y Valenciano 2022). O, en el caso de guerras, conflictos armados o desastres naturales, algunos trabajadores pueden verse imposibili-

tados de participar en el mercado laboral debido a una discapacidad severa, entre otras.

Por su parte, la «tasa de ocupación» refleja cuántas personas en edad de trabajar realmente se encuentran empleadas, por lo que indica el éxito de una economía para crear empleo (Donovan 2015, Fernández Kranz 2016). Una «tasa de ocupación alta» indica una integración eficiente de la fuerza laboral en el sistema productivo. Por el contrario, una «tasa de ocupación baja» puede ser un síntoma de problemas económicos, como recesión, baja inversión en sectores productivos o restricciones en la demanda laboral, entre otras. A su vez, el empleo está estrechamente relacionado con el bienestar social, ya que proporciona ingresos para las Familias, además de satisfacción personal, salud mental, autoestima y aceptación social (Velasco y Huneus 2011, Ansa Eceiza 2016, Tejada Parra y Burgos Flores 2020).

En cuanto a la dimensión de «calidad», el IMT considera indicadores de formalidad y salario suficiente. El número de puestos de trabajo formales es una estadística clave para evaluar las condiciones de empleo. La formalidad laboral, normalmente, implica mejores condiciones de trabajo, al ofrecer contratos estables, mayores salarios, acceso a capacitación y a oportunidades de desarrollo profesional (Deléchat y Medina 2020). Además, los empleos formales están asociados con beneficios legales, como acceso a Seguridad Social, pensiones y seguros de salud, lo que se traduce en seguridad económica para los trabajadores y sus Familias (Cepal 2023).

En contraste, los trabajadores informales se enfrentan a mayores riesgos de precariedad y bajos salarios (Perry *et al.* 2007, Tókmán 2007, Cifuentes 2024). A su vez, los empleos formales suelen tener una mayor productividad, ya que las empresas formales tienden a invertir más en tecnología y formación de sus empleados (Ruesga Benito 2021).

Finalmente, el indicador de «salarios suficientes» refleja la capacidad de los ingresos laborales para cubrir necesidades básicas y garantizar un nivel de vida digno. En términos conceptuales, un salario suficiente debería asegurar que los trabajadores puedan cubrir necesidades esenciales como vivienda, alimentación, educación y salud (Anker 2006). Como señala Adam Smith en *La riqueza de las naciones*, «un hombre ha de vivir siempre de su trabajo, y su salario debe al menos ser capaz de mantenerlo» (Smith 2007, p. 112). En consecuencia, los ingresos provenientes del empleo deberían, al menos, superar el umbral de pobreza.

Sin embargo, en muchos países existen trabajadores pobres; es decir, que no reciben un salario suficiente para cubrir necesidades básicas (Fraser *et al.* 2011, Fredes 2021, Oxfam Intermón 2024). Así, ha aparecido el concepto de «pobreza laboral», fenómeno que afecta incluso a trabajadores en empleos formales (Lohmann 2018).

En suma, la incorporación del indicador de salarios suficientes en el IMT es relevante para evaluar la calidad del empleo. Un trabajo que ofrece un salario alto se considera de mayor calidad, mientras que uno que remunera poco se asocia con un trabajo de menor calidad (BID 2017a).

4 Datos y metodología

En este estudio, nos basamos en la metodología de cálculo del IMT, desarrollado por el BID (BID 2017a), aunque realizamos algunos ajustes, para adaptar la estimación a la disponibilidad de información a escala subnacional y a características propias de la realidad chilena. En la tabla 2 se resumen, de manera sintética, las principales diferencias entre la metodología original propuesta por el BID (2017a) y las adaptaciones implementadas en este estudio, junto con su justificación.

Aspecto metodológico	Metodología BID	Adaptación en este estudio	Justificación
Unidad territorial de análisis	Nivel nacional (países de ALyC)	Nivel subnacional (16 regiones de Chile)	Permitir el análisis de desigualdades territoriales en las condiciones del empleo, inexistente en estudios previos para Chile
Población en edad de trabajar (PET)	Población de 15 a 64 años, excluyendo estudiantes inactivos	Población de 15 años y más, excluyendo estudiantes inactivos (PET*)	Adecuación a las definiciones y estadísticas oficiales del INE en Chile
Umbral de salario suficiente	USD 1,95 por hora (PPA), equivalente al promedio de salarios mínimos en ALyC	Línea de pobreza por ingresos para un hogar de cuatro integrantes en Chile	Reflejar, de manera más realista, las necesidades básicas en el contexto chileno

Tabla 2

Diferencias entre la metodología del BID y las adaptaciones implementadas en este estudio

Fuente: elaboración propia.

La información sobre participación laboral y tasa de ocupación la hemos obtenido de la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Chile. En las estadísticas oficiales, la «tasa de participación» (TP) es el resultado de dividir el número de personas en la fuerza de trabajo (ocupados y desempleados) entre la PET, multiplicado por 100. Por su parte, la «tasa de ocupación» (TO) es el resultado de dividir la población ocupada entre la PET, multiplicado por 100. La PET corresponde a todas las personas de quince años o más, sin límite superior de edad.

En la metodología de estimación del IMT, el BID utiliza una PET ajustada, de modo que se considera a la población entre quince y sesenta y cuatro años, excluyendo a quienes asisten a la escuela a tiempo completo y no trabajan ni buscan un trabajo (BID 2017a).

El motivo para excluir a los estudiantes que no participan en el mercado laboral es evitar que un país sea penalizado por mantener a los jóvenes en el sistema educativo, ya que ello refleja muchas veces un éxito en términos de políticas de educación y no debe interpretarse como una debilidad en el mercado laboral. Al incluir a estudiantes en el denominador de la «tasa de participación laboral», las métricas tradicionales pueden dar la impresión de peores condiciones laborales en contextos donde las políticas de retención escolar y graduación educativa están teniendo éxito (BID 2017a).

En nuestro estudio, para el caso de las regiones de Chile, la PET utilizada comprende a la población de quince y más años (sin límite superior) y excluye a quienes se encuentran inactivos por razones de estudio habituales, en línea con los planteamientos esgrimidos por el BID. Denominaremos PET* a la PET ajustada que utilizamos en este estudio. Así, la estimación de la dimensión de cantidad del IMT en nuestro trabajo resulta algo más baja que la del BID, debido a que el denominador incluye más personas que la metodología del BID.

En cuanto a la dimensión de «calidad», utilizamos la tasa de formalidad (TF) como el resultado de dividir a la población ocupada formal entre la PET*, multiplicado por 100. Si bien tradicionalmente se calcula la TF como el número de ocupados en el sector formal entre el total de ocupados, nuestro indicador nos entrega información acerca de la capacidad que tiene una economía para generar puestos de trabajo formales (BID 2017a), en lugar de limitarse a proporcionar información sobre el porcentaje de los ocupados que cuenta con un empleo formal; es decir, esto supone un cambio respecto a la forma tradicional de medir la formalidad e informalidad en el país.

En las estadísticas oficiales en Chile, la formalidad del empleo se mide a través de la tasa de ocupación informal (TOI), que se calcula a partir del número de personas con ocupaciones informales expresado como «porcentaje del total de ocupados». De esta manera, una TOI del 25 % indicaría que el 25 % de los ocupados se desempeña en condiciones de informalidad laboral. A su vez, la «ocupación informal» comprende a todos los trabajadores dependientes que carecen de acceso al sistema de Seguridad Social (pensión y salud) por concepto de su vínculo laboral. Para el caso de los trabajadores independientes, se considera que poseen una ocupación informal si la empresa, negocio o actividad que desarrollan pertenece al sector informal. Asimismo, los trabajadores que son Familiares no remunerados son todos clasificados como «informales».

En la actual medición de la informalidad en Chile, encontramos dos elementos que pueden causar un mal diagnóstico, análisis e interpretación de los resultados: en primer lugar, se mide la formalidad desde un punto de vista negativo («tasa de informalidad») y no desde una mirada positiva (TF); en segundo lugar, el problema

de utilizar el total de ocupados en el denominador de la TOI radica en que, a veces, las dinámicas laborales pudieran llevarnos a una interpretación errónea del avance de la formalidad laboral.

Por ejemplo, si para un período determinado se produce una fuerte pérdida de empleos, supongamos por simplicidad todos empleos informales, estas personas podrían pasar a ser trabajadores desocupados, o bien ubicarse fuera de la fuerza de trabajo, dependiendo de si buscan o no empleo. En este caso, la TOI podría mostrar una caída, indicando una menor proporción de ocupados informales en la economía, lo que llevaría a una interpretación favorable. Sin embargo, esta disminución en el indicador de informalidad no implica un aumento de la formalidad, ya que los empleos informales disminuyeron por pérdidas de puestos laborales y no por un traspaso a un empleo formal.

Es decir, en términos prácticos, en esta situación, la cantidad de trabajadores formales no ha mejorado, a pesar de que la TOI se haya reducido. En otras palabras, una menor TOI no es necesariamente equivalente a una mayor formalidad en la actual metodología de cálculo en Chile. En consecuencia, en el IMT propuesto en esta investigación, se considera en su dimensión de calidad del empleo la TF determinada como el número de ocupados formales con relación a la PET.

Este enfoque permite abordar los dos problemas que tienen actualmente los indicadores tradicionales, ya que se mide la formalidad con sesgo positivo y, ante pérdidas de empleos informales, como las descritas en el ejemplo, no se registraría *per se* una mejora en la TF, a menos que se produzca un cambio en la condición de empleo desde la informalidad hacia la formalidad. Por tanto, esta decisión metodológica nos entrega una mejor radiografía de la evolución de la formalidad laboral. Al igual que con los indicadores anteriores, para nuestra estimación del IMT, la información sobre la población con empleos formales la hemos obtenido de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Finalmente, para explicar la metodología de cálculo del indicador de salario suficiente en nuestro estudio, primero es importante considerar algunas premisas generales sobre cómo se establecen los puntos de corte salariales. Una forma natural de diferenciar entre salarios altos y bajos es fijar un punto de corte específico en el espectro salarial. Sin embargo, este punto de corte es, en cierta medida, arbitrario, ya que pequeños ajustes hacia arriba o hacia abajo podrían ser igualmente justificables. Esta misma arbitrariedad se observa en los umbrales utilizados para medir la pobreza.

La elección del punto de corte, no obstante, puede fundamentarse en un estándar de vida objetivo que incorpore parámetros representativos, como sugiere la bibliografía sobre salarios suficientes; por ejemplo, Anker y Anker (2017) recomiendan usar los siguientes supuestos: en primer lugar, considerar a una Familia de

cuatro miembros; en segundo lugar, asumir que 1,5 miembros de la Familia se encuentran empleados y, finalmente, establecer una semana laboral de 48 horas, que es la máxima permitida por los convenios de la OIT. Basándose en un estándar de vida de cinco dólares estadounidenses por persona por día ajustados por paridad de poder adquisitivo (PPA) del año 2011, que es el umbral de pobreza para América Latina y el Caribe adoptado por el Banco Mundial, el BID utiliza este marco para calcular el salario suficiente (BID 2017a).

Así, el BID define un «salario suficiente» utilizando el nivel de vida de cinco dólares estadounidenses diarios por persona para una Familia de cuatro integrantes, lo que resulta en 7300 dólares estadounidenses anuales. Suponiendo que en la Familia hay 1,5 trabajadores empleados, cada uno trabajando 48 horas semanales durante 52 semanas al año (un total de 3744 horas anuales), el corte de salario suficiente resulta dividiendo los 7300 dólares estadounidenses entre 3744 horas. Esto da como resultado un umbral de 1,95 dólares por hora. Según el BID, este umbral de 1,95 dólares estadounidenses por hora ajustados por PPA se alinea con el promedio de los salarios mínimos legales vigentes en 17 países de América Latina, que es aproximadamente 2 dólares por hora (BID 2017a).

En el caso de Chile, aplicar la metodología de Anker (2006) para calcular el salario suficiente, como lo hace el BID, resultaría en un umbral de aproximadamente 438 dólares estadounidenses mensuales. Sin embargo, esta cifra se encuentra significativamente por debajo del umbral de pobreza para un hogar de cuatro integrantes, que es de 656 dólares estadounidenses¹ mensuales, según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen), elaborada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2022).

Por esta razón, en nuestro estudio utilizamos como punto de corte los 656 dólares estadounidenses mensuales, correspondientes a la línea de pobreza por ingresos para un hogar de cuatro integrantes en Chile.² La información sobre el número de ocupados por región con un ingreso mayor a 656 dólares estadounidenses mensuales la obtuvimos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del INE. El ingreso laboral de la ESI es neto (líquido), es decir, que excluye los descuentos legales (previsión social y salud) e impuestos.

Alternativamente, podíamos haber utilizado el salario mínimo legal en Chile como salario de corte. Sin embargo, descartamos esta opción, debido a que la fijación del salario mínimo legal responde más a criterios políticos de negociación entre actores sociales que a consideraciones técnicas (Anker 2006). Además, el salario mínimo legal en Chile en 2023 es equivalente a 528 dólares estadounidenses mensuales; es decir, un umbral más bajo que la línea de la pobreza para un hogar de cuatro integrantes de acuerdo con

1 El cálculo corresponde a valores nominales convertidos a dólar estadounidense, según el dólar promedio de 2022. La información del tipo de cambio la hemos obtenido del Banco Central de Chile: https://si3.bcentral.cl/Siete/ES/Siete/Cuadro/CAP_TIPO_CAMBIO/MN_TIPO_CAMBIO4/DOLAR_OBS_ADO, acceso 15 de enero de 2025.

2 El «umbral de salario suficiente» se define a partir de ingresos laborales individuales, y no se incorporan ajustes mediante escalas de equivalencia por tamaño o composición del hogar. Esta decisión es coherente con el enfoque del IMT, que evalúa las condiciones del empleo desde una perspectiva laboral individual y no del bienestar del hogar.

el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que es el criterio que utilizamos en este estudio. Así, nuestro enfoque asegura que el salario suficiente refleje mejor las necesidades básicas en el contexto chileno, ofreciendo una medida representativa de la capacidad del ingreso laboral para garantizar condiciones de vida dignas. De esta forma, la metodología adoptada en nuestro análisis se ajusta a las particularidades del país, asegurando que los resultados sean relevantes para el diseño de políticas públicas en Chile.

En la tabla 3, se muestran los indicadores, fórmulas de cálculo y fuentes de información para la estimación del IMT en las regiones de Chile.

Indicador	Fórmula de cálculo	Fuentes
Tasa de participación laboral	$TP = \frac{\text{Fuerza de trabajo}}{PET * } \times 100$	Encuesta Nacional de Empleo (INE)
Tasa de ocupación	$TO = \frac{\text{Ocupados}}{PET * } \times 100$	Encuesta Nacional de Empleo (INE)
Tasa de formalidad	$TF = \frac{\text{Ocupados formales}}{PET * } \times 100$	Encuesta Nacional de Empleo (INE)
Tasa de salario suficiente	$TW = \frac{\text{Ocupados con salario suficiente}}{PET * } \times 100$	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Ministerio de Desarrollo Social y Familia) Encuesta Suplementaria de Ingresos (INE) Encuesta Nacional de Empleo (INE)

Notas:

- (i) En la PET*, se considera a la población de quince años y más, excluyendo a quienes se encuentran inactivos por razones de estudio habitual.
- (ii) En todos los indicadores, utilizamos datos anualizados de la Encuesta Nacional de Empleo. Para ello, calculamos el promedio de los cuatro trimestres del año.

Tabla 3

Indicadores del Índice de Mejores Trabajos

Fuente: elaboración propia.

Por último, para la presentación de los resultados del IMT utilizamos una clasificación por zonas que proviene del Banco Central de Chile, y que se utiliza habitualmente para la presentación de información territorial en el país. Esta clasificación agrupa las regiones de Chile en seis zonas: (i) Norte: comprende las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama; (ii) Centro: contiene las regiones de Coquimbo y Valparaíso; (iii) Metropolitana: compuesta únicamente por la Región Metropolitana; (iv) Centro sur: incluye las regiones de O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío; (v) Sur: contiene las regiones de la Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, y (vi) Austral: comprende las regiones de Aysén y Magallanes.

5 Resultados

El IMT para Chile en 2023 fue de 51,4 en una escala de 0 a 100. Este se descompone en el «subíndice de cantidad», que registró 64,9, mientras que el componente de «calidad» anotó 37,9, lo que evidencia un mayor rezago en «calidad» de empleo, en comparación con la dimensión de «cantidad».

En términos territoriales, se observa que las mejores condiciones de empleo se encuentran en la zona austral de Chile, con un IMT de 60,3. En el otro extremo se ubica la zona sur del país, que registró un IMT de 44,1 (figura 1). No obstante, en todas las macrozonas de Chile se observa que la dimensión de «calidad» del empleo es significativamente menor a la dimensión de «cantidad» (tabla 4), lo que refleja que los desafíos en la calidad de los trabajos son transversales en las distintas zonas geográficas del país.

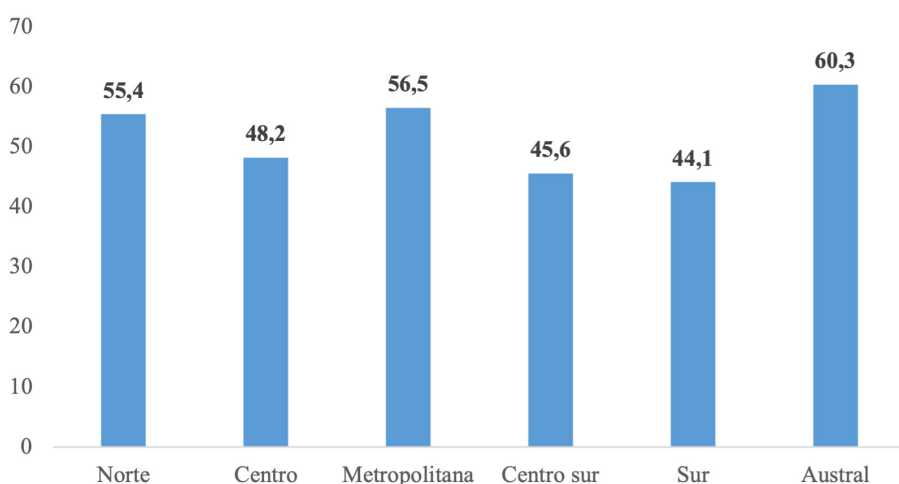


Figura 1
Índice de Mejores Trabajos según zona, Chile, 2023
Fuente: elaboración propia.

Zona	Subíndice de cantidad	Subíndice de calidad	Índice de Mejores Trabajos
Norte	69,2	41,6	55,4
Centro	62,6	33,8	48,2
Metropolitana	69,3	43,7	56,5
Centro sur	59,8	31,3	45,6
Sur	57,8	30,4	44,1
Austral	72,8	47,9	60,3

Tabla 4
Índice de Mejores Trabajos por dimensión según zona geográfica, Chile, 2023
Fuente: elaboración propia.

La zona austral cuenta con un elevado índice de cantidad (72,8), explicado por una alta ocupación y participación laboral (70,8 y 74,7 %, respectivamente). En la dimensión de calidad del empleo, la zona austral también muestra el mejor desempeño en el país, con un índice de 47,9, incidido principalmente por la TF (54,1) y, en menor medida, por los salarios suficientes (41,7). No obstante, nótese que ninguna de las macrozonas supera los 50 puntos en el subíndice de calidad del empleo.

En una mirada territorial más desagregada, se observa que la región de Aysén lidera el IMT a nivel nacional entre las 16 regiones de Chile durante 2023, alcanzando 60,8 puntos, mientras que Ñuble ocupa la última posición, con un indicador de 41,8 (figura 2). Solo seis de las regiones presentan un índice mayor al promedio nacional, y las 10 restantes quedan por debajo. Como ya se había observado a nivel de macrozonas, las regiones pertenecientes a las zonas austral, metropolitana y norte son las que exhiben mejores resultados en el IMT, mientras que las regiones ubicadas en la zona sur y centro sur presentan los peores resultados a nivel nacional.

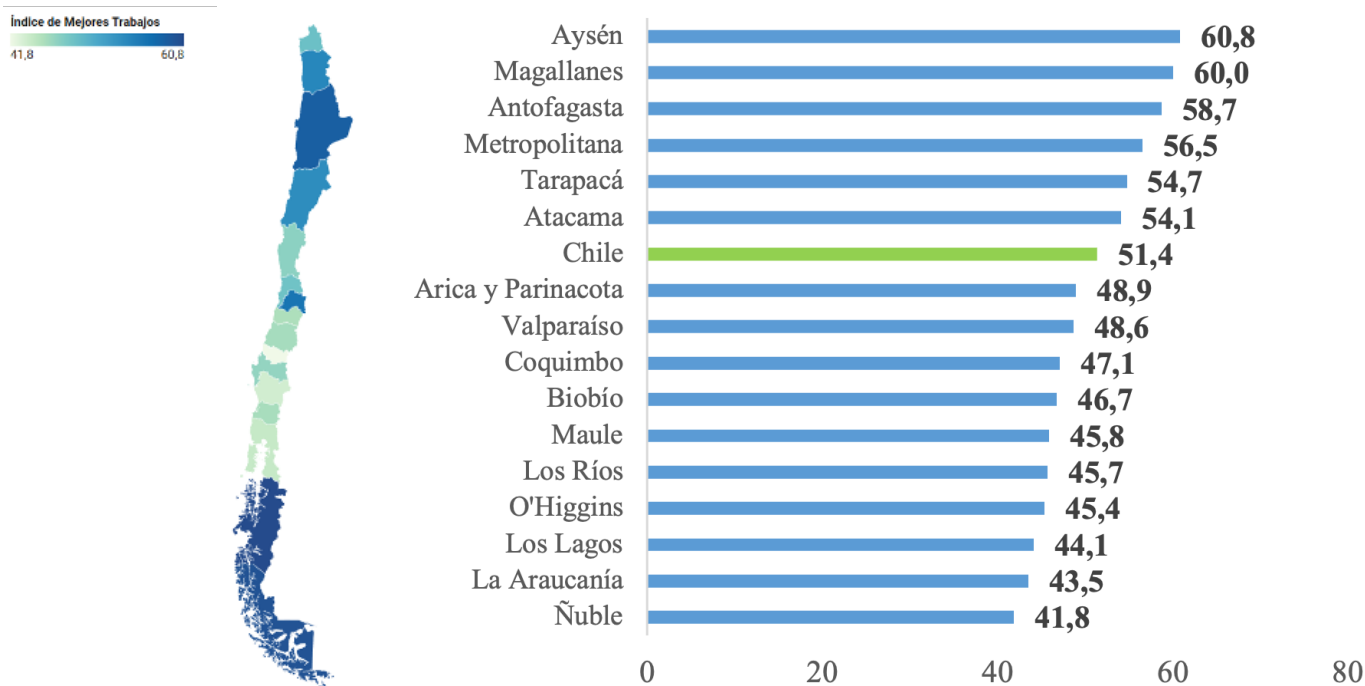


Figura 2
Índice de Mejores Trabajos por región, Chile, 2023
Fuente: elaboración propia.

La dimensión de «cantidad» del empleo es normalmente mayor en todas las regiones del país, con relación a la dimensión de «calidad». La región de Aysén lidera el subíndice de calidad entre las 16 regiones de Chile, alcanzando 75,8 de un máximo de 100 (figura 3). Le siguen Magallanes, Tarapacá y Antofagasta, con un subíndice por encima de 70.

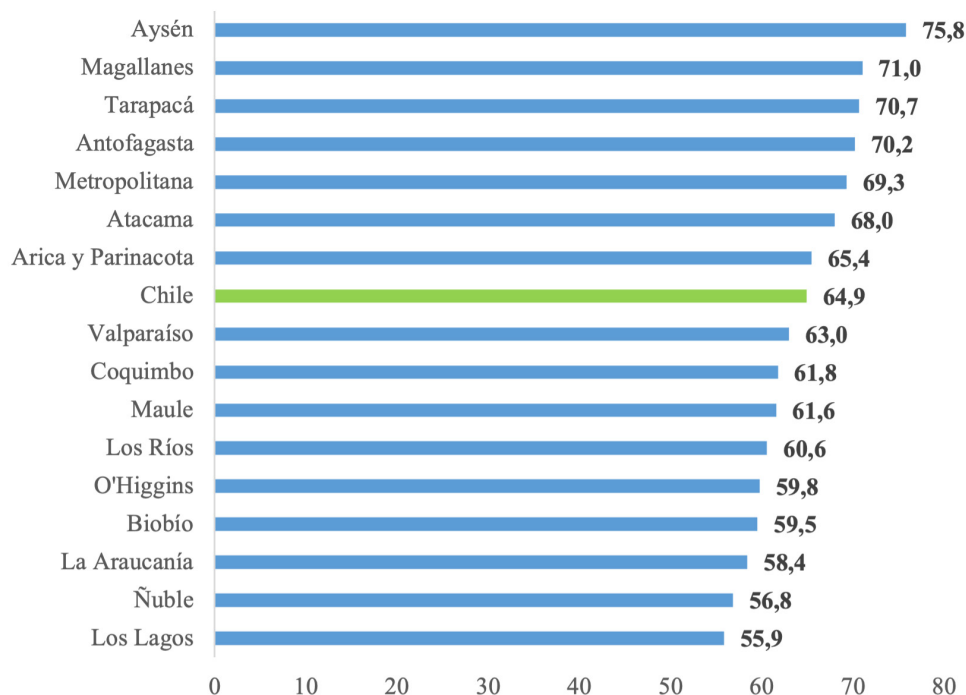


Figura 3
 Índice de Mejores Trabajos, dimensión «cantidad», Chile y sus regiones, 2023
 Fuente: elaboración propia.

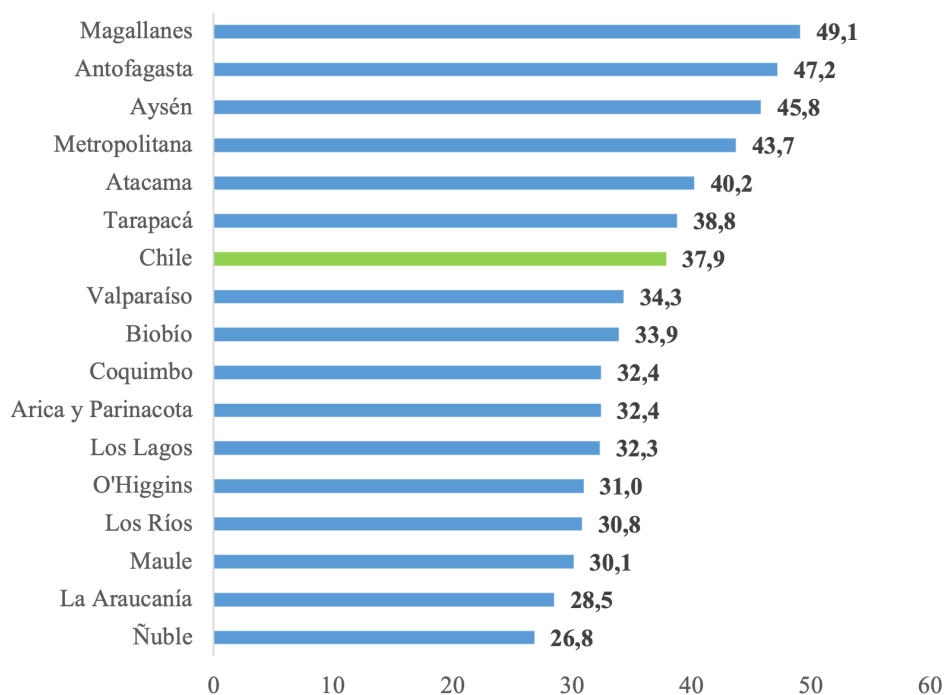


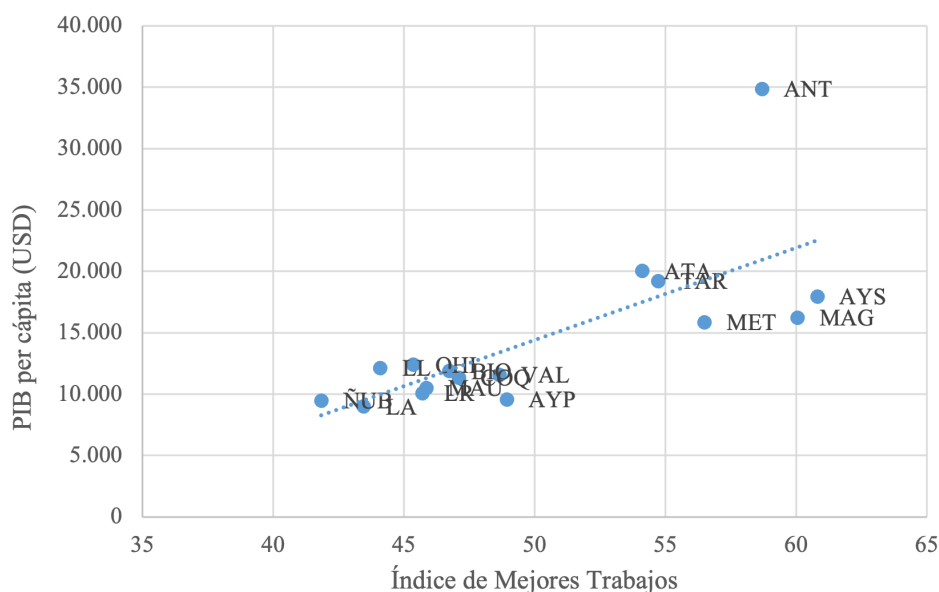
Figura 4
 Índice de Mejores Trabajos, dimensión calidad, Chile y sus regiones, 2023
 Fuente: elaboración propia.

La región de Los Lagos presenta el menor desempeño del país en la dimensión de «cantidad» de empleos, al registrar un subíndice de 55,9. Las siguientes regiones que también exhiben los menores niveles en el componente de cantidad son Ñuble, la Araucanía y Biobío. Con todo, solo siete de las regiones superan la media nacional en esta dimensión.

En cuanto a la dimensión de «calidad» de los empleos en las regiones de Chile, Magallanes registra el mejor desempeño, con un subíndice de 49,1 seguido de Antofagasta, Aysén y la Metropolitana (figura 4). En el otro extremo, Ñuble se ubicó como la región con el menor subíndice de calidad, alcanzando apenas un 26,8 de un máximo de 100. Le sigue de cerca la Araucanía, y completan la parte baja Maule y Los Ríos. Solo seis regiones superan la media nacional en este componente.

Es posible observar que la baja calidad de los empleos es una característica del país que se refleja, además, en todas las regiones, lo que evidencia un problema generalizado que traspasa la componente territorial, donde ninguna región supera 50 puntos del subíndice. No obstante, la problemática se hace más aguda en las regiones pertenecientes a la zona sur y centro sur del país, las cuales registran niveles muy bajos del componente de calidad.

El IMT a nivel de regiones presenta un alto grado de asociación positiva con el PIB per cápita regional, registrando un coeficiente de correlación de 0,73, lo que indica una fuerte relación lineal positiva entre las dos variables. Esta situación coincide con lo esperado; es decir, un mejor IMT se asocia a mayores niveles de ingreso per cápita (véase figura 5).



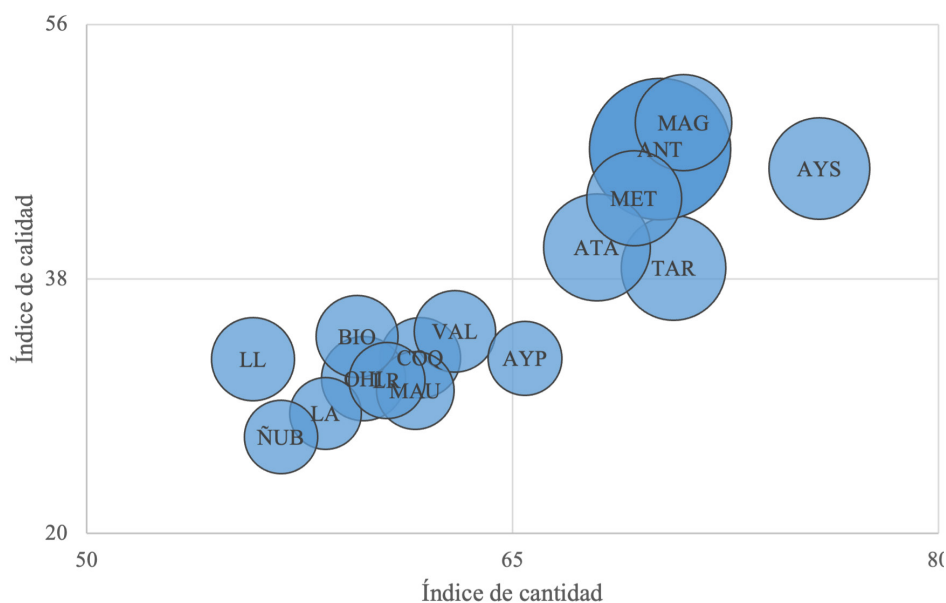
Nota: ANT: Antofagasta; ATA: Atacama; AYP: Arica y Parícuta; AYS: Aysén; BIO: Biobío; COQ: Coquimbo; LA: la Araucanía; LL: Los Lagos; LR: Los Ríos; MAG: Magallanes; MAU: Maule; MET: Región Metropolitana; ÑUB: Ñuble; OHI: O'Higgins; TAR: Tarapacá; VAL: Valparaíso.

Figura 5
Índice de Mejores Trabajos y PIB per cápita real, Chile, 2023
Fuente: elaboración propia.

Para el período analizado (año 2023), nuestros hallazgos muestran que existe un grupo de 10 regiones con un IMT entre 40 y 50 que tienen un PIB per cápita inferior a 12 500 dólares estadounidenses y un segundo grupo con un IMT más alto, en torno a 55-60,

que registran un PIB per cápita entre 15 000 y 20 000 dólares estadounidenses, aproximadamente. Antofagasta es la única región de este grupo que escapa a este rango, situándose con un PIB per cápita en torno a los 35 000 dólares estadounidenses.

Al desagregar el IMT en sus dos componentes («cantidad» y «calidad») y relacionarlo con el PIB per cápita de las regiones (véase figura 6), se observa que normalmente las regiones con mayor índice de cantidad y calidad de empleos (cuadrante superior derecho) se asocian con regiones con mayores PIB per cápita. Se encuentran en este grupo las regiones de Antofagasta, Magallanes, Metropolitana, Aysén, Atacama y Tarapacá, mientras que se observa otro grupo de regiones que se ubican en una posición de desmedro, con bajo índice de cantidad y calidad de empleos (cuadrante inferior izquierdo) y con menores niveles de PIB per cápita, que está conformado por Los Lagos, Ñuble, la Araucanía, Biobío, Valparaíso, Maule, Coquimbo, O'Higgins y Los Ríos. Finalmente, la región de Arica y Parinacota se encuentra con bajo índice de calidad de empleos, pero se alcanza a ubicar en la zona de alto índice de cantidad de empleos, lo que muestra una transición incipiente a esa zona, aunque su PIB per cápita es también bajo. En general, a nivel territorial vemos que mejores niveles de cantidad y calidad de empleos se asocian con mayores niveles de ingreso per cápita. Las regiones del cuadrante inferior izquierdo tienen el desafío de mejorar en ambas dimensiones del IMT y eso debiera contribuir a mayores ingresos de sus habitantes.



Notas:

(i) El tamaño de la circunferencia representa el PIB per cápita regional.

(ii) ANT: Antofagasta; ATA: Atacama; AYP: Arica y Parinacota; AYS: Aysén; BIO: Biobío; COQ: Coquimbo; LA: la Araucanía; LL: Los Lagos; LR: Los Ríos; MAG: Magallanes; MAU: Maule; MET: Región Metropolitana; ÑUB: Ñuble; OHI: O'Higgins; TAR: Tarapacá; VAL: Valparaíso.

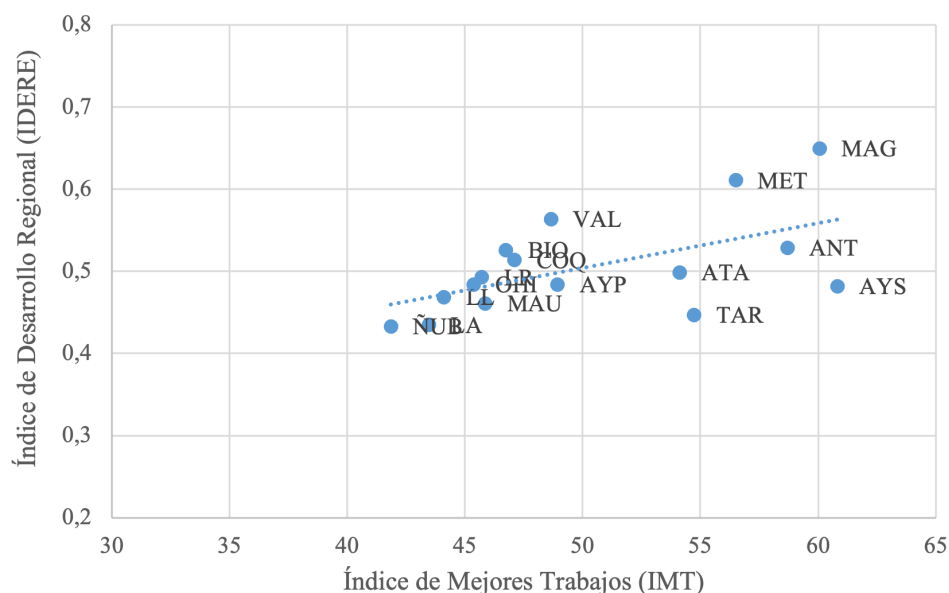
Figura 6

Relación entre los índices de «cantidad» y «calidad» ponderados por PIB per cápita real, Chile, 2023

Fuente: elaboración propia.

Finalmente, con el objetivo de analizar la relación entre las condiciones del empleo y otras dimensiones del bienestar territorial, se cruzaron los resultados del IMT con los del Índice de Desarrollo Regional (Idere) para las 16 regiones de Chile (figura 7). A diferencia del producto interno bruto per cápita, que solo refleja el nivel medio de ingresos generados en una economía, el Idere ofrece una medición multidimensional del desarrollo territorial.

En este índice, se incorporan siete dimensiones fundamentales: «educación», «salud», «bienestar socioeconómico», «actividad económica», «conectividad», «seguridad» y «sustentabilidad y medio ambiente» (Vial Cossani y Moller Domínguez 2024). Construido con información oficial y bajo el enfoque de capacidades humanas de Amartya Sen, el Idere permite una mirada más integral del bienestar en los territorios y, por ende, resulta útil para evaluar si las condiciones laborales en una región se corresponden con otras dimensiones del desarrollo humano.



Nota:

ANT: Antofagasta; ATA: Atacama; AYP: Arica y Parinacota; AYS: Aysén; BIO: Biobío; COQ: Coquimbo; LA: la Araucanía; LL: Los Lagos; LR: Los Ríos; MAG: Magallanes; MAU: Maule; MET: Región Metropolitana; ÑUB: Ñuble; OHI: O'Higgins; TAR: Tarapacá; VAL: Valparaíso.

Figura 7

Índice de Mejores Trabajos e Índice de Desarrollo Regional, Chile, 2023

Fuente: elaboración propia.

Al comparar ambos indicadores para el año 2023, se observa una asociación positiva entre el IMT y el Idere, con un coeficiente de correlación de 0,57. Esta relación, aunque algo más débil que la observada entre el IMT y el PIB per cápita regional (correlación de 0,73), sugiere que las regiones con mejores condiciones de empleo tienden también a presentar mayores niveles de desarrollo en múltiples dimensiones del bienestar; por ejemplo, la Región Metropolitana (MET) y Magallanes (MAG) se ubican en la parte superior derecha del gráfico, mostrando altos niveles tanto en el IMT como

en el Idere, lo que sugiere una correlación coherente entre empleo de calidad y desarrollo territorial. Por el contrario, regiones como Ñuble (ÑUB) y Maule (MAU) se sitúan en el cuadrante inferior izquierdo, lo que indica rezagos simultáneos en ambas dimensiones.

Sin embargo, también se identifican casos que se desvían de esta tendencia general. La región de Aysén (AYS), por ejemplo, presenta uno de los niveles más altos de IMT, pero un nivel medio-bajo de Idere, lo que sugiere que las buenas condiciones laborales no necesariamente se traducen en un desarrollo territorial integral. En contraste, regiones como Valparaíso (VAL) o Biobío (BIO) exhiben niveles de desarrollo regional relativamente altos, en comparación con su desempeño en el IMT, lo que puede indicar la presencia de avances en áreas como educación, salud o medio ambiente, pese a condiciones laborales menos favorables.

6 Discusión

Al analizar las condiciones del mercado laboral en Chile y sus regiones a través del IMT, se observa que, en general, los niveles de ocupación y participación laboral (dimensión «cantidad») son medio-altos, lo que refleja que una buena proporción de las personas en edad de trabajar se encuentran en el mercado laboral, ya sea como ocupados o desocupados.

Sin embargo, la mayoría de los trabajadores que tienen empleo reciben salarios insuficientes, que no superan la línea de pobreza por ingresos para un hogar de cuatro integrantes y, además, buena parte de los ocupados se desempeñan en trabajos informales. Este bajo desempeño en calidad presiona a la baja el IMT, afectando a la productividad laboral y el crecimiento económico, en especial en regiones de la zona sur y centro sur de Chile.

Este patrón es consistente con los hallazgos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en su informe sobre desigualdad regional en Chile (PNUD 2018), en el cual se identifica una fuerte heterogeneidad en los niveles de ingreso y pobreza entre regiones, vinculada estrechamente con la estructura productiva territorial. Según este informe, el porcentaje de trabajadores asalariados con jornadas de 30 o más horas semanales que perciben salarios bajos —es decir, inferiores a lo necesario para mantener a un hogar promedio fuera de la pobreza— supera el 60 % en Maule y el 55 % en regiones como la Araucanía y O'Higgins, mientras que en Antofagasta apenas alcanza el 21 %; es decir, las regiones con mayor proporción de empleos de baja remuneración son aquellas cuya estructura productiva está basada en actividades de baja productividad, como la agricultura o los servicios personales, en contraste con regiones mineras o de servicios financieros, donde se concentra el ingreso per cápita más alto.

En la misma línea, Herrera y Troncoso (2023) muestran que una fracción significativa de la población en situación de pobreza se encuentra inserta en el mercado laboral formal, lo que sugiere que contar con un empleo no garantiza condiciones mínimas de bienestar. Esta situación revela con crudeza la pobreza laboral: trabajadores que, pese a estar ocupados y en empleos formales, no obtienen ingresos suficientes para superar la línea de pobreza.

Además, a pesar de una reducción general en la proporción de empleos con salarios bajos entre 2009 y 2017, la dispersión entre regiones no solo persiste, sino que se ha acentuado (PNUD 2018). Ello sugiere que los avances han sido desiguales y que las regiones más rezagadas no han logrado cerrar la brecha con las más aventajadas. En este sentido, el IMT aporta un marco útil para visibilizar cómo estas desigualdades de ingresos no se deben únicamente a diferencias en el acceso al empleo, sino fundamentalmente a la calidad de los trabajos disponibles en los distintos territorios.

Asimismo, nuestros resultados muestran que las regiones con peores desempeños en calidad del empleo —especialmente aquellas con alta informalidad y prevalencia de salarios insuficientes— tienden a coincidir con las regiones que presentan menores niveles de competitividad, según el Índice de Competitividad Regional (ICR) (Subdere 2021). Con este índice, se mide la competitividad regional a partir de la productividad, la calidad de vida y la sustentabilidad. La dimensión de «productividad», en particular, incorpora variables clave como el ingreso medio, la tasa de participación laboral, la inversión en capital humano y el gasto en capacitación, todas ellas estrechamente relacionadas con la calidad del empleo. En regiones como Maule y la Araucanía, que registran los niveles más bajos en el componente de productividad del ICR, también se observa un bajo desempeño en el IMT, especialmente en sus componentes de «formalidad» y «suficiencia salarial». Esto sugiere que las condiciones estructurales de competitividad limitan las oportunidades de acceso a empleos de calidad, perpetuando la pobreza laboral y la informalidad.

Este vínculo entre competitividad regional y calidad del empleo puede también ser interpretado a la luz de la teoría de la complejidad económica desarrollada por Ricardo Hausmann y César Hidalgo (Hidalgo y Hausmann 2009, Hausmann y Hidalgo 2010). Según esta perspectiva, los territorios más complejos —es decir, aquellos cuya estructura productiva está basada en bienes y servicios diversificados y sofisticados— tienden a generar empleos de mayor calidad y mejor remuneración.

En contraste, las regiones cuya economía depende de actividades menos complejas, como la agricultura tradicional o el comercio informal, se enfrentan a mayores dificultades para generar empleos formales y con ingresos suficientes. En este sentido, las regiones chilenas con baja competitividad presentan también bajos niveles

de diversificación productiva y capacidades institucionales limitadas, lo que reduce su capacidad de generar entornos laborales más inclusivos y sostenibles (Hausmann 2025). Por tanto, para avanzar hacia un mercado laboral más equitativo, es necesario no solo fortalecer la fiscalización y el salario mínimo, sino también fomentar estrategias de desarrollo productivo territorial, que aumenten la complejidad económica de las regiones más rezagadas (Felipe *et al.* 2012, Chávez *et al.* 2017).

La experiencia del sudeste de Pensilvania ofrece valiosas lecciones para comprender las dinámicas territoriales de la calidad del empleo en Chile (Haskins y Parilla 2025). A pesar de ser una de las regiones más productivas de Estados Unidos, se enfrenta a una significativa escasez de empleos de calidad, lo que limita la movilidad económica y perpetúa la inseguridad financiera, especialmente entre comunidades afroamericanas y latinas. Un hallazgo clave del estudio es que los empleos de calidad se concentran en industrias de bienes y servicios orientadas a la exportación, como manufactura, servicios empresariales, biotecnológicas y farmacéuticas, que generan mayores salarios y productividad. Sin embargo, estas industrias han perdido competitividad frente a sectores locales de bajo valor agregado, lo que ha reducido las oportunidades laborales de calidad.

Este fenómeno se asemeja a la situación de regiones chilenas como la Araucanía y Ñuble, donde la falta de diversificación productiva y la dependencia de actividades de baja complejidad limitan la generación de empleos formales y bien remunerados. Por tanto, al igual que en Pensilvania, se requiere una estrategia regional coordinada que potencie sectores productivos con mayor complejidad económica, fomentando la colaboración entre empresas, instituciones educativas y gobiernos locales para crear empleos que impulsen el desarrollo inclusivo y sostenible.

Ante este panorama de escasa generación de empleos de calidad, concentración productiva en sectores de baja complejidad económica y desconexión entre el sistema educativo y las necesidades del aparato productivo, una primera línea de acción consiste en fomentar el desarrollo de sectores económicos con alto potencial de generar empleos de calidad (Escobari y Seyal 2020). Esto implica priorizar actividades económicas cuyos bienes o servicios pueden ser comercializados internacionalmente con mayores niveles de complejidad, como minería, manufacturas avanzadas, agroindustria, servicios profesionales, turismo internacional o industrias tecnológicas, en lugar de concentrarse únicamente en sectores tradicionales como la agricultura o el comercio informal que, si bien generan empleo, suelen hacerlo en condiciones precarias (Hausmann *et al.* 2007).

Una segunda estrategia clave es fortalecer los ecosistemas regionales de innovación mediante la articulación entre el sector

privado, el sistema de educación técnica y superior y los gobiernos subnacionales (OECD 2009). En Chile, esto requiere una mayor descentralización de capacidades institucionales y presupuestarias para que las regiones puedan diseñar e implementar estrategias productivas adaptadas a sus ventajas comparativas.

Tal como sugiere el enfoque de complejidad económica de Hausmann y Hidalgo (Hidalgo y Hausmann 2009, Hausmann e Hidalgo 2010), el desarrollo de nuevas capacidades productivas no es un proceso espontáneo, sino que exige inversiones sostenidas en infraestructura, formación de capital humano y gobernanza colaborativa. En regiones rezagadas como Maule, Ñuble o la Araucanía, sería fundamental implementar programas regionales de desarrollo productivo orientados a aumentar la densidad empresarial, diversificar exportaciones y estimular encadenamientos productivos (Rodríguez Miranda *et al.* 2019, Rodríguez y Sanhueza 2019).

Finalmente, mejorar la calidad del empleo no es solo una cuestión de crecimiento económico, sino también de equidad territorial (Di Cataldo y Rodríguez-Pose 2017, Annoni y Dijkstra 2019, Rodríguez-Pose *et al.* 2024). Esto requiere políticas activas de desarrollo económico regional, con foco en la inclusión laboral, la formación continua, la formalización y la corresponsabilidad público-privada. En suma, avanzar hacia un Chile más equitativo exige abordar simultáneamente la calidad del empleo y la transformación productiva de los territorios, entendiendo que ambos procesos están profundamente entrelazados (Cepal 2022). En otras palabras, generar más empleos no basta: se necesitan mejores empleos, distribuidos de forma más equitativa en todo el territorio.

En este sentido, cuando relacionamos el IMT con el Idere, se observa una asociación positiva moderada ($r = 0,57$). Esto sugiere que las regiones con mejores condiciones de empleo tienden a tener niveles más altos de desarrollo multidimensional. Sin embargo, también se evidencian algunos desalineamientos.

Un caso particularmente ilustrativo es el de la región de Aysén, que combina uno de los niveles más altos del IMT con un desempeño medio-bajo en el Idere. Este desalineamiento sugiere que condiciones laborales relativamente favorables —asociadas a altos niveles de formalidad y suficiencia salarial— no se traducen automáticamente en un desarrollo territorial integral.

De acuerdo con el Idere 2023 (Vial Cossani y Moller Domínguez 2024), Aysén presenta rezagos persistentes en dimensiones no laborales clave, como conectividad, acceso a servicios especializados de salud y educación y sustentabilidad territorial, aspectos fuertemente condicionados por su aislamiento geográfico y baja densidad poblacional. Por su parte, Valparaíso o Biobío exhiben niveles relativamente altos de desarrollo regional con condiciones laborales más desfavorables. Estos casos ponen de relieve que el empleo de calidad constituye una condición necesaria, pero no suficiente, para

el desarrollo regional, y subraya la importancia de políticas públicas complementarias orientadas a fortalecer infraestructura, servicios y capacidades institucionales a nivel subnacional.

En definitiva, esta heterogeneidad territorial subraya la necesidad de políticas diferenciadas y coherentes, con las que se promuevan simultáneamente empleo de calidad y desarrollo integral a nivel subnacional. Estas diferencias acentúan la utilidad de combinar indicadores económicos y multidimensionales para obtener una comprensión más matizada del desarrollo regional y para orientar políticas que articulen mejor el mundo del trabajo con otros ámbitos del bienestar.

El caso de la región de Antofagasta ilustra, de forma elocuente, las tensiones que pueden existir entre crecimiento económico, condiciones laborales y desarrollo territorial integral. Como se observa en la figura 5, Antofagasta presenta el PIB per cápita más alto del país, muy por encima del resto de las regiones. Este dato refleja la alta concentración de actividad económica en sectores intensivos en capital como la minería, con una fuerte presencia en la región.

En términos del IMT, Antofagasta también muestra un buen desempeño, lo que indica que parte de esa riqueza económica se traduce en condiciones laborales relativamente favorables en aspectos como participación, formalidad o suficiencia salarial. Sin embargo, al observar el resultado de Antofagasta en el Idere (figura 7), se aprecia que su posición es considerablemente más baja.

Esto sugiere que el alto PIB per cápita y las condiciones laborales no necesariamente se acompañan de avances proporcionales en otras dimensiones del bienestar, como salud, educación, sostenibilidad ambiental o cohesión social. Esta desconexión puede estar relacionada con el carácter extractivo de la economía regional, que genera altos ingresos pero también importantes externalidades sociales y ambientales, además de una estructura productiva que no siempre se traduce en beneficios equitativos para la población residente (Ivanova 2014, Bustos-Gallardo y Prieto 2019, Atienza *et al.* 2020).

En resumen, el caso de Antofagasta pone de relieve la importancia de adoptar una mirada multidimensional del desarrollo. Una región puede liderar en términos de ingreso y empleo, pero afrontar rezagos significativos en otras áreas clave del bienestar (MDSF 2022). Por ello, el análisis conjunto de indicadores como el IMT, el PIB per cápita y el Idere permite una comprensión más completa de las realidades territoriales y de los desafíos a los que se enfrentan las regiones en su camino hacia un desarrollo más inclusivo y sostenible.

Para finalizar, una experiencia reciente y valiosa para analizar la calidad del empleo en Chile con una perspectiva territorial es la desarrollada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia a partir de los resultados de la Encuesta de Bienestar Social (EBS) 2023

(MDSF 2024). Este instrumento, inspirado en el marco de bienestar de la OCDE (OECD 2020) y el enfoque de capacidades de Amartya Sen (2000), integra dimensiones objetivas y subjetivas del bienestar, incluyendo la calidad del empleo y su relación con el bienestar emocional, la salud mental y la conciliación entre trabajo y vida personal.

A través de la construcción de un indicador de tensión laboral, el MDSF introduce una nueva perspectiva metodológica que va más allá del ingreso o la formalidad laboral, incorporando variables como las demandas laborales (por ejemplo, jornadas extensas o presión por resultados) y los recursos disponibles (como la autonomía, el reconocimiento y el apoyo social en el trabajo). Este enfoque permite identificar con mayor precisión las condiciones que generan estrés o bienestar en el entorno laboral y revela la desigual distribución de dichas condiciones entre regiones, ocupaciones, géneros y tipos de empresa.

Los resultados de la EBS 2023 muestran que más de un millón de personas ocupadas en Chile se encuentran en situación de tensión laboral; es decir, afrontan más demandas que recursos en su entorno de trabajo. Esta tensión se concentra especialmente en sectores como la industria manufacturera y los servicios, así como entre trabajadores manuales y mujeres profesionales, lo cual sugiere una segmentación del bienestar laboral según características productivas y sociales.

A nivel territorial, la encuesta ofrece evidencia útil para complementar los hallazgos obtenidos a partir del IMT, al mostrar que, incluso en regiones con niveles aceptables de ocupación o formalidad, las condiciones laborales pueden ser precarias desde una perspectiva psicosocial. Además, se observa una fuerte asociación entre tensión laboral y síntomas de ansiedad o depresión, lo que refuerza la idea de que la calidad del empleo tiene implicaciones directas sobre la salud mental y el bienestar subjetivo de la población trabajadora (BID 2008, Cannas *et al.* 2019, Ray 2022, Claes *et al.* 2023). Incorporar indicadores como el «índice de tensión laboral» en los análisis territoriales de empleo constituye un avance significativo hacia una comprensión más completa y humana del trabajo en Chile.

7 Conclusiones

En este estudio, se ha propuesto y aplicado una metodología adaptada del IMT del BID para estimar y analizar las condiciones del empleo en las 16 regiones de Chile. A través de una mirada comparativa y territorial, hemos contribuido a llenar un vacío importante en el análisis empírico del mercado laboral chileno. Mientras que, en múltiples estudios, se han examinado aspectos agregados del empleo —como la tasa de desempleo, la informalidad o

el ingreso laboral promedio—, en pocos se han propuesto indicadores sintéticos que permitan evaluar de forma sistemática y multidimensional la calidad del empleo a nivel subnacional. Frente a un panorama nacional que suele apoyarse en indicadores agregados o unidimensionales, el IMT ofrece una herramienta robusta y útil que permite observar con precisión las brechas regionales en el acceso a empleos dignos.

Uno de los principales hallazgos del estudio es que, si bien la mayoría de las regiones exhibe niveles medios o altos de ocupación y participación laboral, la calidad del empleo —medida en términos de formalidad y suficiencia salarial— es baja de forma sistemática. Esta situación afecta incluso a regiones con alto dinamismo económico, como Antofagasta, y se vuelve crítica en regiones del centro sur y sur del país, como Ñuble, Maule y la Araucanía. Estos resultados refuerzan la tesis de que tener un empleo no es garantía de bienestar, especialmente cuando los salarios no superan los umbrales mínimos de subsistencia o cuando los trabajos son informales, sin protección social ni estabilidad contractual.

Desde una perspectiva de política pública, los resultados del IMT sugieren la necesidad de estrategias diferenciadas a nivel regional, particularmente en territorios como Ñuble y la Araucanía, que exhiben los peores desempeños en la dimensión de calidad del empleo. En estas regiones, el principal desafío no radica en la generación de empleo, sino en la creación de puestos de trabajo formales y con ingresos suficientes.

En el caso de Ñuble, donde predominan actividades agrícolas y agroindustriales de baja productividad, una línea de acción prioritaria consiste en fortalecer procesos de formalización laboral y encadenamientos productivos locales. Esto podría incluir incentivos a la formalización de pequeñas y medianas empresas, programas de apoyo técnico y financiero para la agroindustria con mayor valor agregado y políticas de capacitación laboral orientadas a mejorar la productividad y los salarios en sectores intensivos en empleo.

Para la Araucanía, los bajos niveles de calidad del empleo reflejan, además, una estructura productiva poco diversificada y una débil articulación entre el sistema educativo y el mercado laboral regional. En este contexto, políticas de desarrollo productivo territorial orientadas a aumentar la complejidad económica —por ejemplo, mediante el fomento de sectores como la agroindustria avanzada, el turismo sostenible o los servicios basados en conocimiento— podrían contribuir a generar empleos de mayor calidad. Complementariamente, resulta clave fortalecer la formación técnico-profesional y los programas de intermediación laboral, con un enfoque territorial e intercultural, que facilite la transición hacia empleos formales y mejor remunerados.

En conjunto, estos casos ilustran cómo el IMT puede ser utilizado como una herramienta diagnóstica para orientar en políticas

regionales con las que no solo se busque aumentar el número de empleos, sino mejorar sustantivamente su calidad, contribuyendo así a un desarrollo territorial más inclusivo.

Este análisis no está exento de limitaciones. La construcción del IMT depende de la disponibilidad de microdatos regionales, lo que restringe la incorporación de dimensiones más complejas o subjetivas del empleo. Además, como todo índice compuesto, implica decisiones normativas que deben interpretarse con cautela. Finalmente, se trata de una medición sincrónica que no permite observar dinámicas de cambio ni trayectorias laborales en el tiempo.

Estas limitaciones abren, precisamente, nuevas líneas para futuras investigaciones. Sería deseable avanzar hacia estudios longitudinales, con los que se examine la evolución del IMT y se evalúe si las condiciones del empleo convergen o divergen entre regiones. Asimismo, desagregar los resultados por variables sociodemográficas permitiría identificar brechas que afectan a colectivos vulnerables, como mujeres, jóvenes, pueblos originarios o inmigrantes, cuya situación puede quedar invisibilizada en los promedios regionales. Una línea especialmente prometedora es la combinación de mediciones objetivas del IMT con indicadores subjetivos de bienestar laboral, como el índice de tensión laboral de la EBS. Esto permitiría contrastar condiciones reales y percepciones de calidad del trabajo, ofreciendo una mirada más integral del fenómeno. También sería valioso explorar la relación entre calidad del empleo y desarrollo productivo regional, así como el papel de las instituciones locales en la promoción de empleo decente.

En síntesis, nuestro estudio propone un enfoque replicable, empíricamente fundamentado y territorialmente sensible para comprender las condiciones del empleo en Chile. Sus hallazgos pueden orientar tanto en el debate académico como en el diseño de políticas públicas más eficaces y equitativas, recordándonos que no basta con generar más empleos, sino que es imprescindible que esos empleos sean mejores.

8 Financiación

Este estudio ha sido financiado por la Universidad de La Frontera (Chile), a través del apoyo recibido en el proyecto DI24-0034.

9 Bibliografía

AARONSON S, CAJNER T, GALBIS-REIG F, SMITH C, WASCHER W, FALLICK B (2014). Labor force participation: recent developments and future prospects. *Brookings Papers on Economic Activity*, otoño: 197-255. <https://doi.org/10.1353/eca.2014.0015>.

- ADAMSON M, ROPER I (2019). «Good» Jobs and «Bad» Jobs: Contemplating Job Quality in Different Contexts. *Work, Employment and Society* 33/4:551-559. <https://doi.org/10.1177/0950017019855510>.
- ALKIRE S, FOSTER J (2011). Counting and multidimensional poverty measurement. *Journal of Public Economics* 95/7-8:476-87. Elsevier BV. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.11.006>.
- ANKER R (2006). Salarios de subsistencia en el mundo. Nueva metodología de cálculo y comparación. *Revista Internacional del Trabajo* 125/4:345-378. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2006.tb00300.x>.
- ANKER R, ANKER M (2017). *Living Wages Around the World: Manual for Measurement*. Cheltenham: Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781786431462>.
- ANNONI P, DIJKSTRA L (2019). The EU Regional Competitiveness Index 2019. <https://doi.org/10.2776/046835>.
- ANSA ECEIZA MM (2016). Empleo y desempleo desde la perspectiva del bienestar subjetivo. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales* 34/1:49-78. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.16556>.
- ATIENZA M, ARIAS-LOYOLA M, LUFIN M (2020). Building a case for regional local content policy: the hollowing out of mining regions in Chile. *Extractive Industries and Society* 7/2: 292-301. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2019.11.006>.
- BID (2008). La calidad del trabajo: una cuestión de enfoque. En Lora E (ed.), *Calidad de vida: más allá de los hechos*. Fondo de Cultura Económica, Washington DC, pp. 149-186.
- BID (2017a). Índice de Mejores Trabajos: Índice de Condiciones Laborales de América Latina (No. IDB-TN-1326). Nota Técnica del BID, Nota Técnica. Washington DC. <https://publications.iadb.org/en/better-jobs-index-employment-conditions-index-latin-america>, acceso 6 de noviembre de 2024. <https://doi.org/10.18235/0000863>.
- BID (2017b). Índice de Mejores Trabajos 2017: Chile. Washington DC. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/17325/indice-de-mejores-trabajos-chile>, acceso 6 de noviembre de 2024.
- BID (2024a). Calidad del empleo en América Latina: Entre la informalidad y salarios que no alcanzan. Washington DC. <https://publications.iadb.org/en/better-jobs-index-2024-quality-employment-latin-america-between-informality-and-insufficient-wages>. <https://doi.org/10.18235/0012926>, acceso 6 de noviembre de 2024.
- BID (2024b). Índice de Mejores Trabajos 2024: Chile. Washington D. C. https://observatoriolaboral.iadb.org/es/mejores_empleos/, acceso 6 de noviembre de 2024.
- BLANCHFLOWER DG, LEVIN AT (2015). Labor market slack and monetary policy (No. 21094). National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper Series. Cambridge. <http://www.nber.org/papers/w21094>, acceso 3 de noviembre de 2024. <https://doi.org/10.3386/w21094>.
- BLANCO O, MARCHANT F, ALISTER C, JULIÁN D (2020). Perfiles de trabajo agrícola y ganadero en la macrozona Centro-Sur de Chile. Una propuesta desde la precariedad laboral. *Revista Austral de Ciencias Sociales* 2020/38:151-71. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2020n38-08>.
- BOTHFELD S, LESCHKE J (2012). «More and better jobs»: is quality of work still an issue – and was it ever? *Transfer: European Review of Labour and Research* 18/3:337-353. <https://doi.org/10.1177/1024258912448602>.
- BUSTOS-GALLARDO B, PRIETO M (2019). Nuevas aproximaciones teóricas a las regiones-commodity desde la ecología política. *Eure* 45/135:153-176. <https://doi.org/10.4067/S0250-71612019000200153>.
- CANNAS M, SERGI BS, SIRONI E, MENDEL U (2019). Job satisfaction and subjective well-being in E. *Economics and Sociology* 12/4:183-196. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2019/12-4/11>.
- CARNES BORRAJO L, VALENCIANO MS (2022). Participación laboral durante la crisis económica por el COVID-19 en México: demandas de cuidado y recuperación diferencial entre hombres y mujeres. *Población y Salud en Mesoamérica* 19/2. <https://doi.org/10.15517/psm.v20i1.48031>.

- CEPAL (2022). Hacia la transformación del modelo de desarrollo en América Latina y el Caribe: producción, inclusión y sostenibilidad. Santiago de Chile. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2a571290-ee75-4010-aae8-40b71c3036dc/content>, acceso 15 de enero de 2025.
- CEPAL (2023). Panorama Social de América Latina y el Caribe 2023: la inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo. Santiago de Chile: Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina.
- CHÁVEZ JC, MOSQUEDA MT, GÓMEZ-ZALDÍVAR M (2017). Economic complexity and regional growth performance: evidence from the Mexican economy. *Review of Regional Studies* 47/2:201-219.
- CIFUENTES C (2024). Informalidad laboral en Chile: determinantes, costos y propuestas. Santiago de Chile.
- CLAES S, VANDEPITTE S, CLAYS E, ANNEMANS L (2023). How job demands and job resources contribute to our overall subjective well-being. *Frontiers in Psychology*, 14 de julio: 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1220263>.
- DELÉCHAT C, MEDINA L (2020). What is the Informal Economy? *Finance & Development*, December:54-55.
- DI CATALDO M, RODRÍGUEZ-POSE A (2017). What drives employment growth and social inclusion in the regions of the European Union? *Regional Studies* 51/12: 1840-1859. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/00343404.2016.1255320>.
- DONOVAN SA (2015). An Overview of the Employment-Population Ratio. Congressional Research Service Report. <https://www.congress.gov/crs-product/R44055>, acceso 15 de diciembre de 2024.
- ESCOBARI M, SEYAL I (2020). A Roadmap for Growing Good Jobs: Background on Data and Methodology. Brookings, Washington DC.
- FELIPE J, KUMAR U, ABDON A, BACATE M (2012). Product complexity and economic development. *Structural Change and Economic Dynamics* 23/1:36-68. Elsevier BV. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2011.08.003>.
- FERNÁNDEZ KRANZ D (2016). El umbral de crecimiento para la creación de empleo en España: ¿qué sabemos y qué nos dicen los datos más recientes? *Cuadernos de Información Económica* 253:15-25.
- FRASER N, GUTIÉRREZ R, PEÑA-CASAS R (2011). Working Poverty in Europe. En: 1.ª ed. Fraser N, Gutiérrez R, Peña-Casas R (eds.). Palgrave Macmillan, Londres. <https://doi.org/10.1057/9780230307599>.
- FREDES D (2021). Pobreza laboral en Chile, 1990-2017. Análisis de edad, período y cohorte. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- GALINDO-SILVA H, HERRERA-IDÁRRAGA P (2023). Culture, Gender, and Labor Force Participation: Evidence from Colombia, arXiv:1-39.
- HASKINS G, PARILLA J (2025). Southeastern Pennsylvania needs more quality jobs to seize its full economic potential. Brookings, Washington DC.
- HAUSMANN R (2025). Lograr un crecimiento vigoroso, sostenido, sostenible e inclusivo. En Salazar-Xirinachs JM (ed.), *Repensar el desarrollo en América Latina y el Caribe: contribuciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) en su 75.º aniversario*. Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, pp. 67-95.
- HAUSMANN R, HIDALGO C (2010). Country Diversification, Product Ubiquity, and Economic Divergence (No. RWP10-045). Faculty Research Working Paper Series, Faculty Research Working Paper Series, Cambridge. www.hks.harvard.edu, acceso 15 de enero de 2025.
- HAUSMANN R, HWANG J, RODRIK D (2007). What you export matters. *Journal of Economic Growth* 12/1:1-25. <https://doi.org/10.1007/s10887-006-9009-4>.
- HERRERA R, TRONCOSO J (2023). Análisis regional de la pobreza por ingresos en Chile post-pandemia, Santiago de Chile.
- HIDALGO CA, HAUSMANN R (2009). The building blocks of economic complexity. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 106/26:10570-10575. <https://doi.org/10.1073/pnas.0900943106>.
- HOLMAN D (2013). Job types and job quality in Europe. *Human Relations* 66/4:475-502. <https://doi.org/10.1177/0018726712456407>.
- IVANOVA G (2014). The mining industry in Queensland, Australia: some regional development issues. *Resources Policy* 39/1:101-114. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2014.01.005>.

- JONES PS, GREEN AE (2009). The quantity and quality of jobs: changes in UK regions, 1997-2007. *Environment and Planning A* 41/10:2474-2795. <https://doi.org/10.1068/a41228>.
- JONES W, HASLAM R, HASLAM C (2014). Measuring job quality: a study with bus drivers. *Applied Ergonomics* 45/6:1641-1648. Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2014.05.015>.
- KNOX A, WARHURST C, POCOCK B (2011). Job quality matters. *Journal of Industrial Relations* 53/1:5-11. <https://doi.org/10.1177/0022185610390293>.
- LOHMANN H (2018). The concept and measurement of in-work poverty. En Lohmann H y Marx I (eds.). *Handbook on In-Work Poverty*, Elgar, pp. 7-25. <https://doi.org/10.4337/9781784715632.00007>.
- MATEO DÍAZ M, RODRÍGUEZ-CHAMUSSY L (2016). Cashing in on education: women, childcare and prosperity in Latin America and the Caribbean. The World Bank, Washington DC. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0902-6>.
- MDSF (2022). Una mirada regional al Bienestar Social en Chile. Indicadores regionales con la Encuesta de Bienestar Social 2021. Serie Resultados Encuesta de Bienestar Social – EBS 2021, Santiago de Chile. <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-bienestar-social-2021>, acceso 22 de enero de 2025.
- MDSF (2024). Condiciones laborales y bienestar de la población ocupada: propuesta de un indicador de tensión laboral. Serie Resultados Encuesta de Bienestar Social – EBS 2023, Santiago de Chile. <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-bienestar-social-2023>, acceso 22 de enero de 2025.
- MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y Familia (2022). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. CASEN 2022. <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2022>, acceso 21 de noviembre de 2024.
- MURRAY G, GESUALDI-FECTEAU D, LÉVESQUE C, ROBY N (2023). What makes work better or worse? An analytical framework. *Transfer: European Review of Labour and Research* 29/3:305-322. <https://doi.org/10.1177/10242589231207967>.
- OECD (2009). *OECD Territorial Review of Chile*. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development. <https://doi.org/10.1787/9789264277595-es>.
- OECD (2020). *How's Life?: Measuring Wellbeing 2020*. París. https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life/volume-/issue-_9870c393-en. <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>, acceso 22 de enero de 2025.
- OLSTHOORN M (2013). Beyond unemployment rates: measuring job quality. *Work, Employment and Society* 27/4:731-733. <https://doi.org/10.1177/0950017013487579>.
- ORRACA ROMANO PP, AGUILAR BARCELÓ JG, CORONA VILLAVICENCIO FJ (2023). Evolución y factores asociados con la participación laboral en México, 1960-2020. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía* 54/214:49-75. <https://doi.org/10.22201/iiiec.20078951e.2023.214.69983>.
- OXFAM INTERMÓN (2024). *Pobreza Laboral: cuando trabajar no es suficiente para llegar a fin de mes*. <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/pobreza-laboral-trabajar-no-suficiente.pdf>, acceso 15 de diciembre de 2024.
- PECKHAM T, FLAHERTY B, HAJAT A, FUJISHIRO K, JACOBY D, SEIXAS N (2022). What Does Non-standard Employment Look Like in the United States? An Empirical Typology of Employment Quality. *Social Indicators Research* 163/2:555-583. Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-02907-8>.
- PÉREZ TRUJILLO M, ATIENZA M (2021). The initial labor market conditions in developing economies as a factor in understanding the progression of SARS-COV-2: the case of Chile. *Sustainability (Suiza)* 13/4:1-20. <https://doi.org/10.3390/su13041704>.
- PERRY GE, MALONEY WF, ARIAS OS, FAJNZYLBER P, MASON AD, SAAVEDRA-CHANDUVI J (2007). *Informality: Exit and Exclusion*. Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe, Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe, Washington DC. www.worldbank.org, acceso 15 de diciembre de 2024. <https://doi.org/10.1596/978-9-5883-0721-3>.
- PNUD (2015). *Informe sobre Desarrollo Humano 2015: trabajo al servicio del desarrollo humano*. Informe sobre Desarrollo Humano. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Nueva York.

- PNUD (2018). Desigualdad regional en Chile: ingresos, salud y educación en perspectiva territorial. Santiago de Chile. <https://www.undp.org/es/chile/publicaciones/desigualdad-regional-en-chile-ingresos-salud-y-educacion-en-perspectiva-territorial>, acceso 15 de enero de 2025.
- RAMÍREZ P (2024). Mapa de la informalidad laboral en Chile a junio de 2024. Temuco. <https://nucleocienciasociales.ufro.cl/wp-content/uploads/2024/08/Boletin-Mapa-de-informalidad-OES-abr-jun-24.pdf>, acceso 15 de diciembre de 2024.
- RAY TK (2022). Work related well-being is associated with individual subjective well-being. *Industrial Health* 60/3:242-252. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0122>.
- RODRÍGUEZ I, SANHUEZA P (2019). Diversificación productiva y especializaciones sectoriales en Chile. *Estudios Regionales en Economía, Población y Desarrollo* 50:1-34.
- RODRÍGUEZ MIRANDA A, GALASO P, ARGUMEDO P, GOINHEIX S, MARTÍNEZ C, MASI F, PICASSO S, ET AL. (2019). Desarrollo económico regional, especializaciones productivas y cooperación empresarial (No. 02/2019). Serie Documentos de Trabajo del Instituto de Economía (Iecon). Montevideo. <https://iecon.fcea.udelar.edu.uy/en/publications/iecon-production/item/dt-0219-desarrollo-economico-regional-especializaciones-productivas-y-cooperacion-empresarial-un-estudio-comparado-de-chile-el-salvador-paraguay-y-uruguay.html>, acceso 15 de enero de 2025.
- RODRÍGUEZ-POSE A, BARTALUCCI F, LOZANO-GRACIA N, DÁVALOS M (2024). Overcoming left-behindedness: moving beyond the efficiency versus equity debate in territorial development (No. 10734). Policy Research Working Paper, vol. 10734, Washington DC. <http://www.worldbank.org/prwp>. <https://doi.org/10.1016/j.rspp.2024.100144>, acceso 17 de mayo de 2025.
- RUESGA BENITO SM (2021). La larga marcha de la economía informal en Latinoamérica. *ECONOMÍAUnam* 18/53:95-125.
- SEHNBRUCH K, GONZÁLEZ P, APABLAZA M, MÉNDEZ R, ARRIAGADA V (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: a multidimensional perspective. *World Development* 127. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>.
- SEN A (2000). Desarrollo y libertad. Planeta, Barcelona.
- SIVAPRAGASAM P, RAYA RP (2014). Exploring the Link between Job Quality and Employee Well-being: An Empirical Study. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation* 10/4:267-277. <https://doi.org/10.1177/2319510x14553697>.
- SMITH A (2007). La riqueza de las naciones. Alianza, Madrid.
- SUBDERE (2021). Índice de Competitividad Regional ICR 2020. Santiago de Chile. www.subdere.gov.cl, acceso 15 de enero de 2025.
- TEJEDA PARRA G, BURGOS FLORES B (2020). Influencia del empleo en el bienestar subjetivo de las personas en México. *Relaciones Estudios de Historia y Sociedad* 41/163:58-81. <https://doi.org/10.24901/rehs.v41i163.689>.
- TÓKMAN VE (2007). Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina (No. 130). Cepal – Serie Políticas Sociales, Políticas Sociales. Santiago de Chile. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6135/1/S0700178_es.pdf, acceso 15 de diciembre de 2024.
- VELASCO A, HUNEEUS C (2011). Contra la desigualdad. El empleo es la clave. Random House Mondadori, Santiago de Chile.
- VIAL COSSANI C, MOLLER DOMÍNGUEZ F (2024). Índice de Desarrollo Regional Idere 2023: los efectos del COVID en el desarrollo regional de Chile. Ediciones Universidad Autónoma de Chile, Santiago de Chile.
- WORLD BANK (2012). Jobs. World Development Report 2013: Jobs, vol. World Deve.