



# Productividad laboral y jornadas de trabajo

## Factores que inciden y estadísticas en países de la OCDE

### Autores

---

Fabiola Cabrera

Email: [fcabrera@bcn.cl](mailto:fcabrera@bcn.cl)

Nº SUP: 138532

---

### Resumen

---

La productividad laboral es una medida de rendimiento y eficiencia del trabajo. Establecer una relación con la duración de las jornadas laborales es complejo, no solo por el número de variables que interceden entre ambas, sino también porque son interdependientes.

En la productividad laboral influyen una multiplicidad de variables. Esta será mayor mientras haya mejor salud, mayor bienestar, mayor capacitación y niveles de educación, mayor intensidad tecnológica y mayor proporción de capital por trabajador. Mientras que dependiendo del sector productivo (por ejemplo manufactura en comparación con servicios de alojamiento) y de las características sistémicas de los países (más competitivos y con mejor infraestructura) se darán condiciones correlacionadas con una mejor productividad.

De las estadísticas se aprecia que Chile aun cuando la productividad laboral, medida como el PIB por hora trabajada, ha mantenido una marcada trayectoria de crecimiento, es uno de los países de la OCDE que se encuentra entre los de menor productividad laboral y más horas de trabajo. A nivel internacional se aprecia en general que los países con menos horas de trabajo son también los que muestran mejores indicadores de productividad.

Entre todos los factores que influyen en la productividad laboral, hay algunos críticos para el caso chileno. Existe un desempeño deficiente en los niveles de comprensión lectora y aritmética en la población adulta de acuerdo a la encuesta PIAAC de la OCDE, y no se observa un crecimiento importante entre las capacidades de personas menores de edad (15 años) y de personas adultas (26-28).

Lo anterior es coherente con la alta rotación que existe en el mercado laboral y que impide que las personas puedan capacitarse, especializarse y acceder a un mayor grado de aprendizaje.

Entre los factores más sistémicos, existe en Chile una heterogeneidad estructural en donde coexisten circuitos diferenciados de productividad. Por una parte existen empresas de alta productividad, con empleos de calidad de alta cualificación, menor rotación laboral y mejores salarios, y al mismo tiempo existen empresas de baja productividad, bajos salarios, trabajadores menos calificados y alta rotación. Ambos circuitos parecieran ser determinantes para el desempeño de las personas trabajadoras.

## Introducción

---

La duración de la jornada laboral ha sido un tema estudiado durante décadas, con diferentes perspectivas sobre cómo afecta al bienestar de los trabajadores y al mercado laboral en general. A medida que las sociedades buscan un equilibrio entre la eficiencia económica y el bienestar de los trabajadores, es posible plantearse cómo las horas trabajadas afectan a la productividad. Sin embargo, no existe consenso entre los expertos dadas todas las variables, muchas de ellas interdependientes, que influyen en el rendimiento de los trabajadores.

Por lo anterior, el presente trabajo expone, en primer lugar, las variables que afectan en la productividad laboral según diversas investigaciones, para posteriormente, presentar estadísticas relevantes de Chile y la OCDE.

El presente informe ha sido elaborado bajo las orientaciones y particulares requerimientos del trabajo legislativo. El tema que aborda y sus contenidos están delimitados por los parámetros de análisis acordados y por el plazo de entrega convenido. No es un documento académico y se enmarca en los criterios de imparcialidad, pertinencia y oportunidad en su entrega.

### I. Factores relevantes para la productividad laboral

---

Desde la perspectiva del mercado laboral, la jornada laboral es una variable que se define de manera conjunta con la remuneración siendo ambas el fruto de la interacción de empleadores y empleado, la que a su vez está enmarcada por un contexto institucional definida por un marco legal y otros factores como la intermediación de los sindicatos. En este sentido, cabe destacar que en la práctica la mayoría de los trabajadores dependientes no negocian sus horas de trabajo puesto que los contratos suelen ser de jornada parcial o completa. (CNP, 2020)

Atendido lo anterior, el mayor o menor rendimiento de las personas en el trabajo depende tanto de las características personales y únicas de quien trabaja como también de las condiciones circundantes. Dentro de estas últimas la literatura y la investigación en el campo de la productividad laboral son extensas, y existen múltiples perspectivas y enfoques sobre este tema. A continuación se mencionan brevemente los factores más recurrentes en la bibliografía especializada, en algunos de ellos se destacan algunos aspectos particulares para Chile.

#### a) Salud y bienestar

El tiempo dedicado a la jornada laboral ocupa una parte importante (si no la más) de la vida cotidiana de quienes trabajan. Los tiempos de descanso, así como el tiempo destinado al ocio, son una parte fundamental del bienestar de las personas. En la medida que existe un adecuado balance entre trabajo y descanso, las personas pueden alcanzar un mejor rendimiento en su desempeño.

Las personas con largas jornadas laborales tienden a reportar niveles más bajos de satisfacción con la vida y una menor satisfacción con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Virtanen et al., 2018)

Por su parte la OIT (2018) en su 107ª Conferencia Internacional del Trabajo indica:

La regulación del tiempo de trabajo también puede contribuir a resolver problemas sociales, incluido, en particular, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, y a preservar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, queda claro por qué las cuestiones relativas al tiempo de trabajo y los períodos de descanso han ocupado durante mucho tiempo un lugar central en los debates, no sólo entre trabajadores y empleadores sino en la sociedad en general

Más aún, en el mismo documento, se señala que el artículo 1, a) del Convenio número 47 de la OIT “exige que los países ratificantes declaren que aprueban el principio de la semana de 40 horas de modo que el nivel de vida no se vea reducido como consecuencia de ello”.

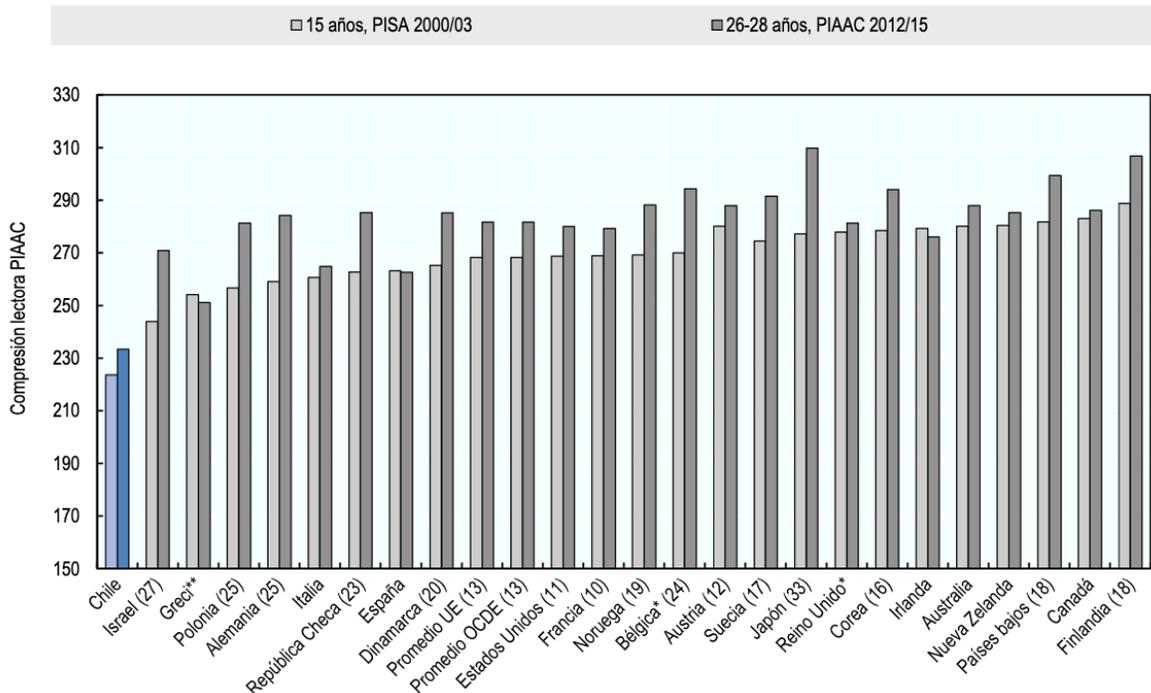
### **b) Habilidades y capacitación de los empleados**

Existe una relación positiva y significativa entre la educación, entendida como forma de capacitación y desarrollo de habilidades, y la productividad laboral. Las personas con mayores niveles de educación suelen tener un desempeño más productivo en el trabajo, ya que adquieren conocimientos y habilidades específicas que les permiten realizar tareas de manera más eficiente y efectiva. . Los rendimientos sociales de la educación son altos, por encima del 10% en los niveles de educación secundaria y superior. La educación también puede mejorar la adaptabilidad y la capacidad de aprendizaje continuo de los trabajadores, lo que a su vez impacta positivamente en su productividad a largo plazo (Psacharopoulos y Patrinos, 2018).

Es pertinente destacar dos aspectos críticos presentes en el mercado laboral chileno, a saber, por una parte el nivel de capacidades de la fuerza de trabajo y por otra los indicadores de rotación laboral.

En el gráfico 1 se muestra el crecimiento del desempeño en comprensión lectora entre los 15 y los 27 años por país (OCDE, 2021a) en el cual se aprecia no solamente que las capacidades lectoras en Chile no mejoran sustancialmente en el tiempo como sí sucede por ejemplo en Japón o Finlandia, sino además que el nivel es el más bajo de la OCDE. Esto sería consecuente con los altos niveles de rotación en el mercado laboral chileno.

Gráfico 1: Crecimiento del desempeño en comprensión lectora entre los 15 y los 27 años, por país.



Fuente: OCDE, 2021a

Con relación a esta último, la rotación laboral en Chile es la más alta entre los países OCDE registrando un promedio anual de 37% entre 2005 y 2014, lo que significa que en un año y en una empresa promedio en Chile cerca del 40% de los trabajadores son trabajadores nuevos y una cifra similar son desvinculados (Albagli et al., 2021). Esto tiene una especial repercusión en el desarrollo de habilidades y especialización, especialmente cuando dicha rotación no se da necesariamente dentro de un mismo sector productivo. Este factor está estrechamente relacionado con el otro elemento crítico sobre capacidades, la formación en el trabajo, ya que si el desempeño que se atribuye a la educación formal básica y secundaria no es adecuado, la empresa podría ser una fuente de generación de capacidades lo que no podría darse si el tiempo de permanencia en las empresas es bajo.

Esto también lo indica la Comisión Nacional de Productividad (CNP, 2020) “en el mercado laboral chileno hay una alta rotación laboral con un 29% de empleos de corta duración, mientras que en Portugal y Francia es menos del 15%. Lo cual influye negativamente además en la productividad dada la poca especialización y bajo aprendizaje que tienen los trabajadores en su trayectoria laboral.” El Banco Central (2018) además menciona esta característica en su relación inversa con los niveles de ingreso. Personas con mayor rotación registran menores ingresos que quienes tienen una rotación baja en su trayectoria laboral.

Los resultados de la última encuesta de PIAAC (Programa para la evaluación internacional de competencias de adultos de la OCDE) aplicada durante 2014 y cuyos resultados se conocieron en 2016 se reportó que en las competencias en lectoescritura. Un 53,4% alcanza un nivel igual o inferior al 1 versus el 18,9% de media en países de la OCDE. En

aritmética, casi el 62% de los encuestados registró un desempeño en los niveles inferiores mientras que la OCDE tiene un 22,7% en esta situación. Solo un 10% tiene alcanza el nivel 3 en comparación con el 31,8% en la OCDE. En el mismo aspecto más del 40% de la OCDE registra niveles superiores a diferencia de Chile que no alcanza el 15% (OCDE, 2016).

### **c) Tecnología**

Sin duda que la tecnología es uno de los factores determinantes de la productividad laboral ya que permite la automatización de tareas, mejora el acceso a información y recursos, facilita la comunicación y colaboración y está íntimamente relacionada con la innovación. La bibliografía es extensa en la materia ya que además esta tiene repercusiones con mayor o menor grado dependiendo de los sectores productivos.

En este sentido, a modo de ejemplo, la manufactura demostró ser una importante fuente de productividad para Corea en un período que se caracterizó por su rápido crecimiento asociado a las tecnologías. La productividad de dicho sector era notoriamente más alta que en el sector servicios (Chun et al. 2008). Claramente las tecnologías a su vez muestran una correlación positiva los niveles de inversión en I+D por parte de las empresas y sus indicadores de innovación.

Así mismo, gran parte de la bibliografía relaciona la productividad con la incorporación y los avances de las tecnologías de información (TIC) y en particular con la digitalización. Por ejemplo, Belorgey et al. (2006) demuestran que las TIC tienen un efecto positivo y significativo tanto en las tasas de crecimiento de la productividad laboral como en los niveles de productividad laboral misma.

En la actualidad se observa que los rápidos aumentos en el poder de procesamiento de la información, la capacidad de almacenamiento de datos y la velocidad de comunicación son fundamentales para la digitalización la que está transformando la forma en que las empresas producen bienes y servicios. Sin perjuicio de lo anterior, la medición de la productividad con relación a la digitalización requiere investigaciones adicionales por la creciente importancia de los activos intangibles. Con todo, la OCDE también previene que la digitalización requiere complementariedades para alcanzar su impacto potencial i) entre las propias tecnologías, ii) con las capacidades y activos de las empresas, tales como habilidades técnicas y gerenciales, capital organizacional capacidad de innovación y financiación; y (iii) con políticas que promuevan la competencia y una eficiente reasignación de recursos en la economía (OCDE, 2019).

### **d) Gestión interna de la empresa y su entorno**

La motivación de las personas producto de los liderazgos internos dentro de una empresa como la gestión del tiempo y la organización de todos sus recursos humanos, la planificación efectiva y la asignación adecuada de tareas pueden optimizar la productividad de los trabajadores. Una buena planificación y gestión de recursos humanos, están positivamente correlacionados con la productividad laboral, lo que involucra prácticas como la selección y contratación efectiva, el desarrollo de habilidades, la compensación basada en el rendimiento y el desarrollo de carrera, están positivamente relacionadas con la productividad laboral.

Sobre este tema Huselid (1995) estudió más de mil empresas en EE.UU. encontrando evidencia robusta sobre el impacto positivo que tiene un sistema de prácticas de alto rendimiento en los recursos humanos sobre la rotación y productividad de los trabajadores. En la misma línea, Koch et al. (1996) encontró efectos positivos y significativos en la productividad laboral para las organizaciones que utilizan estrategias de planificación, reclutamiento y selección de recursos humanos más sofisticadas. Estos efectos son particularmente pronunciados en el caso de organizaciones intensivas en capital.

### **e) Sector productivo y relación de capital por trabajador**

Cada sector productivo tiene sus propias particularidades en la generación de bienes y servicios y por tanto en los factores que influyen en la productividad laboral. Una de las diferencias determinantes entre sectores productivos y que inciden en la productividad de las personas empleadas es la intensidad del capital, lo que normalmente se asocia a sectores con grandes economías de escala. El rendimiento por trabajador es mayor mientras mayor sea el capital por trabajador. Esto se observa por ejemplo en Chile cuando se comparan las productividades laborales entre el sector de suministro de electricidad, gas y agua y el sector de actividades de alojamiento y servicio de comida, las que en 2017 registraban una productividad de \$215.887 versus \$12.833<sup>1</sup> respectivamente (MINECON, 2017).

Artige y Nicolini (2006) estudiaron la productividad laboral en Francia, Alemania, Italia y España a nivel nacional y regional entre los años 1995 y 2002 diferenciando además por sectores económicos. Entre los hallazgos se destacan estas diferencias en los niveles de productividad entre sectores, así como la influencia nacional en las fuentes de la productividad laboral en el sector manufacturero y la diversidad regional en los sectores de servicios. Entre los diversos factores que influyen en la productividad, se encuentran las características específicas de cada sector y la características asociadas a la idiosincrasia y particularidades regionales sugiriendo que estas últimas tienen un impacto significativo en la explicación de las fuentes de la productividad laboral y además destacan que la dimensión espacial juega un papel relevante.

Lo anterior concuerda con lo indicado también por Marchese et al. (1996) que al investigar sobre los factores que inciden en la productividad de las empresas destacan la importancia de la localización. Una empresa localizada en un *cluster* o zona geográfica con muchas empresas competitivas insertas en las cadenas globales de valor, suele registrar mayores niveles de productividad que aquellas que no lo están.

### **f) Condiciones macro**

Las condiciones macroeconómicas no solamente se refieren a los equilibrios macroeconómicos que ciertamente son necesarios para un adecuado escenario de inversión y productividad sino también con relación a factores sistémicos que los países presentan. En este sentido Amin et al. (2019) comparan el nivel de productividad laboral

---

<sup>1</sup> Valor agregado por trabajador dependiente en pesos chilenos de 2015.

de países de ingresos medianos altos y países de ingresos altos encontrando que la productividad laboral en los primeros es aproximadamente un 57,5% más baja que en los segundos.

Los autores descomponen la brecha en dos efectos: de dotación asociado a los factores que fomentan la productividad laboral y el efecto estructural asociado a los retornos de factores. Ambos contribuyen aproximadamente por igual a la brecha de productividad tanto a nivel de empresa como país. En el primero, las fuentes más importantes que explican las brechas son el logro de la educación terciaria, la ley y el orden y la gestión de la calidad representados por certificación de calidad internacional. En el segundo, las variables de mayor incidencia son el tamaño de mercado, el logro de la educación secundaria y la ley y el orden. De esta manera se destaca la importancia del capital humano, las instituciones, y el tamaño del mercado para cerrar la brecha de productividad entre los países de ingresos medianos altos y los de ingresos altos (Amin et al. 2019)

Dada la multiplicidad de factores que pueden considerarse en el perfil de los países y que puedan dar cuenta de un enfoque más sistémico, el Ranking de competitividad mundial, elaborado por el *International Institute for Management Development rankings* (IMD), considera 163 criterios agrupados en 4 áreas: desempeño económico, eficiencia de los gobiernos, eficiencia empresarial e infraestructura. De acuerdo a este ranking, Chile se posiciona en el lugar N°45 de un total de 63.

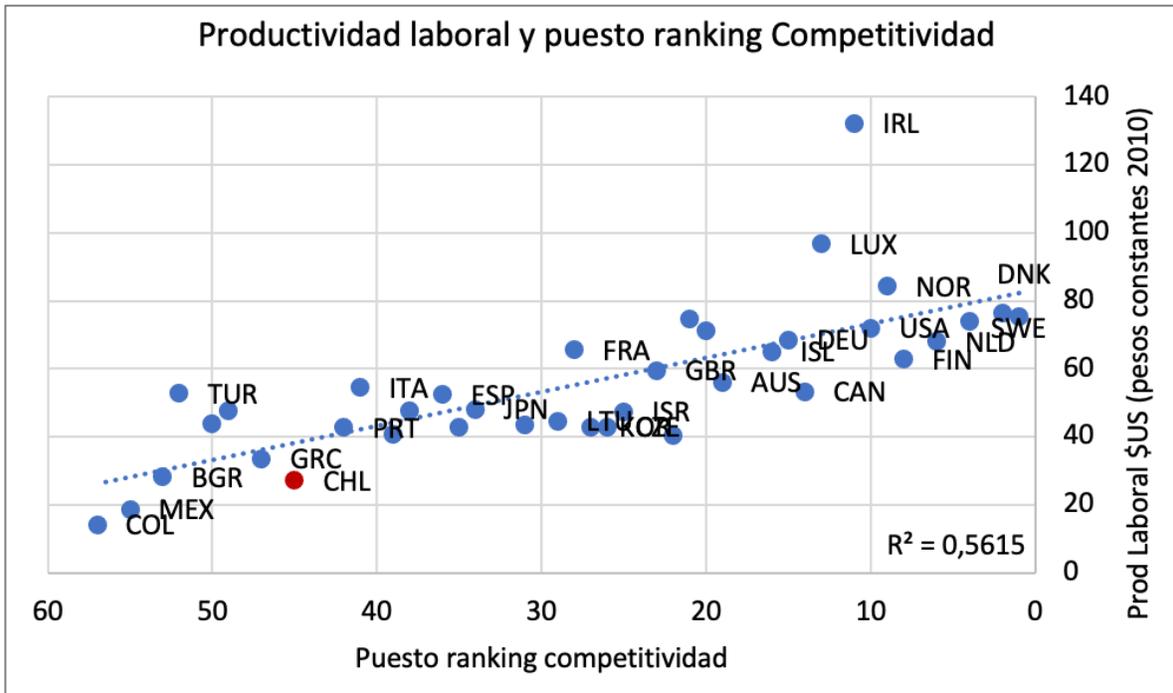
En el gráfico 2, se puede apreciar una relación directa entre la productividad laboral y el lugar que dichas economías ocupan en el ranking de competitividad<sup>2</sup>. Las economías más competitivas que representan los mejores indicadores en conjunto son a su vez las que tienen una productividad laboral más alta. Chile por su parte, se encuentra en la parte baja de competitividad al mismo tiempo que en una parte baja del ranking (destacado en punto rojo)<sup>3</sup>.

Gráfico 2: Productividad laboral países OCDE y su lugar en el ranking de competitividad

---

<sup>2</sup> El R<sup>2</sup> corresponde al porcentaje de la variabilidad (varianza) de los datos que se explican por la línea de tendencia, en este caso es un 56%, que si bien no es alto, permite formarse una idea de la relación entre ambos indicadores.

<sup>3</sup> Se tomaron en cuenta los países que disponían de datos en ambos indicadores



Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas OCDE y ranking

Finalmente, dentro de los aspectos macro, el informe del Programa de las Naciones Unidas sobre desigualdad en Chile, (PNUD) señalar que en el país existen seis nudos que reproducen y transforman la desigualdad. Uno de ellos es la heterogeneidad estructural. Este término se refiere a una estructura productiva con circuitos diferenciados de productividad, cualificaciones y calidad del empleo, lo que deriva en una gran masa de trabajadores con bajos salarios. Los autores sostienen que este es un núcleo duro difícil de cambiar, ya que por una parte existen empresas de alta productividad, con empleos de calidad de alta cualificación, menor rotación laboral y mejores salarios y, al mismo tiempo, existen empresas de baja productividad, bajos salarios, trabajadores menos calificados y alta rotación.

Los autores señalan:

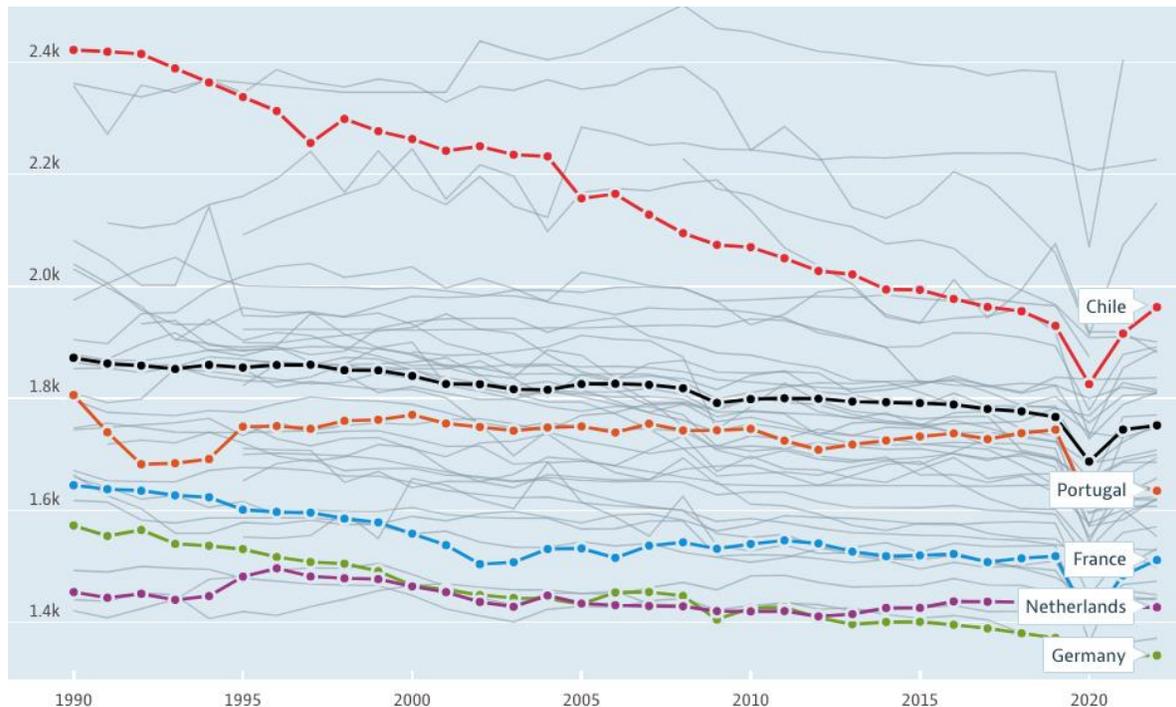
una parte importante de la desigualdad socioeconómica en Chile se funda en factores estructurales –diferencias de productividad, capacidad instalada de producción, disponibilidad de capital para inversiones, educación de los trabajadores–, a los que se añade la normativa laboral. Modificar este estado de las cosas sería arduo pues supone nada menos que poner en cuestión el modelo productivo, lo que requiere de información y conocimientos hoy muy escasos. Por otra parte, los procesos de modernización productiva y automatización están causando preocupación en todo el mundo por el impacto que tendrán sobre la cantidad y naturaleza de los empleos en los sectores de alta productividad y alta remuneración (PNUD, 2017)

## II. Estadísticas internacionales

En esta sección se presentan algunas estadísticas generales sobre las horas trabajadas y la productividad en Chile y países de la OCDE.

Entre 1990 y 2022, entre los países OCDE que más horas trabajan se encuentran México, Colombia, Costa Rica, Chile, Malta, mientras que los países con menores horas promedio son Alemania, Dinamarca, Noruega y Holanda. El gráfico 3 presenta la media anual de horas trabajadas por país, la que se define como el número total de horas efectivamente trabajadas al año dividido por el número medio de personas empleadas al año<sup>4</sup>.

Gráfico 3: horas trabajadas por país



Fuente: OCDE (2023)

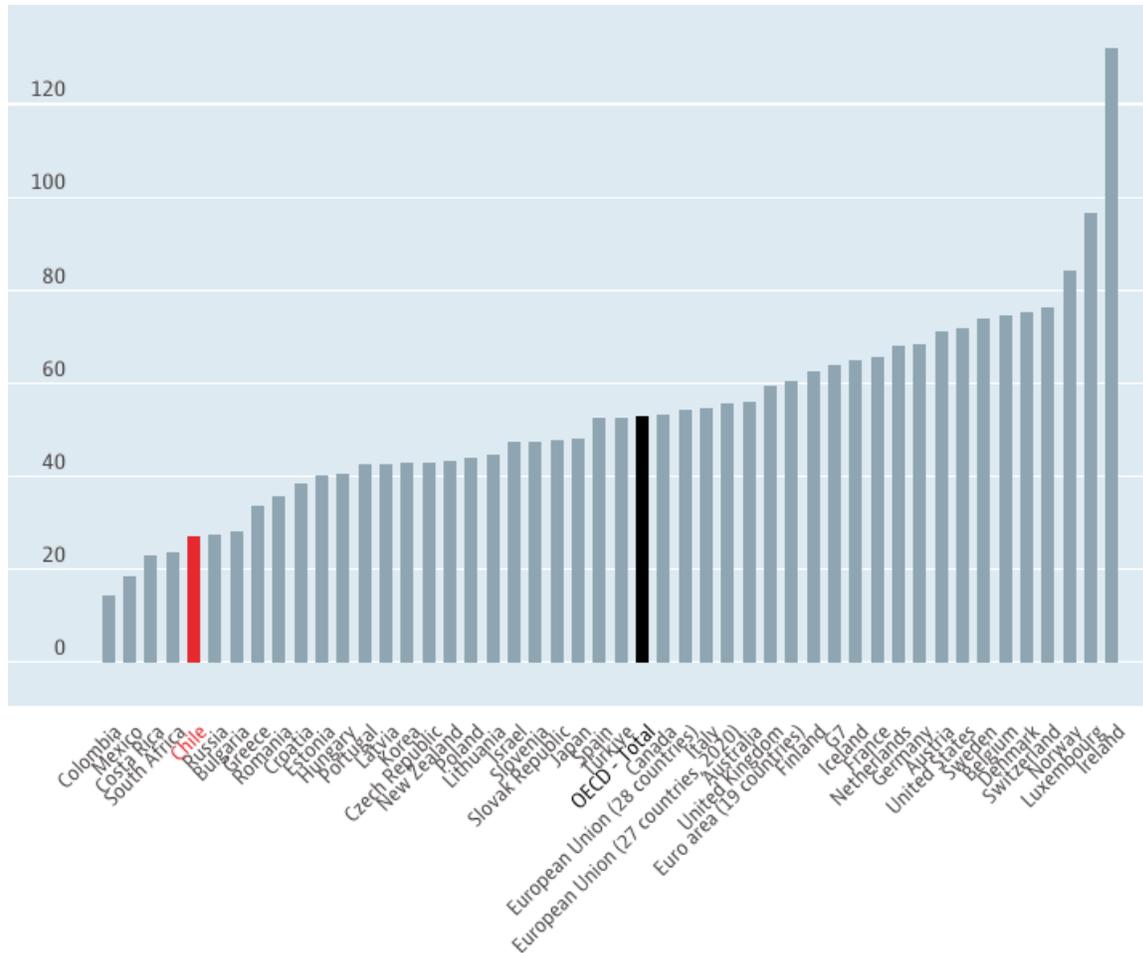
Por su parte la productividad laboral corresponde al rendimiento del trabajo, el que puede medirse, en general, en términos de producción, ventas o valor agregado. Para el cálculo comparativo entre países se utiliza el PIB dividido por el total de horas trabajadas en la economía, lo que incorpora el número de trabajadores. El gráfico 4 muestra el PIB, valorizado en dólares de 2010 y ajustado por paridad de poder adquisitivo (ppa) y dividido por las horas trabajadas. Estas corresponden al total de horas de todas las personas

<sup>4</sup> Las horas efectivas trabajadas incluyen las horas de trabajo regulares de los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial y a año parcial, las horas extraordinarias pagadas y no pagadas, las horas trabajadas en empleos adicionales, y excluyen el tiempo no trabajado debido a días festivos, vacaciones anuales pagadas, enfermedad propia, lesión e incapacidad temporal, permiso de maternidad, permiso parental, escolarización o formación, trabajo no realizado por razones técnicas o económicas, huelga o conflicto laboral, mal tiempo, permiso de compensación y otras razones. Los datos cubren a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia

involucradas en la producción. Se destaca Chile en rojo con 27 dólares y el promedio de la OCDE en negro con 53 dólares.

Entre los países con mayor productividad, están Irlanda, seguida por Luxemburgo, Noruega y Suiza. A la izquierda de Chile en orden ascendente se encuentran Colombia, México, Costa Rica y Sudáfrica.

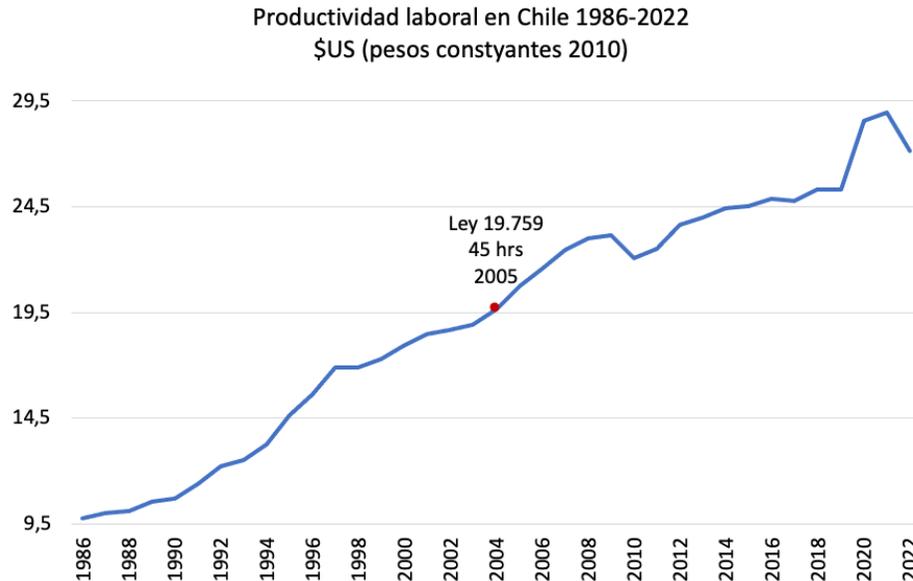
Gráfico 4: PIB por hora trabajada (2022 o última cifra disponible) (\$US ppa, precios constantes 2010)



Fuente: OCDE, 2023)

Si bien la productividad por hora trabajada en Chile es una de las más bajas de la OCDE, se observa que en el período 1986 – 2022 esta se ha mantenido con una trayectoria ascendente salvo en los años específicos 2010, 2017, 2019 y 2022 en los cuales se registró una caída. Se ha destacado la cifra correspondiente al año 2005 cuando comenzó a regir la jornada de 45 horas (gráfico 5).

Gráfico 5: Productividad laboral en Chile entre 1986 y 2022

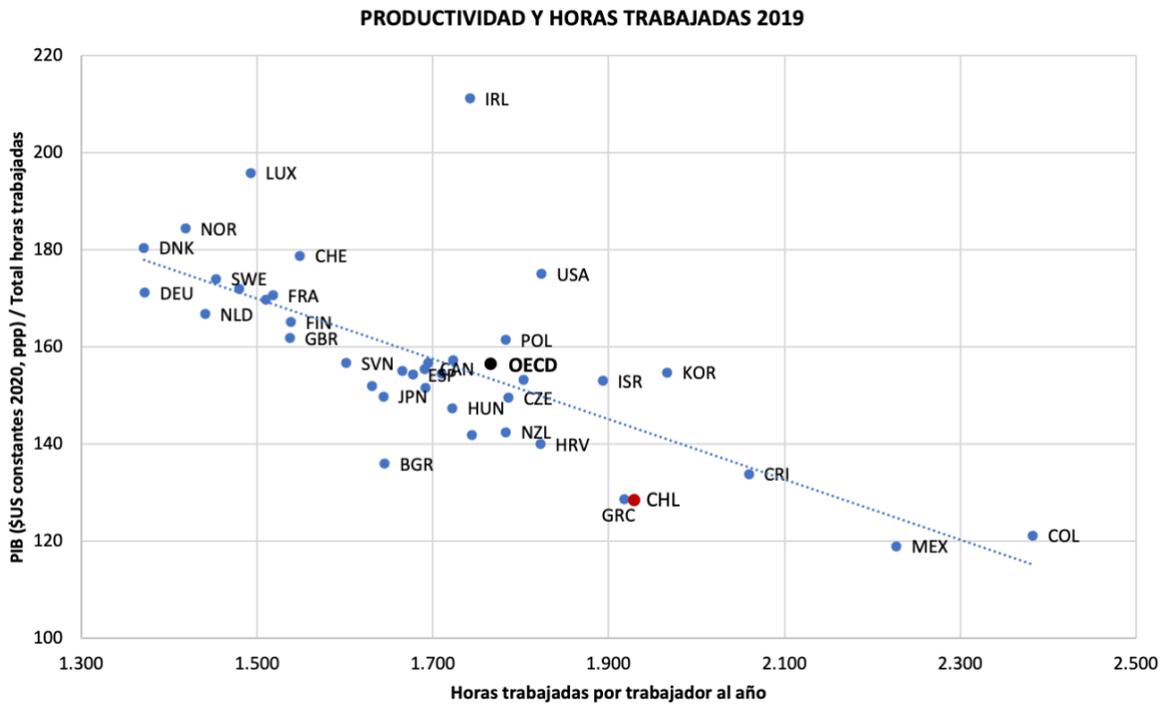


Fuente: elaboración propia en base a estadísticas OCDE

Considerando las anteriores variables, es posible cruzar los datos y mostrar en un gráfico la horas trabajadas y la productividad para los países miembros de la organización (gráficos 6 y 7) aunque se advierte (de acuerdo a la misma OCDE) que los datos están destinados a comparaciones de tendencias a lo largo del tiempo, ya que no es adecuado comparar el nivel del promedio anual de horas de trabajo para un año dado, debido a las diferencias en sus fuentes y métodos de cálculo. Por este motivo, se revisaron varios años y en general se observa la misma relación inversa entre horas trabajadas y productividad laboral.

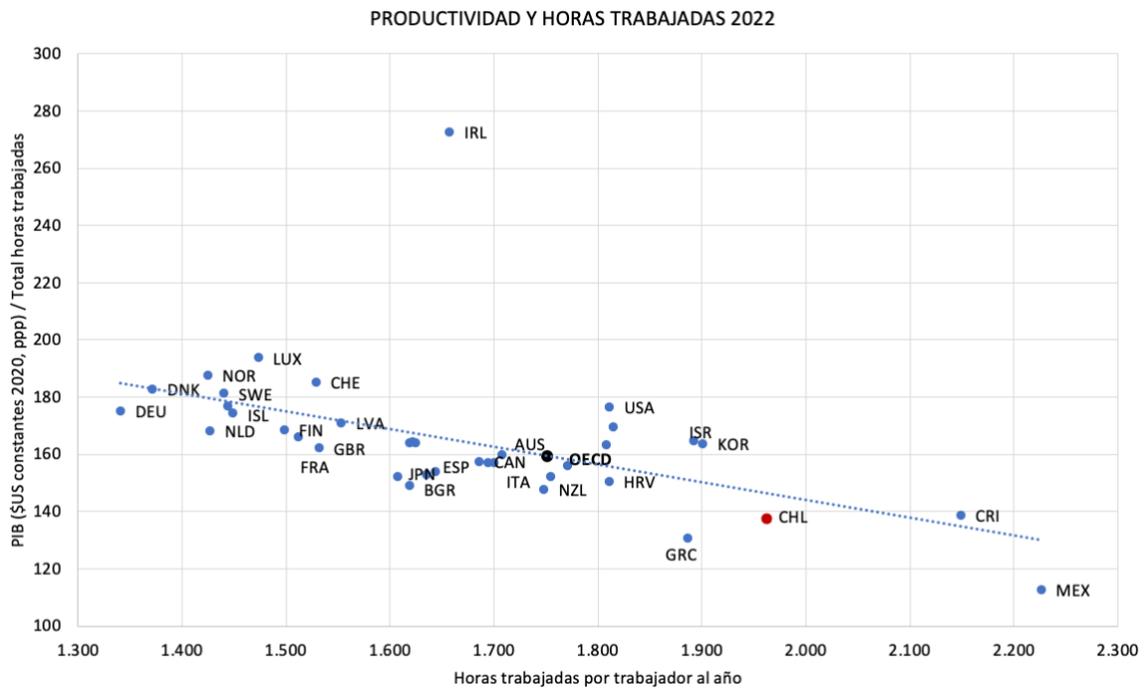
Se consideraron los años 2019 y 2022 como una forma de aislar el efecto de la pandemia que provocó una abrupta caída en las horas trabajadas. No se tomaron en cuenta países que no contaban con alguno de los cuatro datos. En ambos años se observa que los países con menor número de horas de trabajo poseen una mayor productividad laboral.

Gráfico 6: Productividad laboral y horas trabajadas en países OCDE para 2019



Fuente: Elaboración propia en base a datos OCDE.

Gráfico 7: Productividad laboral y horas trabajadas en países OCDE para 2022



Fuente: Elaboración propia en base a datos OCDE.

## Referencias

---

- Albagli, E., Canales, M., Syverson, C., Tapia, M., & Wlasiuk, J. (2021). *Productivity Growth and Workers' Job Transitions: Evidence from Censal Microdata* (No. w28657). National Bureau of Economic Research.
- Amin, M., Islam, A., & Khalid, U. (2019). Decomposing the Labor Productivity Gap between Upper-Middle-Income and High-Income Countries. *World Bank Policy Research Working Paper*, (9073).
- Artige, L., & Nicolini, R. (2006). Labor productivity in Europe: Evidence from a sample of regions.
- Banco Central 2018 Mercado laboral: Hechos estilizados e implicancias macroeconómicas. Disponible en: [https://www.bcentral.cl/documents/33528/133297/mercado\\_laboraldic2018.pdf/5282859d-ec41-bd4d-cefa-95c2bd348472?t=1655149269797](https://www.bcentral.cl/documents/33528/133297/mercado_laboraldic2018.pdf/5282859d-ec41-bd4d-cefa-95c2bd348472?t=1655149269797) (julio, 2023)
- Belorgey, N., Lecat, R., & Maury, T. P. (2006). Determinants of productivity per employee: An empirical estimation using panel data. *Economics Letters*, 91(2), 153-157.
- Chun, H., Pyo, H. K., & Rhee, K. H. (2008). Multifactor productivity in Korea and an international comparison: data and productivity estimates of the Korea industrial productivity database. *Seoul Journal of Economics*, 21(4), 551.
- CNP (2020). Análisis Técnico de una Reducción Legal de la Jornada Laboral. Disponible en: <https://www.cnep.cl/wp-content/uploads/2020/04/An%C3%A1lisis-T%C3%A9cnico-de-la-Reducci%C3%B3n-Legal-de-la-Jornada-Laboral.pdf> (julio, 2023)
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of management journal*, 38(3), 635-672.
- IMD 2022 *World Competitiveness Ranking Yearbook*. 2022 *World Competitiveness Center*. Disponible en: <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/> (julio, 2023)
- Koch, M. J., & McGrath, R. G. (1996). Improving labor productivity: Human resource management policies do matter. *Strategic management journal*, 17(5), 335-354.
- Marchese, M., Giuliani, E., Salazar-Elena, J. C., & Stone, I. (2019). Enhancing SME productivity: Policy highlights on the role of managerial skills, workforce skills and business linkages. OECD Working Papers SME and Entrepreneurship Papers No. 16. Disponible en: <https://www.sipotra.it/wp-content/uploads/2019/07/Enhancing-SME-productivity-Policy-highlights-on-the-role-of-managerial-skills-workforce-skills-and-business-linkages.pdf> (julio, 2023)
- Messenger, J. C., & Ghosheh, N. (Eds.). (2013). *Work sharing during the great recession: New developments and beyond*. Edward Elgar Publishing. Disponible en: [https://www.elgaronline.com/edcollchap-oa/book/9781782540885/book-part-9781782540885-6.xml?tab\\_body=pdf-copy1](https://www.elgaronline.com/edcollchap-oa/book/9781782540885/book-part-9781782540885-6.xml?tab_body=pdf-copy1) (julio, 2023)
- MINECON (2017) Informe de resultados: Productividad laboral sectorial y por tamaño de empresa a partir de microdatos Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas. Unidad de Estudios. Agosto 2017. Disponible en: <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2017/03/Bolet%C3%ADn-productividad-laboral-ELE4v2-1.pdf> (junio, 2023)

- Observatorio Laboral Metropolitana (2023) Trayectoria Laboral de Trabajadores Informales en Chile y la Región Metropolitana. Disponible en: <https://observatorionacional.cl/publicaciones/3039> (julio, 2023)
- OCDE (2019) Economic Outlook, Volume 2019 Issue 1 Disponible en: <https://www.oecd.org/economy/growth/digitalisation-productivity-and-inclusiveness/> (julio, 2023)
- OCDE (2016). Chile – Country Note – Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills. Disponible en: <https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills-Matter-Chile.pdf> (junio, 2023)
- OECD (2021a), Chile Country Note - Skills Outlook 2021: Learning for Life, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/chile/Skills-Outlook-Chile-ES.pdf> (julio, 2023)
- OECD Skills Outlook 2021 Disponible en: <https://www.oecd.org/chile/Skills-Outlook-Chile-ES.pdf> (junio, 2023)
- OECD (2023), GDP per hour worked (indicator). doi: 10.1787/1439e590-en (Accessed on 03 July 2023)
- OECD (2023), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 03 July 2023)
- OIT (2007). Working time around the world: Principales hallazgos e implicaciones para las políticas. Programa sobre las condiciones de trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_082840.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_082840.pdf) (julio, 2023)
- OIT (2018) Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Conferencia Internacional del Trabajo 107ª Reunión, 2018. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_618490.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf) (julio, 2023)
- PNUD (2017) Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile. Síntesis disponible en: <https://www.undp.org/es/chile/publications/desiguales-or%C3%ADgenes-cambios-y-desaf%C3%ADos-de-la-brecha-social-en-chile> (julio, 2023)
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: a decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445-458. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/442521523465644318/pdf/WPS8402.pdf> (julio, 2023)
- Stringer, L. (2016). *The Healthy Workplace: How to Improve the Well-Being of Your Employees---and Boost Your Company's Bottom Line*. Amacom.
- Virtanen, M., Jokela, M., Madsen, I. E., Hanson, L. L. M., Lallukka, T., Nyberg, S. T., ... & Kivimäki, M. (2018). Long working hours and depressive symptoms: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 44(3), 239-250.

### **Nota aclaratoria**

Asesoría Técnica Parlamentaria está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0  
(CC BY 3.0 CL)