



**La fisonomía del sector servicios en Chile.
Avances y proyecciones respecto del “Trabajo Decente”.**

Memoria para optar al título de Socióloga

Autora: Javiera Ravest Tropa

Profesora guía: Emmanuelle Barozet

Carrera de Sociología

Departamento de Sociología

Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Chile

Santiago, junio de 2016.

Agradezco sobremanera a tod-s quienes ayudaron de una u otra forma a la realización de esta humilde tesis. A mis padres y hermana, por la paciencia y la confianza. A mis amigas Belén y Luciana, por las eternas conversaciones al respecto y ni tan al respecto. A los chicoz y exchicoz, Bárbara, Cristóbal, Isabel, Marco, Trinidad, Vicente, Pablo, Tomás, Jadira, y Angel, quien fue siempre un buen crítico e interlocutor de este trabajo. A Cathy Agüero (forever rocks) y Pipe Ruiz por el apoyo en el momento más álgido. Y a tod-s quienes fueron parte del proceso universitario.

Resumen: Durante los últimos 30 años, la configuración del mercado del trabajo cambió drásticamente en Chile, expandiéndose modalidades flexibles de empleo, asociadas al crecimiento y diversificación de ocupaciones asociadas al sector servicios. Lo anterior ha complejizado los intentos por estudiar unificadamente el fenómeno de la tercerización de la estructura productiva. Por lo anterior, el propósito de esta investigación es avanzar hacia definiciones más precisas para el sector de servicios, considerando características como la vulnerabilidad laboral y la flexibilización, para posteriormente evaluar el concepto de “Trabajo Decente” promovido por la OIT.

La teoría sugiere una correspondencia importante entre neoliberalismo, trabajos de servicios y baja calidad de los mismos, contraviniendo la vieja idea de que la expansión de la asalarización significaba mayor estabilidad laboral, pues el escenario de alta desregulación y flexibilidad arroja al trabajador a una situación de incertidumbre y desprotección.

El estudio permite identificar distintos tipos de trabajadores de servicios, utilizando los datos de CASEN 2013, a partir de la aplicación de un análisis de conglomerados a variables relevantes. Para complementar el análisis se indaga en los distintos niveles de flexibilización y precarización que adquiere el trabajo terciario en sus diversas variantes, buscando dar cuenta de la tendencia general hacia la que avanza el mercado del trabajo en Chile.

Los resultados confirman una elevada heterogeneidad del sector terciario, explicada en modo importante por las variables: sexo, edad y nivel educativo. Las mujeres y personas de edad más avanzada, presentan condiciones laborales y de protección social más cercanas a rangos de vulnerabilidad. A su vez, se destaca el hecho de que las dimensiones de flexibilidad organizacional y contractual, fueron explicativas y diferenciadoras en el fenómeno de la tercerización.

Respecto a los indicadores de “Trabajo Decente”, la misma heterogeneidad del sector impide hablar de situaciones polares al respecto. Es decir, se observó la preeminencia de situaciones mixtas (con la excepción de los pésimos resultados de acción colectiva y sindicalismo), lo que habla de las limitaciones metodológicas y teóricas del concepto. El concepto por sí mismo no aprehende la complejidad de la problemática, ni las nuevas formas de explotación disfrazadas de nuevos modelos de gestión, que encubre el discurso de la flexibilidad.

Palabras clave: tercerización espuria y genuina-flexibilidad laboral-trabajo decente-vulnerabilidad laboral- Chile

1. Introducción	1
1.1. Objetivo general.....	4
1.2. Objetivos específicos	4
2. Justificación.....	5
3. Hipótesis.....	7
4. Antecedentes	9
4.1. Desafíos de conceptualización y aportes al debate	9
4.1.1 Tercerización espuria y genuina	10
4.2. Tendencia global a la tercerización.....	13
4.2.1 Transformaciones productivas y tercerización económica.....	13
4.3. El panorama global	14
4.3.1 OCDE	14
4.3.2 Latinoamérica	16
4.4. Cambio en el carácter de la acción estatal en Chile.....	18
4.4.1 El proceso de desindustrialización	19
4.4.2 La privatización de empresas estatales y servicios sociales	19
4.4.3 La institucionalidad jurídica que regula las formas en que se desenvuelve el trabajo	20
4.5. Tercerización productiva en Chile	21
5. Marco teórico y conceptual.....	27
5.1. La importancia de estudiar actualmente el trabajo	27
5.1.1 Nueva morfología del trabajo	27
5.2. Flexibilización laboral: consecuencias a nivel individual y organizacional	29
5.2.1 Dimensión contractual.....	29
5.2.2 Dimensión organizacional	30
5.2.3 Dimensión salarial	31
5.2.4 Nuevas modalidades flexibles	31
5.3. Trabajo precario y decente.....	35
5.4. Grupos laboralmente vulnerables: el caso de las mujeres, los jóvenes e indígenas	37

6.	Marco metodológico	41
6.1.	Tipo de estudio.....	41
6.2.	Fuente de información: Encuesta CASEN 2013.....	41
6.2.1	Modulo trabajo	42
6.3.	Indicadores.....	43
6.3.1	Variables principales de caracterización	43
6.3.2	Objetivo específico 1	44
6.3.3	Objetivo específico 2.....	46
6.4.	Técnicas de análisis multivariable	48
6.4.1	Análisis de conglomerados de k-medias	48
6.4.2	Análisis de correspondencias múltiples.....	49
7.	Resultados	50
7.1.	Análisis preliminares	50
7.1.1	Caracterización de la submuestra	50
7.1.2	Regresión	51
7.2.	Análisis de conglomerados	53
7.2.1	Supuestos	53
7.2.2	Análisis	54
7.3.	Análisis de correspondencias múltiples	57
7.3.1	Síntesis de resultados.....	67
7.4.	Índice de Trabajo Decente	67
7.4.1	Empleo.....	68
7.4.2	Ingresos.....	70
7.4.3	Protección social y condiciones laborales	72
7.4.4	Derechos de los trabajadores y diálogo social.....	75
7.4.5	Análisis global	77
8.	Conclusiones	80
9.	Bibliografía.....	86
10.	Anexos.....	95

1. Introducción

En la estructura ocupacional actual se observa un crecimiento de la condición asalariada y flexible, específicamente en grupos ocupacionales vinculados al área de servicios, mientras que, las ocupaciones asociadas al sector extractivo o productivo experimentan un marcado retroceso. De hecho, en Chile “la vieja división urbano-rural resulta crecientemente inoperante para caracterizar los aspectos más sustantivos del panorama actual de la sociedad chilena, así como el rumbo que asumen sus mutaciones más significativas” (Boccardo & Ruiz, 2011, pág. 60).

El estudio de este fenómeno comienza alrededor de la segunda mitad de la década de los años treinta del siglo XX. En tales inicios, la categoría servicios apareció como un concepto "residual" debido a que agrupaba las nuevas actividades y ramas productivas que no pertenecían ni al sector extractivo ni productivo, explicando muy poco por sí misma.

“(…)la [actividad económica] terciaria, un vasto residuo variado de actividades, dedicadas principalmente a la producción de “servicios”, abarcando desde los transportes y el comercio, pasando por diversiones y educación, hasta las formas más elevadas del arte creador y la filosofía, podremos decir que en toda economía progresiva ha habido un constante traslado de empleos e inversiones desde las esenciales actividades primarias, sin cuyos productos, la vida, incluso en sus formas más primitivas, sería imposible, hasta las actividades secundarias de todas clases, y en un grado aun mayor, en la producción terciaria” (Fisher, 1949, pág. 16).

Sin embargo, estas actividades *residuales*, a partir de los años 70 y 80, comenzaron a copar gran parte de la oferta ocupacional, lo que dio lugar a lo que se conoce como la "tercerización de la estructura productiva". Desde la sociología, autores como Alain Touraine han hecho intentos por explicar estas transformaciones. Se hablará de “sociedades post-industriales, si se pretende señalar la distancia que las separa de las sociedades de industrialización que las han precedido, y que todavía se mezclan con ellas” (Touraine, 1973, pág. 5).

El paso a una economía de servicios puede entenderse como una evolución de la situación económica de cada país, pues “el grado de madurez y desarrollo socioeconómico de cada

país se refleja en su estructura productiva y, por ende, en la composición y el dinamismo del sector terciario” (Barreiro de Souza, Quinet de Andrade Bastos, & Salgueiro Perobelli, 2012, pág. 94). Lo anterior responde a que el trabajo ha transitado desde la producción de bienes industriales o agrícolas hasta la producción de servicios cada vez más sofisticados asociados a las nuevas tecnologías de comunicación e información. Sin embargo, como plantean los autores, para entender el proceso de tercerización “se debe establecer la composición de las actividades terciarias y conocer su grado de heterogeneidad, pues las múltiples tendencias que inciden en este proceso se manifiestan de distinta forma en diferentes niveles de desarrollo económico” (Barreiro de Souza, Quinet de Andrade Bastos, & Salgueiro Perobelli, 2012, pág. 94).

No obstante lo anterior, Chile presenta ciertas particularidades asociadas al marco regulatorio del empleo que dan forma a nuevas y complejas formas de trabajo: subcontratado, flexible y desregulado, cuyas aristas conflictivas han devenido en movilizaciones, huelgas (en su mayoría ilegales o extra-legales¹) y demandas por mejores condiciones laborales. Por lo tanto, es válido sospechar que el tránsito hacia la tercerización de la economía chilena no está asociado a actividades de alta productividad, relativas al trabajo científico, innovativo o tecnológico, sino que se asocia a lo que Weller (2004, pág. 192) denomina “tercerización espuria”. Este concepto considera los servicios que requieren “bajos o nulos requisitos de capital, tierra, tecnología y capital humano, lo que sirve de refugio a una fuerza laboral que no encuentra empleo en actividades más productivas y mejor remuneradas”.

Esta modalidad de empleo espurio se da principalmente en los *excluidos* de la sociedad: mujeres, pobres, inmigrantes, jóvenes, personas con baja calificación y/o escasos vínculos con el mercado laboral. Por lo tanto, es necesario el caracterizar esta categoría, pues actualmente, parte importante del crecimiento económico del país y los bajos niveles de desempleo² se afirman fuertemente en la explosión de modalidades atípicas de empleo

¹ Refiere a prácticas que transcurren por fuera de la institucionalidad laboral o de la negociación colectiva. Dentro de estas prácticas resalta el conflicto interempresas entre trabajadores subcontratados y de planta demandando hacia la empresa mandante (véase Núñez (2012)). De hecho, de las 382 huelgas laborales registradas durante el 2015, 176 fueron legales (46,1%) y 206 extra-legales (53,9%) (COES, 2016).

² A abril de 2016, la tasa de desocupación nacional era de 6,4% (INE, 2016). Sin embargo, al observar las series trimestrales de empleo entregadas por el Instituto Nacional, un porcentaje importante de la generación de nuevos empleos, son trabajos “por cuenta propia”, “personal de servicio doméstico” y “familiar no

como forma de sustentación del actual régimen laboral. Así, la tercerización de la economía es un fenómeno transversal que atraviesa a la industria, la manufactura y la extracción en todos sus niveles, afectando por igual al sector público y privado. Por tanto, cabe prestar atención y aportar nuevos elementos al debate, a las implicancias económicas y sociales, como a problemas metodológicos referidos a la conceptualización y categorización en un grupo económico tan heterogéneo.

Observando el panorama, comprendiendo los difusos límites de las actividades terciarias, cabe preguntar para el caso chileno, si efectivamente se sigue una tendencia global o regional, o si las especificidades de la estructura social y sus marcos institucionales le confieren un carácter singular al caso nacional. Es decir, si se afirma que la tercerización de la economía refleja cierto grado de madurez en las economías, es válido cuestionar qué parte del sector está asociado realmente a servicios y actividades de alta productividad y valor agregado, en contraposición a empleos terciarios de baja calidad y rendimiento.

Atendiendo a lo anterior, se debe mencionar que existen importantes intentos de parte de organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para apoyar a los gobiernos en materia laboral. En este caso, promoviendo el “Trabajo Decente” y los derechos laborales. Chile y su institucionalidad han hecho parte de estos esfuerzos, por ejemplo, a partir de la firma del Programa de Trabajo Decente en el año 2008 y la búsqueda de instancias tripartitas para mejorar las condiciones laborales y de seguridad de los trabajadores. Sin embargo, la evidencia empírica y la teorización latinoamericana sobre la nueva morfología del trabajo han mostrado que los empleos en el país presentan fuertes niveles de desprotección, rotatividad y baja calidad. Lo anterior relativiza el verdadero impacto de estas políticas en el campo laboral y el alcance del “Trabajo Decente” propuesto por la OIT.

Esto deviene en dos preguntas que guiarán la investigación, a partir de la consecución de los objetivos que se detallan a continuación: ¿Qué tipos de trabajadores corresponden al sector servicios? ¿En qué medida estos trabajadores se acercan o alejan de la concepción de “Trabajo Decente”?

remunerado”, es decir, que no están vinculados necesariamente a políticas o planes de empleo del gobierno y que no están cubiertos por los sistemas de protección clásicos del trabajo.

1.1. Objetivo general

A partir de las variables ocupación, educación, sexo, edad y etnia, identificar tipos de trabajadores de servicios en el Chile actual.

1.2. Objetivos específicos

1. Conocer los niveles de flexibilización (organizacional, salarial y contractual) que presentan los trabajadores del sector servicios.
2. Vincular estos perfiles a la concepción de “Trabajo Decente” propuesta por la OIT.
3. Crear un índice que mida la calidad del empleo considerando el impacto de la flexibilización laboral sobre los indicadores de Trabajo Decente.

2. Justificación

El tema a estudiar es pertinente en términos disciplinares, pues avanza en esclarecer "zonas grises" de la realidad del sector de servicios en Chile, al ser el área de la economía que más emplea trabajadores, y que por tanto, define globalmente las orientaciones de modernización del país. Asimismo, cabe analizar los resultados de un estudio como este a la luz de una de las principales características que presenta el modelo neoliberal, que es la inclusión encadenada y estratificada de gran parte de la masa laboral chilena que anteriormente se encontraba excluida de los procesos productivos.

Esto no solo puede observarse desde la creciente asalarización del mundo del trabajo, sino también en la capacidad estructural del neoliberalismo de lograr una coexistencia entre economías de subsistencia, de bajísima o nula productividad que ensanchan las franjas de subempleo, con las economías modernas y altamente productivas.

El análisis de la inserción laboral muestra que ciertas categorías de ocupación, a saber, el trabajo por cuenta propia (no profesional o técnico), el trabajo familiar no remunerado, el servicio doméstico y el trabajo asalariado en una microempresa, muestran consistentemente indicadores de inserción desfavorables en comparación con otras categorías. Por lo tanto, es relevante el análisis de la forma en que los grupos humanos vulnerables se relacionan con estas opciones laborales que ofrecen una inserción laboral de menor calidad.

En ese sentido, se escogen las variables ya mencionadas para establecer tipologías de trabajadores; específicamente las variables³ educación, sexo, edad y etnia, pues son estas las que generalmente se usan para estudios de caracterización y estratificación, y además porque delimitan las puertas de entrada y salida a empleos de buena o baja calidad.

De ese modo, elaborar tipologías de trabajadores en el área de servicios no solo servirá para esclarecer mejor el trabajo realizado en este sector y avanzar en conceptualizaciones adecuadas, sino que conferirá características humanas y sociales al trabajo.

³ La evidencia empírica señala que la variable de migración es bastante explicativa en estudios sobre trabajo. Sin embargo, la dificultad metodológica de abarcar a un porcentaje importante de esta población, fuertemente asociada a factores de ilegalidad, obliga a dejar fuera a esta variable. De hecho, el porcentaje de población inmigrante sobre población total es de un 2,1%. De esa población, los ocupados de 15 o más años, la mayoría (62,2%) se desempeña como empleado u obrero del sector privado, siguiéndole la condición de trabajador por cuenta propia (20,0%) (Ministerio de Desarrollo Social, 2015a).

Además de caracterizar a los trabajadores de servicios, se hace necesario también avanzar en otras áreas. En ese sentido, se tomará la propuesta de la OIT sobre Trabajo Decente, la cual se recreará y medirá a partir de los datos disponibles, para posteriormente proponer una nueva forma de medir calidad en el empleo conjugando variables de flexibilización con las que están ya presentes en el concepto de Trabajo Decente.

3. Hipótesis

El concepto de vulnerabilidad laboral (Weller, 2009), remite a que, quienes se definen como *vulnerables en el ámbito del trabajo*, ven dificultado el acceso a actividades u oportunidades laborales que mejoren su calidad de vida. En ese sentido, **se establece como hipótesis general** que existe una similitud entre los sujetos que presentan baja calificación, las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores (que no subsisten con la jubilación) y la población indígena, en la medida que ellos son quienes enfrentan trabajos de servicios de baja productividad y remuneración.

Es sabido que la flexibilidad laboral es la norma en términos de la organización de los procesos laborales y los mercados de trabajo, pero esta tendencia no es intrínsecamente negativa (en algunos caso promueve innovación y desarrollo, especialmente en el trabajo científico e intelectual). Por tanto, **con respecto al primer objetivo específico**, se plantea que los grupos compuestos por sujetos laboralmente vulnerables experimentarán altos niveles de flexibilidad laboral y por ende, vivenciarán los aspectos más desfavorables de este fenómeno. En primer lugar, percibirán vulnerabilidad en términos contractuales: sin contrato definido, con limitada seguridad social, y externalización de la relación laboral. En segundo lugar, respecto a lo organizacional: no poseerán una jornada estable o regulada, ni un lugar de trabajo establecido y experimentarán altos grados de subordinación. En tercer lugar, respecto a lo salarial: serán incorporados a modalidades variables de ingreso, que debilitan la estabilidad del salario fijo.

Por lo tanto, si esto se lleva al **segundo objetivo específico** respecto a la concepción del “trabajo decente”, se establece como hipótesis que habrá correspondencia entre los grupos catalogados como vulnerables y el trabajo no decente. Es decir, estos sujetos presentaran indicadores bajos en las diferentes áreas de este concepto (a saber el trabajo y las posibilidades de empleo, los ingresos, la seguridad social y los derechos de los trabajadores).

Sin embargo, se sostiene que el concepto e índice de “trabajo decente” elude importantes aspectos de flexibilidad que actualmente configuran al empleo; como la calidad y el carácter del contrato, la relación con el (los) empleador(es), los atributos del trabajo

informal, las nuevas formas de organización del trabajo, la desprotección del trabajo a honorarios, entre otros.

De ese modo, se le otorgará básicamente un “carácter instrumental” al segundo objetivo específico, ya que más que medir niveles de trabajo decente, la idea es pensar un nuevo grupo de indicadores que recojan las características del empleo desprotegido y precario.

Finalmente, respecto al **tercer objetivo específico** no se establecerá hipótesis pues no se prueba ni contrasta ningún fenómeno como para afirmar algún resultado. Sin embargo, respecto a la generación de un índice, y *sin negar la importancia de los indicadores oficiales*, se plantea que estos son insuficientes a la hora de medir los nuevos conflictos que experimentan los trabajadores en la actualidad.

4. Antecedentes

4.1. Desafíos de conceptualización y aportes al debate

Basándose en lo anterior, es necesario recalcar la dificultad en torno a definir y precisar el sector terciario. Es problemático aventurarse en una definición uniforme debido a su enorme heterogeneidad. De todas formas, han habido esfuerzos intelectuales importantes para definir los servicios. Arriagada (2007) sistematiza tres enfoques para definirlos: el primero, un enfoque *positivo* que los caracteriza como intangibles, invisibles y perecederos con simultaneidad entre la producción y el consumo, el segundo enfoque; *residual*, que los caracteriza como toda aquella producción que no corresponde a bienes, y tercero, una definición *funcional*; como una actividad en la que existe un cambio en las condiciones de una persona o de un bien, previo consentimiento del consumidor y del productor.

A nivel metodológico, la clasificación más habitual del sector terciario es la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU), generada por la Organización de Naciones Unidas (ONU) y promovida por la OIT. Esta clasificación incluye las ramas de actividad de comercio, transporte y comunicaciones, servicios financieros y servicios comunales, sociales y personales. Esta clasificación es importante, pues tiene como premisa la comparabilidad internacional y además porque se actualiza constantemente. La estructura actual de la CIIU es mucho más detallada que sus versiones anteriores, respondiendo a la necesidad de diferenciar muchas actividades nuevas, especialmente de servicios. En ese sentido, la Tabla 1 muestra la clasificación de Browning y Singelmann, que de ahora en adelante será la guía ordenadora para la resolución del problema de investigación. El uso de esta tipología tiene una característica especial, ya que a pesar de ser una fuente que tiene alrededor de 40 años existe cierto consenso de que “parece la más adecuada para los propósitos de un análisis por género”⁴. Además, por una parte, presenta la ventaja de que permite comparar internacionalmente “con los países industrializados examinados por Singelmann desde los años veinte y hasta los años setenta” (Arriagada, 2007, pág. 32). Por otra parte, han habido muchos esfuerzos por proseguir con la comparabilidad internacional de esta tipología: destaca el trabajo de Manuel Castells (1997) quien extiende su uso y

⁴ El análisis por género es posible de hacer a partir de la distinción entre los servicios personales y los sociales: más del 70% de las mujeres urbanas ocupadas se concentran en dos sectores de servicios: las actividades de comercio y en servicios sociales, comunales y personales (Arriagada, 2007, pág. 32)

presenta una sistematización desde los años 70' hasta finales de los 90'. El detalle de la construcción de indicadores puede observarse en el Anexo 1.

Tabla 1. Tipología de sectores económicos de Browning y Singelmann

Grandes sectores económicos	Clasificación Browning y Singelmann
<i>Extracción</i>	1. Agricultura 2. Minería
<i>Transformación</i>	1. Construcción 2. Servicios públicos 3. Fabricación de: a) Alimentos b) Textiles c) Metal d) Maquinaria e) Química f) Madera y papel g) Fabricación diversa
<i>Servicios de distribución</i>	1. Transporte 2. Comunicaciones 3. Comercio mayorista 4. Comercio minorista
<i>Servicios de producción</i>	1. Banca 2. Seguros 3. Bienes raíces 4. Ingeniería 5. Contabilidad 6. Servicios diversos a la empresa 7. Servicios legales
<i>Servicios sociales</i>	1. Servicios médicos y sanitarios 2. Hospital 3. Educación y cultura 4. Servicios de bienestar y religiosos 5. Organizaciones sin fines de lucro 6. Servicio postal 7. Gobierno 8. Servicios sociales diversos
<i>Servicios personales</i>	1. Servicios domésticos 2. Hotelería 3. Lugares de comida y bebida 4. Servicios de reparación 5. Lavandería 6. Barberías, centros de belleza 7. Entrenamiento 8. Servicios personales diversos

Fuente: Arriagada (2007)

4.1.1 Tercerización espuria y genuina

Algunos autores como Weller (2004) han defendido la idea de una lectura más gradacional de las ocupaciones del sector terciario, considerando como variables de análisis el nivel de calificación exigido para el trabajo, el nivel de salario, la participación de profesionales y

técnicos en la rama o actividad económica, la participación femenina, la calidad del empleo, los niveles de informalidad y el tamaño de las empresas. Estos podrían ser, como propuesta, algunos de los indicadores fundamentales a la hora de preguntarnos si actualmente se observa una tercerización más genuina o más espuria.

Algunos de los servicios emergentes presentan las barreras de entrada más bajas de todas las ramas de actividad, debido a pocos o nulos requisitos de capital, tierra, tecnología y capital humano, por lo que pueden servir de refugio a una fuerza laboral que no encuentra empleo en actividades más productivas y mejor remuneradas. Esta tendencia se presenta de manera pronunciada en la región latinoamericana, siendo un 70% de los servicios de baja productividad (Weller, 2001). Para el caso chileno, esta tendencia se mantiene, con ciertas variaciones propias de la especificidad del país, que se encuentran poco estudiadas. Algunas de las tendencias generales nos hablan de que en Chile, la creciente asalarización del trabajo, fundamentalmente concentrado en el sector privado, ha incrementado la presencia de franjas profesionales, lo que permite pensar una tercerización genuina.

Lo anterior se relativiza en la medida que, la ampliación desregulada de la educación superior faculta el ingreso de amplios sectores sociales y aumenta los niveles de trabajadores calificados en el país, los cuales se estratifican según calidad de enseñanza. El sistema educacional segmentado presenta: por un lado, universidades de masas para los estudiantes que ingresan en primera generación -en su mayoría provenientes de sectores vulnerables-; y por otro lado, universidades selectivas, en donde los mecanismos de ingreso discriminan más por nivel socioeconómico que por capacidades académicas.

En la discusión sobre la heterogeneidad de esta tercerización, es necesario enfatizar que el desarrollo y ampliación de los sectores de servicios en el país se ha concentrado en áreas de baja productividad, en donde el empleo ha aumentado sus niveles de precariedad, flexibilidad laboral, subcontratación y externalización, presentándose entonces, una gran tendencia a la tercerización espuria. Como aseveran Ruiz y Boccardo (2011), el proceso de registrado en Chile debe leerse como "una superposición, no pasiva sino concatenada, de cursos de tercerización genuina y espuria que, ligados a factores como los dispares índices de productividad y grados de calificación de la fuerza de trabajo involucrada, aluden, a fin de cuentas, a los rasgos del proceso de modernización que adoptan los distintos países"

(pág. 59). De ese modo, la coexistencia de diversos tipos de tercerización dentro del país complejiza el debate, lo que exige para las ciencias sociales, un esfuerzo de caracterización frente al nuevo panorama productivo y laboral del país. En ese sentido, la propuesta de Weller (2004) aporta a clarificar la discusión, considerando como dimensiones relevantes, variables como el nivel educacional, de calificación, salario, informalidad, feminización y tamaño de las empresas. Estas dimensiones, son contrastadas con un desglose analítico de los servicios, según estos indicadores de "modernización".

Para profundizar en estas diferenciaciones internas dentro del sector terciario, Boccardo (2011) propone que al menos se consideren cinco indicadores fundamentales, que van de la mano con lo señalado por Weller, pero permiten caracterizar con mayor precisión el escenario de tercerización productiva en Chile. Los criterios diferenciadores son 1) distinguir trabajo productivo de trabajo improductivo; 2) establecer niveles de calificación que exige el trabajo; 3) distinguir las diferentes condiciones de informalidad e inequidad a la que están sujetas las nuevas modalidades de trabajo; 4) establecer la proporción de participación de la mujer y en qué ramas o actividades económicas preferentemente y 5) analizar las proyecciones de movilidad social existentes desde una determinada ocupación.

Esta discusión sobre las implicancias y consecuencias de la tercerización productiva -tanto en América Latina como en el resto del mundo-, debe revisarse teniendo como marco las transformaciones en la estructura social y la dinámica laboral, para ofrecer así una correcta interpretación. Los cinco criterios antes expuestos ofrecen ciertas luces que dan cuenta de la nueva morfología del trabajo existente en todo el mundo y las particularidades de este fenómeno en Chile. Si bien, hay claridad sobre la condición heterogénea que posee la categoría servicios, y que las tendencias generales indican que en Chile se presentan cursos de modernización de baja productividad, es preciso incorporar variables que den cuenta de la situación específica del panorama laboral y la estructura ocupacional del país. Para esto, es necesario incorporar al análisis sobre las tendencias de las sociedades posindustriales, algunas variables sobre las tendencias específicas del trabajo, en un contexto en donde la exclusión productiva (Weller, 2001) -muy característica en las sociedades hasta el período desarrollista- es reemplazada por una inclusión estratificada, vía encadenamiento, dentro del modelo neoliberal.

4.2. Tendencia global a la tercerización

En la actualidad, los procesos de tercerización de las economías en el mundo han presentado tendencias diversas y heterogéneas. Chile no es la excepción, y exhibe -como en gran parte de la región latinoamericana- cursos de modernización con menores niveles de desarrollo tecnológico y un mercado laboral concentrado en ocupaciones de baja productividad y calificación. Por tanto, cabe revisar las características generales de la tercerización de las estructuras productivas, en contraposición con la situación nacional, para así vislumbrar las particularidades del proceso y aproximarse a los tipos de trabajadores que de ahí emergen.

4.2.1 Transformaciones productivas y tercerización económica

A finales de la década de los 60' y principios de los años 70' comenzó, en parte importante de los países industrializados, una gran transformación productiva. Dicho fenómeno suscitó una amplia discusión académica e intelectual a propósito de las nuevas dinámicas laborales, las transformaciones en la estructura ocupacional, el desarrollo tecnológico y las recientes modalidades de producción y distribución de los bienes y servicios en las sociedades contemporáneas. Para Bell (1976), estas transformaciones se enmarcaban en lo que se conocía como las "sociedades post-industriales", caracterizadas por un desarrollo científico y tecnológico que dependía cada vez menos de las actividades laborales manuales y, por el contrario, demandaba cada vez más la producción de bienes no tangibles. De ese modo, el conocimiento llegaría a ser el factor central para el crecimiento, por lo que, la educación y la profesionalización jugarían un papel fundamental en las proyecciones de ascenso social e individual.

Para autores como Gorz (2001), estos grandes procesos de transformación económica y el impacto en la fisonomía social abrieron la pregunta por las nuevas características del trabajo en las sociedades posindustriales. Incluso argumentando que la figura del "proletariado" y el trabajo -como hasta entonces se conocía- serían conceptos obsoletos. Otros como Antunes (2001), defendían la tesis del trabajo como base fundamental de la sociedad: los que vivan exclusivamente de su trabajo, existirán en la medida en que prevalezca una sociedad capitalista, es decir, una sociedad productora de "mercancías", sean estos productos materiales o inmateriales.

4.3. El panorama global

A nivel general, en el mundo del trabajo inserto en el capitalismo contemporáneo, se observan tendencias y procesos múltiples, similares a las que experimenta Chile:

“Una desproletarización del trabajo industrial, fabril, en los países capitalistas avanzados, con mayor o menor repercusión en las áreas industrializadas del Tercer Mundo. En otras palabras, una disminución de la clase obrera industrial tradicional. Pero, paralelamente, una notoria expansión del trabajo asalariado, a partir de la enorme ampliación de asalariados en el sector de servicios; lo que verificó una significativa heterogenización del trabajo, expresada también a través de la creciente incorporación de contingentes femeninos al mundo obrero; se percibió, igualmente, una subproletarización intensificada, presente en la expansión del trabajo-parcial, temporario, precario, subcontratado, "tercerizado", que marca la sociedad dual en el capitalismo avanzado.” (Antunes, 2001, pág. 53)

Esta sociedad dual se expresa particularmente en los países desarrollados o industrializados versus los no desarrollados y no industrializados. Por tanto, es complejo realizar una revisión global del panorama. Sin embargo, es posible observar algunas tendencias a nivel sectorial, para posteriormente analizar la experiencia chilena de forma más detallada y en perspectiva.

Por lo mismo, se estudiarán someramente dos panoramas en los cuales Chile está presente: la OCDE y Latinoamérica. Esto bajo el supuesto teórico de que ambos casos muestran cada uno de los dos extremos de esta sociedad dual, donde el país ocupa un papel al menos incierto.

4.3.1 OCDE

En los países industrializados, la expansión del sector terciario generalmente es vista como señal de la evolución de la estructura productiva y la sociedad en general. Esto implica un desarrollo importante de la ciencia y la tecnología y una reducción del trabajo manual y no calificado, debido a que “el conocimiento llegaría a ser el factor principal para el crecimiento económico, y la educación y la calificación profesional serían elementos claves para el bienestar individual y el ascenso social” (Weller, 2001, pág. 27). Lo anterior se

vincula a un interés político de los países en potenciar estas áreas. La Tabla 2 muestra los diez países –todos miembros actuales de la OCDE- con mayor gasto en investigación y desarrollo (en porcentaje del PIB). Se incluyen además los datos de México (país miembro) con el fin de hacer una comparación más cercana a nivel latinoamericano.

Tabla 2. Países con mayor gasto en investigación y desarrollo (% del PIB)

Países	% del PIB al año 2014
<i>Promedio mundial</i>	1,75
<i>Israel</i>	3,93
<i>Finlandia</i>	3,55
<i>Suecia</i>	3,41
<i>Dinamarca</i>	2,98
<i>Alemania</i>	2,92
<i>Austria</i>	2,84
<i>Eslovenia</i>	2,80
<i>Estados Unidos</i>	2,79
<i>Francia</i>	2,26
<i>Bélgica</i>	2,24
* <i>México</i>	0,43
** <i>Chile</i>	0,36

* *México ocupa el puesto 39 de un total de 246 países, siendo el primero a nivel latinoamericano.*

** *En Chile solo se encuentran datos para el año 2012.*

Fuente: Elaboración propia basándose en datos del Banco Mundial.

Castells (1997, pág. 257), al analizar a la “sociedad del conocimiento y la información”, identifica en los países industrializados las siguientes tendencias asociadas al empleo en el sector terciario: a partir de la diversificación de las actividades de servicios, hay un ascenso tanto de los servicios de producción como de los sociales, además de un aumento de los puestos ejecutivos, profesionales y técnicos, lo que implica la formación de un “proletariado de cuello blanco”.

Según Wölfl (2005, pág. 57), el fuerte y creciente papel de los servicios se explica por diferentes factores. En primer lugar, el crecimiento desequilibrado entre la manufactura y el sector de servicios ha inducido una reasignación de recursos hacia este último. El tamaño del sector servicios también puede explicarse por factores del lado de la demanda, tales como una alta elasticidad de la misma de algunos servicios, la evolución demográfica de la sociedad (en particular el envejecimiento de la población), o la creciente prestación de determinados servicios públicos en muchos países de la OCDE.

De hecho, los servicios se han convertido en el sector cuantitativamente más importante en todas las economías OCDE; en particular, las finanzas, los seguros y servicios a empresas han experimentado un fuerte incremento en el área, pues estas industrias representan actualmente, alrededor de un 20% y 30% del valor añadido en la economía total. Para algunos de estos países, el aumento de la participación laboral del servicio financiero y empresarial, sumado a una producción más eficiente -vinculada a los rápidos avances tecnológicos y la creciente presión de la competencia-, ha contribuido a una disminución de los precios en los servicios de comercio, restaurantes y hoteles, así como el transporte y los servicios de comunicaciones (Wölfl, 2005).

Sin embargo, existen diferencias considerables entre países de la OCDE en la composición de los servicios. Estas diferencias nacionales parecen persistir, incluso a niveles similares de ingresos, y reflejan una variedad de factores, como las diferencias en la participación de las mujeres, el alcance del Estado del bienestar y la política regulatoria y comercial (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2000).

4.3.2 Latinoamérica

A pesar de ser una región que comparte características entre sus naciones -que han vivido procesos históricos similares desde la colonia en adelante-, posee una gran diversidad entre las estructuras sociales de cada país, por lo que, procesos que pudieran parecer asimilables (como el periodo de “desarrollo hacia adentro” o las dictaduras que los sucedieron en la mayoría de los países) tienen en realidad profundas diferencias entre sí. Sin embargo, es posible establecer dos similitudes a nivel regional. Primero, para explicar las transformaciones en el plano laboral, cabe recordar que los sectores primario y secundario vivieron un importante proceso de modernización⁵, y contra lo que se esperaba, esto conllevó un ahorro en mano de obra.

En segundo lugar, a partir de las grandes crisis económicas de los 80’ y la incapacidad sistémica de crear y retener fuerza de trabajo estable, la región mostró tendencias

⁵ Cabe historizar la situación: hacia los años 60’ y 70’ en Latinoamérica, la explosión del empleo en el sector servicios fue resultado de las presiones de la oferta generadas por las reformas agrarias y las consecuentes migraciones rural-urbanas y posteriormente por los procesos de industrialización y ampliación de acceso a los servicios (Katzman, 1984), lo que se condice con la preponderancia del sector público y su demanda por servicios con elevado nivel educacional.

importantes de informalidad, lo que llevó a hablar de una *sobreterciarización*. Incluso en la década de los 90', se habló de una "informalización de los servicios" debido a que de toda la nueva generación de empleos, un 90% se concentraba en el sector terciario, y de ese porcentaje, un 70% era de baja productividad y calidad (Weller, 2001). Según el autor (2000), esto refleja en parte, la demanda laboral de actividades en proceso de transformación (como comercio, servicios a las empresas, servicios financieros, transporte, servicios sociales) y, en parte también, la expansión de actividades informales. Así, fueron los diferentes rubros del sector terciario los que registraron el desempeño más dinámico en términos de generación de empleo en los años noventa y principios del 2000. Destacan, "algunas ramas de actividad vinculadas en gran medida a la transformación de las economías de la región, sobre todo la rama de servicios financieros, seguros, servicios a las empresas y bienes raíces y las de servicios básicos (electricidad, gas y agua; transporte, almacenamiento y comunicaciones)" (Weller, 2000, pág. 94). La Tabla 3 muestra la dinámica de los países latinoamericanos por sector económico. Los datos indican la preponderancia del sector terciario y la evolución de los mercados en los últimos 20 años.

Tabla 3. Estructura de la población ocupada total por grandes sectores de la actividad económica

	Extracción			Transformación			Servicios		
	1990	2000	2013	1990	2000	2013	1990	2000	2013
<i>Bolivia</i>	40,4	36,8	29,6	19,4	19,5	20,9	40,3	43,6	49,4
<i>Brasil</i>	19,8	19,7	14,2	23,6	20,3	22,7	56,6	58,2	63,1
<i>Chile</i>	17,0	13,0	9,2	26,8	24,5	24,0	55,7	62,2	66,1
<i>Colombia</i>	25,9	23,0	16,5	21,6	18,0	19,5	52,4	58,9	64,0
<i>Costa Rica</i>	25,4	16,9	12,7	26,0	22,5	19,0	47,9	59,8	68,2
<i>Ecuador</i>	-	28,5	24,8	-	20,1	20,6	-	51,4	54,6
<i>El Salvador</i>	-	20,7	19,9	-	24,4	20,3	-	54,9	59,8
<i>Honduras</i>	42,0	34,0	36,2	19,7	22,4	19,0	38,2	43,6	44,1
<i>México</i>	25,3	17,5	15,5	24,7	28,3	23,5	49,9	54,2	60,5
<i>Nicaragua</i>	-	32,4	33,5	-	18,3	16,5	-	49,3	49,5
<i>Panamá</i>	-	21,8	16,4	-	16,8	20,1	-	61,3	63,5
<i>Paraguay</i>	-	30,8	22,8	-	17,4	17,5	-	51,9	59,6
<i>Perú</i>	-	35,2	25,5	-	14,1	17,6	-	50,6	56,9
<i>República Dominicana</i>	-	16,6	14,1	-	21,4	16,9	-	62,0	69,0
<i>Uruguay</i>	-	-	8,2	-	-	21,8	-	-	70,0
<i>Venezuela</i>	13,1	10,6	7,4	24,6	22,8	21,3	62,2	66,5	71,1

Nota: No se encuentran datos para Argentina ni Guatemala.

Fuente: Elaboración propia basándose en los datos de la Unidad de Estadísticas Sociales de CEPAL, con tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Con respecto a los datos, fuera del sector terciario, se propone que en la región estaría surgiendo una diferencia estructural: la situación de los países del norte está vinculada con la economía de Estados Unidos, gracias a la fabricación de productos industriales tradicionales y artículos de mayor contenido tecnológico. En América del Sur, en cambio, la principal fuente de estímulo económico proviene de la elaboración de productos basados en recursos naturales que se exportan a Europa, Asia y otros mercados (Stallings & Weller, 2001).

En la actualidad, Latinoamérica ha mostrado, en general, una resistencia a la actual crisis económica superior a la ofrecida por otras regiones, tanto en términos de crecimiento económico como en lo referente al empleo. Asimismo, los países latinoamericanos han sabido mantener un buen desempeño económico y sus mercados de trabajo no se han visto especialmente afectados a pesar de la situación de incertidumbre que atraviesa la economía mundial (OIT, 2014). Sin embargo, también enfrenta desafíos relacionados con el empleo y la equidad. Para paliar esta situación, los gobiernos han aplicado en distinta medida incentivos para que el crecimiento se base en un uso más intensivo de la mano de obra, que exige a su vez una inversión en educación, para reducir los niveles de informalidad y precariedad.

4.4. Cambio en el carácter de la acción estatal en Chile

Para entender los cursos de tercerización en el país y las características que adquieren los empleos ligados al sector servicios, se debe considerar que gran parte de los cambios en la estructura laboral chilena es resultado de ciertas transformaciones en el plano social y estatal experimentadas durante la dictadura cívico-militar.

Debe recordarse que en el caso chileno hay una coincidencia entre el “giro neoliberal” y el régimen autoritario; una reformulación capitalista a partir de la implementación de un modelo aperturista. La conjugación entre dictadura, coerción estatal y transformación neoliberal tuvo una repercusión tan importante en la estructura social, que se asistió a una desarticulación casi absoluta de los actores sociales que componían el tejido social de la sociedad civil previa. De ese modo, la dictadura tiene entre sus elementos de conformación, tres aspectos que son importantes de resaltar a efectos de las transformaciones en el plano laboral:

4.4.1 El proceso de desindustrialización

El proceso vivido en Chile durante el régimen militar se vincula en cierta medida a la teoría de Guillermo O'Donnell (1982) sobre el Estado burocrático autoritario: una nueva definición del Estado como expresión de relaciones de dominación. Los Estados burocráticos autoritarios tienen una afinidad especial con los regímenes capitalistas. La tendencia analizada por el autor es que los regímenes represivos generarán un tipo de capitalismo dirigido a las tendencias transnacionales más que a la preocupación por temáticas locales, lo que implica un proceso de recomposición capitalista (neoliberal en el caso chileno), con desindustrialización y desmantelamiento de instituciones.

Portes y Hoffman (2003), plantean que el neoliberalismo significó un retorno a preceptos de la economía liberal en obsolescencia, pues los países latinoamericanos participaban en la economía mundial sobre la base de sus ventajas comparativas como productores de bienes primarios, mientras importaban manufacturas y tecnología del mundo industrializado. A su vez, el proceso de desindustrialización disminuyó el peso del movimiento obrero y produjo una heterogeneidad dentro de él. En Chile, este proceso transformó a la clase obrera industrial y de la construcción, disminuyendo mucho su peso, lo que da paso a la conformación de una nueva clase obrera del comercio y servicios (León & Martínez, 2001).

4.4.2 La privatización de empresas estatales y servicios sociales

Este proceso implicó el desmantelamiento a las antiguas empresas productivas estatales, además de la privatización de servicios sociales. Según Ruiz (2013a), desde 1973 se devuelven 325 empresas (en su mayoría industriales) intervenidas bajo la UP, y entre 1975 y 1978 se asiste a la venta de otras 200, también en su mayoría adquiridas con la UP. Para 1980, de las 400 empresas públicas existentes en 1973, subsisten solo 15.

Además, este fenómeno conllevó a una extrema concentración de la riqueza, descapitalizando a gran parte de las actividades productivas (Moguillanky, 2001). Esto generó un nuevo empresariado, de carácter rentista y oligopólico, que a su vez, subordinó a parte importante de las pequeñas y medianas empresas y su mano de obra. También, la privatización de las empresas públicas significó la reasalarización de trabajadores bajo lógicas privadas, adecuadas a las características que adquiere la nueva morfología del trabajo (tercerizada, externalizada, flexible, etc.). Así, la “modernización autoritaria es la

expresión política de una alianza social dominante integrada por las fuerzas armadas y el sector más internacionalizado del empresariado local, nucleado en los principales grupos económicos que se orquestan en torno al sector financiero” (Ruiz, 2013a, pág. 14).

4.4.3 La institucionalidad jurídica que regula las formas en que se desenvuelve el trabajo

Respecto a la disposición organizacional del trabajo, el denominado “Plan Laboral” del año 1979 fue la expresión institucional y normativa del neoliberalismo en la organización del trabajo; liberalizando las normas de contratación, flexibilizando la institucionalidad laboral y reduciendo la influencia y alcance del Estado en las relaciones laborales. En efecto, el Plan establece un Derecho Individual del Trabajo de carácter flexibilizador, a través de la regulación detallada de las instituciones laborales, además del establecimiento de limitaciones y prohibiciones respecto de las organizaciones sindicales, la negociación colectiva y la huelga. Así, el Plan Laboral resignificó las relaciones entre trabajo y capital, generando nuevas formas de entender el trabajo y la empleabilidad. Además, levantó una nueva subjetividad alejada de la visión colectivista que poseía la vieja clase obrera.

En ese sentido, el “neoliberalismo avanzado” implantado en el país se caracteriza por un alza de ingresos con distribución crecientemente desigual, elevada concentración de la propiedad en el empresariado, una marcada expansión de nuevos sectores medios asalariados –ligados a ocupaciones de servicios privados y reclutados en las capas más bajas-, una disminuida pobreza pero con altas tasas de rotación, y una transformación importantísima en los regímenes de trabajo que mutan la fisonomía de las clases trabajadoras (Ruiz, 2013a).

Por tanto, el Estado chileno adquirió un nuevo carácter *subsidiario*, donde se focalizó el gasto social, se preponderó el sector privado por sobre el público, y la protección social y laboral pasó a ser responsabilidad individual. Este carácter social que adquiere el Estado tras la dictadura no solo fue impuesto forzosamente, sino que terminó por “institucionalizarse” y profundizarse en el periodo transicional⁶. Lo anterior es importante, pues el giro neoliberal transformó la estructura social chilena; la desindustrialización y privatización cambiaron el carácter del empresariado chileno y de la clase obrera -que

⁶ Como justificación de lo anterior véase: “El fin de los silencios de la transición chilena” (Ruiz, 2013b).

sufrió una pérdida de su perfil estratégico-, y por tanto, se alteraron las relaciones laborales. La desindustrialización y privatización contribuyeron en cierta parte en el proceso de tercerización de la estructura productiva; hubo un giro marcado hacia una economía de servicios, con una consecuente tercerización de la mano de obra y también una feminización de la economía. Respecto al proceso de tercerización, sus variadas causas y repercusiones a nivel nacional se abordarán a continuación.

4.5. Tercerización productiva en Chile

Considerando lo anterior, es posible sostener que el cambio en la matriz productiva implicó una transformación profunda en la estructura ocupacional y su organización. Chile cuenta con cuarenta años de consolidación de un modelo neoliberal que se ha profundizado de manera ininterrumpida, y que no tuvo oposición de ningún sector social. El giro neoliberal deterioró a los principales actores del Chile del Estado de Compromiso, e instauró una nueva fisonomía social con nuevos trabajadores y un nuevo empresariado. La forma del mundo asalariado se trastocó definitivamente bajo la expansión del mundo de los servicios en detrimento de la vieja centralidad de la condición obrera.

Sin embargo, durante el periodo de consolidación de este nuevo orden laboral, Chile fue el país que registró la más alta tasa de crecimiento económico: con la mejor evolución en el mercado del trabajo (OIT, 2014). Esta tercerización de la fuerza laboral y el cambio en las condiciones de asalarización, marcadas ahora por informalidad y flexibilidad laboral, configuran actualmente una estructura social diametralmente distinta a la conocida hasta los años 1960.

Como fue mencionado anteriormente, respecto a la tercerización y sus causas, se identifican dos tipos: la primera tercerización como función del crecimiento del producto del sector secundario o industrial. La segunda causa plantea la tercerización como respuesta al dinamismo de ciertos servicios típicos del desarrollo capitalista y, además, a la denominada tercerización espuria o sobreterciarización que reflejaría una desocupación disfrazada. Según Arriagada (2007), en el país, el período 1974-1983 muestra una preponderancia de la segunda variante de la tercerización, donde el principal componente del crecimiento del sector terciario “provino de la expansión del sector del pequeño comercio informal, de los programas de empleo de emergencia del Estado y del aumento de los servicios privados de

diversa índole que operaban como refugio del desempleo generado en los sectores productivos y en el propio sector estatal, denominados en conjunto como sector informal” (pág. 27). Para el periodo 1984-1990, se produjo una reversión del proceso de tercerización que bajó el empleo en el sector, y para el período posterior a 1989 se inició una nueva tercerización regida por la demanda del sector secundario, asociada a la prestación de servicios en la industria (como personal de guardia o aseo). En ese sentido, la Tabla 4 incluye la evolución numérica de la fuerza de trabajo en el sector desde el año 1960.

Tabla 4. Fuerza de trabajo por actividades productoras de servicios, 1960-2015, (miles de personas)

	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2015	2016
<i>Total fuerza de trabajo</i>	2.388,6	2.695,5	3.494,6	4.739,1	5.409,9	7.613,8	8.494,7	8.647,7
<i>Ocupados en actividades de servicios (número y porcentaje respecto a la fuerza de trabajo)</i>	1.189,9 (49,8%)	1.586,8 (59%)	2.325,1 (66,5%)	2.959,2 (62,4%)	3.766,5 (69,6%)	5.168,9 (67,8%)	6.056,7 (71,2%)	6.225,9 (71,9%)

Fuente: Elaboración propia basándose en series de empleo y desempleo a nivel nacional y series trimestrales desde 2010, del Instituto Nacional de Estadísticas, Chile.

Por tanto, la explosión de las ocupaciones vinculadas a los servicios en la actualidad afecta directamente todos los niveles de la sociedad. La creciente asalarización en el sector privado implica una formación de una burocracia privada moderna de servicios: su rasgo distintivo es que tiende a la primacía de franjas profesionales, con calificaciones medias y altas (Boccardo & Ruiz, 2011). En ese sentido, dentro de las ocupaciones de servicios de alta calificación y prestigio existe una clase de servicios que se encuentra en crecimiento, alcanzando un cuarto de la totalidad de los grupos sociales (25,8%) en la estructura social, con los datos del año 2009. Es la clase más numerosa, y se encuentra compuesta por una diversidad de ocupaciones, donde se encuentran "empresarios grandes y medianos, directores de empresas, profesionales universitarios y otros sectores acomodados" (Barozet, Espinoza, & Méndez, 2012, pág. 7).

Además, otro tercio de la estructura se encuentra compuesta por trabajadores manuales calificados y sin calificación, lo que describe un alto contraste dentro de las ocupaciones no agrícolas, indicando lo lejos que se encuentra la sociedad chilena de consolidar una "economía moderna de servicios" (Barozet, Espinoza, & Méndez, 2012). En esa línea, los trabajadores ligados al comercio en el sector terciario, según Boccardo y Ruiz (2011),

representan la fracción de mayor peso y expansión dentro de la clase obrera a partir de la última década, constituyendo además el segmento de trabajadores (fuera de los sectores medios), de mayor crecimiento en el conjunto de la estructura social chilena.

Los estudios sobre los procesos de expansión de los servicios en Latinoamérica vinculan generalmente este tipo de empleos a la denominada tercerización espuria, pues el comercio es uno de los rubros de menor productividad y aporte al PIB contemplados dentro de las categorías terciarias (Weller, 2001).

La Tabla 5 muestra los grandes sectores económicos cruzados con los niveles educativos para Chile, al año 2013. La tabla permite distinguir atisbos de tercerización espuria y genuina, bajo la premisa de que mayor nivel educativo facilita el acceso a ocupaciones mejor calificadas, remuneradas y de más calidad.

Tabla 5. Grandes sectores económicos por nivel educacional, 2013

Grandes sectores económicos	Educación							Total
	Básica incompleta	Básica	Media incompleta	Media completa	Superior incompleta	Superior completa	PG	
<i>Extracción</i>	30,2%	21,5%	11,8%	10,0%	4,8%	5,0%	4,3%	866.259 12,0%
<i>Transformación</i>	23,9%	26,0%	28,6%	22,5%	16,0%	12,1%	7,6%	1.496.123 20,8%
<i>Servicios de Distribución</i>	21,0%	25,0%	31,4%	33,3%	31,9%	16,9%	10,2%	1.934.185 26,9%
<i>Servicios de Producción</i>	2,4%	3,6%	4,2%	6,5%	14,3%	16,4%	20,5%	606.695 8,4%
<i>Servicios Sociales</i>	6,4%	7,9%	9,1%	16,3%	24,7%	45,6%	56,4%	1.512.418 21,0%
<i>Servicios Personales</i>	16,1%	16,0%	14,8%	11,3%	8,3%	4,0%	0,9%	776.255 10,8%
<i>Total</i>	781.451 11%	740.359 10%	940.209 13%	2.477.799 34%	604.958 8%	1.538.183 21%	108.976 2%	7.191.935 100%

Fuente: Elaboración propia basándose en la tipología de Browning y Singelmann (1975) (en Anexo 1) sobre los datos de CASEN 2013.

En vista de lo anterior, el país expone un variado desarrollo de los distintos procesos de tercerización, que se vincula al crecimiento sostenido de un segmentado sistema de educación superior.

“Esta nueva heterogeneidad en la educación superior, obliga a atender dentro de tal expansión no sólo los nuevos niveles educacionales alcanzados, sino la dispar calidad de estos, sus nuevas orientaciones, así como su baja integración y su relación con la emergencia de nuevas formas de diferenciación, en términos de la distribución indicadores de prestigio y la consiguiente constitución de sistemas de socialización rígidamente segmentados” (Boccardo, 2011, pág. 60).

Lo mismo ocurre al realizar un análisis por sexo y tramo etario. La Tabla 6 muestra la composición del empleo en el país por grandes sectores económicos, sexo y tramo etario. Como ya se mencionó, el uso de la fuente de Browning y Singelmann es beneficioso a pesar de su antigüedad, pues permite agrupar las ramas de actividad CIIU en macro grupos, proponer análisis diferenciados por sexo y además permite la comparabilidad internacional.

Tabla 6. Grandes sectores económicos por sexo y tramo etario, 2013

Grandes Sectores Económicos	Sexo (%)		Tramo etario (%)					Total (%)
	Hombre	Mujer	0 a 18	19 a 30	31 a 50	51 a 65	66 y +	
<i>Extracción</i>	16,4	6	15,7	10,6	12	12,9	15,2	12
<i>Transformación</i>	29,3	9,1	18	20,1	21,3	20,8	20,7	20,8
<i>Servicios de Distribución</i>	27,6	25,8	39,4	30	25,7	25,3	27,3	26,9
<i>Servicios de Producción</i>	7,9	9,1	3,7	8,6	9,1	6,9	9,4	8,4
<i>Servicios Sociales</i>	14	30,8	10,3	22	21,7	20,2	15	21
<i>Servicios Personales</i>	4,8	19,2	12,9	8,8	10,1	13,8	12,4	10,8
Total (%)	58	42	1	25	46	24	4	100

Fuente: Elaboración propia basándose en la tipología de Browning y Singelmann (1975) (en Anexo 1) sobre los datos de CASEN 2013.

Basándose en los datos y en lo señalado por Arriagada (2007), se observa una “dualidad de inserción del empleo femenino”. Por una parte, “una inserción tradicional en servicios

personales, que ocupa mano de obra femenina de niveles de escolaridad menores y con bajos ingresos.” Por otra parte, existe “una creciente participación femenina en sectores modernos, como por ejemplo el sector de servicios de producción” (pág. 43). En ese sentido, la mano de obra femenina ocupada en servicios a las empresas, financieros, de banca y seguros, corresponde a mujeres con niveles de escolaridad mayores y con ingresos superiores a los percibidos por el conjunto de las mujeres, pero que mantienen altos niveles de discriminación salarial respecto de los ingresos masculinos⁷. La Tabla 7 muestra la evolución de la aportación femenina en la PEA nacional, enseñando el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, llegando a casi la mitad de la fuerza de trabajo actual.

Tabla 7. Participación femenina en la fuerza de trabajo total, 1960-2015

	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2015	2016
<i>Fuerza de Trabajo Femenina</i>	22,3%	22,8%	27,3%	30,5%	37%	44,3%	48,1%	47,8%

Fuente: Elaboración propia basándose en series de empleo y desempleo a nivel nacional y series trimestrales desde 2010, del Instituto Nacional de Estadísticas, Chile.

⁷ Véase: Dirección del Trabajo (2015): “El sueldo de una mujer es en promedio un tercio más bajo que el de un hombre”.

5. Marco teórico y conceptual

5.1. La importancia de estudiar actualmente el trabajo

En vista de lo anterior, se sostiene que el trabajo es un eje articulador de desigualdades sociales, de representaciones, de status, de formas de vida y organización. Por lo mismo, si bien se observa un decrecimiento considerable de la clase obrera industrial, se debe avanzar en repensar las nuevas franjas trabajadoras que devienen y dan forma a la economía neoliberal.

En la actualidad, se siguen produciendo mercancías que suponen apropiación de trabajo, y si bien la transformación tecnológica hace que buena parte de ese valor pueda provenir del conocimiento y no tanto de la fuerza física, la sociedad sigue organizada en torno a intercambio de mercancías, e incluso ciertas formas de mercantilización se tienden a profundizar. De ese modo, se vuelve relevante articular analíticamente desde los segmentos que ejercen papeles centrales en los procesos productivos, hasta aquellos que se encuentran más al margen del proceso de creación de valor, para reivindicar el hecho de que el trabajo no ha desaparecido, sino que ha mutado, pero sin perder su papel central y articulante.

“La gran mayoría de los humanos tiene que trabajar para sobrevivir y en general en el mundo seguimos siendo trabajadores asalariados. No es demostrable empíricamente que a nivel planetario haya una clara tendencia hacia el autoempleo, ni hacia el tiempo libre en menoscabo del tiempo de trabajo” (De La Garza, 2015, pág. 14).

En esa vía, el autor sugiere que el cambio social sigue liderado por el capital, sobre todo en los contenidos y las relaciones laborales y sociales. Estas tendencias están implicando cambios tecnológicos, de organización, en el perfil de los trabajadores y sus condiciones de trabajo.

5.1.1 Nueva morfología del trabajo

En vista de lo anterior, y basándose en los autores ya mencionados, el problema de la nueva condición asalariada es el tópico dominante, pero no necesariamente el más correcto sociológicamente. En ese sentido, el problema más acertado de la discusión, y que es posible de vislumbrar en el trabajo terciario, parece ser la dicotomía subordinación-

autonomía, que por lo demás abarca buena parte de las discusiones sociológicas respecto del trabajo, incluyendo los últimos debates sobre la nueva condición asalariada.

La condición de dependencia e independencia está dando lugar a formas laborales mixtas y encadenadas, lo cual abre la pregunta respecto a si es que estas nuevas formas son transicionales, y si dentro de ellas existe la posibilidad de constituir acción social. Tras las reformas neoliberales, pareciera ser que la flexibilidad es la tendencia; lo que permite pensar en nuevas formas laborales flexibles, donde sus diferentes expresiones se entrecruzan.

Con respecto a lo anterior, se desprende que los cambios vividos en la sociedad chilena generan lo que la sociología ha denominado como la “nueva morfología del trabajo”. Ricardo Antunes plantea a este respecto que, el capital hace oscilar al trabajo imprimiéndole un carácter *perenne*, de *súper fluidez*.

“En su aspecto *perenne*, se puede ver que cada vez menos hombres y mujeres trabajan mucho, en ritmo e intensidad que se asemejan a la fase pretérita del capitalismo, casi similarmente a la época de la Revolución Industrial. En su aspecto de *súper fluidez*, cada vez más hombres y mujeres encuentran menos trabajo, esparciéndose a la búsqueda de trabajos parciales, temporarios, sin derechos, flexibles, vivenciando el flagelo de los desempleados”. (Antunes, 2007, pág. 8)

Además, el autor señala la importancia que tiene la racionalidad de la “empresa moderna” y los idearios que de ella se desprenden. Así, mediante “la implantación de las “competencias”, la “calificación” y la “gestión del conocimiento”, más intensos parecen tornarse los niveles de degradación del trabajo” (Antunes, 2007, pág. 9). De ese modo, se prepondera la dimensión tecno-científica, o el *trabajo muerto*, cuyo resultado no es otro que el aumento de la informalidad, tercerización, precarización del trabajo y desempleo estructural a escala global.

La nueva forma que adquiere el trabajo, además, tiene implicancias a nivel objetivo y subjetivo para la vida y organización de los trabajadores. Esto significa, entre otras cosas, una menor disponibilidad temporal para el quehacer personal, menos espacios de vida colectiva y menos disposición subjetiva hacia los mismos (Soto, 2008).

5.2. Flexibilización laboral: consecuencias a nivel individual y organizacional

Según la gradiente de flexibilidad, se reorganiza la producción, como también los sujetos trabajadores. El concepto de flexibilidad obliga a retomar la discusión, puesto que difumina las categorías de trabajo dependiente e independiente. Para ordenar analíticamente el asunto, se utilizará la conceptualización propuesta por Héctor Palomino (2004), quien distingue entre tres variantes de flexibilización: organizacional, contractual⁸ y salarial, ya que éstas se cruzan constantemente generando nuevos trabajadores, con lógicas distintas de supervivencia y adaptación a las ya conocidas.

En otras palabras, se apela a la flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas del consumo. La acumulación flexible se caracteriza por la emergencia de sectores totalmente nuevos de producción, nuevas formas de proporcionar servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, niveles sumamente intensos de innovación comercial, tecnológica y organizativa (Harvey, 1990).

5.2.1 Dimensión contractual

En la modalidad de flexibilidad contractual clásica, se pueden distinguir dos tipos de problemas: el primero está ligado al tipo de contrato y regulación de la jornada (que se llega a desdibujar hasta tal punto que la jornada como tal deja de existir y el trabajo se realiza a cualquier hora y en cualquier lugar). El segundo problema corresponde a la creciente disminución de los programas de seguridad social.

En otra modalidad de flexibilidad contractual no-clásica, se prescinde de la contractualización de la relación laboral. Aquí destaca el caso del alto ejecutivo, quien no tiene jornada laboral ni contrato indefinido; se contrata por una relación de confianza, y si esta relación se quiebra, también lo hace la relación laboral. El contrato es una limitación al

⁸ Esto refiere a las dos dimensiones de la relación entre capital y trabajo: contrato y organización. Según Palomino (2004), el trabajo asalariado es definido comúnmente en el campo del derecho del trabajo mediante dos nociones complementarias pero diferentes. La primera noción refiere a la dependencia económica, la cual se refleja en un contrato que estipula el intercambio de trabajo por dinero, es decir, una relación salarial que puede asumir múltiples formas. La segunda noción alude a la dependencia jurídica, esto es al hecho de trabajar bajo las órdenes de otro. En este plano la dependencia involucra una dimensión organizativa en la realización del trabajo, en el curso del cual el trabajador asalariado queda “bajo la dirección y supervisión” del empleador.

desempeño de sus cargos, por tanto se hace un contrato ad-honorem. En un nivel inferior de este mismo tipo de flexibilidad, se observan los sectores medios y ejecutivos, supervisores, vinculados a una condición asalariada de servicios cuya tarea fundamental en la empresa es la gestión de recursos humanos.

Según Palomino (2004), es sobre estos vínculos entre normas morales y contratos donde se sitúan actualmente las estrategias empresarias de flexibilización laboral que, “en nombre de la disminución de los costos laborales, erosionan paulatinamente las garantías y protecciones erigidas por el Derecho del Trabajo, proceso favorecido sin duda por el debilitamiento de la fuerza colectiva de los trabajadores y de sus organizaciones” (pág. 5). De ese modo, en la dimensión contractual de la relación laboral, el asalariado es “dependiente”, en el sentido que el trabajador vende su fuerza de trabajo y la pone a disposición del empleador.

5.2.2 Dimensión organizacional

La dimensión organizacional está relacionada con las formas de producir y de organizar el trabajo social de forma colectiva. En ese sentido, las nociones de autonomía y subordinación constituyen las nuevas modalidades de gestión en la organización del trabajo de las grandes empresas, y dentro de ese ideario, lo ideal es la distribución de los trabajadores de la manera más eficiente posible. Eso constituye al menos dos sujetos particulares del neoliberalismo: el primero, el trabajador subordinado al empleador: acepta que su labor será orientada, dirigida y supervisada por éste o por quien funcione en la organización como su jefe. El segundo; el propio trabajador quien organiza su producción: esto pues, quien usa su producto o servicio le resulta en principio indiferente el modo en que éste fue realizado y lo valora sólo por sus resultados.

Si en la organización del trabajo se trata siempre de “grados” de subordinación o autonomía, resulta difícil deslindar situaciones y configurar tipos ideales a los cuales remitir los casos concretos. Además, dentro de la flexibilidad organizacional, se observa que el tiempo y el lugar de trabajo también se ven flexibilizados. La flexibilidad en el tiempo de trabajo, se expresa principalmente en la organización variable de las horas de trabajo, tanto su organización como su distribución, incluyendo jornadas diarias, semanales o anuales, horas extraordinarias, jornadas parciales, trabajo en turnos, trabajo en fines de

semana, horarios alternados o escalonados, pausas en la jornada diaria, semanas de trabajo comprimidas, distribución "irregular" de los días de trabajo y descanso, anualización del tiempo de trabajo y redistribución de los permisos anuales (Echeverría & López, 2004).

De ese modo, se observa una apropiación de las horas libres (incluso de traslados) del trabajador, lo cual supone un quiebre con la división entre tiempo libre y de trabajo. Lo mismo ocurre con el lugar físico, el avance de la tecnología deslinda la actividad, del lugar concreto donde ocurre el trabajo.

5.2.3 Dimensión salarial

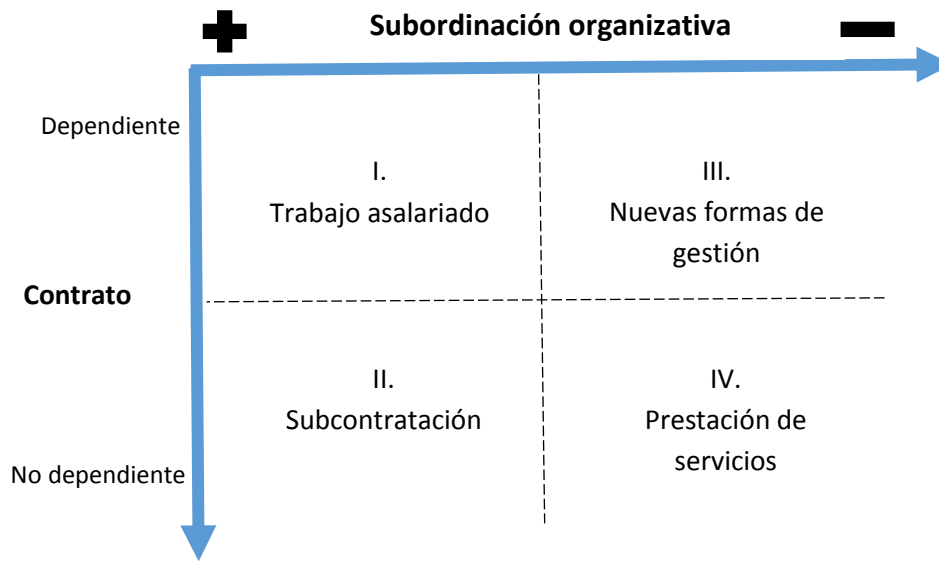
Esta dimensión refiere a la incorporación de modalidades variables de ingreso, lo que en términos simbólicos, debilita la noción de que el salario es la fuente de reproducción material de la vida. A diferencia de estas modalidades variables, el salario garantiza al menos un mínimo esperable a fin de mes y en ese sentido, otorga una suerte de "seguridad" al trabajador.

Desde el punto de vista de la producción, esto genera una suerte de estratificación de formas de ingresos variables, que van desde modalidades completamente precarias (vinculadas al empleo marginal y sin derechos), asociadas a salarios mínimos y/o a salarios en función exclusiva de la productividad, hasta el otro extremo de variantes existentes en el sector más moderno y productivo del capital, que presentan salarios mediados por la capacidad colectiva o individual de producir (bonos por producción).

5.2.4 Nuevas modalidades flexibles

Los distintos tipos de flexibilidad, a su vez se entrecruzan, concibiendo nuevas formas laborales, con características muy marcadas dependiendo el tipo. Palomino (2004) presenta las formas en que las modalidades contractuales y la flexibilidad organizativa se combinan, generando a su vez, los siguientes tipos ideales presentados en la Ilustración 1.

Ilustración 1. Modalidades laborales según tipo de contrato y tipo de organización



- I. En este cuadrante se encuentra la modalidad típica del trabajo asalariado. En este sector se encuentran dos variantes: el primero, cada vez más reducido, conserva garantías de estabilidad en el empleo e institutos de protección social, y el segundo, de trabajadores sujetos a la inestabilidad y desvinculados de aquellos institutos, entre los cuales se localizan también formas de trabajo clandestino o no registrado. Este corte entre constantes e inconstantes también prevalece en actividades típicamente estacionales, desde las cosechas agrícolas hasta ciertas industrias cuya producción mantiene ciclos pronunciados. Trasladado al plano de la organización del trabajo, esto implica una escisión entre un núcleo estable de trabajadores protegidos y una variante de trabajadores en condiciones precarias. Lo anterior afecta considerablemente la sindicalización: cada vez más los sindicatos circunscriben su representación a los trabajadores protegidos y estables y encuentran dificultades para extenderla a quienes estén fuera de esta condición (Palomino, 2004, pág. 13).
- II. Aquí se observa el fenómeno de la externalización de servicios, o subcontratación, el campo que combina la independencia contractual con la subordinación organizativa. De esta forma, el concepto se entiende como las

estrategias de agregación de trabajadores en empresas mediante la incorporación de una tercera empresa mediadora. La independencia contractual implica que los trabajadores no mantienen una relación contractual directa con la empresa usuaria de los servicios, sino que con la empresa que los recluta y contrata. La subordinación organizativa, implica que los trabajadores se encuentran supeditados a la empresa usuaria. Así, se llega a una “doble sujeción”, ya que los trabajadores están bajo las órdenes organizacionales de una empresa y a la vez dependientes contractualmente de otra, pero relativamente autónomos en términos de subordinación organizativa (Palomino, 2004, pág. 18). Una consecuencia importante de la subcontratación es la desregulación de las relaciones de trabajo: según Echeverría (2009), los trabajadores de empresas externas casi siempre son reclutados con salarios y condiciones de trabajo inferiores a los de la empresa principal, aunque ejecutan tareas similares o equivalentes. Por lo general, no gozan de estabilidad en el empleo, en la medida en que la empresa subcontratista normalmente está limitada por un contrato de duración determinada con la empresa principal.

- III. La regla básica que estructura este campo es que si bien existe una relación de dependencia contractual, el empleador ya no cumple aquí la función de dirección, vigilancia y mediación sobre el trabajo. Es decir, el trabajador es autónomo en la organización de su trabajo. Este campo ofrece una particular complejidad, en la medida que abarca desde las antiguas formas constitutivas de la “subsunción formal del trabajo al capital”, hasta las modernas modalidades de gestión del trabajo en las grandes empresas y en empresas organizadas en red para la prestación de determinados servicios.

Esta autonomía o menor subordinación organizativa se relaciona con la deslocalización respecto del centro de decisiones de la empresa, donde los trabajadores son quienes definen lugar de trabajo, horarios, rotación y contenido de las tareas, licencias, entre otros aspectos. Este es el caso típico de actividades como la confección en domicilio u ocupaciones de transporte y distribución que, por definición, sólo pueden ser supervisadas por sus resultados y no en el ejercicio mismo de las tareas.

Lo anterior describe el fenómeno de independización o encadenamiento productivo, que refiere a la integración entre grandes, medianos y pequeños propietarios. En ese sentido, las PYMES no pueden competir en igualdad de condiciones con los grandes conglomerados de carácter monopólico. Entre grandes empresas y PYMES también hay externalización de costos, pues los holdings protegen su gasto dando los costos y riesgos a las pequeñas unidades productivas, lo cual se expresa en rotatividad por la alta tasa de natalidad y mortalidad de pequeñas empresas, conllevando a la inestabilidad y precariedad de la fuerza de trabajo que conforma las PYMES.

La ideología del *management* que sustenta estas nuevas formas, enfatiza la mayor responsabilidad y autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones en su puesto. Pero al mismo tiempo, -enmarcado en la vocación de ahorro de costos y aumento de productividad de las grandes empresas- se intensifica la utilización de mano de obra: utilizando menos personal por medio de la eliminación de los supervisores, redistribuyendo las tareas entre el personal que permanece en la empresa y acotando los tiempos de descanso típicos de las formas de gestión tradicionales). “Dicho más directamente, se trata del doble mensaje expresado en la exigencia de compromiso e involucramiento de los trabajadores en sus tareas, con la amenaza de despido impuesta por las condiciones de competencia salvaje” (Palomino, 2004, pág. 28).

- IV. El campo que combina la independencia contractual con la menor subordinación organizativa incluye varias figuras ocupacionales. La “prestación de servicios” alude al carácter comercial del vínculo donde se realiza la venta de servicios -y no un contrato de trabajo- entre el trabajador individual y el cliente que recibe este trabajo. De ese modo, se establecen contratos de tipo mercantil, no laborales, cuyas formas pueden ser sumamente variadas. Sin embargo, la preferencia de las grandes empresas es especificar controles y mecanismos de supervisión que tornan en cierta medida ilusoria la independencia contractual.

La tendencia actual de derivar contratos de trabajo asalariado hacia esta modalidad de prestación de servicios, como parte de una estrategia de

flexibilización laboral, se vincula comúnmente con la mercantilización progresiva de las relaciones sociales (Palomino, 2004, pág. 29). Caso emblemático es el del “trabajador por boletas de honorarios” quien generalmente debe cubrir por sí mismo su aporte a la seguridad social y cobertura médica, ya que son clasificados administrativamente como autónomos.

Las figuras ocupacionales que integran este campo son variadas, ya que van desde las modalidades típicas de contratación de profesionales, hasta los trabajadores por “cuenta propia” asignados tradicionalmente a la esfera del trabajo informal, es decir, trabajadores generalmente no calificados insertos en sectores de baja productividad. Esto implica la exclusión del acceso a los mercados y los recursos productivos, a partir de la lógica de supervivencia creando empleo insuficiente. En ese sentido, según Tokman (2007) las actividades productivas que desempeñan los sectores informales se desarrollan por lo general, fuera de los marcos legales y de regulación y la población ocupada enfrenta condiciones de alta vulnerabilidad y pobreza. El resultado es que ante la necesidad de sobrevivir, la gente se ve obligada a buscar soluciones de baja productividad y bajos ingresos, sea produciendo o vendiendo algo, y para esto se requiere reducido capital y calificaciones.

5.3. Trabajo precario y decente

Considerando lo anterior, tras los cambios en la estructura social y laboral, además de la instauración y profundización del Plan Laboral, se observa el ingreso de grandes contingentes de trabajadores a modalidades de trabajo atípico, no estructurado, inseguro, subcontratado, por honorarios, a tiempo parcial y sin contrato colectivo. Así, los altos niveles de flexibilización que ha alcanzado el trabajo, además de la inestabilidad y rotatividad de los mismos, ya son parte del ideario de gran parte de la generación que ingresó al mercado laboral chileno a partir de la mitad de los años 80'. Por eso, a nivel subjetivo, es difícil pensar en la superación de ese tipo de trabajo inestable, en cualquiera de sus estadios.

Además de lo anterior, a nivel global ha habido un aumento sin precedentes en la era moderna del desempleo estructural. Se puede decir de manera sintética, que hay un proceso

contradictorio que, por un lado reduce al proletariado industrial y fabril; y por el otro aumenta el subproletariado, el trabajo precario, o los asalariados del sector de servicios (Antunes, 2001). El autor (2007) plantea que “más de mil millones de hombres y mujeres padecen las vicisitudes de la precarización del trabajo, de los cuales centenas de millones tienen su cotidianidad modelada por el desempleo estructural” (pág. 3). En los países del Norte, se preservan algunos resquicios de la seguridad social, herencia del Estado de bienestar, mientras que, en los países del Sur, que no experimentaron tan fuertemente esta modalidad estatal estado de bienestar social, las personas disponibles para el trabajo “oscilan entre la búsqueda casi afrentosa del empleo o el aceptar cualquier labor” (pág. 3).

Sobre esa base, organismos como la Organización Internacional del Trabajo han impuesto desafíos a nivel global sobre cómo mejorar la calidad de los empleos. En ese sentido, se establece la noción de “trabajo decente”: un trabajo productivo que produce un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres (OIT, 2008).

Esta noción se afirma en cuatro elementos: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. En primer lugar, el empleo; abarca todas las clases de trabajo, incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. En segundo lugar, la seguridad social y de ingresos; también son esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. En tercer lugar, los derechos fundamentales del trabajo; significan la libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil. Por último, se incluye el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral (Ghai, 2003).

Para el caso chileno (OIT, noviembre 2008), el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile; la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y; la Oficina Subregional de la OIT

para el Cono Sur de América Latina, acuerdan llevar adelante un Programa Nacional de Trabajo Decente. La intención es desarrollar en el país un conjunto de políticas y acciones en el ámbito socio laboral, en el marco de las competencias y mandatos de cada uno de los firmantes. Este programa se constituye como una iniciativa tripartita, que marca la voluntad de los actores sociales firmantes y el gobierno, de priorizar el Diálogo Social, que a su vez, incluye cinco grandes prioridades:

1. Erradicación de Trabajo Infantil conforme a los Convenios 138 y 82 de la OIT.
2. Transversalizar el tema de género en las políticas de empleo, las políticas de conciliación de trabajo y familia y, en cuanto a equidad de remuneraciones.
3. Promoción del Empleo Juvenil, creando un espacio tripartito de seguimiento de políticas y programas destinados a este propósito y, aumentando las bases de conocimiento para proponer nuevas iniciativas en la materia.
4. Diseñar una política nacional de seguridad y salud en el trabajo e implementarla a través de mecanismos tripartitos.
5. Implementar un programa tripartito destinado a la educación, difusión y capacitación en las materias propias de la Reforma Previsional.

En ese sentido, existe un interés a nivel institucional por avanzar en materia laboral, tanto a nivel internacional como nacional. Sin embargo, cabe matizar ciertos aspectos y relevar otros que no se encuentran bien tematizados, como la ejecución del trabajo informal, la desregulación de las relaciones contractuales; y casi todos los aspectos de la flexibilización laboral que actualmente determinan fuertemente el desarrollo de nuevas modalidades de trabajo y que se expresarían en el sector servicios.

5.4. Grupos laboralmente vulnerables: el caso de las mujeres, los jóvenes e indígenas

Cuando las oportunidades sociales y los distintos capitales (social, económico, cultural) se desacoplan, se presentan situaciones de vulnerabilidad. Esta condición define características, privaciones y carencias comunes para grupos específicos de la población. Estos desacoples, en términos de Weller (2009), conllevan también a vulnerabilidad laboral, la que consiste en que, a causa de las carencias de activos (conocimientos, habilidades, experiencia, acceso a capital, etc.), ciertos grupos no tienen acceso a actividades y oportunidades laborales que faciliten los ingresos para así mejorar

significativamente sus condiciones de vida. Según el autor, la vulnerabilidad laboral se expresa en que los grupos afectados se caracterizan por resultados desfavorables en indicadores laborales como participación, nivel de ocupación e indicadores de calidad del empleo. Estos grupos afectados en general son los jóvenes, los ancianos, las mujeres (sobre todo las que poseen bajos niveles de calificación) y algunos grupos étnicos. Si bien hay más grupos vulnerables, como los inmigrantes o los desplazados, existe la dificultad metodológica de medirlos a nivel de datos secundarios. A efectos de este estudio, se considerarán como grupos vulnerables a los ya mencionados, sin olvidar que al haber bajos niveles de protección social e importantes cifras de trabajo precario, el espectro de grupos en condición vulnerable es bastante más amplio y variado.

Autores como Ruiz-Tagle (2000) o Sen (1997) plantean que el desempleo abierto es la más clara situación de exclusión laboral, y ahí es posible vislumbrar con mayor nitidez la dinámica de los grupos excluidos. El impacto del desempleo va mucho más allá de lo estrictamente laboral, ya además de ser la principal fuente de ingreso, el empleo proporciona integridad social, legitimidad y reconocimiento a través de la integración a redes y acciones colectivas. La exclusión laboral de grandes proporciones de la población causa dos grandes problemas: el hecho de que sólo una parte de la población disfrute los beneficios de la generación de riqueza y bienestar constituye un serio problema ético, y además, la no incorporación de grandes segmentos de la población a los procesos productivos genera costos en términos del potencial de crecimiento económico (Weller, 2001).

De ese modo, cuando los puestos de trabajo escasean, las colectividades más afectadas suelen ser las minorías o los grupos social e históricamente oprimidos, como las mujeres. Amartya Sen (1997), al estudiar este fenómeno en Europa, reconoce la vulnerabilidad de importantes sectores de inmigrantes, lo que dificulta su integración en la vida normal de la sociedad. El autor también plantea que las divisiones entre hombres y mujeres se acentúan en épocas de desempleo generalizado, y es frecuente que la entrada de la mujer en la vida laboral se vea particularmente obstaculizada. Asimismo, ha observado que los efectos desalentadores del desempleo juvenil revisten especial gravedad para las mujeres jóvenes, cuyo reingreso en el mercado de trabajo tras un período largo de inactividad puede verse

muy amenazado por experiencias negativas anteriores, asociadas a situaciones de informalidad y condiciones de trabajo deficientes.

En ese sentido, a pesar de su heterogeneidad como grupo, los jóvenes típicamente registran indicadores laborales peores que los adultos, sobre todo en el acceso a empleo y buenos salarios. Sin embargo, una visión dinámica enseña que “una parte de los problemas es pasajera, en el sentido de que caracterizan la fase inicial de la trayectoria laboral de las personas, y para la mayoría de las personas la acumulación de habilidades, conocimientos y experiencias permite mejorías graduales en las características de la inserción laboral” (Weller, 2009, pág. 9). Esos resultados en general están asociados a otros factores de vulnerabilidad como el nivel educacional, el origen, la etnia, la ruralidad, y el sexo.

A su vez, el sexo determina fuertemente desigualdades en la inserción laboral de las personas, pues existen grandes diferencias de participación y salarios entre hombres y mujeres. En primer término, parte determinante de esta desigualdad es la división de trabajo tradicional por género que otorga a las mujeres las labores reproductivas y de cuidado de hogar y niños⁹. Del mismo modo que en los jóvenes, en las mujeres también existe una elevada heterogeneidad marcada por los niveles educativos. “Claramente, parte de los obstáculos que enfrentan específicamente las mujeres de bajo nivel educativo y de hogares de bajos niveles de ingreso provienen de prácticas sociales y culturales, así como limitaciones materiales no directamente relacionadas con el mercado laboral” (Weller, 2009, pág. 9).

Además, se ha de destacar la pertinencia de la etnicidad como variable explicativa. En primer término, por la carga simbólica que trae y que desemboca situaciones de discriminación y exclusión¹⁰. La etnicidad son las prácticas culturales y perspectivas que distinguen a una comunidad dada de personas. “Los miembros de los grupos étnicos se ven a sí mismos como culturalmente diferentes de otros agrupamientos en una sociedad, y son percibidos por los demás de igual manera. Hay diversas características que pueden servir

⁹ Esto afecta fuertemente las trayectorias ocupacionales de las mujeres. Interrumpir la carrera laboral (por ejemplo, por ausencias por pre y post natal o atención de emergencias familiares) de las mujeres implica una reducción de las oportunidades de ascenso y remuneraciones.

¹⁰ Véase, “Desarrollo, Cultura e Identidad: El caso del mapuche urbano en Chile”, (2002) de Alexia Peyser, quien relata las estrategias de personas mapuche para evitar la discriminación, como por ejemplo, esconder su apellido indígena en contextos laborales y educacionales.

para distinguir unos grupos étnicos de otros, pero las más habituales son la lengua, la historia o la ascendencia (real o imaginada), la religión y las formas de vestirse y adornarse” (Giddens, 1991, pág. 278). En ese sentido, el porcentaje de la población chilena que se declara perteneciente a pueblos indígenas al año 2013 es de 9,1% y su participación laboral es de 55,9% versus un 57,3% de la población no indígena (Ministerio de Desarrollo Social, 2015b).

Sepúlveda (2010) plantea que la “variable etnia” es determinante de la composición de la estructura social, pues tiene suficientes elementos para determinar y explicar una posición social. Para el caso nacional, sería relevante una mayor discusión acerca de los criterios utilizados para clasificar a un grupo como “indígena”. La incorporación de esta variable es un proceso lento, puesto que todavía está en una etapa exploratoria, que requiere de muchos factores para ser validada como unas de las variables que determina la distinción entre los sujetos.

Lo anterior no responde a la simple necesidad de conocer quienes se autoidentifican como indígenas, dónde están y cómo viven. Es muy importante identificar las brechas de equidad existentes con respecto al resto de la población. Esta información debe ser la base de la política pública para reducir las diferencias y las inequidades, y promover el desarrollo integral de los pueblos indígenas en el marco de sus principios y su cosmovisión (Galarza, 2012).

Por eso, la presencia de grupos vulnerables insertos en contextos poco productivos en la esfera laboral implica hacer un esfuerzo importante, buscando entender las nuevas caras que reviste la explotación del trabajo. Por tanto, una crítica a la misma explotación en términos de relación social, debe asumir las distintas aristas que se expresan en relaciones de opresión (del hombre por sobre la mujer, por sobre los inmigrantes, por sobre los jóvenes en un contexto de poca calificación, etc.).

6. Marco metodológico

6.1. Tipo de estudio

El actual diseño proyecta una metodología de corte cuantitativo mediante el uso de datos secundarios. Dichos datos derivan de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2013.

En la medida que el objetivo de esta investigación consiste fundamentalmente en caracterizar a los trabajadores del sector terciario, lo más adecuado es plantear un diseño descriptivo. Según Morales (2010), el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

6.2. Fuente de información: Encuesta CASEN 2013

Su diseño y ejecución dependen del Ministerio de Desarrollo Social, quien es responsable de evaluar la situación socioeconómica, así como el impacto de los programas sociales, en las condiciones de vida de la población. En ese sentido, el Ministerio diseña y aplica periódicamente a los hogares la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, de carácter transversal y multipropósito. Esta encuesta es actualmente el principal instrumento de medición socioeconómica para el diseño y evaluación de la política social existente en el país.

La encuesta considera mediciones sobre la pobreza multidimensional, que reconoce que el bienestar, las necesidades y la situación de pobreza de los chilenos no sólo depende de contar con los ingresos suficientes para adquirir una canasta básica, sino que también depende de la satisfacción de sus necesidades y ejercicio de derechos en las áreas de educación, salud, trabajo, seguridad social, y vivienda (Ministerio de Desarrollo Social, 2013).

Según información ministerial (2013), la Encuesta CASEN persigue dos objetivos fundamentales: primero, medir el bienestar material de los hogares en las dimensiones del ingreso y otras relacionadas, lo cual da lugar al desarrollo de indicadores de pobreza, distribución del ingreso y acceso a servicios sociales. El segundo objetivo es proveer la

información necesaria para analizar la efectividad de la política social en materia de cobertura, focalización e impacto distributivo del gasto social y de nuevas políticas públicas.

Su objeto de estudio son los hogares y las personas que habitan las viviendas particulares que se ubican en el territorio nacional, exceptuando algunas zonas muy alejadas o de difícil acceso. En ese sentido, el marco muestral es de 64.842 viviendas, 66.725 hogares y 218.491 personas a nivel nacional (Ministerio de Desarrollo Social, 2013).

6.2.1 Modulo trabajo

Para la realización del estudio, se pondrá especial atención a las preguntas e indicadores del módulo trabajo de la Encuesta CASEN. Los datos recolectados caracterizan el trabajo, la empresa o institución donde trabaja el entrevistado.

Según el Ministerio de Desarrollo Social (2013), los objetivos institucionales del módulo son:

1. Disponer de información relevante que permita formular y evaluar políticas laborales.
2. Estudiar la evolución de la situación laboral y ocupacional según estratos socioeconómicos. Además los focos temáticos del módulo son: inserción laboral de la población, calidad del empleo, cobertura de seguridad social e ingresos del trabajo.

Entendiendo que el trabajo es una de las vías más importantes de integración social, el hecho de poseerlo, o el tener un trabajo de baja calidad, determina fuertemente la condición de vulnerabilidad de las personas hacia la desprotección social, exclusión y situación de pobreza. En ese sentido, la preocupación que guía la construcción de un módulo de trabajo –además de la medición de la pobreza multidimensional– es contribuir hacia la construcción de nuevas y eficientes políticas públicas, porque se observan importantes fenómenos de desprotección y vulnerabilidad laboral, en el mercado laboral nacional y en la fuerza de trabajo en especial (Alarcón, 2008).

Para la realización del estudio, la base se desponderá (por los requerimientos del análisis de conglomerados, debido a que se generan grupos a partir de las características de los casos y

por tanto, el ponderar generaría observaciones ficticias y los conglomerados no serían fiables) y se seleccionaron solo los casos que pertenecen al área de servicios, bajo la tipología B&S (ver Anexo 1). La distribución de los casos seleccionados es la siguiente:

Tabla 8. Distribución de casos seleccionados (del total de trabajadores de servicios)

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Servicios de Distribución</i>	22.293	40,8%
<i>Servicios de Producción</i>	5.357	9,8%
<i>Servicios Sociales</i>	18.142	33,2%
<i>Servicios Personales</i>	8.808	16,1%
<i>Total</i>	54.600	100% de los casos de servicios

Fuente: CASEN 2013.

6.3. Indicadores

6.3.1 Variables principales de caracterización

Las siguientes variables son las que se usarán para la construcción de tipologías mediante análisis de conglomerados de k-medias, el cual crea grupos de objetos (casos) a partir de las características comunes que éstos posean (ver sección 6.4.1). Algunas variables son las originales y en otras se detallan las recodificaciones hechas.

Variable	Categorías
<i>Ocupación</i> [oficio1]	0: Fuerzas Armadas 1: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos 2: Profesionales, científicos e intelectuales 3: Técnicos profesionales de nivel medio 4: Empleados de oficina 5: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados 6: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros 7: Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios 8: Operadores de instalaciones y máquinas y montadores 9: Trabajadores no calificados
<i>Educación</i> [educr]	Recodificación de la variable “nivel educacional” en: 1: Básica incompleta (agrupa sin educación formal y básica incompleta) 2: Básica completa 3: Media incompleta (agrupa a humanista y técnico profesional) 4: Media completa (agrupa a humanista y técnico profesional) 5: Superior incompleta (agrupa a técnico nivel superior y profesional) 6: Superior completa (agrupa a técnico nivel superior y profesional) 7: Postgrado
<i>Sexo</i>	1: Hombre 2: Mujer
<i>Edad</i> [edadr]	Recodificación de la variable “edad” (intervalo) en tramos etarios ¹¹ : 1: 0 a 18 2: 19 a 30 3: 31 a 50 4: 51 a 65 5: 66 y mas
<i>Etnia</i> [r6r]	Recodificación de la variable “pueblos indígenas” en: 1: Si pertenece (agrupa a las etnias aymara, rapanui, quechua, mapuche, atacameño, coya, kaweskar, yagan y diaguaita) 2: No pertenece

6.3.2 Objetivo específico 1

Para la resolución del objetivo específico 1, las variables y sus categorías se vincularán a los conglomerados construidos con antelación, mediante un análisis de correspondencias múltiples, que asocia categorías de respuesta en un mapa perceptual estableciéndose relaciones de cercanía (asociación) o lejanía (dispersión) a partir de las divisiones generadas por dimensiones explicativas expresadas en los ejes verticales y horizontales del mapa de correspondencias (ver sección 6.4.2). Si bien un análisis de estas características supone la incorporación de una cantidad razonable de variables con sus respectivas categorías de respuestas, en vista de su potencialidad visual e interpretabilidad, se decide incorporar todas las variables que a continuación se desglosan en el recuadro, para verificar

¹¹ El primer grupo abarca hasta lo que se conoce como “mayoría de edad” y el último grupo es desde la edad legal de jubilación para los hombres, hasta el máximo posible. La categorización intermedia en grupos de 10 años responde únicamente a motivos prácticos.

cómo se relacionan, teniendo en cuenta que el análisis a realizar es de carácter exploratorio y puede ser posteriormente modificado a partir de los resultados obtenidos en esta investigación.

Objetivo específico 1		
Conocer los niveles de flexibilización (organizacional, salarial y contractual) que presentan los trabajadores del sector servicios.		
Dimensiones	Variables	Categorías
Organizacional	¿Su trabajo o negocio principal es de tipo...?	1: Permanente 2: De temporada o estacional 3: Ocasional o eventual 4: A prueba 5: Por plazo o tiempo determinado
	En su trabajo o negocio principal, ¿Ud. da boleta?	1: Sí da boleta de servicios (honorarios) 2: Sí, da boleta de compra y venta (factura) 3: No
	Jornada de trabajo	1: Jornada completa 2: Jornada parcial 3: Jornada prolongada
	Tipo de turno	1: Diurno 2: Nocturno 3: Rotativo o turnos
	Lugar en donde realiza la actividad o trabajo (recodificada)	1: Vivienda 2: En establecimiento independiente, predio o faena 3: A domicilio 4: En la vía pública
	Categoría ocupacional (recodificada)	1: Patrón o empleador 2: Trabajador por cuenta propia 3: Empleado u obrero del sector público o privado 4: Servicio doméstico 5: Familiar no remunerado
Salarial	Comisiones (recodificada)	1: No recibe comisiones 2: Recibe comisiones
	Propinas (recodificada)	1: No recibe propinas 2: Recibe propinas
	Horas extra (recodificada)	1: No realiza horas extra 2: Realiza horas extra
	Decil autónomo nacional MN	1 a 10
Contractual	Tipo de contrato	1: Plazo indefinido 2: Plazo fijo
	Contrato de trabajo escrito (recodificada)	1: Si tiene 2: No tiene
	¿Con quién firmó su contrato o estableció su acuerdo de trabajo?	1: Directamente con la empresa o negocio donde trabaja 2: Con un contratista o subcontratista de bienes o servicios 3: Con empresa de servicios transitorios, suministradora de trabajadores o contratista laboral

6.3.3 Objetivo específico 2

Para la resolución del objetivo específico 2, se ha tomado otra alternativa metodológica. Debido a la complejidad del concepto y a la dificultad de adecuar los indicadores (en tanto algunos se presentan como categoría de respuesta o no se cubren a cabalidad todas las dimensiones del concepto), y siguiendo las recomendaciones de autores e investigadores ligados al tema, se ha decidido crear un índice de calidad del trabajo, según la definición propuesta por la OIT. Cabe recordar que para el organismo, la definición de empleo decente se afirma en cuatro aristas, el trabajo, los ingresos, la protección social, los derechos de los trabajadores y el dialogo social.

Autores como Kucera (2001), Espinoza (2003) o Ghai (2003) plantean la dificultad metodológica de encontrar indicadores y medidores exhaustivos para abarcar el concepto. Ghai señala que para la medición del concepto lo mejor es usar varios indicadores para obtener una aproximación más fidedigna, es decir elaborar un índice compuesto. Esto a su vez proyecta dos problemas principales: la ponderación de los distintos indicadores y la fórmula o fórmulas que se emplearán para ensamblar los indicadores cualitativos y cuantitativos.

Bonnet, Figueiredo y Standing introdujeron el concepto y una propuesta de medición en 1999, el cual se basaba en la necesidad de seguridad básica para todos en el plano de la sociedad, en el trabajo y como trabajador individual, priorizando dos seguridades elementales: la de ingresos y de representación individual y colectiva (la seguridad de representación más importante es la afiliación a sindicatos, pero con el declive mundial del sindicalismo cabe considerar todas las instancias en donde el trabajador tenga “voz”). Los autores (2003) señalan que, al tratar el trabajo decente y sus aristas se están tratando fenómenos conceptualmente disímiles. En ese sentido, el índice debe ser razonablemente transparente y reproducible. En esa línea, se propone un conjunto exploratorio de índices basados en la idea teórica de que la seguridad básica es la esencia del trabajo decente, tanto en el nivel de la sociedad como en el del centro de trabajo y en el de cada trabajador.

El índice planteado está compuesto por variables dicotómicas y sigue las indicaciones propuestas por Dharam Ghai. Por tanto, la cercanía o tendencia a 1 implicaría “trabajo decente”. La definición de puntaje se ajusta únicamente a criterios teóricos, es decir, tras la

revisión de los antecedentes y la pertinencia de las variables, se le otorgó el puntaje máximo a las situaciones que eventualmente pudiesen expresar condiciones de “Trabajo Decente”.

Objetivo específico 2		
Vincular estos perfiles a la concepción de “empleo precario y decente” propuesta por la OIT.		
Ejes	Indicadores	Categorías
Empleo	Condición de actividad	0: Desocupado 1: Ocupado
	¿Ha trabajado alguna vez?	0: No 1: Si
	No encuentra trabajo porque...	0: Piensa que nadie le dará trabajo (porque no cuenta con la capacitación requerida, por su edad, etc.) 1: Otras razones
	No encuentra trabajo porque...	0: Se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible 1: Otras razones
Ingresos	Sueldo mínimo ¹²	0: Inferior al sueldo mínimo al año 2013 1: Superior al sueldo mínimo al año 2013
	Pobreza Multidimensional	0: Pobre 1: No pobre
Protección social y condiciones laborales	Contrato de trabajo escrito	0: No tiene 1: Tiene
	Trabajo nocturno	0: Turno rotativo o nocturno 1: Turno diurno
	Firma de contrato o acuerdo de trabajo	0: Empresa subcontratista o servicios transitorios 1: Directamente con el empleador
	Afiliado a sistema previsional	0: No 1: Si
	Seguro de salud	0: No 1: Si
	Enfermedad o accidente provocado por el trabajo	0: Si 1: No
Derechos de los trabajadores y dialogo social	Participación en agrupación corporativa (sindicato, asociación gremial, etc.)	0: No 1: Si
	Capacitación laboral	0: No 1: Si (laboral, emprendimiento, oficios)

¹² Acorde a la fecha de la encuesta, se considera que a contar del 1 de agosto de 2013, el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad es de \$210.000. A contar del 01 de enero de 2016, este salario mínimo tendrá un valor de \$250.000, para los trabajadores entre 18 y 65 años de edad.

6.4. Técnicas de análisis multivariable

6.4.1 Análisis de conglomerados de k-medias

El principal propósito de esta técnica es la agrupación de objetos basándose en las características comunes que estos poseen (Cea D'Ancona, 2004). Los objetos dentro del conglomerado son muy parecidos con respecto a algún criterio de selección predeterminado. Es decir, “los conglomerados muestran un alto grado de homogeneidad interna (dentro del conglomerado) y un alto grado de heterogeneidad externa (entre conglomerados)” (Hair, Anderson, & Tatham, 2001, pág. 492). Esta técnica es útil para la reducción de datos. En ese sentido, la investigación propone agrupar sujetos con ciertos atributos, pues las variables de caracterización presentadas por separado no tienen sentido a menos que se clasifiquen en grupos manejables y similares.

Ya que las variables de caracterización no presentan el mismo número de categorías de respuestas, se presentarán dos alternativas y se seleccionará la que ajuste mejor, tanto estadística como teóricamente. Primero se hará el análisis con variables estandarizadas y posteriormente, todas las variables se dicotomizarán y se hará el análisis con el tratamiento de datos correspondiente (distancia euclídea binaria).

El análisis de conglomerados se ha elegido como la opción más adecuada para generar los grupos de trabajadores por cuatro motivos: primero, la elección de un algoritmo de clasificación determina conglomerados homogéneos y de tamaños similares, lo cual daría consistencia a los grupos creados. Segundo, el desconocer a priori los grupos a formar, transforma al método de conglomeración no jerárquico (k-medias) en la opción más adecuada, porque luego de cada conglomeración recalcula la distancia entre los grupos. Esto permite la reasignación de objetos según la nueva configuración de los datos, cuestión que enfatiza su carácter exploratorio, ya que optimiza las distancias entre grupos y casos, en cada paso iterativo del análisis (Cea D'Ancona, 2004, pág. 242). Tercero, si se considera el tamaño muestral válido luego de la eliminación de casos atípicos (53.883 casos válidos), resulta imposible aplicar un método de conglomeración jerárquico, debido a que estos no resultan interpretables para muestras mayores a 200 casos. En último lugar, destaca la posibilidad de evaluar el grado de relevancia de cada variable en la solución de conglomeración elegida, gracias a la utilización del algoritmo de clasificación k-medias (Cea D'Ancona, 2004, págs. 242-247;256).

6.4.2 Análisis de correspondencias múltiples

El análisis de correspondencias múltiples es una técnica estadística que permite analizar la relación entre categorías de variables. En este método, las relaciones entre las categorías de las variables se analizan a través de los mapas perceptuales, donde cada categoría es ubicada en un punto. La distancia entre las distintas categorías permite observar su nivel de relación. Los ejes del mapa reciben el nombre de factores. Los factores se obtienen en forma jerárquica de modo que el primero es el más importante, donde su importancia es determinada por la capacidad para mantener la información original. La representación de los puntos se realiza sobre espacios euclídeos. Las propiedades de estos espacios permiten la generalización a más de dos dimensiones, sin embargo, se generan mapas con sólo dos factores para representar la información en un plano (Vivanco, 1999).

El análisis de correspondencias permitirá vincular las tipologías creadas con características de flexibilización expresadas en las variables. De ese modo, se podrá analizar estadística y visualmente la estructura de la relación entre las categorías y las variables mismas. Por tanto, también se podrán distinguir relaciones de interdependencia entre ellas, lo que permitirá ver cuales factores son los relevantes a la hora de caracterizar el trabajo en el sector servicios. De ese modo, la elección de esta técnica se apoya en la fortaleza de mostrar gráficamente los datos para mayor interpretación. Como se busca vincular las características de flexibilización con el índice de trabajo decente, el visualizar la distribución de los datos permitiría aportar de forma más efectiva a la proposición de un instrumento sólido para medir el fenómeno en el país.

A modo de resumen, al relacionar los tipos de trabajadores de servicios (tipología de conglomerados) con los aspectos de la flexibilidad laboral (objetivo específico 1 expresado en el mapa de correspondencias) se espera encontrar (basándose en lo señalado por la teoría) ciertas configuraciones sobre empleo precario y desprotegido que sean un aporte para enriquecer el concepto de trabajo decente (a través del índice construido) y así ofrecer una nueva alternativa metodológica válida para medir la calidad del empleo considerando las especificidades del caso nacional. De ese modo, se plantea la importancia de fortalecer la noción de Trabajo Decente atendiendo la multidimensionalidad del trabajo actual y sus características.

7. Resultados

7.1. Análisis preliminares

7.1.1 Caracterización de la submuestra

Antes de proceder a los análisis propiamente tal, se presentará una caracterización somera de la submuestra que compone al objeto de estudio. Respecto a quienes, dentro de CASEN 2013, se denominan como *trabajadores de servicios*, es posible señalar los siguientes aspectos relevantes.

Tabla 9. Caracterización sociodemográfica de la submuestra

Variable	Categorías	Porcentaje
<i>Sexo</i>	Hombre	46,2%
	Mujer	53,8%
<i>Edad</i>	0 a 18	0,9%
	19 a 30	25,7%
	31 a 50	46,5%
	51 a 65	23,5%
	66 y mas	3,3%
<i>Nivel educacional</i>	Básica incompleta	8,0%
	Básica completa	8,5%
	Media incompleta	12,1%
	Media completa	37,3%
	Superior incompleta	8,9%
	Superior completa	23,8%
	Postgrado	1,3%
<i>Región</i>	I. Tarapacá	5,1%
	II. Antofagasta	3,9%
	III. Atacama	3,4%
	IV. Coquimbo	4,4%
	V. Valparaíso	9,9%
	VI. O Higgins	6,2%
	VII. Maule	5,1%
	VIII. Biobío	12,5%
	IX. La Araucanía	6,8%
	X. Los Lagos	5,2%
	XI. Aysén	3,0%
	XII. Magallanes	3,5%
	Metropolitana	22,0%
	XIV. Los Ríos	4,5%
	XV. Arica y Parinacota	4,4%

Respecto a los casos que componen la submuestra, vale destacar los siguientes elementos, en términos de caracterización. En primer lugar, sobre la composición por sexo, se observa en la distribución de los casos, que la mayoría de los casos son mujeres.

En segundo lugar, los dos grupos mayoritarios en términos de edad son, entre 31 y 50 y entre 51 a 65. A su vez, los extremos (0 a 18 y, 66 y más años), se configuran como los grupos minoritarios.

En tercer lugar, se observa que la mayoría de los casos poseen educación media completa, seguido por quienes tienen educación superior completa. El grupo minoritario es estudios de postgrado, que muestra que no existe un nivel de especialización o sobre calificación en el área, por lo tanto, es complejo hablar de tercerización genuina propiamente tal, si se miran los datos educacionales.

En cuarto lugar, como es de esperar, las regiones que reúnen mayor población, son las que concentran mayor cantidad de casos de trabajadores de servicios (Metropolitana y Biobío, respectivamente), la menor incidencia de casos se da en la región de Aysén.

7.1.2 Regresión

En la literatura estadística, se enfatiza en que para el análisis de conglomerados es importante incluir sólo variables que sean relevantes de acuerdo al diseño (teoría, objetivos e hipótesis) de investigación (Cea D'Ancona, 2004, pág. 234:237). Esto pues la técnica no tiene un medio para diferenciar variables relevantes de las irrelevantes: sólo obtiene los grupos de objetos más consistentes, aunque diferenciados, para todas las variables (Hair, Anderson, & Tatham, 2001, pág. 500). Si alguna variable demuestra no ser relevante, no debería ser considerada para construir el modelo multivariable.

Para cautelar tal criterio, de manera previa al análisis de conglomerados se efectuó una regresión logística binaria para evaluar si alguna de las de las variables especificadas en las sección 6.3.1 no explicaban la pertenencia a la categoría servicios. De tal modo, se usó como variable dependiente, la binarización de la clasificación Browning y Singelmann (1975), tal como muestra la Tabla 10.

Tabla 10. Variable dependiente en ecuación de regresión

Variable dependiente	Agrupa	Frecuencia	Porcentaje
No pertenece a la categoría servicios(0)	Extracción	16.064	38,07%
	Transformación	17.489	
Pertenece (1)	Servicios de Distribución	22.267	61,92%
	Servicios de Producción	5.357	
	Servicios Sociales	18.168	
	Servicios Personales	8.808	

El resultado de la regresión arrojó que la variable “etnia” no era explicativa del modelo, siendo excluida en el último paso del análisis. Basándose en tal evaluación, se ha decidido dejarla fuera de la construcción del modelo de conglomerados.

Tabla 11. Variables no incorporadas en la ecuación de regresión

			Puntuación	gl	Sig.
Paso 1	Variables	edadr	18,609	1	,000
		educr	5653,324	1	,000
		oficio1	5861,279	1	,000
		r6r	296,925	1	,000
	Estadísticos globales		7819,887	4	,000
Paso 2	Variables	edadr	,698	1	,403
		educr	1917,972	1	,000
		r6r	178,072	1	,000
	Estadísticos globales		2151,138	3	,000
Paso 3	Variables	edadr	159,952	1	,000
		r6r	96,466	1	,000
	Estadísticos globales		240,838	2	,000
Paso 4	Variables	r6r	80,831	1	,000
	Estadísticos globales		80,831	1	,000

Como se observa en la tabla precedente, la iteración del modelo de regresión excluye en su último paso a la variable “etnia”, por lo que se ha considerado no incluirla en los análisis siguientes, debido a su escasa capacidad estadística para predecir la pertenencia de un caso a la categoría de “empleo de servicios”¹³.

¹³ Recordemos que ya fue señalado en el apartado 5.4 que la variable etnia todavía se encuentra en un proceso de incorporación a los sistemas de medición nacionales (Sepúlveda, 2010). Tal cuestión, entraña limitantes en su medición que podrían explicar la escasa relevancia estadística que asume esta variable, cuando analíticamente puede planearse que resulta central para el examen de la vulnerabilidad laboral. También podría hipotetizarse que la participación de población indígena en el sector servicios no es tan alta en comparación a otros grupos. Esto disminuiría su importancia estadística (quienes se identifican como

7.2. Análisis de conglomerados

7.2.1 Supuestos

Ya que el análisis de conglomerados es una técnica estadística multivariable de tipo descriptiva-exploratoria (y que no permite la inferencia estadística), se ha desponderado la base de datos a utilizar. Si bien esta característica de la técnica puede ser indicada como su principal limitante en términos del rendimiento estadístico de sus resultados (Cea D'Ancona, 2004, pág. 233), resulta importante señalar que el conjunto de datos utilizado (CASEN 2013) presenta un margen de error en la estimación de parámetros a nivel nacional, de 0,4 para un nivel de confianza del 95% (Ministerio de Desarrollo Social, 2015c, pág. 86). En relación a la limitante señalada, esta información valida la relevancia de los resultados del análisis, pues si bien la técnica utilizada no permite realizar inferencia estadística, el conjunto de datos utilizado permite asegurar la representatividad estadística respecto a la población (Hair, Anderson, & Tatham, 2001, pág. 508).

Sobre la relación entre las variables consideradas, la literatura indica que la presencia de variables muy colineales imprime un efecto de distorsión en el proceso de conglomeración, sobrerrepresentando a aquellas variables que están muy relacionadas con otras. Sin embargo, es posible afirmar que entre las variables consideradas para el análisis ninguna ha presentado una correlación mayor de 0,7, que podría ser calificada como “problemática” (Cea D'Ancona, 2004, pág. 50).¹⁴

Como último aspecto a resolver de manera previa al análisis, se encuentra la detección y eliminación de casos atípicos; esto pues el análisis de conglomerados es también sensible a estos casos (objetos que son muy diferentes del resto). “[Este tipo de casos] distorsionan la verdadera estructura y hacen que los conglomerados deducidos no sean representativos de la verdadera estructura de la población” (Hair, Anderson, & Tatham, 2001, pág. 501). Para evitar esta tergiversación en los resultados del análisis, se ha procedido a su detección mediante el estadístico D^2 de Mahalanobis, que posibilita la identificación de casos atípicos multivariados, para el conjunto de datos analizados (Hair, Anderson, & Tatham, 2001, pág. 61).

“indígenas” son aproximadamente un 10% del total de trabajadores de servicios). En cualquier caso, el estudio de la mejor forma de incorporarla en el análisis social escapa al presente estudio.

¹⁴ Ver matriz de correlaciones en Anexo 2.

Luego de calcular el estadístico para cada caso, se aplicó una prueba estadística chi-cuadrado con cuatro grados de libertad (las cuatro variables incluidas en el análisis), que permitió evaluar la significatividad estadística de la medida de distancia calculada; fueron eliminados todos aquellos casos con una significación menor a 0,001 quedando un tamaño muestral de 53.883 casos válidos.

7.2.2 Análisis

Tal como fue planteado en el apartado 6.4.1, la solución de conglomeración se probó empleando tanto variables estandarizadas como dicotómicas; atendiendo a las recomendaciones hechas en la literatura sobre estadística multivariable (Hair, Anderson, & Tatham, 2001; Cea D'Ancona, 2004). Claramente, la evaluación de los modelos estadísticos debe realizarse considerando no sólo su dimensión técnico-estadística, sino también su dimensión sociológico-analítica. En tal medida, se ha resuelto emplear la solución de conglomeración que utiliza variables dicotómicas, pues resulta ser más interpretable, considerando los antecedentes teórico-empíricos, los objetivos e hipótesis que orientan el desarrollo de esta investigación.

El método de conglomeración, el algoritmo de clasificación y la medida de distancia empleadas (no jerárquico, k-medias y distancia euclídea binaria, respectivamente) contribuyen a encontrar un modelo que optimice al máximo la solución de conglomeración. No obstante, el hecho de que deba decidirse previamente la cantidad de conglomerados a generar se convierte en su principal falencia: una mala especificación inicial del número de conglomerados provocaría una clasificación errónea de los datos.

Es por ello que en el proceso evaluativo de la solución de conglomeración que resultara más adecuada para los objetivos de este análisis, también se probaron 3 números diferentes de conglomerados; en concreto, el modelo se probó especificando 4, 5 y 6 conglomerados. De tal proceso se seleccionó la solución de 4 conglomerados, toda vez que es apropiada no sólo estadísticamente¹⁵, sino también es interpretable sociológicamente, con relación al marco analítico de esta investigación¹⁶.

¹⁵ Ver Anexo 3.

¹⁶ Cea (2004, pág. 246) recomienda probar soluciones con diferentes números de conglomerados. “De las distintas posibilidades de clasificación existentes se escogerá aquella que ofrezca una mejor interpretación,

Tabla 12. Tamaño absoluto y relativo de los conglomerados

Conglomerado	Frecuencia	Porcentaje
1: Femenino-Adulto-Semi Profesional (FASP).	14.290	26,5
2: Femenino-Edad Avanzada-No Profesional (FEANP)	7.177	13,3
3: Mixto-Joven-Profesional (MJP).	13.847	25,7
4: Masculino-Adulto-Semi Profesional (MASP).	18.568	34,5
Total	53.882	100,0

A continuación, se describe la solución definitiva de conglomerados¹⁷, siguiendo un orden de acuerdo al tamaño relativo de los mismos:

- El conglomerado número 4, el de mayor tamaño absoluto y relativo, identifica a un poco más de un tercio (34,5%) de los casos. Está compuesto por trabajadores del sector servicios, predominantemente de sexo masculino, cuyas edades se encuentran por sobre los 31 años (adultos), y que cuentan con educación media y superior (semi-profesionales); sus ocupaciones se concretan en el área mecánica, logística, industrial, de operaciones, maquinaria, entre otros. Se denomina a este conglomerado como Masculino-Adulto-Semi Profesional¹⁸ (MASP).
- El conglomerado número 1, el segundo en términos de tamaño absoluto y relativo, identifica a poco más de un cuarto (26,5%) de los casos. Este conglomerado se define principalmente por el sexo femenino, agrupando a trabajadoras del sector servicios de entre 31-50 años (adultas), con educación media y superior completa, (semi-profesionales), cuya actividad se concentra en labores de oficina y comercio. Se denomina a este conglomerado como Femenino-Adulto-Semi Profesional (FASP).

desde el punto de vista estadístico y lógico-sustantivo. Ante todo, ha de tener sentido lógico, relacionado con el marco teórico de la investigación.”

¹⁷ Las categorías ocupacionales “Fuerzas Armadas”, “Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos” y “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros”, así como la categoría de edad que refiere los individuos de entre 0 y 18 años, no han sido consideradas en la caracterización de los conglomerados, toda vez que los resultados del análisis, específicamente la tabla de centros finales de los conglomerados, indica que no se definen de manera relevante en ninguna de las tipologías. Esto puede deberse a que se trata de categorías que presentan un *n* relativamente bajo en relación al resto de la muestra.

¹⁸ El adjetivo “Semi-Profesional”, considera a un segmento de clase intermedia, generalmente con credenciales de nivel terciario que no ejercen autoridad ni supervisión (Dalle, 2009). En el caso de esta investigación, al agrupar sujetos con educación media completa y superior, se considera que esta definición es la más apropiada. De hecho, autores como Etzioni (1960), vinculan este concepto al de profesiones “heterónomas”, en términos weberianos, es decir, empleados en organizaciones burocráticas, dependientes de una estructura marcadamente jerárquica.

- El conglomerado número 3, el tercero con relación al tamaño absoluto y relativo, concentra aproximadamente a un cuarto de los casos (25,7%). Esta tipología identifica a trabajadores y trabajadoras del sector servicios (mixto, en cuanto al sexo), que se diferencian del resto porque alcanzan mayores niveles de educación superior completa e incompleta (profesionales), cuya edad oscila entre los 19 y 30 años (jóvenes). En términos de su actividad profesional, se desempeñan principalmente como técnicos y oficinistas, mayoritariamente trabajadores y trabajadoras de servicios y actividades comerciales. Se denomina a este conglomerado como Mixto-Joven-Profesional (MJP).
- Finalmente, se halla el conglomerado número 2, el de menor tamaño absoluto y relativo, que concentra al 13,3% de los casos. Este conglomerado identifica a trabajadoras (sexo femenino) del sector servicios, cuya edad se encuentra entre los 51 y 65 años (Edad Avanzada¹⁹); con relación a su nivel educativo, se caracterizan por tener como máximo educación media completa, y por lo general se desempeñan como trabajadoras de servicios comerciales y labores no calificadas. Se denomina a este conglomerado como Femenino-Edad Avanzada-No Profesional (FEANP).

Como ha sido señalado en las consideraciones conceptuales presentadas al inicio de esta interpretación, esta caracterización de trabajadores al interior del sector terciario resulta relevante, y se ajusta al marco interpretativo utilizado, toda vez que da cuenta de una tercerización en la economía chilena, que no es homogénea sino fragmentada (Boccardo & Ruiz, 2011). Como queda claro al interpretar la solución de conglomeración escogida, es posible identificar al interior del sector una elevada heterogeneidad que se relaciona de manera considerable con las variables: sexo, edad y nivel educativo.

En términos educacionales, esto puede evidenciarse en la desigual incidencia de la variable nivel educacional: los jóvenes (de ambos sexos) y los hombres alcanzarían mejores niveles educacionales relativos (aunque tampoco de manera homogénea), en detrimento de las

¹⁹ Esta denominación no se restringe como convencionalmente se hace, a la población mayor de 65 años; busca indicar que, en relación a la denominación de los otros grupos, éste es de mayor edad relativa (aunque dado el límite superior de la categoría, objetivamente no aglutina a personas de la tercera edad).

mujeres y las personas de edad más avanzada²⁰. Esto abre la interrogante sobre las diferentes consecuencias sociales de una integración laboral en tales términos, cuya comprensión resulta central, toda vez que investigaciones recientes señalan a este segmento social (el sector servicios) como el que más se ha expandido dentro de la clase trabajadora, aunque marcado por una alta heterogeneidad interna (Weller, 2009; Boccardo & Ruiz, 2014).

De manera general, resulta pertinente el esquema propuesto: al emplear estos conglomerados como una variable a incluir en el análisis de correspondencias múltiples, será posible relacionar tales tipologías de trabajadores del sector servicios con variables que hacen referencia a las tendencias actuales de flexibilización y precarización laboral. Ello permitirá elaborar un marco explicativo de la inserción laboral precaria, profundizando el impacto de tal fenómeno especialmente en aquellos grupos sociales más vulnerables (Weller, 2009). Se avanza así, en una conceptualización precisa que realza la heterogeneidad del sector servicios, a partir de las nuevas características que presenta el trabajo, específicamente la flexibilidad (Palomino, 2004).

7.3. Análisis de correspondencias múltiples

Respecto a los autovalores de cada dimensión posible de generar a través de un análisis de correspondencias, para el presente modelo, la varianza total explicada asciende a un 38,2%. Esta varianza está distribuida en un 26,3% perteneciente a la Dimensión 1 y un 11,9% correspondiente a la Dimensión 2. Si bien el porcentaje total del modelo no cumple el criterio mínimo de 40% de explicación en las Ciencias Sociales, se procede a continuar con el análisis de manera exploratoria, sin poder realizar conjeturas más determinantes acerca del fenómeno en estudio. El porcentaje de varianza explicada y los autovalores de cada dimensión pueden observarse en el Anexo 4.

Ahora, para delimitar cómo se constituyen las dimensiones explicativas del mapa perceptual, las cuales generan las divisiones tales como izquierda-derecha del eje vertical (Dimensión 1) y arriba-abajo del eje horizontal (Dimensión 2), es necesario visualizar la Tabla 13 y considerar tres criterios estadísticos:

²⁰ Basta recordar la interpretación de la expansión de la cobertura educacional chilena como una “mancha de aceite”, que se expande de manera heterogénea en términos generacionales a través de las clases sociales, en los últimos 30 años (Orellana, 2011).

1. Con respecto a si es que es considerable el aporte de las categorías a alguna dimensión en particular (*ctr*: contribución a los ejes principales), esto se decide a partir del criterio $(1/(\text{total de categorías})) * 100$, que para este caso corresponde a 2%²¹. Es decir, todas las variables que por lo menos aporten en un 2% entran como candidatas a constituir la dimensión explicativa (ver recuadros rojos en la Tabla 13Tabla 1).
2. Las correlaciones son un segundo criterio a considerar: éstas no tienen un estándar particular, sino que se evalúan de manera relativa, buscándose aquellas que tengan un alto puntaje (ver recuadros verdes en la Tabla 13).
3. Por último, la calidad de representación también se debe evaluar, esperando que ésta se encuentre lo más cerca de 1000, lo cual significa que existe un buen posicionamiento de las categorías en el mapa perceptual (ver recuadros amarillos en la Tabla 13).

²¹ $(1/50)*100$

Tabla 13. Contribuciones, correlaciones y calidad de representación por categorías de las variables incorporadas.

		mass	qlt	inr	k=1	cor	ctr	k=2	cor	ctr
Boleta	Servicios/Honorarios	4	303	24	-217	303	9	0	0	0
	Compra y Venta/Facturas	4	739	46	-831	600	104	-399	138	45
	No	66	225	2	15	143	1	11	83	1
Tipo de trabajo	Permanente	63	432	6	-6	3	0	-76	429	28
	Temporada/Estacional	4	425	24	-220	173	7	265	251	20
	Ocasional/Eventual	4	753	33	-555	555	56	332	199	37
	A prueba	1	248	19	36	4	0	289	244	4
	Por plazo/Tiempo determinado	4	261	21	70	15	1	281	245	26
Comisiones	No	74	430	2	-52	416	8	-10	14	1
	Si	2	921	17	260	747	4	-125	174	2
Categoría ocupacional	Patrón/Empleador	1	502	47	-754	330	23	-545	173	23
	Cuenta Propia	10	645	67	-773	616	246	-167	29	21
	Empleado/Obrero	59	880	7	128	865	40	-17	15	1
	Servicio Doméstico	5	532	28	-179	41	6	615	491	142
	Familiar no Remunerado	0	549	43	-910	519	10	-219	30	1
Contrato escrito	Si	55	610	9	142	560	46	-42	49	7
	No	9	810	23	-116	49	5	456	761	142
Decil autónomo nacional	I	3	811	26	-400	584	20	249	227	14
	II	6	697	21	-177	497	7	112	200	5
	III	6	645	20	-110	386	3	90	259	4
	IV	8	380	19	-58	307	1	28	72	0
	V	8	226	18	-34	183	0	16	42	0
	VI	9	30	18	2	2	0	-8	28	0
	VII	10	360	18	7	14	0	-34	346	1
	VIII	10	529	18	-1	0	0	-61	529	3
	IX	10	632	18	19	17	0	-114	615	10
	X	8	375	20	-9	1	0	-156	374	15
Contrato firmado con...	Empresa/Negocio	60	474	6	103	435	26	31	39	5
	Contratista/Subcontratista	4	264	17	130	261	3	-13	3	0
	Empresa de Suministro de trabajadores	0	199	17	113	162	0	54	38	0
Horas extra	No	71	492	3	-64	488	12	-6	4	0
	Si	5	939	17	254	799	12	-106	140	4
Tipo de jornada	Completa	53	560	8	131	546	38	-21	15	2
	Parcial	8	828	20	-50	13	1	387	815	89
	Prolongada	3	42	18	73	37	1	-25	5	0
Lugar de trabajo	Vivienda	4	781	46	-857	718	129	-255	63	21
	Establecimiento/Predio/Faena	54	842	7	100	707	22	-44	135	8
	Domicilio	8	574	31	-263	142	22	459	432	126
	Vía Pública	8	416	28	-287	369	29	-102	47	7
Conglomerado	FASP	20	323	16	-33	73	1	61	250	6
	FEANP	10	550	22	-215	489	19	76	61	4
	MJP	20	424	15	77	324	5	43	100	3
	MASP	26	592	18	-85	152	8	-146	440	42
Propinas	No	75	416	2	-49	386	7	-13	29	1
	Si	1	276	18	196	202	2	119	74	1
Contrato	Plazo Indefinido	50	462	11	133	402	37	-51	60	10
	Plazo Fijo	15	407	24	8	0	0	303	407	103
Turno	Diurno	54	453	7	100	379	22	44	74	8
	Nocturno	1	203	18	96	80	0	119	123	1
	Rotativo-Turnos	9	305	17	137	232	7	-77	73	4

De acuerdo con la evaluación de los criterios antes señalados, se decide describir a la Dimensión 1 a partir de las variables “Ocupación” (con categorías: Patrón/Empleador; Trabajo por Cuenta Propia; Empleado/Obrero; Servicio Doméstico y Familiar no Remunerado) y “Lugar de Trabajo” (Vivienda; Establecimiento/Predio/Faena; Domicilio y Vía Pública), por delimitar considerablemente a esta dimensión, con buenos niveles de contribución, correlación y calidad de representación (ver recuadro azul en Tabla 13). A su vez, se decidió que la Dimensión 2 estaría constituida por las variables “Contrato de trabajo escrito” (Sí posee; No posee) y “Jornada de Trabajo” (Completa; Parcial y Prolongada) debido a los mismos criterios mencionados para la dimensión anterior (ver recuadro naranja en Tabla 13).

Además de evaluar los criterios estadísticos, es necesario que las decisiones de interpretación de las dimensiones explicativas vayan en concordancia con el posicionamiento de las categorías percibidas en el mapa del análisis de correspondencias. Respecto a esto, la Ilustración 2 es una primera aproximación al posicionamiento de las categorías de las distintas variables en el mapa perceptual, permitiendo identificar los distintos agrupamientos de relaciones ya sea de cercanía (asociación) o de alejamiento (dispersión).

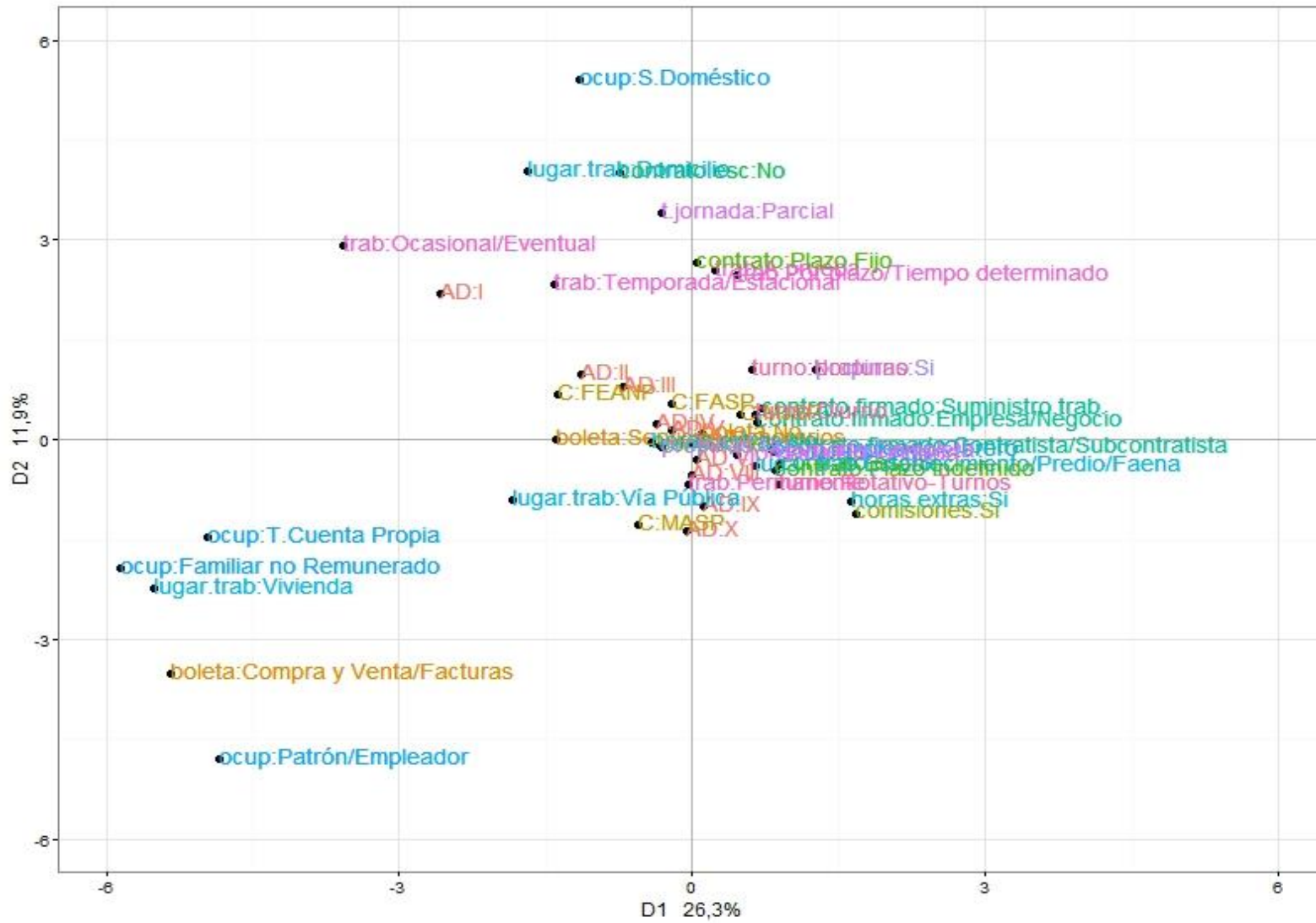
Una limitación que se presenta guarda relación con la cantidad de variables incorporadas y con el consecuente traslape entre éstas, ya que se debían considerar todas aquellas relaciones que se mostraran más lejanas del centro del mapa (“Entrega Boleta: Compra y Ventas/Facturas” y “Ocupación: Patrón/Empleador”). Esto dificulta la interpretación, pues el análisis de correspondencias se basa en la visualización de las relaciones y en este caso no se consigue con el tamaño de ejes del mapa e incorporando estas variables con altas inercias.

Sin embargo, es posible evidenciar la separación del mapa entre izquierda y derecha, que respecto a la Dimensión explicativa 1, estaría caracterizada por la flexibilidad organizacional, es decir, los trabajadores que van desde subordinado al empleador, hasta aquel que funciona en la organización como su propio jefe (Palomino, 2004). De acuerdo con esto, el primer sector (izquierdo) muestra a los trabajadores que ejercen su actividad en domicilios, cercanos a los que tienen su ocupación en servicio doméstico, además de

quienes hacen su actividad en su vivienda, perteneciendo a ocupaciones por cuenta propia o del tipo familiar no remunerado, y por último a trabajadores que realizan su labor en la vía pública. Mientras, en el segundo sector (derecho), se encuentran quienes ejecutan su actividad en establecimiento/predio/faena, quienes serán mayormente caracterizados en las gráficas siguientes, donde se aprecian mejor las relaciones.

Respecto a la división que plantea la Dimensión 2, a partir de la caracterización de flexibilidad contractual en sentido clásico, es decir, ligado al tipo de contrato y regulación de la jornada (Palomino, 2004), esta delimita a aquellos trabajadores que se encuentran sobre el eje horizontal del mapa, es decir, los que señalan no tener contrato escrito y tener jornada parcial. También incluye a los trabajadores que se encuentran abajo del eje horizontal de la gráfica, caracterizados por tener contrato escrito, así como una jornada completa y/o prolongada.

Ilustración 2. Mapa Perceptual 1

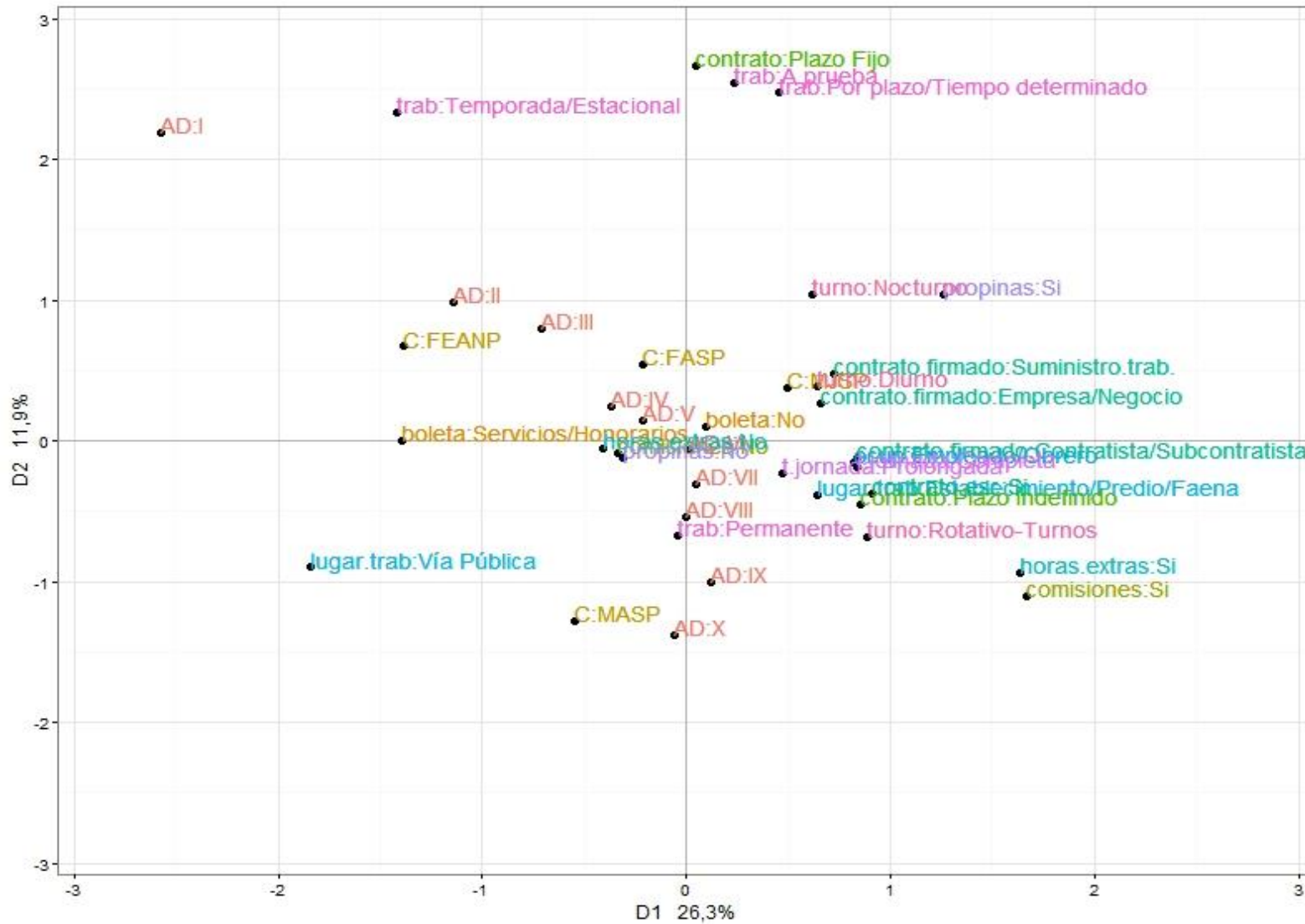


La Ilustración 3 muestra mejor las relaciones antes traslapadas, evidenciándose en el lado izquierdo y superior del mapa (vinculando ambas dimensiones). Por ejemplo, aquel grupo de trabajadores que señalan tener contrato a plazo fijo, realizando sus actividades a prueba o por plazo/tiempo determinado. Además, se observa un agrupamiento más abajo caracterizando a los trabajadores que poseen turno nocturno y que reciben propinas, aludiendo a la arista salarial (que aparentemente no contribuyó de manera considerable en la generación de las dimensiones en el mapa).

En el lado derecho superior e inferior del mapa se vislumbran más categorías aisladas (Decil Autónomo –presentado como AD- I; Trabajador de Temporada/Estacional y Ocasional/Eventual; Boleta de Servicios Honorarios y Lugar de Trabajo en Vía Pública), que agrupamientos multivariados, que es lo que se busca. Esto guarda relación con la baja asociación que existiría con respecto al resto de las variables incorporadas. Se aprecian otras cercanías, como entre el Conglomerado 2 (Femenino-Edad Avanzada-No Profesional (FEANP)) con los deciles autónomos II y III, lo cual se explica por identificar a trabajadoras del sector servicios, cuya edad se encuentra entre los 51 y 65 años, que poseen como máximo educación media completa en relación a su nivel educativo, y por lo general se desempeñan como trabajadoras de servicios comerciales y labores no calificadas, pudiendo ganar un salario más bajo.

Otra relación aislada es la que presenta el Conglomerado 4 (Masculino-Adulto-Semi Profesional (MASP)) con el decil autónomo X. Esto se explica por identificar a trabajadores del sector servicios, predominantemente de sexo masculino, cuyas edades se encuentran por sobre los 31 años, y que cuentan con educación media y superior; siendo sus ocupaciones referidas al área mecánica, logística, industrial, de operaciones, maquinaria, las que se pueden relacionar con salarios más altos.

Ilustración 3. Mapa Perceptual 2

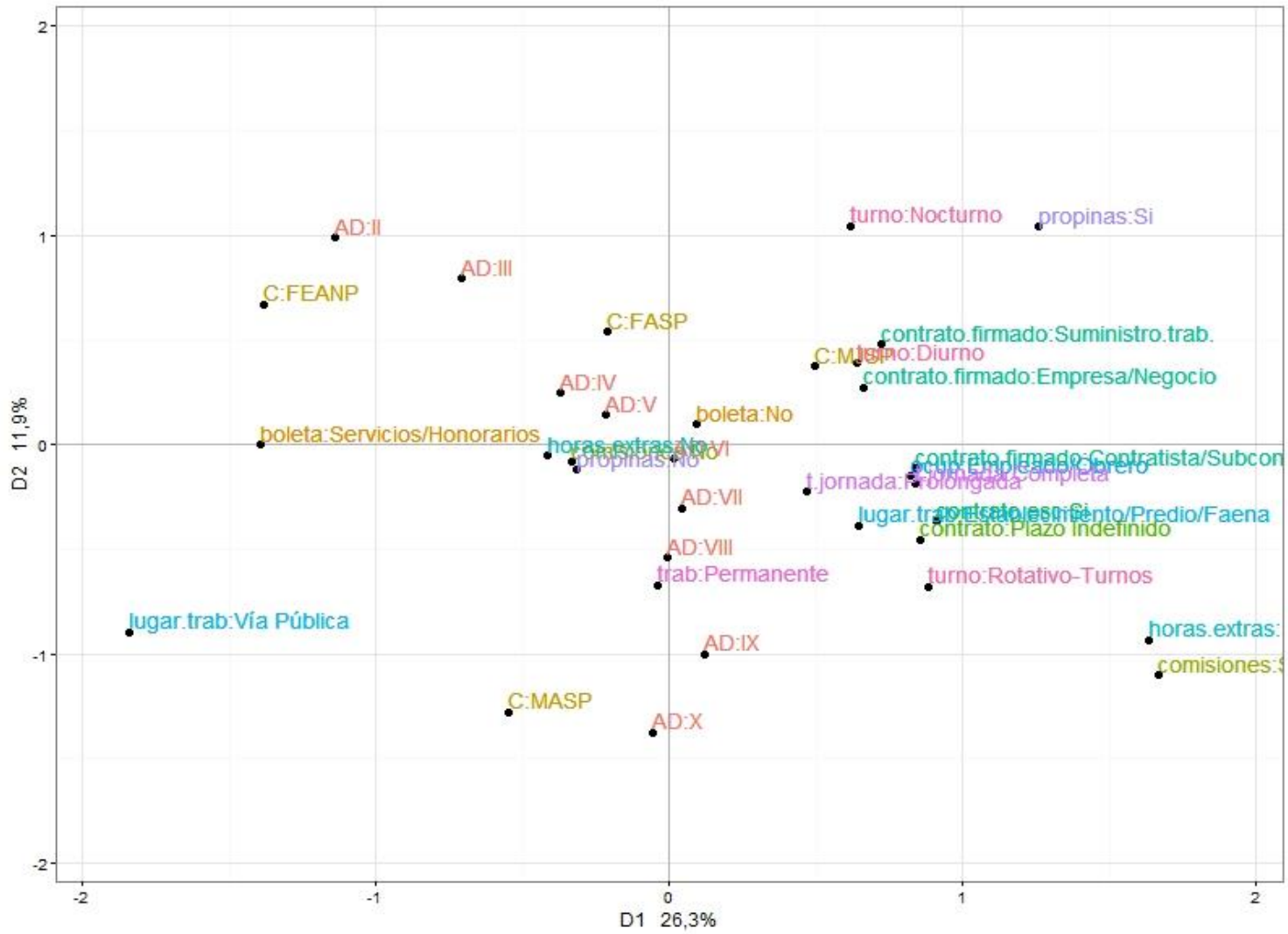


En la Ilustración 4, es posible evidenciar las relaciones del lado izquierdo medio del mapa, constituida por aquellos trabajadores que no realizan horas extras, no reciben propinas ni comisiones, encontrándose cercanos a los deciles autónomos IV y V, así como del Conglomerado 1 (Femenino-Adulto-Semi Profesional (FASP)). Esto se explica por identificar a aquellas trabajadoras del sector servicios de entre 31-50 años, con educación media y superior completa, cuya actividad se concentra en labores de oficina y comercio, lo que coincide con una situación salarial bastante estable, sin mayores vaivenes económicos propiciados en modalidades más flexibles de constitución de los sueldos.

Ahora con respecto al sector derecho superior del mapa, se ven las relaciones entre los trabajadores pertenecientes al Conglomerado 3 (Mixto-Joven-Profesional (MJP)), que tienen turno diurno y contrato firmado con suministradores de trabajadores o con el empleador directamente. Mientras, en el lado derecho inferior del mapa, se ven las relaciones entre los Empleados u Obreros, que trabajan en Establecimientos/Predios/Faenas, poseen una jornada de trabajo Completa o Prolongada, turno rotativo, contrato escrito y firmado con contratistas, en plazo indefinido. Este corresponde al mejor agrupamiento multivariado encontrado en los mapas, pues vincula a las variables “ocupación”, “lugar de trabajo”, “jornada de trabajo”, “tipo de turno”, “posesión de contrato escrito”, plazo y firma de empleador. Es en este sector en donde es posible evidenciar de mejor manera las características más relevantes para considerar un índice de calidad laboral para estos sectores de trabajadores más heterogéneos.

La Ilustración 4 Ilustración 3 también agrega otras variables más dispersas en el sector derecho inferior, como las que representan a trabajadores que realizan horas extras y reciben comisiones. Por último, se agregan categorías cercanas al centro del mapa que no muestran relaciones multivariantes, tales como “no entrega boleta”, deciles autónomos VI, VII, VIII, IX y “trabajo permanente”. Es posible señalar que de la dimensión organizacional, la variable “Tipo de trabajo” en sus categorías: “permanente”, “de temporada o estacional” y “ocasional o eventual”, no presentaron mayores asociaciones. Lo mismo ocurrió con la variable “Entrega Boleta”, que tal como se expuso anteriormente, no fue posible constituir agrupamientos relevantes de analizar vinculando esta arista.

Ilustración 4. Mapa Perceptual 3



7.3.1 Síntesis de resultados

Respecto a los resultados presentados, es posible observar dos criterios diferenciadores para la formación de dimensiones. La Dimensión 1, fue caracterizada por indicadores de flexibilidad organizacional, ya que las variables que componen tal dimensión lo corroboran: “Ocupación” y “Lugar de Trabajo”. A su vez, la división planteada por la Dimensión 2, muestra indicadores de flexibilidad contractual, ya que las variables que la componían (“Contrato de trabajo escrito” y “Jornada de Trabajo”), refieren a fenómenos de flexibilidad contractual en sentido clásico, es decir, ligado al tipo de contrato y regulación de la jornada.

Al analizar las interacciones entre variables y sus categorías de forma segmentada, se observan ciertas relaciones aisladas que conviene recapitular con mayor detención. Por ejemplo, la cercanía entre el Conglomerado 2 (Femenino-Edad Avanzada-No Profesional (FEANP)) con los deciles autónomos II y III, se explica porque esas trabajadoras, con tal edad y calificación, generalmente se desempeñan en servicios comerciales y labores no calificadas, trabajos asociados a sueldos inferiores.

A su vez, el no realizar horas extras, ni recibir propinas ni comisiones, son categorías que se encuentran cercanas a los deciles autónomos IV y V, y del Conglomerado 1 (Femenino-Adulto-Semi Profesional (FASP)). Las trabajadoras de tal tipo, con actividades concentradas en labores de oficina y comercio, poseen una situación salarial bastante estable.

Otra relación destacable es entre los trabajadores Empleados u Obreros, que trabajan en Establecimientos/Predios/Faenas, poseen una jornada de trabajo Completa o Prolongada, turno rotativo, contrato escrito y firmado con contratistas, en plazo indefinido. En términos interpretativos, es la mejor asociación multivariada encontrada tras el análisis de correspondencias, por la cantidad y nivel de vinculación de sus variables.

7.4. Índice de Trabajo Decente

En el presente apartado se expone un análisis diferenciado del índice de Trabajo Decente, considerando por separado sus cuatro dimensiones: Empleo, Ingresos, Protección social y Condiciones Laborales, Derechos de los Trabajadores y Dialogo Social. Tales dimensiones se analizan diferenciando, por un lado, las tipologías –conglomerados ya construidos y

analizados– y la variable sexo, por otra. Ya que, a partir de la solución de conglomeración analizada, son las categorías de la variable sexo las que contribuyen de forma más importante a la definición de las tipologías de trabajadores del sector servicios; esto respecto a los elevados valores que asumen los estadísticos F para tales categorías.

7.4.1 Empleo

Al intentar construir un indicador de Empleo para el análisis del concepto de Trabajo Decente, se observa que con las variables propuestas, este indicador no presenta datos. Esto sucede debido a que, al segmentar la base de datos según la categoría “trabajadores de servicios”, no quedaron individuos que declararan estar desempleados o buscando empleo. Es por ello que este ítem no se incluye en el análisis pormenorizado de la escala.

Ahora bien, dado que en el sector que se analiza, ha existido una tendencia creciente a la asalarización, esto no necesariamente debe interpretarse en términos de una mejora del indicador de Trabajo Decente. Si bien el curso de asalarización reciente está acompañado de una mayor formalización del trabajo, para tener una visión clara del fenómeno, este índice debería interpretarse con conjunción con datos sobre empleo informal y cuentapropismo, así como sobre rotación laboral dentro del mismo sector²².

Con el objetivo de entregar una panorámica general, la Tabla 14 muestra el panorama de categorías ocupacionales para el total de los individuos ocupados en el sector servicios.

²² Como se indica desde la Fundación Nodo XXI, para el trimestre móvil JAS 2013, en “el 28,34% de los empleos ya existentes en el trimestre ha transitado más de un trabajador. Los datos muestran que los empleos asalariados rotan más (32,34% de rotación) que los empleos por cuenta propia (18,57%). (...) cerca del 80% de los empleos que han rotado en los últimos 12 meses corresponde a empleos asalariados. De esta forma, al interior de los empleos que han rotado, el sector asalariado incrementa su participación respecto del promedio de la estructura ocupacional en casi un 20%, mientras que las otras categorías disminuyen. Esto último relativiza una idea ampliamente defendida respecto a que el trabajo asalariado es aquel que permite alcanzar la posición más estable dentro del mercado del trabajo. Por el contrario, en el actual estructura ocupacional chilena es esta posición aquella que mayor tasa de rotación alcanza (...).” (Allende, 2013, pág. 17:19)

Tabla 14. Distribución ocupacional en el sector servicios (%)

Categoría ocupacional	Distribución
<i>Patrón/empleador</i>	1,9%
<i>Independiente/cuenta propia</i>	19,4%
<i>Empleado/obrero</i>	70,9%
<i>Servicio doméstico</i>	5,9%
<i>Fuerzas Armadas</i>	1,3%
<i>Familiar no remunerado</i>	0,6%

Como puede observarse, la categoría “Empleado/Obrero” concentra a la mayoría (70,9%) de los casos. Respecto a eso, hubiese sido interesante el análisis por separado entre “empleados” y “obreros”, no obstante, la base CASEN presenta a estas categorías ocupacionales en conjunto, divididas solo por sector de actividad (sector público-sector privado). De ese modo, la recodificación que se hizo agrupó a estas categorías, bajo el supuesto de que para el propósito de la investigación, la condición contractual es más relevante que el sector en donde el sujeto se desempeña²³.

Sobre las otras categorías, las que presentan menores valores son: “Patrón/Empleador” (1,9%) y “Fuerzas Armadas” (1,3%). Por otro lado, destaca la baja incidencia del empleo como “Familiar no remunerado” (0,6%). Sin embargo, cabe destacar que casi un quinto (19,4%) de los individuos declara ser trabajadores “independientes”, mientras que una baja pero no despreciable cantidad de personas (5,9%) se encuentra empleada en el “Servicio doméstico”.

Tales cifras reafirman lo ya señalado: la elevada asalarización del sector servicios (cuya contraparte es una alta concentración empresarial, expresada en el escaso porcentaje de casos que declaran estar en tal categoría) debe ser estudiada articuladamente con la alta incidencia del cuentapropismo, así como por la participación del servicio doméstico como modo de empleo en el sector. Es decir, la comprensión de la onda expansiva del sector servicios, debe tomar en cuenta también las cifras de los independientes y de trabajo doméstico. Lo anterior responde a temas prácticos, típicamente se considera sólo a los

²³ Sobre todo en el mundo sindical, hay buena evidencia de que la distinción público-privado, es determinante y diferenciadora a la hora de analizar el la intensidad de los conflictos y los niveles de politización al interior de tal organizaciones y sus demandas (véase COES (2016) y CIPSTRA (2015)). No obstante, añadir una distinción más a esta investigación, excede el alcance de la misma.

asalariados dependientes como tal, pero no es desconocido que muchos de esos trabajadores independientes también son, en estricto rigor, asalariados (o “falsos independientes”). Sin duda, este fenómeno se condice con lo expuesto por Lais Abramo (1996), respecto al “encadenamiento productivo” o independización, que refiere a la integración entre grandes, medianos y pequeños propietarios. La autora señala que este fenómeno “es la tendencia a la disminución de la integración vertical de las grandes empresas a través de la externalización de los servicios de apoyo a la producción (anteriormente realizados internamente a la empresa y por su personal regular)” (pág. 34). A partir de esto, se establecen nuevas relaciones entre las empresas, y por lo tanto, nuevas divisiones del trabajo entre ellas, donde evidentemente se desarrollan cadenas de subcontratación.

7.4.2 Ingresos

El Trabajo Decente debe proveer un ingreso apropiado en el sentido estático de una tasa decente de pago y, al mismo tiempo, interpelar aspectos dinámicos referidos a la capacidad de continuar proveyendo un ingreso adecuado. El índice se muestra en la Tabla 15 e incluye poseer un ingreso menos o igual al salario mínimo (tabulado como “0”) y el indicador de pobreza multidimensional de CASEN (donde “0”=pobre según los criterios CASEN)²⁴. De ese modo, los conglomerados que presenten valores 1 serán considerados como Trabajo Decente.

En la tabla se incluye una región intermedia, que expresa situaciones que no son polares en términos de las categorías antes descritas. Esta región, analíticamente hace referencia a posiciones mixtas, que por ejemplo combinan ingresos iguales o bajo el sueldo mínimo, pero que no llegan a configurar una situación de pobreza; o a la inversa, un sueldo superior al mínimo pero una posición social que por otros motivos califica como pobreza.

²⁴ Para comprender la asignación de valores, ver sección 6.3.3.

Tabla 15. Trabajo Decente en el Eje Ingresos, para el sector servicios

Conglomerado	Eje ingresos		
	Trabajo no decente	Mixto	Trabajo decente
<i>Femenino-Adulto-Semi Profesional (FASP).</i>	9,5%	34,9%	55,6%
<i>Femenino-Edad Avanzada-No Profesional (FEANP)</i>	13,9%	40,8%	45,3%
<i>Mixto-Joven- Profesional (MJP).</i>	9,9%	35,4%	54,7%
<i>Masculino-Adulto-Semi Profesional (MASP).</i>	6,5%	24,4%	69,1%
Total	9,1%	32,2%	58,7%

En términos interpretativos, resulta interesante que –de manera general– la columna que indica un nivel de ingresos por sobre el salario mínimo, y una situación económica que está por encima de la pobreza, alcanza sus porcentajes más altos en los conglomerados FASP y MASP, con un 55,6% y 69,1% de los casos; a la vez, ambos conglomerados son también aquellos que presentan menores proporciones relativas de casos en la situación contraria, con un nivel de ingresos menor al salario mínimo y una situación económica que indica pobreza.

A la inversa, los conglomerados FEANP y MJP son los que presentan valores más bajos (respecto a los dos anteriores, pero aun así mayoritarios), 45,3% y 54,7% respectivamente, en la columna que indica un nivel de ingresos por sobre el salario mínimo, y una situación económica que está por encima de la pobreza. De manera correspondiente, son también los conglomerados que presentan mayores cantidades de casos en la situación inversa, con un nivel de ingresos menor al salario mínimo y una situación económica que indica pobreza (13,9% y 9,9% de los casos, respectivamente).

En un sentido similar, si se interpretan de manera conjunta las cifras que indican mayor vulnerabilidad, sintetizadas en el párrafo anterior, con la columna titulada “mixto”, que expresa una posición intermedia en el índice, se puede seguir señalando que son los mismos conglomerados ya mencionados –FEANP y MJP– los que concentran una mayor cantidad de casos en la zona intermedia y baja del índice con un 54,7% y un 45,3% de los casos, respectivamente²⁵.

²⁵ La tendencia es la misma si se analiza la columna intermedia de manera aislada; los conglomerados FEANP MJP concentran la mayor cantidad relativa de casos, con un 49,8% y 35,4%, respectivamente.

Considerando esta distribución de los casos, que entrega un panorama mucho más detallado y heterogéneo que las cifras globales, resulta posible indicar que son los grupos de las edades extremas (jóvenes y de edad avanzada), aquellos que presentan una inserción laboral con mayor incidencia de vulnerabilidad en el sector servicios, en relación con la dimensión ingresos del índice de Trabajo Decente.

Ahora bien, si establecemos la comparación considerando la variable sexo, es posible afirmar que aquellos conglomerados que integran mujeres -FASP, FEANP y MJP- presentan una diferencia de entre 10 y 20 puntos respecto a la situación de un ingreso por sobre el mínimo, que permite un nivel socioeconómico por sobre la pobreza. A la vez, estos mismos conglomerados presentan las mayores proporciones relativas de casos en la situación contraria, es decir, con una inserción laboral altamente vulnerable.

7.4.3 Protección social y condiciones laborales

El concepto de Trabajo Decente supone como condición que el trabajador esté protegido de los diversos riesgos a que está sometido, además de la existencia de una cantidad razonable de horas de trabajo y la presencia de figuras contractuales claramente delimitadas.

Es por ello que este componente incluye los indicadores²⁶ de: contrato de trabajo escrito (“0”= no posee), turno de trabajo (“0”= turno rotativo o nocturno), suministro de contrato (“0”= no fue directamente con el empleador sino que con una empresa subcontratista o de servicios transitorios), afiliación a sistema previsional (“0”= no), seguro de salud (“0”= no), existencia de enfermedad o accidente provocado por el trabajo (0=sí).

La Tabla 16 muestra las diferencias por conglomerado divididos en tres escalafones. Tal como en el caso anterior, los conglomerados con valores “0” indicarán trabajo no decente y el “1” decente. Todas las posibles combinaciones de situaciones no polares se interpretan de manera conjunta en la columna titulada “mixto”.

²⁶ Ver sección 6.3.3

Tabla 16. Trabajo Decente en el Eje Protección Social, para el sector servicios

Conglomerados	Eje protección social y condiciones laborales		
	Trabajo no decente	Mixto	Trabajo decente
<i>Femenino-Adulto-Semi Profesional (FASP)</i>	0,0%	33,0%	8,8%
<i>Femenino-Edad Avanzada-No Profesional (FEANP)</i>	0,0%	40,4%	7,3%
<i>Mixto-Joven- Profesional (MJP)</i>	0,1%	35,3%	7,3%
<i>Masculino-Adulto-Semi Profesional (MASP).</i>	0,1%	30,4%	14,0%
Total	0,1%	33,0%	10,7%

En el caso de esta dimensión, los conglomerados que presentan mayor proporción de casos, y que por tanto, tendrían un empleo cuyas condiciones califican como “Trabajo Decente”, son el MASP y FASP, con un 14% y un 8,8% de los casos, respectivamente. A su vez, cabe destacar que la proporción de casos –para todos los conglomerados– que tendrían empleos considerados como Trabajo No Decente es prácticamente un 0% de los casos.

Sin embargo, resulta interesante anotar que el conglomerado FEANP presenta una proporción de casos del 40,4% que se trataría de situaciones intermedias, esto es que combinan aspectos propios de un trabajo “decente”, con otros propios de uno “no decente”. Ahora bien, en términos generales, la incidencia de este tipo de empleos es pareja para el resto de los conglomerados, oscilando entre el 30,4% y 35,3%.

En términos generales, vale la pena destacar dos elementos: en primer lugar, el conglomerado FEANP es el que presenta, a la vez, una mayor proporción de casos (40,4%) con situaciones de trabajo no decente y la menor proporción de casos con situaciones de trabajo “decente” (7,3%). En segundo lugar, prácticamente ninguno de los trabajadores del sector servicios (0% o 0,1% para todos los conglomerados) presenta situaciones de trabajo “no decente” en esta dimensión. De modo general, la proporción de trabajadores que presentan una situación de trabajo “decente”, oscila alrededor del 10,7% de los casos.

Tal situación destaca la fuerte heterogeneidad de situaciones laborales que se viven en este sector productivo, destacando la vulnerabilidad laboral de aquellas personas de sexo femenino, edad avanzada y no profesionales, quienes presentan condiciones de inserción laboral precaria. Si bien podría afirmarse que de modo general, no existen trabajos “no

decentes” en esta dimensión, resulta necesario destacar la fuerte preeminencia de situaciones mixtas, así como de una baja proporción de casos que pueden catalogarse como empleos “decentes”, para todos los conglomerados. Es por eso que conviene analizar la situación en términos de la variable sexo, tal como muestra la Tabla 17.

Tabla 17. Componentes del Eje Protección Social, por sexo

Dimensión Protección Social y Condiciones Laborales	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
<i>No tiene contrato escrito</i>	10,5%	16,6%	13,9%
<i>Posee turno nocturno o rotativo</i>	22,4%	11,0%	16,1%
<i>Firma de contrato con empresa subcontratista o servicios transitorios</i>	7,7%	5,5%	6,5%
<i>No afiliado a sistema previsional</i>	11,4%	15,8%	13,8%
<i>No posee seguro de salud</i>	82,8%	90,6%	86,3%
<i>Ha tenido enfermedad o accidente provocado por el trabajo</i>	3,8%	4,8%	4,3%

Si se analiza de acuerdo a la variable sexo cada categoría de la dimensión Protección Social y Condiciones Laborales del índice de Trabajo Decente, se destacan los siguientes aspectos. En términos formales, las mujeres presentan una cantidad de casos relativamente mayor a los hombres, respecto a puestos de trabajo sin contrato escrito (16,6%), sin cotizaciones previsionales (15,8%) y sin seguro de salud (90,6%). Por otra parte, la proporción de casos que trabaja por turnos y que desempeña sus labores de manera subcontratada es mayor en los hombres, con un 22,4% y 7,7% de los casos, respectivamente.

Si bien en las dimensiones de seguro de salud y enfermedad o accidente laboral, la presencia de mujeres es más alta, las cantidades de casos –comparando ambos sexos– es relativamente similar; en términos generales, existe un alto porcentaje de trabajadores del sector servicios (86,3%) que no tiene seguro de salud, a la vez que existe una baja proporción de quienes (4,3%) declaran haber tenido accidentes o enfermedades laborales.

Así, se configura un cuadro del sector servicios en el que las mujeres tienen peores condiciones contractuales y protección social, mientras que los hombres tienden a emplearse más en trabajos por turnos y externalizados. De modo general, los trabajadores del sector servicios no poseen seguro de salud, mientras que la incidencia de las enfermedades o accidentes laborales es relativamente baja para todos los trabajadores.

7.4.4 Derechos de los trabajadores y diálogo social

La capacidad de organizarse sindicalmente y de negociar en forma colectiva son elementos constitutivos del Trabajo Decente. Como indicadores de este componente se incluyen: la participación en agrupación corporativa (sindicato, asociación gremial) (“0”= no) y capacitación laboral (“0”= no ha recibido nunca); las posibles combinaciones de situaciones no polares, se interpretan de manera conjunta en la columna titulada “mixto”. Lo anterior se presenta en la Tabla 18.

Tabla 18. Trabajo Decente en el Eje Dialogo Social, para el sector servicios

Conglomerados	Derechos de los trabajadores y diálogo social		
	Trabajo no decente	Mixto	Trabajo Decente
<i>Femenino-Adulto-Semi Profesional (FASP)</i>	80,4%	19,1%	0,6%
<i>Femenino-Edad Avanzada-No Profesional (FEANP)</i>	84,3%	15,1%	0,7%
<i>Mixto-Joven-Profesional (MJP)</i>	82,6%	17,2%	0,2%
<i>Masculino-Adulto-Semi Profesional (MASP)</i>	83,8%	15,7%	0,5%
<i>Total</i>	82,6%	16,9%	0,5%

Sin lugar a dudas, de todas las dimensiones analizadas, esta es aquella que presenta el panorama más desolador. Resulta decidir que para el conjunto de tipologías consideradas, el porcentaje de casos que presenta una situación de mayor vulnerabilidad laboral en el ámbito de derechos laborales y diálogo social, supera el 80%, para todas las categorías. En el sentido opuesto, el porcentaje de casos que presentan una condición de “trabajo decente” en esta dimensión, es ínfimo: para cualquiera de los conglomerados, es inferior al 1% de los casos.

Ahora bien, si se analizan la distribución de casos en cada dimensión del índice “Derechos de los Trabajadores y Dialogo Social” pero controlando por la variable sexo, destaca que no se aprecian diferencias significativas entre los sexos, tal como lo muestra la Tabla 19.

Tabla 19. Componentes del Eje Dialogo Social, por sexo

Dimensión Derechos de los Trabajadores y Dialogo Social	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
<i>No participa en agrupación corporativa</i>	98,3%	98,4%	98,4%
<i>No ha recibido capacitación laboral</i>	83,9%	82,0%	82,9%

Como puede observarse en la tabla precedente, la abrumadora mayoría – y podría decirse, la totalidad – de las y los trabajadores del sector servicios no participan en algún tipo de agrupación corporativa y en menor medida, tampoco han recibido capacitación laboral.

Las cifras ya mencionadas enfatizan dos aspectos generales de la realidad del trabajo en el sector servicios en Chile: por un lado, no existen grandes diferencias en la dimensión “Derechos de los Trabajadores y Dialogo Social” ni cuando se diferencia por las tipologías de trabajadores ya analizadas, ni cuando se controla por la variable sexo. Por otro lado, los abrumadores números de esta dimensión de análisis dan cuenta de los crudos efectos sociales de la modernización del “neoliberalismo avanzado” chileno. La fuerte tercerización de la economía nacional, la importante transformación neoliberal de las relaciones laborales y el retiro del Estado como actor árbitro en las relaciones laborales ha configurado un pésimo escenario para el contingente de trabajadores que, en el marco de elevada expansión reciente, se suman a la modernización de las relaciones laborales. Estos trabajadores se encuentran actualmente desprovistos de protección jurídica que de igualdad de condiciones a la hora de defender sus derechos laborales frente al empleador.

Sin duda uno de los desafíos pendientes para la institucionalidad laboral -cuyas reformas han sido sin lugar a dudas insuficientes²⁷- y para el movimiento sindical en nuestro país, es encontrar, por un lado, la forma de regular una serie de prácticas laborales que contribuyen a la subordinación de los trabajadores y a incrementar la desigualdad social. Y por otro

²⁷ El balance histórico que se ha hecho desde las ciencias jurídicas y sociales, respecto a los cambios que durante el período post-dictatorial han sido introducidos al modelo de relaciones laborales chileno, es concluyente al indicar que ha sido escasamente modificado, manteniendo intactos los pilares ya mencionados. Estos han sido consolidados e incluso profundizados entre los años 1990 y 2015. De hecho, durante el año 2015 y 2016 ha sido presentada una propuesta de Reforma Laboral por la Nueva Mayoría: debido a su ambigüedad y continuidad con el modelo existente, ha sido duramente criticada. Al respecto, ver la discusión planteada por Alejandro Castillo y Carolina García (2015) desde el GEIT, así como el análisis realizado por Giorgio Boccardo (2015a) a este respecto, desde la Fundación Nodo XXI.

lado, constituir formas de acción colectiva que se hagan cargo de las mutaciones recientes del panorama laboral chileno (Boccardo, 2015b).

7.4.5 Análisis global

Desde una perspectiva más general, en este apartado se analizará el índice de Trabajo Decente en su conjunto, como un índice total que agrupa todas las variables mencionadas anteriormente (sección 6.3.3), exceptuando – como ya ha sido dicho - el eje empleo.

En términos globales, esta aproximación general sobre el indicador vuelve a mostrar la elevada heterogeneidad de situaciones laborales vividas en el sector servicios. Resulta analíticamente imposible afirmar que exista una tendencia, tanto hacia la primacía del trabajo “decente”, como del “no decente”. La mayoría relativa de casos se concentra en las diversas zonas intermedias que representan situaciones mixtas en las diferentes dimensiones del indicador – que ya han sido caracterizadas en los apartados precedentes: el 74,2% de los casos se encuentra en la zona que se ha destacado en la Tabla 20, precisamente aquella de mayor neutralidad respecto a ambos extremos del índice²⁸.

Se destaca así la importancia que tuvo el análisis precedente: sólo el estudio desagregado del índice permite establecer aquellas zonas de mayor vulnerabilidad en la inserción laboral en el sector servicios.

Como cierre de este apartado, es relevante destacar el sentido analítico del concepto “Trabajo Decente”, toda vez que nos permite analizar longitudinalmente la transformación de las brechas estructurales de inserción en el mercado laboral, así como la evolución de estos indicadores ante situaciones de depresión o crisis económica, poniendo especial atención en aquellos grupos laboralmente más vulnerables.

Así y todo, si bien la OIT ha llamado a los países a definir sus propios criterios y mediciones en torno al concepto, como medio para fomentar las políticas en favor del Trabajo Decente, resulta complejo el no tener un “set de variables”, uniformes con las que trabajar, o que no existan puntos de comparabilidad entre países. En ese sentido, no se

²⁸ En términos específicos, las cifras de la zona señalada para cada conglomerado son: FEASP (74,5%), FEANP (73%), MJP (75,6%), MASP (73%); se observan así diferencias de máximo un 1,4% por sobre el porcentaje global y un 1% por debajo de la misma cifra.

establece un mínimo común de variables de medición del concepto, que sea vigente para todos los países suscritos a los convenios de la Organización Internacional, sino que se sugiere que los países avancen en su medición, “según las prioridades que determinen sobre la base de la información disponible y la que se pueda recabar en el futuro” (OIT, 2013).

Tal laxitud en los criterios de medición del concepto redundan en un escaso desarrollo de constructos que permitirían su medición: si bien en Chile se cuenta con instrumentos de buena calidad (como la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, o la fuente de datos ocupada en esta investigación, la encuesta CASEN), que permiten una aproximación relativa al concepto, esta medición dista mucho de ser óptima. Resulta urgente repensar y reorientar la medición estadística del fenómeno laboral, para que la aproximación empírica al fenómeno del trabajo decente pueda hacerse de manera directa, sin rodeos o ajustes metodológicos que terminen ajustando los datos al concepto, como de alguna forma se ha tenido que realizar en el presente trabajo.

Tabla 20. Índice de Trabajo Decente

Conglomerados	Índice de trabajo decente (%)									Total
	Trabajo no decente	Posiciones “intermedias” o mixtas							Trabajo decente	
<i>Femenino-Adulto-Semi Profesional (FASP)</i>	0,1	2,2	6,3	12,6	24,8	37,1	13,4	3,4	0,1	100%
<i>Femenino-Edad Avanzada-No Profesional (FEANP)</i>	0,4	2,9	8,5	15,1	25,6	32,3	11,5	3,5	0,2	100%
<i>Mixto-Joven-Profesional (MJP)</i>	0,2	2,3	6,3	13,6	26,7	35,3	12,8	2,6	0,1	100%
<i>Masculino-Adulto-Semi Profesional (MASP)</i>	0,1	0,9	3,0	9,0	23,4	41,0	17,5	5,0	0,2	100%
Total	0,1	1,7	5,0	11,5	24,7	38,0	14,9	4,0	0,2	100%

8. Conclusiones

Haciendo una recapitulación, a través del Análisis de Conglomerados, fue posible dar cuenta de la elevada heterogeneidad del sector terciario en Chile, ya señalado desde la teoría sociológica (Boccardo & Ruiz, 2011; Antunes, 2007; Arriagada, 2007; Barreiro de Souza, Quinet de Andrade Bastos, & Salgueiro Perobelli, 2012; Weller, 2001), evidenciándose que esta diversidad se explica de modo sustancial con las variables: género, edad y nivel educativo. En este sentido, los jóvenes (de ambos sexos) y los hombres alcanzarían mejores niveles educacionales relativos (aunque tampoco de manera homogénea), en detrimento de las mujeres y las personas de edad más avanzada, las cuales presentan condiciones laborales y de protección social más cercanas a rangos de vulnerabilidad.

Con ello, fue posible establecer la irrelevancia de la variable etnicidad a la hora evaluar su incorporación al modelo de conglomerados. Si bien, se había identificado esta variable como relevante para configurar grupos laboralmente vulnerables (Sepúlveda, 2010), al parecer esto no aplicaría para el caso del sector servicios y este análisis, obligando a repensar su medición y a considerar su importancia relativa, al menos en este ámbito laboral. Esto se señala, considerando el poco bagaje e información que se tiene respecto a este tipo de variables. Como se señaló, es tarea de quienes desarrollan instrumentos de medición, el seguir incorporando estos datos y realizar exploraciones al respecto, en miras de incorporar la noción de etnia al entendimiento general y al autoreconocimiento de los sujetos.

Con respecto al Análisis de Correspondencias Múltiples, se destaca el hecho de que las dimensiones de flexibilidad organizacional (26,3%) y flexibilidad contractual (11,9%), fueran las que diferenciaron los distintos posicionamientos de las categorías de las variables utilizadas en el mapa perceptual. Esto se condice con la teorización propuesta por Palomino (2004), quien describe las distintas morfologías que toman los trabajadores del sector de servicios en la actualidad. No obstante, cabe recordar que el total de ambos ejes no supera el 40% por lo que corresponde mirar estos resultados con cautela.

Si bien, se encontraron pocos agrupamientos multivariados, es relevante recordar aquel que consideraba a las variables ocupación, lugar de trabajo, jornada de trabajo, tipo de turno, posesión de contrato escrito, plazo y firma de empleador. Este agrupamiento mostró las relaciones de cercanía entre los trabajadores que son Empleados u Obreros, que trabajan en Establecimientos/Predios/Faenas, que poseen una jornada de trabajo Completa o Prolongada, tipo de turno rotativo, contrato escrito y firmado con contratistas o subcontratistas, en plazo indefinido. Este hallazgo, permite evidenciar de mejor manera cuales son las características más relevantes a la hora de considerar un índice de calidad de trabajo para estos trabajadores tan heterogéneos entre sí.

Además, los resultados del Análisis de Correspondencias Múltiples coincidieron con lo mostrado por el Índice de Trabajo Decente elaborado en el presente estudio, respecto de la dimensión empleo. Las categorías que presentaron mejor agrupamiento multivariado en el mapa perceptual coinciden con las que señalan mayores porcentajes en la caracterización de distribución ocupacional dentro del sector terciario, a saber, los Empleados/Obreros (70,9%) elemento que refuerza la tendencia histórica de asalarización; los trabajadores Independientes/Cuenta propia (19,4%) y las personas que trabajan en Servicio Doméstico (5,9%); cuestión que debe seguir siendo estudiada, teniendo en consideración la alta incidencia del cuentapropismo, así como por la incidencia del servicio doméstico como modo de empleo a potenciarse en el sector terciario.

Con ello, al momento de analizar la dimensión ingresos, quienes presentan mayormente ingresos menores al salario mínimo y una situación económica que indica pobreza, es el conglomerado Femenino-Edad Avanzada-No Profesional (FEANP). Este conglomerado, si bien no se asoció mutivariantemente con otras categorías, sí presentó cercanías con los deciles autónomos más bajos en el mapa perceptual, relacionándose a una situación de vulnerabilidad laboral y social. Es interesante analizar, las relaciones que mostró el conglomerado Femenino-Adulto-Semi Profesional (FASP), que se encontró más cercano a los deciles autónomos IV y V, a diferencia del conglomerado Masculino-Adulto-Semi Profesional (MASP) que lo hace con los deciles autónomos X. Esto permite reafirmar el carácter de discriminación de género en el trabajo, en la medida que a niveles semejantes de

educación así como de las labores a realizar, siguen prevaleciendo diferencias entre hombre y mujeres, debido a su condición de género.

Por último, es posible vincular lo hallado en el análisis de correspondencias, con el Índice de Trabajo Decente respecto de la dimensión de protección social y condiciones laborales, referido al conglomerado Mixto-Joven-Profesional (MJP). Este conglomerado, presenta fuerte preeminencia de situaciones mixtas (35,3%), así como una baja proporción de situación de empleo “decente” (7,3%) en el índice, lo cual se comprueba en el mapa perceptual en su cercanía con categorías tales como turno diurno y contrato firmado con suministradores de trabajadores o con la empresa/negocio directamente, no pudiéndose definir bien su caracterización dado su heterogeneidad.

Así, todo lo anteriormente expuesto, reafirma lo propuesto por Palomino (2004) respecto al tema de la flexibilidad laboral en sus diferentes dimensiones (organizacional, contractual y salarial). Esto es posible de articular con lo planteado por Boccardo y Ruiz (2014) respecto a que la modernización neoliberal reciente ha impactado fuertemente al sector servicios, haciéndolo crecer de manera importante, ampliando su heterogeneidad interna en términos de flexibilidad laboral. Esta expansión ha desdibujado las características propias de los grupos a constituir, a partir de los vaivenes de la economía de libre mercado en Chile.

Respecto a lo anterior, es relevante señalar que la demanda interna en la generación de empleos de servicio, actualmente refleja que los avances laborales y el aumento de la tasa de participación y ocupación es inestable, ya que la inversión de los países no permite la diversificación productiva (OIT, 2013). En el caso de Chile, la inversión se encuentra lejos de fomentar la innovación, calidad de educación, infraestructura y productividad.

Por último, profundizando mucho más los resultados obtenidos del análisis del indicador “Trabajo Decente”, se tiene que los grupos de edades extremas –jóvenes y adultos de edad avanzada– así como las mujeres, presentan una inserción laboral con altas tasas de precariedad en la dimensión ingresos. Esto se condice con las hipótesis planteadas acerca de la inserción de los grupos definidos como “vulnerables”.

Así en términos de protección social y condiciones laborales, en general los trabajadores del sector servicios no poseen seguro de salud ni protección, en este sentido. A su vez, la

incidencia de enfermedades o accidentes laborales es relativamente baja para todos los trabajadores. Destaca, sin embargo la vulnerabilidad laboral de aquellas personas de sexo femenino, edad avanzada y no profesionales, quienes presentan de manera importante condiciones de inserción laboral precaria. Si bien, podría afirmarse que de modo general, no existen trabajos “no decentes” en esta dimensión, resulta necesario destacar la fuerte preeminencia de situaciones mixtas, así como de una baja proporción de casos que pueden catalogarse como empleos “decentes”, para todos los conglomerados.

Diferenciando sólo por sexo se configura un escenario del sector servicios en el que las mujeres tienen peores condiciones contractuales y protección social, mientras que los hombres tienden a emplearse más en trabajos por turnos y externalizados. Cabe considerar este hallazgo, con las limitantes que presenta el hecho de no poder profundizar en un análisis de género, debido a las características del instrumento de información utilizado. Éste, sólo categoriza la condición de género en términos de hombres y mujeres, dejando de lado otras variantes que se pueden presentar vulneradas laboral y socialmente, en un país que avanza lentamente hacia la no discriminación por género o condición sexual.

Con respecto a la dimensión Derechos de los Trabajadores y Diálogo Social, considerada también en el Análisis del indicador “Trabajo Decente”, se aprecia un panorama más devastador. Para el conjunto de tipologías consideradas, el porcentaje de casos que presenta una situación de mayor vulnerabilidad laboral en el ámbito de derechos laborales y diálogo social, supera el 80%. En el sentido opuesto, la proporción de casos que presentan una condición de “Trabajo Decente” en esta dimensión, es ínfimo: para cualquiera de las tipologías consideradas, es inferior al 1% de los casos. Por tanto, en el sector servicios prácticamente no hay organización colectiva, lo cual se explica por la falta de organicidad en el trabajo en un sentido microsocial y por la desarticulación social propiciada por la dictadura y posteriormente por los gobiernos de la concertación, en un sentido macrosocial. Con ello, el actual marco normativo del trabajo excluye de la negociación colectiva a trabajadores con contrato de aprendizaje por obra, servicios o temporada, lo cual contribuye a que en estas instancias laborales no emerja una sindicalización fuerte, pudiendo beneficiarse de sus atributos sólo los trabajadores que presenten niveles de protección social y laboral, estables y formales (Palomino, 2004). De este modo, cobra mucho sentido

lo planteado por Agacino (2007): la fisonomía sindical o de una organización de trabajadores, dependerá en buena medida del patrón de acumulación, y por consiguiente, de la estructura laboral en que se desenvuelva.

Es más, esta marcada heterogeneidad del sector terciario claramente genera una fragmentación identitaria e individuación²⁹, lo que se traduce en un debilitamiento de las condiciones organizativas y la noción del trabajo como espacio de socialización. Esto es reforzado por autores como Calderón (2008), quien señala que la pérdida de centralidad del trabajo en la vida de las personas, lo reduce a un mero valor económico, lo que perjudica la organización. Así, se explica el supuesto desvanecimiento del trabajo como espacio de socialización, solidaridad y politización.

Ahora bien, en una aproximación general sobre el indicador de “Trabajo Decente”, éste vuelve a mostrar la elevada heterogeneidad de situaciones laborales vividas en el sector servicios. Resulta analíticamente imposible afirmar que exista una tendencia, tanto hacia la primacía del trabajo “decente”, como del “no decente”. La mayoría relativa de casos se concentra en las diversas zonas intermedias que representan situaciones mixtas en las diferentes dimensiones del indicador – que ya han sido caracterizadas en los apartados precedentes: el 74,2% de los casos se encuentra en estas “zonas grises”.

En este sentido, es relevante señalar las limitaciones metodológicas y teóricas del concepto de “Trabajo Decente” en la medida que no aprehende la totalidad de la complejidad de la problemática del empleo, ni las nuevas formas de explotación disfrazadas de nuevos modelos de gestión, como los que conciben aumentar los niveles de flexibilidad laboral a partir de mayores grados de autonomía de los trabajadores pero implicando un mayor compromiso, adhesión y responsabilidad con la empresa (De la Maza, 2016). Otras posturas hablan de la revalorización del tiempo personal y cómo este se convalida con los tiempos de trabajo (Cárdenas, 2012). Y por último, posturas que proponen a la flexibilidad laboral regulada y protegida, como una manera de responder a las exigencias de la integración de la mujer al mercado del trabajo, bajo la perspectiva de generar proyectos de vida autónomos y a la vez facilitar una nueva división sexual del trabajo doméstico (Todaro & Yañez, 2004).

²⁹ Esto se expresa fundamentalmente en falta de interés, temor al desempleo y a las represalias antisindicales.

Además de no dar cuenta cabalmente de la problemática laboral, el concepto de “Trabajo Decente” no permite la comparabilidad internacional entre países, en la medida que los gobiernos poseen libertad de definir criterios propios para la elaboración de estándares aceptables. Esto se conecta con la poca efectividad que ha tenido la OIT de incitar a los países a armonizar sus estadísticas nacionales e indicadores, para una comparación entre naciones que permita tomar decisiones en pos de mejorar las condiciones laborales y sociales de sus poblaciones, considerando experiencias en otras latitudes del mundo.

En este sentido, si bien el presente estudio se enmarca en objetivos exploratorios-descriptivos por las técnicas de análisis utilizadas, a través del desarrollo del mismo, es posible apreciar la capacidad explicativa y potencial de inferencia estadística intrínseco a los datos en uso (CASEN). Con estos datos es posible contribuir a la comprensión analítica de la complejidad del fenómeno de la caracterización laboral y social del sector terciario de la economía chilena, siendo una aproximación que aporta a la discusión y desarrollo de la sociología del trabajo.

De tal modo, cobra especial relevancia lo planteado por Thelma Gálvez (2001). Independiente del tiempo que ha pasado desde su investigación, los desafíos siguen siendo los mismos. “Parte importante del conocimiento pasa por la medición de la situación y evolución de los fenómenos. Para hacer buenas mediciones se necesita tener definiciones y clasificaciones precisas y un marco coherente en el cual éstos se insertan” (pág. 8).

De acuerdo con esto, y volviendo a lo señalado por Morales (2010) acerca del objetivo de la investigación descriptiva, la que consiste en llegar a conocer las situaciones predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Es posible señalar que se cumplió con el fin de al menos identificar las relaciones existentes entre variables, índices y tipologías construidas. Se pudo extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento social de la realidad chilena en el ámbito laboral. Puede ser además una herramienta de consulta para proyectos que pretendan centrarse o profundizar aquellas aristas que en la actual investigación sólo pudieron quedar esbozadas como problemáticas, pero dada la emergencia y la transformación acelerada de las mismas, son necesarias de ir conociéndolas en la medida que los instrumentos, el conocimiento y las técnicas disponibles nos lo puedan permitir.

9. Bibliografía

- Abramo, L. (1996). *Mercados laborales, encadenamientos productivos y políticas de empleo en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 9 de noviembre de 2014, de <http://200.62.227.8/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/material/cadenas/pdf/cp5.pdf>
- Agacino, R. (2007). *Pasado y presente: los trabajadores una vez más*. Santiago: Centro de Estudios Miguel Enríquez.
- Alarcón, R. (2008). *Evolución del empleo en Chile: principales resultados de la serie Encuesta CASEN 2000-2006*. Recuperado el 7 de junio de 2015, de <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/btca/txtcompleto/mideplan/evolucdeempleoc hile.pdf>
- Allende, D. (Diciembre de 2013). Mercado del trabajo en Chile (1986-2013: menos emprendimiento y mayor asalarización pero con elevada rotación. *Cuadernos de Coyuntura*(1), 17-19.
- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Sao Paulo: Biblioteca Latinoamericana de Servicio Social.
- Antunes, R. (2007). *El caracol y su concha: Ensayo sobre la Nueva Morfología del Trabajo*. Recuperado el 26 de Abril de 2014, de http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3_antunes.pdf
- Arriagada, I. (2007). *Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay. Género, familias y trabajo: Rupturas y continuidades*. Recuperado el 5 de mayo de 2015, de *Desafíos para la investigación política*, M.A. Gutiérrez. Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/grupos/gutierrez/03Arriagada.pdf>
- Banco Mundial. (s.f.). *Gasto en Investigación y Desarrollo (% del PIB)*. Recuperado el 1 de mayo de 2015, de http://datos.bancomundial.org/indicador/GB.XPD.RSDV.GD.ZS?order=wbapi_data_value_2012%20wbapi_data_value%20wbapi_data_value-last&sort=asc&display=default
- Barozet, E., Espinoza, V., & Méndez, M. (2012). Estratificación y movilidad social bajo un modelo neoliberal: El caso de Chile. En *Proyecto Desigualdades (Anillo SOC 12): "Procesos emergentes en la estratificación chilena: medición y debates en la comprensión de la estructura social" (2009-2012)*. Santiago.
- Barreiro de Souza, K., Quinet de Andrade Bastos, S., & Salgueiro Perobelli, F. (2012). Análisis de la estructura productiva del sector servicios en países con diferentes niveles de desarrollo. *Revista de la CEPAL*, 91-113.
- Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad postindustrial*. Madrid: Alianza Universidad.

- Boccardo, G. (2011). Cambios recientes en la estructura social de Argentina, Brasil y Chile (1980-2010). *Revista Entramados y Perspectivas*, 43-70.
- Boccardo, G. (2015a). *Análisis del proyecto de agenda laboral: presentación para la comisión de trabajo y seguridad social de la cámara de diputados*. Santiago: Nodo XXI.
- Boccardo, G. (Junio de 2015b). Trabajo y el ocaso de la izquierda histórica en Chile. *Cuadernos de Coyuntura*(8, edición otoño).
- Boccardo, G., & Ruiz, C. (2011). *Panorama actual de la estructura social chilena (en la perspectiva de las transformaciones de la historia inmediata)*. Documento de Trabajo . Santiago : Centro de Investigación de la Estructura Social (CIES) .
- Boccardo, G., & Ruiz, C. (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social*. Santiago, Chile: Ediciones y Publicaciones El Buen Aire S.A.
- Calderón, R. (2008). Nuevas expresiones de acción sindical desde la precarización del empleo. El caso de los trabajadores contratistas de la gran minería del cobre. En A. Soto, *Flexibilidad laboral y subjetividades*. Santiago : LOM.
- Cárdenas, A. (2012). Precarización laboral e individualización. El caso de los profesionales teletrabajadores a domicilio en Chile. En A. Cárdenas, F. Link, & J. Stillerman, *¿Qué significa el trabajo hoy?* Catalonia: U.D.P.
- Castells, M. (1997). "La era de la información", *Economía, sociedad y cultura*, vol. 1. Madrid: Alianza.
- Castillo, A., & García, C. (2015). Gatopardismo en el proyecto de reforma laboral. *La Maquila: Revista del Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo* (No. 1), 15-23.
- Cea D'Ancona, M. Á. (2004). *Análisis Multivariable. Teoría y práctica en la investigación social* (Segunda ed.). Madrid: Editorial Síntesis.
- CIPSTRA. (2015). *Documento de trabajo N°8: lo legítimo contra lo legal. La huelga en el sector público*. Recuperado el 18 de junio de 2016, de <http://www.cipstra.cl/documento-de-trabajo-n8/>
- COES. (2016). *Informe Anual de Huelgas Laborales. 2015*. (I. A. 2014, Editor) Recuperado el 16 de junio de 2016, de Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social: <http://coes.cl/wp-content/uploads/2015/01/informe2015.pdf>
- Dalle, P. (2009). *Movilidad social intergeneracional desde y al interior de la clase trabajadora en una época de transformación estructural* . Recuperado el 7 de junio de 2016, de <http://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/lavlaboratorio/article/view/108/95>
- De La Garza, E. (2015). La centralidad del trabajo en el siglo XXI . *Panorámica del Trabajo en el Chile neoliberal*(1), 13-15.

- De la Maza, J. M. (28 de Marzo de 2016). *Flexibilidad Laboral: poner a prueba nuestro compromiso*. Recuperado el 7 de Mayo de 2016, de <http://www.mideuc.cl/flexibilidad-laboral-poner-a-prueba-nuestro-compromiso/>
- Dirección del Trabajo. (2015). *El sueldo de una mujer es en promedio un tercio más bajo que el de un hombre*. Recuperado el 7 de mayo de 2015, de <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-printer-98691.html>
- Echeverría, M. (2009). *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Recuperado el 26 de Abril de 2014, de División de estudios. Dirección del Trabajo.: http://www.archivochile.com/carril_c/cc2012/cc2012-057.pdf
- Echeverría, M., & López, D. (2004). *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas*. Recuperado el 7 de junio de 2016, de Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo: http://www.dt.gob.cl/1601/articulos-74726_recurso_1.pdf
- Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Recuperado el 13 de julio de 2015, de Oficina Internacional del Trabajo: <http://white.oit.org.pe/ssos/documentos/trabajodecenteyproteccionsocial.pdf>
- Etzioni, A. (1960). *The semi-professions and their organization*. New York: Free Press.
- Fisher, A. (1949). *Progreso económico y seguridad social*. México D.F: Fondo de Cultura Económica.
- Fundación Sol. (2013). *Minuta de Empleo N°21. Febrero-Abril 2012*. Recuperado el 27 de abril de 2015, de <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2012/06/Minuta-Empleo-FMA2012.pdf>
- Galarza, P. (2012). *Inclusión de la variable etnia en las fuentes de información sociodemográfica del Ecuador*. Recuperado el 1 de junio de 2015, de CEPAL: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/0/42720/W367etnia.pdf>
- Galvez, T. (2001). *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo*. Recuperado el 06 de junio de 2016, de Cuaderno de investigación N°14. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo: http://www.dt.gob.cl/m/1620/articulos-62884_cuad_investig_1.pdf
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Conceptos e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2).
- Giddens, A. (1991). *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.
- Gorz, A. (2001). *Adiós al proletariado. Más allá del Socialismo*. Barcelona: El Viejo Topo.
- Hair, J., Anderson, R., & Tatham, R. (2001). *Análisis Multivariable*.
- Harvey, D. (1990). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu editores.

- INE. (2016). *Empleo trimestral. Edición n° 211, trimestre febrero-abril 2016*. Recuperado el 6 de junio de 2016, de Instituto Nacional de Estadísticas: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales.php
- Katzman, R. (1984). Las transformaciones sectoriales del empleo en América Latina. *Revista de la CEPAL*(24), 83-102.
- Kucera, D. (2001). The effects of core workers' rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the "conventional wisdom". Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- León, A., & Martínez, J. (2001). *La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX*. Recuperado el 26 de Abril de 2014, de CEPAL: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/7838/lc11584-P.pdf>
- Ministerio de Desarrollo Social. (2013). *Encuesta CASEN 2013 Manual de Trabajo de Campo*. Recuperado el 7 de junio de 2015, de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Casen2013_Manual_TrabajoCampo.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social. (2015a). *Inmigrantes Síntesis de Resultados CASEN 2013*. Recuperado el 31 de mayo de 2015, de Ministerio de Desarrollo Social: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/CASEN_2013_Inmigrantes_revisada.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social. (2015b). *Pueblos indígenas. Síntesis de Resultados CASEN 2013*. Recuperado el 8 de junio de 2015, de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Casen2013_Pueblos_Indigenas_13mar15_publicacion.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social. (2015c). *Metodología de Diseño Muestral. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2013*.
- Moguillanky, G. (2001). Privatizaciones y su impacto en la inversión. En R. Ffrench-Davis, & B. Stallings, *Reformas, crecimiento y políticas sociales en Chile desde 1973*. Santiago: CEPAL-LOM Ediciones.
- Morales, F. (2010). *Tipos de Investigación*. Recuperado el 7 de junio de 2015, de <http://manuelgross.bligoo.com/conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>
- Núñez, D. (2012). Apuntes sobre el renacer de la huelga obrera en Chile. *Revista Colombiana de Sociología*, 35(1), 41-58.
- O'Donnell, G. (1982). *El Estado Burocrático Autoritario*. Buenos Aires: Editorial de Belgrano.

- OIT. (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Recuperado el 6 de abril de 2015, de Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente: http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/WCMS_099768/lang--es/index.htm
- OIT. (mayo de 2013). *Avances y desafíos en la medición del trabajo decente*. Recuperado el 1 de abril de 2016, de Organización Internacional del Trabajo. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213795.pdf
- OIT. (2014). *Desarrollo y empleo en América Latina y el Caribe: una mirada hacia el futuro*. Recuperado el 3 de mayo de 2015, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_317545.pdf
- OIT. (noviembre 2008). *OIT Decent Work Country Programme. Chile*. OIT Decent Work Country Programme. Chile, Santiago.
- Orellana, V. (2011). Nueva geografía del sistema de educación superior y de los estudiantes. En M. Jimenez, & F. Lagos. Santiago: Ediciones Universidad San Sebastián.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2000). Employment in the Service Economy: A Reassessment. *OECD Employment Outlook*, 79-178.
- Palomino, H. (2004). Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales n°17, Universidad de la República*. , <http://uncavim60.unc.edu.ar/file.php/195/Biblioteca/TrabajoyTeoriaSocial2008Palomino.pdf>.
- Portes, A., & Hoffmann, K. (2003). *Las estructura de clase en América Latina. Composición y cambios durante la época neoliberal*. Santiago: Serie Políticas Sociales CEPAL.
- Ruiz, C. (2013a). *Conflicto social en el neoliberalismo avanzado: análisis de clase de la revuelta estudiantil en Chile*. Recuperado el 26 de Abril de 2013, de CLACSO: Ciudad Autónoma de Buenos Aires: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20131023010020/RuizEncina.pdf>
- Ruiz, C. (2013b). *El fin de los silencios de la transición chilena*.
- Ruiz-Tagle, J. (2000). *Exclusión social en el mercado de trabajo en Mercosur y Chile*. Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Fundación Ford.
- Sen, A. (1997). Desigualdad y desempleo en la Europa contemporánea. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(2).
- Sepúlveda, D. (2010). *La variable etnia/raza en los estudios de estratificación social*. Recuperado el 1 de junio de 2015, de Proyecto Desigualdades (Anillo Soc 12, 2009-2012): http://www.desigualdades.cl/wp-content/uploads/2010/06/Documento_de_trabajo_etnia-final.pdf

- Soto, Á. (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades: Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM-Universidad Alberto Hurtado.
- Stallings, B., & Weller, J. (2001). *El empleo en América Latina, base fundamental de la política social*. División de Desarrollo Económico, CEPAL. Recuperado el 3 de Mayo de 2015, de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/10783/075191210_es.pdf?sequence=1
- Standing, G., Bonnet, F., & Figueiredo, J. (2003). Una familia de índices de trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 233-261.
- Todaro, R., & Yañez, S. (2004). *El Trabajo se transforma: Relaciones de Producción y Relaciones de Género*. Santiago, Chile: Ediciones CEM (Centros de Estudios de la Mujer).
- Tokman, V. (2007). Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina. *Serie Políticas Sociales CEPAL*, 130.
- Touraine, A. (1973). *La sociedad post-industrial*. Madrid: Alcaná.
- Vivanco, M. (1999). *Análisis estadístico multivariable*. Santiago: Editorial Universitaria.
- Weller, J. (2000). *Reformas económicas, crecimiento y empleo. Los mercados de trabajo en América latina y el Caribe. Fondo de cultura económica. CEPAL* . Recuperado el 3 de Mayo de 2015, de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1653/S3311W448_es.pdf?sequence=1
- Weller, J. (Diciembre de 2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Recuperado el 8 de abril de 2015, de CEPAL: Santiago de Chile.: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5449/S01121044_es.pdf?sequence=1
- Weller, J. (2004). *El empleo terciario en América Latina: Entre la modernidad y la sobrevivencia*. Recuperado el 8 de abril de 2015, de Revista de la CEPAL N° 84, Santiago de Chile.: <http://iis7-e2.cepal.org/publicaciones/xml/4/20424/G2258ecompleta.pdf#page=159>
- Weller, J. (2009). *El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales. Documento de Proyecto*. Recuperado el 25 de mayo de 2015, de CEPAL: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3738/S2009908_es.pdf?sequence=1
- Wölfl, A. (2005). *The service economy in OECD countries. Enhancing the Performance of the Service Sector*. . Recuperado el 9 de abril de 2015, de OCDE: Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos : <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5lgsjhvj74tk.pdf?expires=1428602182&id=id&accname=guest&checksum=C856555D0B90FC74D9077FB6B3E500F4>

10. Anexos

Anexo 1. Clasificación Browning y Singelmann

Grandes económicos	sectores	Clasificación Browning y Singelmann	Rama (2 dígitos) Encuesta CASEN 2013
<i>Extracción</i>		1. Agricultura 2. Minería	A. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura B. Pesca C. Explotación de minas y canteras
<i>Transformación</i>		1. Construcción 2. Servicios públicos 3. Fabricación de: Alimentos, Textiles, Metal, Maquinaria, Química, Madera y papel, etc. diversa	D. Industrias manufactureras F. Construcción
<i>Servicios de distribución</i>		1. Transporte 2. Comunicaciones 3. Comercio mayorista 4. Comercio minorista	G. Comercio al por mayor y al por menor I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones
<i>Servicios de producción</i>		1. Banca 2. Seguros 3. Bienes raíces 4. Ingeniería 5. Contabilidad 6. Servicios diversos a la empresa 7. Servicios legales	J. Intermediación financiera K. Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler
<i>Servicios sociales</i>		1. Servicios médicos y sanitarios 2. Hospital 3. Educación y cultura 4. Servicios de bienestar y religiosos 5. Organizaciones sin fines de lucro 6. Servicio postal 7. Gobierno 8. Servicios sociales diversos	E. Suministro de electricidad, gas y agua L. Administración pública y defensa M. Enseñanza N. Servicios sociales y de salud O. Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales Q. Organizaciones y Órganos extraterritoriales
<i>Servicios personales</i>		1. Servicios domésticos 2. Hotelería 3. Lugares de comida y bebida 4. Servicios de reparación 5. Lavandería 6. Barberías, centros de belleza 7. Entrenamiento 8. Servicios personales diversos	H. Hoteles y restaurantes P. Hogares privados con servicio doméstico

Anexo 2. Matriz de correlaciones del análisis de regresión³⁰

		Constante	edadr	educr	oficio1	sexo
Paso 4	Constante	1,000	-,663	-,706	-,605	-,436
	edadr		1,000	,309	,087	,044
	educr			1,000	,439	,075
	oficio1				1,000	,036
	sexo					1,000

³⁰ Se incluye solamente el paso 4 del resultado de la regresión, pues incorpora todas las variable consideradas.

Anexo 3. Centro de clúster finales y tabla ANOVA

Centros de clústeres finales	Clúster			
	1	2	3	4
Básica incompleta	,07	,18	,02	,10
Básica completa	,08	,15	,03	,11
Media incompleta	,11	,17	,08	,14
Media completa	,40	,27	,41	,36
Superior incompleta	,05	,03	,20	,06
Superior completa	,27	,19	,25	,22
Postgrado	,01	,01	,01	,02
Fuerzas Armadas	,00	,00	,01	,01
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos	,05	,07	,02	,06
Profesionales, científicos e intelectuales	,14	,11	,14	,12
Técnicos profesionales de nivel medio	,10	,07	,13	,09
Empleados de oficina	,15	,09	,15	,07
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados	,29	,28	,30	,15
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	,00	,01	,01	,03
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios	,01	,02	,05	,10
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	,01	,01	,05	,21
Trabajadores no calificados	,24	,34	,14	,16
Hombre	,00	,00	,46	1,00
Mujer	1,00	1,00	,54	,00
0 a 18 años	,01	,02	,00	,02
19 a 30 años	,00	,00	1,00	,00
31 a 50 años	,99	,00	,00	,58
51 a 65 años	,00	,89	,00	,34
66 y más años	,00	,09	,00	,06

ANOVA						
	Clúster		Error		F	Sig.
	Media cuadrática	gl	Media cuadrática	gl		
Básica incompleta	45,606	3	,071	53878	638,314	,000
Básica completa	25,557	3	,077	53878	333,818	,000
Media incompleta	16,771	3	,106	53878	158,790	,000
Media completa	40,828	3	,232	53878	176,234	,000
Superior incompleta	79,351	3	,077	53878	1034,494	,000
Superior completa	10,364	3	,181	53878	57,375	,000
Postgrado	,277	3	,013	53878	21,417	,000
Fuerzas Armadas	,365	3	,006	53878	62,954	,000
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos	5,889	3	,046	53878	129,326	,000
Profesionales, científicos e intelectuales	1,694	3	,112	53878	15,077	,000
Técnicos profesionales de nivel medio	7,400	3	,089	53878	82,867	,000
Empleados de oficina	28,345	3	,100	53878	282,085	,000
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados	78,581	3	,180	53878	435,995	,000
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	2,276	3	,014	53878	166,691	,000
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios	21,442	3	,050	53878	428,695	,000
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	138,010	3	,072	53878	1920,435	,000
Trabajadores no calificados	79,315	3	,157	53878	505,229	,000
Hombre	3318,855	3	,064	53878	52013,389	,000
Mujer	3318,855	3	,064	53878	52013,389	,000
0 a 18 años	,792	3	,009	53878	85,062	,000
19 a 30 años	3429,498	3	,000	53878	.	.
31 a 50 años	2928,985	3	,086	53878	34185,182	,000
51 a 65 años	1623,733	3	,090	53878	18114,059	,000
66 y más años	22,811	3	,031	53878	735,297	,000

Las pruebas F sólo se deben utilizar con fines descriptivos porque los clústeres se han elegido para maximizar las diferencias entre los casos de distintos clústeres. Los niveles de significación observados no están corregidos para esto y, por lo tanto, no se pueden interpretar como pruebas de la hipótesis de que los medias de clúster son iguales.

Anexo 4. Valores Propios con porcentajes de varianza explicada de acuerdo a dimensiones

Principal inertias (eigenvalues):				
dim	value	%	cum%	scree plot
1	0.032190	26.3	26.3	*****
2	0.014606	11.9	38.2	*****
3	0.004843	4.0	42.2	**
4	0.004038	3.3	45.5	**
5	0.002261	1.8	47.3	*
6	0.001186	1.0	48.3	*
7	0.000471	0.4	48.7	
8	0.000385	0.3	49.0	
9	0.000214	0.2	49.2	
10	0.000123	0.1	49.3	
11	0.000111	0.1	49.4	
12	6.6e-050	0.1	49.4	
13	5.7e-050	0.0	49.5	
14	5.5e-050	0.0	49.5	
15	4.8e-050	0.0	49.5	
16	4.3e-050	0.0	49.6	
17	4.1e-050	0.0	49.6	
18	3.6e-050	0.0	49.6	
19	2e-05000	0.0	49.7	
20	6e-06000	0.0	49.7	
21	4e-06000	0.0	49.7	
22	3e-06000	0.0	49.7	
23	0,000000	0.0	49.7	
24	0,000000	0.0	49.7	
Total:	0.122432			

Anexo 5. Sintaxis análisis de correspondencias, lenguaje R

```
setwd ("C:/Users/estud02/Documents/Javicosas")
library(ca)
library(foreign)
library(ggplot2)
CASEN<- read.spss("CASEN2013_cortada.sav", use.value.labels = F, to.data.frame =
T,use.missings = T)
attach(CASEN)
class(o12) table(o12)
trab<-factor(o12,levels=c(1,2,3,4,5),labels=c("Permanente", "Temporada/Estacional",
"Ocasional/Eventual", "A prueba", "Por plazo/Tiempo determinado"))
summary(trab)
class(o14) summary(o14) table(o14) #idem respecto a perdidos.
boleata<-factor(o14,levels=c(1,2,3),labels=c("Servicios/Honorarios", "Compra y
Venta/Facturas", "No"))
summary(boleata)
class(boleata) class(o15r) summary(o15r) #idem respecto a perdidos.
ocup<-factor(o15r,levels=c(1,2,3,4,5),labels=c("Patrón/Empleador", "T.Cuenta
Propia", "Empleado/Obrero", "S.Doméstico", "Familiar no Remunerado"))
summary(ocup)
class(o16) summary(o16) #idem respecto a perdidos table(o16)
contrato<-factor(o16,levels=c(1,2),labels=c("Plazo Indefinido", "Plazo Fijo"))
summary(contrato)
class(o17r) summary(o17r) #idem respecto a perdidos.
contrato.esc<-factor(o17r,levels=c(1,2),labels=c("Si", "No"))
summary(contrato.esc)
class(o18) summary(o18) #idem respecto a perdidos
table(o18)
t.jornada<-factor(o18,levels=c(1,2,3),labels=c("Completa", "Parcial", "Prolongada"))
summary(t.jornada)
class(o19) summary(o19) table(o19) #idem respecto a perdidos
turno<-factor(o19,levels=c(1,2,3),labels=c("Diurno", "Nocturno", "Rotativo-Turnos"))
summary(turno)
class(o20) table(o20)
contrato.firmado<-factor(o20,levels=c(1,2,3),labels=c("Empresa/Negocio",
"Contratista/Subcontratista", "Suministro.trab.))
summary(contrato.firmado)
class(o26r) summary(o26r)
table(o26r)#idem respecto a perdidos
lugar.trab<-factor(o26r,levels=c(1,2,3,4),labels=c("Vivienda", "Establecimiento/Predio/Faena",
"Domicilio", "Vía Pública"))
summary(lugar.trab)
class(DAU_MN)
summary(DAU_MN)
table(DAU_MN) #idem respecto a perdidos
```

```
AD<-factor(DAU_MN,levels=c(1,2,3,4,5,6,7,8,9,10),labels=c("I", "II", "III", "IV", "V", "VI",
"VII", "VIII", "IX", "X"))
summary(AD)
class(y0301r)
summary(y0301r) #no tiene perdidos
horas.extras<-factor(y0301r,levels=c(1,2),labels=c("No", "Si"))
summary(horas.extras)
class(y0302r)
summary(y0302r) #no tiene perdidos
comisiones<-factor(y0302r,levels=c(1,2),labels=c("No", "Si"))
summary(comisiones)
class(y0303r)
summary(y0303r) #no tiene perdidos
propinas<-factor(y0303r,levels=c(1,2),labels=c("No", "Si"))
summary(propinas)
class(QCL_1)
summary(QCL_1)
C<-factor(QCL_1,levels=c(1,2,3,4),labels=c("FASP", "FEANP", "MJSP", "MASP"))
summary(C)
CASENR <- data.frame(boleata,trab,comisiones,ocup,contrato.esc,AD,contrato.firmado,
#Análisis de correspondencias múltiples
(mjca(CASENR))
summary(mjca(CASENR)) # de aquí se sacan las tablas que pusimos en el informe
plot(mjca(CASENR))
#Esto es parte del mejoramiento del mapa
mca <- mjca(CASENR)
cats <- apply(CASENR, 2, function(x) nlevels(as.factor(x)))
mca_df <- data.frame(mca$colcoord, Variable = rep(names(cats), cats))
rownames(mca_df) = mca$levelnames
# Hacemos el gráfico con ggplot2 (la lógica es distinta a los gráficos del paquete base)
p<- ggplot(data = mca_df, aes(x = X1, y = X2, label = rownames(mca_df))) +
geom_hline(yintercept = 0, colour = "gray70") +
geom_vline(xintercept = 0, colour = "gray70") +
geom_text(aes(colour = Variable), size=5, hjust = 0, nudge_y = 0.06) +
geom_point(aes(x = X1, y = X2)) +
theme(axis.text.x=element_text(size=7), axis.text.y=element_text(size=7))+
theme_bw()
# Quitamos la leyenda, fijamos los ejes en el mismo rango para hacer simétrico el mapa,
etiquetamos los ejes
#Me quedo con este gráfico
p + guides(col=FALSE) + geom_point(aes(x = X1, y = X2), shape = 16, size = 2) +
geom_text(aes(colour = Variable), size=5, hjust = 0, nudge_y = 0.06) +xlim(-1.2,1.2) + ylim(-
1.2,1.2) + xlab("D1 26,3%") + ylab("D2 11,9%")
```

Anexo 6. Sintaxis conglomerados e índice, lenguaje SPSS

```
* Encoding: UTF-8.
*CLASIFICACION BROWNING Y SINGELMSNN.
RECODE rama1 (1,2,3=1) (4,6=2) (7,9=3) (10,11=4) (5,12,13,14,15,17=5) (8,16=6) into
CSBS.
VARIABLE LABELS CSBS 'Clasificacion servicios Browning y Singelmann'.
VALUE LABELS CSBS
1 'Extraccion'
2 'Transformacion'
3 'Servicios de distribucion'
4 'Servicios de produccion'
5 'Servicios sociales'
6 'Servicios personales' .

*FILTRO, SOLO CONSIDERA EMPLEOS DE SERVICIOS.
RECODE CSBS (1,2=0) (3,4,5,6=1) (ELSE=0) into filtroserv2.

*ANALISIS DE CONGLOMERADOS*
*VARIABLES DE CARACTERIZACION.
*NIVEL EDUCACIONAL.
RECODE educ (0,1=1) (2=2) (3,4=3) (5,6=4) (7,9=5) (8,10,11=6) (12=7) into educr.
*EDAD.
RECODE edad (Lowest thru 18=1) (19 thru 30=2) (31 thru 50=3) (51 thru 65=4) (66 thru
Highest=5) INTO edadr.
*ETNIA.
RECODE r6 (1 thru 9=1) (10=2) (ELSE=SYSMIS) into r6r.
*****REGRESION.
LOGISTIC REGRESSION VARIABLES filtroserv2
/METHOD=FSSTEP(WALD) edadr educr oficio1 r6r sexo
/CLASSPLOT
/PRINT=CORR
/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).
*****SUPUESTOS.
*D DE MAHALANOBIS.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
```

```
/DEPENDENT folio
/METHOD=ENTER sexo oficio1 edadr educr
/SAVE MAHAL.
```

```
COMPUTE SIG_Mah=SIG.CHISQ(MAH_1,4).
EXECUTE.
```

```
*NUEVA BASE SIN DATOS ATIPICOS.
DATASET ACTIVATE base_solo_servicios.
DATASET COPY sinmah.
DATASET ACTIVATE sinmah.
FILTER OFF.
USE ALL.
SELECT IF (SIG_Mah >= 0.01).
EXECUTE.
DATASET ACTIVATE base_solo_servicios.
```

```
*****ANALISIS CON 4 CONGLOMERADOS (MEJOR AJUSTE).
QUICK CLUSTER BID BCD MID MCD SID SCD PGD FAD PED PCD TPD EOD TSD
ATD OOD OID NCD SHD SMD D18 D30
D50 D65 D66
/MISSING=PAIRWISE
/CRITERIA=CLUSTER(4) MXITER(10) CONVERGE(0)
/METHOD=KMEANS(NOUPDATE)
/SAVE CLUSTER
/PRINT INITIAL ANOVA.
```

```
*****INDICE
*componentes del indice.
RECODE activ (1=1) (2,3=0) (ELSE=SYSMIS) into activr.
execute.
RECODE o7r1 (7=0) (ELSE=1) into o7r1r1.
RECODE o7r1 (14=0) (ELSE=1) into o7r1r2.
RECODE o4 (1=1) (2=0) (ELSE=SYSMIS) into o4r.
RECODE ytrabajoCor (Lowest thru 210000=0) (210001 thru Highest=1) INTO ytR.
RECODE pobreza_multi (0=1) (1=0) INTO pMR.
RECODE o17 (1,2=1) (3=0) (else=sysmis) into o17r2.
RECODE o19 (1=1) (2,3=0) (else=sysmis) into o19r.
```

```
RECODE o20 (1=1) (2,3=0) (else=sysmis) into o20r.  
RECODE o29 (1=1) (2=0) (ELSE=SYSMIS) into o29r.  
RECODE r9 (12=1) (13=0) (ELSE=SYSMIS) into r9r.  
RECODE o31a (1,2,3=1) (4=0) (ELSE=SYSMIS) into o31ar.  
RECODE s15a (1=1) (2=0) (ELSE=SYSMIS) into s15ar.  
RECODE s17 (5=1) (1,3=0) (ELSE=SYSMIS) into s17r.
```

*INDICE COMPLETO...

```
COMPUTE IC = (activr + ytR + pMR + o17r2 + o19r + o20r + o29r + s15ar + s17r + r9r +  
o31ar) / 11.
```

EXECUTE.

CROSSTABS

```
/TABLES=QCL_1 BY IC  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=COUNT ROW  
/COUNT ROUND CELL.
```

CROSSTABS

```
/TABLES=CSBS BY IC  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=COUNT ROW  
/COUNT ROUND CELL.
```

*INDICE EJE INGRESOS.

```
COMPUTE IING = (ytR + pMR) / 2.
```

CROSSTABS

```
/TABLES=QCL_1 BY IING  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=COUNT ROW  
/COUNT ROUND CELL.
```

CROSSTABS

```
/TABLES=CSBS BY IING  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=COUNT ROW  
/COUNT ROUND CELL.
```

*INDICE PROTECCION SOCIAL Y CONDICIONES LABORALES.

```
COMPUTE Ips = (o17r2 + o19r + o20r + o29r + s15ar + s17r) / 6.
```

EXECUTE.

CROSSTABS

```
/TABLES=QCL_1 BY Ips  
/FORMAT=AVALUE TABLES
```

```
/CELLS=COUNT ROW
```

```
/COUNT ROUND CELL.
```

CROSSTABS

```
/TABLES=CSBS BY Ips  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=COUNT ROW  
/COUNT ROUND CELL.
```

*INDICE DERECHOS Y DIALOGO.

```
COMPUTE IDD = (r9r + o31ar) / 2.
```

EXECUTE.

CROSSTABS

```
/TABLES=QCL_1 BY IDD  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=COUNT ROW  
/COUNT ROUND CELL.
```

CROSSTABS

```
/TABLES=CSBS BY IDD  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=COUNT ROW  
/COUNT ROUND CELL.
```