



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología

Sobre la calidad del empleo y la estructura social: una aproximación al estudio de la estructura ocupacional en Chile

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE SOCIÓLOGA

Nombre:
Carolina Galleguillos San Martín

Profesora Guía:
Dra. Emmanuelle Barozet

Santiago de Chile
Octubre de 2013

Agradecimientos

Durante el transcurso de este trabajo, fueron muchas las personas que, de una u otra manera, me brindaron su valiosa cooperación. Sin ella, la tarea se me habría hecho doblemente difícil.

Quisiera agradecer en primer lugar a mi profesora guía, Emmanuelle Barozet, quien siempre tuvo la mejor disposición para otorgarme parte de su tiempo con el fin de orientarme de manera responsable en el desarrollo de la tesis.

También aprendí un estilo de hacer sociología que se sustenta en la responsabilidad, seriedad y rigor para desempeñar el trabajo científico. En ella encontré no sólo a alguien que me entregó conocimientos valiosos, sino también a una persona que siempre me otorgó incondicionalmente su ayuda, apoyo y afecto. Sólo tengo palabras de infinito agradecimiento.

Agradecimientos a Vicente Espinoza, Kirsten Sehnbruch, Gabriela Morales, cuyos comentarios y sugerencias bibliográficas fueron muy útiles a lo largo de la investigación.

Tampoco este trabajo podría haber tenido éxito sin la colaboración de Eduardo Toro. Gran parte de las ideas que fueron configurando esta investigación han sido fruto de las discusiones que tuvimos al respecto. La virtud del rigor analítico y el trabajo sistemático fueron valiosas ayudas, por lo que mis sinceros agradecimientos para él.

Por último, quisiera agradecer a mi familia por todo el apoyo que me brindaron durante mi formación. Esta investigación marca el final de una etapa en la que viví experiencias inolvidables. Sin el respaldo de quienes más quiero, habría sido muy difícil llegar hasta aquí.

Tampoco puedo olvidar a todos quienes me acompañaron en mis años universitarios, quienes me brindaron ánimo, una sonrisa, un consejo, o que simplemente estuvieron en los momentos cruciales y cotidianos.

Por cierto, agradezco profundamente a Felipe, por su amor incondicional, su compañía y su infinita e inquebrantable confianza en mí.

Contenido

I. Introducción	5
1.1 El problema	5
1.2 ¿Por qué es necesario observar la estructura ocupacional?	12
1.3. Pregunta de Investigación y Objetivos.....	15
1.4 Hipótesis	16
II. La estructura social en Chile a fines del siglo XX	19
2.1 Modelo de crecimiento “hacia adentro”	21
2.2 Reformas neoliberales y terciarización de la economía.....	23
2.3 Transformaciones de la estructura social	27
2.4 Consolidación del modelo neoliberal	34
2.5 Cambios en la estructura ocupacional.....	37
2.6 Discusión política sobre el mundo del trabajo hoy en Chile.....	45
Estado de la legislación en materia laboral.....	46
El estudio del mundo del trabajo más allá de la ocupación y desocupación	52
Importancia de la calidad del empleo en el bienestar	56
III. Acercamiento teórico	58
3.1 Teorías de la estratificación	60
La estratificación centrada en la propiedad.....	61
La función social como centro de la estratificación	70
La autoridad como organizador de la estructura ocupacional	75
3.2 La estructura ocupacional como mapa general de una sociedad.....	91
3.3 Calidad del empleo como herramienta para estudiar el mundo del trabajo ...	99
3.4 La informalidad en el trabajo	110
3.5 El género como categoría de análisis para el mundo del trabajo	117
IV. Marco metodológico.....	125
4.1 Metodología, tipo de estudio y diseño	125
4.2 La NENE como fuente de información secundaria.....	127
4.3 ¿Cómo medir la calidad del empleo?.....	129

4.4 Consideraciones metodológicas sobre el esquema de Goldthorpe y Erikson	138
4.5 Variables a incluir en el análisis	140
Variable dependiente	141
Variables independientes.....	141
4.6 Técnicas de análisis	144
V. Principales resultados.....	150
5.1 Calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena	150
5.2 Hacia un modelo explicativo de la calidad del empleo	167
5.3 Análisis de las variables incidentes en la estructura ocupacional	172
VI. Conclusiones.....	184
VII. Bibliografía	200
Anexo.....	224
I. Clasificación del mercado del trabajo en Chile	212
II. Índice de calidad de empleo	217
2.1 Consideraciones previas	217
2.2 Validación del instrumento	224
Validez	224
Confiabilidad.....	245
2.3 Índice de calidad de empleo validado	248
Puntajes del índice	252
III. Conformación de la escala de Goldthorpe y Erikson	261
3.1 Adaptación del esquema teórico de Goldthorpe y Erikson	261
Esquema de Goldthorpe y Erikson de siete categorías.....	263
3.2 Validación de la adaptación propuesta	268
3.3 Esquema de Goldthorpe y Erikson de siete categorías utilizado definitivamente (con variables de la NENE)	278
IV. Análisis de las condiciones de aplicación de la regresión lineal múltiple	283
Comprobación de supuestos de la regresión.....	283

I. INTRODUCCIÓN

1.1 El problema

La presente investigación busca ser una aproximación, desde la sociología, al estudio de la calidad del empleo en la estructura ocupacional en Chile, fenómeno que resulta de interés a la luz de la masificación, a nivel internacional y nacional, de diversas formas de empleo consideradas “atípicas”, en comparación con el modelo vigente hasta los años 1970.

Esta aproximación resulta pertinente, en tanto el modelo de desarrollo de Chile ha evolucionado en función de una serie de cambios estructurales en los últimos cuarenta años, lo que ha conllevado a la conformación de una nueva estructura ocupacional. Los procesos asociados a esta transformación son: i) el paso de un modelo sustitutivo de importaciones, liderado por el Estado, a otro abierto, basado en la competencia en el mercado y liderado por los privados, ii) una tercerización del sistema productivo nacional, acompañada de una desregulación y disminución de la intervención estatal en el mercado, iii) la jibarización del Estado, lo que implicó una menor intervención estatal en los mercados mundiales, esto impulsado principalmente por el proceso de globalización (Garretón, 2012).

Los anteriores cambios estructurales son el correlato de una serie de transformaciones sociales que han definido el nuevo carácter del capitalismo

contemporáneo a nivel mundial, de lo que Chile no está ajeno. La mundialización de la economía ha traído consigo diversos efectos sobre el empleo, dentro de los cuales se destacan los cambios en las estructuras de trabajo, abriendo paso a la masificación de formas “atípicas” de empleo, diluyéndose así, de manera sistemática, las situaciones de empleo consideradas tradicionales (como por ejemplo, el empleo con contrato indefinido, estable). Cabe señalar que en el caso de Chile y los países de la región no ha existido tampoco un período en el cual la estabilidad y calidad del empleo hayan caracterizado el mercado laboral, sin embargo, las características anteriores, si bien descritas en tanto tendencias internacionales, también se han detectado en el caso nacional. Tales modalidades muchas veces son asociadas a una baja calidad de empleo, hasta el punto de utilizar los conceptos “modalidades atípicas de empleo” y “empleos precarios” como expresiones sinónimas. Entre ellas, se encuentra el empleo a tiempo parcial, el empleo temporal y el trabajo por cuenta propia (CEPAL, 2000). Este escenario no pone bajo cuestionamiento la consideración del trabajo como eje central de la estructura social, pero el papel de las relaciones de propiedad como factor determinante de la definición de las posiciones en dicha estructura de ordenamiento de las posiciones individuales debe ser revisada.

De acuerdo a lo anterior, las macro transformaciones que definen el nuevo carácter de la economía consisten en cambios en las nociones tradicionales de propiedad, un creciente requerimiento de calificación de la

mano de obra y una diferenciación de las funciones ejercidas por el capital, esto es, una separación entre la propiedad y el control de las fuentes de trabajo o de los capitales. A lo anterior, se agrega el cambio del mecanismo de retribución del empleo, o condición salarial, que subyace a las relaciones laborales consideradas atípicas, que se masifican en los actuales marcos de relaciones laborales que configuran la estructura ocupacional.

El concepto de empleo atípico, según Guerra, se define por oposición a lo que es un empleo estándar, de tal forma que el empleo atípico es aquel que se aleja del empleo considerado “normal” y deseable en una de las siguientes características: contrato de duración indefinida; un solo empleador y un solo lugar de desempeño del trabajo; régimen de jornada completa de trabajo; organización del trabajo rígida; previsión social y protección legal de ciertos derechos; en ciertos casos, posibilidad de existencia de sindicato, de ejercer derechos sindicales y de negociar de manera colectiva (Guerra, 1994).

A cambio, estas nuevas modalidades de empleo son vulnerables a una merma en la calidad del empleo, ya que suelen aparecer en un contexto de flexibilización del mercado del trabajo, de poca regulación del mercado por parte de las normas laborales, y de aquellos elementos relacionados a una disminución de costos por parte de los empleadores. Esta situación se ve facilitada, especialmente en Chile, pues existen grandes vacíos en la legislación laboral: al no estar reguladas en forma satisfactoria estas modalidades, el

empleo atípico deviene en empleo precario (CEPAL, 2000). Se destaca también dentro de estas tendencias globales otro fenómeno: el mercado de trabajo formal tiende a dualizarse, donde, por un lado, está un grupo de trabajadores calificados, estables y bien pagados, y por otro lado, redes de subcontratación, donde las empresas terciarizan parte de la producción estableciendo contratos flexibles, mal pagados y provisorios (INE, 2011).

Teniendo presente estas transformaciones y el nuevo escenario que generan, surge la necesidad de elaborar una reinterpretación teórica y metodológica de la estructura ocupacional a partir del concepto de *calidad del empleo*, que permite un estudio gradacional de las situaciones de empleo.

Esta noción problematiza la diversificación de situaciones de empleo y de condiciones laborales, no sólo en Chile, sino también en América Latina. Aun cuando, según el enfoque tradicional del mercado del trabajo, las ocupaciones deben ser estables y contar con la debida protección social, en las economías latinoamericanas se mantiene –de acuerdo al diagnóstico del mundo del trabajo que realiza la Oficina internacional del Trabajo (OIT) todos los años en el *Panorama Laboral*– la tendencia de informalización del mercado de trabajo que viene agudizándose a partir de crisis de los años ochenta, con un incremento importante del trabajo por cuenta propia, de trabajadores auxiliares y de otras categorías de asalariados y patronos que se desempeñan en pequeños negocios informales o no registrados (OIT, 2011).

En este sentido, la calidad del empleo se entenderá como un conjunto de factores vinculados al trabajo, que influyen en el bienestar económico, social, psicológico y de salud de los trabajadores y trabajadoras. Estos factores son características objetivas dictadas por la institucionalidad laboral, y normas de aceptación económica, social y política. Este concepto, sintetizado por Stefano Farné (2003), será expuesto *in extenso* en el apartado sobre la definición de calidad del empleo.

Asimismo, en un contexto donde fenómenos como la precarización y la informalidad en el empleo redundan en una posibilidad de mayor inserción laboral para las mujeres, reafirmado año a año, desde 2001, por el Panorama Laboral elaborado para América Latina, se instala la idea de que el género condiciona particularmente la forma en la cual los individuos y los hogares experimentan la situación de pobreza, pese a que el trabajo femenino ha estado históricamente relacionado a trabajos no remunerados o a formas de trabajo socialmente no son consideradas como tal. En este aspecto, existen otras variables sociodemográficas que en la publicación de la OIT resultan importantes en el análisis del mercado del trabajo, como lo son la edad (por el contexto socio-histórico en el que determinado individuo se inserta en el mercado del trabajo), el lugar de residencia (ya sea en una de las grandes zonas urbanas, o en zonas rurales, o incluso en ciudades urbanas de mediano tamaño). También lo son la etnia, el nivel socio económico o la calificación, entre otras variables sociodemográficas. Son variables a considerar en

próximos estudios sobre el tema, pero que en la presente investigación no se considerarán, debido a, en primer lugar, para centrarnos en sólo una variable de tipo sociodemográfica, y en segundo lugar –importante en el caso de las zonas geográficas–, porque la fuente de información a utilizar sólo tiene representatividad en su desagregación a nivel regional, y no provincial o comunal.

Así, resulta pertinente preguntarse respecto de la estructura ocupacional actual en Chile, considerando la distribución y el comportamiento de la calidad del empleo en ella. Asimismo, es necesario preguntarse cuáles son las variables que deben considerarse para definir la jerarquización de la calidad del empleo en la estructura ocupacional, ¿Qué aspectos derivados del trabajo deben ser considerados?, ¿De qué manera el análisis de la estructura ocupacional puede continuar siendo relevante para explicar el posicionamiento diferenciado de los individuos en la estructura social a la luz de la diversificación y masificación de diversas situaciones de empleo?

Tanto en términos teóricos y metodológicos, los cambios ocurridos en la estructura ocupacional implican una fuente importante para los estudios orientados a analizar los modos en que se estructura la sociedad chilena, de acuerdo a León y Martínez (2007). En consecuencia, la observación de la estructura ocupacional permite dar cuenta, por un lado, de formas de desigualdad asociadas a la distribución de las oportunidades ocupacionales, y

por otro, es un campo adecuado para percibir las transformaciones en las distintas clases sociales (León & Martínez, 2007).

En efecto, se considera tradicionalmente en sociología –producto de una creciente diferenciación entre las ocupaciones, ligada a una continua división del trabajo que va de la mano de los cambios económicos, técnicos y sociales que trajo el capitalismo industrial– que el orden ocupacional constituye la columna vertebral de la estructura de clases, y el indicador más significativo de los distintos niveles de recompensa material, posición social y “oportunidades de vida” (Weber, [1921] 1984). A partir de aquello, se constituyen diversos marcos de interpretación de la realidad social donde se destacan el entramado de conceptos involucrados de acuerdo a una perspectiva de análisis determinada, aludiendo a nociones tales como clases sociales, estamentos, posiciones de clase, movilidad social, entre otros, y que a través de su utilización permiten la comprensión de las dinámicas de relaciones al interior de una sociedad, y al mismo, tiempo, es posible estudiar algunos elementos estructurales que le dan forma. Es por ello, y a la luz de las transformaciones que ha vivido el mundo del trabajo, que resulta pertinente hacer una revisión del estado de la estructura ocupacional chilena y una comprobación empírica de su relación con la noción de calidad del empleo.

1.2 ¿Por qué es necesario observar la estructura ocupacional?

Desde un punto de vista empírico, en Chile se han sucedido fenómenos de orden económico y cultural que se hacen fundamentales para la comprensión de la diferenciación social. Estos fenómenos tienen un gran impacto en la estructura social y obligan a repensar los criterios teóricos utilizados en la investigación sobre diferenciación social: la globalización económica, el auge del consumo a partir de la liberalización de la producción e intercambio de bienes y servicios alrededor del mundo, la flexibilización de las relaciones laborales que desdibuja los marcos analíticos que sitúan la ocupación como fundamento, etc.

La relevancia política del presente estudio radica en un acercamiento, desde la Sociología, a un tema que está adquiriendo gran importancia a nivel político¹, como lo es la calidad del empleo. Este es un tema que ha sido mayormente estudiado desde los organismos internacionales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) o la OIT, o desde la técnica del aparato estatal, con fines de políticas públicas (la repartición que

¹ Al respecto, está el informe "Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2013" de la OIT, cuyos resultados causaron cierta alarma en la opinión pública, debido a que, pese al aumento del empleo en el país, éste no se ha visto acompañado con un incremento en su calidad: "OIT destaca el crecimiento del empleo en Chile en los últimos cinco años" (El Mercurio, 2013). Además, ha habido interpelaciones desde organizaciones sociales como la Central Unitaria de Trabajadores para legislar teniendo presente la calidad de los empleos —en el marco de la discusión del salario mínimo para el año 2014—: "Multitudinaria marcha del 1 de mayo: 'Chile requiere un nuevo pacto social'" (Diario UChile - Radio Universidad de Chile, 2013). La respuesta de autoridades de gobierno ha sido señalar la importancia que tiene el tema: "Subsecretario del Trabajo: 'La calidad de los empleos es uno de los objetivos de este gobierno'" (El Mercurio, 2013)

tiene más trabajo respecto al tema es Ministerio de Planificación (MIDEPLAN), por ejemplo Alarcón, 2008; Mac-Clure, 2008; Alarcón & Santos, 2008), pero que desde la sociología, en particular, aún existen elementos que no han sido abordados (como su relación con la conformación de la estructura ocupacional, o las consecuencias que puede tener en los procesos de constitución de subjetividades dentro del espacio del trabajo). Finalmente, los estudios respecto al mundo del trabajo suelen quedar en análisis de cifras a nivel macroeconómico, principalmente en torno a cifras de ocupación y desocupación, pero existe poca investigación respecto a otros indicadores macroeconómicos vinculados al estudio del empleo, y que permitan ampliar el marco analítico del mundo del trabajo en sociedades en que la distribución de la riqueza y sus mecanismos asociados no funcionan correctamente (y donde el trabajo es de gran importancia), como es el caso de Chile.

La relevancia metodológica radica en la generación de un modelo que sea capaz de relacionar las variables anteriormente expuestas, y que permita establecer la independencia, el peso de las variables, la direccionalidad en que influyen respecto a la distribución de la calidad del empleo en la estructura ocupacional, y el poder explicativo del modelo elaborado; o por el contrario, para establecer qué variables no tienen importancia en la distribución de la calidad del empleo en la estructura ocupacional en Chile. Así, se establecerá la composición interna del modelo, cuya fuente de información consiste en las bases de datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), que

reemplazó en 2010 a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), vigente desde 1966. También, y debido al poco tiempo de aplicación de la NENE, no existen muchos estudios con sus bases de datos, por lo que este será la primera adaptación que se hará del esquema de clases de Goldthorpe y Erikson en dicha base de datos.

En términos teóricos, la relevancia de la presente tesis está en el concepto de calidad del empleo que proponemos, en base a una sistematización de conceptos o preceptos manejados en diversas investigaciones (tanto de organismos internacionales como investigaciones gubernamentales o universitarias), pero que hasta ahora no han dado forma a una operacionalización clara del mismo. La importancia radica en que los estudios realizados sobre la materia en ocasiones no son comparables debido a los diversos conceptos, y por tanto, indicadores, que se utilizan (tanto implícita como explícitamente).

Por último, la relevancia práctica dice relación con el aporte que puede significar el uso de las estadísticas nacionales con fines que no son siempre considerados en los estudios por parte de los organismos de gobierno, pero que resultan ser importantes para una esfera de constitución básica de las relaciones sociales como lo es el trabajo. Además, y vinculado a la importancia del concepto de calidad de empleo propuesto, otro elemento de la relevancia práctica radica en la posibilidad de hacer comparaciones a nivel internacional,

dado las características de los indicadores utilizados en la presente tesis (vinculados principalmente a elementos contractuales).

1.3. Pregunta de Investigación y Objetivos

En función de lo expuesto anteriormente, las preguntas de investigación que nos guían son:

¿Cómo se distribuye la calidad del empleo en la estructura ocupacional, de acuerdo al esquema de Goldthorpe y Erikson? ¿Cuáles son las variables que definen de mejor manera la distribución de la calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena?

Por su parte, los objetivos generales y específicos quedan constituidos de la siguiente forma:

Objetivos generales:

- Establecer la distribución que tiene la calidad del empleo en la estructura ocupacional en Chile, a partir del esquema de Erikson y Goldthorpe.
- Determinar las variables que tienen mayor incidencia en la distribución de la calidad del empleo por categorías ocupacionales en Chile

Objetivos específicos:

- Definir la influencia de la propiedad de los medios de producción en la distribución de la calidad del empleo en la estructura ocupacional en Chile.
- Establecer si las posiciones de autoridad inciden en la distribución de la calidad del empleo en la estructura ocupacional
- Determinar la importancia de la calificación de la fuerza de trabajo en la distribución de la calidad del empleo en la estructura ocupacional.
- Establecer el impacto de las actividades laborales informales en la distribución de la calidad del empleo en la estructura ocupacional en Chile.
- Definir la incidencia del género en la distribución de la calidad del empleo en la estructura ocupacional.

1.4 Hipótesis

La presente investigación supone, como hipótesis, que la calidad del empleo, al tener una gran relación con la estabilidad laboral, permite que los empleos de calidad se concentren en las categorías de (I+II) Profesionales, administrativos y directivos, técnicos de alto grado, dueños de pequeñas empresas, supervisores de empleados no manuales (o Clase de servicios); (III) empleados de rutina no manual de alto grado, vinculados al comercio y administración, y vendedores y otros trabajadores de servicios; (V+VI) técnicos

de nivel bajo, supervisores de trabajadores manuales, trabajadores manuales calificados, de acuerdo al esquema de Goldthorpe y Erikson.

Asimismo, y de acuerdo a las variables revisadas previamente como importantes para explicar el comportamiento de la calidad del empleo en la estructura ocupacional, se considera que la propiedad, en el contexto de una economía terciarizada y basada en la prestación de servicios como lo es la economía chilena, no resulta ser una variable de importancia al determinar la calidad de un empleo, como sí lo son las posiciones de autoridad, que al conllevar una responsabilidad mayor, ésta se traduce en prestaciones sociales y de salud, al mismo tiempo que un respeto a la jornada laboral, y por tanto, mayor calidad en el empleo.

Por su parte, el nivel de calificación se vincula directamente con el conjunto de las posiciones de autoridad, por lo que se considera que es una variable con alto valor explicativo del comportamiento de la calidad del empleo. Sin embargo la informalidad demuestra un comportamiento dual, donde se aprecia una informalidad con alta calificación, la cual está presente en los trabajadores autónomos de servicios, mientras que existe una informalidad con un bajo nivel de calificación, constituyendo un sector informal precarizado, por lo que su relación con la calidad del empleo no es tan clara.

Por último, con respecto al género, es una variable que una incidencia considerable en la calidad del empleo que se posea. En ese sentido, las mujeres participan en el mercado del trabajo, en gran parte, en empleos considerados de baja calidad –a través de actividades asalariadas, trabajo familiar no remunerado, trabajo por cuenta propia y en cadenas de subcontratación, que se constituyen como producción a nivel domiciliario que luego es vendida a grandes empresas–, incluso si se cuenta con altos grados de calificación.

II. LA ESTRUCTURA SOCIAL EN CHILE A FINES DEL SIGLO XX

En esta sección se hace una revisión de la dinámica de la estructura ocupacional en Chile en tres periodos. La caracterización se sustenta en una revisión conceptual y metodológica de un conjunto de autores que, desde diversas perspectivas, brindan una mirada sobre la estructura ocupacional y su evolución durante la segunda mitad del siglo XX.

Así, se caracterizan tres períodos, como lo son el *Modelo de crecimiento “hacia adentro”*; la implantación de *reformas neoliberales y la terciarización de la economía*; y la *Consolidación del modelo neoliberal*. Estos periodos se analizan a la luz de las transformaciones en la estructura social que los acompañaron, y los cambios en la estructura ocupacional, con el fin de tener un marco interpretativo más amplio para dar respuesta a los objetivos de esta tesis, al mismo tiempo que ayudan a contextualizar los resultados obtenidos.

En ese sentido, es importante tener en consideración, es que entre los años sesenta y 2012, la estructura y las bases institucionales de la economía chilena fueron modificadas radicalmente. Durante este periodo, el país ha experimentado una transición rápida y traumática. A mediados de los años sesenta, Chile era una economía con bajo grado de apertura externa, que dependía fuertemente del enclave cuprífero exportador; con mercados poco extendidos, un sector estatal grande que disponía de una extendida red de

empresas públicas, un sector agrícola atrasado y una industria cuyo desarrollo más dinámico se presentaba en el sector metalmecánico.

Veinticinco años después, el escenario era muy diferente: una economía abierta, con mercados más extensos y desarrollados; un sector público más reducido, concentrado en la macroeconomía y la regulación, con pocas empresas estatales (aunque conserva una megaempresa cuprífera, CODELCO); un sector agrícola exportador, una industria dinámica en el procesamiento de recursos naturales, y una estructura exportadora más potente y diversificada (durante 2011, un 70 por ciento concentrada en productos minerales, forestales, pesqueros, hortofrutícolas y cerca de un 27 por ciento en productos manufacturados) (Banco Central de Chile, 2011).

Así, aunque la economía chilena sigue siendo pequeña y dependiente de sus abundantes recursos naturales, su estructura sectorial y espacial se ha modificado profundamente, tal como lo han hecho sus instituciones económicas básicas. No cabe duda que también hicieron sentir su impacto procesos seculares, de lenta maduración, que fueron transformando visiblemente el país. La población aumentó de 8 a 13 millones de habitantes en 1995, y a 17 millones el 2012; la urbanización, de 72 a 82 por ciento; la escolaridad media, de 5 a 8 años. La infraestructura de transporte y comunicaciones fue creciendo y así integrando regiones que antes eran relativamente más alejadas e inaccesibles (Díaz & Martínez, 1995).

2.1 Modelo de crecimiento “hacia adentro”

El primer período (que va desde los años cuarenta hasta mediados de los años sesenta), se caracteriza por un modelo de crecimiento “hacia adentro” marcado por el proceso de búsqueda de industrialización del país, donde la demanda interna debería ser el principal factor que impulsa el crecimiento del PIB y el desarrollo de una industria ligera basada en la producción de bienes de consumos básicos. Este modelo buscaba la profundización de la industrialización, que se tradujo en estímulos a las industrias de bienes intermedios y de capital, de bienes de consumo durable y de exportación; en intentos de ampliar el mercado para la industria nacional y en la incorporación de sectores hasta entonces marginados del proceso de desarrollo, como los campesinos (Martínez & Tironi, 1985). Todo esto llevado a cabo por iniciativa de la estructura del Estado de Compromiso, lo cual resultó ser un modelo muy costoso y complejo de desarrollar.

En este período se intentó desarrollar una nueva etapa de crecimiento hacia adentro, con un eje de dinamismo que apuntaba a la creación de demanda interna y la producción de bienes de consumo durables (Calcagno, 2001). Sin embargo, basar el crecimiento de una economía en la demanda interna en mercados internos pequeños genera una consecuente poca capacidad de la economía para absorber esta nueva demanda, como fue lo que ocurrió en los países pequeños de América Latina, incluido Chile: la nueva

demanda no pudo ser absorbida por la economía, porque hubo un bajo crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) y la estructura productiva se encaminó hacia una terciarización de la población económicamente activa (en adelante, PEA), producido por la baja empleabilidad del agro, minería e industria.

En segundo lugar, los cambios sociodemográficos experimentados a partir de 1950 significaron tanto un aumento de la población, pero también el aceleramiento del proceso de urbanización y la necesidad de una expansión del sistema educativo. En efecto, hacia 1952 la población chilena era de 5.932.995 personas, en 1960 de 7.374.115 personas y en 1970 dicha cifra alcanzaba los 9.369.000 habitantes. La PEA, en 1952, representaba el 58,6 por ciento de la población, pero en 1960 existe un leve descenso, alcanzando a ser un 56 por ciento. Para 1970, dicho comportamiento descendente se confirma y la PEA constituye el 55,8 por ciento de la población nacional. Lo anteriormente mencionado significó un aumento de la dependencia demográfica del país y de la presión sobre el mercado laboral que significaba este gran aumento de la población en una economía que no creció al mismo ritmo durante ese período, y por tanto, la absorción de esta fuerza de trabajo no era posible de ser asimilada (Díaz & Martínez, 1995).

Respecto al proceso de urbanización, en 1952, el 60,1 por ciento de población era urbana, cifra que para 1960, representaba el 68,2 por ciento de la

población nacional, y en 1970 alcanzaba al 75,1 por ciento. Esta evolución indica una tendencia a abandonar el agro, y una posterior presión para insertarse ocupacionalmente ramas productivas de carácter urbano. La expansión del sistema educativo entre 1950 y 1970 contribuyó a la inserción de sectores analfabetos y a una creciente calificación de la fuerza de trabajo, es decir, representó un medio de integración y participación (Martínez & Tironi, 1985).

2.2 Reformas neoliberales y terciarización de la economía

El segundo periodo (que abarca, aproximadamente, entre mediados de los años sesenta y el fin de la dictadura) está marcado por la decadencia del modelo anterior y la emergencia de un modelo de desarrollo caracterizado por una creciente desregulación en el ámbito financiero, caída de la inversión pública y desarticulación del aparato de Estado, que hasta entonces había constituido la estructura que sustentaba al Estado de Compromiso. El nuevo protagonista es el capital financiero donde confluye un nuevo sistema bancario privado y una tendencia a la liberalización financiera. Con la crisis de 1982, se dan salvatajes fiscales para las deudas de empresas privadas, y comienza un fuerte protagonismo de las exportaciones y un mayor consumo de sectores de altos ingresos (Calcagno, 2001).

Desde 1973, existe un retraimiento del Estado en espacios de decisión que formaban parte de sus atribuciones hasta ese entonces, especialmente en el sector productivo, excepto en el sector de defensa y orden público, que se ve reforzado por los requerimientos de la dictadura militar. El proceso de desestatización de la economía y la apertura hacia el exterior, debido a la debilitación de las barreras arancelarias que existían para proteger la producción nacional, por ejemplo, marcaron los principales cambios de la organización económica.

La reducción del aparato estatal se realizó mediante la limitación de las atribuciones del Estado y la consecuente reducción del gasto público, dejando funciones como el velar por la educación y salud de las personas, por mencionar algunas, en manos del mercado. Su injerencia se limitó, mediante la focalización del gasto social, a quienes se consideró que “necesitaban del Estado”, es decir, a las personas vulnerables o pobres. En ese sentido, y según cifras de ODEPLAN, el gasto social representaba el 21,1 por ciento del Producto Geográfico Bruto, o PGB, en 1968, pero dicho porcentaje se duplicó en 1973 alcanzando el 44,1 por ciento. En 1979, el gasto social descendió hasta niveles similares a 1968. Además de esta reducción, se reestructuró el gasto, cuyo análisis resulta importante para comprender algunas modificaciones en el sistema de estratificación social (Martínez & Tironi, 1985).

Por otra parte, el Estado dejó de tener a su cargo la industrialización y modernización de la producción nacional, reduciendo su participación en la economía, por lo que a través de la devolución y traspaso de empresas y bancos hacia el sector privado, privatizó las empresas estatales, que hasta ese entonces se encontraban a cargo de la Corporación de Fomento de la Producción, CORFO (Iragüen & Madariaga, 2009). Así, si en 1973 las empresas bajo tutela del Estado eran 533, en 1982 sólo eran 12 (bajo la modalidad de empresas requisadas, control accionario estatal, o intervención). La función de estimular el desarrollo, que ejerció anteriormente el Estado, es trasladada a las instituciones financieras privadas, lo que implicó *“una importante transferencia de recursos hacia los grupos económicos privados, y el otorgamiento a los mismos de diversas facilidades para la acumulación de capital”* (Martínez & Tironi, 1985, pág. 61). De esa manera, el proceso de desarrollo económico del país deja de estar bajo orientación estatal, y pasa a ser una función desempeñada por el mercado, mediante la acción de agentes económicos privados empresariales.

Un segundo proceso de transformación importante en la estructura económica y ocupacional fue la apertura de la economía nacional al exterior. El aumento de las importaciones, producto de la reducción de las barreras arancelarias, derivó en un cambio de los patrones de consumo de los distintos sectores sociales. Dejaron de consumir productos nacionales, al tener en el mercado productos de más bajo costo, con los cuales no podía competir la

producción nacional (principalmente por los costos asociados a la producción, que en Chile eran más altos que, por ejemplo, los costos de producción en China, por lo que productos de dicha nacionalidad inundaron el mercado), afectando a determinados sectores de la industria manufacturera nacional, como el sector textil y calzado. Este proceso inicial implicó una fuerte importación de bienes manufacturados y una baja exportación, marcando, de esa forma, una balanza comercial negativa.

Como consecuencia de estos fenómenos, la estructura ocupacional chilena experimentó dos procesos de transformación: por un lado, la agudización de la disminución de la PEA en sectores vinculados a la agricultura, y por otro, un gran incremento de la PEA en sectores de comercio y servicios (sector terciario). La PEA vinculada al agro disminuyó su proporción, siendo un 50 por ciento en 1952, y en 1980 alcanza el 15,3 por ciento, con una especial aceleración en la década de 1970. En cambio, la PEA vinculada al sector servicios y comercios supera el 50 por ciento, por lo que ambos sectores corresponden a las dos ramas de actividad económica más importantes del país en 1980, desplazando a sectores productivos que ya experimentaban tendencias a la baja desde 1952 (Martínez & Tironi, 1985).

Durante la década de 1980, la distribución de la PEA se estabiliza de acuerdo a los cambios descritos anteriormente. Pese a aquello, existe una recuperación de 3,6 puntos en sectores agrícolas, lo que podría estar explicado

por la expansión de la agroindustria y la exportación frutícola y vitivinícola principalmente, pero que aun así no resulta una variación que incida en la configuración de la estructura ocupacional (Klein & Infante, 1992).

2.3 Transformaciones de la estructura social

Quienes adquieren un protagonismo en el modelo de desarrollo del país desde 1973 son los empresarios, principalmente por la centralidad de la función económica del sector capitalista, y el aumento de recursos del sector privado para desarrollar el quehacer económico, debido, entre otras causas, por las transferencias de activos financieros desde el Estado hacia sectores privados.

En ese sentido, la clase empresarial chilena vivió un doble proceso, de acuerdo a Álvaro Díaz (1991). Por un lado, sucedió una reconstitución de los grupos económicos locales y la entrada de grupos extranjeros, todos fortalecidos por las privatizaciones de empresas del Estado. Por otro, un proceso de extensión social de la burguesía mediana y pequeña, donde el principal crecimiento de los empleadores se produjo en las pequeñas y medianas empresas vinculadas a los sectores de servicios y comercio (Díaz, 1991), y disminuyeron en sectores productivos entre 1973 y 1980. Por ello, es posible afirmar que se da una terciarización de los empleadores, reduciéndose en el sector productivo, particularmente en el secundario, como corolario de la reducción del sector industrial y productivo en aquel periodo: la apertura

comercial al exterior, con su efecto sobre los precios de los no-transables, estimuló este desplazamiento (Martínez & Tironi, 1985). Existe una reconfiguración del mapa al interior del empresariado con nuevos ganadores, vinculados al sistema financiero, y nuevos perdedores, vinculados a empresas industriales pequeñas y medianas, afectados por el cese de las políticas de fomento a la industria nacional y la apertura comercial al exterior.

La redistribución de los empresarios en la estructura productiva indica el predominio de una conducta especulativa de las inversiones realizadas en el mercado chileno, por sobre una orientación productiva, como era anteriormente. Esto se constituyó en una consecuencia no esperada y contraproducente de la desestatización de la economía, porque, en lugar de incentivar la creación de nuevas empresas privadas, el aumento de la iniciativa privada implicó, de hecho, una fuerte caída en la tasa de inversión (Klein & Infante, 1992). Además, se concentra la propiedad en las grandes firmas, y al mismo tiempo, se da una terciarización de pequeñas y medianas empresas, debido a que estas labores económicas requerían menores inversiones basales, a diferencia de la producción de bienes, donde, por ejemplo, es necesaria la adquisición de capital fijo –como máquinas–, y las ganancias se producían en el corto plazo.

El perfil del nuevo empresariado asume, de esa forma, un importante componente tecnocrático, altamente calificado en materias económicas y de administración, e ideologizado, promoviendo cambios a la sociedad desde el

sector privado, ejerciendo su hegemonía en el dominio del sistema financiero, y ya no desde el sistema productivo. Ello es lo que permitió una ampliación de los fundamentos sociales de la ideología neoliberal: un significativo sector social opera con categorías de ganancia y competitividad en el mercado (Díaz, 1991).

Por su parte, los cambios en la estructura del Estado, mencionados anteriormente, provocaron grandes transformaciones en la conformación de las clases medias chilena, marcando un modo de reinserción económica no conocido en esos años. Esta particularidad reside en la pérdida de su protagonismo en el proceso de modernización del país, debido al rol que adquieren sectores capitalistas financieros privados –y que anteriormente tenían ellas, al estar vinculadas al Estado y a sectores productivos–. En ese sentido, la reducción del empleo público es el elemento más significativo de la estructura ocupacional entre los años 1973 y 1980, debido a que 25.000 personas dejan de pertenecer al sector público. Esta situación afecta, principalmente, a los trabajadores de entidades de fomento y empresas públicas. La información sobre las tasas de variaciones del empleo público entre 1964 y 1978 se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro 1. Tasa de variación porcentual anual del empleo público por funciones. Chile 1964-1978.

	Servicios administrativos				Sector productivo			
	Generales	Económicos	Sociales	Total	Servicios especiales	Entidades de fomento	Empresas públicas	Total
1964 - 1970	1.9	4.8	4.4	2.2	6.1	6.6	2.7	3.8
1970 - 1973	2	5.2	12	3.6	8.7	26.2	3.9	10.2
1973 - 1978	-1.3	-3.8	-1.9	-2.1	0.3	-19.1	-10.5	-5.4

Fuente: Elaboración propia en base a Martínez & Tironi (1985)

Por ende, la clase media vinculada al empleo público quedaría compuesta por la burocracia tradicional encargada de la administración pública, y el personal a cargo de las prestaciones sociales, eliminando el empleo orientado a la producción. Sin embargo, no todos los ex empleados fiscales logran insertarse en el sector privado formal, lo que se ve reflejado en el menor ritmo de crecimiento de dicho sector. En consecuencia, muchos ex funcionarios públicos debieron insertarse en regímenes informales de trabajo, o como trabajadores por cuenta propia en sectores del comercio y servicios, lo que no implica, necesariamente, una proletarización de los sectores medios estatales (Martínez & Tironi, 1985).

Además, existe una privatización de la clase media, manifestada, en parte, en el aumento del nivel socioeconómico en sectores de comercio y servicios financieros. La principal característica de esta nueva conformación de

los sectores medios privatizados es el paso de un sistema rígido y estable, donde la movilidad estaba ligada a la educación formal, a la antigüedad y a la acción reivindicativa colectiva, a otro mucho más fluido e inestable, cuyos ejes de ascenso son, en parte, la iniciativa, la calificación y la competencia individuales (Martínez & Tironi, 1985; Torche & Wormald, 2007). Para ellos, existen oportunidades de movilidad social ascendente vinculada con aspectos meritocráticos o de iniciativa individual (como el emprendimiento en negocios privados, o la necesidad de cursar estudios superiores para tener credenciales que acreditan sus cualificaciones), pero también con riesgos de ser afectados por una movilidad social de tipo descendente, al ya no estar bajo la tutela estatal.

También, emerge una clase media independiente, inserta en sectores productivos de la economía, y disminuyen los sectores medios independientes que desempeñan actividades económicas terciarias. Por ello, es posible plantear que la terciarización es un proceso que ocurre solamente en las capas asalariadas. El estrato ocupacional que experimentó un crecimiento más sustantivo hasta 1980 fueron los vendedores, comerciantes y trabajadores de otros servicios, actividades que no forman parte de la imagen que se trata de construir de una clase media emprendedora. Posterior a la crisis económica de 1982, el porcentaje de sectores medios independientes disminuye, y se agudiza el proceso de privatización (Klein & Infante, 1992).

En los sectores obreros, se evidencia un descenso en la participación asalariada en sectores primarios y secundarios durante los setenta, pero se eleva en ocupaciones del sector terciario (principalmente servicios y comercio). Este descenso localizado en ciertos sectores de la economía puede ser explicado a partir de la transformación del modelo económico, el que produjo una caída de las actividades industriales y de distribución, áreas en las que tradicionalmente se ocuparon los obreros y que les concedieron su peso estratégico en la estructura social (Calcagno, 2001). La disminución de la cantidad de obreros sometidos a un régimen asalariado, es compensada por el incremento de trabajadores por cuenta propia, perdiendo la centralidad económica en la industria. Este proceso se describe en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Magnitud de la clase obrera (en porcentaje) según el sector económico y categorías ocupacionales (oficios manuales) en Chile, 1970-1981².

	1970	1981
Sector económico		
Industria	82.8	77.2
Minería	83.8	74.6
Construcción	86.7	82.6
Transportes	71.6	74.1
Categoría ocupacional		
Empleados	17.8	15.2
Obreros	63.4	47.9
Otros	18.8	36.9

Fuente: Elaboración propia en base a Martínez & Tironi (1985)

² Las categorías no suman 100 por ciento, dado que sólo se revisa la composición de los sectores económicos y categorías ocupacionales en base a la proporción de obreros que las componen.

La participación obrera se incrementa únicamente en transportes debido al descenso del empleo en la industria manufacturera y construcción, producto de decisiones económicas y políticas de desindustrialización. En general, la participación de los obreros en la economía no tiene grandes reducciones cuantitativas, debido a que la ocupación total redujo su peso dentro de la fuerza de trabajo, y la cesantía aumentó en ese periodo, siendo la cesantía de los obreros la que marcó el mayor crecimiento en 1980 (llegando a un 63 por ciento) (Manzano, 2006).

La participación de la PEA en la clase obrera reinicia un crecimiento desde 1980, pero está marcado por una caída en la significación de la clase obrera y, particularmente, de la clase obrera industrial, en la estructura de ocupación. Esto se debe a una participación obrera que empieza a predominar en actividades terciarias, donde no existe una figura opositora frente a la cual se puede definir una identidad por la diferencia, así, se pierde parte importante de lo propio y constitutivo de una especie de identidad obrera. A lo anterior, se agrega la existencia de una creciente heterogeneidad en el seno de la clase obrera y al interior del conjunto de los asalariados (León & Martínez, 2007).

Se destaca, además, el cambio de sector donde se concentra la ocupación obrera, donde la industria y construcción dejan de ser el sector más importante, siendo desplazada por el comercio y servicios. Lo anterior confirma una nueva terciarización, que es posible apreciar en toda la estructura

ocupacional, y que coincide con la fase de recuperación económica post 1982, es decir, se trata de un nuevo carácter de la terciarización, determinado por la fase expansiva del capitalismo, y por la consolidación de un nuevo modo de regulación capitalista y una nueva forma de organización del sistema económico (Díaz & Martínez, 1995).

2.4 Consolidación del modelo neoliberal

Por último, el tercer período (1990 hasta la actualidad) se destaca por una demanda externa sustentada en la extracción y transformaciones básicas de *commodities* para exportación (como el cobre, principalmente) e interna, de sectores con un poder adquisitivo mediano y alto. El capital extranjero comienza a invertir en servicios, industria y recursos naturales, principalmente por la vía de la privatización de las telecomunicaciones, servicios básicos y energía, proceso sucedido a mediados de los años noventa. También, el sistema financiero nacional comienza a desarrollar una ampliación del crédito de consumo, buscando el desarrollo del mercado interno vía consumo (Calcagno, 2001).

Por su parte, el modelo de desarrollo es perpetuado por los gobiernos democráticos, lo que termina siendo la aceptación popular del modelo originado en las políticas aplicadas durante la dictadura, a través de la liberalización de los mercados, la privatización de empresas públicas, la flexibilidad laboral, la

transnacionalización de los recursos naturales (Iragüen & Madariaga, 2009). Este proceso desemboca en una creciente capacidad de acumulación y de concentración de la riqueza por parte de una elite financiera y empresarial constituida básicamente por los grupos económicos, que aumentará con la estabilidad macroeconómica de los años noventa.

El marco de la política pública, sostenido por los gobiernos de la Concertación, se sostiene en el logro de un crecimiento económico equitativo y sustentable, en un marco de fortalecimiento de la democracia, que permita mejorar la calidad de vida de toda la población y en particular, superar la pobreza (MIDEPLAN, 1996). Por ello, los objetivos de la política laboral de los dos primeros gobiernos democráticos se centran en la creación de empleos productivos, un aumento progresivo de los salarios, y el intento por establecer un sistema de relaciones laborales equilibrado y de cooperación.

En la década de los noventa, la economía chilena presentó un crecimiento anual promedio del PIB de un 6,2 por ciento. Esta cifra se redujo a cerca de la mitad durante la siguiente década: así, durante el periodo 2003-2011, el crecimiento del PIB fue aproximadamente de 3,9 por ciento (Banco Central de Chile, 2012), mientras que entre 2008 y 2012 el crecimiento fue de 4 por ciento (considerado la crisis económica mundial) y el PIB per cápita, de acuerdo a cifras preliminares, alcanza los US\$18.419 en el año 2012 (Banco Central de Chile, 2013). También se puede observar el gran dinamismo de la

economía chilena en los últimos años, lo que contrasta con los escasos 0,5 por ciento de variación del empleo promedio en el periodo 2003-2011 (Banco Central de Chile, 2012).

Si bien el Producto es bastante volátil, la mayor caída registrada fue en 1997-1998, periodo conocido como de la Crisis Asiática. Por otro lado, la tasa de ocupación se mueve en un rango más acotado, pero presenta caídas en los periodos de desaceleración del producto, y análogamente, alzas en los periodos de crecimiento. Además, si se analizan las variaciones en las exportaciones en el periodo en cuestión, y su relación con el crecimiento de la tasa de ocupación, se ve que, más allá de la volatilidad, hay una caída persistente entre los años 1998 y 2002 en las exportaciones. En este periodo, el desempleo se dispara considerablemente, mientras que en los periodos que las exportaciones suben, el desempleo se mueve de forma contraria. Así, se puede afirmar que el crecimiento del país y su relación con los otros países –en función de las exportaciones– tienen un impacto en el empleo. De hecho, el empleo pareciera estar mejor – mayores niveles de ocupación y menor desempleo– cuando la tasa de crecimiento del PIB ha sido mayor, y cuando las exportaciones, como desde el 2004 en adelante, se incrementan (Ruiz-Tagle & Sehnbruch, 2010). Esto es relevante en tanto permite contextualizar los resultados y avances obtenidos por medio del análisis de encuestas como la CASEN, o la NENE, al mismo tiempo que indica, de manera gráfica, que el énfasis en las políticas

laborales y económicas estuvo dirigido a lograr el mayor crecimiento económico y el menor desempleo posible.

2.5 Cambios en la estructura ocupacional

Más allá de cifras macroeconómicas, es necesario revisar también la evolución de la estructura ocupacional sucedida en paralelo a dichas cifras. Un acercamiento es el estudio de movilidad social intergeneracional, realizado por Guillermo Wormald y Florencia Torche en el año 2001, donde es posible rescatar elementos referidos a la estructura de clases de fines del siglo XX en Chile, considerando la centralidad que tiene para los autores la estructura ocupacional, entre otras variables como la educación. Ellos emplean el esquema CASMIN desarrollado por Goldthorpe y Erikson, el cual resulta pertinente al hacer una distinción entre empleadores, trabajadores independientes o cuentapropistas, y empleados (Torche & Wormald, 2007), diferenciándose por el grado de control de propiedad de medios de producción, autoridad sobre trabajo ajeno y control de calificaciones ocupacionales escasas y valradas. También, dichas categorías se distinguen sectorialmente según trabajo rural/urbano y manual/no manual. El esquema de clases utilizado por Wormald y Torche se señala en el siguiente cuadro:

Cuadro 3. Esquema de clases sociales de Wormald y Torche aplicado en Chile, año 2001 (en porcentaje)

Clases	Categorías ocupacionales	%
I. Clases de servicio	Directivos, administradores, profesionales y propietarios de grandes empresas. Profesionales bajos, técnicos superiores, supervisores de trabajadores no manuales y administradores de pequeñas empresas	19.2
II. Clase de rutina no manual	Trabajadores no manuales en administración, comercio, ventas y servicios	5.7
III. Pequeña burguesía	Propietarios empresas chicas no agrícolas	4.1
IV. Trabajadores independientes	Trabajadores urbanos por cuenta propia	16.5
V. Trabajadores manuales calificados	Técnicos bajos, supervisores de trabajadores manuales y trabajadores manuales calificados	18.3
VI. Trabajadores manuales no calificados	Trabajadores manuales semi y no calificados	27.1
VII. Pequeños propietarios agrícolas	Pequeños propietarios agrícolas	2.9
VIII. Trabajadores agrícolas	Trabajadores y peones agrícolas	6.2
Total		100

Fuente: Torche & Wormald (2007)

NOTA: Los porcentajes de cada clase corresponde a la ocupación que tienen los entrevistados en la Encuesta de movilidad realizada el año 2001, realizada por el Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile (ISUC).

Los anteriores porcentajes señalan que alrededor de un tercio de los trabajadores no posee calificaciones valoradas, ni tampoco el control de la propiedad ni de la autoridad. La categoría de trabajadores independientes tiende a agrupar técnicos y profesionales independientes, igualmente trabajadores con baja calificación que no están sujetos a una relación laboral asalariada. La distinción se asimila a la idea de trabajo por cuenta propia. Por su parte, la clase de servicio alcanza un 19 por ciento, pero está compuesta por

personas que tienen control de propiedad, autoridad tanto a nivel gerencial como de supervisión directa de trabajadores no manuales o de rutina (personas dedicadas a la administración, comercio, ventas y servicio) y posee calificaciones escasas característica de los profesionales y técnicos de nivel superior, es decir, la integran los favorecidos por el crecimiento económico y la expansión de las oportunidades educacionales (Torche & Wormald, 2007).

Chile, por tanto, al finalizar el siglo XX, es una sociedad en vía de mesocratización, producto de mayores oportunidades educacionales, que robustecen la clase de servicio reflejado en el incremento de los sectores medios entre 1990 y 2000 en 5.9 puntos, concentrado principalmente en la privatización de los sectores medios ocurrido en el periodo anterior. La clase obrera se concentra principalmente en el sector de comercios y servicios, incrementando dicha participación en un punto entre 1990 y 2000.

Por último, los grupos marginales disminuyen en dicha década en 1.5 puntos porcentuales, por lo que es posible de concluir, según Wormald y Torche, que dichas tendencias se introducen en dos procesos macros: *“el sostenido proceso de crecimiento económico y la expansión de una sociedad de mercado ocurrida de la actividad privada y del empleo en las medianas y grandes empresas formales; y, por otra, con la creciente expansión de la escolaridad de la población en general y de los sectores medios y altos en*

particular” (Torche & Wormald, 2007, pág. 347). Los datos anteriormente mencionados y desglosados se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro 4. Evolución de la estratificación social según categorías sociales de inserción ocupacional, 1971-2000 (en porcentaje)

Categorías sociales	1971	1980	1990	1995	2000	Variación %
I. Agricultura, pesca y caza	18.3	14.4	18.8	15	13.9	-4.4
II. Fuera de la agricultura	81.7	85.6	80.3	84.4	84.7	--
1. Empresarios	1.3	1.4	3.,	2.7	2.4	+1.1
2. Sectores medios	26.2	33.5	31.3	36.2	37.2	+11
a) Asalariados públicos	18.2 ⁽²⁾	9.,	6.9	6.8	7.4	-1.6 ⁽³⁾
b) Asalariados privados	--	15.,	18.2	21.3	21.6	+6.3 ⁽³⁾
c) Independientes	7.8	9.,	6.3	8.1	8.2	+0.4
3. Artesanado tradicional	6.2	5.2	5.2	5.4	5.5	-0.7
4. Clase obrera	34.5	20.3	28	28.9	28.6	-5.9
a) Minería	1.3	1.3	1	0.9	0.5	-0.8
b) Industria y construcción	25.8	11.1	12.1	13.1	12.2	-13.6
c) Comercio y servicios	7.4	7.9	14.9	15	15.9	+8.5
5. Grupos “marginales”	9.6	10.4	12.5	11.2	11	+1.4
a) Empleados domésticos	5.4	5.7	6.5	5.5	4.9	-0.5
b) Comerciantes marginales	2	3	3.3	3.2	3.4	+1.4
c) Trabajadores marginales de servicios	2.2	1.7	2.8	2.5	2.7	+0.5
III. Otros ⁽¹⁾	3.9	14.7	1	0.6	1.4	--
IV. Total	100	100	100	100	100	--

Fuente: Torche & Wormald (2007)

Notas:

(1) La categoría “otros” incluye a los que buscan trabajo por primera vez y a las ocupaciones no bien clasificadas. Para el año 1980, esta categoría incluye a los trabajadores ocupados en el Programa de Empleo Mínimo (PEM) y en el Programa de Ocupación de Jefes de Hogar (POJ), que se inicia en 1975 y finaliza en 1988.

(2) Incluye asalariados públicos y privados

(3) Diferencia 1980 y 2000

En definitiva, los datos señalan un aumento de la proporción de trabajadores dependientes por sobre los que trabajan por cuenta propia. Tomando las palabras de Martínez y Tironi, se robustece la *organicidad*, que se

refiere a la reproducción de los vínculos asalariados en el conjunto de la fuerza de trabajo, especialmente en posiciones burocráticamente organizadas (Martínez & Tironi, 1985). Esto implica un cambio fundamental en la estructura del trabajo asalariado en dos sentidos: por una parte, el empleo en el sector privado gana creciente importancia y, por la otra, el empleo industrial tiende a disminuir la suya. De este modo, el trabajo asalariado se terciariza y desobreriza en relación con la estructura que tenía hacia fines del período de sustitución de importaciones (Torche & Wormald, 2007).

Sin embargo, este fenómeno de organicidad esconde una homogeneidad social sólo aparente, de acuerdo a Wormald y Torche (2007), en la medida que las actuales relaciones asalariadas implican una variedad de vínculos de dependencia que definen situaciones sociales de trabajo muy diversas. En la práctica, como lo han señalado diversos autores, la relación asalariada tradicional que suponía la existencia de un empleador, un vínculo de subordinación y dependencia relativamente estable y claramente estipulado a través de un contrato escrito de trabajo, está perdiendo significación en el conjunto de la fuerza de trabajo dependiente, como dan cuenta los informes anuales de la OIT sobre el estado del mundo del trabajo en América Latina. En su remplazo, están masificándose formas asalariadas más flexibles y variadas que alientan formas de integración al trabajo marcadas por un fenómeno de creciente individuación. Por lo tanto, en las condiciones actuales de

acumulación, la asalarización de la fuerza de trabajo no implica necesariamente un robustecimiento de su “interés” o “conciencia” de clase.

La tendencia hacia una mayor heterogeneidad social, en este período, también se observa en el caso de los trabajadores por cuenta propia entre los cuales se aprecia un robustecimiento de los trabajadores independientes de “clase media”, una mantención del artesanado tradicional y una disminución relativa de los grupos definidos como marginales.

Se debe, sin embargo, hacer la salvedad que el robustecimiento o debilitamiento de la “conciencia” de clase se debe analizar en un contexto latinoamericano que tiene estructuralmente empleos informales y formas de empleos “atípicos”, incluso en el período en que el Estado brindaba gran parte de los empleos, existían amplios sectores sociales excluidos del mercado del trabajo, o insertos de manera deficiente. Por lo que cuando se habla de “masificación” de posiciones atípicas dentro del mercado del trabajo, se refiere justamente al hecho que ganan predominio con respecto al trabajo formal, con contrato indefinido, considerado trabajo “típico” (Neffa, 2008)

Por otra parte, a partir de la década de los noventa, la globalización económica ha generado cambios en la estructura ocupacional y social en Chile y América Latina. Las tendencias hacia la globalización de los mercados, la privatización de las actividades productivas, la terciarización del empleo y la desregulación del mercado de trabajo que caracterizan el proceso de desarrollo

de la mayoría de los países latinoamericanos durante las últimas dos décadas han generado nuevas segmentaciones intra e intersectoriales que afectan las diversas actividades productivas y la estructura social en su conjunto. En este sentido, Klein y Tokman plantean que la apertura generada por la globalización ha dado nuevas posibilidades de crecimiento y creación de empleos, y además este axioma de competitividad deriva en una restricción de los ajustes salariales y mayor flexibilidad de los procesos de producción y de condiciones laborales. La privatización guarda referencia con la disminución de las funciones estatales y aumento de la centralidad económica del sector privado, donde el mercado es el principal administrador de los recursos. El tercer proceso es la desregulación, que consiste en la reducción de la protección a los mercados de productos y del trabajo para aumentar la eficiencia económica y para permitir una mayor influencia de los mercados en la asignación de recursos (Tokman & Klein, 2000).

Estos procesos inciden en la estructura del empleo (además de otros aspectos) mediante cambios profundos que se traducen en procesos como la asalarización privada, terciarización, informalización y precarización. La privatización fue el traspaso de puestos de trabajo desde el sector público al privado y que ha sido mencionado anteriormente. La terciarización es el crecimiento del empleo en los servicios, en desmedro de los sectores productivos y es consecuencia directa de una mayor competencia en una economía chilena abierta hacia el exterior. Pero al ser en sectores de servicios

de baja productividad, la terciarización significa el deterioro de la calidad del empleo (Tokman & Klein, 2000).

Relacionado con lo anterior, la informalización es producto de la incapacidad de absorción de mano de obra por el mercado laboral, pero este proceso no fue significativo para la economía nacional ya que en 1990 un 37,9 por ciento del empleo urbano era informal, mientras que en 1998 dicha proporción se mantiene similar (desciende hasta el 37,5 por ciento). Si se compara con otros países latinoamericanos, dicha proporción es baja y no varía significativamente entre aquellos años. Por último, la precarización es corolario del incremento de la competitividad que implica mayor flexibilidad en los espacios laborales para reducir los costos en la producción. En 1990, cerca del 30 por ciento de los trabajadores chilenos tenía un contrato atípico, cifra que se concentra en la microempresa (50 por ciento de los contratos atípicos). En consecuencia, al agregar los efectos de la precariedad de los trabajadores asalariados y la informalidad, se calcula que aproximadamente el 50 por ciento de los trabajadores están dentro de dichas categorías de situación del empleo. Esto se traduce en un *“deterioro de la calidad de la protección laboral en el decenio de 1990”* (Tokman & Klein, 2000, pág. 18)

En esta misma línea, la CEPAL ha destacado que los cambios en el mercado de trabajo ocurridos durante la década de los noventa en América Latina han dado origen a cambios en la estratificación ocupacional en muchos

países de la región (CEPAL, 2004). Estos cambios apuntan hacia la reproducción de una estructura fuertemente segmentada en términos de ingreso que conspira en contra de la expansión de una sociedad de “clase media”, al contrario de lo que afirman Torche y Wormald (2007). De hecho los datos señalan que, en su conjunto, los ocupados en los estratos de nivel intermedio y superior no superan el 23 por ciento del total de los ocupados de América Latina. Sin embargo, como veremos más adelante, esta situación necesita ser explorada en mayor profundidad en la medida que la tendencia en Chile ha sido hacia una expansión de los sectores medios y medios altos.

2.6 Discusión política sobre el mundo del trabajo hoy en Chile

Si se consideran las transformaciones ocurridas en la estructura ocupacional detallados en el apartado anterior, es preciso también hacer una revisión de los elementos legales y políticos en los cuales que configuran a la estructura ocupacional chilena. En ese sentido, las reformas neoliberales de los años ochenta, consolidadas en los noventa, en materia laboral apuntaron a una desregulación del mercado laboral y a una desarticulación del aparato de Estado, que hasta entonces había constituido la estructura que sustentaba al Estado de Compromiso, y brindaba una importante cantidad de empleos considerados típicos. Esta diversificación de las situaciones de empleo se enmarca, asimismo, en un Código del Trabajo cuyo espíritu está pensado para

situaciones clásicas de empleo, y en pocas iniciativas políticas en materia laboral.

Estado de la legislación en materia laboral

El diagnóstico de la OIT sobre el mundo del trabajo en América Latina, afirma que no ha funcionado bien en las últimas dos décadas. Primero, en los años ochenta, por la herencia de la deuda social que dejó la crisis, y después, en los noventa, porque, en contra de todos los pronósticos, el proceso de globalización se mostró incapaz de llenar las brechas e iniciar una senda de mayor equidad social y mejores condiciones laborales (Infante & Sunkel, 2004).

En cuanto a Chile, la política en materia laboral ha sido bastante descuidada, y un gran indicador de aquello es que el actual Código del Trabajo data de la década de 1920. Si bien ha sufrido reformas que han cambiado el detalle del contenido, las distinciones fundamentales y su estructura no han cambiado desde entonces, por lo que las nuevas formas de relaciones laborales no son consideradas (Sehnbruch, 2006).

En las políticas adoptadas por las autoridades en Chile en los años noventa, se puso énfasis en que el crecimiento económico debía traducirse en mayor equidad y en una menor proporción de población bajo la línea de la pobreza, al considerar que el mercado laboral, especialmente el empleo, constituye la correa transmisora del desarrollo económico al progreso social (De

Gregorio & Landerretche, 1998). Posteriormente, esta concepción se potenció con el impulso estatal a la cualificación en el mercado del trabajo, hablándose ahora del capital humano, para así potenciar la innovación y, por consiguiente, el desarrollo del país (Trabajo y Equidad, 2008).

Posteriormente, bajo el gobierno de Ricardo Lagos, se llevó a cabo la Reforma Laboral de 2001, que se basó en la implementación de un seguro de desempleo sobre la base de una cuenta individual por cesantía (donde aporta el empleador y complementa el trabajador); la creación del Fondo Solidario, a fin de proteger a los trabajadores de renta más bajas; y la promoción de la flexibilización de contratos de trabajo para jóvenes, complementado con programas de incentivo a la inserción laboral (mediante subsidios a la contratación de mano de obra), y reforma a los sistemas de capacitación (como el programa Chile Califica, por ejemplo) (Alarcón, 2008).

En los últimos años, desde el Ejecutivo, han surgido dos instancias donde se ha problematizado sobre el estado actual del mundo del trabajo. La primera fue la conformación de dos consejos asesores presidenciales durante el gobierno de Michelle Bachelet. El primero fue el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma del Sistema Previsional, conformado en marzo de 2006, donde se recogió información, opiniones y propuestas de diversos actores políticos, académicos, sociales y gremiales. El informe final de este Consejo sirvió de base para la elaboración de la ley 20.255, que establece la Reforma Previsional

promulgada el 11 de marzo de 2008, y busca aumentar la cobertura previsional de grupos vulnerables, como los jóvenes, mujeres y trabajadores independientes (CEPAL, 2012). Para los jóvenes, a través del Subsidio previsional para Trabajadores Jóvenes, se promueve la inserción laboral de los jóvenes a través de un aporte estatal a las empresas y un aporte a la cuenta previsional del trabajador joven. En el caso de las mujeres, se crea el bono por hijo, la separación por género del seguro de invalidez y sobrevivencia, y la división del saldo acumulado en la cuenta individual en caso de divorcio o nulidad, las cuales pretenden incrementar la cobertura previsional y a acortar las brechas de pensiones respecto de los hombres (CEPAL, 2012). Una de las medidas más importantes de la Reforma Previsional fue la incorporación obligatoria, pero en forma gradual, de los trabajadores independientes al sistema de pensiones. Esta medida empezó a regir el 1 de enero de 2012 a la cual los trabajadores independientes pueden acogerse de forma voluntaria, siendo obligatorio a partir de 2015, y desde 2018 será obligatorio cotizar también para salud.

El segundo fue el Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y Equidad –la llamada Comisión Meller, debido a que fue presidida por el economista Patricio Meller–, que sesionó entre 2007 y 2008, bajo el gobierno de Michelle Bachelet. Tenía como misión preparar propuestas en materias de trabajo, salarios, competitividad y equidad social.

La segunda instancia, no tan institucionalizada, son los proyectos de ley que propuso la Ministra del Trabajo, Evelyn Matthei, desde su llegada al ministerio en 2010. El primero pretende poner fin al Multirut de las empresas (que busca terminar con los abusos laborales producidos a partir de la multiplicidad de sociedades en una empresa), el cual se encuentra en la comisión de Trabajo del Senado; el segundo, es el proyecto de extensión del postnatal (que, entre otras cosas, contempla seis meses de postnatal para la mujer, en lugar de los anteriores tres meses), que fue promulgado en octubre de 2011; un tercer proyecto, que ya se convirtió en ley el 17 de mayo de 2012 con su publicación en el Diario Oficial, es el Ingreso Ético Familiar, que busca complementar vía subsidio estatal, los ingresos de las familias vulnerables que cuenten con un ingreso cercano al mínimo, con el objetivo que estas personas superen la pobreza.

Más allá de estos hitos en materia laboral, el Ejecutivo ha limitado su injerencia en el tema del mercado del trabajo –mediante el Ministerio del Trabajo– básicamente a la discusión anual sobre la promulgación de la ley del Ingreso Mínimo Mensual. Este debate es de tipo economicista, apelando a cifras que mantengan la estabilidad macroeconómica, especialmente las cifras de desempleo. Esta actitud es acorde a lo planteado anteriormente, esto es, la fórmula que han usado los gobiernos democráticos es apuntar al desarrollo económico del país mediante la optimización de las cifras de crecimiento económico y el equilibrio de las cifras en materia laboral, básicamente

manteniendo un bajo desempleo. Esto, cumpliendo el convenio N°131 de la OIT que Chile suscribió, que refiere a la fijación de salarios mínimos, y que exige que éstos logren un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores, sus familiar y los factores económicos, considerando la participación de los interlocutores sociales (Senado de la República de Chile, 2013). En ese sentido, el reajuste del Ingreso Mínimo se realiza en base al Índice de Precios al Consumidor y el índice de Productividad.

Un primer intento de ampliar un poco la discusión sobre el salario mínimo fue en 2007, cuando emisarios de la Iglesia intentaron poner en la palestra el concepto de “salario ético”, que monetariamente era bastante mayor al que la ley establece actualmente como mínimo (se hablaba a rasgos generales de 250 mil pesos, en 2007, siendo que el salario mínimo vigente, hasta julio de 2013, es de 193 mil pesos). La propuesta de la Iglesia fue ampliamente criticada, pues se consideró inviable y perjudicial aumentar al nivel sugerido el salario mínimo: así, desde Libertad y Desarrollo, *think tank* asociado a la UDI, se planteó que el sueldo mínimo debe ser fijado por el mercado, dado que si se fija una cifra muy alta, se corre el riesgo que se disminuya la contratación de trabajadores, afectando negativamente las tasas de cesantía del país.

Para paliar aquello, se propuso un Ingreso Ético Familiar –primero enunciado a grandes rasgos por el monseñor Alejandro Goic, luego traducido en propuesta por la Comisión Meller y finalmente incorporado por el presidente

Piñera en su programa de gobierno, siendo ya una ley—, que funcionaría como un subsidio estatal a las personas que, teniendo un empleo, su sueldo no les permita alcanzar el “mínimo ético”, que es más alto que el salario mínimo establecido por ley (Libertad y Desarrollo, 2011). Dicha opinión fue recogida por los partidos de derecha, Renovación Nacional (RN) y Unión Demócrata Independiente (UDI), y matizada desde ciertos sectores de la Concertación. Sólo fue apoyada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Sin embargo, no surgió otro planteamiento desde el mundo académico, y así, se convirtió en ley plenamente vigente.

Un segundo intento por abordar la discusión desde un espectro más amplio es la discusión que se ha dado este año en el parlamento sobre el reajuste al salario mínimo. Inéditamente, la discusión parlamentaria, con su respectiva votación, que habitualmente se da durante el mes de junio para que el salario mínimo acordado entre en vigencia el mes de julio, se realizó en el mes de abril, donde ambas Cámaras del Congreso rechazaron la propuesta del Ejecutivo, que aumentaba de 193 a 205 mil pesos.

Este reajuste realizado antes de los plazos habituales respondía a un compromiso asumido por el ministro de Hacienda con algunos parlamentarios durante la discusión del salario mínimo del año 2012 (Bío Bío Chile, 2012). Este compromiso tenía relación con aumentar el salario mínimo el primer semestre del año 2013, para que alcanzara los 200 mil pesos. Si bien esto debía partir el

1 de enero de 2013, se llevó a discusión parlamentaria recién en abril, donde fue rechazado. Se esperaba, tanto del mundo sindical como de los partidos de la Concertación, que se dé el proceso habitual de deliberación en las Cámaras durante junio, donde está como propuesta una indicación para que, *“a contar del primero de abril de 2013, se eleva de 193 mil a 210.370 pesos; a partir del primer de abril de 2014 dicho monto será de 229.300 mil pesos, y a contar del primero de abril de 2012, tendrá un valor de 250 mil pesos”* (Senado de la República de Chile, 2013). Sin embargo, recién el 2 de julio el gobierno ingresó a la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados un nuevo proyecto de ley para el reajuste del salario mínimo, fijándolo en 207 mil pesos, y a fines de julio, el gobierno se compromete a fijar el salario mínimo en 210 mil pesos, a petición de los partidos políticos de la coalición gobernante (El Mercurio, 2013). Esta cifra es la que finalmente se promulga como ley el 23 de agosto (El Mercurio, 2013).

El estudio del mundo del trabajo más allá de la ocupación y desocupación

El debate y el análisis del mercado del trabajo en Chile están centrados en la revisión de cifras macroeconómicas, incluso en el mundo político. Esta situación –debatir en torno al clivaje ocupación-desocupación en la fuerza de trabajo– hace que el fin último en las políticas laborales sea lograr el *pleno empleo*, lo que oculta la reflexión sobre las condiciones actuales del mundo del trabajo.

Actores como la Fundación SOL –institución sin fines de lucro que realiza investigación, estudios, talleres y asesorías sobre el mundo del trabajo en Chile, como parte de un enfoque crítico de desarrollo– han problematizado los criterios de estudio del mundo del trabajo. Se plantea a sí misma como un *do-tank*, esto es, un centro de pensamiento que lleva adelante acciones concretas para transmitir las ideas (Fundación SOL). Así, se piensa que se habla sobre trabajo cuando sólo se habla de cifras que equilibran los intereses de los sindicatos de trabajadores y empresarios, pero en ese “equilibrio”, se diluye gran parte de la discusión sobre las condiciones de trabajo existentes en el mercado laboral chileno y el rol del trabajo en el modelo de desarrollo que se quiere para Chile. Si bien, una parte importante del análisis socioeconómico y de la agenda política ha girado en torno a la *desocupación* (por ejemplo, la meta del Presidente Piñera de crear un millón de empleos durante los cuatro años de su mandato), el desarrollo y dinamismo del mercado laboral nacional en los últimos años también llama a preocuparse del otro lado de la medalla: las condiciones de trabajo de los ocupados y de la variabilidad de mecanismos de *inclusión deficitaria* y *trayectorias precarias* que esta condición presenta en el tiempo (Alarcón & Santos, 2008).

Asimismo, en términos macroeconómicos, el trabajo es un mecanismo importante mediante el cual los efectos del desarrollo económico llegan a las personas. En ese sentido, el mercado del trabajo, especialmente en un país en vías de desarrollo, es el principal mecanismo para ver si el crecimiento y

desarrollo económico se traspasa a las personas, ya que es un filtro por el cual la riqueza sigue la distribución mediante el llamado *efecto chorreo*, dependiendo de las condiciones de empleo. Si la persona tiene o no un empleo es la primera clave, y si la respuesta es afirmativa, se debe saber qué tipo de empleo es. Esta segunda cuestión ha estado lejana de los debates políticos, basado en índices de desempleo, como ha sido el caso de Chile (Sehnbruch, 2006).

Al hablar del trabajo como mecanismo de distribución de la riqueza, se lo plantea dentro de un modelo de desarrollo, donde la calidad del empleo va unida con el desarrollo económico, y al mismo tiempo, con el combate a la pobreza, el mejoramiento de la distribución del ingreso, la ampliación de la cobertura de la seguridad social y otros estándares de vida (Sehnbruch, 2006). Esta concepción amplia del trabajo contrasta con el debate sobre el modelo de desarrollo que Chile debe seguir, el cual se ha sustentado en el logro de cifras de producción de país desarrollado, basado en un patrón de acumulación y depredación de los recursos naturales (Iragüen & Madariaga, 2009).

En el último tiempo, ha quedado de manifiesto que el modelo de desarrollo actual, heredado del periodo dictatorial, permite una modalidad concreta de relación entre Estado, mercado y sociedad, donde se han generado grandes paradojas desde el punto de vista de las promesas de integración social propias de la modernidad. Este marco institucional se ha consolidado luego de veinte años de gobiernos electos por la vía del voto popular, lo que le

ha otorgado una identidad a la sociedad chilena asociada a una renovada ideología liberal y su ideal de sociedad de mercado, pero sigue con una carencia de elementos que le permitan concretizar un modelo nacional de desarrollo, al mismo tiempo que ha conducido al país a una situación en la cual se está perdiendo soberanía y autonomía en el manejo económico. Por lo tanto, ésta no es una discusión meramente técnica ya que esto, a su vez, ha contribuido a una desarticulación del espacio económico y social en la medida en que sólo en determinadas regiones se han constituido "polos exitosos de acumulación" e igualmente ha incidido en el vaciamiento de la política, porque muchos de los asuntos que atañen la vida directa de los ciudadanos están escapando al control de las autoridades (Fazio, 2000).

En este contexto de ausencia de un modelo nacional de desarrollo, el trabajo es visto –por las políticas públicas y la economía– como un factor de producción en la economía. Sehnbruch sostiene que el mercado laboral es el principal vehículo por el cual las políticas económicas y sociales llegan al individuo y contribuyen a lograr el bienestar. En ese sentido, se debe recordar que el trabajo no es sólo la capacidad humana de cumplir con los requerimientos de la industria, por más que la discusión en la literatura abocada al temase plantee así. Esta concepción excluye cualquier actividad humana que involucre otros valores que no sean los del mercado, por ejemplo, la preocupación por la familia o niños, los intereses públicos, la libertad individual, que permiten potenciar las capacidades o el funcionamiento.

Importancia de la calidad del empleo en el bienestar

Kirsten Sehnbruch y Jaime Ruiz-Tagle, en su análisis sobre el buen funcionamiento del mercado laboral, señalan que el supuesto bajo el cual operan, en general, los gobiernos, es que las políticas económicas sensatas generan crecimiento económico, con el cual se crean más empleos y se determina los niveles de salarios. Por su parte, la calidad de los empleos que se crean en la economía determinará el rango de otros factores asociados al empleo, como la continuidad de los ingresos, la probabilidad de permanecer ocupado o caer en la cesantía, la probabilidad de salir o caer a la pobreza, o el nivel de formalidad, con el cual se determina el acceso a la salud y pensiones. El crecimiento económico así, es traspasado a las personas a través de sus puestos de empleo, por tanto, es un primer mecanismo que posibilita el efecto “chorreo”, determinando sus capacidades y así su impacto en el bienestar (Ruiz-Tagle & Sehnbruch, 2010).

En ese sentido, en todos los países el empleo es el mecanismo principal que genera las capacidades individuales. Sin embargo, esto es particularmente cierto en los países en desarrollo, que generalmente carecen de un verdadero estado de bienestar que pueda garantizar niveles mínimos de ingresos, y por tanto, prevenir la pobreza, especialmente durante cualquier tipo de crisis personal o de la economía. En el caso de Chile, por más que se hayan hecho grandes esfuerzos para garantizar derechos universales a toda la población con el fin de evitar la pobreza, éstos no pueden compensar a los trabajadores con

empleos precarios por los beneficios a los que tendrían derecho si tuvieran un empleo formal y estable con buenas condiciones laborales (Ruiz-Tagle & Sehnbruch, 2010).

El otro mecanismo del efecto “chorreo” son las políticas sociales, el cual ocurre por la vía del trabajo, sin embargo, requiere alguna contextualización, debido a las limitaciones que tienen los países en vías de desarrollo, en contraposición a los países que se constituyen como Estados de Bienestar. Aunque muchos países en vías de desarrollo se han constituido en Estados subsidiarios (como el caso de Chile), la seguridad social busca beneficiar directamente a los marginados (que es la lógica que subyacen a programas como Chile Solidario), y se saltan la etapa del chorreo mediante el trabajo para constituirse directamente a través de subsidios estatales entregados a las familias consideradas vulnerables. Esto no se convierte en seguridad social y bienestar para todos, sino sólo para quienes, se considera, lo necesitan (Sehnbruch, 2006). Así, elementos como las pensiones, el sistema de salud, y otros mecanismos que velan por el bienestar individual, no forman parte de una estructura general de políticas sociales, sino que el Estado procura brindarlas a quienes “lo necesitan”, y el resto –“quienes no lo necesitan”– queda a merced de la calidad del empleo que posea.

III. ACERCAMIENTO TEÓRICO

En las sociedades modernas, las posiciones de los individuos en la estructura social tienen como sustento la actividad laboral que desempeñan al interior de una estructura ocupacional. Como se mencionó anteriormente, han surgido transformaciones respecto a la centralidad exclusiva de las relaciones de propiedad como el determinante de las posiciones individuales en la estructura ocupacional. Es así como entra también en el análisis de la estructura ocupacional el concepto de autoridad. De este modo, se ejercen posiciones de mando y tomas de decisión desde las altas capas gerenciales y administrativas de la corporación.

Además, la expansión en la cobertura de los sistemas educativos ha permitido preparar a los trabajadores, pero también se ha generado una creciente diferenciación entre los profesionales, con calificación y los que no la poseen. Esto se refuerza con la racionalización de las organizaciones productivas (y surge una burocracia administrativa asociada a la emergencia de los sectores medios), y al mismo tiempo, permite que personas que, sin poseer la propiedad de los medios de producción, asuman posiciones de autoridad.

Estas transformaciones estructurales, sumadas a la desregulación del mercado del trabajo que propugna el neoliberalismo, tienen un correlato en el cambio de las relaciones laborales debido a la diversificación de las situaciones

de empleo. En ese contexto, un elemento importante es el comportamiento que tenga la calidad del empleo en la estructura ocupacional, en la medida que permite interpretar de mejor forma las gradaciones que se producen al interior de la estructura. Asimismo, el protagonismo que adquiere el empleo informal se debe tanto a su incremento numérico en la población, como al efecto desestabilizador que genera, al descomponer los mecanismos tradicionales de integración al mercado del trabajo (ofreciendo condiciones de seguridad subjetiva y social a los asalariados).

De esta manera, se busca abordar diferentes reflexiones respecto al modo de entender la estructura ocupacional en este nuevo contexto, de manera de obtener los elementos necesarios para entregar respuestas acerca del rol que tiene el trabajo (en cuanto a su calidad) como principio constituyente del orden social. Para ello, en este apartado se sintetizan los elementos teóricos pertinentes. En primer lugar, se aborda la *Teoría de la estratificación*, donde se parte abordando la tradición sociológica que basa su análisis de la estratificación en la propiedad económica. Posteriormente, se revisa la noción de función social como centro de la estratificación, para luego, tratar el rol que desempeña la autoridad como eje organizador de la estructura de clases. En segundo lugar, se revisan los elementos teóricos respecto a la *Estructura ocupacional*, y el modo en que usualmente se utiliza el término de estructura ocupacional asociado a los sistemas de clasificación propuestos por la OIT. En tercer lugar, se examina el concepto de *Calidad del empleo*, y las diversas

formulaciones, tanto explícitas como implícitas, que existen de él. En cuarto punto, se introducen algunas nociones respecto al concepto de *Informalidad en el trabajo*, y los debates en torno a su definición conceptual, y cómo se vuelve un concepto importante en términos analíticos para poder explicar de mejor manera una parte importante de empleos que quedan fuera de los “marcos tradicionales”, pero que con las reformas neoliberales su porcentaje en ciertas economías, como la chilena, aumenta. Por último, se hace un análisis del *Género como categoría de análisis para el mundo del trabajo*, especialmente en un contexto donde la evidencia empírica señala que existe una segmentación del mercado laboral entre hombres y mujeres.

3.1 Teorías de la estratificación

De las importantes contribuciones realizadas por los distintos autores al desarrollo de los conceptos de clase y estratificación social a lo largo de toda la disciplina, se han considerado las más pertinentes al tema en cuestión. Por ello, se presentan las principales ideas a partir de una clasificación que tiene la ventaja de poseer potencialidad analítica como para contribuir al desarrollo del análisis empírico y tiene la capacidad de organizar el amplio campo de información sobre el tema. Estos ejes no son excluyentes y un mismo autor puede participar en más de uno de ellos.

La estratificación centrada en la propiedad

En este apartado, destacaremos aquellas contribuciones que conciben la desigualdad social a partir de la consideración de la propiedad como elemento predominante y central en su constitución, lo que resulta importante en la medida que configura relaciones laborales diferenciadas de acuerdo la relación que tienen los trabajadores con respecto a sí, todo esto, pensando en la configuración de la calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena. En este sentido, los autores más importantes que se encuentran dentro de esta perspectiva son Marx, Weber y Wright.

El inicio del estudio de las clases sociales surge con la obra de Karl Marx, en base a la observación del desarrollo temprano del capitalismo en Francia e Inglaterra, principalmente. En ese sentido, muchas lecturas posteriores de su obra resultan ser una reinterpretación y una relectura de su teoría a la luz de las transformaciones que sufrió el capitalismo posteriormente a que Marx elaborara su teoría.

Así, para Marx, una clase social está conformada por un conjunto de personas que realizan la misma función o tarea productiva, por ello su énfasis analítico está puesto en el modelo de producción. En *La ideología alemana*, Marx y Engels hacen una revisión histórica de las diversas formas de propiedad. La evolución de la sociedad ha avanzado desde un estadio originario donde no existían las clases como tal y la propiedad se identifica con la tribu,

aunque existía un elemento de desigualdad que puede considerarse como originaria, que se da al interior de la unidad productiva básica que es la familia (la llamada división sexual del trabajo). En una etapa posterior de desarrollo, se encuentran las primeras civilizaciones, donde predominaba la relación esclavos-hombres libres, y aparece con claridad la propiedad, asociada a la propiedad inmobiliaria (la esclavitud cae bajo la misma consideración); en la siguiente fase de desarrollo, se encuentra el feudalismo, donde la relación de producción se establece entre el señor y el siervo, y aparece el enfrentamiento entre clases, expresado en la tensión y diferentes intereses entre pequeños y grandes productores; hasta llegar al capitalismo, donde esta relación se manifiesta entre la burguesía y el proletariado, y surge el Estado junto a la propiedad privada, para salvaguardarla (Marx & Engels, [1845]1976). Considerando esta regularidad histórica en las diferencias entre clases, Marx aplica una denominación genérica a las clases sociales antagónicas, de acuerdo a la posesión de los medios de producción: oprimidos, quienes no poseen ningún medio, y opresores, aquellos quienes poseen los medios de producción (Marx & Engels, [1848]1985). En ese sentido, la propiedad económica está referida a la propiedad de las empresas, los medios de producción y distintos lugares de trabajo, diferenciando entre grandes, medianos y pequeños propietarios en función del tamaño de la empresa. Así, las diferentes fases de la división del trabajo son otras tantas formas de propiedad, donde se determinan las

relaciones de los individuos con lo material y el producto de su trabajo (Marx & Engels, 1976).

Además del posicionamiento en el sistema de relaciones de producción, el concepto de clase se complementa con un elemento imprescindible para que sea considerado como tal: la conciencia de clase. Así, con el desarrollo de la industria, el proletariado no sólo crece numéricamente, sino que se concentra en masas cada vez mayores, su fuerza aumenta y adquiere conciencia (Marx & Engels, [1848]1985). Sólo aquellos con conciencia de su posición en el modo de producción pueden ser capaces de defender sus intereses. Así, en el capitalismo, la asociación de los trabajadores en gremios o asociaciones políticas que defienden su situación, pueden modificar la realidad e incluso impulsar una revolución, que permita generar cambios significativos en el modo de organización de la producción y de la sociedad en general. De la misma manera, la asociación de la clase dominante en asociaciones empresariales puede afianzar su dominio, por lo que se trata, según Marx y Engels, de la lucha de clases como el motor de la historia, que mediante los distintos estadios de desarrollo ha permitido el avance de la sociedad. Estos estadios finalizarán, según su visión, en una sociedad sin clases, la llamada sociedad comunista, pero antes, se debe pasar por el modo de producción socialista, que vendría a invertir la relación de dominantes y dominados, estableciendo una dictadura del proletariado, elemento esencial para reorganizar a una sociedad marcada por la desigualdad y la explotación (Marx & Engels, [1848]1985).

Max Weber, en un escenario de capitalismo impulsado desde el naciente estado-nacional alemán de fines del siglo XIX, que dista bastante del proceso desarrollado en Inglaterra, donde provino básicamente desde el impulso de la burguesía, hace una revisión de la teoría de Marx, y conserva algunos de sus elementos, si bien, por el contexto de desarrollo de los modos de producción, plantea ciertas diferencias. Considera que la estratificación social es un fenómeno que no se limita a la propiedad de los medios de producción, sino que es más complejo, al abordar conceptos como poder, estilos de vida y situación de mercado. En ese sentido, en su estudio sobre el tema, combina los conceptos de *clase*, *status* y *poder*. A diferencia de Marx, considera que la posesión de bienes económicos, y por consiguiente, de poder económico, es con frecuencia una consecuencia, y muchas veces una consecuencia deliberada, del poder, así como uno de sus más importantes medios (Weber, [1921]1984). En ese sentido, utiliza el concepto “clase” para denominar a cualquier grupo de personas que se encuentre en la misma “situación de clase”, es decir, que compartan las mismas oportunidades de vida determinadas por el mercado.

Weber distingue tres “clases”: en primer lugar, la “clase propietaria”, a partir de la cual diferencia las clases *positivamente privilegiadas*, que serían los propietarios, de aquellas *negativamente privilegiadas*, los no propietarios, respectivamente; en segundo lugar, la “clase lucrativa”, que está determinada por las probabilidades de valorización de bienes y servicios en el mercado; y en

tercer lugar, define la “clase social” como aquella compuesta por el proletariado en su conjunto, la pequeña burguesía intelectual, sin propiedad y expertos profesionales, como técnicos, empleados y burócratas (Weber, [1921]1984). A partir de estas especificaciones, Weber construye subcategorías de clases negativa o positivamente privilegiadas, debido a que considera que, si bien no son los únicos elementos a considerar en todas las situaciones de clase, la propiedad y la falta de propiedad son las categorías básicas.

Es a partir tanto de los aportes de Marx como de Weber sobre la propiedad y la autoridad que se estructuran los estudios actuales sobre estratificación, donde se puede identificar una vertiente neomarxista y neweberiana.

Dentro de la primera vertiente, están los estudios de Erik Olin Wright, enmarcados dentro del llamado marxismo analítico, corriente surgida a fines de los años setenta que combinó el análisis del marxismo desde disciplinas como las ciencias políticas, la economía y la sociología. En ese sentido, Wright busca desarrollar un esquema que refleje las variaciones de las estructuras de clase en las sociedades capitalistas contemporáneas, contexto en el que los esquemas jerárquicos o de gradación no resultan útiles, debido a que pueden convertirse en taxonomías estáticas. A partir de esto, busca construir una matriz de estructura de clases en la que la posición de los sectores medios aparece como contradictoria y a medio camino entre las categorías de burguesía y

proletariado. Para superar esta limitación que ve, establece dos conceptos claves para la conformación de su matriz, que son las posiciones contradictorias de clases y las explotaciones múltiples. Las *posiciones contradictorias de clases* dicen relación con que algunas posiciones en la estructura de clases podrían estar en dos o más clases simultáneamente (Wright, 1992), a la vez, que puede combinar dos tipos de modos de producción distintos, como el capitalista y el mercantil. En este sentido, directivos y supervisores, pequeños empresarios y los trabajadores semiautónomos responden a estas situaciones de clases, además de que los dos últimos tienen la particularidad de situarse entre el obrero y el burgués, una situación propia de un modo de producción capitalista. Así, la figura por excelencia es el pequeño burgués.

En segundo lugar, Wright señala que coexisten *explotaciones múltiples*, es decir, hay distintos recursos asociados a la propiedad y el control. Siendo la base de los múltiples modos de explotación, responden a los siguientes elementos: fuerza de trabajo (explotación feudal), bienes de capital (explotación capitalista), bienes de organización (explotación estatista) y cualificaciones (explotación socialista). La principal consecuencia de las explotaciones múltiple es que ciertas posiciones en la estructura de clases estén simultáneamente explotadas a través de un mecanismo de explotación pero siendo explotadoras a través de otros mecanismos (Wright, 1992).

En función de estas consideraciones, se establece que al introducir tres dimensiones distintas a la estructura de clases –dimensiones basadas en los bienes de capital, los bienes de organización y los bienes de cualificación– el cuadro de la estructura de clases puede hacerse bastante diferenciado. En términos metodológicos, cada una de las dimensiones de las estructuras de clase se divide en tres niveles distintos siendo englobados por elementos centrales como la propiedad (empleadores, pequeña burguesía y empleados), la autoridad o los bienes de organización (directivos, supervisores y trabajadores), y las cualificaciones o las habilidades (expertos, calificados, y no calificados).

A partir de esta operacionalización, se obtiene la tipología básica de clases, que cuenta con seis posiciones que son estructuradas según la relación con los medios de producción, la autoridad y con la posesión de habilidades escasas. De ello se desprende que esta tipología se constituye por la presencia de capitalistas, pequeña burguesía, posiciones de la clase media (directivos expertos y no expertos, además de los profesionales expertos) y de los trabajadores. Las celdas en la tipología no son clases como tal, sino que son posiciones dentro de las relaciones de clases. Por ello, algunas posiciones son contradictorias dentro de relaciones de clases y otras son posiciones con apropiación privilegiada dentro de relaciones de explotación, mientras otras son situaciones polarizadas de las relaciones capitalistas de propiedad (Wright, [1997] 2000).

Cuadro 5. Tipología básica de clases de Erik Olin Wright

		Relaciones con los medios de producción			
		Propietario	Empleados		
Contrata trabajo	Capitalista	Directivos expertos	Directivos no expertos	Tiene autoridad	Relaciones con la autoridad
No contrata trabajo	Pequeña burguesía	Expertos	Trabajadores	No tiene autoridad	
		Posesión habilidades escasas	No posee habilidades		
		Relaciones con habilidades escasas			

Fuente: (Wright, [1997] 2000)

Como fruto de la reelaboración de su teoría, Wright llega a conformar un esquema compuesto por doce categorías, cambiando el eje desde una concepción original de clase concentrada en la dominación, hacia una concepción de clase centrada en la explotación, donde recoge los aportes realizados por John Roemer. Quizás el problema más importante de su elaboración teórica, hasta este punto, es la excesiva importancia que tiene la autoridad o la dominación y subordinación, por sobre la explotación. Así, Wright pretende vincular explotación y clase, tal como ocurre en la teoría marxista, y que hasta el momento no es nítido en su planteamiento (Rivas, 2008).

En ese sentido, se incorporan categorías intermedias a lo largo de las dimensiones. Entre los propietarios de los medios de producción, se establece la distinción entre capitalistas, pequeños empresarios y la pequeña burguesía, donde estos dos últimos se distinguen porque el pequeño empresario tiene

pocos empleados, mientras que el pequeño burgués es autoempleado. En la dimensión de autoridad, las diferencias surgen entre el directivo o el gerente respecto del supervisor, debido a que si bien ambos comparten atributos de poder ante sus subordinados, sólo los primeros tienen la capacidad real de tomar decisiones. En tercer lugar, en la dimensión de habilidades, se contrasta entre ocupaciones con grados académicos avanzados, ocupaciones que requieren habilidades y ocupaciones con bajos niveles de especialización. El Cuadro 6 sintetiza esta información:

Cuadro 6. Tipología elaborada de clases de Wright

		Relaciones con los medios de producción					
		Propietarios		Empleados			
Número de empleados	Mucho	Capitalistas	Directivos expertos	Directivos semi-calificados	Directivos no calificados	Directivos	Relaciones con la autoridad
	Poco	Pequeños empresarios	Supervisores expertos	Supervisores semi-calificados	Supervisores no calificados	Supervisores	
	Nada	Pequeños burgueses	Expertos	Trabajadores semi-calificados	Trabajadores no calificados	Nada	
			Expertos	Calificados	No calificados		
		Relaciones con habilidades escasas					

Fuente: (Wright, [1997] 2000)

De esta manera, las tipologías de posiciones de clases de Wright se constituyen en función de los tipos de ocupación de los individuos, a su vez que se estructuran en función de las dimensiones de propiedad, autoridad y

habilidades o calificaciones. Así, el autor incorpora los cambios estructurales que redefinen el carácter de las sociedades capitalistas contemporáneas, caracterizadas por la invisibilización de la propiedad y la emergencia de elementos que comienzan a formar parte del rango de adquisición de los agentes, siendo paulatinamente más independientes de los efectos estructurales. Además, logra solucionar el problema teórico y metodológico asociado a las clases medias gracias a la existencia de posiciones contradictorias y explotaciones múltiples, recursos analíticos desde donde derivan las dimensiones incorporadas al modelo analítico y que permiten construir las matrices de tipologías de posiciones de clases.

La función social como centro de la estratificación

La centralidad otorgada a la función social proviene de la obra de Émile Durkheim, la cual se enmarca en el análisis de la solidaridad social que contiene, tanto implícita como explícitamente, el problema del orden social.

En la Francia de fines del siglo XIX, momento en el que Durkheim elabora su reflexión, la burguesía se ha consolidado, luego de las revoluciones, y la clase dominante lucha por el mantenimiento del orden y el *statu quo*, habiendo perdido su carácter revolucionario que le diera origen. Esto enmarca la importancia que tiene el análisis del orden social.

Así, parte de su obra gira en torno a la importancia de *la división del trabajo* porque, afirma, no sólo posee una utilidad económica, sino que establece un orden social y moral *sui generis*, es decir, que liga a los individuos entre sí, individuos que sin esta función serían independientes. En lugar de desarrollarse separadamente, conciertan sus esfuerzos, son solidarios y cooperan, con una solidaridad social que no actúa sólo en los breves momentos en que se intercambian los servicios, sino que se extiende mucho más allá. Las relaciones sociales originadas en la división del trabajo no sólo se originan en el intercambio sino en la mutua dependencia: en ese sentido, la división social del trabajo viene a conciliar la división entre solidaridad e individualidad (Durkheim, [1893]1987).

Es necesario mencionar que Durkheim no analiza la división del trabajo en términos materiales, esto es, analizando la apropiación de los medios de producción, como lo hace Marx en su obra; no le interesa la especialización de la producción en ramas, sectores y el trabajo obrero al interior de la fábrica, sino que parte de otro principio. Su reflexión toma como centro los efectos que la división del trabajo produce sobre la solidaridad. En ese sentido, el efecto más notable de la división del trabajo no es que aumenta el rendimiento de las funciones divididas, sino que las hace solidarias (Romero & Liendo, 2003).

Considera que las sociedades contemporáneas no podrían mantenerse en equilibrio si no fuera a través de la especialización de las tareas y de esa

manera la división del trabajo resultaría ser la fuente principal, si no la única, de la solidaridad social. La solidaridad, como fenómeno moral, es un concepto clave utilizado por Durkheim, que es definido como un hecho social que sólo es posible conocer por intermedio de sus efectos sociales; y dado que tiene un basamento biológico –como es nuestra constitución física y psíquica– para que adopte una forma perceptible es necesario que algunas consecuencias sociales la externalicen (Durkheim, [1893]1987).

Ahora bien, Durkheim no abordó el tema de las clases sociales como tal, sino que estudió el conflicto que genera la solidaridad orgánica. Ésta se da en las sociedades modernas, caracterizada por relaciones sociales complejas donde existe mayor división del trabajo, producto de la individualización y especialización de las tareas. Esto, según Durkheim, genera una interdependencia con alto nivel de conflicto que puede conducir a la anomia, donde el carácter fragmentado de la conciencia colectiva no es capaz de ejercer la suficiente presión moral sobre los individuos. Por el contrario, las sociedades más simples se caracterizan por un tipo de solidaridad mecánica donde hay bajos niveles de especialización y división del trabajo y un alto nivel de interdependencia entre sus miembros caracterizado por relaciones cara a cara que promueven la cohesión social (Durkheim, [1893]1987). En ese sentido, la conciencia colectiva opera como un articulador de las relaciones sociales.

Posteriormente, la teoría funcionalista norteamericana, que empieza a conformarse a principios del siglo XX, siendo su auge en la década del cuarenta, toma forma como teoría de la estratificación y de la desigualdad en cuanto problema social, rescatando de Durkheim el sentido moral como tema central para el análisis de la evaluación diferencial de los individuos en la estructura de roles. En este punto destaca la figura de Talcott Parsons, quien – después de la publicación de *La Estructura de la acción social*– se convierte en el vehículo por el cual se transmitieron las contribuciones teóricas de los grandes autores europeos clásicos de la sociología a los medios académicos donde se estaban institucionalizando por entonces las Ciencias Sociales en Estados Unidos, y desarrolla un enfoque sistémico de la sociedad lo que deriva en una aproximación funcionalista de las relaciones sociales.

En ese sentido, la estratificación social comprende dos dimensiones: la primera es de orden estructural, y consiste en la diferenciación jerárquica de los individuos (o la estructura de los roles), mientras que la segunda se relaciona con la acción interactiva de los individuos en cuanto ocupantes de esos roles, y se refiere al trato que mutuamente se dan entre ellos. Ambas dimensiones se integran en el sistema social.

Parsons define la desigualdad como la distribución desemejante de ciertos recursos, ya sean materiales o simbólicos, que permiten el mantenimiento del orden social, por lo que los conceptos de honor y status son

dimensiones centrales para considerar la manera en que las personas son evaluadas y ordenadas socialmente. Para Parsons, la clase social puede ser definida como el grupo de personas que son miembros de unidades de parentesco efectivas que, como unidades, son valoradas de modo aproximadamente equivalente. Se las identifica a través de pautas de estilos de vida relacionados con los niveles de renta y con el acceso a los bienes de consumo (Ritzer, 1993). Considera como “unidad” de un sistema social dado, al rol de la “participación como miembro” o al complejo de status-rol de ese “actor”, ya sea un ser humano individual o una colectividad (Parsons, 1967). Consideraba que la ocupación y los ingresos eran los factores fundamentales del status y, a la vez, éstas eran las escalas evaluativas más importantes para localizar el status de una familia en la pirámide de la estratificación social de una sociedad (Ritzer, 1993).

Posteriormente, Davis y Moore plantean que ninguna sociedad podía existir sin estratificación o sin clases, debido a que la estratificación es una necesidad funcional que permite la repartición de competencias y recompensas (Ritzer, 1993). Se esfuerzan por responder la pregunta “¿Cómo ciertos individuos obtienen posiciones que llevan consigo diferentes grados de prestigio?”, donde las recompensas son otorgadas de acuerdo a la posición, pero no es otorgada al individuo propiamente tal. La respuesta la elaboran a partir de la construcción de un sistema de estratificación social que se concibe como un sistema de posiciones, las cuales varían según el grado de

especialización, la magnitud de las distancias sociales, si la sociedad repara o no en las funciones de la familia y el parentesco como base principal de la organización social, el grado de oportunidad y el grado de solidaridad entre los estratos de cada sociedad (Davis & Moore, 1972).

A partir de estos desarrollos teóricos, se desarrollaron diferentes líneas de investigación de la estratificación social a partir de las nociones de status ocupacional y el prestigio asociado a él como variable de estratificación, debido a la importancia asignada a la estructura ocupacional y el rol asignado al mercado laboral como fuente a partir de la cual se puede estudiar la repartición de recompensas (ya sean materiales, sociales, entre otras) en una sociedad.

La autoridad como organizador de la estructura ocupacional

En este apartado, se destacan las contribuciones que asocian los niveles de desigualdad dentro de una sociedad con cuestiones vinculadas principalmente a la autoridad en el contexto de las relaciones de trabajo. La distribución de las posiciones de autoridad resulta desigual en la estructura social, donde resulta importante ver su vínculo con la calidad del empleo, en tanto la responsabilidad que se asume junto a las posiciones de autoridad puede estar vinculada con empleos de calidad. Los autores considerados dentro de esta perspectiva, debido a que resultan más atingentes para el objeto de este estudio, son Weber, Dahrendorf, Goldthorpe, y Wright. En el caso de

Weber, la incorporación de la dimensión “autoridad” complementa su concepción de estratificación, mencionada en el punto anterior. No se tratará otra vez a Wright, dado que ya se ha expuesto.

Weber considera que, en contraste con la “situación de clases”, determinada únicamente por factores económicos, los grupos de status son, en general, comunidades de tipo amorfa. Designa “situación de status” a cada componente típico del destino de vida de las personas que está determinado por una específica estimación social positiva o negativa de honor (Weber, [1922]1972). La situación de status está normalmente expresada por el hecho que se puede esperar un estilo de vida determinado de todos los que pertenecen a un círculo. En el honor de status específico, el cual descansa en la distancia y exclusividad, se encuentra toda clase de monopolios materiales, como el practicar determinados deportes, comer platos prohibidos a otros, etc.

Mientras que el lugar de las clases está dentro del orden económico, el lugar de los grupos de status está dentro del orden social, es decir, dentro de la esfera de la distribución de honor. También existe otra agrupación, el “partido” que se relaciona con agrupaciones en el ámbito del “poder”. Su acción está orientada hacia la adquisición de poder social, tiene influencia en una acción común y se desarrolla dentro de comunidades que están socializadas, es decir, en sociedades con algún orden racional y con un grupo de personas que está preparada para reforzarlo. Es aquí donde adquiere relevancia el concepto de

“autoridad”, que se refiere a las relaciones de dominación que se producen por parte de los directivos hacia los trabajadores, o es el derecho legítimo a dar órdenes a otros. A su vez, los partidos se vinculan con las clases y los estamentos debido a que representan intereses vinculados o a la “situación de clase” o a la “situación de status”, y pueden reclutar a los seguidores de uno u otro grupo (Weber, [1922]1972). En ese sentido, la estratificación de la sociedad comprende un entramado de estratificaciones que, aunque pudieran ser fácilmente identificables, pueden estar entrecruzados, y donde la autoridad legitima la jerarquía interna de los espacios de administración, reconociendo que en éstos se toman gran parte de las decisiones en torno a la configuración de las relaciones de propiedad.

Por otro lado, a mediados del siglo XX, el sociólogo alemán Ralf Dahrendorf hace un análisis y una reelaboración de la teoría de las clases desde una perspectiva marxista (sin serlo), tratando de entender cuál es el origen del conflicto característico de las sociedades modernas. Así, realiza una fusión entre los conceptos de clase de Marx, y de autoridad de Weber. El eje de su discrepancia con Marx se centra en el hecho que el concepto de propiedad puede ser considerado de dos maneras, y Marx sólo hace referencia a una de ellas. En primer lugar, la propiedad puede ser considerada en sentido amplio, como control de los medios de producción, sin tener en cuenta el modo específico en que se ejerce. Por otra parte, puede ser considerada en un sentido más estricto, como el derecho de propiedad reconocido legalmente (no

es lo que se posee, sino que se refiere a los derechos relacionados con el objeto). Marx y Engels emplean el concepto en este último sentido al referirse al surgimiento de la propiedad privada en *La ideología alemana*.

También, considera que la dominación representa la posesión del derecho legítimo a dar órdenes (como el concepto de autoridad de Weber), mientras que considera la subordinación como exclusión de tales derechos. De esta manera, dentro de los grupos que poseen una estructura de autoridad definida, la posesión de la autoridad y la exclusión de la misma originan intereses opuestos. En este sentido, la “clase social” debe definirse en términos de relaciones de autoridad, más que de posesión de propiedad, e implica obtener o no la posesión de autoridad. Conjugando los conceptos de autoridad y de control, junto al de estructura social, revierte el argumento tradicional que concibe a la propiedad y a las relaciones de propiedad como el principal mecanismo estructurador de la sociedad.

Dahrendorf realiza una comparación entre la figura del capitalista en las sociedades capitalistas (que es el contexto de análisis de Marx) y las sociedades industriales desarrolladas. La primera diferencia entre éstas apunta a la diversificación del rol y las funciones del empresario capitalista, en vista de los cambios que se han producido en torno a los modos de apropiación de las empresas y las grandes corporaciones. Con la expansión del mercado financiero y la venta de acciones (con las que se pretende obtener recursos

para la expansión de las compañías), también se han abierto instancias y oportunidades para que las personas, sin ser dueños de una compañía, se apropien de un porcentaje de aquélla. De ello se desprende que la idea, propia del siglo XIX, del capitalista propietario y administrador de su empresa se ha diluido, siendo cada vez más nítida la diferencia entre propiedad y autoridad.

En vista que los propietarios no necesariamente dirigen sus empresas, que a mediados del siglo XX suelen constituirse en transnacionales sin un dueño definido al conformarse la figura del directorio de accionistas, y los *managers* tampoco suelen ser sus propietarios, se ha producido una diversificación de las responsabilidades en los distintos cargos que a su vez, ha permitido impulsar dos procesos importantes: por un lado, se ha producido un proceso de movilidad ascendente, donde profesionales preparados han podido acceder a cargos que implican acceder a grados de autoridad, mientras que por otro lado, la desconcentración del poder y el control, han contribuido a la internacionalización de las compañías, con la instalación de sucursales y/o franquicias alrededor del mundo. Y dado que los dueños no pueden estar presentes en todos los lugares requeridos por esta nueva figura de empresa presente en muchos puntos del planeta, la labor de los vicepresidentes y gerentes de las corporaciones se ha incrementado, adquiriendo cada vez más relevancia.

Derivado de aquello, los conocimientos y habilidades desarrolladas por estos nuevos profesionales se vuelve central para acceder a este tipo de trabajos. En ese sentido, los niveles de calificación aluden a la objetivación, en años de escolaridad o niveles educativos alcanzados, de la posesión de habilidades y competencias que, de ser escasas, son altamente valoradas económica y socialmente, y permiten el desempeño de actividades laborales específicas (Brunner, 2006).

La propiedad jurídica de los medios de producción ha dejado de ser el garante del poder en el ámbito corporativo, por lo que emergen dentro de posiciones de poder y autoridad las figuras meritocráticas de los *managers* que, con sus estudios y certificados académicos, han asumido un rol de liderazgo. Esto no sólo representa una innovación en el manejo administrativo de las empresas, sino que también renueva el ambiente laboral, en la medida que los directivos, para llegar a esa posición, apelan a sus méritos y sus habilidades, y ya no a las posiciones hereditarias de autoridad (las que no desaparecen del todo, al perpetuarse en estructuras de propiedad familiar).

Sin embargo, la modernización que han experimentado las sociedades industriales desarrolladas respecto al manejo de los espacios laborales, no se encuentra exenta de dificultades, porque no se ha podido terminar con los antagonismos tradicionales contenidos en las relaciones laborales. Lo anterior se refiere a las jerarquías que se presentan a lo largo de la organización

empresarial. Dahrendorf es tajante al respecto cuando sostiene que la separación de propiedad y control ha dejado sin tocar en absoluto el aspecto de la división de la autoridad en la empresa industrial: aún existen quienes disponen y obedecen (Dahrendorf, 1962).

En este sentido, surgen oposiciones inevitables entre los empleados y sus autoridades; siendo la figura que encarna la mayor cuota de dominio, la del gerente general o primer directivo, dado su conocimiento y manejo sobre el funcionamiento de la corporación. No hay duda que éste responde a los intereses de los propietarios de las empresas para las que trabaja; al mismo tiempo, es indudable que su figuración es mayor que la de éstos, al encontrarse constantemente presente en el escenario laboral y en la toma de decisiones generales. En modo alguno constituye la propiedad la única forma de dominación, sino solamente una de sus múltiples manifestaciones. Allí donde existe propiedad existe siempre dominación, pero no toda dominación implica forzosamente propiedad, debido a que la dominación es una relación de mayor amplitud. La autoridad trasciende la lógica de la propiedad, el uso de la fuerza, las cualificaciones u otros criterios, dado que, en contraste con otros aspectos de la desigualdad social, las relaciones de dominación dan siempre origen a una dicotomía y no a una continuidad de posiciones (Dahrendorf, 1962).

Las reflexiones de Dahrendorf permiten “actualizar” los postulados de Marx a una sociedad industrializada donde se han descompuesto las

identidades de clase en el trabajo (donde la clase obrera se ha diversificado, y no tendió a la homogenización, como pronosticaba Marx), ha crecido una nueva clase media (expansión de las ocupaciones administrativas y no manuales, que se relaciona con lo anterior), y ha aumentado la movilidad social (inter e intrageneracional, producto de la diversificación en la estructura social), se han obtenido derechos de ciudadanía encarnados en el sufragio universal, en la legislación del bienestar, y en la institucionalización del conflicto de clases a través de procedimientos de arbitraje industrial, como el derecho a huelga, negociación colectiva, etc. Así, la ampliación de los derechos civiles, políticos y sociales, junto a la aplicación de normas jurídicas impidió la explosión de la lucha entre ambas partes. En ese sentido, los directivos reconocieron que sus subordinados tienen la capacidad de afectar la producción, por lo que se les reconocen espacios donde puedan expresar sus demandas y exigencias salariales y contractuales, entre otras.

John Goldthorpe, por su parte, junto a Robert Erikson y Lucienne Portocarrero presentan un esquema de clases que forma parte de su trabajo empírico, el cual ha tenido una gran influencia en el estudio de clases tanto a nivel mundial como en América Latina³. Este esquema busca comprender y

³ En el caso de las ciencias sociales en Chile, es la perspectiva que ha sido usada más ampliamente en los últimos años por equipos de investigación. Entre ellos, está la investigación desarrollada por Florencia Torche y Guillermo Wormald, del Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica, financiada por el Fondo Nacional de Ciencia y Tecnología (FONDECYT) en su versión Regular de 2001 (N° 1010474), *titulado* "Movilidad social en Chile: Estudio de los patrones de movilidad recientes y de sus determinantes, fenómenos asociados y

explicar los procesos de movilidad social tanto en Gran Bretaña como en una perspectiva comparada con otros países europeos y extraeuropeos (Estados Unidos y Japón), a partir de esta dilución de la estructura social que identifica Marx en el siglo XIX de manera dicotómica entre burguesía y proletariado (Erikson, Goldthorpe, & Portocarrero, 1979).

Al igual que muchos autores, en especial Weber, consideran que la ocupación es un importante indicador de la situación de clase de las personas, más que solamente las relaciones de propiedad, como lo ha entendido el marxismo tradicional. Así, desarrolla un esquema de posiciones de clases actualizado respecto de la propuesta de Weber, a partir de las ocupaciones –a modo de estructura ocupacional–, bajo la combinación de tres dimensiones i) situación de mercado (fuentes y niveles de ingresos, seguridad económica y oportunidades de progreso económico o ascenso social), ii) situación de trabajo (cómo se insertan en los procesos de producción en cuanto a autoridad dentro de éste, y grado de control de dicho proceso), iii) situación de empleo (en términos de autonomía con la que se inserta en la producción, acá es posible integrar la distinción manual-no manual) (Rivas, 2008).

efectos a nivel individual y de la estructura social”. También está el trabajo realizado por el Centro de Investigación en Estructura Social (CIES), con financiamiento del Programa Iniciativa Científica Milenio, del Ministerio de Economía, y también las investigaciones desarrolladas por el Proyecto Desigualdades, Anillo SOC-12, formado con financiamiento del Programa Bicentenario en Ciencia y Tecnología (Proyecto Anillo en Ciencias Sociales de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, CONICYT, dependiente del Ministerio de Educación).

A diferencia de Wright, quien parte su problematización con las posiciones que se encuentran fuera de las clases establecidas por Marx, Goldthorpe parte por el supuesto de que la estructura de clases es relacional, por lo que las relaciones de empleo se posicionan como el principal indicador de los vínculos que se establecen entre las clases. Sin embargo, ambos coinciden en la consideración de las transformaciones estructurales de los regímenes laborales como el cambio de la propiedad; la burocratización del trabajo y de las organizaciones; los criterios de autoridad y el conocimiento especializado; las divisiones sectoriales, rural-urbano y manual-no manual; las recompensas del trabajo y los requisitos de entrada al mismo y, especialmente, la naturaleza de los contratos y las condiciones de empleo. El objetivo del esquema de clases de Goldthorpe es diferenciar sus posiciones por las relaciones de empleo que se establecen en su interior, considerando todos sus factores.

Así, este autor, junto a Robert Erikson, guiados por los conceptos de “situación de mercado”, “situación de trabajo”, y “status de empleo”, desarrollan un esquema de posición de clases a partir de las ocupaciones. En ese sentido, definen la *situación de mercado* como las fuentes y niveles de ingreso, seguridad económica y oportunidades de progreso económico o ascenso social. En segundo lugar, la *situación de trabajo* alude a cómo los trabajadores se insertan en los procesos de producción en cuanto a autoridad dentro de éste, y el grado de control de dicho proceso. Por último, el *status de empleo* se refiere

a la autonomía con la que un trabajador se inserta en el proceso productivo (Crompton, 1997).

De este modo, la variación en los contratos de empleo es el argumento principal para establecer las construcciones válidas, de manera que el esquema de clases de Goldthorpe y Erikson se define por las relaciones sociales presentes en el lugar de trabajo, las cuales pueden ser de dos tipos.

La primera responde a la relación de servicio, donde el empleado entrega un servicio al empleador y éste lo retribuye con un salario, y se caracteriza por las recompensas de carácter esencialmente prospectivo, como aumentos salariales, oportunidades de desarrollar una carrera laboral, de incrementar el prestigio social y mayor seguridad en el empleo y luego de la jubilación (Erikson & Goldthorpe, 1992). Esta relación requiere de empleados que ejerzan una autoridad delegada o conocimiento especializado y experticia en los intereses de la organización que lo emplea.

El contrato de trabajo es la segunda forma de relaciones laborales y se origina cuando se establece un intercambio de dinero por el esfuerzo realizado en un plazo corto de tiempo, donde los empleados no cuentan con autonomía ni control, debido a que son supervisados y entregan una discreta carga de trabajo a cambio de un ingreso. Esta forma de relaciones laborales es típico de las ocupaciones de la clase trabajadora, pero también se encuentra entre supervisores y trabajadores calificados (Crompton, 1997).

De acuerdo a lo anterior, Goldthorpe y Erikson presentan la siguiente división entre las posiciones de clases: i) empleadores (compran fuerza de trabajo de otros y asumen un grado de autoridad y control sobre ella); ii) autoempleados (trabajadores sin empleadores y que tampoco compran fuerza de trabajo externa) y iii) empleados (venden su fuerza de trabajo a los empleadores).

Ahora bien, este esquema puede desagregarse en cinco, siete y once posiciones de clases, a partir de las categorías basales, combinando los criterios de propiedad y control de los medios productivos, prestación de servicios con mayor o menor autonomía, y manualidad con distintos grados de calificación. En ese sentido, los autores advierten sobre el hecho de que el esquema no pretende reflejar una forma jerárquica, sino una estructura de relaciones sociales (Erikson & Goldthorpe, 1992). Estas clasificaciones permiten reducir el amplio conjunto de situaciones ocupacionales a un número reducido de categorías o “clases”. A continuación, se presentan los esquemas de clasificación de siete y once categorías:

Cuadro 7. Esquema de clasificación de Erikson y Goldthorpe.

Esquema de once categorías	Esquema de siete categorías
I. Profesionales, administrativos y directivos de nivel alto. Dueños de grandes empresas	I+II. Clase de servicio: profesionales, administrativos y directivos. Técnicos de nivel alto, supervisores de trabajadores no manuales
II. Profesionales, administrativos y directivos de bajo grado, técnicos de alto grado. Dueños de pequeñas empresas, supervisores de empleados no manuales	
IIIa. Empleados de rutina no manual de alto grado (comercio y administración)	III. Trabajadores de rutina no manual: empleados de rutina no manual en administración y comercio. Vendedores y otros trabajadores de servicios
IIIb. Empleados de rutina no manual de bajo grado (ventas y servicios)	
IVa. Pequeños propietarios, artesanos con empleados	IVa+IVb. Pequeña burguesía: pequeños propietarios (menos de diez trabajadores) y artesanos con y sin empleados
IVb. Pequeños propietarios, artesanos sin empleados	
IVc. Campesinos y pequeños propietarios agrícolas, otros trabajadores por cuenta propia en el sector primario	IVc. Campesinos: campesinos y pequeños propietarios agrícolas, otros trabajadores por cuenta propia en el sector primario
V. Técnicos de nivel bajo, supervisores de trabajadores manuales	V+VI. Trabajadores calificados: técnicos de nivel bajo, supervisores de trabajadores manuales, trabajadores manuales calificados
VI. Trabajadores calificados	
VIIa. Trabajadores manuales semi y no calificados	VIIa. Trabajadores no calificados: trabajadores manuales semi y no calificados
VIIb. Agricultores y otros trabajadores en producción primaria	VIIb. Agricultores y otros trabajadores en producción primaria

Fuente: Erikson & Goldthorpe (1992)

Goldthorpe aclara que, de quienes están considerados en la categoría de grandes propietarios, no son miembros de una elite capitalista o líderes de la industria, sino que se trata de dueños de tiendas, hoteles, restaurantes, pequeñas industrias, empresas de transporte y construcción, entre otros. Su inclusión en la Clase I se debe a que sus operaciones tienden a ser en una escala un poco más ambiciosa que aquellos pequeños propietarios de la clase

IVa (Erikson & Goldthorpe, 1992). También se destaca el principal criterio de diferenciación entre las clases de servicios y las clases trabajadoras, y que consiste en las relaciones con los empleadores, donde los empleados ocupan un rango distinto en términos de su situación de trabajo y del mercado laboral que determina la relación entre estas posiciones.

Es preciso mencionar que su esquema también utiliza categorías de distinción entre los empleadores y los trabajadores por cuenta propia, a la vez que los empleadores, o propietarios, se dividen entre grandes y pequeños, en función de la delegación de tareas directivas o gerenciales (grandes pertenecientes a la Clase I), o bien, son realizadas por ellos mismos (pequeños, pertenecientes a la Clase IV). Entre los cuentapropistas, la distinción radica en la existencia o no de una profesión, es decir, en la posesión de un alto nivel de calificación.

Así, la distinción fundamental en la construcción de este esquema de posiciones de clases consiste en la forma del establecimiento de las relaciones laborales entre las distintas posiciones o categorías del esquema. Esta particularidad es contextualizada por las transformaciones en las formas de propiedad, por la creciente diferenciación interna de las organizaciones burocráticas, mencionadas anteriormente.

Para el presente estudio, en el que buscamos ver cómo se distribuye la calidad del empleo a nivel de la sociedad, como un fenómeno estructural, se ha

optado por utilizar el esquema de Goldthorpe y Erikson de siete categorías. En particular, se optó por el modelo de siete categorías por un tema práctico: la imposibilidad de validar la construcción del esquema de once categorías (lo cual va detallado en el apartado *Conformación de la escala de Goldthorpe y Erikson*, de la sección *Anexo*).

El modelo teórico propuesto por Goldthorpe y Erikson resulta pertinente al hacer una distinción entre empleadores, trabajadores independientes o cuentapropistas, y empleados (Torche & Wormald, 2007), diferenciándose por el grado de control de propiedad de medios de producción, autoridad sobre trabajo ajeno y control de calificaciones ocupacionales escasas y valoradas. En ese sentido, permite realizar mediciones cuantitativas empleando variables que definen la ocupación, según la OIT, combinando los criterios antes mencionados –propiedad y control de los medios productivos, prestación de servicios con distintos grados de autonomía, y el grado de manualidad del trabajo desempeñado–.

También, dichas categorías se distinguen sectorialmente según trabajo rural/urbano y manual/no manual. Estas distinciones son importantes al estudiar la sociedad chilena a partir de la centralidad que tiene el trabajo y sus implicancias (como la propiedad, la autoridad, entre otras) en la diferenciación social. En el caso de Chile, en particular, al haber una diversificación de las situaciones de empleo, es importante la distinción entre empleadores,

trabajadores por cuenta propia y empleados, lo cual ha ido en aumento a partir de las reformas neoliberales, como se vio anteriormente. Asimismo, es relevante la distinción entre el trabajo rural y urbano, porque si bien la urbanización ha aumentado drásticamente en los últimos sesenta años, la economía chilena aún depende en gran medida de la exportación de materias primas y, tras el boom exportador de los años ochenta, también de la producción alimentaria (especialmente frutas, vinos, productos del mar).

A pesar de sus ventajas, esta clasificación implica también algunas limitaciones en cuanto a la comprensión de la estructura social chilena o latinoamericana en general, dado que es un esquema que se corresponde a un sistema industrial. En ese sentido, no son contemplados por la teoría tanto la situación de las personas que no forman parte de la población económicamente activa como la informalidad del mercado de trabajo, lo cual, como veremos en el transcurso de la presente investigación, es importante al estudiar la estratificación social en América Latina, especialmente si se la estudia a partir de la ocupación. Este es un elemento a considerar cuando analicemos los resultados.

En ese sentido, la presente investigación se sustenta, en términos teóricos, en la perspectiva weberiana del estudio de la estratificación social. Esto, porque considera a la estratificación no se limita a la propiedad de los medios de producción, sino que plantea que la diferenciación dentro de una

sociedad se origina siempre en el poder, en la disposición sobre bienes y servicios, el que es posible de ejercer en virtud del prestigio, o de la autoridad que se detenta. Asimismo, son las relaciones entre las personas las que hacen que existan formas de distribución desigual de ciertos bienes tangibles e intangibles, que tiene como producto clases positiva o negativamente privilegiadas. Estos pueden ser bienes de producción pero también de educación y cualificación que configuran “situaciones de clase” en el mercado que tienen como correlato “estructuras de oportunidades” (Weber, [1921] 1984). Así, combina los conceptos de *clase*, *status* y *poder*, y de esa manera, y complementa el análisis marxista de la desigualdad de clases como orden económico, del cual derivan el poder político, económico y social.

3.2 La estructura ocupacional como mapa general de una sociedad

En las sociedades modernas, la posición en el mercado y los efectos que ello implica en términos sociales, permiten que el trazado más general de un mapa de la sociedad se establezca a partir de la división social del trabajo y sus mutaciones más significativas, como ha quedado explicado con la revisión teórica realizada anteriormente. Producto de una creciente diferenciación entre las ocupaciones, ligada a una continua división del trabajo que va de la mano de los cambios económicos, técnicos y sociales que trajo el industrialismo capitalista, se considera que la ocupación resulta ser, para una mayoría

creciente de la población, el indicador más significativo de los distintos niveles de recompensa material, posición social y “oportunidades de vida”. El hecho de situar en primer lugar a la ocupación como fuente de diferenciación social, supone que existen en la estructura social diferencias que trascienden el ingreso, el otro gran factor de medición en los estudios de estratificación, sobre todo económicos y orientados a investigaciones de mercado.

La división de la población en grupos desigualmente recompensados, entonces, se describe de modo principal a través de la estructura ocupacional. Se trata, en definitiva, de establecer “clases” económicas a partir de la división del orden ocupacional.

El término *estructura ocupacional* equivale a una herramienta técnica y metodológica de clasificación de las distintas ocupaciones y sectores productivos, en los que se insertan los individuos de acuerdo con su desempeño productivo en la economía nacional. Sin embargo, existen distintos criterios de valoración que determinan el carácter jerárquico y desigual de las posiciones en la estructura ocupacional y que permiten tratar uno de los sentidos que guía el presente estudio.

En todas las sociedades, los criterios primarios de valoración de los individuos son los papeles sociales, y sus actividades asociadas, funcionalmente esenciales para la sociedad y que requieren la participación quienes desempeñan los papeles (Parsons, 1967). Así, las valoraciones

diferenciadas (en términos de desigual distribución de las recompensas materiales y simbólicas), principalmente en el aspecto económico, de las ocupaciones y componentes de las distintas categorías ocupacionales, posibilitan la constitución de la jerarquización interna en las sociedades actuales (Crompton, 1997).

Las principales dimensiones de la jerarquización entre los estratos son el saber y la responsabilidad. El saber equivale a la posesión de ideas y destrezas asociadas a un papel determinado, donde se otorga mayor valor al saber que se compone de altos niveles de generalización y sistematización. Mientras que la responsabilidad refiere a la posesión de autoridad y la capacidad necesarias para dirigir las actividades de uno o más individuos de la sociedad. Cuanta mayor responsabilidad, es decir, cuanto más grande es el número de personas cuyas actividades son controladas por aquel papel social, más alta será la jerarquía del que lo desempeña en un sistema de estratificación (Barber, 1964)

Consecuentemente, en las sociedades modernas los papeles económicamente activos, junto a la dimensión del conocimiento y la de la responsabilidad, se constituyen como el principal criterio de diferenciación social. Esto también es aplicable a la valoración de los papeles profesionales donde los grupos profesionales difieren entre sí en cuanto al acervo de conocimientos que poseen y en la calidad del servicio que prestan directamente al bienestar de la comunidad, es decir, mientras mayor es la valoración de los

conocimientos sistematizados y generalizados de ciertos papeles sociales, mayor serán la valoración general y la posición de dichos sectores en un sistema de estratificación social nacional (Barber, 1964; Crompton, 1997).

Respecto de las valoraciones que realizan las sociedades modernas sobre las profesiones y actividades económicas, para explicar la jerarquía presente en la estructura ocupacional, la Oficina Internacional del Trabajo ha desarrollado un sistema clasificación, donde está la Clasificación Internacional de las Ocupaciones (CIUO), de la Situación de Empleo (CISE) y de las Actividades Económicas (CIIU). La utilización masiva de estos clasificadores comenzó hace un par de décadas, asociada a las labores de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

La Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones (CIUO) se realiza desde 1958, siendo el registro más utilizado actualmente el correspondiente a la versión de 1988, constituyéndose como una herramienta para organizar los empleos en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que comporta cada empleo, que se basa en el concepto de tipo de trabajo realizado o empleo, y el concepto de competencia (ONU, 2009). Si bien existe una clasificación del 2008, su versión definitiva y final todavía no está disponible, por lo que se opta por presentar CIUO-88, la cual es utilizada en la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE).

Las principales dimensiones que contempla la CIUO son i) el campo de conocimiento necesario, ii) las herramientas y la maquinaria usada, iii) los materiales sobre los que se trabaja o con los que se trabajó, y iv) los tipos de bienes y servicios producidos. Así, la CIUO-88 está compuesta por nueve grandes grupos más las Fuerzas Armadas (ONU, 2009). Estos nueve grupos se pueden desagregar, quedando una CIUO a uno, dos, tres y cuatro dígitos. Los niveles generales son:

1. Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas
2. Profesionales científicos e intelectuales
3. Técnicos y profesionales de nivel medio
4. Empleados de oficina
5. Trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados
6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros
7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
8. Operadores de instalaciones y máquinas y montadores
9. Trabajadores no calificados
10. Fuerzas Armadas (FF.AA)

En ese sentido, en el presente estudio no se utilizará la categoría Fuerzas Armadas (se le imputará valor perdido), debido a que es una estructura ocupacional en sí misma, no sujeta a condiciones del mercado del trabajo de igual forma que el resto de las ocupaciones, e incluso está regida por leyes y reglamentos propios.

Por su parte, la última Clasificación Internacional de la Situación de Empleo (CISE) –o también denominada Clasificación Internacional de la Categoría de Empleo (CICE)– data de 1993 y presenta como principal eje de diferenciación el tipo de contrato del empleo, ya sea explícito o implícito (oral o escrito) que la persona tiene con otras personas u organizaciones. Se utilizan dos criterios para reflejar el contrato del empleo. El primero se conoce como riesgo económico, elemento que se relaciona con la fortaleza del vínculo entre la persona y el empleo. El segundo elemento es el tipo de autoridad que tienen o tendrán los ocupados sobre los establecimientos y otros trabajadores (OIT, 1993).

La CISE-93 distingue primeramente entre dos tipos principales de empleo: los empleos remunerados y los empleos independientes. En los empleos remunerados, la remuneración no depende directamente de las entradas de la unidad económica, mientras que en los empleos independientes la remuneración depende directamente de las ganancias y son las personas involucradas las que toman las decisiones operativas o tienen responsabilidad de la empresa (OIT, 1993).

Las categorías de la CISE-93 son excluyentes entre sí y comprenden todos los tipos de contratos de trabajo; por otro lado, las normas de aplicación deben ser de tal índole que en cada unidad para la cual se puede observar la variable, sólo sea posible asignar uno de estos valores. Por consiguiente, la

estructura de la CISE-93 es uniforme (OIT, 1993). Así, las categorías de situaciones de empleo en la CISE-93 son:

1. Asalariados: reciben una remuneración mensual de un empleador
2. Empleadores: tienen empleos independientes y contratan a una o más personas para trabajar bajo sus órdenes
3. Trabajadores por cuenta propia: tienen empleos independientes, pero no contratan a más personas bajo su autoridad
4. Miembros de cooperativas de productores: poseen empleos independientes, pero forman parte de una estructura cooperativa donde tiene poder de participación y decisión al interior de ella.
5. Trabajadores familiares auxiliares: tienen un empleo independiente en un establecimiento dirigido por un familiar, pero no tiene participación en la propiedad por lo que no es socio.
6. Trabajadores sin clasificación: personas cuyo empleo no es posible de ser clasificado en las categorías anteriores o la información es insuficiente

En su aplicación chilena (presente en la NENE), esta clasificación cuenta con siete categorías, dado que distingue, dentro de los asalariados, a quienes trabajan en el sector privado de quienes trabajan en organismos del Estado. También, suprime la categoría “trabajadores sin clasificación” y “miembros de cooperativas de productores”, reemplazándolas por “personal de servicio doméstico puertas adentro” y “personal de servicio puertas afuera”. Así, queda de la siguiente manera:

1. Empleador
2. Trabajador por cuenta propia
3. Asalariado sector privado
4. Asalariado sector público
5. Personal de servicio doméstico puertas afuera
6. Personal de servicio doméstico puertas adentro
7. Familiar o personal no remunerado

Por último resulta necesario realizar una exposición de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), en su tercera revisión realizada por la OIT⁴. La CIIU abarca todas las actividades económicas comprendidas dentro de la frontera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales. Se han hecho algunas excepciones para permitir la clasificación de actividades no comprendidas dentro de la frontera de producción pero que resultan importantes para otro tipo de estadísticas, como los órganos extraterritoriales (ONU, 2009). Dicha clasificación permite determinar el sector del aparato económico en el cual se inserta alguna ocupación o la distribución que tiene cada categoría ocupacional en ella, por lo que resulta de especial interés su adopción para la realización de estudios comparativos y/o longitudinales. Los distintos sectores productivos que componen esta clasificación son los siguientes:

⁴ Es menester destacar que si bien existe una cuarta revisión, realizada el año 2009, la NENE utiliza la tercera versión, por lo que se revisa aquella.

1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
2. Pesca
3. Explotación de minas y canteras
4. Industria manufactureras
5. Suministro de electricidad, gas y agua
6. Construcción
7. Comercio por mayor y menor; reparación de vehículos y efectos personales y enseres domésticos
8. Hoteles y restaurantes
9. Transporte, almacenamiento y comunicaciones
10. Intermediación financiera
11. Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler
12. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
13. Enseñanza
14. Servicios sociales y de salud
15. Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
16. Actividades de hogares privados como empleadores y actividades no diferenciadas de hogares privados como productores
17. Organizaciones y órganos extraterritoriales

3.3 Calidad del empleo como herramienta para estudiar el mundo del trabajo

Debido a las transformaciones en el mundo del trabajo, y la consecuente diversificación de las situaciones de empleo (más allá del clásico empleo asalariado formal, típico de un Estado de Bienestar), se ha hecho necesario introducir nuevos elementos para analizar la estructura ocupacional a la luz que

este proceso, junto a otros, han tenido en la misma. Una de las nuevas herramientas conceptuales es la noción de *calidad de empleo*.

Al respecto, una consideración importante es que la teoría y los conceptos que se usan para discutir temas de empleo fueron desarrollados sin excepciones en países desarrollados (Ruiz-Tagle & Sehnbruch, 2010). Un ejemplo muy sencillo es la tasa de cesantía: los conceptos de empleo y desempleo sólo tienen sentido en una sociedad industrializada donde existen mercados de trabajo, organizados e informados. Mismo caso es el del concepto de calidad empleo, empleo precario: la preocupación por estos temas surge en sociedades desarrolladas donde las consecuencias de la globalización, la flexibilización laboral y el aumento de las tasas de participación producto de la incorporación de más mujeres al mercado laboral, decantaron en que muchos trabajadores quedaron sin la estabilidad laboral y el nivel de ingresos de las décadas anteriores a los años ochenta (Ruiz-Tagle & Sehnbruch, 2010).

Como plantea Paul Streeten, los índices de desempleo desconocen los problemas que esconden muchas situaciones de empleo, especialmente en mercados laborales desregulados, como es el caso de las economías en vías de desarrollo (el caso de los países latinoamericanos), donde los empleos de baja productividad, el “emprendimiento” a partir de empleos por cuenta propia, empleos en una empresa familiar (que no suelen ser remunerados), entre otros, se esconden en la tasa de ocupación, y por ello, no se suele observar las

condiciones en las cuales son desempeñados dichos empleos. Asimismo, las políticas estatales se enfocan en el logro del pleno empleo, pero se esconde el fenómeno de los *workingpoor*, traducido indistintamente como trabajadores precarios y trabajadores pobres (Citado en Sehnbruch, 2006).

En ese sentido, el concepto de calidad de empleo, implica un acercamiento comprensivo y holístico del mercado del trabajo, ya que considera todos los aspectos del empleo (Sehnbruch, 2004). Asimismo, Kirsten Sehnbruch (2006) plantea cuatro motivos por los cuales es importante tener presente el análisis de la calidad del empleo, y por qué resulta simplista pensar el mercado del trabajo en términos de tasa de desempleo y nivel de ingresos. En primer lugar, la cantidad y calidad del empleo impacta en las oportunidades de todos los hogares, en la medida en que la pensión de jubilación depende directamente, en el caso de Chile, del trabajo y de las condiciones del mismo. Como segundo punto, la calidad del empleo es importante no sólo por motivos de bienestar individual, sino también por los efectos que tiene en la sociedad: el empleo es un espacio importante en el cual las inequidades se manifiestan, no sólo mediante las tasas de desempleo sino que también en las características del empleo mismo. Las variaciones en la calidad del empleo lideran la desigualdad e inequidad en el ingreso, sino también en las prestaciones sociales y beneficios. Por ello, al tener la mayor parte de la fuerza laboral empleos de calidad, se incrementa la equidad social, y aumenta la riqueza económica y la cohesión social. En tercer lugar, los “buenos empleos” son, en

general, los empleos de mayor productividad y requieren altos niveles de habilidades por parte de los trabajadores. Esto los convierte en una contribución positiva a la riqueza económica, productividad y desarrollo. Por último, para los países en vías de desarrollo, una política en materia laboral es estratégica, debido a que deben ajustar las condiciones de la competencia a nivel global, para alcanzar las condiciones de vida de la mayor parte de los países desarrollados. Un segmento ha resultado siempre marginado, en tanto se los deja relegados a empleos de baja calidad, al mismo tiempo que son excluidos de la mayoría de las previsiones del mercado del trabajo y de la legislación sobre seguridad laboral. Sin un esfuerzo específico para integrar ese segmento en la fuerza laboral general, se incrementará la marginalización al haber desigualdad en las condiciones de competición (Sehnbruch, 2006).

Por ello, se requiere un acercamiento al tema de la calidad del empleo que no sólo remita a los ingresos, debido a su carácter multidimensional. Amartya Sen ha discutido el tema del empleo desde su enfoque de las capacidades. En ese sentido, el trabajo y el ingreso que se reciben en retribución de la venta de la fuerza de trabajo genera capacidades, y en última instancia, utilidades para el trabajador (Sen, 1981). Esto es particularmente cierto en la mayoría de las economías en vías de desarrollo, como en Chile, donde prácticas de subsistencia, como el cultivo, han sido prácticamente abandonadas.

También, Sen trata el tema del desempleo y las consecuentes privaciones que causa, especialmente en un contexto de inequidad. En ese sentido, reconociendo los beneficios asociados al empleo (un ingreso, las oportunidades de tener una ocupación satisfactoria, por ejemplo), contrasta el hecho de tener empleo con el de no tener uno, y así considera al desempleo como uno de los espacios donde la inequidad se manifiesta en sí misma.

Otro acercamiento al tema ocurrió cuando, en el marco de su discurso en la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1999, el director de la OIT, Juan Somavía, introdujo el concepto de *trabajo decente*. Éste considera todos los aspectos del empleo, como las condiciones de trabajo, los derechos, el diálogo social, las metas personales y la auto-realización como estándares de medición más allá del ingreso. *Trabajo decente* implica, por lejos, más que sólo tener un trabajo, implica oportunidades de obtener un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999).

Más allá de la calidad del empleo, Somavía también propone una formulación de derechos-base en el empleo, por lo que el concepto de trabajo decente trasciende lo que respecta a la legislación del mercado del trabajo, incluida la ética social. Así, el concepto es muy amplio y algo cercano al enfoque de las capacidades de Sen al considerar no sólo la posibilidad de tener un trabajo, sino también los aspectos asociados a las razones que el individuo tendría que poder valorar de su trabajo.

Lo que el enfoque de las capacidades agregaría a esta perspectiva, sin embargo, es que primero, un conjunto de factores personales y sociales que influyen las capacidades individuales para convertir las características de un trabajo en particular dentro de un conjunto de funcionamientos aceptables. Por ejemplo, perder un trabajo en un país europeo, que tiene altos resguardos en materia de seguridad social, no es lo mismo a perderlo en Chile, donde se está próximo a no tener nada. De manera similar, el enfoque de las capacidades agregaría las circunstancias individuales dentro de la ecuación, particularmente el número de personas dependientes. El enfoque de las capacidades agrega la libertad que el individuo tiene para convertir esas características dentro de un conjunto de funciones, con lo que el elemento de la agencia humana es introducido dentro de los marcos de análisis. Y, finalmente, transforma nuestro marco de referencia dentro del enfoque basado en los fines más el foco primario en el significado del desarrollo humano. Esto hace que las características del empleo sean importantes no por sí mismas, sino en aras de que el individuo pueda lograr su desarrollo.

En su trabajo, Sen menciona algunas capacidades generales que el individuo tiene que valorar, así también como algunas capacidades básicas que son necesarias para la mera subsistencia. Entre los primeros, él categoriza la habilidad de participar en la vida comunitaria y la habilidad de aparecer en público sin vergüenza. Entre las últimas, están la capacidad de estar adecuadamente alimentado, con hogar, y gozar de buena salud. En ese

sentido, existen estudios psicológicos que muestran los efectos del desempleo en las personas, e ilustran cómo el trabajo nos provee de una serie de beneficios más allá de los ingresos básicos (Sen, 1981). Problemas como la autoestima, valoración personal, integración social y participación, son algunos de los elementos claves producidos por el trabajo. Adicionalmente, debemos considerar las funciones más básicas, como el estar bien alimentado, con hogar, bien cuidado en términos de salud y las prestaciones futuras (seguridad social, pensiones, y resguardos contra el desempleo).

Si se recurre al enfoque de las capacidades para hablar del mercado laboral, se debe tener una definición específica de lo que se va a entender por calidad de empleo. En ese sentido, para Kirsten Sehnbruch, la calidad del empleo son las capacidades y funcionamientos que genera el empleo, capacidades por las que el individuo tiene motivos para valorar (Sehnbruch, 2004). Esta definición integra al empleo dentro de los marcos del enfoque de las capacidades, dando un carácter holístico, que toma la definición de empleo de manera tal que quedan de manifiesto las implicancias más allá del ingreso, y aplica una perspectiva diferente del mercado del trabajo que la que habitualmente se considera en la literatura. Pese a que es un concepto claro, y simple teóricamente, eso no significa que este concepto sea fácil de aplicar en la práctica, además, se queda en el análisis del fenómeno en lo individual, y no permite entender el fenómeno de la calidad del empleo a nivel más estructural.

Cualquier revisión de la literatura sobre mercado laboral muestra que una aproximación comprehensiva como ésta, raramente ha sido aplicada en la práctica, al menos en los países en vías de desarrollo. Las publicaciones de la OIT y algunas otras organizaciones internacionales, muestran que la información sobre el mercado laboral en estos países es limitada, por lo que el concepto que estamos examinando requiere una amplia gama de variables que no es posible aplicar con la información existente. En ese sentido, incluso los reportes regionales en materia laboral, como el Panorama Laboral para América Latina y el Caribe, incluyen información básica, y desde 2001, sólo han añadido la distinción entre sector formal e informal en sus análisis.

Además de la falta de información, los análisis sobre el mercado del trabajo deben enfrentarse a la falta de conceptos precisos. Las publicaciones de la OIT que se dedican a la discusión sobre el “trabajo decente” contienen una definición muy amplia del concepto, pero no sobre los métodos necesarios para medirlo. Lo comprehensivo del concepto puede ser visto, de esta forma, como su principal debilidad. Asimismo, otros estudios que han abordado la calidad del empleo, se han limitados a tomar en cuenta sus dimensiones o a dar una definición por extensión o contraste (planteando lo que se espera de un buen empleo, y por oposición, queda el “mal empleo”), sin alcanzar a explicar su esencia.

La literatura en esta materia ha hecho diversos acercamientos para llegar a una definición coherente sobre lo que se denomina “trabajo decente”, “calidad del empleo”, o simplemente, “buen empleo”. Esto no permite encontrar una fórmula estandarizada, por lo que no sólo estos conceptos significan de manera distinta para distintas personas, sino también está acorde a los actores sociales así, por ejemplo, Infante plantea que, al ser el gobierno quien debe pagar los subsidios en materia de seguridad social, éste va a ver al “buen trabajo” como aquel que no resulta una carga para el erario fiscal (porque el empleador mantiene al día sus obligaciones). Por su parte, el empleador va a sostener que un “buen empleo” es aquel que resulta más productivo, donde se deben combinar los logros productivos con las características personales para los criterios de bienestar (Infante & Vega-Centeno, 1999).

Así, desde el punto de vista del Estado, un ejemplo claro es el reporte anual del Consejo de Asesores Económicos de la Casa Blanca (*Council of Economic Advisers*) en su versión del año 1997, el cual fue presidido por el economista Joseph Stiglitz. En este informe, en el apartado que busca caracterizar el mercado del trabajo (Capítulo 4), se realiza una medición de la calidad del empleo en el mercado estadounidense, homologando calidad del empleo de manera mecánica a buenos ingresos, pero sin desarrollar el concepto en términos teóricos (Council of Economic Advisers, 1997). Posteriormente, Erick Olin Wright y Rachel Dwyer, en *The America's Job Machine*, replican la medición –con diferencias en las categorías ocupacionales,

pero midiendo la calidad del empleo de la misma manera– utilizando series de datos de los años sesenta y noventa de la Encuesta de Población (*Current Population Survey*), a cargo de la Oficina de Censos para la Oficina de Estadísticas del Trabajo (*Bureau of the Census, y Bureau of Labor Statistics*), buscando dar cuenta de las transformaciones en el mercado del trabajo (Wright & Dwyer, 2000). Pese a las falencias en términos teóricos a la hora de abordar el tema de la calidad del empleo, resultan ser acercamientos empíricos importantes, dado que asumen, implícitamente, que la calidad del empleo radica en la capacidad que tiene un empleo para posibilitar la reproducción de condiciones de vida aceptables y genera altas posibilidades de tener una buena calidad de vida.

En términos conceptuales, Van Bastelaer y Hussmanns definen la calidad del empleo, vagamente, como el conjunto de características que determinan la posibilidad del empleo de satisfacer las necesidades básicas comúnmente aceptadas (Hussmanns & Van Bastelaer, 2000). Por su parte, Infante y Vega-Centeno plantean que la calidad del empleo estaría vinculada a aquellos factores que redundan en el bienestar de los trabajadores (Infante & Vega-Centeno, 1999). Por último, para Reinecke y Valenzuela, la definición es bastante similar, ya que definen la calidad del empleo como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores (Valenzuela & Reinecke, 2000). Si bien son conceptos que definen de manera más precisa la calidad de empleo, el

concepto de Stefano Farné resulta más completo al englobar lo anteriormente mencionado: plantea que la calidad del empleo es un conjunto de factores vinculados al trabajo, que influyen en el bienestar económico, social, psicológico y de salud de los trabajadores. Estos factores son características objetivas dictadas por la institucionalidad laboral, y normas de aceptación económica, social y política (Farné, 2003), donde se le añade el factor de las condiciones institucionales del funcionamiento del mercado de trabajo a la definición realizada por Sehnbruch. El último elemento a considerar, en ese sentido, sería la calificación, que implica un desarrollo mayor de las capacidades en un determinado empleo (Mocelin, 2011)

En términos de tipo ideal, en una sociedad en que el conocimiento y la información están a la base de su modo de desarrollo, los empleos de calidad son representados por actividades laborales en que el conocimiento y la información son movilizados, agregando a los empleos cualidades que promueven el patrón de vida individual y profesional de quien lo ocupa (Mocelin, 2011). Cuanto mayor es la movilización y el requerimiento de conocimiento en una actividad laboral, más elevada será la calidad del empleo. Asimismo, la calidad será tanto más elevada al haber más elementos diferenciadores, creados para promover la calidad de vida. Esos elementos diferenciadores, al mismo tiempo que generan mayor productividad para una organización, producen mayor bienestar a los trabajadores: posibilita seguridad económica, soportes sociales, desarrollo profesional (Mocelin, 2011). Así, un buen empleo

agrega valor económico (al ser productivo) y también valor social (permitiendo el desarrollo las capacidades propias).

3.4 La informalidad en el trabajo

En términos analíticos, al centrar el estudio de los empleos que genera un mercado del trabajo en particular dentro de los parámetros tradicionales, como se mencionó anteriormente, quedan excluidos del análisis una parte importante de empleos que, ya dentro del modelo desarrollista latinoamericano existían –aunque en condiciones de marginalidad–, y que con las reformas neoliberales su participación dentro de económicas como la chilena aumenta. Es así como se debe introducir una herramienta teórica que permita dar cuenta de ese sector importante de la economía.

El concepto de sector informal comenzó a utilizarse durante las décadas del sesenta y setenta, por parte de los economistas que se ocupaban de las cuentas nacionales, para estimar, de manera indirecta y con propósitos de aumentar la recaudación fiscal, el PIB de ciertas actividades económicas poco visibles: se buscaba identificar y medir la “economía subterránea” o “sumergida” que se había manifestado en los países capitalistas industrializados, con economías segmentadas y heterogéneas, como era el caso paradigmático de Italia (Neffa, 2008).

En su sentido más estricto, la informalidad se reconoce por la ausencia de relaciones contractuales y/o las prestaciones en materia de seguridad social que conlleva un contrato, y las transformaciones de las organizaciones del proceso de trabajo han derivado en una ampliación de esta categoría al haber ausencia de, al menos, una de las dos condiciones laborales propias de una relación formal de trabajo, esto debido a la externalización de los servicios, la vigencia del encadenamiento productivo en redes y la subcontratación de la mano de obra (Neffa, 2008).

Lo que actualmente se denomina trabajo informal urbano existe desde hace mucho tiempo en el mundo, particularmente en América Latina. Sin embargo, como concepto teórico, surgió a comienzos de los años setenta, y fue evolucionando con el correr del tiempo a medida que los estudios teóricos y las verificaciones empíricas aportaron nuevos elementos. Por lo mismo, es muy difícil hacer estimaciones o comparaciones respecto a periodos anteriores (Neffa, 2008; Ruiz-Tagle & Sehnbruch, 2010).

En las Ciencias Sociales, fue un concepto introducido por la OIT en la década de los setenta a propósito de los estudios sobre empleabilidad en países de menor desarrollo relativo, como Kenia. Su aporte conceptual, según Víctor Tokman, consiste en indicar que en éstos países el problema de su estructura ocupacional se centra más que en el desempleo, en aquellos sectores que estando empleados reciben un ingreso insuficiente (Tokman,

2001). Es por ello que el concepto de informalidad se analiza, a menudo, de manera fuertemente relacionada con el de pobreza y de sobrevivencia.

Sin desconocer la heterogeneidad existente en este sector y la dificultad que esto implica para la elaboración de un diagnóstico común, la OIT ha caracterizado este sector por agrupar actividades de baja productividad, desarrollarse al margen de la regulación existente, y resultar funcionales al resto de la economía. Los estudios sobre informalidad están asociados desde sus inicios a empleos de baja productividad, realizados principalmente por los sectores más desposeídos de la estructura social y, en consecuencia, son empleos con baja capacidad de acumulación que cumplen una función de supervivencia. Los informales son concebidos como el producto del capitalismo periférico, que para sobrevivir se desempeñan de manera precaria en micro-emprendimiento o generan autoempleo con sus características propias debido a una relación específica entre capital y trabajo (Neffa, 2008).

Asimismo, el informe provisto por la OIT, *De la Informalidad a la Modernidad*, establece que en América Latina es posible visualizar una doble tendencia de la informalidad laboral. La primera se vincula a un sector informal basado en la lógica de sobrevivencia asociados a sectores socioeconómicos bajos que no logran encontrar empleo en la estructura laboral. Una segunda línea surge a raíz de la descentralización ligada a la apertura económica acelerada de varios países de la región. Producto de la subcontratación de

productos y mano de obra, surge otro modo de inserción a la actividad económica caracterizado por su informalidad y por ser funcionales a las grandes empresas (Tokman, 2001). De este modo se va estructurando un campo laboral que acumula significativas cuotas de trabajo no declarado y precario.

En palabras de Thelma Gálvez: *“la OIT persiste en definir la forma de producción y no la relación social de trabajo que se genera”* (Gálvez, 2001, pág. 50). Esta crítica apunta a que el énfasis de la definición de la situación de informalidad está puesto en el proceso de producción de un bien o servicio y no en las condiciones en las cuales opera el mercado del trabajo, las cuales repercuten en las posiciones de la estructura ocupacional.

Respecto a la especificidad de la informalidad, Portes y Haller realizan una distinción entre la actividad formal y la informal centrada en las relaciones laborales, consistente en que no guardan relación con las características del producto final sino con la forma en que éste es producido o intercambiado (Portes & Haller, 2004). Una de las relaciones de la economía formal hacia la informal es la interferencia del Estado, la competencia con las grandes firmas y la existencia de distintas fuentes de capital y tecnología, mientras que la economía informal provee de bienes de consumo e insumos industriales a bajo precio, junto con una mano de obra flexible para las firmas de la economía formal.

En síntesis, se distinguen tres lógicas de las actividades informales, que no son excluyentes entre sí:

- supervivencia, ligada a la producción y/o venta de bienes y servicios en el mercado;
- explotación dependiente, que agrupa a trabajadores flexibles y subcontratación de empresarios informales por parte de empresas del sector formal; y
- crecimiento, en base a la existencia de pequeñas empresas que establecen redes de solidaridad para la acumulación de capital.

Para la OIT, la informalidad está compuesta por tres tipos de categorías ocupacionales, que consisten en los trabajadores por cuenta propia semi y no calificados (sin considerar a los profesionales y técnicos), servicios doméstico y familiares no remunerados, y por último, los empleados y empleadores de microempresas (empresas que emplean a menos de cinco personas y que suelen no cumplir las normas jurídicas en sus prácticas internas). De acuerdo con el conocimiento sobre la informalidad en la región, se supone que ésta se concentra en los grupos “marginales” de la sociedad, esto es, comerciantes y trabajadores marginales y empleados doméstico (Torche & Wormald, 2007). Sin embargo, se postula que, tomando en cuenta la creciente heterogeneidad de la clase media, existe la posibilidad que la informalidad aparezca también entre los asalariados privados e independientes pertenecientes a los sectores medios.

Así, para Portes y Haller, las actividades informales no están al margen de la estructura ocupacional formal, sino que están insertas en la economía, y son funcionales tanto para sus ejecutores como para las empresas formales que subcontratan la producción y la comercialización a empresarios informales o emplean trabajadores “a boleta” cosechan los beneficios de los menores costos (Portes & Haller, 2004).

Respecto a la evolución del empleo asalariado en América Latina y sus tendencias recientes, se constata que en los análisis sobre la estructura ocupacional se han incorporado tanto la pertenencia, o no, al sector formal, así como el tema de la calidad de las condiciones de trabajo que van asociadas a las diferentes ocupaciones. Este énfasis ha sido especialmente relevante en estudios respecto a la realidad de países en desarrollo –como sucede en la región– y adquiere aún más importancia en un contexto en que el empleo crece fundamentalmente gracias a la ampliación del sector privado y terciario, donde existe una mayor tendencia a la generación de empleos de menor calidad. Se debe destacar que, desde la perspectiva de la CEPAL, la calidad del empleo hace referencia a características como la existencia de contrato y su duración, la cobertura de prestaciones de salud, la cotización en sistemas de previsión social, las condiciones físicas y la carga de trabajo y el nivel de remuneración, entre otros elementos, pero sin un concepto claramente definido, asociando difusamente la calidad del empleo con la informalidad (CEPAL, 2007).

Según lo propuesto en estudios de la CEPAL, en la región es posible identificar al menos dos expresiones mediante las cuales se caracterizan las insuficiencias en la calidad del empleo: informalidad y precariedad. Si bien no parece existir una diferenciación muy clara entre ambos conceptos, es posible sostener que la informalidad suele asociarse más a la inexistencia de contrato de trabajo y la precariedad se vincula más bien con la falta de acceso a la protección social (prestaciones de salud, acceso a previsión, entre otras) a partir del empleo. De todas formas, las diferentes características que definen la calidad del empleo se encuentran condicionadas entre sí. Es así como la existencia de un contrato formal, por lo general, conlleva una serie de deberes jurídicamente sancionados, que tienden a favorecer mejores condiciones laborales (CEPAL, 2007).

Junto con ello, si bien los contratos no siempre aseguran el acceso a la protección social, se marca de todas maneras una diferencia con quienes no tienen contrato, pues en esos casos se vulnera completamente el derecho de los trabajadores a acceder a prestaciones como, por ejemplo, las atenciones de salud por enfermedades profesionales o accidentes laborales. Por último, la existencia y el tipo de contrato se relacionan también con el nivel de remuneraciones, lo que a su vez tiene consecuencias importantes para la calidad de vida a la que pueden acceder los trabajadores. De acuerdo a un estudio de CEPAL, la inexistencia de contrato se asocia a salarios notablemente menores para ocupaciones similares (CEPAL, 2004).

En definitiva, la consideración del grado de informalidad del empleo desempeñado ha sido crecientemente relevante para la caracterización de la estructura ocupacional, debido a que define diferencias importantes, que van más allá de la categorización ocupacional tradicional.

Si bien es cierto que la informalidad del empleo suele estar vinculada con mayor fuerza a las categorías más bajas de la estructura ocupacional, ello no implica que sea totalmente coincidente con esa estructura. Así, es posible encontrar diferencias significativas en la calidad del empleo dentro de una misma categoría ocupacional, u observar casos donde ciertos sectores en altas posiciones dentro de la estructura ocupacional presentan mayor informalidad que otros sectores, que aparecen más abajo en la jerarquía ocupacional.

3.5 El género como categoría de análisis para el mundo del trabajo

En mercados laborales donde la informalidad o la precarización en el empleo implican una mayor posibilidad de inserción para sectores tradicionalmente marginados de la estructura ocupacional, como los jóvenes pero particularmente las mujeres, se instala el concepto del género como segmentador del mercado del trabajo. En ese sentido, tradicionalmente, el concepto de género se asocia a roles, es decir, las diferencias naturalizadas entre hombres y mujeres, validadas a diario de acuerdo a lo que se considera

como femenino y masculino en una sociedad, pero relacionadas a la identidad de cada persona (Rubin, 1986), y que al mismo tiempo, configuran las relaciones sociales en otros ámbitos, como lo es el mundo del trabajo.

El género tiene un carácter *performativo*, que alude a lo conceptualizado por Judith Butler, en el entendido que la *performance* del género se refiere a los roles que se cumplen en el espacio social, a modo de un papel que interpreta un actor en el teatro. En ese sentido el género es *performance*, en tanto implica la concepción de sexo y también todo el entramado que está más allá de lo fisiológico, como lo son las diferencias naturalizadas entre hombres y mujeres, de acuerdo a roles que se validan a diario y se relaciona a la identidad de cada persona (Butler, 2007).

Tradicionalmente, el concepto de género es definido como “*el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas*” (Rubin, 1986, pág. 97). Representa la apropiación del cuerpo para responder y dar curso a las actividades que se realizan. Actividades, que por su construcción y performatividad en el tiempo, se entienden como vinculadas a lo femenino y lo masculino, pero que sin embargo se van transformando y dan paso a la toma de posiciones determinadas en el espacio social. Un ejemplo de ello es lo que sucede en el espacio del mercado

del trabajo, donde el vínculo del trabajo, como eje social, ocurre de manera diferenciada entre hombres y mujeres.

La diferenciación de características y disposiciones en la sociedad, está dada por el lugar que ocupan los sujetos desde determinados campos de análisis en el espacio social. En el campo particular del género, las relaciones están vinculadas a la reproducción social. En ese sentido, la reproducción social es sustento de la propia producción y reproducción de los hogares y las personas. En el mercado del trabajo en particular, la reproducción social está dada por el trabajo, que se ubica como medio para que la sociedad continúe reproduciéndose.

Así, la reproducción social incorpora formas de reproducción que permean el mercado del trabajo, como lo son la reproducción biológica, que se refiere a la procreación; y la reproducción de la fuerza de trabajo la cual se entiende no sólo como el mantenimiento cotidiano de los trabajadores presentes y futuros, sino también la asignación de los agentes a determinadas posiciones en el proceso productivo (Todaro & Yáñez, 2004). De este modo, ocurren relaciones que se conjugan y que tensionan los roles entre hombres y mujeres, en el campo de análisis del mercado del trabajo. Con ello, la división sexual del trabajo define las actividades de hombres y mujeres, y por lo mismo, se relaciona a los roles que ocupan ambos en el espacio social.

Los roles, como tal, han sido históricos y se han reproducido de manera que establecen un orden de jerarquía. Las mujeres han quedado subordinadas al rol proveedor del hombre, quien es determinado como capaz de tomar las decisiones y aparecer en el mundo social. Esto se relaciona con una tradición que remite al espacio público como un espacio particularmente masculinizado, mientras que lo femenino se limita a lo doméstico y al ámbito privado, en términos de reproducción (tanto social, biológica y de la fuerza de trabajo).

El mercado del trabajo es un espacio clave para observar este sistema de roles, en el que justamente las actividades y las posiciones que tienen hombres y mujeres se encuentran mediadas por el orden tradicional de jerarquías. Producto de ello es el fenómeno de la división sexual del trabajo, que se constituye como la solución a la tensión entre lo público y lo privado, los roles y las relaciones que se producen. De este modo, existen dificultades para definir el trabajo de las mujeres, porque se les juzga a partir de la división histórica del trabajo, la característica sexual de la reproducción, como eje vinculante a todas las actividades que puedan desarrollar (Fuller, 2004)

Un elemento que contribuye a la perpetuación del rol tradicional de la mujer “puertas adentro” es el hecho que los quehaceres domésticos se encuentran fuera de la frontera de producción del sistema de cuentas nacionales, quedando excluido de la contabilidad nacional de la producción de bienes y servicios. Además, según los criterios de ocupación y desocupación de

la OIT, este tipo de trabajo no se captura en las encuestas de fuerza de trabajo, quedando invisibilizado dentro de la población inactiva.

Al hablar sobre segregación en el mercado de trabajo, un primer apunte es reconocer que ésta comienza con la asignación de estereotipos de género que determinan a las mujeres las responsabilidades asociadas al trabajo doméstico –trabajo no remunerado– y a los hombres el proveer económicamente al hogar a partir de los ingresos obtenidos por su trabajo en el espacio del mercado laboral. Esto constituye un importante obstáculo para que puedan participar en el trabajo remunerado con igualdad de oportunidades, ya que se entiende que los procesos de división sexual del trabajo al interior del hogar guardan conexión con la segregación ocupacional y la discriminación social presentes en la estructura del mercado laboral (CEPAL, 2000).

La distinción de género se reproduce en el campo laboral provocando un acceso desigual a los puestos de trabajo, generándose una condición dispar en relación a las potencialidades de hombres y mujeres, donde se produce una discriminación y marginación de la mujer en el campo laboral. Tal inequidad es reproducida y normalizada por las mujeres en su deseo e interés de permanecer en el mundo laboral (Abramo & Valenzuela, 2006).

A partir de esta idea, se desprende que las barreras estructurales para el acceso a ciertos puestos de trabajo instalan patrones de inserción que adoptan las mujeres en forma de actitudes voluntarias, donde la prioridad es ingresar y

permanecer en el mercado de trabajo. Sería esta dinámica una de las explicaciones al fenómeno del subempleo, en el entendido de que una importante proporción de mujeres se encontraría en esta condición (Selamé, 2004).

América Latina, a diferencia de los países desarrollados, ha situado su experiencia respecto a la situación laboral de las mujeres bajo procesos de inclusión y exclusión permanente. De acuerdo a diversos procesos socioeconómicos, tradicionalmente las mujeres se han incorporado al mercado del trabajo como mano de obra complementaria a la de los hombres, y en condiciones de crisis económicas. Sin embargo, estas condiciones –de entrada inicial–, se han ido modificando, debido a que las mujeres ingresan al mercado del trabajo y permanecen, como parte de su autonomía, que propicia mejores condiciones de vida y bienestar (Abramo & Valenzuela, 2006). Las transformaciones políticas, sociales y económicas en la región que produjeron la entrada masiva de la mujer en el mundo del trabajo implicó una feminización del sector informal, así, la denominada flexibilización del trabajo afecta diferencialmente a hombres y mujeres (Yannoulas, 2005).

Laís Abramo y María Elena Valenzuela señalan que la mayor incorporación femenina al mercado de trabajo es una tendencia de largo plazo que se relaciona, entre otros factores, con la transición demográfica (que se ha expresado en un menor número de hijos por mujer en edad reproductiva, y por

ello, la mujer cuenta con más posibilidades de insertarse en otros ámbitos de lo social) y la presencia de nuevos patrones culturales que favorecen la autonomía de la mujer. Además, la privatización de una serie de servicios públicos, así como la creciente mercantilización de las relaciones en diversos ámbitos de la sociedad, han establecido la necesidad de contar con mayores ingresos, lo cual ha dado lugar a un significativo aumento del número de aportantes por hogar (Abramo & Valenzuela, 2006).

El mercado de trabajo tiende a la dualización entre, por un lado, un grupo de trabajadores calificados, estables y bien pagados, y por otro lado, redes de subcontratación, contratos flexibles, mal pagados y provisorios, siendo en este segundo grupo donde las mujeres han encontrado una posibilidad de mayor inserción. Si bien durante las últimas décadas del siglo XX se consolidó la tendencia al aumento de la participación femenina, las desigualdades entre hombres y mujeres persisten: por ejemplo, la brecha salarial no se redujo. Las mujeres reciben, en promedio, menos del 70 por ciento de los ingresos que perciben los hombres (Yannoulas, 2005).

Así, se instala la idea que el género condiciona la forma como los individuos y los hogares experimentan la situación de pobreza y logran o no superarla, donde las mujeres son las más vulnerables y frecuentemente experimentan las formas más severas de la pobreza (Selamé, 2004). Si se considera que el empleo es una fuente importante de redistribución de riquezas

producidas en una economía, la inserción deficitaria de las mujeres en el mercado del trabajo –particularmente mediante empleos de baja calidad– va a implicar condiciones más desfavorables en la sociedad, particularmente en la capacidad de satisfacción de necesidades básicas.

IV. MARCO METODOLÓGICO

En esta sección se hace una revisión de los elementos metodológicos utilizados en la presente tesis. Así, se aborda, en primer lugar, la *Metodología, tipo de estudio y diseño*. Luego, se hace una descripción de *La NENE como fuente de información secundaria*, y su importancia para estudiar el mundo del trabajo en Chile. Posteriormente, se problematiza respecto a *Cómo medir la calidad del empleo*, dado su carácter multidimensional. Y por último, se da cuenta de las *Consideraciones metodológicas sobre el esquema de Goldthorpe y Erikson*, y las precauciones a tener en su adaptación, tanto por el tipo de variables a utilizar como por las especificidades de los contextos sociales a estudiar.

4.1 Metodología, tipo de estudio y diseño

El presente diseño plantea una metodología de corte cuantitativo mediante la utilización de datos secundarios. Dichos datos corresponden a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), que reemplazó en abril de 2010 a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Si bien son datos secundarios, en la medida en que la información fue producida en y para otro contexto de

investigación, en este caso éstos se reprocesan para los objetivos particulares de este estudio, y por ello reciben el tratamiento de datos primarios.

Para efectos del presente estudio, se tomaron el trimestre de verano (Enero-Marzo) y de invierno (Junio-Agosto) de 2012, por ser los trimestres medidos más actuales que permiten hacer una comparación entre trimestres de verano e invierno, y al mismo tiempo, debido a que la encuesta impide hacer un análisis de la evolución temporal del mercado del trabajo o una comparación en base a los datos de la ENE. En ese sentido, los trimestres de verano tienden a tener una tasa de desempleo menor, en parte por los trabajos ocasionales, ligados al turismo, y los trimestres de invierno tienden a tener una tasa de desempleo mayor, por lo que resulta necesario controlar ese factor de variación al comparar ambos trimestres.

El tipo de investigación utilizado es descriptivo-explicativo, ya que a la luz de los antecedentes expuestos, existen muchas investigaciones sobre estructura ocupacional, si bien, es posible catalogarla de exploratoria, en la medida en que, desde la sociología, no existen elementos de aproximación al concepto de calidad de empleo y su comportamiento en la estructura ocupacional chilena.

El tipo de diseño es no experimental, porque no contempla ningún grupo de control específico para la observación de la variación de alguna variable específica.

4.2 La NENE como fuente de información secundaria

La NENE es una encuesta de caracterización del mundo del trabajo, desarrollada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), de aplicación continua para trimestres móviles. Esta encuesta vino a remplazar, en abril de 2010, a la ENE, vigente desde 1966, lo que hace que los resultados de la NENE no sean comparables longitudinalmente.

La información que entrega la NENE, sobre cada trimestre móvil, es representativa de la población nacional. Su cobertura geográfica es nacional, con un diseño muestral probabilístico, bi-etápico, estratificado. Concordantemente, las probabilidades de selección difieren según se trate de grandes centros urbanos (conformadas por ciudades o conjuntos de ciudades adyacentes con más de 40 mil habitantes), resto de área urbana (RAU, que alude a conglomeraciones de centros urbanos que tienen menos de 40 mil habitantes) o rurales (entidades con tamaño de población menor a mil habitantes, o entre mil y dos mil habitantes con predominio de la PEA dedicada a actividades primarias). De acuerdo al muestreo elaborado, esta encuesta se aplica a 36 mil viviendas seleccionadas, donde se encuesta a cada uno de los miembros del hogar mayores de quince años, y la muestra es un panel que abarca a los mismos encuestados durante un periodo de dieciocho meses (una visita cada tres meses), para evitar el cansancio del informante, y también para

la actualización de la muestra mediante la rotación de viviendas. Las muestras totales utilizadas en los tres periodos de aplicación de la encuesta son presentadas en el siguiente cuadro.

Cuadro 8. Muestras totales (individuos) utilizadas en la NENE

	Rural		Ciudades o Grandes Centros Urbanos (CD)		Resto área urbana (RAU)		Total	
	Cifra	%	Cifra	%	Cifra	%	Cifra	%
Noviembre 2009 - Mayo 2011	20.524	19,3	70.885	66,5	15.170	14,2	106.579	100
Junio 2011 - Diciembre 2012	20.976	18,7	75.156	67	16.056	14,3	112.188	100
Enero 2013 - Julio 2014	20.524	18,8	72.740	66,8	15.629	14,4	108.893	100

Fuente: elaboración propia en base a las frecuencias observadas en las bases de dato de la NENE.

El diseño muestral tiene un nivel de confiabilidad del 90%, y un error absoluto de 0,30, lo que da cuenta de un buen nivel de representatividad de la muestra, y es un instrumento metodológica y estadísticamente confiable para ser utilizado como la principal fuente de información a utilizar (INE, 2010b).

El objetivo de dicha encuesta es caracterizar y cuantificar la población de 15 años y más respecto de su situación en el mercado laboral (INE, 2010b), de acuerdo a la complejidad de la dinámica del mercado. Esta caracterización permite capturar de una forma similar a las encuestas internacionales

correspondientes a países miembros de la OCDE, las transformaciones y/o evolución en la Fuerza de Trabajo. En ese sentido, esta comparación se puede realizar debido a los cambios introducidos en la Nueva Encuesta Nacional de Empleo respecto a su antecesora. El principal es la definición de quiénes componen el mercado del trabajo en Chile. En efecto, actualiza los conceptos de población ocupada y población desocupada, eliminando la dicotomía entre personas inactivas y activas, lo cual es vital cuando se habla de nuevas dinámicas y patrones en las relaciones laborales (por ejemplo, en el caso de la flexibilidad laboral, el empleo informal o los ingresos del trabajo). Además, recoge la posibilidad del trabajo adolescente al considerar a toda la población mayor de 15 años como parte potencial de la fuerza de trabajo.

4.3 ¿Cómo medir la calidad del empleo?

La calidad del empleo es un concepto difícil de definir y medir, debido al carácter relativamente complejo y multidimensional que encierra. Para estudiar un conjunto de información que, mediante diversas dimensiones constituye un gran concepto, es conveniente que ésta esté sumada en un valor único para así construirlo. En ese sentido, resulta pertinente la construcción de un índice, que es una fórmula que combina en forma menos arbitraria un conjunto de preguntas (variables/indicadores) con el objeto de producir una sola puntuación que indicará el grado en que los sujetos del estudio poseen un concepto latente

(Asún, 2006). Mediante un índice se busca medir un concepto global, latente o general. Dado que la calidad del empleo es un concepto latente, se mide indirectamente por medio de indicadores directos. Los indicadores representan aspectos específicos de las dimensiones del concepto (puede haber conceptos unidimensionales).

Para la elaboración del índice aquí propuesto, se tomó como base, el índice de trabajo decente propuesto por la OIT, en su Panorama Laboral 2002. Éste considera siete indicadores referidos al empleo, ingreso y protección social. Específicamente, se compone de: i) tasa de desempleo, ii) el nivel de informalidad (basado en el concepto de informalidad que maneja la OIT), iii) salario industrial, iv) salario mínimo, v) la brecha salarial entre hombres y mujeres, vi) la cobertura de la seguridad social, y vii) el número de horas trabajadas. La creación de este indicador fue un gran paso, pero no fue suficiente, debido a que buscaba armar un ranking entre países, y no consideraba las situaciones individuales en un mercado laboral determinado.

El índice propuesto tiene un puntaje que va de 0 a 100, donde 0 es un empleo de nula calidad y 100 un empleo de gran calidad. Este puntaje permitió establecer tres categorías: *empleos, de calidad mínima o baja, empleos de calidad media, y empleos de calidad*. Los rangos en puntajes de estas categorías se presentan a continuación:

Cuadro 9. Categorías del índice de calidad del empleo

Categorías	Índice calidad del empleo	
	Mínimo	Máximo
1. Calidad mínima o baja	4,15	49,92
2. Calidad media	50,02	81,26
3. Empleo de calidad	81,29	100

Fuente: elaboración propia

Si los puntajes se revisan por dimensiones, éste se presenta –sin estandarizar– a continuación:

Cuadro 10. Puntajes del índice

Dimensión	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Actividad	0.252	5.448
Características contractuales	0	42
Relaciones contractuales	0.054	14.496

Fuente: elaboración propia

Con respecto al otorgamiento de puntaje en los indicadores utilizados, se utilizaron dos mecanismos.

El primero, utilizado en los casos en que las variables son nominales dicotómicas, fue otorgar puntaje de acuerdo a un criterio teórico, donde 0 indica que la categoría de respuesta indica una baja calidad, y 1 una alta calidad del empleo.

El segundo mecanismo, utilizado en los casos en que no existe suficiente sustento teórico para asignar puntajes, es distribuirlo de acuerdo al peso que tiene cada categoría de respuesta (peso establecido en base a la distribución de la frecuencia que tienen las mismas en un trimestre de control de Enero-Febrero-Marzo de 2010, por ser el primer trimestre de medición que se encuentra disponible). Al ser frecuencias, sus valores también van de 0 a 1, pero esta vez, distribuido en más categorías de respuesta.

En todos los indicadores, los puntajes se amplifican por 6, con el objetivo que el rango de puntajes sea lo suficientemente alto como para no existir un sesgo en las correlaciones entre las variables que componen el índice, lo cual es central en la validación del instrumento.

En ese sentido, esta forma combinada de otorgar puntajes se utilizó debido a que no se tiene el suficiente sustento teórico para otorgar puntajes bajo este criterio para todos los indicadores, al mismo tiempo que, de otorgar puntajes con distinto rango a cada categoría de respuesta en un indicador, puede inducir a sesgo en la medición (González, 2000). Debido a lo anterior, es decir, el insuficiente sustento teórico, no se utilizaron ponderadores para ninguno de los indicadores, por lo que todos tienen el mismo peso en la sumatoria final del índice⁵.

⁵ Esto, pese a que el posterior análisis factorial confirmatorio otorgó los pesos de las dimensiones. Dado que no se tienen los elementos teóricos necesarios, se consideró que utilizar los pesos del análisis factorial no es adecuado.

El índice se aplicó de acuerdo a la información disponible en la NENE. Para el presente estudio, se tomaron los trimestres de Enero-Marzo y Junio-Agosto de 2012, debido a que la encuesta se empezó a aplicar en 2010, lo que impide hacer un análisis de la evolución temporal del mercado del trabajo, pero se puede hacer un análisis de sólo un año, tomando los trimestres de verano, donde tiende a disminuir la tasa de desempleo por los trabajos ocasionales, ligados al turismo, y el trimestre de invierno, donde tiende a aumentar el desempleo.

Además, el instrumento propuesto fue sometido a evaluación de *validez de contenido*, donde fue revisado por Gabriela Azócar, Magíster en Gobierno de la Universidad Alberto Hurtado y académica del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile en el área de técnicas cuantitativas, y por Eduardo Toro, Licenciado en Sociología de la Universidad de Chile y analista de la División de Estudios Sociales del INE. También se revisó la *validez de constructo*, que implicó, por un lado, la comparación del índice propuesto con tres índices de calidad de empleo propuestos en distintos contextos sociales con el objetivo de revisar el tratamiento de la distinción entre *relaciones contractuales* y *condiciones contractuales*, y por otro, un análisis confirmatorio de las dimensiones teóricas que componen al índice propuesto mediante el uso del análisis factorial. Por último, se hizo una evaluación de la *consistencia interna* del instrumento mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor

es de 0,949 y revela alta consistencia. Los detalles metodológicos de este proceso se desarrollan *in extenso* en la sección *Anexo*.

En este trabajo se considera que la calidad de empleo agrupa diferentes aspectos, en concreto las condiciones contractuales y laborales, la actividad y las características de la relación contractual. Así, se consideró necesario, de acuerdo a la base teórica expuesta anteriormente, determinar estas tres dimensiones para el concepto de calidad de empleo.

La primera dimensión del índice propuesto, *Actividad*, toma el elemento básico de un estudio respecto a la caracterización del mercado laboral, es decir, la condición que se posea en el mercado, o la característica de la inserción en el mismo⁶. Por ello, se consideran las variables: la ocupación, el sector

⁶ En este punto, vale la pena destacar tres elementos que distinguen a la NENE respecto a la ENE. Por un lado hay un cambio conceptual evidente al momento de clasificar a los ocupados y a los desocupados. La NENE elimina la pregunta de auto clasificación sustituyéndola por un grupo de respuestas que, dada una cierta combinación, decretan si la persona es ocupada, desocupada o cae en condición de inactividad. En este sentido, la NENE considera como desocupadas a aquellas personas que no hayan trabajado la semana de referencia pero que además hayan realizado gestiones concretas en la búsqueda activa de empleo durante un período de cuatro semanas. El criterio para ser considerado ocupado también cambia. Antes, en la ENE se consideraba ocupado a quien dedicaba la mayor parte de la semana a estar trabajando, ahora lo es quien trabaja al menos una hora y recibe una remuneración a cambio. Además, os sectores económicos pasan de nueve, en la ENE a diecisiete, en la NENE. La importancia es evidente, pues permite iluminar sectores económicos y grupos ocupacionales antes desconocidos. De esta manera, es posible hilar más fino al momento de definir políticas públicas focalizadas a ciertos oficios o sectores de la economía. En ese sentido, para fines de comparación internacional, en la NENE se adopta la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU rev. 3, que se explicó en el apartado sobre la Estructura ocupacional), que permite que los países produzcan datos de acuerdo con categorías comparables a escala internacional. En ese sentido, la CIIU desempeña un papel importante al proporcionar el tipo de desglose por actividad necesario para la compilación de las cuentas nacionales desde el punto de vista de la producción (INE, 2010a).

económico al que pertenece dicha ocupación, y la cantidad de horas efectivamente trabajadas.

En ese sentido, se trabaja con las Horas efectivas y no las Horas diarias trabajadas habitualmente (que incluso es una pregunta del cuestionario), debido a que es una recomendación que hace la OIT para la medición en las encuestas nacionales, fundamentada en el hecho que alude a un periodo de referencia específico, es decir, cuando se aplica la encuesta, y no alude a la idea de jornada de trabajo, que es propia de un periodo típico, y excluye a situaciones de empleo como el trabajo independiente o el trabajo esporádico (Hussmanns, Mehran, & Verma, 1993). Esta variable se obtiene mediante dos fórmulas, dependiendo de si el encuestado trabaja más horas o menos horas de las habituales en la semana de referencia:

$C2 + [\text{FILTRO } C5] C6$ *donde*

C2. Actividad principal: Horas diarias trabajadas habitualmente

C5. La semana pasada, ¿trabajó más horas que las habituales en su actividad principal? (sobre tiempo u horas extras, pagadas o no)]

C6. ¿Cuántas horas más de las habituales trabajó la semana pasada?

$C2 - [\text{FILTRO } C7] C8$ *donde*

C2. Actividad principal: Horas diarias trabajadas habitualmente

C7. La semana pasada, ¿trabajó menos horas que las habituales en su actividad principal?

C8. ¿Cuántas horas menos de las habituales trabajó la semana pasada?

Estas horas efectivas se recodificaron en rangos, donde se dejó sola a las 45 horas semanales legales, y se dejó el rango “más de 68 horas de trabajo habituales”, considerando que hasta aproximadamente entre 65 y 67 horas es el máximo de horas semanales para determinados trabajos, como los de empleada de casa particular, de empleado en labores aéreas, entre otras. Para estos trabajos, que tienen horas establecidas por ley mensualmente, se hizo un aproximado de las horas semanales.

La segunda dimensión, *Características contractuales*, toma los beneficios laborales que se encuentran consignados en el Código del Trabajo, los cuales son considerados obligatorios de acuerdo al tipo y duración del contrato. Algunas de estas variables fueron modificadas en la NENE de acuerdo a la reforma laboral contenida en la ley 19.759, de 2001, que no eran contempladas en la ENE.

La tercera dimensión, *Relaciones contractuales*, refiere a la naturaleza básica de una relación laboral, que aborda primeramente los aspectos legales, pero que en sí mismos cristalizan las normas sociales establecidas para las relaciones interpersonales. Específicamente, se verán el tipo de acuerdo de trabajo o contrato, la duración del contrato y el lugar físico donde se desempeñan las tareas propias de la ocupación.

La síntesis sobre la manera en que se otorgó los puntajes y se estructuraron las dimensiones, se presenta en el cuadro 11:

Cuadro 11. Dimensiones del índice de calidad de empleo, con indicadores y sus rangos de puntaje.

Dimensión	Condición	Indicador	Puntajes (en rangos)
Actividad	Ser considerado/a ocupado/a	Horas efectivas trabajadas en la semana de referencia	0,24 a 1,428
		Condición de actividad económica	0,006 a 2,748
		Rama de actividad	0,006 a 1,272
Características contractuales	Gozar de los beneficios laborales instaurados por el Código del Trabajo, que derivan de la condición de tener un contrato escrito.	Otorgamiento de vacaciones anuales	0 a 6
		Otorgamiento de días pagados por enfermedad	0 a 6
		Otorgamiento de cotizaciones previsionales	0 a 6
		Otorgamiento de cotizaciones de previsión de salud	0 a 6
		Otorgamiento de cotizaciones por seguro de desempleo	0 a 6
		Otorgamiento de permiso por maternidad o paternidad	0 a 6
		Forma del acuerdo de trabajo o contrato	0,018 a 5,31
Relaciones contractuales	Establecer las condiciones mínimas propias de una relación laboral	Lugar físico de desarrollo del trabajo	0,036 a 3,186
		Duración del contrato o acuerdo de trabajo	0 a 6

Fuente: elaboración propia

Dado que la estructura de las posiciones de clase considera la situación de clase –y por tanto, situación de mercado (Weber, [1922] 1972)–, ¿Por qué no incorporar los ingresos como factor a considerar en el análisis de la estructura ocupacional chilena, como se suele hacer en economía y otras disciplinas de las ciencias sociales? En primer lugar, por una deficiencia de la fuente de información utilizada en el presente estudio (Nueva Encuesta

Nacional de Empleo), que no incluye dicha variable. En segundo lugar, y más sustantivo, los estudios elaborados por CEPAL, han determinado que la expansión de las ocupaciones no manuales y urbanas no han cambiado significativamente la distribución de los ingresos entre las diferentes categorías (CEPAL, 2004). Por lo demás, desde la sociología, se considera que la ocupación –cuando se pregunta adecuadamente la descripción de la misma y su rubro– es una variable más rica socialmente y que requiere menos preguntas que las que se necesitan para establecer adecuadamente todas las fuentes de ingreso (equivalente a alrededor de quince preguntas en la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN).

4.4 Consideraciones metodológicas sobre el esquema de Goldthorpe y Erikson

Existen diversas dificultades al momento de traducir un constructo teórico a la realidad social. En ese sentido, es una tensión permanente la que existe en la relación entre teoría y realidad, y cómo ello incide en la manera en que se pretende abordar la investigación de un determinado fenómeno. La presente investigación no queda ajena a dicha limitación.

Así, una primera dificultad en este aspecto tiene relación con la adaptación que se hace de la escala de Goldthorpe y Erikson a la realidad chilena. Se utilizó como referente la adaptación realizada por Vicente Espinoza, tomando como referencia la adaptación hecha por Harry Ganzeboom en *Tools*

for deriving status measures from ISCO-88 and ISCO-68, en base a las variables contenidas en la CASEN; sin embargo, el INE no publica sus datos laborales con la CIUO a cuatro dígitos, como CASEN, por lo que no es posible distinguir los grados de autoridad entre oficios, y que en la elaboración teórica de Goldthorpe y Erikson resulta central para entender la conformación de la estructura social a partir de las ocupaciones⁷.

En ese sentido, y revisando las bases teóricas del modelo propuesto, se realizó una aproximación en base a las variables categoría ocupacional (operacionalizado en la Clasificación Internacional de Situación de Empleo, CISE), ocupación (con la CIUO a un dígito), y rama de actividad (utilizando la Clasificación Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, CIIU).

Primero se adaptó el esquema de Goldthorpe y Erikson de siete categorías, donde se hizo una revisión teórica de las categorías propuestas por los autores y luego se revisó el listado de ocupaciones que conforman la CIUO a cuatro dígitos que componen cada categoría, de acuerdo a la adaptación elaborada por Espinoza. Luego, para verificar que efectivamente se comportara de manera similar a la adaptación validada de Espinoza, la aproximación se aplicó en CASEN en su versión 2011, y se comparó sus resultados con el esquema validado.

⁷ Agradecimientos a Vicente Espinoza por posibilitar el uso de la variable clases sociales (EGP), como por el apoyo brindado para realizar la aproximación a dicha variable.

Una vez verificado aquello, se procedió a utilizar esta aproximación en la NENE. Este procedimiento, junto a la operacionalización de las categorías, se detalla en el *Anexo*.

4.5 Variables a incluir en el análisis

Las distintas variables de los cuestionarios de la NENE que serán utilizados en el análisis son:

Cuadro 12. Descripción de las variables a utilizar en el análisis.

Variable dependiente	
Calidad del empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Variable con tres categorías: trabajo de calidad; trabajo de calidad media; trabajo de calidad nula. • Esta variable es medida a través del índice de Calidad del Empleo, detallada en el Anexo. Se constituye en la variable dependiente.
Variables independientes	
Nivel de educación más alto aprobado	<ul style="list-style-type: none"> • Se diferencia quien nunca estudió, quien sólo fue a sala cuna, quien fue a kinder, a Enseñanza Básica o Primaria, Enseñanza Media común, Enseñanza Media técnico-profesional, Humanidades, Centro de Formación Técnica, Instituto Profesional, Universidad (pregrado), Postítulo, Magister, Doctorado. • Todas estas categorías abordan los distintos tipos de enseñanza impartidos en Chile en los últimos sesenta años, tratando de evitar sesgos en la diferencia generacional de los sujetos. Da cuenta de la calificación que se posee.
Categoría ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Empleador; trabajador por cuenta propia; asalariado sector público; asalariado sector privado; personal de servicio doméstico puertas afuera; personal de servicio doméstico puertas adentro; familiar o personal no remunerado. • Definición de la categoría ocupacional en la cual se sitúa cada persona inserta en la estructura ocupacional, permite caracterizar la propiedad de los medios de producción.
Oficio u ocupación principal (CIUO)	<ul style="list-style-type: none"> • FF.AA; Miembros del poder Ejecutivo y de los cuerpos legislativos, personal directivo de la administración pública y de empresas; Profesionales, científicos e intelectuales; Técnicos y profesionales de nivel medio; Empleados de oficina; Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados; Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; Operadores y montadores de instalaciones y maquinarias; Trabajadores no calificados. • Variable que permite la caracterización de las posiciones de autoridad en la estructura ocupacional.
Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideran hombres y mujeres. • Si bien el género no es mecánicamente el sexo, es el indicador más directo.
Contrato laboral	<ul style="list-style-type: none"> • En ese empleo, ¿Tiene contrato escrito? Con categoría de respuesta dicotómica: Sí, No • Distinción entre formales e informales, de acuerdo al sentido estricto
Imposiciones previsionales	<ul style="list-style-type: none"> • En ese empleo, ¿le otorgan cotización previsional o de pensión? Con categoría de respuesta dicotómica: Sí, No • Complementa a la distinción entre formales e informales.

Fuente: elaboración propia en base a cuestionario de la NENE

Se procederá a determinar las categorías ocupacionales y las ocupaciones que, en conjunto, configurarán posiciones de propiedad, donde se considera que son los empleadores o patronos y trabajadores por cuenta propia quienes tienen propiedad económica, mientras que el nivel de autoridad se le atribuye a los Profesionales y técnicos de nivel medio, junto con el Personal directivo de la administración pública y de empresas. Para efectos de la determinación de la Ocupación u oficio principal, que constituye la definición de las posiciones de autoridad, no se considerarán los miembros de las FF.AA y de Orden, porque escapan a la categorización de las posiciones de clase de Goldthorpe y Erikson, al mismo tiempo que no son ocupaciones que se sometan por igual a las condiciones del mercado del trabajo en el caso chileno.

Con las variables educacionales, se conformarán las distinciones de alta y baja calificación, que probablemente forma parte de la principal variable de discriminación entre los mandos y sectores medios de la estructura ocupacional.

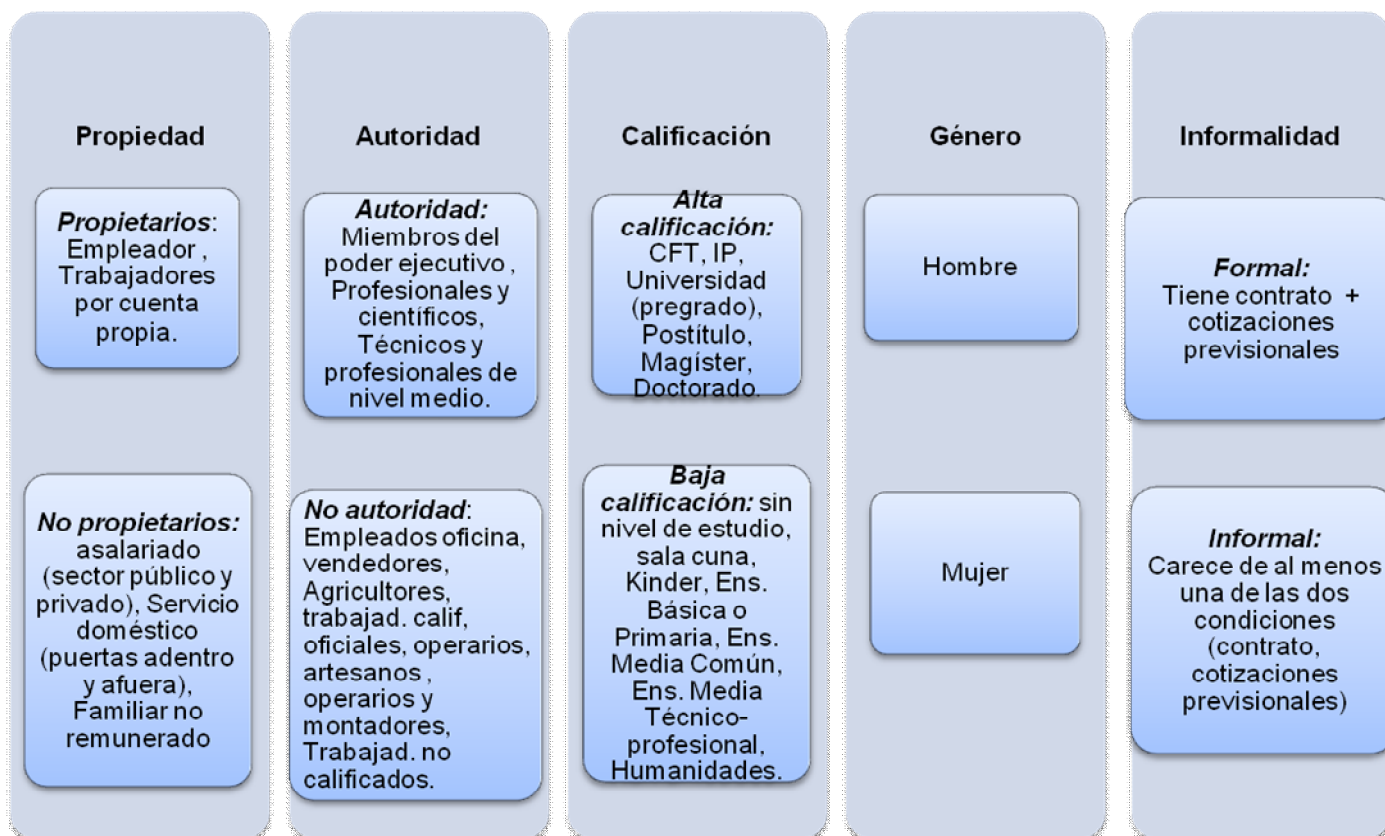
Con respecto a la informalidad, al constatar la existencia de contrato laboral y de cotizaciones previsionales, se diferenciará entre trabajadores formales e informales. El uso de la presencia de contrato laboral como indicador corresponde al sentido más estricto de la definición de informalidad, pero como se quiere ver su relación con la calidad del empleo, es pertinente al no someter

la variable a un sesgo de medición vinculada a la precarización. Pese a ello, se complementa con el indicador de cotizaciones previsionales⁸, que si bien es un indicador dentro del índice de calidad de empleo propuesto, como veremos más adelante, este hecho no afecta al modelo generado en términos de colinealidad.

La única variable que no conforma una categoría gradacional es la variable sexo, pero como se deben transformar las variables en dicotómicas (para aplicación de la regresión múltiple, lo que se detallará en el siguiente apartado), esta variable queda tal cual, asociando la categoría “mujer” con las categorías de ausencia del atributo a medir (por ello va junto a no-autoridad, no-propiedad, etc.), pero sólo con fines prácticos, y asumiendo, como indican los elementos teóricos expuestos anteriormente, que las mujeres insertas en el mercado laboral, lo hacen de manera principalmente informal, en trabajos que no implican calificación y en situación de subordinación. El siguiente cuadro esquematiza los indicadores finales que serán las variables independientes del modelo de regresión múltiple.

⁸ Es un indicador que organismos como CEPAL lo utilizan en solitario para medir informalidad.

Cuadro 13. Indicadores finales de las variables independientes a utilizar de la NENE



Fuente: elaboración propia en base a cuestionario de la NENE

4.6 Técnicas de análisis

Para responder las preguntas de investigación planteadas, la ejecución metodológica contempló la utilización de análisis estadísticos univariados, bivariados y multivariados.

Respecto a los análisis univariados, se obtuvieron estadísticos descriptivos como porcentajes y medidas de tendencia central (la media de ciertas categorías, o el uso de porcentajes) que se ajusten al cumplimiento de los objetivos de investigación. También, se utilizaron estadísticos de esta naturaleza para ver cómo se distribuye la calidad del empleo en las posiciones de clases, de acuerdo al esquema de siete categorías de Goldthorpe y Erikson, debido a que nos interesa realizar una caracterización de las posiciones de clase en Chile con respecto a la calidad del empleo.

En los análisis bivariados, se realizaron los procedimientos estadísticos atinentes para evaluar los criterios de validez y supuestos de aplicación de los modelos de regresión que se generaron. Asimismo, para evaluar la incidencia y el sentido de las variables independientes, se calcularon medidas de asociación como el coeficiente D de Somers.

Con respecto al análisis multivariable, se generó un modelo de regresión para determinar la direccionalidad, impacto y capacidad explicativa de la calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena a partir del establecimiento de variables relacionadas con la autoridad, la propiedad, la calificación, el género y la informalidad. En ese sentido, el análisis de regresión es una técnica estadística que permite modelar la relación entre una variable respuesta en estudio, en relación a uno o más predictores de interés (Montgomery, Peck, & Vining, 2006), que se clasifican en dos categorías: lineales y no lineales.

Asimismo, existen regresiones simples, que representa una relación entre dos variables, y un modelo múltiple, que consta de dos o más variables que buscan explicar una variable respuesta, o variable dependiente. Así, el modelo de regresión se constituye en una técnica estadística de dependencia, donde una gran potencialidad es que, de ajustarse bien la ecuación de regresión a los datos muestrales, resulta útil para hacer predicciones, en caso de mantenerse las mismas condiciones (Montgomery, Peck, & Vining, 2006).

La representación del modelo lineal se realiza mediante una ecuación de la recta, donde –en el caso de la regresión múltiple– la variable dependiente (y) es la resultante de una combinación lineal de un conjunto K de variables independientes (X_k), donde cada una de ellas va acompañada de un coeficiente que indica el peso relativo de dicha variable al interior de la ecuación (β_0) y un componente aleatorio, los residuos (ϵ), que son la diferencia entre los valores observados y los pronosticados, por lo que recogen todo lo que las variables independientes no son capaces de explicar (Cea, 2000). De este modo, la ecuación del modelo de regresión lineal múltiple queda compuesta de la siguiente forma:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k + \epsilon$$

El requerimiento para introducir las variables en la ecuación es que éstas (dependiente e independientes) deben ser métricas, o transformadas en dicha condición. En ese sentido, el método de selección de las variables

independientes (propiedad económica, calificación, autoridad, género e informalidad) se realizó mediante una selección hacia delante (*forward*), que permite ir introduciendo cada variable por paso, por lo que es posible observar el porcentaje de contribución a la varianza explicada por la ecuación resultante final (Cea, 2000).

En segundo lugar, los supuestos que debe cumplir la regresión lineal múltiple se verifican mediante distintas estrategias que garanticen la validez del modelo, donde los elementos centrales en dichos procedimientos son los residuos del modelo de regresión (excepto para la verificación de la no-colinealidad)⁹.

Los supuestos que se comprobaron fueron, en primer lugar, la *linealidad*, que refiere a lo básico del modelo, esto es, que el origen de la recta es una combinación lineal de variables independientes y los residuos (que corresponde a las diferencias entre los valores observados y los valores estimados).

En segundo lugar, se comprobó la existencia de *independencia*, donde lo que se busca, y efectivamente se encontró, es que los residuos sean independientes entre sí, es decir, que los residuos constituyan una variable aleatoria (Montgomery, Peck, & Vining, 2006).

⁹ Los procedimientos estadísticos utilizados para esta comprobación de supuestos es detallada en la sección *Anexo*

En tercer punto, se debe comprobó que no existe *colinealidad* en niveles considerables considerable, es decir, no hay una relación lineal exacta entre ninguna de las variables independientes, ya que, de haber colinealidad perfecta, resulta imposible el cálculo de los coeficientes de la ecuación de regresión, o si es parcial, los efectos atribuidos a cada variable en el cambio de R^2 resulta altamente inestable (Montgomery, Peck, & Vining, 2006).

Y por último, se revisó la *normalidad* en la distribución de los residuos, que se considera normal al tener una media cero, y se revisa para cada valor de la variable independiente, o combinación de valores de las variables independientes (Montgomery, Peck, & Vining, 2006). En este caso, existe una tendencia a la distribución normal, si bien no es una distribución perfecta.

Cabe destacar la importancia de los supuestos de normalidad, linealidad y homocedasticidad, en el sentido que al poner a prueba la diferencia entre los valores observados y estimados en la variable dependiente, dan cuenta del grado de exactitud de la predicción: mientras más pequeño sea el valor de los residuos, mejora la capacidad predictiva de la ecuación de regresión. Dicho de otro modo, mejor se ajusta la recta de regresión a la nube de puntos.

En consecuencia, la generación de un modelo de regresión múltiple que incorpore las variables anteriormente mencionadas, tendrá como principal objetivo establecer el impacto y direccionalidad de la calidad del empleo en la estructura de posiciones de clases en Chile. Sin embargo, es necesario aclarar

la naturaleza de las variables que han sido incorporadas en el modelo, debido a que no son todas intercalares continuas. De este modo, se clarifican posibles dudas sobre la validez interna de los resultados producto de las adecuaciones que se realizaron respecto al criterio del tipo de variables.

La variable dependiente es una variable categórica con tres opciones de respuesta que están ordenadas bajo un criterio de la disminución de la calidad del empleo, donde se pasa de un empleo de alta calidad a uno de nula calidad. Respecto a la naturaleza de las variables independientes, ésta son variables construidas dicotómicamente como fue presentado anteriormente en el cuadro 10. La pertinencia radica en que son adecuadas conceptualmente por lo expuesto en el marco teórico, al mismo tiempo, por lo que sólo queda verificar si sus varianzas contribuyen significativamente a la explicación de la varianza de la posición en las categorías de la calidad del empleo en el mercado laboral chileno.

V. Principales resultados

La siguiente sección tiene como objetivo dar cuenta de los principales resultados de la tesis. Así, en primer lugar se hace una caracterización de la conformación de la estructura ocupacional actual en Chile, tanto de la fuerza de trabajo como de la forma en que se comporta la calidad del empleo. En segundo lugar, se presenta el análisis de las variables que, de acuerdo a la revisión teórica, inciden en el comportamiento de la calidad del empleo. Dentro de esto, un primer punto es revisar la comprobación de los supuestos metodológicos de la técnica utilizada –esto es, la regresión lineal múltiple–. Un segundo punto es la generación del modelo explicativo de la calidad del empleo en la estructura ocupacional en Chile. En este punto se revisa la importancia de las variables propiedad económica, autoridad, calificación, informalidad, y género en el comportamiento de la calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena.

5.1 Calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena

Como se mencionó anteriormente, en Chile se han sucedido fenómenos de orden económico y cultural que se hacen fundamentales para la

comprensión de la diferenciación social. Estos fenómenos tienen un gran impacto en la estructura social, y obligan a repensar los criterios teóricos en los modelos de investigación sobre la diferenciación social.

La observación de la estructura ocupacional permite dar cuenta, por un lado, de formas de desigualdad asociadas a la distribución de las oportunidades ocupacionales, y por otro, es un campo adecuado para percibir las transformaciones en las distintas clases sociales (León & Martínez, 2007). En ese sentido, un primer elemento a analizar es la composición de los ocupados en la estructura ocupacional, la cual se presenta a continuación:

Cuadro 14. Variación de la cantidad de ocupados según Categoría ocupacional, Enero-Marzo y Junio-Agosto de 2012.

Categoría Ocupacional	2012		Variación acumulada
	Enero-Marzo	Junio-Agosto	
Empleadores	311.572	297.293	-14.279
Cuenta propia	1.469.111	1.515.922	46.811
Asalariados	5.382.230	5.280.227	-102.003
Asalariados sector privado	4.593.846	4.474.012	-119.834
Asalariados sector público	788.384	806.215	17.831
Personal de servicio doméstico	347.196	363.352	16.156
Familiar o personal no remunerado	102.574	92.078	-10.496
Total	7.612.683	7.548.872	-63.811

Fuente: elaboración propia

En el cuadro 14 se ordena la evolución del número de personas ocupadas entre el trimestre móvil Enero-Marzo y Junio-Agosto de 2012. Se

puede observar que se han destruido más de 60 mil empleos en este período, probablemente debido al cambio estacionario; sin embargo, las dos categorías ocupacionales que registran un mayor aumento son las de Trabajador por Cuenta propia y Asalariado sector público, con 46.811 y 17.831 nuevos empleos, respectivamente.

En el caso del trabajo asalariado, los datos dan cuenta que, a nivel agregado, disminuye en más de 100 mil personas, donde es el sector privado el que impulsa esta reducción, mientras que el sector público presenta un dinamismo positivo, y una tendencia de creación de empleos considerable, que no alcanza a contrarrestar el efecto de reducción del sector privado.

Resulta interesante la fuerte creación de empleos bajo la categoría cuenta propia, que se vincula fundamentalmente con iniciativas personales y ciertos factores externos, los cuales no necesariamente se relacionan con políticas implementadas por el Ejecutivo. Además, es fundamental considerar que el trabajo por cuenta propia no está cubierto por los sistemas de protección clásicos del trabajo, vale decir, generalmente se trata de personas que no disponen de cotizaciones previsionales, de salud, seguro de cesantía y normas de seguridad ocupacional. Este fenómeno, de acuerdo al *Panorama Laboral 2012 para América Latina y el Caribe*, es considerado como un deterioro de la estructura del empleo: inclusive, comparando los datos del año 2011 respecto

del año 2010, se aprecia un aumento del trabajo por cuenta propia por sobre el trabajo asalariado, contrario a una tendencia latinoamericana (OIT, 2012).

Si se suman las variaciones que presentan las categorías Personal de servicio doméstico y Trabajador por cuenta propia, se puede concluir que una proporción considerable de los nuevos empleos creados pueden llegar a ser precarios (asumiendo que los asalariados y empleadores tienen menos probabilidades de desempeñar empleos de baja calidad, lo cual veremos más adelante).

Por otra parte, es llamativa la disminución de los Empleadores, que entre Enero-Marzo de 2010 y Junio-Agosto de 2012 disminuyen en 22.073 puestos de trabajo. Esto puede relacionarse con el fuerte aumento de los empleos por cuenta propia, dado que estos empleos no conllevan subordinación de otros empleados.

Teniendo claro cómo ha variado la composición del mercado del trabajo de acuerdo a las categorías ocupacionales, es preciso analizar el comportamiento de la calidad del empleo. Un primer elemento que destaca es el hecho que el mercado laboral chileno produce en mayor medida empleos de baja calidad o de calidad media, lo que implica, principalmente, que las prestaciones establecidas como obligatorias por el Código del Trabajo no son otorgadas –de acuerdo a lo establecido al analizar la distribución de los

puntajes del índice, en la sección II del *Anexo*-. En el siguiente cuadro se encuentran los datos resumidos:

Cuadro 15. Comportamiento de la calidad del Empleo 2012 (en porcentaje)

Índice Calidad de Empleo	2012		Media
	Enero-Marzo	Junio-Julio	
Calidad mínima o baja	73,6	74,0	74,78
Calidad media	9,7	9,6	9,3
Empleo de calidad	16,6	16,4	15,87
Total	100	100	-

Fuente: elaboración propia

Lo primero que es posible apreciar, como era de esperar, son las escasas variaciones existentes en los trimestres de invierno y verano de 2012. Además, resulta llamativa la gran concentración que tiene la categoría *Calidad mínima o baja*, la cual aumenta muy levemente entre Enero-Marzo y Junio-Agosto de 2012. En todo caso, es una cifra que supera el 70 por ciento: más de dos tercios de los trabajadores en Chile tienen un empleo que no se podría considerar aceptable, o que apenas cuenta con las condiciones mínimas de calidad.

A nivel nacional, ni siquiera la mitad de las personas registradas como ocupadas en la NENE presentan un empleo protegido, que sería de un *Empleo de calidad* o un *Empleo de calidad media*, es decir, con contrato escrito,

indefinido, liquidación de sueldo y cotizaciones para pensión, salud y seguro de desempleo. Así, sólo cerca de un 15 por ciento de los ocupados cuenta con un empleo de calidad, y menos de un 10 por ciento cuenta con un empleo de calidad media: con ello, sólo una cuarta parte de la fuerza de trabajo en el país cuenta con un empleo con condiciones aceptables o buenas.

Ahora bien, esta afirmación es preciso corroborarla analizando la composición en términos de calidad del empleo de las categorías ocupacionales. Esto se sintetiza en el cuadro siguiente:

Cuadro 16. Calidad del empleo según categorías ocupacionales, 2012 (en porcentaje).

Categoría ocupacional	2012					
	Enero-Marzo			Junio-Agosto		
	Calidad mínima o baja	Calidad media	Empleo de calidad	Calidad mínima o baja	Calidad media	Empleo de calidad
Empleador	100	0	0	100	0	0
Cuenta propia	100	0	0	100	0	0
Asalariado sector privado	19,2	26,5	54,2	18,6	25,4	56
Asalariado sector público	8,2	41,4	50,4	7,8	47,6	44,5
Personal de servicio puertas afuera	66,7	33	,3	64,5	35,1	,4
Personal de servicio puertas adentro	12,9	85,8	1,3	13,4	85,8	,8
Familiar o personal no remunerado	100	0	0	100	0	0

Fuente: elaboración propia

Al revisar el comportamiento de las categorías ocupacionales en términos de la calidad de los empleos que las componen, un primer elemento a destacar es la total composición de algunas categorías ocupacionales de empleos de calidad mínima o baja, como lo son las categorías de *Cuenta propia*, *Empleador* y *Familiar o personal no remunerado*. Esta situación no varía en los trimestres analizados, y da cuenta de un crecimiento cuantitativo, pero que no se condice con un crecimiento cualitativo del mercado del trabajo. En particular, destaca el trabajo por cuenta propia, ya que en materia de política gubernamental se ha buscado fomentar esta situación de empleo asociándola al concepto de emprendimiento como una situación positiva y hasta deseable¹⁰. Además, como vimos anteriormente, es una de las categorías ocupacionales donde más se han creado empleos, por lo que resulta riesgoso su crecimiento si es en base a, exclusivamente, empleos de calidad mínima o baja.

La categoría de *Empleador* es bastante particular, porque es la única situación de empleo que viene progresivamente reduciéndose en cantidad de puestos de trabajo, y al mismo tiempo, está compuesta exclusivamente por empleos de calidad mínima o baja, por lo que, más que grandes empleadores, es una categoría compuesta por empleadores en empresas pequeñas o en posiciones más bien inestables. Asimismo, junto a la categoría *Cuenta propia*,

¹⁰ Por ejemplo, está la labor que realiza el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC, dependiente del Ministerio de Economía), que busca promover y apoyar iniciativas de mejoramiento de la competitividad de las micro y pequeñas empresas; o los programas que desarrolla CORFO, como lo son *Arriba mi PYME* o las *Garantías CORFO PYME*, por ejemplo.

son las únicas categorías compuestas mayoritariamente por hombres que se encuentra en situación de precariedad. Ahora bien, sobre la categoría Empleadores debe tenerse una precaución: las encuestas no rastrean adecuadamente a la elite, por lo que existe la posibilidad que los empleadores que cuenten con empleos estables o con empleos de calidad no sean captados por la NENE, y por tanto es un problema de la fuente de información.

En el caso de la categoría *Familiar o personal no remunerado*, que está compuesta en su mayor parte por mujeres, se puede reafirmar que son las mujeres las más expuestas a empleos de calidad mínima, si se considera también las categorías *Personal de servicio puertas afuera* (donde poco más de dos tercios de quienes se encuentran en esta situación de empleo cuentan con un trabajo de calidad mínima o baja). En el caso del *Personal de servicio puestas adentro*, gran parte de los trabajadores cuentan con un empleo de calidad media, y poco menos de la quinta parte está sujeta a un trabajo de calidad mínima.

De acuerdo a los datos, las únicas situaciones de empleo que presentan, en términos globales, mayor calidad de empleo, son los *Asalariados sector público* y *Asalariado sector privado*, donde queda la incertidumbre respecto a los *Empleadores*, respecto al sesgo que tienen las encuestas para captar a la elite, como se mencionó anteriormente. En el primer caso, la tendencia es a una disminución en la calidad del empleo (afirmación que no puede ser concluyente,

debido a las limitaciones presentes al momento de hacer análisis en series temporales, por lo reciente de los datos). Tendencia inversa es la que se puede apreciar en el segundo caso –*Asalariados sector privado*–, donde se observa un leve aumento de la proporción de los *empleos de calidad*. Por contrapartida, la proporción de *empleos de calidad mínima o baja* es mucho menor en el sector público que en el sector privado, si bien ambos tienden a la disminución. Ahora bien, estas variaciones, que pueden marcar algún tipo de tendencia, no son significativas dado el estrecho espacio temporal a comparar.

Una vez descrito, a grandes rasgos, el comportamiento de la calidad del empleo, es preciso describir la composición de la estructura ocupacional en Chile, a partir del esquema de Goldthorpe y Erikson de siete categorías. Esto se sintetiza en el cuadro 17:

Cuadro 17. Composición de la estructura ocupacional en Chile, 2012 (en porcentaje)

Categorías	Enero-Marzo 2012	Junio-Agosto 2012	Variación
I+II. Clase de servicios	12,8	13,1	0,3
III. Trabajadores de rutina no manual	22,9	23	0,1
IVa+IVb. Pequeña burguesía	11,6	12,2	0,6
IVc. Campesinos	6,2	6,3	0,1
V+VI. Trabajadores calificados	13,1	13,7	0,6
VIIa. Trabajadores no calificados	22,7	22,7	0
VIIb. Agricultores y otros trabajadores en producción primaria	10,6	8,9	-1,7

Total	100	100	-
--------------	------------	------------	----------

Fuente: elaboración propia

Como era de esperar, los datos dan cuenta de una escasa variación en la composición de la estructura ocupacional en Chile, pues no ha habido grandes fenómenos que pudieran haber alterado ésta, como innovación tecnológicas o crisis económicas. En ese sentido, tenemos que la categoría que más ha aumentado es la de la *Trabajadores Calificados y Pequeña Burguesía*, aunque no es estadísticamente significativo, al ser del orden de un 0,6 por ciento.

Por contraparte, el único estrato que se reduce es la de *Agricultores y otros trabajadores en producción primaria*, aunque al no ser una variación mayor, se puede considerar que se debe a factores estacionarios propio del agro.

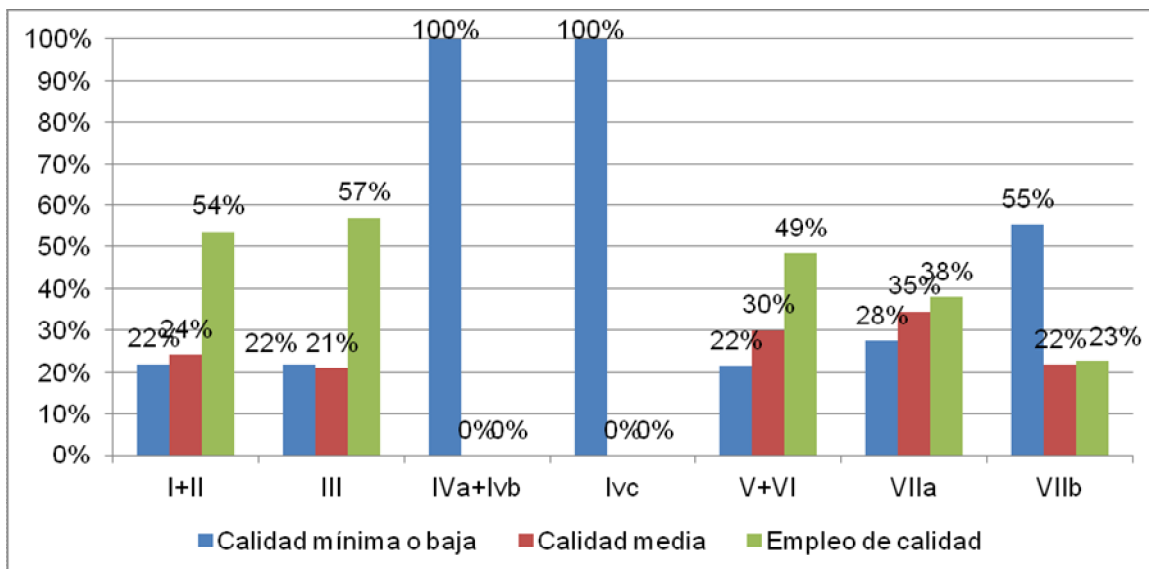
En términos de importancia, de acuerdo al porcentaje que representa de la estructura ocupacional, las categorías más importantes son la de *Trabajadores de rutina no manual* y *Trabajadores no calificados*, que representan cerca de un 23 y un 22 por ciento, respectivamente. En el primer caso, esto se condice lo visto en los Antecedentes, donde es el sector de comercio y servicios el que explica mayormente la composición de la estructura productiva en el país, dado su carácter terciarizado. Otras categorías de

porcentaje considerable son los *Trabajadores calificados* y la *Pequeña burguesía*, que representan cerca de un 13 y un 12 por ciento, respectivamente.

En ese sentido, destaca el bajo porcentaje que representan los estratos vinculados al agro y la producción primaria, donde los propietarios agrícolas representan cerca de un 6 por ciento, y los trabajadores agrícolas y en producción primaria un porcentaje en torno al 10 por ciento. En una economía que se basa tanto en la exportación de *commodities* (producción primaria) como en el fomento del mercado interno mediante el consumo (sector servicios), resulta llamativo que el sector primario sea tan débil en términos de porcentaje de la estructura ocupacional.

Ahora, si se observa la estructura ocupacional y su relación con la calidad del empleo, la información resumida se encuentra en los gráficos 1 y 2.

**Gráfico 1. Calidad del empleo en la estructura ocupacional (en porcentaje).
Enero-Marzo 2012.**



Fuente: elaboración propia

En el gráfico 1, aparece esquematizado el comportamiento de la calidad del empleo en la estructura ocupacional, de acuerdo a los datos del trimestre Enero-Marzo de 2012. Dentro de esta estructura, son los trabajadores no manuales quienes presentan en mayor proporción empleos de calidad –tanto de la *Clase de servicios* como la de *Rutina No Manual*, con un 59 y un 56 por ciento, respectivamente–. En términos de importancia relativa dentro de la estructura ocupacional, ambas categorías representan cerca de un 36 por ciento, esto es, poco más de un tercio de quienes componen la estructura ocupacional en Chile en este periodo analizado poseen empleos considerados de calidad.

En el caso de los *Trabajadores no calificados*, existe una distribución medianamente homogénea entre las tres categorías definidas dentro de la

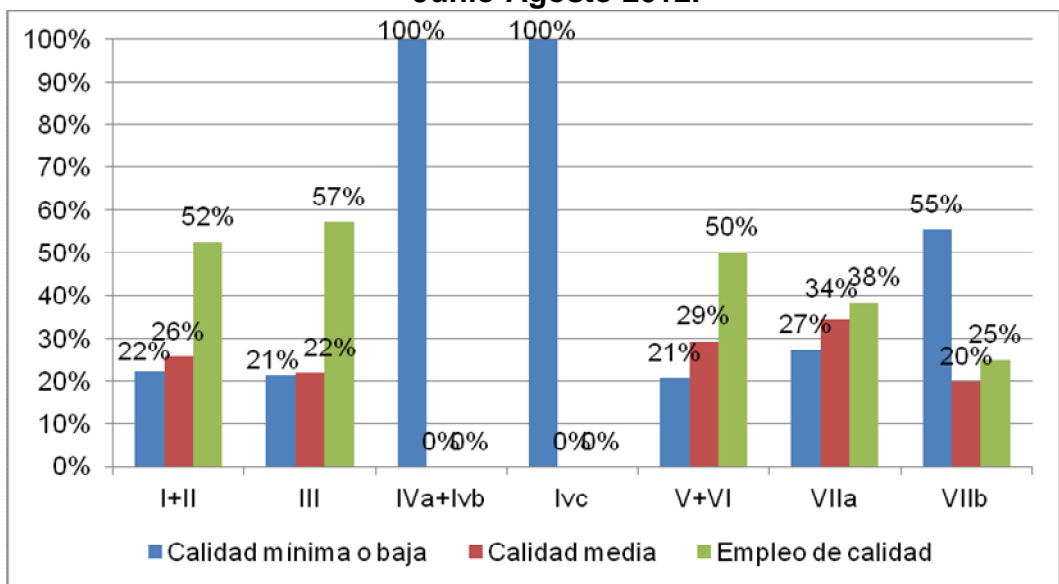
operacionalización de la calidad del empleo, si bien tiende a existir un poco más de concentración en los empleos de calidad. Los *Trabajadores no calificados*, junto a los *Trabajadores de Rutina No Manual*, son las categorías más importantes dentro de la estructura ocupacional en cuanto al porcentaje que representan: cada uno representa cerca de un 23 por ciento del total. Caso similar ocurre con los *Trabajadores calificados*, si bien se presenta una proporción levemente mayor de empleos de calidad. Al mismo tiempo, representan un porcentaje considerable, pero no tan importante dentro de la estructura ocupacional (sólo un 13,1 por ciento).

Los *Trabajadores agrícolas (y otros trabajadores en producción primaria)* cuentan con más de la mitad de su fuerza laboral en empleos de calidad mínima o baja, mientras que tanto el porcentaje de empleos de calidad media y empleos de calidad va entre el 26 al 22 por ciento, respectivamente. Ahora bien, los trabajadores del agro son un segmento considerablemente menor si se consideran las actividades vinculadas a servicios, como se vio en el cuadro 17, y en este caso, junto a los propietarios agrícolas, dentro de la estructura ocupacional, son las categorías con menor importancia relativa, donde representa un 11 por ciento.

Por contrapartida, destacan la *Pequeña burguesía* y los *Campesinos* (o propietarios agrícolas), estratos que están compuestos en su totalidad por empleos de calidad mínima o baja. Esto puede deberse, sin embargo, a los

indicadores utilizados en la presente investigación para operacionalizar el concepto de calidad del empleo, dado que al ser propietarios, no están sometidos a un régimen laboral de tipo dependiente, y los beneficios contractuales que ello implica. Asimismo, son categorías pequeñas dentro de la estructura ocupacional, donde la primera representa un 12 por ciento, mientras que la segunda es la más pequeña, al representar sólo un 6 por ciento.

Gráfico 2. Calidad del empleo en la estructura ocupacional (en porcentaje). Junio-Agosto 2012.



Fue

nte: elaboración propia

En el gráfico 2, aparece esquematizado el comportamiento que tiene la calidad del empleo en la estructura ocupacional, de acuerdo a los datos del trimestre Junio-Agosto de 2012. Se observa un comportamiento muy similar al del trimestre de verano del mismo año.

Dentro de esta estructura, nuevamente son los trabajadores no manuales quienes presentan en mayor proporción empleos de calidad –tanto de la *Clase de servicios* como la de *Rutina No Manual*–.

En el caso de los *Trabajadores no calificados*, existe una distribución medianamente homogénea entre las tres categorías definidas dentro de la operacionalización de la calidad del empleo: es un estrato también de importancia en términos de la cantidad de trabajadores que la componen, representando a cerca de un cuarto del total. En el caso de los *Trabajadores calificados*, casi la mitad de ellos cuenta con un empleo de calidad, mientras que la otra mitad se divide de manera medianamente homogénea entre empleos de calidad media y empleos de calidad mínima o baja. En términos de proporción que representa de la estructura ocupacional, ésta es del orden del 14 por ciento.

Los *Trabajadores agrícolas (y otros trabajadores en producción primaria)* cuentan con más de la mitad de su fuerza laboral en empleos de calidad mínima o baja, mientras que tanto el porcentaje de empleos de calidad media y empleos de calidad va entre el 26 al 22 por ciento, respectivamente. Ahora bien,

es un estrato pequeño, que sólo representa a un 9 por ciento del total de la estructura ocupacional.

Por contrapartida, destacan la *Pequeña burguesía* y los *Campesinos* (o propietarios agrícolas), estratos que están compuestos en su totalidad por empleos de calidad mínima o baja. En este caso, la *Pequeña burguesía* representa un 12 por ciento de la estructura ocupacional, mientras que los *Campesinos* son el estrato más pequeño y representa sólo un 6 por ciento.

A modo de recapitulación de la información obtenida hasta el momento, es posible afirmar que el mundo del trabajo en Chile está marcado por una calidad deficiente del empleo, donde los principales afectados son la estabilidad laboral y la protección social (si se tiene en consideración que son los elementos con mayor influencia en términos de puntaje dentro del índice de calidad del empleo). Esto se suma al gran crecimiento que ha tenido la categoría ocupacional de *Trabajador por cuenta propia*, empleos que no están cubiertos por los sistemas de protección clásicos del trabajo. Este fenómeno es considerado como un indicador del deterioro de la estructura del empleo (OIT, 2012).

Al revisar el comportamiento de las categorías ocupacionales en términos de la calidad de los empleos que las componen, un primer elemento a destacar es la total composición de algunas categorías ocupacionales de empleos de calidad mínima o baja, como lo son las categorías de *Cuenta*

propia, Empleador y Familiar o personal no remunerado. Esta situación no varía en los trimestres analizados, y da cuenta que no existe una evolución, en términos cualitativos, del mercado del trabajo. Además, en el caso de los *Empleadores*, se debe tener la precaución de tomar estos resultados considerando la incapacidad de las encuestas para captar a la elite dentro de los casos que componen la muestra. De acuerdo a los datos, las únicas situaciones de empleo que presentan, en términos globales, mayor calidad de empleo, son los *Asalariados sector público y Asalariado sector privado*.

Por su parte, la composición de la estructura ocupacional en Chile, a partir del esquema de Goldthorpe y Erikson, no varía considerablemente, más allá de factores estacionarios. En ese sentido, son los trabajadores no manuales quienes presentan en mayor proporción empleos de calidad (*Clase de servicios y Trabajadores de Rutina No Manual*). En términos de importancia relativa dentro de la estructura ocupacional, los trabajadores no manuales representan poco más de un tercio de quienes componen la estructura ocupacional en Chile en este periodo analizado, es decir, poco más de un tercio de los ocupados poseen empleos considerados de calidad.

Por contrapartida, destacan la *Pequeña burguesía* y los *Campesinos* (o propietarios agrícolas), estratos que están compuestos en su totalidad por empleos de calidad mínima o baja, lo que, sin embargo, no es concluyente dado que puede deberse a las variables utilizadas en la medición de la calidad del

empleo. Pese a ello, son categorías pequeñas dentro de la estructura ocupacional, donde ambas no alcanzan a representar un quinto de la estructura ocupacional.

5.2 Hacia un modelo explicativo de la calidad del empleo

La presentación de los modelos de regresión múltiple resultantes tiene por objetivo determinar las variables que tienen mayor incidencia en la explicación de la calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena.

Los modelos que se presentan a continuación no se ajustan completamente con los supuestos teóricos propios de la técnica, pero cumplen con los supuestos de linealidad, independencia, no colinealidad, y normalidad. Esto no les resta capacidad explicativa, además, los resultados finales si tienen trascendencia teórica y también práctica, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas. La detección de cierta heterocedasticidad es uno de los incumplimientos más frecuentes respecto a los supuestos de la regresión lineal (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1999). La distribución desigual de la varianza de los residuos en todos los grupos de la población de la muestra viene a complementar una distribución de las mismas que no se ajustan a completamente a la normal, y contribuyendo a la no-aleatoriedad de ε . En nuestro caso, esta distribución es levemente desigual, por lo que ε se comporta aleatoriamente –dado que se cumplen los demás supuestos–.

A través de los criterios mencionados en el marco metodológico, las variables que ingresaron al modelo fueron: autoridad, propiedad, calificación, informalidad, y género. Estas variables explican un 96 por ciento los resultados del índice de calidad de empleo. Los cuadros 18 y 19 presentan los coeficientes de regresión para cada trimestre:

Cuadro 18. Coeficientes de regresión múltiple, Enero-Marzo

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Intervalo de confianza de 95% para B	
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior
(Constante)	81,439	,067		1222,949	,000	81,309	81,570
Autoridad	1,489	,103	,017	14,515	,000	1,288	1,690
Propiedad	-14,254	,105	-,172	-135,898	,000	-14,460	-14,049
Calificación	1,563	,092	,020	16,914	,000	1,381	1,744
Informalidad	-61,215	,093	-,849	-661,732	,000	-61,396	-61,034
Género	,816	,068	,011	12,064	,000	,684	,949

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 19. Coeficientes de regresión múltiple, Junio-Agosto

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Intervalo de confianza de 95% para B	
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior
(Constante)	81,802	,066		1233,638	,000	81,672	81,931
Autoridad	1,670	,102	,019	16,448	,000	1,471	1,869
Propiedad	-13,446	,105	-,163	-127,804	,000	-13,652	-13,240
Calificación	1,596	,092	,020	17,397	,000	1,416	1,776

Informalidad	-62,373	,094	-,854	-665,221	,000	-62,557	-62,189
Género	,744	,067	,010	11,078	,000	,612	,875

Fuente: Elaboración propia

Primero tenemos el coeficiente B no estandarizado y su error típico. Estos coeficientes nos permiten componer la ecuación de regresión. En la columna (B), tenemos la constante (coeficiente beta constante para la ecuación) y el coeficiente por cada variable independiente.

Son los coeficientes beta estandarizados (que se despliegan en la cuarta columna) los que representan el peso relativo que tiene cada variable para predecir la calidad del empleo. La variable con un mayor peso relativo en ambos modelos, para predecir la variable dependiente, es la informalidad, y la siguiente en importancia de acuerdo a su peso es Propiedad. Las otras variables ingresadas al modelo tienen bajos valores de β estandarizado, por lo que no son importantes para predecir la variable dependiente. En ese sentido, el coeficiente de la variable informalidad y de propiedad es de signo negativo, lo que indica que es una variable significativa en un sentido negativo: en la medida en que existe informalidad, la calidad del empleo es menor, mientras que si existe propiedad de los medios de producción, la calidad del empleo es menor.

Luego debemos observar los valores de la prueba t y sus significaciones para dar cuenta del comportamiento de la variable en la población. Esto es, contrastar la hipótesis nula de que algún coeficiente valga 0 al inferir el

parámetro a la población. Si hay relación estadística lineal, la significación es menor a 0,05. Como podemos observar en los modelos, todas las variables independientes son significativas, es decir, se relacionan linealmente con la variable dependiente calidad del empleo.

Mirando las columnas de intervalo de confianza de los Beta, nos aseguramos respecto de la aseveración anterior. El requisito es que el intervalo no contenga el cero, dado que esto implicaría que al hacer la inferencia a la población, con un 95 por ciento de confianza, el coeficiente puede asumir el valor cero, y por tanto, no tendría efecto. En nuestras variables independientes, si bien ninguna variable contiene el cero, sí es necesario resaltar que la variable Género tiene un intervalo de confianza muy cercano a cero, por lo que su efecto, al hacer la inferencia en la población, es mínimo.

De acuerdo a los coeficientes estandarizados, la informalidad es la variable más importante para la calidad del empleo, seguida por la propiedad económica. El coeficiente de la variable informalidad y de propiedad, al igual que en el modelo generado para el trimestre Enero-Marzo, es de signo negativo, lo que indica que son variables significativas en un sentido negativo.

Ambos modelos generados explican un 96 por ciento de los resultados del índice de calidad del empleo. La capacidad explicativa de los modelos es muy alta, pero se debe tener la precaución sobre una posible sobre-estimación del modelo debido al carácter dicotómico de todas las variables independientes

(transformadas en dicotómicas debido a su carácter categórico, dado que la regresión lineal requiere variables métricas, aunque sí admite variables dicotómicas). Esto no debilita los elementos explicativos que ellos entregan, pero sí es una precaución metodológica importante a considerar.

Además, otro elemento a considerar es el hecho que los modelos no se ajustan completamente con los supuestos teóricos propios de la técnica, especialmente el de la homocedasticidad, si bien eso no le resta capacidad explicativa. En nuestro caso, esta distribución es levemente desigual, por lo que ε se comporta aleatoriamente –dado que se cumplen los demás supuestos–.

La variable que tiene un mayor impacto relativo en el índice es la informalidad, es decir, es la mejor variable predictora, con una dirección lineal negativa, y es estadísticamente significativa, por lo que al hacer la inferencia del efecto de esta variable en la población, éste es significativo. Luego, en capacidad explicativa, viene propiedad. Las variables restantes, Autoridad, Calificación y Género, no tienen un impacto relativo considerable.

En ese sentido, es necesario destacar la diferencia entre los efectos significativos y fuertes, respecto a los efectos significativos y débiles. El primer tipo de efecto es propio de las variables Informalidad y Propiedad. Dentro del segundo tipo de efecto se puede considerar a la Autoridad, la Calificación y el Género. En el caso de esta última variable, al inferenciar su efecto en la población, éste es muy cercano a cero, por lo que podría no ser significativo.

5.3 Análisis de las variables incidentes en la estructura ocupacional

Una vez analizado el modelo explicativo de la calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena, es preciso establecer la relación que cada variable que conforma el modelo de regresión lineal múltiple tiene con la calidad del empleo. En ese sentido, la medida de asociación a utilizar es la D de Somers, estadístico cuyo valor va desde +1 a -1, donde valores cercanos a 0 indican nula asociación. Asimismo, se complementa el análisis con el estadístico Gamma de Goodman y Kruskal, cuyo valor tiene el mismo rango que D de Somers.

En primer lugar, está el impacto de las *actividades laborales informales*, que de acuerdo a las ecuaciones de regresión, es la variable independiente que tiene mayor capacidad explicativa del comportamiento de la calidad del empleo, nuestra variable dependiente. Aislando el efecto de las demás variables independientes, la Informalidad explica cerca de un 38 por ciento en ambos trimestres analizados, es decir, más de un tercio de las variaciones de la variable dependiente son explicadas por sólo una variable¹¹.

En ese sentido, es importante evaluar la relación de asociación que tiene esta variable con la calidad del empleo. Así, esta asociación muestra que la

¹¹ En la regresión conformada para evaluar tal situación, se obtiene un modelo significativo, donde la significación de ANOVA es 0,00.

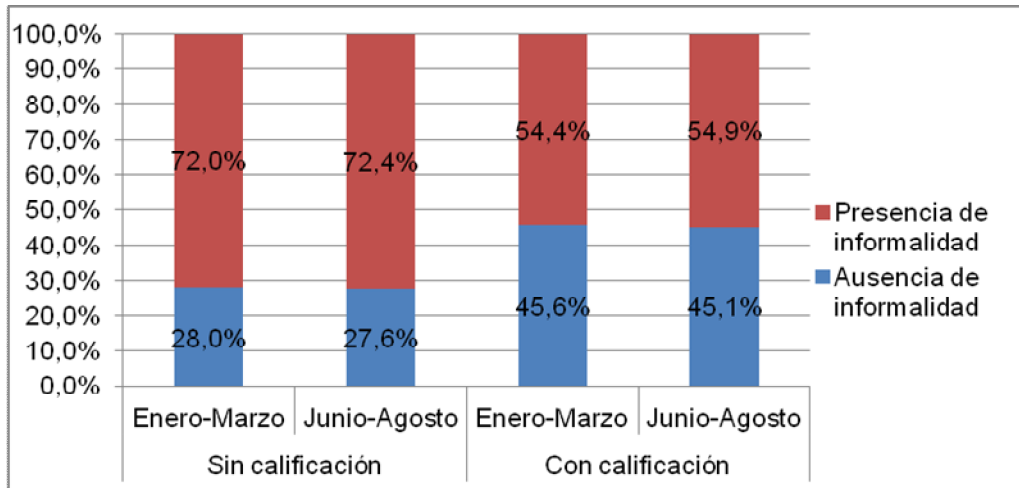
informalidad es un factor que tiene una muy fuerte relación con la calidad del empleo, por lo que si se desempeña actividades laborales informales, la calidad del empleo es menor, y por otro lado, al no existir informalidad, la calidad del empleo es mayor¹².

Además, con el objetivo de establecer el nivel de incidencia del desempeño de actividades informales entre quienes no ejercen autoridad, no poseen la propiedad económica de los medios de producción y cuentan con baja calificación, se determinó como variable dependiente la calidad del empleo, y como variables independientes la informalidad y la calificación. Para ejecutar esta regresión se seleccionaron los casos que no poseen propiedad, no ejercen posiciones de autoridad ni cuentan con alta calificación.

Este modelo generado –para ambos trimestres– explica sobre un 90 por ciento de la calidad del empleo, donde prácticamente la totalidad de esa varianza es explicada por la informalidad, que explica un 91,4 por ciento. Para describir de mejor manera esta relación, presentamos los datos en el gráfico 3:

Gráfico 3. Relación entre la informalidad y la calificación, Enero-Marzo y Junio-Agosto de 2012 (en porcentajes).

¹² Al contrastar Gamma de Goodman y Kruskal y D de Somers para ambos trimestres, el valor en esta relación entre variables es -1



Fuente: elaboración propia

Es posible apreciar que no existe una tendencia clara de comportamiento de la informalidad. Si bien se observa una proporción más alta de trabajadores con baja calificación que desempeñan labores informales, donde sobre el 70 por ciento de estos trabajadores desempeña actividades informales, al revisar al segmento de trabajadores que cuenta con calificaciones, sobre el 50 por ciento de ellos desempeña actividades igualmente informales.

Por ello, y remitiéndonos a la hipótesis de trabajo, esto es, el comportamiento dual de la informalidad, donde existe informalidad con alta calificación y otro segmento de trabajadores en situación de informalidad que poseen bajos niveles de calificación, donde se asume una condición de precarización, ésta se acepta.

En segundo lugar, para definir el nivel de incidencia de la *propiedad de los medios de producción* en el comportamiento de la calidad del empleo en la estructura ocupacional, dado que es la segunda variable independiente en cuanto a capacidad explicativa, se realizó el mismo proceso de verificar su efecto en la ecuación de regresión, aislando el efecto de las demás variables independientes. Así, la propiedad explica poco más de un uno por ciento de la variación de la calidad del empleo tanto en Enero-Marzo como Junio-Agosto. Además, dada la poca capacidad explicativa, es preciso medir la asociación que tienen estas dos variables, donde la calidad del empleo es la variable dependiente.

En términos generales, los resultados de la D de Somers nos señalan una asociación considerable entre ambas variables. Esta asociación demuestra que la propiedad de los medios de producción es un factor que tiene relación con empleos de calidad. En consecuencia, el ser propietario de los medios de producción tiende a mejorar la calidad del empleo que se posea, pero en un sentido creciente. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis de trabajo, la cual señalaba que la propiedad, en un contexto de una economía basada en la prestación de servicios, no resulta ser una variable de importancia en la configuración de la calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena. Así, la propiedad está asociada fuertemente con la calidad del empleo.

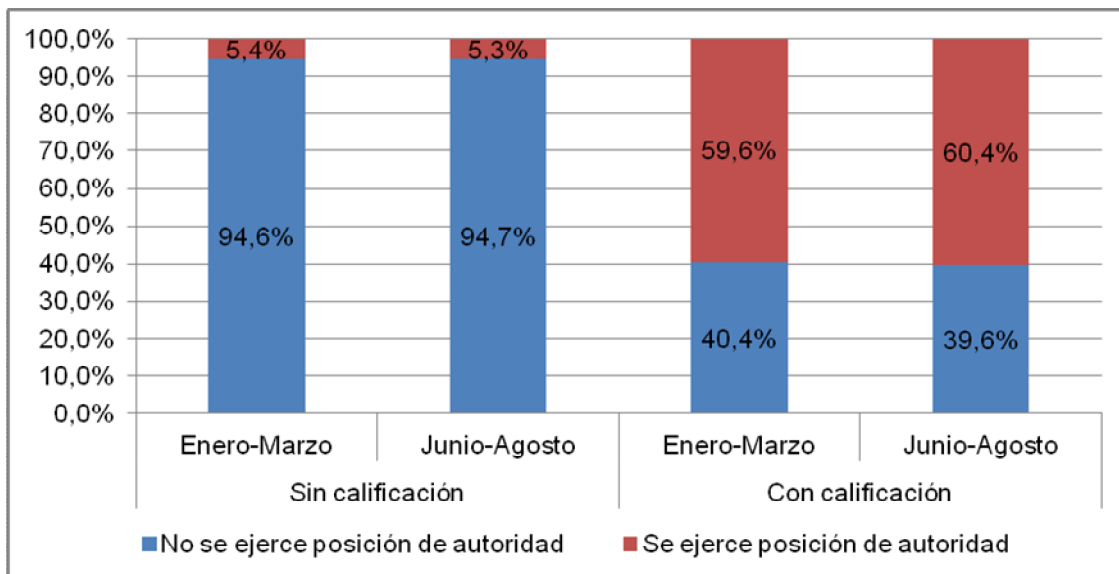
En tercer lugar, al analizar la relación entre la calidad del empleo y las *posiciones de autoridad* que se asumen en la estructura ocupacional. De acuerdo a las ecuaciones de regresión, la autoridad tiene un efecto significativo pero débil en la explicación de las variaciones de la calidad del empleo en la estructura ocupacional en Chile. Por ello, nos centramos en su relación de asociación con la calidad del empleo.

A grandes rasgos, los valores que asume D de Somers en el periodo a analizar nos señalan una débil asociación entre ambas variables, la que además tiene carácter positivo. En otras palabras, esta asociación demuestra que la autoridad es un factor que tiene relación con empleos de calidad, aunque débilmente, por lo que, si se ejercen posiciones de autoridad, se tiende a tener un empleo de mejor calidad. Así, es preciso aceptar la importancia de las posiciones de autoridad al momento de definir la calidad de un empleo, definida previamente como hipótesis, pero con la precaución que no es una relación fuerte, y que tiende a ser menor cuando se estudia en términos de dependencia. En ese sentido, ocupar posiciones de autoridad, de acuerdo a los datos, no se asocia a la calidad del empleo de manera significativa, donde además la asociación es inversa, por lo que posiciones de autoridad se asocian débilmente a empleos de baja calidad.

En cuarto lugar, la *calificación de la fuerza de trabajo*, de acuerdo a las ecuaciones de regresión tiene un efecto significativo pero débil en la capacidad

explicativa de la calidad del empleo. En ese sentido, analizando los valores que esta asociación asume en términos de D de Somers, la calificación de la fuerza de trabajo tiene una débil asociación en sentido positivo con la calidad del empleo. Así, la calidad del empleo no tiene gran relación, en términos de dependencia, con el hecho de contar con conocimientos y habilidades obtenida mediante los estudios.

Gráfico 4. Relación entre la autoridad y la calificación, Enero-Marzo y Junio-Agosto de 2012 (en porcentajes).



Fuente: elaboración propia

En el gráfico 4 se resume la relación entre las variables autoridad y la calificación. Como se revisó en el *Acercamiento teórico*, la dilución de las relaciones de producción a partir de quienes compran la fuerza de trabajo (propietarios o burguesía) y quienes venden su fuerza de trabajo (proletarios), y el surgimiento de los *manager* o directivos, que ejercen posiciones de autoridad sin tener, necesariamente, la propiedad de los medios de producción, hace importante, pero que sí tienen alta calificación para ejercer dichas posiciones.

Los datos nos muestran una tendencia clara de asociación entre el ejercer posiciones de autoridad y la calificación que se posea, y viceversa. Ahora bien, es más clara la relación entre quienes no poseen calificación ni desempeñan labores que conlleven autoridad: más de un 90 por ciento de quienes no poseen calificaciones no ejercen posiciones de autoridad. Por

contraparte, entre quienes poseen calificaciones existe una tendencia, aunque menos marcada: un 60 por ciento de quienes tienen credenciales académicas que certifican calificación ejercen posiciones de autoridad.

En ese sentido, si se revisa la hipótesis planteada al respecto, es decir, que la calificación es una variable con alto valor explicativo de la calidad del empleo, dado que se vincula directamente con el conjunto de las posiciones de autoridad, ésta debe desecharse, de acuerdo al estadístico D de Somers, debido a que se comprueba que no existe una asociación de dependencia considerable. Además, la relación que existe entre la calificación y las posiciones de autoridad, si bien es marcada, es más notoria entre quienes no poseen calificaciones ni ejercen autoridad que a la inversa, por lo que es un elemento que debe descartarse o matizarse.

Por último, en la relación de la calidad del empleo con el *género*, de acuerdo a las ecuaciones de regresión se pudo establecer que su efecto en la explicación de la variación de la calidad del empleo es significativo pero débil, incluso al hacer la inferencia estadística de sus valores, se encuentra muy cercano a cero, por lo que es la variable que menos incide en el modelo explicativo conformado. Eso no implica que exista relación entre ellas, por lo que se procede a revisar el estadístico de asociación.

De acuerdo a los valores que asume el estadístico de asociación D de Somers, existe una débil asociación entre el género y la calidad del empleo. Al

mismo tiempo, estas variables se asocian de manera directa. La variable sexo asume valores de 1, en el caso de los hombres, y 2, en el caso de las mujeres, por lo que, si se habla de las mujeres insertas en la estructura ocupacional, la calidad del empleo tiende, de manera débil, a ser de menor calidad.

Así, es posible establecer que no es una variable con gran incidencia en el comportamiento de la calidad del empleo, refutando de esta manera la hipótesis de trabajo. Ahora bien, esto sólo implica una débil relación en términos de dependencia, pero como se revisó previamente –tanto en la revisión teórica como en la descripción del mercado del trabajo en Chile– estas variables están estrechamente relacionadas. Por ello, en el cuadro 20 se resume el comportamiento de la calidad del empleo por sexo.

Cuadro 20. Calidad del empleo por sexo (en porcentaje), año 2010-2012

Calidad del empleo	2010		2012			
	Enero-Marzo		Enero-Marzo		Junio-Agosto	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Calidad mínima o baja	45,5	54,5	45	55	45,4	54,6
Calidad media	64,8	35,2	63,2	36,8	60,5	39,5
Empleo de calidad	61,2	38,8	61,4	38,6	61,7	38,3

Fuente: elaboración propia

Las cifras no varían prácticamente entre los trimestres analizados. Así, son los hombres quienes desempeñan en mayor proporción empleos de calidad media o empleos de calidad, mientras que las mujeres, en mayor parte, poseen empleos de calidad mínima o baja. Al analizar la categoría de *Calidad mínima o*

baja, es posible observar que más de la mitad de los trabajadores en dicha situación son mujeres, lo que contrasta con las categorías de *Calidad media* y *Empleo de calidad*, donde sólo un poco más de un tercio está compuesto por mujeres. En ese sentido, si bien la calidad del empleo, en términos explicativos, no es adecuadamente explicada por el género, sí son variables que en términos empíricos muestran cierta relación.

Así, y a modo de resumen, de acuerdo al análisis de las variables independientes incluidas en el modelo de regresión, las variables que más explican el comportamiento de la calidad del empleo son la informalidad y la propiedad de los medios de producción.

En el primer caso, es la variable independiente que tiene mayor capacidad explicativa del comportamiento de la calidad del empleo, y aislando el efecto de las demás variables independientes, la Informalidad explica más de un tercio de la variación de la calidad del empleo. Además, de acuerdo al estadístico de asociación D de Somers, si se desempeña actividades laborales informales, la calidad del empleo es menor, y por otro lado, al no existir informalidad, la calidad del empleo es mayor, dado que es una relación perfecta en sentido inverso (al ser su valor -1).

Además, al establecer el nivel de incidencia del desempeño de actividades informales entre quienes no ejercen autoridad, no poseen la propiedad económica de los medios de producción y cuentan con baja

calificación, la informalidad y la calificación explican más de un 90 por ciento de la calidad del empleo, donde prácticamente la totalidad de esa varianza es explicada por la informalidad. Por ello, y remitiéndonos a la hipótesis de trabajo, esto es, el comportamiento dual de la informalidad, donde existe informalidad con alta calificación y otro segmento de trabajadores en situación de informalidad que poseen bajos niveles de calificación, donde se asume una condición de precarización, ésta se acepta.

Ahora bien, dado la inexistencia de un concepto unívoco, o al menos mayormente aceptado, de informalidad, estos resultados se deben contrastar con otras formas de medir el concepto, para tener resultados y afirmaciones más concretas.

En el segundo caso, también se aisló el efecto de las demás variables independientes para verificar su capacidad explicativa, la cual es considerablemente menor que en el caso de la informalidad. Dada su poca capacidad explicativa, se revisó el valor de D de Somers, el cual muestran una asociación considerable entre ambas variables, por lo que el ser propietario de los medios de producción tiende a mejorar la calidad del empleo que se posea, pero en un sentido creciente. Dichos resultados nos lleva a rechazar la hipótesis de trabajo, la cual señalaba que la propiedad, en un contexto de una economía basada en la prestación de servicios, no resulta ser una variable de importancia

en la configuración de la calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena.

Luego vienen las variables independientes que son significativas para explicar las variaciones de la calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena, pero cuyo efecto es débil (incluso no puede ser cuantificado por las ecuaciones de regresión al ser menor al 0,5 por ciento). Entre ellas están la autoridad, la calificación y el género.

De acuerdo a las ecuaciones de regresión, la autoridad tiene un efecto significativo pero débil en el modelo explicativo, además, su asociación con la calidad del empleo es débil, y tiene un sentido directo. En otras palabras, si se ejercen posiciones de autoridad, se tiende a tener un empleo de mejor calidad. A la luz de estos datos, es preciso refutar la importancia de las posiciones de autoridad al momento de definir la calidad de un empleo, definida previamente como hipótesis.

Con respecto a la calificación, ésta tiene una débil asociación con la calidad del empleo. Si se analizan estas variables de manera gráfica, se aprecia una relación entre quienes no poseen calificación ni desempeñan labores que conlleven autoridad: más de un 90 por ciento de quienes no poseen calificaciones no ejercen posiciones de autoridad. Por contraparte, entre quienes poseen calificaciones existe una tendencia, aunque menos marcada. En ese sentido, si se revisa la hipótesis planteada al respecto, es decir, que la

calificación es una variable con alto valor explicativo de la calidad del empleo, dado que se vincula directamente con el conjunto de las posiciones de autoridad, ésta debe revisarse, debido a que no existe una asociación de dependencia considerable, aunque los datos empíricos dan cuenta de cierta asociación.

Por último, en la relación de la calidad del empleo con el género, de acuerdo a las ecuaciones de regresión se pudo establecer es la variable que menos incide en el modelo explicativo conformado. Además, existe una débil asociación entre el género y la calidad del empleo, por lo que, si se habla de las mujeres insertas en la estructura ocupacional, la calidad del empleo tiende, de manera débil, a ser de menor calidad. Esto refuta la hipótesis de trabajo, si bien se observa empíricamente cierta asociación entre las variables, donde son los hombres quienes desempeñan en mayor proporción empleos de calidad media o empleos de calidad.

VI. CONCLUSIONES

¿Cómo se distribuye la calidad del empleo en la estructura ocupacional, de acuerdo al esquema de Goldthorpe y Erikson? ¿Cuáles son las variables que definen de mejor manera la distribución de la calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena? Estas fueron las preguntas que guiaron la presente tesis, con el objetivo de elaborar una descripción de la composición de la estructura ocupacional actual en Chile.

A modo de caracterización, es posible afirmar que *el mundo del trabajo en Chile está marcado por una calidad deficiente del empleo, donde los principales afectados son la estabilidad laboral y la protección social (si se tiene en consideración que son los elementos con mayor influencia en términos de puntaje dentro del índice de calidad del empleo utilizado para efectos de la presente tesis). Además, se aprecia un deterioro de la estructura del empleo a partir de los años noventa, en cuanto el gran crecimiento que han los empleos no cubiertos por los sistemas clásicos del trabajo –como los trabajadores por cuenta propia– (OIT, 2012).*

Dentro de la estructura ocupacional, son los trabajadores no manuales quienes presentan en mayor proporción de empleos de calidad (*Clase de servicios y Trabajadores de Rutina No Manual*) quienes además representan poco más de un tercio de quienes componen la estructura ocupacional. Así, poco más de un tercio de los ocupados poseen empleos considerados de calidad. Si se analiza respecto a la categoría ocupacional, son las ocupaciones

que conllevan subordinación las que presentan mejor calidad del empleo, como lo son *Asalariados sector público* y *Asalariado sector privado*.

Esto viene a concordar, parcialmente, con la hipótesis de trabajo, donde se planteó que, dado que la calidad del empleo tiene una gran relación con la estabilidad laboral, los empleos de calidad se concentran en las categorías de Clase de Servicios, que implica a profesionales, administrativos y directivos, técnicos de alto grado, dueños de pequeñas empresas, supervisores de empleados no manuales, en los Empleados de Rutina No Manual de alto grado, vinculados al comercio y administración, y vendedores y otros trabajadores de servicios, y en los Técnicos de Nivel Bajo, supervisores de trabajadores manuales, trabajadores manuales calificados, de acuerdo al esquema de Goldthorpe y Erikson. En ese sentido, se observa una relación entre la estabilidad laboral, la subordinación y los empleos de calidad, pero estos sólo se concentran mayoritariamente entre los trabajadores no manuales. Además, se reafirma el principal criterio de diferenciación entre las clases de servicios y las clases trabajadores, que radica en las relaciones con los empleadores, donde los empleados ocupan un rango distinto en términos de su situación de trabajo y del mercado laboral que determina la relación entre estas posiciones (Erikson & Goldthorpe, 1992).

Por contrapartida, destacan la *Pequeña burguesía* y los *Campesinos* (o propietarios agrícolas), estratos que están compuestos en su totalidad por

empleos de calidad mínima o baja, los cuales, no obstante, son categorías pequeñas dentro de la estructura ocupacional y no alcanzan a representar, en su conjunto, un quinto del total.

Ahora bien, antes de tomar esta afirmación como una certeza, es necesario hacer una reflexión sobre las variables utilizadas en la medición de la calidad del empleo. Dado las características de la fuente de información secundaria utilizada (Nueva Encuesta Nacional de Empleo), la calidad del empleo se mide principalmente con indicadores vinculados a prestaciones y regulaciones propias de una relación contractual, de acuerdo al Código del Trabajo. Estos indicadores no son, necesariamente, característicos de las ocupaciones que componen estos estratos, debido a sus propias formas de constitución y estructuras –en el caso de la pequeña burguesía y de los propietarios agrícolas, su condición no implica subordinación, y por tanto, estar sujetos por contratos de trabajo–.

Además, al revisar el comportamiento de las categorías ocupacionales en términos de la calidad de los empleos que las componen, destaca la total composición de algunas categorías ocupacionales de empleos de calidad mínima o baja, como lo son las categorías de *Cuenta propia*, *Empleador* y *Familiar o personal no remunerado*, teniendo precaución, el caso de los *Empleadores*, de tomar estos resultados considerando la incapacidad de las encuestas para captar a la elite dentro de los casos que componen la muestra.

Además, tanto *Cuenta propia* como *Empleador* no están sujetos a relaciones de subordinación, necesariamente.

Cabe recordar la centralidad que tienen las relaciones sociales en el lugar de trabajo en el esquema de Goldthorpe y Erikson, donde distinguen entre relación de servicio y relación de trabajo. De acuerdo a los resultados obtenidos, es posible afirmar que en ambos tipos de relaciones sociales en el trabajo existen empleos de calidad, pero que es en las relaciones de trabajo, dado su carácter asalariado y de subordinación, donde existen mayores proporciones de trabajo de calidad. Esta afirmación también se sustenta en la naturaleza del índice de calidad del empleo elaborado para efectos de la presente tesis, cuyos alcances se mencionaron anteriormente.

Con respecto a las variables que definen de mejor manera el comportamiento de la calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena, las variables independientes seleccionadas para elaborar el modelo de regresión lineal –autoridad, propiedad, informalidad, género, calificación– configuran, en su conjunto, un modelo altamente explicativo de la calidad del empleo, y todas ellas tienen un efecto significativo en el modelo, pero que sólo dos variables tienen un efecto fuerte en dicha capacidad explicativa.

En ese sentido, un alcance importante sobre la altísima capacidad explicativa del modelo conformado (cercana a un 96 por ciento de la variación de la variable dependiente), es el sesgo que se establece al introducir como

variables independientes sólo variables de tipo dicotómicas (recodificadas para efectos de la técnica, pero que inicialmente eran categóricas), dado que el modelo opera idóneamente con variables de tipo cuantitativa. Si bien el modelo es altamente explicativo, se debe tener dicha precaución al leer el porcentaje exacto de capacidad explicativa.

De acuerdo al análisis de las variables independientes incluidas en el modelo de regresión, las variables que más explican el comportamiento de la calidad del empleo son la informalidad y la propiedad de los medios de producción.

La informalidad es la variable independiente que tiene mayor capacidad explicativa del comportamiento de la calidad del empleo –aislando el efecto de las demás variables independientes, la Informalidad explica cerca de un 37 por ciento de la variación de la calidad del empleo–, y además tiene una asociación perfecta en sentido inverso con la calidad del empleo, por lo que al no existir situación de informalidad en el desempeño de actividades laborales, existe mayor calidad del empleo.

Remitiéndonos a la hipótesis de trabajo, esto es, el comportamiento dual de la informalidad, donde existe informalidad con alta calificación y otro segmento de trabajadores en situación de informalidad que poseen bajos niveles de calificación, donde se asume una condición de precarización, se determinó la capacidad explicativa de la informalidad y de la calificación. En ese

sentido, es la informalidad la que explica casi en su totalidad el comportamiento de la calidad del empleo en situaciones laborales propias de la baja calificación, no ejercicio de autoridad, sin posesión de la propiedad económica de los medios de producción, aunque también existen segmentos considerables de trabajadores informales entre quienes cuentan con mayor formación académica.

Ahora bien, dado la inexistencia de un concepto unívoco, o al menos mayormente aceptado, de informalidad, estos resultados se deben contrastar con otras formas de medir el concepto, para tener resultados y afirmaciones más concretas. Pese a ello, los resultados de la presente tesis permiten secundar la importancia teórica que le dan Goldthorpe *et al.* al contrato de trabajo como centro de su esquema de clases, dado que resulta un elemento altamente explicativo del comportamiento de la calidad del empleo (Erikson, Goldthorpe, & Portocarrero, 1979; Erikson & Goldthorpe, 1992).

Por su parte, la propiedad económica de los medios de producción también tiene un efecto fuerte, aunque este es sólo de cerca de un 1,6 por ciento con respecto a la variación del comportamiento de la calidad del empleo. Además, en términos de dependencia, la calidad del empleo está fuertemente asociada a la propiedad, por lo que ser propietario de los medios de producción tiende a mejorar la calidad del empleo que se posea. Esto contrasta con la descripción realizada respecto al comportamiento de la calidad del empleo en la estructura ocupacional, pero se debe tener la precaución que las encuestas de

hogares no logran captar adecuadamente a los grandes propietarios, y allí puede radicar la aparente contradicción de los resultados.

De todas formas, los resultados nos llevan a rechazar la hipótesis de trabajo, la cual señalaba que la propiedad, en un contexto de una economía basada en la prestación de servicios, no resulta ser una variable de importancia en la configuración de la calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena. Pese a ello, es importante tener en consideración la pérdida de centralidad de las relaciones de propiedad como factor determinante de la definición de las posiciones en la estructura social, lo que no implica que deje de ser completamente importante.

Luego vienen las variables independientes que son significativas para explicar las variaciones de la calidad del empleo en la estructura ocupacional chilena, pero cuyo efecto es débil (incluso no puede ser cuantificado por las ecuaciones de regresión al ser menor al 0,5 por ciento). Entre ellas están la autoridad, la calificación y el género.

Con la dilución de la idea propia del siglo XIX del empresario capitalista propietario y administrador de su empresa, se hace más nítida la diferencia entre propiedad y autoridad, junto a la diversificación del rol y las funciones del empresario capitalista, en vista de los cambios que se han producido en torno a los modos de apropiación de las empresas y las grandes corporaciones

(Dahrendorf, 1962). Por ello, junto al análisis de la propiedad, también debe hacerse un análisis de la autoridad ejercida en las relaciones laborales.

La autoridad tiene un efecto significativo pero débil en el modelo explicativo, además, es un factor que tiene relación débil con empleos de calidad, por lo que, si se ejercen posiciones de autoridad, se tiende a tener un empleo de mejor calidad. Esto puede relacionarse con la importancia que asumen los autoempleados en las posiciones de clases, con la dilución de la dicotomía entre quienes compran y quienes venden fuerza de trabajo articulado por medio de la propiedad de los medios de producción. A la luz de estos datos, es preciso refutar la importancia de las posiciones de autoridad al momento de definir la calidad de un empleo, definida como hipótesis.

Además, para acceder a aquellas posiciones de autoridad, se requieren conocimientos y habilidades desarrolladas. En ese sentido, los niveles de calificación aluden a la objetivación de la posesión de habilidades y competencias que, de ser escasas, son altamente valoradas (Brunner, 2006). La hipótesis planteada al respecto plantea que, dado que se vincula directamente con el conjunto de las posiciones de autoridad, ésta debe revisarse, de acuerdo al estadístico utilizado para verificar la relación en términos de dependencia entre la calificación y la calidad del empleo (D de Somers), dado que muestran una débil asociación, aunque los datos empíricos

dan cuenta de una asociación importante entre ejercer posiciones de autoridad y la calidad del empleo que se posea.

Asimismo, en un contexto donde fenómenos como la precarización y la informalidad en el empleo redundan en una posibilidad de mayor inserción laboral para las mujeres, dado que el trabajo femenino ha estado históricamente relacionado a trabajos no remunerados o a formas de trabajo socialmente no son consideradas como tal.

Se pudo establecer que su efecto es significativo pero débil, incluso al hacer la inferencia estadística de sus valores, se encuentra muy cercano a cero, por lo que es la variable que menos incide en el modelo explicativo conformado. Si se analizan estadísticos de asociación entre calidad del empleo y sexo, su asociación es muy débil, por lo que no es una variable con gran incidencia en el comportamiento de la calidad del empleo, refutando de esta manera la hipótesis de trabajo. Ahora bien, esto sólo implica una débil relación en términos de estadísticos, pero se observa cierta asociación entre las variables, donde son los hombres quienes desempeñan en mayor proporción empleos de calidad media o empleos de calidad, mientras que las mujeres, en mayor parte, poseen empleos de calidad mínima o baja.

En ese sentido, un primer apronte a la segregación del mercado laboral es reconocer que ésta comienza con la asignación de estereotipos de género que asignan a las mujeres las responsabilidades asociadas al trabajo doméstico

–trabajo no remunerado– y a los hombres el proveer económicamente al hogar a partir de los ingresos obtenidos por su trabajo en el espacio del mercado laboral, lo que constituye un importante obstáculo para que puedan participar en el trabajo remunerado con igualdad de oportunidades (CEPAL, 2000). Quizás – y es materia para estudios posteriores– el hecho que las mujeres accedan a empleos de menor calidad esté relacionado con su carácter de “marginadas” dentro del mercado laboral–en una situación similar a los jóvenes, o los inmigrantes, por ejemplo–, y no tanto por una distinción de género.

Esta ambigüedad en los resultados deja abierto el tema para próximas investigaciones, con el fin de obtener resultados más concluyentes. También, dan la opción de estudiar el comportamiento de la calidad del empleo a partir de otras variables sociodemográficas, como la edad –debido al contexto socio-histórico en el que un individuo se inserta en el mercado del trabajo–, el lugar de residencia –tanto grandes zonas urbanas, zonas rurales, o ciudades urbanas de tamaño mediano–, variables consideradas por la OIT al hacer su panorama anual en materia laboral.

Los resultados obtenidos en la presente tesis nos llevan, también, a hacer una revisión del uso del concepto de calidad del empleo. Como herramienta conceptual, permite un estudio del mundo del trabajo de manera más amplia, comprehensiva, holística y más acorde a sociedades donde la

diversidad de situaciones de empleo hace poco útil la distinción entre empleo y desempleo.

Sin embargo, se presentan algunas limitaciones. En primer lugar, no existe un concepto aceptado ampliamente, y por lo mismo, las operacionalizaciones del concepto son diversas, haciendo difícil la comparación a nivel internacional. Además, vuelve ambiguos los estudios sobre el tema, y lo comprensivo del concepto puede ser visto, de esta forma, como su principal debilidad. Asimismo, otros estudios que han abordado la calidad del empleo, se han limitados a tomar en cuenta sus dimensiones o a dar una definición por extensión o contraste (planteando lo que se espera de un buen empleo, y por oposición, queda el “mal empleo”), sin alcanzar a explicar su esencia.

En segundo lugar, y derivado de lo anterior, existe una falta de información, por lo que la aproximación holística que posibilitaría este concepto raramente ha sido aplicada en países en vías de desarrollo. En esta investigación, para medir el concepto se utilizaron variables asociadas al contrato de trabajo y las prestaciones establecidas por el Código del Trabajo, debido a las variables disponibles en la NENE. Esto excluye otras dimensiones importantes establecidas por la literatura sobre el tema, como las metas y expectativas personales de auto-realización respecto al trabajo, la seguridad, la dignidad (OIT, 1999), los ingresos (Wright & Dwyer, 2000), bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores (Infante & Vega-

Centeno, 1999; Valenzuela & Reinecke, 2000), y los factores de las condiciones institucionales del funcionamiento del mercado del trabajo (Farné, 2003).

Estos alcances al estudio de la calidad del empleo dejan elementos para próximas investigaciones, en particular referido a elementos subjetivos derivados de la ocupación, con lo que queda en deuda esta tesis. También quedan como futuros temas de investigación las variables que impactan en el comportamiento de la calidad del empleo y sus elementos metodológicos, dado que si bien las variables independientes utilizadas en esta investigación son significativa y, como modelo, tienen una gran capacidad explicativa, la relación de cada variable con la calidad de empleo es ambigua, y depende mucho de los criterios utilizados para operacionalizarlas.

En ese sentido, el trabajo es importante, por un lado, como mecanismo de distribución de la riqueza, planteado dentro de un modelo de desarrollo, donde la calidad del empleo va unida con el desarrollo económico, y al mismo tiempo, con el combate a la pobreza, el mejoramiento de la distribución del ingreso, la ampliación de la cobertura de la seguridad social y otros estándares de vida (Sehnbruch, 2006). Este es uno de los mecanismos de redistribución de la riqueza. Además, esta concepción amplia del trabajo, contrasta con el debate sobre el modelo de desarrollo que Chile debe seguir, el cual se ha sustentado en el logro de cifras de producción de país desarrollado, que se ha basado en

un patrón de acumulación y depredación de los recursos naturales (Iragüen & Madariaga, 2009).

En el último tiempo, ha quedado de manifiesto que el modelo de desarrollo actual, heredado del periodo dictatorial, permite una modalidad concreta de relación entre Estado, mercado y sociedad, donde se han generado grandes paradojas desde el punto de vista de las promesas de integración social propias de la modernidad. Este marco institucional se ha consolidado luego de veinte años de gobiernos electos por la vía del voto popular, lo que le ha otorgado una identidad a la sociedad chilena asociada a una renovada ideología liberal y su ideal de sociedad de mercado, pero sigue con una carencia de elementos que le permitan concretizar un modelo nacional de desarrollo, al mismo tiempo que ha conducido al país a una situación en la cual se está perdiendo soberanía y autonomía en el manejo económico, además, y propio de la sociedad de mercado, por más que se intente garantizar derechos universales a la población con el fin de evitar la pobreza, esto no logra compensar a los trabajadores con empleos precarios por los beneficios que tendrían si tuvieran un empleo formal y estable (Ruiz-Tagle & Sehnbruch, 2010). Por lo tanto, ésta no es una discusión meramente técnica.

Por otro lado, y desde las Ciencias Sociales, es Marx quien elevó la categoría de trabajo a un lugar de primera importancia dentro de la teoría sociológica, no sólo reconociendo, como la economía política clásica, que

constituye el fundamento de todo valor e implica la transformación de la naturaleza objetiva, sino que además radicalizando la idea hegeliana del trabajo como proceso de autoproducción donde se revela lo específico del ser humano. El trabajo no es sólo una transformación de la naturaleza, sino también involucra una auto transformación del propio ser humano (Marx & Engels, 1985).

Luego, es Émile Durkheim quien desarrolla la noción de *la división social del trabajo* porque, afirma, no sólo posee una utilidad económica, sino que establece un orden social y moral *sui generis*, es decir, que liga a los individuos entre sí, individuos que sin esta función serían independientes. En lugar de desarrollarse separadamente, conciertan sus esfuerzos, son solidarios y cooperan, con una solidaridad social que no actúa sólo en los breves momentos en que se intercambian los servicios, sino que se extiende mucho más allá. Las relaciones sociales originadas en la división del trabajo no sólo se originan en el intercambio sino en la mutua dependencia: en ese sentido, la división social del trabajo viene a conciliar la división entre solidaridad e individualidad (Durkheim, [1893]1987).

Por ello, los resultados de la presente tesis no ponen bajo cuestionamiento la consideración del trabajo como eje central de la estructura social, pero sí ponen en duda el papel de las relaciones de propiedad como factor determinante de la definición de las posiciones en dicha estructura de

ordenamiento de las posiciones individuales, y el clivaje ocupación-desocupación como aproximación al estudio del mundo del trabajo, al modelo de desarrollo y sus consecuencias.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Abramo, L., & Valenzuela, M. E. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. En OIT, *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (págs. 9-62). Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

Alarcón, R. (2008). *Evolución del empleo en Chile: principales resultados de la serie encuesta CASEN 2000-2006*. Santiago : Departamento de Estudios, división social. Ministerio de Planificación .

Alarcón, R., & Santos, H. (2008). *Una mirada longitudinal de la calidad del empleo y sus diferencias desde la perspectiva de género: Encuesta Panel CASEN 1996-2001-2006*. Santiago : Departamento de Estudios, División Social. Ministerio de Planificación .

Asún, R. (2006). Construcción de cuestionarios y escalas: el proceso de la producción de información cuantitativa. En M. Canales, *Metodologías de la investigación social: Introducción a los oficios*. Santiago: LOM Ediciones.

Banco Central de Chile. (2012). *Cuentas Nacionales de Chile 2003-2011*. Santiago: Banco Central.

Banco Central de Chile. (2013). *Cuentas Nacionales de Chile 2008-2012*. Santiago: Banco Central.

Banco Central de Chile. (2011). *Indicadores de Comercio Exterior, primer semestre 2011*. Santiago: Banco Central.

Barber, B. (1964). *Estratificación social*. México: Fondo de Cultura Económica.

Bío Bío Chile. (21 de Junio de 2012). *biobiochile.cl*. Recuperado el 20 de Junio de 2013, de <http://www.biobiochile.cl/2012/06/21/discusion-por-el-sueldo-minimo-profundiza-diferencias-al-interior-de-la-alianza.shtml>

Bland, J. M., & Altman, D. (2002). Validating scales and indexes. *British Medical Journal* (324) , 606-607.

Brunner, J. J. (2006). *Diversificación y diferenciación de la Educación Superior en Chile en un marco internacional comparado*. Santiago: Documento Escuela de Gobierno, Universidad Adolfo Ibáñez.

Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.

Calcagno, A. (2001). Ajuste estructural, costo social y modalidades de desarrollo en América Latina. En E. Sader, *El ajuste estructural en América Latina. Costos sociales y alternativas* (págs. 75-98). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Cea, M. Á. (2000). *Análisis multivariable: teoría y práctica para la investigación social*. Madrid: Síntesis.

CEPAL. (2012). *¿Es la reforma previsional de Chile una política justa? Análisis de la Reforma Previsional de Chile de acuerdo a la Matriz de Análisis para la identificación de políticas justas de igualdad de género*. Santiago: División de Asuntos de Género, Comisión Económica Para América Latina y el Caribe.

CEPAL. (2000). *El trabajo a tiempo parcial en Chile, ¿Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género*. Santiago: Comisión Económica Para América Latina y el Caribe.

CEPAL. (2007). *Panorama social de América Latina*. Santiago: Comisión Económica Para América Latina y el Caribe.

CEPAL. (2011). *Panorama social de América Latina 2011*. Santiago: Comisión Económica Para América Latina y el Caribe.

CEPAL. (2004). *Una década de desarrollo social en América Latina, 1990-1999*. Santiago: Comisión Económica Para América Latina y el Caribe.

Council of Economic Advisers. (1997). *The Annual Report of the Council of Economic Advisers*. Washington: United States Government Printing Office.

Crompton, R. (1997). *Clase y estratificación. Una introducción a los debates actuales*. Madrid: Tecnos.

Dahrendorf, R. (1962). *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid : Rialp.

Davis, K., & Moore, W. (1972). El continuo debate sobre la igualdad. Algunos principios de estratificación. En R. Bendix, & S. M. Lipset, *Clase, Status y Poder (Tomo I)* (págs. 155-170). Madrid: Euramerica.

De Gregorio, J., & Landerretche, Ó. (1998). Equidad, distribución y desarrollo integrador. En R. Cortázar, & J. Vial, *Construyendo opciones. Propuestas económicas y sociales para el cambio de siglo* (págs. 151-277). Santiago : Corporación de Estudios para América Latina.

Diario UChile - Radio Universidad de Chile. (1 de Mayo de 2013). *Multitudinaria marcha del 1 de mayo: "Chile requiere un nuevo pacto social"*. Recuperado el 7 de Agosto de 2013, de <http://radio.uchile.cl/2013/05/01/trabajadores-inician-tradicional-marcha-del-1-de-mayo>

Díaz, Á. (1991). Nuevas tendencias en la estructura social chilena (Asalarización informal y pobreza en los ochenta). *Proposiciones* (20) , 88-119.

Díaz, Á., & Martínez, J. (1995). *Chile: la gran transformación*. Santiago: Ediciones Sur.

Durkheim, É. (1987). *La división del trabajo social*. Madrid: Akal.

El Mercurio. (29 de Julio de 2013). *Gobierno trabaja en "poder llegar" a un salario mínimo de \$210 mil ante solicitud UDI y RN*. Recuperado el 7 de Agosto de 2013, de <http://www.emol.com/noticias/economia/2013/07/29/611636/gobierno-esta-trabajando-en-poder-llegar-a-sueldo-minimo-de-210-mil-a-pedido-de-la-udi-y-rn.html>

El Mercurio. (3 de Junio de 2013). *OIT destaca el crecimiento del empleo en Chile en los últimos cinco años*. Recuperado el 6 de Agosto de 2013, de <http://www.emol.com/noticias/economia/2013/06/03/601801/oit-destaca-aumento-del-empleo-en-el-pais-en-los-ultimos-cinco-anos.html>

El Mercurio. (23 de Agosto de 2013). *Presidente Piñera promulga la ley que incrementa en 8.8% el sueldo mínimo en Chile*. Recuperado el 7 de Septiembre de 2013, de <http://www.emol.com/noticias/economia/2013/08/23/616071/presidente-pinera-promulga-ley-que-incrementa-en-88-el-sueldo-minimo-en-chile.html>

El Mercurio. (17 de Julio de 2013). *Subsecretario del Trabajo: "La calidad de los empleos es uno de los objetivos de este gobierno"*. Recuperado el 6 de Agosto de 2013, de <http://www.emol.com/noticias/economia/2013/07/17/609591/subsecretario-del-trabajo-la-calidad-de-los-empleos-es-uno-de-los-objetivos-de-gobierno.html>

Erikson, R., & Goldthorpe, J. (1992). *The constant flux: a study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press.

Erikson, R., Goldthorpe, J. H., & Portocarrero, L. (1979). Intergenerational class mobility in three Western European societies. *British Journal of Sociology* 30 , 415-441.

Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.

Fazio, H. (2000). Globalización, relaciones laborales y desigualdad. *Nómadas* (12) , 56-63.

Fuller, N. (2004). Identidades en tránsito: femineidad y masculinidad en el Perú actual. *Ponencia Seminario Internacional "Género en el área Andina*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Fundación SOL. (s.f.). *Fundación SOL. Transformando el trabajo*. Recuperado el 4 de Junio de 2012, de <http://www.fundacionsol.cl/quienes-somos>

Fundación SOL. (2011). *Minuta de empleo Enero-Marzo 2011*. Santiago: Fundación SOL.

Gálvez, T. (2001). *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo. Cuaderno de Investigación nº14*. Santiago : Dirección del Trabajo - Departamento de Estudios.

Gálvez, T. (2001). *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo. Cuaderno de Investigación nº14*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo - Departamento de Estudios.

García Ferrando, M. (1989). *Socioestadística. Introducción a la estadística en sociología*. Madrid: Alianza.

Garretón, M. A. (2012). *Neoliberalismo corregido y progresismo limitado. Los gobiernos de la Concertación en Chile, 1990-2010*. Santiago: Editorial ARCIS - CLACSO Coediciones.

González, P. (2000). Medir en Ciencias Sociales. En M. García Ferrando, J. Ibáñez, & F. Alvira, *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (págs. 343-407). Madrid: Alianza.

Guerra, P. (1994). La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización. En R. Agacino, & M. Echeverría, *El empleo precario y el empleo atípico; revisión bibliográfica y propuestas para el debate* (pág. Documento de trabajo 105). Santiago: Programa de Economía del Trabajo.

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1999). *Análisis multivariante*. Madrid: Prentice Hall.

Husmanns, R., & Van Bastelaer, A. (2000). *Measurement of the quality of employment: Introduction and overview*. Geneva: International Labour Organization.

Husmanns, R., Mehran, F., & Verma, V. (1993). *Encuestas de Población Económicamente Activa, empleo, desempleo y subempleo. Manual de la OIT sobre conceptos y métodos*. Madrid: Oficina Internacional del Trabajo.

ILO. (2012). *Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment*. Geneva: International Labour Organization.

INE. (2010a). *Glosario Nueva Encuesta Nacional de Empleo*. Santiago : Instituto Nacional de Estadísticas.

INE. (2010b). *Nueva Encuesta Nacional de Empleo: Manual conceptual y metodológico, diseño muestral*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.

INE. (2010c). *Qué es la Nueva Encuesta Nacional de Empleo: boletín informativo*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.

INE. (2011). *Situación laboral de las mujeres y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.

Infante, R., & Sunkel, G. (2004). *Chile: Trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000*. Santiago : Oficina Internacional del Trabajo .

Infante, R., & Vega-Centeno, M. (1999). La calidad del empleo: lecciones y tareas. En R. Infante, *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos* (págs. 9-52). Lima: Oficina Internacional del Trabajo.

Iragüen, M., & Madariaga, A. (2009). Modelos de desarrollo, políticas públicas y desigualdad en el capitalismo. *Revista Némesis VII Desigualdad y Poder. Estructura social, Reproducción y Subjetividades* , 99-111.

Klein, E., & Infante, R. (1992). *Chile: las transformaciones en el mercado laboral y sus efectos sociales, 1965-1990*. Santiago: Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe.

Latiesa, M. (2000). Validez y fiabilidad de las observaciones sociológicas. En M. García Ferrando, J. Ibáñez, & F. Alvira, *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación* (págs. 410-443). Madrid: Alianza Editorial.

León, A., & Martínez, J. (2007). La estratificación social en Chile hacia fines del siglo XX. En R. Franco, A. León, & R. Atria, *Estratificación y movilidad social en América Latina. Transformaciones estructurarles de un cuarto de siglo* (págs. 303-337). Santiago: LOM Ediciones.

Libertad y Desarrollo. (1 de Abril de 2011). *La contribución social del Ingreso Ético Familiar*. Recuperado el 12 de Mayo de 2011, de http://www.lyd.com/wp-content/files_mf/tp1007lacontribucionsocialdelingresoeticofamiliar01042011.pdf

Mac-Clure, Ó. (2008). *Calidad de los empleos según grupos ocupacionales*. Santiago: Ministerio de Planificación.

- Manzano, L. (2006). Estratos y clases sociales en Chile, 1973-1990. *Revista de Sociología (20)*, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile , 97-130.
- Martínez, J., & Tironi, E. (1985). *Las clases sociales en Chile. Cambio y estratificación, 1970-1980*. Santiago: Ediciones Sur.
- Marx, K., & Engels, F. (1985). *El Manifiesto Comunista. Once tesis sobre Feuerbach*. Madrid: Editorial Alhambra.
- Marx, K., & Engels, F. (1976). *La sagrada familia y La ideología alemana*. Madrid: Magisterio Español.
- MIDEPLAN. (1996). *Balance de seis años de las políticas sociales: 1990-1996*. Santiago: Ministerio de Planificación.
- Mocelin, D. G. (2011). Dinamismo econômico e qualidade do emprego. Estudo sobre o mercado de trabalho no novo cenário das telecomunicações no Brasil. *Tese apresentada como requisito para a obtenção do título de Doutor em Sociologia* . Río Grande do Sul: Universidade Federal do Río Grande do Sul.
- Montgomery, D., Peck, E., & Vining, G. (2006). *Introducción al análisis de regresión lineal*. México: Compañía Editorial Continental.
- Neffa, J. C. (2008). *La informalidad, precariedad laboral y empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE, CONICET.
- Negro, A., Ramos, G., Somarriba, N., & Merino, M. C. (2010). Una aproximación al estudio de la calidad del empleo en España. *X Congreso español de Sociología*. Pamplona: Universidad Pública de Navarra.
- OIT. (2010). *Panorama Laboral 2010 América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.

- OIT. (2011). *Panorama Laboral 2011 América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2012). *Panorama Laboral 2012*. Oficina Internacional del Trabajo: Lima.
- OIT. (1993). Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE). *XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (1999). *Trabajo decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ONU. (2009). *Clasificación Internacional Uniforme de Oficio (CIUO) y Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU)*. Nueva York: Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Estadística. Naciones Unidas.
- Parsons, T. (1967). *Una revisión analítica de la teoría de la estratificación social*. Buenos Aires: Paidós.
- Portes, A., & Haller, W. (2004). *La economía informal*. Santiago: Comisión Económica Para América Latina y el Caribe.
- Quiñones, M. (2011). El índice de calidad de empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia. *Documentos de trabajo CIDSE* .
- Ritzer, G. (1993). *Teoría sociológica contemporánea*. México: McGraw Hill.
- Rivas, R. (2008). Dos enfoques clásicos para el estudio de la estratificación social y de las clases sociales. *Espacio Abierto, Asociación Venezolana de Sociología* , 367-389.
- Romero, T., & Liendo, I. (2003). La influencia de Durkheim en la teoría funcionalista de Malinowski. *Ciencia Ergo Sum, Universidad Autónoma del Estado de México* , 148-158.

Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre una "economía política del sexo". *Nueva Antropología* (30) , 95-145.

Ruiz-Tagle, J., & Sehnbruch, K. (2010). *Elaboración de un Indicador de la Calidad del Empleo*. Santiago: Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo. Inédito.

Sehnbruch, K. (2004). *From quantity to the quality of employment*. Berkeley: University of California.

Sehnbruch, K. (2006). *The chilean labor market. A key to understanding Latin American labor markets*. New York: Palgrave Macmillan.

Selamé, T. (2004). *Mujeres: brechas de equidad y mercado de trabajo*. Santiago: Proyecto Género, Pobreza y Empleo, OIT, PNUD.

Sen, A. (1981). *Poverty and famines: an essay on entitlement and deprivation*. Oxford: Clarendon Press.

Senado de la República de Chile. (31 de Mayo de 2013). *Senado de la República de Chile*. Recuperado el 20 de Junio de 2013, de http://www.senado.cl/debate-por-salario-minimo-ejecutivo-deberia-respaldar-mocion-para-aumentar-la-cifra-a-250-mil-el-2015/prontus_senado/2013-05-31/130834.html

Silva, C., & Salinas, M. (2006). Modelos de regresión y correlación. *Ciencia y Trabajo* (22) , 185-189.

Todaro, R., & Yáñez, S. (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de Género*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer.

Tokman, V. (2001). De la informalidad a la modernidad. En V. Tokman, *De la informalidad a la modernidad* (págs. 19-38). Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

Tokman, V., & Klein, E. (2000). La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización. *Revista de la CEPAL (72)* , 7-30.

Torche, F., & Wormald, G. (2007). Chile, entre la adscripción y el logro. En R. Franco, A. León, & R. Atria, *Estratificación y movilidad social en América Latina. Transformaciones estructurales de un cuarto de siglo* (págs. 339-387). Santiago: LOM Ediciones.

Trabajo y Equidad, C. A. (2008). *Informe final. Hacia un Chile más justo: Trabajo, salario, competitividad y equidad social*. Santiago .

Valenzuela, M. E., & Reinecke, G. (2000). La calidad del empleo: un enfoque de género. En M. E. Valenzuela, & G. Reinecke, *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile* (págs. 29-58). Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

Velasco, J. (2009). *Indicadores de empleo: la OIT y sus acciones encaminadas hacia la armonización*. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo.

Vivanco, M. (1999). *Análisis estadístico multivariable*. Santiago: Editorial Universitaria.

Weber, M. (1972). "Clase", "Status" y "Partido". En R. Bendix, & S. M. Lipset, *Clases, Status y Poder (Tomo II)* (págs. 87-106). Madrid: Euramerica.

Weber, M. (1984). *Economía y Sociedad: esbozo de sociología comprensiva*. México: Fondo de Cultura Económica.

Wright, E. O. (2000). *Class counts: comparative studies in class analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Wright, E. O. (1992). Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases. *Zona Abierta (59-60)* , 17-126.

Wright, E. O., & Dwyer, R. (2000). The american job machine: Is the New Economy creating good jobs? *Boston Review* .

Yannoulas, S. C. (2005). *Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina*. Buenos Aires: Red Educación, Trabajo, Inserción Social - América Latina redEtis, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IPE-UNESCO).

ANEXO METODOLÓGICO

I. CLASIFICACIÓN DEL MERCADO DEL TRABAJO EN CHILE

Una de las innovaciones que contempla la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, que resulta interesante –y marca una diferencia respecto a la anterior Encuesta Nacional de Empleo–, es la definición de quiénes componen el mercado del trabajo en Chile. En efecto, actualiza los conceptos de población ocupada y población desocupada. En ese sentido, recoge la complejidad de la dinámica del mercado del trabajo al eliminar la dicotomía entre personas inactivas y activas, lo cual es vital cuando se habla de nuevas dinámicas y patrones en las relaciones laborales (por ejemplo, en el caso de la flexibilidad laboral, el empleo informal o los ingresos del trabajo). Además, recoge la posibilidad del trabajo adolescente al considerar a toda la población mayor de 15 años como parte potencial de la fuerza de trabajo.

Así, la población, de acuerdo a la inserción en el mercado del trabajo, se divide en la **Población en Edad de Trabajar** (PET), que es la población actualmente residente de 15 años o más. De la PET, se extraen la **Población Económicamente Activa** (PEA), o fuerza de trabajo, que son las personas en edad de trabajar (de acuerdo a la PET), que durante la semana de referencia,

cumplen con los requisitos para ser incluidas en la categoría de ocupados o desocupados. Mientras tanto, la Población No Económicamente Activa, son todas las personas de la población en edad de trabajar, no ocupados ni desocupados (Fundación SOL, 2011). Caen en esta categoría las personas que tienen las siguientes razones de inactividad:

- Iniciadores ¹³
- Razones estacionales
- Razones de desaliento
- Razones familiares permanentes
- Razones de estudio
- Razones de pensión o montepiados
- Razones de jubilación
- Razones de salud permanente
- Sin deseos de trabajar

En ese sentido, la población tiene tres formas de ser parte de la PEA: empleados, desempleados, inactivos, que era la forma en que consideraba a la población económicamente activa la ENE. La NENE considera diversas dimensiones al interior de estos tres grupos. Así, dentro de los **ocupados** – definidos como todas las personas en edad de trabajar, que durante la semana de referencia trabajaron al menos una hora y por lo cual recibieron un pago (en dinero o especies)–, se distinguen los **ocupados tradicionales** (ocupados que

¹³ Individuos que lograron un acuerdo laboral o hicieron gestiones para empezar como cuenta propia, en las últimas cuatro semanas y que, al mismo tiempo, pueden o no estar disponibles. De estar disponibles, son considerados en la PEA, para fines de tasas estandarizadas OCDE

respondieron desde el comienzo que trabajaron la semana pasada); **ocupados no tradicionales** (ocupados que al consultar inicialmente si trabajaron la semana pasada, respondieron que no, y luego en una serie de preguntas responden que sí trabajaron); **ocupados ausentes** (ocupados que durante la semana de referencia no trabajaron por diversas razones, pero mantuvieron un vínculo, con su empleo) (INE, 2010a).

Dentro de los **desocupados** –todas las personas en edad de trabajar, que no tuvieron empleo durante la semana de referencia, buscaron uno durante las últimas cuatro semanas, incluyendo la de referencia, y están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas– están los **cesantes** (toda persona que, habiendo cumplido con los criterios de desocupado, tuvo anteriormente un empleo que duró por lo menos un mes); **buscan trabajo por primera vez** (toda persona que habiendo cumplido con los criterios de desocupado, no tuvo un empleo que durara por lo menos un mes).

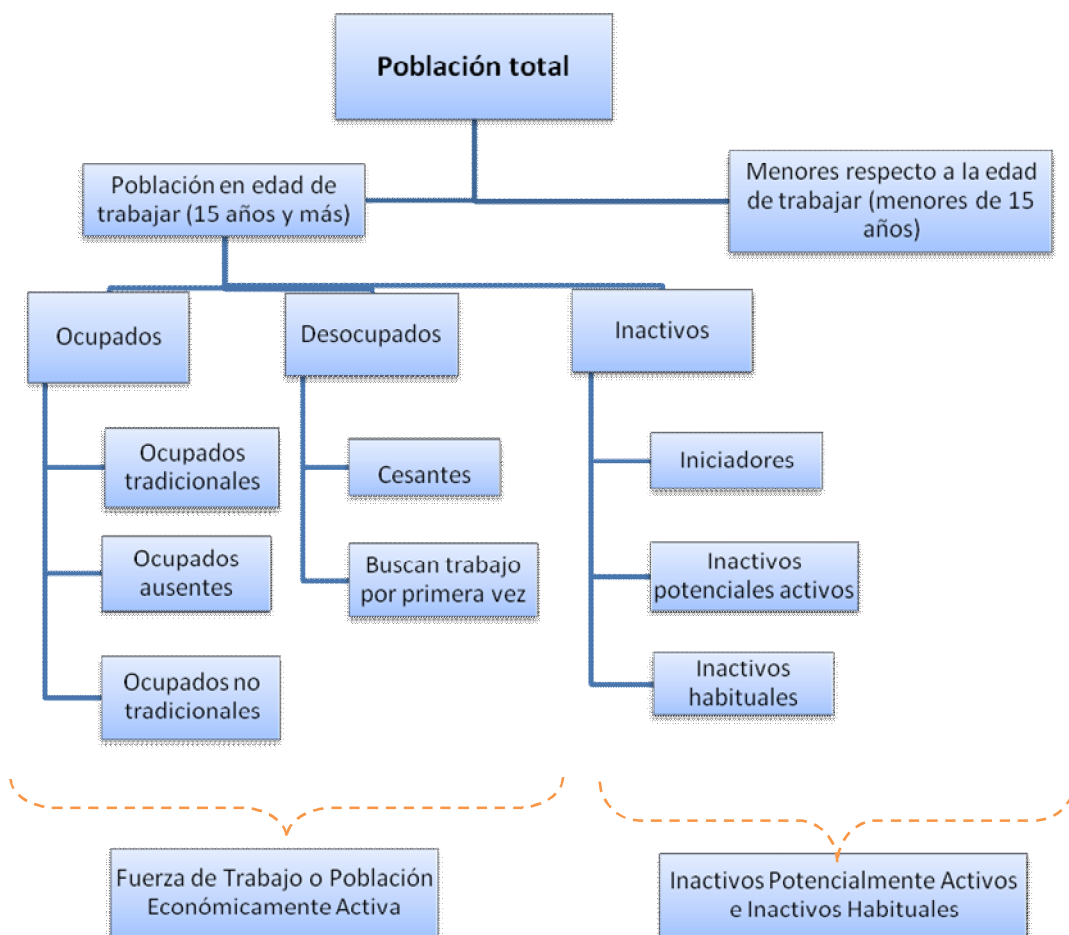
Por su parte, los inactivos, incluyen a los **iniciadores** (todas las personas en edad de trabajar que esgrimen no haber buscado trabajo en las últimas cuatro semanas por la razón de que iniciarán pronto una actividad laboral, y que, al mismo tiempo, declaran disponibilidad)¹⁴; **inactivos potenciales** **activos** (aquellas personas que están inactivas pero están disponibles para

¹⁴ Este grupo poblacional se incluye dentro de los inactivos, pero para ciertos efectos, principalmente de armonización estadística con la OCDE, se suma a la fuerza de trabajo (INE, 2010c)

trabajar y no buscaron; y los inactivos que buscaron empleo pero no están disponibles para trabajar); y **los inactivos habituales** (inactivos no disponibles para trabajar y no buscaron) (INE, 2010c).

Para mostrar la diversificación de las tres grandes situaciones de empleo de la población económicamente activa, se adjunta el siguiente esquema:

Esquema 1: Clasificación de la Población Económicamente Activa e Inactiva en la Nueva Encuesta Nacional de Empleo.



Fuente: INE (2010c)

II. ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

2.1 Consideraciones previas

Para la construcción inicial del presente índice, se tomaron en consideración tres dimensiones, a saber, la Actividad desempeñada en el mundo productivo, las Características contractuales de las relaciones laborales, y las Relaciones contractuales.

El índice propuesto se construyó para que el mayor puntaje en cada indicador le fuese otorgado a la respuesta que asignaba poseer un empleo de alta calidad, así como un bajo puntaje señala una baja calidad del empleo. Cada dimensión está compuesta de una determinada cantidad de variables que actúan como indicadores, donde variable tiene un puntaje total de 1, y valor mínimo 0. Este puntaje se distribuye de acuerdo a la frecuencia observada de dicha variable en el trimestre utilizado de referencia, que fue Enero-Marzo de 2010. Cuando la variable es dicotómica, el valor se distribuye teóricamente, tomando la categoría de respuesta considerada “de calidad” y asignándole valor 1, y a la considerada “de baja calidad”, se le otorga valor 0. Para evitar sesgos estadísticos debido a lo reducido del rango de puntajes, se procedió a amplificarlos por 6. Un posible sesgo está, por ejemplo, en las correlaciones entre las variables que componen el índice.

Como se explicó anteriormente, esta manera de medición combinada se utiliza porque no se tiene el suficiente sustento teórico para otorgar puntajes bajo este criterio, al mismo tiempo que, de otorgar puntajes con distinto rango a cada categoría de respuesta en un indicador, puede inducir a sesgo en la medición (González, 2000). Para ninguno de los indicadores ni dimensiones se usan ponderadores, por lo que todos tienen el mismo peso en la sumatoria final del índice. Esto también responde a la insuficiencia de elementos teóricos que sustenten una decisión de ese tipo, la cual requiere una fuerte justificación en teórica (González, 2000). Si bien el análisis factorial aplicado al índice a modo confirmatorio entrega el peso relativo de las dimensiones e indicadores, no resultan ser elementos suficientes sin un componente teórico contundente en esta materia.

El índice propuesto, de acuerdo a los elementos expuestos en el transcurso del documento, queda conformado de la siguiente manera:

Dimensión	Condición	Variable en Base de Datos NENE (Pregunta)	Alternativa de Respuesta	Puntaje
Actividad	Ser considerado/a ocupado/a	Condicion_Actividad_Economica_Agregada	Ocupado tradicional	0,458
			Ocupado no tradicional	0,013
			Ocupado ausente	0,054
			Cesante	0,045
			Busca trabajo por primera vez	0,007
			Iniciador	0,007
			Inactivos que buscaron	0,001
			Inactivos que estuvieron disponibles	0,083
			Inactivos que no buscaron ni estuvieron disponibles	0,333
		B14. CIU Revisión 3 - 1 dígito	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,11
			Pesca	0,007
			Explotación de minas y canteras	0,028
			Industrias manufactureras	0,108
			Suministro de electricidad, gas y agua	0,008
			Construcción	0,078
			Comercio al por mayor y al por menor; reparac. de vehículo	0,212
			Hoteles y restaurantes	0,034
			Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,072
			Intermediación financiera	0,019
			Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	0,066
			Admin. pública y defensa; planes de seguridad social	0,056
			Enseñanza	0,063
			Servicios sociales y de salud	0,041
			Otras act.de servicios comunitarios, sociales y personales	0,029
			Hogares privados con servicio doméstico	0,06
			Organizaciones y órganos extraterritoriales	0,001

Dimensión	Condición	Variable en Base de Datos NENE (Pregunta)	Alternativa de Respuesta	Puntaje
Características contractuales	Gozar de los beneficios laborales instaurados por el Código del Trabajo	B3. Por ese trabajo... (¿Recibe una retribución?)	Recibe sueldo o salario	0,273
			Retira dinero	0,288
			Retira sólo mercancía	0,023
			No retira dinero ni mercancía	0,416
		B7_1. En ese empleo, ¿le otorgan vacaciones anuales?	Sí No	1 0
		B7_2. En ese empleo, ¿le otorgan días pagados por enfermedad?	Sí No	1 0
		B7_3. En ese empleo, ¿le otorgan cotización previsional o de pensión?	Sí No	1 0
		B7_4. En ese empleo, ¿le otorgan cotización por previsión de salud?	Sí No	1 0
		B7_5. En ese empleo, ¿le otorgan cotización por seguro de desempleo?	Sí No	1 0
B7_6. En ese empleo, ¿le otorgan permiso por maternidad o paternidad?	Sí No	1 0		
B7_7. En ese empleo, ¿le otorgan servicio de guarderías infantiles?	Sí No	1 0		

Dimensión	Condición	Variable en Base de Datos NENE (Pregunta)	Alternativa de Respuesta	Puntaje
Relaciones contractuales	Establecer las condiciones mínimas propias de una relación laboral	B2. Este trabajo lo realizó...	Para su propio negocio, empresa o actividad por cuenta propia	0,229
			Como empleado u obrero para un patrón, empresa, negocio o independiente	0,742
			Para el negocio, empresa o actividad por cuenta propia de un familiar	0,029
		B11. Al momento de recibir sus ingresos...	Recibe una liquidación de sueldo	0,77
			Entrega una boleta de honorarios	0,036
			Entrega boleta o factura	0,01
			Entrega un comprobante o recibo	0,011
		B12. Está contratado o tiene un acuerdo de trabajo...	No recibe ni entrega comprobante	0,182
			Directamente con la empresa en donde trabaja	0,885
			Con un contratista o subcontratista de bienes o servicios	0,099
Con una empresa de servicios temporales o suministradora de empleados	0,013			
Con un enganchador (contratista agrícola)	0,003			
B19. Durante la semana de referencia, además del trabajo descrito, ¿tuvo algún otro empleo o hizo algún negocio, "pololo" u actividad remunerada por cuenta propia por lo menos durante una hora?	No	1		
	Sí	0		

Dimensión	Condición	Variable en Base de Datos NENE (Pregunta)	Alternativa de Respuesta	Puntaje
Condiciones laborales	Establece las condiciones materiales en las cuales se despliegan las relaciones laborales	Horas_Efectivas	No declara trabajar en la semana de referencia	0,094
			Trabaja entre 1 y 11 horas	0,04
			Trabaja entre 12 y 22 horas	0,068
			Trabaja entre 23 y 33 horas	0,081
			Trabaja entre 34 y 44 horas	0,163
			Trabaja 45 horas	0,238
			Trabaja entre 46 y 56 horas	0,182
			Trabaja entre 57 y 67 horas	0,059
			Trabaja más de 67 horas	0,075
		B16. En la semana que terminó el domingo pasado, ¿dónde realizó principalmente sus tareas?	En instalaciones u oficina del cliente o empleador	0,531
			En la casa del empleador o cliente	0,053
			En instalaciones u oficinas propias o arrendadas	0,044
			En la oficina, local, taller o fábrica, anexo a su hogar	0,039
			En su propio hogar	0,045
			En la calle o vía pública	0,109
			En obras de construcción, mineras o similares	0,064
En un predio agrícola o espacio marítimo o aéreo	0,11			
En otros lugares	0,006			

En la dimensión dos, de *Acuerdos contractuales*, se consideraron tanto las variables “¿Recibió o recibirá un pago...?” y “Por este trabajo... (¿Recibe una retribución?)”, debido a que, si bien miden lo mismo, la segunda permite una especificación mayor sobre el tipo de retribución que se suelen recibir en el mercado laboral chileno, mientras que la primera variable es dicotómica (sí o no), lo cual sólo constata el hecho de recibir un pago por un

trabajo realizado. Esto, sin embargo, causa la incertidumbre sobre si, efectivamente, es necesario incluir ambas variables, por lo que procedió a validar el instrumento, de acuerdo a los criterios de validez de contenido, validez teórica y su consistencia.

2.2 Validación del instrumento

Validez

Para verificar que las variables incluidas en el índice contribuyan, efectivamente, a la medición de las diversas dimensiones del concepto de calidad de empleo, se procedió a realizar una validación del instrumento.

En primer lugar, la *validez de contenido*, esto es, el instrumento abarca a través de todos sus ítems las dimensiones o áreas del concepto que se pretende medir (Latiesa, 2000). El procedimiento para determinar este tipo de validez es mediante el criterio consensuado de jueces y el análisis de los ítems. Así, el índice de calidad de empleo propuesto fue revisado por Gabriela Azócar, Magíster en Gobierno de la Universidad Alberto Hurtado y académica en el área de técnicas cuantitativas, y por Eduardo Toro, Licenciado en Sociología de la Universidad de Chile y actualmente director de la División de Estudios Sociales del INE.

En segundo lugar, la *validez teórica o de constructo*, que mide la relevancia y utilidad del instrumento, es de carácter empírica: se acumula evidencia sobre relaciones importantes que apoyen la interpretación de las puntuaciones, esto es, que el instrumento y la teoría sean adecuados (Latiesa, 2000). Para este efecto, se revisaron tres índices de calidad de empleo propuestos en distintos contextos sociales: en primer término, se revisó el trabajo de Óscar Mac-Clure, "Calidad de los empleos según grupos

ocupacionales”, donde el análisis lo hace en base a los datos de la encuesta CASEN de 2006 (Mac-Clure, 2008); en segundo término, está “Una aproximación al estudio de la calidad del empleo en España” de Ana Negro Macho, Guadalupe Ramos, Noelia Somarriba y María Cruz Merino (Negro, Ramos, Somarriba, & Merino, 2010); en tercer lugar, “El índice de calidad de empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia” de Mauricio Quiñones (Quiñones, 2011); y por último, el índice de calidad de empleo propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (Velasco, 2009).

Asimismo, se hace un análisis de las dimensiones que componen al índice propuesto. En ese sentido, se comparan las dimensiones teóricas iniciales con las obtenidas a través del análisis factorial para evaluar la ubicación definitiva de los reactivos. Por la cantidad de variables, se utilizó el análisis factorial, que es una técnica multivariable que permite analizar la estructura subyacente de una serie de variables, es decir, patrones de dependencia entre variables, lo que ayuda a identificar variables latentes que agrupan a las observadas en principio. Estas variables latentes (los Factores o Componentes Principales) son resultado de la combinación lineal del conjunto de las variables observadas que se analizan (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1999). El primer factor o componente es el que mejor resume la información, o varianza, contenida en la matriz original. El segundo resume la información restante y así sucesivamente. En ese sentido, las variables utilizadas cuantifican diversos aspectos medidos en unidades de distinta magnitud, por lo

que la estandarización es el procedimiento habitual para homogeneizar la unidad de medida de las variables, y así evitar cualquier sesgo atribuible a la disparidad de unidades (Vivanco, 1999).

Es una técnica que puede usarse tanto a modo exploratorio –donde no se parte de una configuración previa de factores– o a modo confirmatorio –donde se parte de un modelo previo sobre la estructura latente en los datos, y lo que se busca es confirmar o negar la estructura hipotetizada– (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1999). En este caso, la técnica se usó en el segundo sentido.

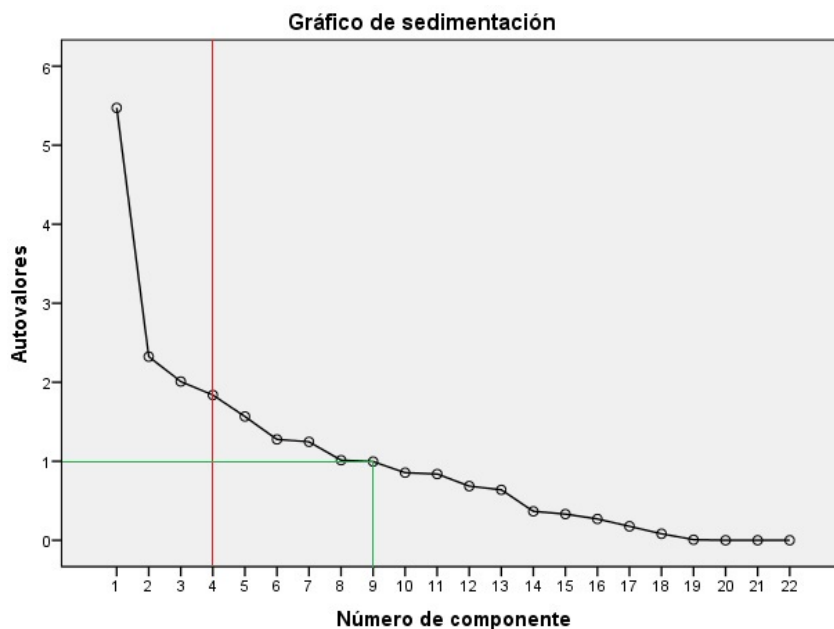
Así, tanto para la construcción de las puntuaciones del índice como de la aplicación del análisis factorial, se utilizó un trimestre de referencia, el cual fue Enero-Marzo de 2010, al ser el primer trimestre de aplicación que se encuentra disponible de la NENE. Al utilizar la técnica de modo confirmatorio, primero se probó la selección de factores de acuerdo a los cuatro factores, que corresponden a las cuatro dimensiones definidas teóricamente, y luego se comparó con la selección de un criterio estadístico (esto es, que los factores tengan autovalor igual o superior a 1, lo que implica que el factor explica por lo menos la varianza de una variable).

Antes de proseguir, es necesario destacar que, dado que existen variables con alta cantidad de valores perdidos, y eso no permitía su inclusión en la solución factorial, es que se optó por manejar los casos perdidos según la opción Reemplazar por la media, donde los valores perdidos son reemplazados

por la media que presente la variable en cuestión, a diferencia de las otras dos opciones que presenta SPSS, que son Excluir casos según lista (donde los casos que presenten valores perdidos son excluidos del análisis) y Excluir casos según pareja (donde se incluye casos que tengan valores perdidos en alguna pero casos válidos en otra y trabaja con las puntuaciones válidas).

Con respecto a la selección de factores, en primer lugar se probó trabajar con el criterio sustantivo, basado en las cuatro dimensiones conformadas teóricamente. Es posible observar en el gráfico de sedimentación que, si se toma el criterio estadístico de selección de dimensiones, es posible trabajar incluso hasta con nueve factores. El gráfico se adjunta a continuación:

Gráfico 1. Gráfico de sedimentación



Fuente: elaboración propia

En ese sentido, trabajar con cuatro dimensiones obedece, también, a un criterio de parsimonia: los cuatro factores previamente definidos explican un 52,92 por ciento de la varianza, mientras que los nueve factores estadísticamente aceptables explican un 80,65 por ciento, pero un índice con nueve dimensiones no es parsimonioso. Por su parte, la medida de adecuación muestral (KMO), que es un estadístico que mide la proporción de la varianza en las variables que es común que va de 0 a 1, donde se considera bueno un valor de al 0.7, pero que no llegue a ser 1. En este caso, no se calculó KMO debido a que la determinante es 0 (se abordará *in extenso* al analizar la matriz de correlaciones).

Posteriormente, se analizan las correlaciones existentes entre las variables que componen la solución factorial, debido a que la técnica opera bajo el supuesto que existe una estructura subyacente entre las variables. Para ello, revisamos la matriz de correlaciones, donde aparece la relación de todas las variables entre sí mediante el coeficiente de correlación de Pearson, que establece la correlación lineal entre dos variables. Este coeficiente asume valores entre 1 y -1, donde 1 implica relación lineal perfecta positiva, 0 relación lineal nula, y -1 una relación lineal perfecta negativa.

Así, resulta interesante la cantidad de valores cercanos a 0 que aparecen en la matriz de correlaciones, donde se espera que las variables estén relacionadas entre sí, ojalá con correlaciones sobre 0.2 –al ser una técnica que

opera buscando patrones de relaciones, es necesario que exista una relación alta entre las variables—, mientras que los 1 en la diagonal indican la correlación de la variable consigo misma.

Así, se destacan en celeste las correlaciones muy bajas, que la relación entre casi todas las variables, excepto entre las variables vinculadas a las prestaciones por ley (familia de variables B7).

Por otro lado, en rosado están destacadas las altas correlaciones (sobre 0.7), que muestran, en general, una solución factorial con alta consistencia interna. Es necesario destacar que las variables más correlacionadas entre sí, corresponden a las variables que aluden a las prestaciones que por ley el empleador debe otorgar a los trabajadores, como vacaciones, pago de imposiciones y cotizaciones de salud, entre otras.

Ahora bien, para corroborar, observamos la Determinante (pie de la tabla). Si la determinante se encuentra cercana a 0, significa que existe relación lineal entre las variables. Para llevar a cabo un análisis factorial se busca que exista relación lineal entre variables dado que el supuesto que sustenta este análisis es que existe una estructura o patrón de relaciones subyacente a la matriz de correlaciones y queremos describirla reduciendo las dimensiones ya que si estudiamos variable por variable no podremos dar cuenta de esa estructura. Además si el determinante es 0 el programa advierte que no es posible calcular la inversa de la matriz, la cual es necesaria para algunos

métodos de extracción (no para este), y la medida de adecuación muestral, mencionada anteriormente. La determinante debe ser distinta de 0, condición que no se cumple en nuestro caso, lo cual –junto al análisis de las correlaciones entre variables– ya da indicios que no es una buena solución factorial.

La tabla de correlaciones se presenta a continuación:

Cuadro 1. Matriz de Correlaciones ^{a, b}

	B2	B7_7	B11	C4	B19	Con d. act.	B14	B7_1	B7_2	B7_3	B7_4	B7_5	B7_6	B9	B12	B16	Horas	A3	B3
B2	1	,013	,003	,000	,019	,003	-,232	,016	,024	,024	,024	,028	,026	,007	-,009	,550	,340	,200	,000
B7_7	,013	1	-,059	,002	-,005	-,045	-,057	,322	,290	,283	,282	,240	,376	-,175	,075	,156	,041	-,005	,018
B11	,003	-,059	1	-,013	-,033	,010	-,046	-,133	-,198	-,220	-,218	-,197	-,156	,103	,039	,057	-,024	,001	,004
C4	,000	,002	-,013	1	,002	,007	,006	,000	,020	,022	,023	,020	-,001	,007	-,011	-,006	-,007	,000	,000
B19	,019	-,005	-,033	,002	1	-,006	,034	,003	,019	,021	,022	,024	,009	-,007	-,018	-,016	,052	-,009	,008
Cond.a ct.	,003	-,045	,010	,007	-,006	1	,032	-,070	-,044	-,038	-,037	-,027	-,046	,054	-,016	-,037	,182	,063	-,021
B14	-,232	-,057	-,046	,006	,034	,032	1	-,026	-,026	-,023	-,021	,002	-,032	-,036	,037	-,094	-,066	-,059	,005
B7_1	,016	,322	-,133	,000	,003	-,070	-,026	1	,768	,724	,728	,659	,642	-,523	,031	,221	,107	-,006	,022
B7_2	,024	,290	-,198	,020	,019	-,044	-,026	,768	1	,929	,930	,829	,741	-,315	-,038	,162	,162	-,004	,033
B7_3	,024	,283	-,220	,022	,021	-,038	-,023	,724	,929	1	,993	,869	,739	-,271	-,050	,143	,180	-,004	,034
B7_4	,024	,282	-,218	,023	,022	-,037	-,021	,728	,930	,993	1	,869	,741	-,273	-,050	,144	,182	-,004	,034
B7_5	,028	,240	-,197	,020	,024	-,027	,002	,659	,829	,869	,869	1	,704	-,269	-,063	,129	,166	-,004	,039
B7_6	,026	,376	-,156	-,001	,009	-,046	-,032	,642	,741	,739	,741	,704	1	-,289	-,021	,156	,127	-,005	,037
B9	,007	-,175	,103	,007	-,007	,054	-,036	-,523	-,315	-,271	-,273	-,269	-,289	1	-,110	-,165	,025	,003	,010
B12	-,009	,075	,039	-,011	-,018	-,016	,037	,031	-,038	-,050	-,050	-,063	-,021	-,110	1	,103	,005	-,001	-,012
B16	,550	,156	,057	-,006	-,016	-,037	-,094	,221	,162	,143	,144	,129	,156	-,165	,103	1	,209	,080	-,024
Horas	,340	,041	-,024	-,007	,052	,182	-,066	,107	,162	,180	,182	,166	,127	,025	,005	,209	1	,069	-,013
A3	,200	-,005	,001	,000	-,009	,063	-,059	-,006	-,004	-,004	-,004	-,004	-,005	,003	-,001	,080	,069	1	-,331
B3	,000	,018	,004	,000	,008	-,021	,005	,022	,033	,034	,034	,039	,037	,010	-,012	-,024	-,013	-,331	1

a. Determinante = ,000

b. Esta matriz no es definida positiva.

Fuente: elaboración propia

Al observar que, en general, las variables que componen la solución factorial no se correlacionan bien, es que resulta preciso observar la tabla de comunalidad y la matriz de componentes rotados, para decidir qué variables dejar en la solución.

La Comunalidad es la proporción de la varianza de una variable que puede ser explicada por el modelo factorial obtenido (Vivanco, 1999), y en la tabla se aprecian dos columnas: la comunalidad inicial y la comunalidad por extracción. La inicial, al trabajar en este caso con variables estandarizadas, es 1, esto es, toda la información o variabilidad que aporta una variable. Por su parte, en la extracción se aprecia la parte de la varianza que es explicada por el modelo factorial, y en este punto ya es posible evaluar qué variables son mal explicadas por el modelo, donde valores cercanos a 1 indican que el modelo explica adecuadamente la varianza de la variable, al mismo tiempo que valores cercanos a 0 indican que la solución factorial no explica adecuadamente la variable.

Cuadro 2. Comunalidades

	Inicial	Extracción
B2. Este trabajo lo realizó...	1,000	,397
B7_7. En ese empleo, ¿le otorgan servicio de guarderías infantiles?	1,000	,170
B11. Al momento de recibir sus ingresos...	1,000	,973
C4. ¿Le pagan habitualmente las horas extras en su actividad principal?	1,000	,001
B19. Durante la semana de referencia, además del trabajo descrito, ¿tuvo algún otro empleo o hizo algún negocio, "pololo" u actividad remunerada por cuenta propia por lo menos durante una hora?	1,000	,984
Condición de actividad económica agregada	1,000	,005
B14. CIIU	1,000	,769
B7_1. En ese empleo, ¿le otorgan vacaciones anuales?	1,000	,717
B7_2. En ese empleo, ¿le otorgan días pagados por enfermedad?	1,000	,889
B7_3. En ese empleo, ¿le otorgan cotización previsional o de pensión?	1,000	,902
B7_4. En ese empleo, ¿le otorgan cotización por previsión de salud?	1,000	,904
ZB7_5. En ese empleo, ¿le otorgan cotización por seguro de desempleo?	1,000	,790
B7_6. En ese empleo, ¿le otorgan permiso por maternidad o paternidad?	1,000	,694
B9. Y la duración de ese contrato o acuerdo de trabajo es...	1,000	,191
B12. Está contratado o tiene un acuerdo de trabajo...	1,000	,017
B16. En la semana que terminó el domingo pasado, ¿dónde realizo principalmente sus tareas?	1,000	,277
Horas efectivas trabajadas en la semana de referencia, en tramos	1,000	,161
A3. ¿Recibió o recibirá un pago, ya sea en dinero o en especie, por ese trabajo?	1,000	,064
B3. Por ese trabajo... (¿Recibe una retribución?)	1,000	,012

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Fuente: elaboración propia

En general, es posible apreciar que la mayor cantidad de variables de la solución factorial no son muy bien explicadas (destacadas en celeste, van las variables con una comunalidad bajo 0,5). Por contrapartida, ocho variables son bien explicadas (asumiendo el criterio estadístico que indica como una buena

comunalidad sobre 0,7). En ese sentido, las comunalidades vienen a reafirmar la baja correlación que tienen las variables *B7_7*, la variable *C4*, *B2*, *A3*, *B12*, *B16*, *Horas efectivas trabajadas*, *Condición de actividad económica agregada*, *B3*, y la variable *B9*, esto es, que no son explicadas adecuadamente por la solución factorial. Para ver cómo proceder con estas variables, es bueno pasar a analizar la matriz de componentes rotados, la cual busca mejorar la interpretación de la solución, por lo que se giran los ejes manteniendo las propiedades matemáticas de la solución inicial (Vivanco, 1999). Si bien existen diversos procedimientos de rotación, la más utilizada es la ortogonal (que también es usada en las aplicaciones computacionales), donde está la rotación varimax (maximiza la varianza de cada factor), quartimax (maximiza la varianza que el conjunto de factores explica en cada variable) y equimax (maximiza la dispersión de las saturaciones en las variables y los factores). De acuerdo a los objetivos confirmatorios de la aplicación de la técnica, y puesto que se busca también generar un índice que efectivamente mida lo que se busca que haga, se utilizará la rotación varimax, que le da más importancia a los factores, que en el caso del índice, son las dimensiones del concepto de calidad del empleo.

Con la matriz rotada, se puede definir las variables que se asocian a determinado componente. La finalidad de esto es observar cuántas dimensiones de análisis es posible observar en relación a la medición del concepto de calidad del empleo. Al definir teóricamente cuatro dimensiones, es posible notar que la dimensión 1 agrupa a las variables de la familia B7 (que

miden el otorgamiento de beneficios y derechos laborales establecidos por ley), la variable B9, que ve la duración del acuerdo de trabajo, y la variable Condición de actividad económica agregada, que caracteriza a la situación en la que se encuentra en el mercado laboral. En general, se aprecia una alta asociación de estas variables con la dimensión, excepto por las variables B9, B7_7 y la variable Condición de actividad económica, que no está prácticamente asociada a ningún componente.

En el caso de la dimensión 2, ésta está compuesta por la variable B14, que ve la rama de actividad en la cual se está inserto, la variable B2 que mide para quién se realizó el trabajo declarado, la variable B16 que señala el lugar físico donde se desempeñaron las tareas laborales, las horas efectivamente trabajadas, la variable A3 que mide si se recibió o no retribución por el trabajo, y la variable B3, que señala el tipo de retribución recibida por el trabajo realizado. Sólo las variables B14 y B2 están bien asociadas al componente, mientras que el resto están débilmente asociadas, y en el caso de la variable B3 prácticamente no existe asociación.

La dimensión 3 está compuesta por las variables B11, que establece el mecanismo mediante el cual se recibe la retribución por el trabajo desempeñado, la variable B12, que señala con quién se tiene el acuerdo de trabajo, y la variable C4, que mide si las horas extras que se trabajan en el

empleo principal son pagadas. De estas variables, sólo la B11 está asociada de manera fuerte al componente.

En la dimensión 4, está sólo la variable B19, que establece si se tiene una segunda ocupación. Esta variable se encuentra fuertemente asociada.

Los componentes quedan conformados de la siguiente manera:

Cuadro 3. Matriz de componentes rotados^a

	Componente			
	1	2	3	4
B7_4. En ese empleo, ¿le otorgan cotización por previsión de salud?	,938	,030	-,148	,037
B7_3. En ese empleo, ¿le otorgan cotización previsional o de pensión?	,937	,031	-,151	,036
B7_2. En ese empleo, ¿le otorgan días pagados por enfermedad?	,934	,033	-,122	,033
B7_5. En ese empleo, ¿le otorgan cotización por seguro de desempleo?	,878	,009	-,133	,042
B7_1. En ese empleo, ¿le otorgan vacaciones anuales?	,846	,029	-,029	,010
B7_6. En ese empleo, ¿le otorgan permiso por maternidad o paternidad?	,828	,040	-,075	,017
B9. Y la duración de ese contrato o acuerdo de trabajo es...	-,434	,051	,016	-,001
B7_7. En ese empleo, ¿le otorgan servicio de guarderías infantiles?	,403	,082	,022	-,014
Condición de actividad económica agregada	-,062	,015	-,007	,023
B14. CIIU	,028	-,870	,017	,102
B2. Este trabajo lo realizó...	,038	,620	,060	,087
B16. En la semana que terminó el domingo pasado, ¿dónde realizo principalmente sus tareas?	,243	,423	,192	,045
Horas efectivas trabajadas en la semana de referencia, en tramos	,183	,327	,014	,142
A3. ¿Recibió o recibirá un pago, ya sea en dinero o en especie, por ese trabajo?	-,023	,252	-,019	,008
B3. Por ese trabajo... (¿Recibe una retribución?)	,054	-,092	,033	,010
B11. Al momento de recibir sus ingresos...	-,106	,014	,980	,012
B12. Está contratado o tiene un acuerdo de trabajo...	,006	-,033	,124	-,022
C4. ¿Le pagan habitualmente las horas extras en su actividad principal?	,014	-,011	-,028	,002
B19. Durante la semana de referencia, además del trabajo descrito, ¿tuvo algún otro empleo o hizo algún negocio, "pololo" u actividad remunerada por cuenta propia por lo menos durante una hora?	-,025	,011	-,058	,990

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Fuente: elaboración propia

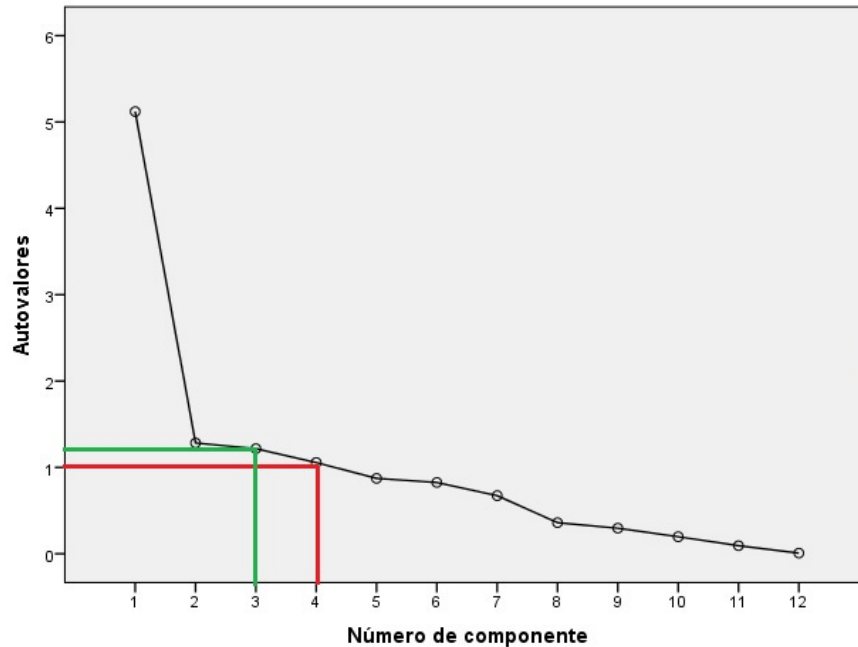
De esta manera, y ya teniendo los principales elementos del análisis factorial analizados, es posible afirmar que la solución factorial obtenida no es parsimoniosa ni es óptima. No es parsimoniosa en la medida en que logra su

máxima capacidad explicativa con nueve factores, y al forzar a la técnica a conformar cuatro factores, las variables no presentan una fuerte asociación con los factores conformados. Y no es óptima, debido a que si bien explica más del 50 por ciento de la varianza total, conforma cuatro factores que, en su interior, las variables no están asociadas de manera fuerte, y por lo mismo, se puede entender que las variables no tienen una gran relación entre sí, lo cual se reafirma si se tienen en cuenta las bajas correlaciones entre variables obtenidas en la matriz de correlaciones (sumado a la determinante, que es igual a 0).

Por ello, es necesario revisar las variables con menor correlación y menor comunalidad, para proceder a eliminarlas de la solución. En ese sentido, se determinó que las variables con menor comunalidad y menor correlación con el resto de las variables que componen la solución factorial son las variables A3, B3, C4, B2, B19. Con esto, se volvió a realizar el análisis factorial, donde nuevamente por parsimonia, se procedió a eliminar la variable B7_7.

Al aplicar nuevamente la técnica, los cuatro factores definidos teóricamente explican 72,3 por ciento de la varianza total. Sin embargo, es posible apreciar en el gráfico de sedimentación la poca diferencia de varianza contenida en el factor tres con respecto al cuatro, y si se revisa la varianza explicada con tres factores, ésta alcanza un 63,5 por ciento.

Gráfico 2. Gráfico de sedimentación



Fuente: elaboración propia

En ese sentido, se revisó la matriz de componentes rotados, para verificar la composición de los factores. Es posible apreciar que las variables que componen a los factores conformados no varían demasiado respecto al modelo inicial, pero sí se evidencia que el factor cuatro queda compuesto por sólo una variable (la variable B14, que indica la CIU), la cual sólo está bien asociada a ese factor.

Cuadro 4. Matriz de componentes rotados^a

	Componente			
	1	2	3	4
B7_4. En ese empleo, ¿le otorgan cotización por previsión de salud?	,964	-,004	,064	-,030
B7_3. En ese empleo, ¿le otorgan cotización previsional o de pensión?	,963	-,005	,064	-,029
B7_2. En ese empleo, ¿le otorgan días pagados por enfermedad?	,945	,050	,034	-,038
Z: B7_5. En ese empleo, ¿le otorgan cotización por seguro de desempleo?	,893	-,041	,072	,009
B7_6. En ese empleo, ¿le otorgan permiso por maternidad o paternidad?	,824	,081	-,002	-,043
B7_1. En ese empleo, ¿le otorgan vacaciones anuales?	,786	,342	-,088	-,040
B12. Está contratado o tiene un acuerdo de trabajo...	-,128	,679	,032	,172
B16. En la semana que terminó el domingo pasado, ¿dónde realizo principalmente sus tareas?	,109	,604	,208	-,444
B9. Y la duración de ese contrato o acuerdo de trabajo es...	-,344	-,599	,221	-,079
Horas efectivas trabajadas en la semana de referencia	,160	,092	,762	-,198
Condición de actividad económica agregada	-,059	-,089	,728	,217
B14. CIU	-,009	,132	,061	,868

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Fuente: elaboración propia

En términos de parsimonia, se probó una solución factorial con tres factores, que, como se mencionó anteriormente, explica un 64,05 por ciento de la varianza.

Con respecto a la proporción de la varianza en las variables que es común, medida a través de KMO, al optar por el modelo más parsimonioso, es de 0,884, lo cual sobrepasa el 0,7 establecido en términos estadísticos como aceptable. Esto además, se relaciona con el hecho que es posible calcular la determinante, la cual es cercana a cero, dando cuenta que existe una relación

lineal entre las variables, y por tanto, existe una estructura subyacente a la matriz de correlaciones.

Posteriormente, se analizan las correlaciones existentes entre las variables que componen la solución factorial. En la matriz de correlaciones, donde aparece la relación de todas las variables entre sí mediante el coeficiente de correlación de Pearson, es posible observar que las variables *B12*, *B14* y la *Condición de actividad económica* no correlacionan bien con las restantes que conforman la solución factorial, sin embargo, en términos generales, se aprecia una mejor correlación entre las variables. Las variables de la familia B7 siguen siendo las que presentan una mayor consistencia interna y una mejor correlación.

Cuadro 5. Matriz de correlaciones^a

	Condición de actividad	B14	B7_1	B7_2	B7_3	B7_4	B7_5	B7_6	B9	B12	B16	Horas
Condición de actividad	1	,032	-,070	-,044	-,038	-,037	-,027	-,046	,054	-,016	-,037	,182
B14	,032	1	-,026	-,026	-,023	-,021	,002	-,032	-,036	,037	-,094	-,066
B7_1	-,070	-,026	1	,768	,724	,728	,659	,642	-,523	,031	,221	,107
B7_2	-,044	-,026	,768	1	,929	,930	,829	,741	-,315	-,038	,162	,162
B7_3	-,038	-,023	,724	,929	1	,993	,869	,739	-,271	-,050	,143	,180
B7_4	-,037	-,021	,728	,930	,993	1	,869	,741	-,273	-,050	,144	,182
B7_5	-,027	,002	,659	,829	,869	,869	1	,704	-,269	-,063	,129	,166
B7_6	-,046	-,032	,642	,741	,739	,741	,704	1	-,289	-,021	,156	,127
B9	,054	-,036	-,523	-,315	-,271	-,273	-,269	-,289	1	-,110	-,165	,025
B12	-,016	,037	,031	-,038	-,050	-,050	-,063	-,021	-,110	1	,103	,005
B16	-,037	-,094	,221	,162	,143	,144	,129	,156	-,165	,103	1	,209
Horas efectivas	,182	-,066	,107	,162	,180	,182	,166	,127	,025	,005	,209	1

a. Determinante = 4,348E-005

Fuente: elaboración propia

Asimismo, la determinante en esta matriz de correlaciones es de 4,348E-005, valor prácticamente cercano a cero, pero que no llega a serlo. El hecho que este valor resultara tendiente a cero, y por tanto se pudiera calcular la medida de adecuación muestral, indican una mejora de la solución factorial, respecto a las presentadas anteriormente.

Al revisar la tabla de comunalidades, es posible afirmar que las variables que componen la solución factorial son adecuadamente explicadas por el modelo generado. En ese sentido, las únicas variables que no pueden ser adecuadamente explicadas por la solución factorial son la B14 y la Condición de actividad económica, esto es, el valor de la comunalidad está por debajo del 0,4 establecido. Las variables mejor explicadas son las variables de la familia B7 (con excepción de la variable B7_6), donde todas superan una comunalidad de 0,7.

Cuadro 6. Comunalidades

	Inicial	Extracción
Condición de actividad económica agregada	1,000	,363
B14. CIIU	1,000	,101
B7_1. En ese empleo, ¿le otorgan vacaciones anuales?	1,000	,757
B7_2. En ese empleo, ¿le otorgan días pagados por enfermedad?	1,000	,908
B7_3. En ese empleo, ¿le otorgan cotización previsional o de pensión?	1,000	,935
B7_4. En ese empleo, ¿le otorgan cotización por previsión de salud?	1,000	,937
B7_5. En ese empleo, ¿le otorgan cotización por seguro de desempleo?	1,000	,826
B7_6. En ese empleo, ¿le otorgan permiso por maternidad o paternidad?	1,000	,687
B9. Y la duración de ese contrato o acuerdo de trabajo es...	1,000	,520
B12. Está contratado o tiene un acuerdo de trabajo...	1,000	,438
B16. En la semana que terminó el domingo pasado, ¿dónde realizó principalmente sus tareas?	1,000	,565
Horas efectivas trabajadas en la semana de referencia, en tramos	1,000	,650

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Fuente: elaboración propia

Por último, tenemos la matriz de componentes rotados, donde se aprecian la composición de los factores conformados por la solución factorial. Salvo la variable B14 (que no ajusta de manera adecuada a ninguno de los tres factores, si bien queda en el tercer factor), las demás ajustan de manera adecuada a los factores que componen, teniendo correlaciones por sobre 0,5. Así, es posible definir la composición final de índice.

Cuadro 7. Matriz de componentes rotados^a

	Componente		
	1	2	3
B7_4. En ese empleo, ¿le otorgan cotización por previsión de salud?	,966	-,008	,064
B7_3. En ese empleo, ¿le otorgan cotización previsional o de pensión?	,965	-,010	,063
B7_2. En ese empleo, ¿le otorgan días pagados por enfermedad?	,951	,047	,042
B7_5. En ese empleo, ¿le otorgan cotización por seguro de desempleo?	,907	-,024	,052
B7_6. En ese empleo, ¿le otorgan permiso por maternidad o paternidad?	,825	,074	,024
B7_1. En ese empleo, ¿le otorgan vacaciones anuales?	,810	,314	-,046
B12. Está contratado o tiene un acuerdo de trabajo...	-,117	,651	-,013
B16. En la semana que terminó el domingo pasado, ¿dónde realizó principalmente sus tareas?	,121	,615	,415
B9. Y la duración de ese contrato o acuerdo de trabajo es...	-,358	-,585	,224
Horas efectivas trabajadas en la semana de referencia, en tramos	,153	,044	,790
Condición de actividad económica agregada	-,059	-,229	,554
B14. CIIU	-,002	-,074	-,310

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 4 iteraciones.

Fuente: elaboración propia

Confiabilidad

Con respecto a la confiabilidad, que se define como el grado en que un instrumento de varios ítems mide consistentemente una muestra de la población, se procedió a revisar la consistencia interna del instrumento. Para ello, se utilizó el universo de ítems, es decir, se hizo un análisis de las interrelaciones entre el conjunto de ítems de un instrumento (Asún, 2006), o en otras palabras, se revisó la consistencia interna del instrumento.

En ese sentido, el análisis de la consistencia interna se hace mediante técnicas estadísticas, donde las más comunes son los coeficientes de confiabilidad de Kuder Richardson o el Alfa de Cronbach. En este caso, utilizamos este último, que se define como el promedio de las correlaciones entre los ítems que forman parte de un instrumento (Bland & Altman, 2002). Es un estadístico que toma valores entre 0 y 1, donde valores cercanos a 1 indican mayor confiabilidad, considerándose aceptable valores sobre 0,8. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem.

En primer lugar, se presentan los estadísticos de fiabilidad:

Cuadro 8. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,949	,955	13

Fuente: elaboración propia

Podemos observar que el valor de alfa es de 0,949, es superior al valor establecido como adecuado. Para corroborar este valor, y por tanto la confiabilidad del instrumento elaborado, se revisa el cuadro de Estadísticos de los elementos, donde es posible hacer una evaluación de los ítems o variables con respecto a la solución total:

Cuadro 9. Estadísticos total-elemento

	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Condición de actividad económica	416,652	,452	,951
Horas efectivas trabajadas	423,033	,768	,951
B14	431,321	,505	,953
B16	399,822	,768	,946
B12	363,000	,812	,943
B9	412,088	,316	,955
B7_1	356,645	,854	,941
B7_2	345,047	,946	,938
B7_3	342,219	,965	,937
B7_4	342,140	,965	,937
B7_5	353,170	,888	,940
B7_6	360,274	,839	,942
B8	341,770	,953	,938

Fuente: elaboración propia

En esta tabla es importante analizar dos estadísticos bivariantes, que relacionan cada elemento con el total del índice: la correlación elemento-total corregida y el alfa de Cronbach si se elimina el elemento.

En primer lugar, la Correlación elemento-total corregida es el índice de discriminación del ítem, que es un criterio importante para la selección de los mismos. Al operar como correlación, se recomienda que su valor sea mayor a 0,3. Si revisamos los ítems, sólo dos de ellos presentan valores menores a 0,5 (destacadas en el cuadro), y sólo uno de ellos (la variable B9) es levemente superior a 0,3.

En segundo punto, Alfa de Cronbach si se elimina el elemento expresa el valor del coeficiente alpha si se eliminase el ítem, ya que, al ser alfa es directamente proporcional al número de ítems, debería decrecer si el elemento es adecuado.

Puede observarse que para estos datos, alfa aumenta si se eliminan las variables B9 (que tiene, además, el índice de discriminación con un valor más bajo) y B7_5 Y B7_6. Además, el índice de discriminación permanece constante con las variables B7_3 y B7_4.

2.3 Índice de calidad de empleo validado

El índice queda conformado de la siguiente manera:

Dimensión	Condición	Variable en base de datos NENE (Pregunta)	Alternativa de respuesta	Puntaje
Actividad	Ser considerado/a ocupado/a	Horas_Efectivas_Tramos	No declara trabajar en la semana de referencia	0,564
			Trabaja entre 1 y 11 horas	0,24
			Trabaja entre 12 y 22 horas	0,408
			Trabaja entre 23 y 33 horas	0,486
			Trabaja entre 34 y 44 horas	0,978
			Trabaja 45 horas	1,428
			Trabaja entre 46 y 56 horas	1,092
			Trabaja entre 57 y 67 horas	0,354
			Trabaja más de 67 horas	0,45
		Condicion_Actividad_Economica_General	Ocupado tradicional	2,748
			Ocupado no tradicional	0,078
			Ocupado ausente	0,324
			Cesante	0,27
			Busca trabajo por primera vez	0,042
			Iniciador	0,042
			Inactivos que buscaron	0,006
			Inactivos que estuvieron disponibles	0,498
			Inactivos que no buscaron ni estuvieron disponibles	1,998

		B14. CIU Revisión 3 - 1 dígito	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,66
			Pesca	0,042
			Explotación de minas y canteras	0,168
			Industrias manufactureras	0,648
			Suministro de electricidad, gas y agua	0,048
			Construcción	0,468
			Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículo	1,272
			Hoteles y restaurantes	0,204
			Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,432
			Intermediación financiera	0,114
			Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	0,396
			Administración pública y defensa; planes de seguridad social	0,336
			Enseñanza	0,378
			Servicios sociales y de salud	0,246
			Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	0,174
			Hogares privados con servicio doméstico	0,36
			Organizaciones y órganos extraterritoriales	0,006

Dimensión	Condición	Variable en base de datos NENE (Pregunta)	Alternativa de respuesta	Puntaje
Características contractuales	Gozar de los beneficios laborales instaurados por el Código del Trabajo, que derivan de la condición de tener un contrato escrito.	B7_1. En ese empleo, ¿le otorgan vacaciones anuales?	Sí No	6 0
		B7_2. En ese empleo, ¿le otorgan días pagados por enfermedad?	Sí No	6 0
		B7_3. En ese empleo, ¿le otorgan cotización previsional o de pensión?	Sí No	6 0
		B7_4. En ese empleo, ¿le otorgan cotización por previsión de salud?	Sí No	6 0
		B7_5. En ese empleo, ¿le otorgan cotización por seguro de desempleo?	Sí No	6 0
		B7_6. En ese empleo, ¿le otorgan permiso por maternidad o paternidad?	Sí No	6 0

Dimensión	Condición	Variable en base de datos NENE (Pregunta)	Alternativa de respuesta	Puntaje
Relaciones contractuales	Establecer las condiciones mínimas propias de una relación laboral	B12. Está contratado o tiene un acuerdo de trabajo...	Directamente con la empresa en donde trabaja	5,31
			Con un contratista o subcontratista de bienes o servicios	0,594
			Con una empresa de servicios temporales o suministradora de trabajadores	0,078
			Con un enganchador (contratista agrícola)	0,018
		B16. En la semana que terminó el domingo pasado, ¿dónde realizó principalmente sus tareas?	En instalaciones u oficina del cliente o empleador	3,186
			En la casa del empleador o cliente	0,318
			En instalaciones u oficinas propias o arrendadas	0,264
			En la oficina, local, taller o fábrica, anexo a su hogar	0,234
			En su propio hogar	0,27
			En la calle o vía pública	0,654
			En obras de construcción, mineras o similares	0,384
			En un predio agrícola o espacio marítimo o aéreo	0,66
		B9. Y la duración de ese contrato o acuerdo de trabajo es...	Definido (con plazo de término / a plazo fijo)	0
Indefinido (sin plazo de término)	6			
		En otros lugares	0,036	

Puntajes del índice

A continuación se adjunta los puntajes que corresponden a cada dimensión, así también como el total.

Cuadro 8. Puntajes del índice

Dimensión	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Actividad	0.252	5.448
Características contractuales	0	42
Relaciones contractuales	0.054	14.496

Fuente: elaboración propia

Para calcular el puntaje total del índice se suman los puntajes obtenidos en cada una de las tres dimensiones, éste se divide por 61,944 (el total de puntaje posible en el índice), y este resultado se estandariza al multiplicarlo por 100, lo que hace que el rango de puntajes posible de obtener en el índice va desde 0,4939 hasta 100.

Ahora bien, para simplificar el análisis, se procedió a hacer una categorización de las puntuaciones. En esta tarea se usó tanto criterio estadístico como sustantivo. En el primer caso, se procedió a realizar un análisis de tipologías, que es un conjunto de procedimientos utilizados para agrupar casos o variables en función de un conjunto de variables de clasificación. Los tipos de clasificación en el análisis de tipologías son variados, pero en este caso se utilizó el método jerárquico, que opera paso a paso,

mediante un proceso que replica la estructura de un árbol y forma un rango completo de soluciones. Son jerárquicos en la medida que cada operación realizada es definitiva y por tanto, en cada una de las diversas etapas de produce la unión o división de los casos. Este método es útil en la medida en que no conocemos la distribución de los puntajes del índice en nuestra población, y nos interesa establecer tipologías según el comportamiento de los sujetos. Como esta técnica opera con elementos gráficos como dendograma y gráfico de témpanos, no es posible trabajar con más de 200 casos. Para ese efecto, se extrae una muestra al azar de 100 casos de nuestro trimestre de referencia.

Así, y tomando como criterio la parsimonia, se reconoce que las puntuaciones del índice propuesto se distribuyen en tres grupos. Luego, para hacer una caracterización de los grupos, se comparó las medias de los conglomerados, lo que adjuntamos a continuación.

Cuadro 9. Caracterización de las tipologías obtenidas (en submuestra).

Average Linkage (Between Groups)		Puntaje Dimensión 1	Puntaje Dimensión 2	Puntaje Dimensión 3	Índice Calidad de Empleo
1	Media	3,6316	1,6364	10,8436	26,0100
	N	11	11	11	11
	Desv. típ.	1,06836	3,88002	2,73265	5,90172
2	Media	4,3460	40,5000	7,2320	84,0727
	N	12	12	12	12
	Desv. típ.	,46152	2,71360	1,66423	5,04703
3	Media	3,8940	24,0000	11,9700	64,3549
	N	1	1	1	1
	Desv. típ.
Total	Media	3,9997	22,0000	9,0848	56,6391
	N	24	24	24	24
	Desv. típ.	,85204	19,67563	2,86423	29,51700

Fuente: elaboración propia

Es preciso notar que la dispersión de los casos al interior de los conglomerados es media, aunque se debe considerar que, debido a los casos perdidos, la cantidad de casos que compone cada grupo queda sesgada. En ese sentido, es necesario realizar la confirmación de resultados en la base de datos original con la totalidad de casos, y para ello se utilizó el análisis de tipologías según el método de optimización de modo confirmatorio (que no tiene limitación en la cantidad de casos). La caracterización de las tipologías obtenidas, con la totalidad de casos, se presenta a continuación:

Cuadro 10. Comportamiento de las tipologías obtenidas en la base de datos completa.

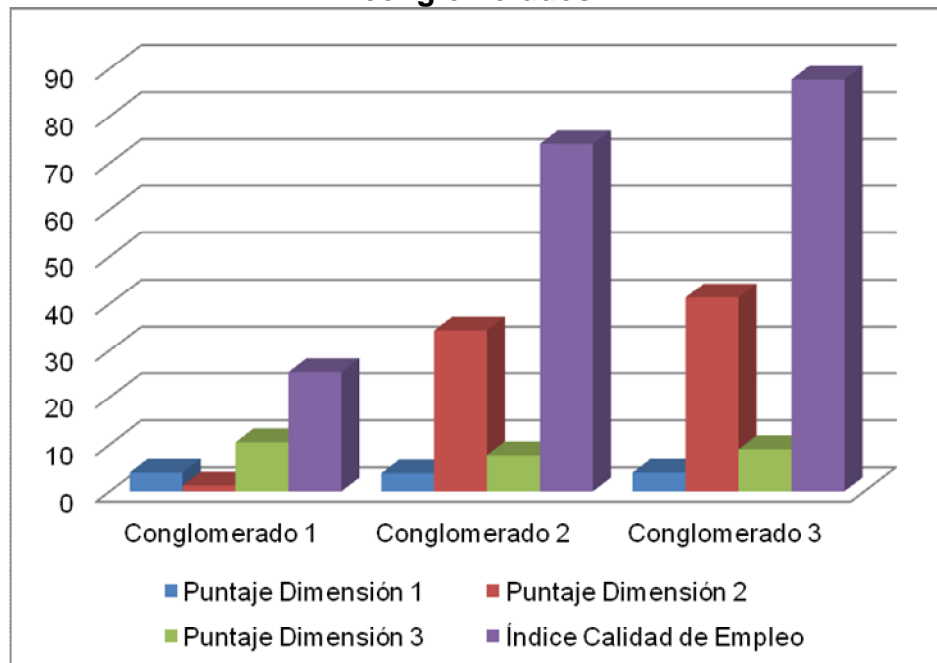
Número inicial de casos		Puntaje Dimensión 1	Puntaje Dimensión 2	Puntaje Dimensión 3	Índice Calidad de Empleo
1	Media	3,9754	1,2527	10,4820	25,3617
	N	5896	5896	5896	5896
	Desv. típ.	,93046	2,87127	3,30191	7,58320
2	Media	3,8046	34,3077	7,7795	74,0859
	N	5350	5350	5350	5350
	Desv. típ.	1,19268	5,46854	3,71109	5,86634
3	Media	3,9792	41,3579	8,9907	87,7047
	N	15427	15427	15427	15427
	Desv. típ.	1,16888	1,85489	2,70179	3,95491
Total	Media	3,9434	31,0786	9,0774	71,1923
	N	26673	26673	26673	26673
	Desv. típ.	1,12768	16,42145	3,18933	25,54129

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los resultados totales, se ratifica lo planteado anteriormente en cuanto a la dispersión de los casos al interior de los conglomerados. Así, en el caso de la dimensión 1, existe baja dispersión, siendo el conglomerado 2 el que cuenta con una desviación típica más alta, de 1,19. En el caso de la dimensión 2, la dispersión aumenta, y es nuevamente el grupo 2 el que presenta una dispersión mayor (de 5,46, mientras que en el grupo 1 es de 2,87 y en el 3 es de 1,85). La dimensión 3 mantiene la tendencia, aunque se observan altas dispersiones en el caso de los tres grupos conformados. Por último, en el caso de la dispersión de los puntajes del índice total, la dispersión sigue aumentando, pero ahora es el grupo 1 el que presenta la más alta dispersión, con una desviación típica de 7,58, en comparación al grupo 2, que tiene dispersión de 5,86, y el 3 de 3,95. Esto da cuenta de poca homogeneidad

al interior de cada grupo, pero esto se ve acompañado de una heterogeneidad entre los conglomerados, al comparar las medias de los puntajes entre los grupos, con la excepción de la dimensión 1, donde el grupo 1 tiene una media de 3,97, el grupo 2 de 3,8 y el 3 de 3,97. En ese sentido, es posible establecer que la finalidad de la técnica, esto es, optimizar la homogeneidad al interior de los grupos y la heterogeneidad entre los grupos (Vivanco, 1999), se logra, dando lugar a una distinción clara entre los grupos conformados, que en este caso corresponden a los grupos de distribución del puntaje de nuestro índice.

Gráfico 3. Media de puntajes de las dimensiones del índice en los conglomerados



Fuente: elaboración propia

Otra forma de presentar la información contenida en el cuadro anterior es la del Gráfico 3. En él, es posible dar cuenta de las dimensiones que hacen diferencias entre los conglomerados formados. Así, la dimensión más significativa al momento de marcar diferencias entre los conglomerados es la dimensión 2, *Características Contractuales* (debido en gran parte a la amplitud del rango de puntajes que asume, que va desde 0 a 42); esto es, son los beneficios laborales instaurados por el Código del Trabajo, derivados de la condición de tener un contrato escrito los que tienen mayor incidencia en el puntaje obtenido en el índice. Por su parte, la dimensión 1, *Actividad*, es la que menos discrimina entre conglomerados. Si se tienen en consideración los resultados obtenidos en la validación del índice, el factor que corresponde a la dimensión *Características Contractuales* es el que aporta con más inercia a la solución factorial, por lo que lo observado en el gráfico se confirma.

Además, es posible caracterizar al grupo 1, que tiene una media de 25,36, como *trabajo de calidad baja o nula*; al grupo 2, con una media de 74,08, como *trabajo de calidad media*; y al grupo 3, cuya media es de 87,7, como *trabajo de calidad*. Es necesario destacar que las medias de los grupos 2 y 3 no difieren mayormente entre sí, pero sí lo hacen en comparación con el conglomerado 1, el cual presenta un valor muy bajo. Para confirmar que existen diferencias significativas entre los tres grupos formados, es preciso analizar la tabla de ANOVA generada para esta solución:

Cuadro 11. ANOVA

	Conglomerado		Error		F	Sig.
	Media cuadrática	gl	Media cuadrática	gl		
Puntaje Dimensión 1	64,451	2	1,267	26670	50,872	,000
Puntaje Dimensión 2	3465419,972	2	9,810	26670	353249,105	,000
Puntaje Dimensión 3	10380,069	2	9,394	26670	1104,945	,000
Índice Calidad de Empleo	8317659,140	2	28,660	26670	290221,264	,000

Las pruebas F sólo se deben utilizar con una finalidad descriptiva puesto que los conglomerados han sido elegidos para maximizar las diferencias entre los casos en diferentes conglomerados. Los niveles críticos no son corregidos, por lo que no pueden interpretarse como pruebas de la hipótesis de que los centros de los conglomerados son iguales.

Fuente: elaboración propia

La tabla de ANOVA permite determinar si cada una de las variables del modelo, logran generar diferencias estadísticamente significativas entre los tres grupos conformados. Un buen modelo de tipologías genera diferencias en todas sus variables como en este caso, lo cual se verifica en que la significación en todas las variables es siempre menor a 0,05.

Además bajo el título “Conglomerado” vemos la varianza de los conglomerados que puede ser atribuida a cada variable: en este caso, es la dimensión 2 la que genera mayor varianza. También vemos el error, que es la varianza que no es atribuida a la variable. Dividiendo el primer dato por el segundo obtenemos el estadístico F, que nos permite analizar la importancia de cada variable en la solución del conglomerado. Así, los valores F más altos indican que dicha variable es más importante para la solución generada. En este caso, nuevamente la dimensión 2 es la variable más importante en la solución conformada.

Por último, es importante revisar la cantidad de casos que conforman cada conglomerado, esperando encontrar una cantidad de casos similares por cada conglomerado, dado que esto indica que existe una similitud entre los grupos, y por tanto, no se observa algún sesgo a la hora de establecer los rangos de puntajes de acuerdo a tres categorías. Así, de acuerdo al cuadro 19, es posible afirmar que es el conglomerado 3 (definido anteriormente como *trabajo de calidad*) el que concentra la mayor cantidad de casos, con un total de 15.427, en comparación al conglomerado 1 (*trabajo de calidad nula*), con 5.896 casos, y el conglomerado 2 (*trabajo de calidad media*) con 5.350 casos. Esto da cuenta de una disparidad de casos que conforman el conglomerado 3 con respecto al 1 y 2, sin embargo, el conglomerado 3 no concentra de manera exclusiva todos los casos.

Cuadro 12. Número de casos en cada conglomerado

	1	5896,000
Conglomerado	2	5350,000
	3	15427,000
Válidos		26673,000
Perdidos		79906,000

Fuente: elaboración propia

Ahora bien, para conformar los tres conglomerados en términos de categorías del índice, se procedió a establecer los valores mínimos y máximos que asume el índice en cada conglomerado.

Cuadro 13. Categorías del índice de calidad del empleo

Categorías	Índice calidad del empleo		
	Media	Mínimo	Máximo
4. Calidad mínima o baja	25,32	4,15	49,92
5. Calidad media	74,60	50,02	81,26
6. Empleo de calidad	87,96	81,29	100

Fuente: elaboración propia

Como es posible apreciar en el cuadro 13, el rango más amplio es el que asume el conglomerado 1, caracterizado como *Calidad mínima o baja*, probablemente debido a que las diferencias entre los empleos de calidad mínima y los de calidad baja no sean muchas en términos del puntaje del índice. Por contrapartida, el rango más estrecho es el que asume el conglomerado 3, *Empleo de calidad*. Estas tres categorías obtenidas son las utilizadas para describir el comportamiento de la calidad del empleo en la estructura ocupacional.

III. CONFORMACIÓN DE LA ESCALA DE GOLDTHORPE Y ERIKSON

3.1 Adaptación del esquema teórico de Goldthorpe y Erikson

En el estudio de la realidad social, al utilizar datos secundarios, existe un permanente dilema respecto a la idoneidad de los datos disponibles versus las pretensiones y alcances de investigación deseados. Así, en el transcurso de la presente investigación quedan de manifiesto diversas limitaciones al momento de estudiar la calidad del empleo en Chile.

Asimismo, esta limitación se encuentra presente cuando se quiere estudiar la estructura ocupacional con los datos laborales producidos por organismos del Estado. En ese sentido, una de las limitaciones de las estadísticas laborales publicadas por el INE es el hecho de no publicar la Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones a cuatro dígitos, lo cual permite un análisis más detallado de las gradaciones existentes en la estructura ocupacional en cuanto a la autoridad que conlleva la ocupación ejercida.

La ausencia de la CIUO a cuatro dígitos es importante, debido a que al evidenciar los grados de autoridad vinculados a la ocupación, se constituye como la base para la construcción del esquema teórico de la estructura social propuesto por Goldthorpe y Erikson (basado en la ocupación), de acuerdo a la adaptación realizada por Vicente Espinoza a la realidad chilena con las

variables contenidas en CASEN –la cual toma como referencia la adaptación realizada por Harry Ganzeboom en *Tools for deriving status measures from ISCO-88 and ISCO-68*–. Por ello, y de acuerdo a las bases teóricas del modelo propuesto, se realizó una aproximación en base a las variables categoría ocupacional (tomando la Clasificación Internacional de Situación de Empleo, CISE), ocupación (con la CIUO a un dígito, dado que es la variable disponible) y rama de actividad (utilizando la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, CIIU).

Esta aproximación se realizó con las variables contenidas en la versión 2011 de CASEN, al mismo tiempo que se empleó la versión de la escala de Espinoza en la misma versión de CASEN.

Primero se adaptó el esquema de Goldthorpe y Erikson de siete categorías, donde se hizo una revisión teórica de las categorías propuestas por los autores y luego se revisó el listado de ocupaciones que conforman la CIUO a cuatro dígitos que componen cada categoría, de acuerdo a la adaptación elaborada por Espinoza. A partir de ello, se consideró que las siete categorías quedan conformadas de la siguiente manera:

Esquema de Goldthorpe y Erikson de siete categorías

I+II. Clase de servicios

Categoría ocupacional: Empleadores; Trabajadores por cuenta propia; Empleado u obrero del sector privado; Empleado u obrero del sector público; Empleado u obrero de empresas públicas; Familiar o personal no remunerado.

Ocupación: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas; Profesionales científicos e intelectuales; Técnicos y profesionales de nivel medio.

Rama de actividad: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; Pesca; Explotación de minas y canteras; Industrias manufactureras; Construcción; Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos; Hoteles y restaurantes; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Intermediación financiera; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Enseñanza; Servicios sociales y de salud; Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; Organizaciones y órganos extraterritoriales.

III. Trabajadores de rutina no manual

Categoría ocupacional: Trabajador por cuenta propia; Empleado u obrero del sector privado; Empleado u obrero del sector público; Empleado u obrero de empresas públicas; Familiar o personal no remunerado.

Ocupación: Técnicos y profesionales de nivel medio; Empleados de oficina; Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; Operadores de instalaciones y maquinas y montadores.

Rama de actividad: Pesca; Industrias manufactureras; Suministro de electricidad, gas y agua; Construcción; Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos; Hoteles y restaurantes; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Intermediación financiera; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Enseñanza; Servicios sociales y de salud; Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; Organizaciones y órganos extraterritoriales.

IVa+IVb. Pequeña burguesía

Categoría ocupacional: Empleador; Trabajador por cuenta propia

Ocupación: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas; Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; Operadores de instalaciones y máquinas y montadores; Trabajadores no calificados.

Rama de actividad: Industrias manufactureras; Construcción; Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos; Hoteles y restaurantes; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; Servicios sociales y de salud; Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; Hogares privados con servicio doméstico.

IVc. Campesinos

Categoría ocupacional: Empleador; Trabajador por cuenta propia.

Ocupación: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; Operadores de instalaciones y máquinas y montadores; Trabajadores no calificados.

Rama de actividad: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; Pesca; Industrias manufactureras; Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.

V+VI. Trabajadores calificados

Categoría ocupacional: Empleado u obrero del sector privado; Empleado u obrero del sector público; Empleado u obrero de empresas públicas.

Ocupación: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; Operadores de instalaciones y máquinas y montadores.

Rama de actividad: Explotación de minas y canteras; Industrias manufactureras; Suministro de electricidad, gas y agua; Construcción; Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria.

VIIa. Trabajadores no calificados

Categoría ocupacional: Asalariado sector privado; Asalariado sector público; Personal de servicio doméstico puertas afuera; Personal de servicio doméstico puertas adentro; Familiar o personal no remunerado.

Ocupación: Operadores de instalaciones y máquinas y montadores; Trabajadores no calificados.

Rama de actividad: Pesca; Explotación de minas y canteras; Industrias manufactureras; Suministro de electricidad, agua y gas; Construcción; Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos; Hoteles y restaurantes; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Enseñanza; Servicios sociales y de salud; Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; Hogares privados con servicio doméstico.

VIIIb. Agricultores y otros trabajadores en producción primaria

Categoría ocupacional: Trabajador por cuenta propia; Empleado u obrero del sector privado; Empleado u obrero del sector público; Empleado u obrero en empresas públicas; Familiar o personal no remunerado.

Ocupación: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; Trabajadores no calificados.

Rama de actividad: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; Pesca; Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.

3.2 Validación de la adaptación propuesta

Esta aproximación –tanto en su versión de siete como de once categorías– para verificar que efectivamente se comporta de manera similar a la adaptación –validada– de Espinoza, se aplicó en CASEN en su versión 2011, y se comparó sus resultados en términos de observación de las categorías y estadísticos descriptivos.

En el primer punto, se tomó como “categoría observada” a la establecida por la adaptación de Espinoza, y como “categoría predicha” la que arroja la aproximación. En ese sentido, se comparó los resultados de los 200.302 casos que componen CASEN 2011, y se observó que, en el caso del modelo de siete categorías, no tiende a existir mayor diferencias, por lo que la aproximación “predeciría” de manera adecuada la clasificación. Pese a ello, el principal sesgo de la aproximación está en la clasificación de los Campesinos, propietarios agrícolas (IVc) y Agricultores y otros trabajadores en producción primaria (VIIb).

Este sesgo se debe, básicamente, a que no se cuenta con una variable, dentro de la aproximación, que dé cuenta de la propiedad de los medios de producción, por lo que un caso clasificado como IVc de acuerdo a la adaptación de Espinoza, en nuestra aproximación puede quedar como VIIb, y viceversa. Otro sesgo importante se encuentra entre las categorías Clase de servicios (I+II) y Trabajadores de rutina no manual (III), debido a que las tres variables no logran dar cuenta cabalmente de los grados de autoridad diferenciados entre una categoría y otra. Estos dos casos se deben comparar con el comportamiento de las categorías en su totalidad.

Por su parte, el esquema de once categorías revela mayores problemas, debido a lo insuficiente que resultan ser las variables utilizadas como aproximación para dar cuenta de los diversos matices y diferencias que existen entre las categorías. Así, la categoría peor predicha por la aproximación es la de Trabajadores independientes (IVb), donde la aproximación predice Pequeño propietario con empleados (IVa) o Técnicos de nivel bajo, supervisores de trabajadores manuales (V), también en algunos casos predice Nivel de Gestión Bajo (II). Así, el modelo propuesto tiene una incapacidad estructural para predecir esta categoría. Probablemente porque son necesarias otras consideraciones para determinarla.

Otro sesgo importante tiene relación con las categorías de Gestión Alto (I) y Gestión Bajo (II), donde el modelo las predice como Rutina no-manual Alto

(IIIa). Esto es posible de explicar debido a que no es posible establecer los distintos grados de autoridad ejercidos por las ocupaciones que componen a estas categorías (al contar con la CIUO con sólo un dígito). Con respecto a la categoría de Gestión Bajo, la aproximación propuesta tiende a clasificar como tal a las categorías Rutina No-Manual Bajo (IIIb) y Trabajadores calificados (VI), debido a que los límites entre dichas categorías no es del todo claro de acuerdo a la elaboración teórica, y considerando las limitaciones con respecto a las variables, es evidente que este tipo de situaciones se generan.

Así, estas diferencias obtenidas al aplicar la aproximación a la escala de Goldthorpe y Erikson respecto de la clasificación ya validada hacen necesario revisar el comportamiento a nivel global de las categorías, por lo que se procede a analizar los estadísticos descriptivos de las clasificaciones de siete categorías.

Cuadro 14. Estadísticos descriptivos

	N		Media		Desv. típ.		Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico	Error típico		
Aproximación a EGP (siete categorías)	74753	4,2354	2,04834	-,201	,009	-1,413	,018			
EGP7	77977	3,9606	2,05941	,002	,009	-1,466	,018			

Fuente: elaboración propia

El cuadro muestra los descriptivos para cada variable: Número de casos válidos, Media, Desviación típica, Asimetría y Curtosis. En este caso, ambas

variables van de 1 a 7, siendo las categorías (1) I+II. Clase de servicios, (2) III. Trabajadores de rutina no manual, (3) IVa+IVb. Pequeña burguesía, (4) IVc. Campesinos, (5) V+VI. Trabajadores calificados, (6) VIIa. Trabajadores no calificados, y (7) VIIb. Agricultores y otros trabajadores en producción primaria. Observando la media, en ambas variables es cercana a 4, que corresponde a la categoría de Campesinos (IVc). Por su parte, el número de casos válidos no difieren mayormente entre ambas variables: así, en el esquema validado, el total de casos válidos es de 77.977, mientras que en la aproximación propuesta es de 74.753.

Para evaluar la normalidad en la distribución de cada variable, usamos dos típicas (y complementarias) medidas de distribución, la asimetría y la curtosis. La asimetría es una medida que permite identificar si los datos se distribuyen de forma uniforme alrededor del punto central (media aritmética). Se dice que la asimetría es positiva cuando la mayoría de los datos se encuentran por encima del valor de la media aritmética, mientras que hay asimetría negativa cuando la mayor cantidad de datos se aglomeran en los valores menores que la media. La curva es simétrica cuando se distribuyen aproximadamente la misma cantidad de valores en ambos lados de la media. En ese sentido, se acepta que la distribución es simétrica cuando el coeficiente de asimetría es igual a 0, pero eso es raramente observable en la realidad, por lo que se tiende a tomar los valores que son cercanos ya sean positivos o negativos (± 0.5).

Por su parte, la curtosis es la medida que determina el grado de concentración que presentan los valores de una variable en la región central de la distribución. Mediante el Coeficiente de Curtosis, se identifica si existe una gran concentración de valores (distribución Leptocúrtica), una baja concentración (distribución Platicúrtica), o una concentración normal (distribución Mesocúrtica). Cuando el coeficiente de curtosis es 0, se entiende que la distribución es Mesocúrtica; pero aquí también es difícil encontrar un coeficiente de cero (0) en estadística social, por lo que se suelen aceptar los valores cercanos, ya sean positivos o negativos (± 0.5 aprox.).

Cuando la distribución de los datos cuenta con un coeficiente de asimetría de ± 0.5 y un coeficiente de Curtosis de ± 0.5 , se estima que la variable tiene una distribución normal de sus respuestas (y se le denomina Curva Normal). En este caso, podemos observar que la distribución de nuestros datos es simétrica en ambas variables, donde en el caso del esquema validado la asimetría asume un valor de 0,002, mientras que en la aproximación propuesta en esta investigación tiene un valor de -0,201. Por su parte, la concentración de los valores es platicúrtica, por lo que se puede concluir que la variable de estructura social, en ambos casos, tiene una tendencia estar normalmente distribuida. Asimismo, al comportarse de manera similar en las dos formas utilizadas para operacionalizarla, es posible establecer que al menos en términos globales, la aproximación hecha para fines de esta investigación no difiere notoriamente de la variable construida y validada previamente.

Para reafirmar lo establecido anteriormente, es preciso revisar las frecuencias que asumen las categorías en ambas variables, lo que se presenta a continuación:

Cuadro 15. EGP de siete categorías (escala validada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
I+II: Clase de Servicios	10935	5,5	14,0	14,0
III: Rutina No-Manual	15222	7,6	19,5	33,5
IVab: Pequeña Burguesía	11479	5,7	14,7	48,3
IVc: Agricultor Propietario	3891	1,9	5,0	53,3
V: Operario Calificado	10232	5,1	13,1	66,4
VI: Operario no Calificado	17229	8,6	22,1	88,5
VIIb: Trabajador Agrícola	8989	4,5	11,5	100,0
Total	77977	38,9	100,0	
Perdidos	122325	61,1		
Total	200302	100,0		

Fuente: elaboración propia

Cuadro 16. Aproximación a EGP (siete categorías), con variables ocupación + categoría ocupación + rama actividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
I+II. Clase de servicios	8531	4,3	11,4	11,4
III. Trabajadores de rutina no manual	13488	6,7	18,0	29,5
IVa+IVb. Pequeña burguesía	8817	4,4	11,8	41,3
IVc. Campesinos	3945	2,0	5,3	46,5

	V+VI. Trabajadores calificados	11570	5,8	15,5	62,0
	VIIa. Trabajadores no calificados	17791	8,9	23,8	85,8
	VIIb. Trabajadores agrícolas	10611	5,3	14,2	100,0
	Total	74753	37,3	100,0	
Perdidos		125549	62,7		
Total		200302	100,0		

Fuente: elaboración propia

Al observar los datos en términos comparativos, no se aprecian grandes diferencias en el comportamiento de las categorías en una manera y otra de operacionalizar el esquema de Goldthorpe y Erikson. Así, las categorías que menos diferencias presentan son la de Campesinos (IVc), Trabajadores de rutina no manual (III) y de Trabajadores no calificados (VIIa). En el primer caso, es la categoría más pequeña en términos de personas que se encuentran en ella, y en la aproximación propuesta representan el 5,3 por ciento el total, mientras que en la escala validada esta cifra es de 5 por ciento. En el segundo caso, esta categoría representa el 18 por ciento del total de la clasificación realizada por la aproximación, y es un 19,5 por ciento del total obtenido con la sintaxis previamente validada. En el tercer caso, en la aproximación representa el 23,8 por ciento, mientras que en la sintaxis utilizada como referencia este porcentaje alcanza al 22,1 por ciento.

Por su parte, las categorías obtenidas por la aproximación que difieren mayormente de la sintaxis utilizada como referencia son Pequeña Burguesía

(IVa+IVb), Operarios Calificados (V+VI) y Trabajadores agrícolas (VIIb). La Pequeña burguesía representa, en la aproximación realizada, un 11,8 por ciento, mientras que en la sintaxis de referencia este porcentaje alcanza a un 14,7 por ciento. En el caso de los Operarios Calificados, representan un 13,1 por ciento en la sintaxis de referencia, mientras que en la aproximación propuesta son un 15,5 por ciento. Y por último, los Trabajadores agrícolas representan un 11,5 por ciento de la conformación de la estructura social en el caso del esquema operacionalizado de referencia, y un 14,2 por ciento en la aproximación propuesta.

Ahora, es preciso verificar el comportamiento de las categorías en ambas operacionalizaciones, lo que se resume en el cuadro 17 y 18:

Cuadro 17. EGP de once categorías (escala validada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
I: Gestión Alto	3934	2,0	5,0	5,0
II: Gestión Bajo	7001	3,5	9,0	14,0
IIIa: Rutina No-Manual Alto	6342	3,2	8,1	22,2
IIIb: Rutina No-Manual Bajo (Ventas y Servicios)	8880	4,4	11,4	33,5
IVb: Trabajador independiente	11479	5,7	14,7	48,3
VI: Operario Calificado	10232	5,1	13,1	61,4
VIIa: Operario no Calificado	17229	8,6	22,1	83,5
VIIb: Trabajador Agrícola	8989	4,5	11,5	95,0
IV Agricultor	3891	1,9	5,0	100,0
Total	77977	38,9	100,0	
Sistema	122079	60,9		
Total	122325	61,1		
Total	200302	100,0		

Fuente: elaboración propia

Cuadro 18. Aproximación a EGP (once categorías), con variables ocupación + categoría ocupación + rama actividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
I. Gestión Alto	2220	1,1	3,2	3,2
II. Gestión Bajo	5364	2,7	7,7	10,9
IIIa. Rutina No-Manual Alto	2714	1,4	3,9	14,8
IIIb. Rutina No-Manual Bajo	7850	3,9	11,2	26,0
IVa. Pequeño propietario con empleados	4337	2,2	6,2	32,2
IVb. Trabajador independiente	4627	2,3	6,6	38,8
V. Técnicos de nivel bajo, supervisores de trabajadores manuales	6529	3,3	9,4	48,2
VI. Trabajadores calificados	6189	3,1	8,9	57,1
VIIa. Trabajadores manuales semi y no calificados	17088	8,5	24,5	81,6
VIIb. Trabajador Agrícola	11317	5,6	16,2	97,8
IVc. Campesinos y pequeños propietarios agrícolas	1553	,8	2,2	100,0
Total	69788	34,8	100,0	
Perdidos	130514	65,2		
Total	200302	100,0		

Fuente: elaboración propia

Como es posible apreciar, esta clasificación tiene una complejidad mayor, y asimismo, se observan inconsistencias derivadas del uso de la naturaleza de los datos: tanto las categorías IVa, Pequeños propietarios con empleados, como la V, Técnicos de nivel bajo, supervisores de trabajadores manuales no presentan casos en la operacionalización utilizada como

referencia. También las diferencias de una categoría en ambas operacionalizaciones aumentan considerablemente, también en parte porque la cantidad de categorías resulta ser distinta. En ese sentido, quedan de manifiesto las dificultades que surgen al aplicar en el estudio de la realidad social los elementos que nos entrega la teoría. Así, es posible concluir que las variables utilizadas para hacer esta aproximación son insuficientes para dar cuenta de los matices que existen entre una categoría y otra, y también debido a que la propuesta teórica de Goldthorpe y Erikson no contempla situaciones propias de una economía subdesarrollada y terciarizada, donde los matices en torno a los pequeños propietarios con empleados y los supervisores de trabajadores manuales o técnicos de nivel bajo no son del todo claros, ni las estadísticas nacionales son capaces de operacionalizar estas distinciones.

Pese a ello, el esquema de Goldthorpe y Erikson de siete categorías no presenta inconsistencias ni dificultades para ser aplicado, por lo que en la presente investigación es, finalmente, el esquema a utilizar.

3.3 Esquema de Goldthorpe y Erikson de siete categorías utilizado definitivamente (con variables de la NENE)

I+II. Clase de servicios

Categoría ocupacional: Empleadores; Trabajadores por cuenta propia; Asalariado sector privado; Asalariado sector público; Familiar o personal no remunerado.

Ocupación: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas; Profesionales científicos e intelectuales; Técnicos y profesionales de nivel medio.

Rama de actividad: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; Pesca; Explotación de minas y canteras; Industrias manufactureras; Construcción; Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos; Hoteles y restaurantes; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Intermediación financiera; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Enseñanza; Servicios sociales y de salud; Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; Organizaciones y órganos extraterritoriales.

III. Trabajadores de rutina no manual

Categoría ocupacional: Trabajador por cuenta propia; Asalariado sector privado; Asalariado sector público; Familiar o personal no remunerado.

Ocupación: Técnicos y profesionales de nivel medio; Empleados de oficina; Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; Operadores de instalaciones y maquinas y montadores.

Rama de actividad: Pesca; Industrias manufactureras; Suministro de electricidad, gas y agua; Construcción; Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos; Hoteles y restaurantes; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Intermediación financiera; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Enseñanza; Servicios sociales y de salud; Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; Organizaciones y órganos extraterritoriales.

IVa+IVb. Pequeña burguesía

Categoría ocupacional: Empleador; Trabajador por cuenta propia

Ocupación: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas; Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; Oficiales, operarios y

artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; Operadores de instalaciones y máquinas y montadores; Trabajadores no calificados.

Rama de actividad: Industrias manufactureras; Construcción; Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos; Hoteles y restaurantes; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; Servicios sociales y de salud; Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; Hogares privados con servicio doméstico.

IVc. Campesinos

Categoría ocupacional: Empleador; Trabajador por cuenta propia.

Ocupación: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; Operadores de instalaciones y máquinas y montadores; Trabajadores no calificados.

Rama de actividad: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; Pesca; Industrias manufactureras; Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.

V+VI. Trabajadores calificados

Categoría ocupacional: Asalariado sector privado; Asalariado sector público.

Ocupación: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; Operadores de instalaciones y máquinas y montadores.

Rama de actividad: Explotación de minas y canteras; Industrias manufactureras; Suministro de electricidad, gas y agua; Construcción; Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria.

VIIa. Trabajadores no calificados

Categoría ocupacional: Asalariado sector privado; Asalariado sector público; Personal de servicio doméstico puertas afuera; Personal de servicio doméstico puertas adentro; Familiar o personal no remunerado.

Ocupación: Operadores de instalaciones y máquinas y montadores; Trabajadores no calificados.

Rama de actividad: Pesca; Explotación de minas y canteras; Industrias manufactureras; Suministro de electricidad, agua y gas; Construcción; Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos; Hoteles y restaurantes; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Enseñanza; Servicios sociales y de salud; Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; Hogares privados con servicio doméstico.

VIIIb. Agricultores y otros trabajadores en producción primaria

Categoría ocupacional: Trabajador por cuenta propia; Asalariado sector privado; Asalariado sector público; Familiar o personal no remunerado.

Ocupación: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; Trabajadores no calificados.

Rama de actividad: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; Pesca; Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.

IV. ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE APLICACIÓN DE LA REGRESIÓN LINEAL MÚLTIPLE

4.1 Comprobación de supuestos de la regresión

En primer término, y dado que la introducción de variables independientes al modelo de regresión se realizó mediante una selección hacia delante (*forward*), que permite ir introduciendo cada variable por paso, es necesario destacar que todas ellas superaron las barreras de entrada que supone la técnica, como la *Significación* (la variable ingresa al modelo si el nivel crítico asociado a su coeficiente de correlación parcial al contrastar la hipótesis de independencia es menor a 0,05 y se elimina si es mayor a 0,1) y la *Tolerancia* (la variable se incorpora al modelo si la proporción de varianza que no está asociada al resto de las variables independientes es menor a 0,0001, o sea, que su incorporación se debe a que contribuye por sí sola al cambio en el coeficiente de determinación (R^2) y no la hace redundante).

Dado que todas las variables independientes ingresaron a los modelos generados, se revisa la capacidad explicativa de ellos, lo cual se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro 19. Resumen del modelo

Modelo	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
Enero-Marzo	,96	7,12752	1,829
Junio-Agosto	,962	6,98589	1,851

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro tenemos el estadístico R cuadrado ajustado, el error típico de la estimación, y el estadístico de Durbin-Watson. Primero, el coeficiente de determinación R^2 ajustado, indica la proporción de variación total de la variable dependiente que es “determinada” o explicada por las variables independientes que conforman la ecuación de regresión. Se trata de una medida estandarizada que toma valores entre 0 y 1, que puede ser interpretada en términos de porcentaje (0 cuando las variables son independientes y 1 cuando entre ellas existe relación perfecta).

Así, nuestro R^2 corregida toma un valor de 0,96 en el trimestre Enero-Marzo y un 0,962 en Junio-Agosto, lo que equivale a una capacidad explicativa del modelo del 96 por ciento, o lo que es lo mismo, la predicción del comportamiento de la variable dependiente (la calidad del empleo) aumenta en un 96 y en 64,2 por ciento (de acuerdo al trimestre) gracias al conjunto de variables independientes introducidas al modelo, por lo que en términos de capacidad explicativa, los modelos generados son buenos.

Luego, tenemos el error típico de la estimación (S_e), que corresponde a la desviación típica de los residuos, que representa cuan cercanos están los datos a la recta. Por lo mismo, este debe ser lo más bajo posible: en nuestros modelos toman un valor aceptable (7,12 y 6,98, respectivamente).

Finalmente, encontramos el estadístico de Durbin-Watson, que evalúa que el cumplimiento de la *independencia de los residuos*, es decir, que los

residuos sean independientes entre sí (constituyan una variable aleatoria). Como se mencionó anteriormente, el criterio para asumir que los residuos son independientes es cuando su valor se encuentra entre 1.5 y 2.5. En nuestro caso podemos decir que los residuos son independientes, pues Durbin-Watson, en ambos modelos es de 1,8 (1,82 y 1,85, respectivamente).

Cuadro 20. ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	F	Sig.
Enero-Marzo	56077479,42	220771,086	,000
Junio-Agosto	56205606,72	230338,613	,000

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro 20 se muestra el cálculo de ANOVA para cada uno de los modelos. Mediante esto buscamos saber si nuestro modelo o ecuación de regresión se relaciona significativa y linealmente con la variable dependiente (calidad del empleo).

El estadístico F contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es cero y, por tanto, nos permite decidir si existe relación lineal significativa entre la variable dependiente y el conjunto de variables independientes tomadas juntas. El valor del nivel crítico Sig.= 0.000 indica que sí existe relación lineal significativa (descartamos la hipótesis nula), esto es, el modelo en su conjunto es estadísticamente significativo ya que el nivel de significación en la tabla de ANOVA es menor a 0.05. Así, podemos decir que en su definición empírica, el F obtenido es superior al F teórico; vale decir, la predicción del índice de

satisfacción laboral es significativa estadísticamente y no se atribuye a un principio de causalidad.

Como se rechaza la hipótesis de no relación lineal significativa, podemos asumir que existe asociación y que esta es igual al R de la tabla anterior, es decir, de 0,96.

Respecto a la contrastación estadística de la *normalidad* en la distribución de los residuos, éstos no son totalmente concluyentes. En ese sentido, se complementan los datos de los estadísticos sobre los residuos y los diagramas de probabilidad normal de residuos para cada trimestre.

En esta tabla revisamos los residuos tipificados (residuos divididos por su error típico), los cuales deben tener una media de 0 y una desviación típica de 1, para considerar que se distribuyen normalmente. Si estos residuos están normalmente distribuidos, cabe esperar que el 95 por ciento de ellos se encuentre en el rango $[-1,96, +1,96]$, y el 99 por ciento en el rango $[-3, +3]$. Es fácil, por tanto, identificar los casos que poseen residuos grandes.

Cuadro 21. Estadísticos sobre los residuos¹⁵

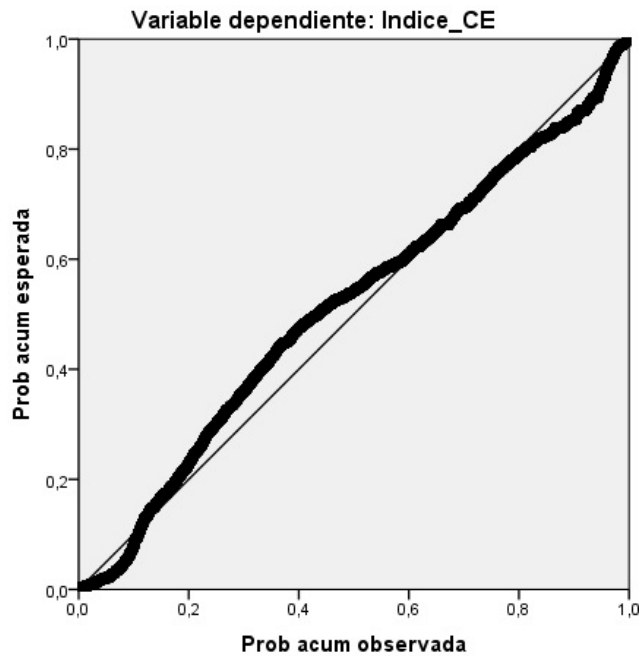
	Mínimo		Máximo		Media		Desviación típica	
	Enero-Marzo	Junio-Agosto	Enero-Marzo	Junio-Agosto	Enero-Marzo	Junio-Agosto	Enero-Marzo	Junio-Agosto
Valor pronosticado	5,97	5,98	85,31	85,81	53,87	53,88	34,82	35,27
Residual	-21,33	-20,94	21,37	20,94	,00	,00	7,13	8,54
Valor pronosticado tip.	-1,37	-1,36	,91	,91	,00	,00	1	1
Residuo tip.	-2,99	-2,99	2,99	2,99	,00	,00	1	1

Fuente: elaboración propia

Observando los valores tipificados vemos que se cumple el supuesto de la distribución normal, puesto que la media corresponde a 0 y la desviación típica a 1. Sin embargo, observando el rango de distribución de los residuos, tenemos que, ya sea de acuerdo al 95 o al 99 por ciento de confianza, los residuos no se encuentran normalmente distribuidos. Para clarificar esta situación, se procede a revisar los gráficos de probabilidad normal para ambos trimestre.

¹⁵ Para hacer una adecuada interpretación de estos datos, se procedió a eliminar los casos atípicos arrojados por SPSS, ya que representaban cerca de un 2 por ciento del total de la muestra, tanto en el trimestre Enero-Marzo como Junio-Agosto.

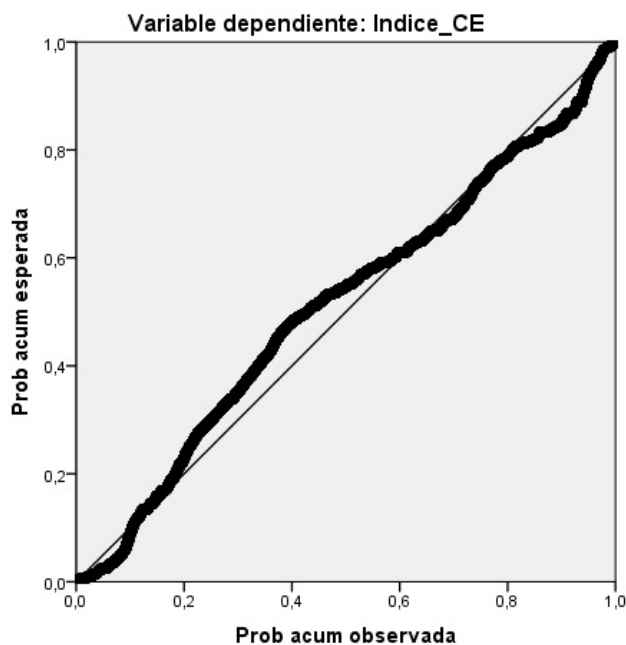
Gráfico 4. Diagrama de probabilidad normal de residuos, Enero-Marzo



Fuente: elaboración propia

En este diagrama se contrasta la distribución de la probabilidad de residuos esperados y observados (estandarizados), los que deben coincidir generando una recta con un ángulo de 45 grados (los datos deben ajustarse de la mejor manera a la recta posible) para suponer que existe normalidad en la distribución.

Gráfico 5. Diagrama de probabilidad normal de residuos, Junio-Agosto



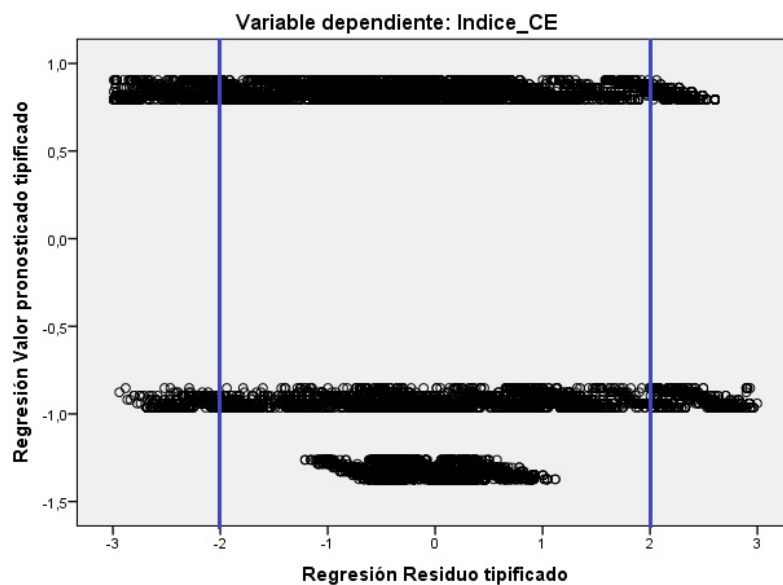
Fuente: elaboración propia

Como es posible observar, en ambos gráficos, los residuos no generan una recta perfecta de 45 grados (se alejan de la recta de la distribución esperada para ellos), lo que indica que los residuos, si bien tienden a la distribución normal, no es una distribución perfecta, corroborando lo observado anteriormente en el cuadro 16. Asimismo, estos gráficos nos permiten establecer el cumplimiento del supuesto de *linealidad*, o la existencia de relación lineal entre las variables que conforman la ecuación de regresión.

Por otra parte, al revisar el criterio de la *homocedasticidad*, éste no se cumple cabalmente. Este supuesto permite verificar que la relación entre las variables independientes y el índice de satisfacción laboral es correcta.

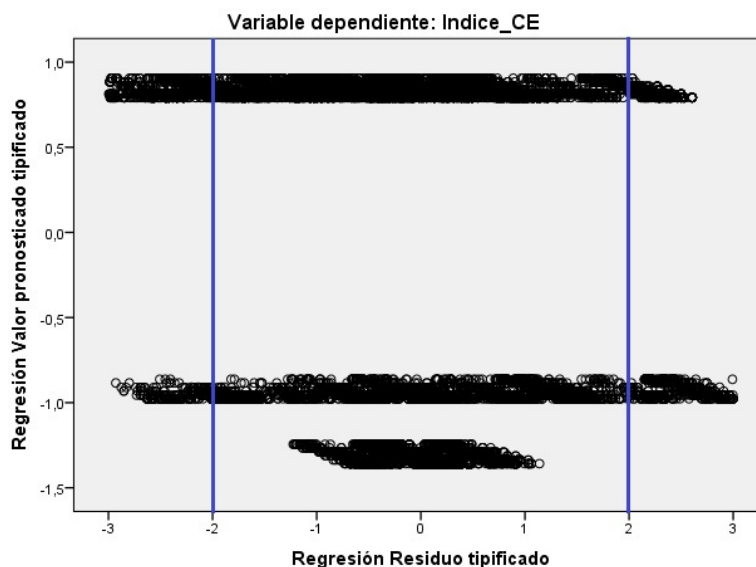
Esto hace referencia a que debe existir una correspondencia de la varianza del Índice en cada uno de los valores de las variables independientes sin concentrarse en determinados valores. En este sentido, lo ideal es que los residuos se repartan de modo homogéneo, de tal modo que la banda de puntos en su mayoría se encuentra en el rango $[-2 / 2]$ en ambas coordenadas. Esto es posible verificarlo en los gráficos de dispersión para cada trimestre, que nos muestran cómo se distribuyen los residuos generados por la recta de regresión. Éstos vienen a continuación:

Gráfico 6. Gráfico de dispersión, Enero-Marzo



Fuente: elaboración propia

Gráfico 7. Gráfico de dispersión, Junio-Agosto



Fuente: elaboración propia

Formas como las que se presentan aquí delatan una dispersión no homogénea. La banda de puntos en su mayoría se encuentra en el rango $+2/-2$ en ambas coordenadas (lo que indica adecuada Homocedasticidad), sin embargo, existen valores residuales pronosticados menores y mayores que a ese rango (los valores fuera de la línea azul).

Para dar un veredicto, nos apoyamos en nuestro estadístico de Durbin-Watson para el modelo; dado que presenta un valor de 1.8 en ambos modelos, es posible establecer que los residuos son independientes. Así, podemos decir que cumplimos con el supuesto de homocedasticidad o igual varianza del error.

Pasando al supuesto de *colinealidad*, podemos afirmar que esta existe, aunque en términos de las exigencias que requiere la aplicación de la regresión lineal, no es problemática. Para afirmar esto, se revisan los autovalores, el índice de condición, las proporciones de varianza, la tolerancia, y los factores de inflación de la varianza (FIV).

En primer lugar, los autovalores indican sobre cuántas dimensiones o factores diferentes subyacen en el conjunto de variables independientes utilizadas. La presencia de varios autovalores cercanos a cero indica que las variables independientes están muy relacionadas entre sí, es decir, existiría colinealidad. En ese sentido, indica que las variables predictoras están altamente interrelacionados y que pequeños cambios en los valores de los datos pueden conducir a grandes cambios en las estimaciones de los coeficientes.

Cuadro 22. Diagnósticos de colinealidad, trimestre Enero-Marzo.

Dimensión	Autovalores	Índice de condición	Proporciones de la varianza					
			(Constante)	Aut.	Prop.	Calif.	Inf.	Gén.
1	3,273	1,000	,02	,02	,02	,02	,02	,02
2	1,343	1,561	,00	,12	,07	,09	,04	,00
3	,677	2,199	,04	,07	,12	,03	,03	,30
4	,310	3,251	,02	,69	,05	,62	,03	,07
5	,244	3,661	,14	,09	,53	,19	,35	,21
6	,154	4,615	,78	,01	,21	,06	,53	,40

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los autovalores observados en el cuadro 22 y 23, los correspondientes a la dimensión 5 y 6, en ambos trimestres, es cercano a cero, por lo que, de acuerdo a esto, las variables independientes están muy relacionadas entre sí.

Cuadro 23. Diagnósticos de colinealidad, trimestre Junio-Agosto.

Dimensión	Autovalores	Índice de condición	Proporciones de la varianza					
			(Constante)	Aut.	Prop.	Calif.	Inf.	Gén.
1	3,288	1,000	,02	,02	,02	,02	,02	,02
2	1,349	1,561	,00	,11	,06	,09	,04	,00
3	,680	2,199	,04	,07	,11	,03	,03	,31
4	,299	3,313	,02	,72	,04	,62	,02	,06
5	,232	3,763	,18	,07	,53	,19	,33	,22
6	,151	4,664	,75	,01	,24	,05	,56	,38

Fuente: Elaboración propia

Aquí vemos que las dimensiones se ordenan jerárquicamente, y que los índices de condición, son más altos mientras más bajo es el autovalor, esto es porque los índices de condición son la raíz cuadrada de los cocientes entre el mayor autovalor y cada autovalor sucesivo. En condiciones de no-colinealidad, estos índices no debe superar el valor 15 (sobre 30 delatan un problema serio de colinealidad). Como vemos, en ambos modelos los autovalores tienen valores bajos, lejanos a 15.

Por su parte, las proporciones de varianza indican la proporción de varianza de cada coeficiente de regresión parcial que está explicada por cada dimensión o factor. Cada dimensión suele explicar gran cantidad de varianza de

un solo coeficiente: la colinealidad es un problema cuando una dimensión o factor con un índice de condición alto, contribuye a explicar gran cantidad de varianza de los coeficientes de dos o más variables. En nuestro caso, ambas ecuaciones de regresión en general no evidencian colinealidad, salvo la dimensión 4, donde se aprecia que ésta explica en gran parte los coeficientes de las variables Autoridad e Informalidad. Pese a ello, dado que el índice de condición no es alto, esto no es un problema. Para tener más elementos de decisión, se revisan los estadísticos de colinealidad, resumidos a continuación:

Cuadro 24. Estadísticos de colinealidad

Variables independientes	Estadísticos de colinealidad			
	Tolerancia		FIV	
	Enero-Marzo	Junio-Agosto	Enero-Marzo	Junio-Agosto
Autoridad	,632	,622	1,583	1,608
Propiedad	,541	,517	1,848	1,936
Calificación	,631	,620	1,584	1,613
Informalidad	,529	,507	1,891	1,974
Género	,988	,985	1,013	1,015

Fuente: Elaboración propia

El nivel de tolerancia de una variable es la proporción de varianza de esa variable que no está asociada o no depende del resto de variables independientes incluidas en la ecuación. Se obtiene restando a 1 el coeficiente de determinación R^2 , que resulta al regresar esa variable sobre el resto de las variables independientes (Cea, 2000). Valores de tolerancia muy pequeños indican que esa variable puede ser explicada por una combinación lineal del

resto de variables, lo cual significa que existe colinealidad. Así, una variable con 0,01 comparte el 99% de su varianza con el resto de variables, por lo que es redundante casi por completo. En nuestras ecuaciones de regresión, podemos observar que las variables independientes aportan en varianza al modelo y, por tanto, no existe redundancia.

Los factores de inflación de la varianza (FIV) son los inversos de los niveles de tolerancia. Cuanto mayor es el FIV de una variable, mayor es la varianza del correspondiente coeficiente de regresión. De ahí que uno de los problemas de la presencia de colinealidad, esto es, tolerancias pequeñas y FIV grandes, sea la inestabilidad de las estimaciones de los coeficientes de regresión. Al menos, en los modelos construidos no parece que ese sea un problema, debido a que observamos variables con tolerancia alta y factores de inflación bajos. Por tanto, pese a que existe cierta colinealidad, ésta es reducida, no siendo suficiente para ser un sesgo en los resultados obtenidos.