



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Magíster en Ciencias Sociales, mención
Sociología de la Modernización

Segmentación del mercado laboral juvenil en Chile: tendencias y modalidades de la década 2010-2019

**Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales, mención Sociología de la
Modernización**

Autor: Ignacio Becker Bozo
Profesor guía: Giorgio Boccardo Bosoni
Asesoría externa: Paula Vidal Molina
Santiago de Chile, marzo de 2021

Proyecto realizado en el marco del Fondecyt Regular #1190866 “Políticas (estatales) de empleo bajo el neoliberalismo y el buen vivir: encrucijadas para el desarrollo. Los casos de Bolivia, Brasil, Chile y Ecuador (2014-2018)”.

Contenido

AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
ANTECEDENTES.....	8
CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO: ENTRE LA FLEXIBILIZACIÓN Y LA PRECARIEDAD.....	8
EFECTOS SOBRE LA ESTRUCTURA SOCIAL, EDUCACIONAL Y LABORAL EN CHILE	11
EFECTOS SOBRE LA POBLACIÓN JUVENIL	19
MARCO CONCEPTUAL	27
SOBRE LAS TEORÍAS DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL.....	27
<i>Los clásicos: el enfoque institucionalista/dualista y el radical.....</i>	<i>28</i>
<i>Nuevos enfoques: el nuevo estructuralismo sociológico y la Escuela de Cambridge.....</i>	<i>30</i>
<i>Heterogeneidad estructural y la especificidad latinoamericana</i>	<i>33</i>
<i>Evidencia de segmentación del mercado laboral chileno</i>	<i>36</i>
SOBRE LAS TEORÍAS DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL JUVENIL	40
HIPÓTESIS.....	45
MARCO METODOLÓGICO	48
PERSPECTIVA METODOLÓGICA	48
TÉCNICAS DE OBTENCIÓN DE DATOS.....	48
ESTRATEGIAS DE ANÁLISIS DE DATOS	50
RESULTADOS.....	55
TENDENCIAS Y MECANISMOS DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL JUVENIL	55
<i>Estabilidad en el empleo.....</i>	<i>55</i>
Posesión de contrato escrito y tipo de contrato	55
Tiempo parcial	60
Antigüedad	62
<i>Nivel ocupacional.....</i>	<i>63</i>
<i>Salario.....</i>	<i>65</i>
<i>Características de la demanda.....</i>	<i>69</i>
Inserción por rama y tamaño de la empresa	69
SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN CHILE	74
CONCLUSIONES.....	88
BIBLIOGRAFÍA.....	95
ANEXO	108

Agradecimientos

Esta investigación fue parte de un proceso de más de un año, con estallido social y pandemia incluidos, bajo el cual debo agradecer a muchas personas por su aliento y apoyo, pero también por la cantidad de horas de trabajo no remunerado para que se logre. Así, en primer lugar, quiero agradecer a Francisca Rojas, mi compañera, por su amor y vital apoyo en todo momento para realizar esta investigación y los ramos del programa de Magíster, además de todo el cuidado de la Dominga, nuestra hija, para poder trabajar en los ramos y esta tesis. Asimismo, agradecer a mi familia, mi madre, padre y mis dos hermanas, mis abuelas y abuelos (los dos que ya no están) como también a mis primos y tías por el apoyo y aliento constante, pero también por las horas de trabajo no remunerado. Como no agradecer también a la Domi, mi maravillosa hija, por su amor incondicional que solo dan fuerzas para sacar este y cualquier trabajo adelante.

Por otra parte, me encantaría destacar el trabajo de apoyo, discusión y reflexión que el guía de esta tesis, Giorgio Boccardo, dedicó para que saliera adelante. Sus sinceros y certeros comentarios permitieron madurar esta tesis, como también reflexionar y generar conciencia crítica sobre el tema de estudios. Asimismo, agradecer también el apoyo que tuve de quien considero un co-guía de esta tesis, Cristóbal Moya, para lograr reflexiones atingentes con modelos de análisis novedosos y con una humildad que es envidiable en espacios tan competitivos como la academia. También agradezco a Paula Vidal, asesora externa de esta tesis y coordinadora del Fondecyt Regular #1190866 del cual fui tesista, por su apoyo y por considerarme como parte del proyecto. Son instancias de muchos aprendizajes. Del programa además destaco a Max Rivera, asistente de coordinación, por sus gestiones y disponibilidad de oro.

Subrayo también las conversaciones con académicos y colegas de profesión. Así, agradecer a Leandro Sepúlveda (U. Alberto Hurtado), Osvaldo Blanco (U. Andrés Bello), Klaudio Duarte (U. de Chile) como también a Jürgen Weller, Sonia Gontero, Leandro Reboiras y Jorge Rodríguez Vignoli de CEPAL. Muchas gracias por el apoyo y orientación de manera tan desinteresada, sobre todo en momentos donde las claridades escaseaban. También agradezco el apoyo que recibí del INJUV para poder buscar o conciliar la jornada de trabajo con mis investigaciones y mi rol de padre. Un reconocimiento especial a Marcos Barretto por su apoyo y confianza, como también a Jorge Rodríguez, un gran colega y amigo.

Agradezco mucho el apoyo de amigos y amigas que estuvieron conmigo estos años, en los ramos del magíster, tesis o en la vida. A Ángel Martín, Álvaro Cabrera, Fernando Carvallo, Javier Herrada, Felipe Ruiz, Seba Escobar, a mis vecines (Cami Arenas, Nati Ramírez, Cone, César Salazar y Marco Verdugo), y mis amigos incondicionales (Agustín, Pablo, Pancho y Polo).

Por último, y no menos importante, saludo el apoyo económico recibido por la Fundación Volcán Calbuco para cursar mis estudios de postgrado. Muchas gracias a Monserrat por todo.

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo describir y caracterizar las tendencias y modalidades del mercado laboral juvenil en Chile para la década 2010-2019, mediante el enfoque de la segmentación de los mercados laborales. En específico, se busca comparar las condiciones del mercado laboral juvenil a lo largo de los años, tanto en relación a la población adulta como a nivel interno de los propios jóvenes, según variables sociodemográficas. Mediante el uso de la serie de Encuestas Nacionales de Empleo se realiza un ejercicio descriptivo comparativo en el periodo, para luego explorar el cúmulo de dimensiones en un análisis de correspondencias múltiples para el año 2019. La evidencia muestra una estructuración desigual y asimétrica del mercado laboral juvenil a lo largo de los años, posicionándose como un espacio donde prevalecen las condiciones de empleo vinculadas a la inseguridad, temporalidad, inestabilidad y bajos salarios, procesos que se ven agravados en términos de género y por niveles educativos. Por su parte, el análisis de correspondencias múltiples refuerza esta estructuración del mercado laboral juvenil, dando cuenta de los principales perfiles de segmentación en base a la calidad del empleo y las condiciones de segregación ocupacional. Particularmente, la población joven asalariada se asocia mayormente a las condiciones del empleo atípico, propias del mercado laboral secundario. No obstante, en base a la perspectiva de la estructura de transiciones, se recalca la necesidad de no homogeneizar a la población juvenil, reflejando las desigualdades internas y las implicancias que ello adquiere para sus trayectorias sociales. En las conclusiones se discute el papel que ha jugado la fuerza de trabajo juvenil en relación a los procesos de modernización del mercado laboral en Chile, como también las implicancias que estas modalidades de reclutamiento poseen para sus trayectorias de vida.

Palabras clave: mercado laboral juvenil, desigualdad, segmentación del mercado del trabajo, análisis de correspondencias múltiples.

Introducción

La población joven es uno de los grupos sociales que presenta mayores problemas en su inserción al mundo del trabajo (CEPAL/OIJ, 2004; CEPAL/OIT, 2017; OIT, 2020; Weller, 2007). Pese al aumento de las credenciales y acceso educativo (Carrillo et al., 2018; Castro, 2019), lo cual preveía condiciones favorables de inserción bajo la lógica de la productividad y del capital humano (De La Hoz et al., 2012; Sevilla & Farías, 2019), esta población arrastra diversos problemas asociados a su integración al mercado laboral, como lo son las altas tasas de desempleo, que en algunos países hasta triplica a la población adulta, y de la alta inserción laboral de las juventudes en empleos considerados informales y precarios (CEPAL/OIT, 2017; OIT, 2020).

Los procesos que reestructuraron la organización del empleo a mediados de siglo XX, relacionados a los mecanismos de flexibilización de los mercados laborales, junto a la precarización de la fuerza de trabajo, han orquestado dispositivos de empleo y contratación, basados en los contratos temporales, las jornadas parciales, la tercerización productiva -como la subcontratación-, entre otros mecanismos propios del empleo atípico (Neffa, 2008; Stecher & Sisto, 2019), que han debilitado aún más el empleo, impidiendo la generación de vínculos estables, protegidos y seguros para la integración social (Kaztman, 2001).

Este desarrollo, sin embargo, no afecta a todos los grupos sociales en la misma medida: si bien el aumento de la flexibilidad se supuso como dirigido a desregular ciertas condiciones laborales específicas, alterando y reformando en primera instancia los márgenes del empleo (Atkinson, 1984), este desarrollo se ha ampliado de forma constante al resto de la fuerza de trabajo, sin mediar niveles de calificación o status (Blanco & Julián, 2019; O'Reilly et al., 2015). Varios autores dan cuenta cómo la población joven es aquella que sufre estas condiciones en mayor medida (Furlong, 1990; Jacinto, 2006; O'Reilly et al., 2015; Weller, 2007), en el denominado mercado laboral juvenil (o *Youth Labor Market* [YLM], por su origen británico), el cual discute si estas condiciones son propias de la juventud, o se debe a situaciones de paso hacia el ingreso al mercado laboral (Ashton et al., 1990; Furlong, 1990).

A nivel de oferta de mano de obra en el mercado laboral, las principales condiciones de segmentación de la fuerza de trabajo joven están dadas por el nivel socioeconómico del hogar, nivel educativo, edad, sexo y rama de la economía, siendo empleados en sectores de baja productividad, ganando bajos salarios, y con escasas oportunidades de ascenso (CEPAL/OIJ, 2004; O'Reilly et al., 2017; Rubilar et al., 2019; Tokman, 2003; Weller, 2006). Así, sensaciones de incertidumbre, inestabilidad y falta de cumplimiento de expectativas se han hecho comunes (Frías & Garcés, 2019; Ghiardo & Dávila, 2008; Marinho, 2007; Weller, 2006), cuestión que Sepúlveda (2006) denominó como la “nueva normalidad laboral” juvenil a inicios de siglo, debido a las trayectorias diferenciadas, discontinuas y no lineales que experimentan, a diferencia de lo que en cierta medida vivieron sus progenitores, muchos acostumbrados a las ideas del “empleo típico” -seguro, estable- (Ghiardo & Dávila, 2008; Neffa, 2008; Santamaría, 2010; Urraco, 2016). Vasta literatura ha dado cuenta de los efectos subjetivos de estas vivencias, señalando que la precariedad laboral resulta incompatible con la proyección futura, quedando integrada a un estilo de vida de carácter *flexible* (Krauskopf, 2003; Santamaría, 2010, 2018; Sennett, 1998).

Para el caso chileno, los análisis de la inserción juvenil en el empleo han estado basados en caracterizar los modos de integración en términos de trayectorias y transiciones sociales, posicionando sus esfuerzos sobre los ejes analíticos de la educación y el empleo en la denominada *estructura de transiciones* (Dávila et al., 2005; Dávila & Ghiardo, 2012; Ghiardo, 2009; Ghiardo & Dávila, 2008), como de las expectativas generadas en torno a ello (INJUV, 2019; Marinho, 2007), bajo los preceptos de la sociedad adultocéntrica que entregan un deber-ser de lo juvenil (Duarte, 2002, 2009). Otros aportes han buscado investigar en lo relativo a entender la subjetividad tras la exclusión laboral (Zilveti, 2010), como de las políticas y dispositivos de empleo en el marco del neoliberalismo chileno (Becker & Vidal, por publicar; Rivera-Aguilera, 2016a, 2016b, 2018, 2020; Rivera-Aguilera et al., 2019). Es preciso también destacar las investigaciones desarrolladas por la CEPAL con la idea de fomentar e integrar productivamente a la población joven en aras de alcanzar el desarrollo de la región disminuyendo la desigualdad y exclusión social (CEPAL/OIT, 2017). En este sentido, se han generado vastos aportes los cuales buscan comprender y caracterizar los procesos de inserción laboral juvenil desde la óptica de los mercados laborales (Tokman, 2003; Weller, 2006, 2007) y desde las nociones de exclusión y transición educativo-laboral (CEPAL/OIJ, 2004; Gontero & Weller, 2015; Trucco & Ullmann, 2015).

Pese a esta extensa literatura, poco se ha investigado en torno a la composición directa del mercado laboral juvenil chileno, cómo se estructura y cuáles son sus diferencias cuantitativas y cualitativas en relación al adulto, y menos desde el enfoque de la segmentación de los mercados laborales. Bajo esta premisa, el objetivo de la presente investigación es caracterizar y describir las principales tendencias y modalidades de segmentación de la fuerza de trabajo juvenil en la presente década, distinguiendo las características principales de los mercados laborales y sus perfiles sociodemográficos. Esto lo haremos desde la perspectiva de la segmentación de los mercados laborales, con el fin de problematizar si las condiciones de exclusión juvenil en el mundo del trabajo se dan por su propia condición de jóvenes -a nivel etario-, si es una etapa de ingreso a un mercado laboral que luego entregaría mejores condiciones, o si es solo una porción de jóvenes que estarían sentenciados a desenvolverse en empleos con bajos niveles de calidad y altos de precariedad. Hallazgos relativos a este punto podrían aportar evidencia significativa para explorar los factores que facilitan o dificultan la inserción laboral juvenil y las desigualdades que los estructuran, en pos de la generación de esfuerzos políticos que logren subvertir estas condiciones. Para lograr estos objetivos, analizaremos la serie de Encuestas Nacionales de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile durante el periodo 2010-2019, mediante un ejercicio descriptivo y exploratorio-multivariado.

A modo de hipótesis se plantean dos: en primer lugar que habría diferencias cualitativas y cuantitativas en torno a la estructuración del mercado laboral juvenil en Chile a lo largo de la década, como un espacio vinculado mayormente a posiciones inestables, inseguras y mal pagas. Además, nuestra segunda hipótesis es que debido a los altos niveles de desigualdad de la estructura social chilena, no se puede homogeneizar la categoría juvenil, sino que es preciso diferenciar según las diversas estructuras de transiciones que comprometen los desarrollos laborales de ciertos segmentos juveniles, en base a su sexo, nivel educativo, condición socioeconómica de origen y su nacionalidad.

El documento se organiza de la siguiente forma. Luego de este primer apartado introductorio, revisaremos los principales antecedentes en torno a los cambios en el mundo del trabajo, sus efectos sobre el mercado laboral chileno, como de las modalidades que adopta en el mercado laboral juvenil. En un tercer apartado revisaremos los principales lineamientos conceptuales y teóricos bajo los cuales se sustenta y enmarca la investigación. Luego, detallaremos nuestra estrategia metodológica, para, en cuarto lugar, dar cuenta de los principales hallazgos en torno a las tendencias y modalidades de la segmentación laboral juvenil en la década 2010-2019. Al cierre, se señalan las principales conclusiones del estudio y las posibles futuras líneas de investigación.

Antecedentes

Cambios en el mundo del trabajo: entre la flexibilización y la precariedad

En América Latina, durante las últimas décadas, el mundo del trabajo ha experimentado diversos cambios, asociados a una transformación de su organización basados en mecanismos de descentralización productiva, como la intermediación, subcontratación y suministro de mano de obra (Ermida & Colotuzzo, 2009; Gálvez, 2001). Estos cambios están imbricados a un proceso de flexibilización de las relaciones laborales como el contrato temporal, la parcialización de las jornadas laborales, o el desarrollo de incentivos salariales por metas o producción, entre otros mecanismos (Antunes, 2005; De la Garza, 2000). Así, se pasó desde una dinámica “fordista periférica”¹, basado en el desarrollo local/nacional (Weller, 2011), a una que se impulsa desde el paradigma de la productividad a escala global, dando pie a nuevas formas de empleo, una mayor intensificación de los procesos productivos, como de una descentralización productiva y mayores niveles de desigualdad social en estas dinámicas (Antunes, 2005; Castel, 2010; Gálvez, 2001; Neffa, 2008).

Luego de la Gran Depresión de 1929, los mercados en Latinoamérica asumen una posición de resguardo frente a los embates externos, promoviendo la industrialización y competencia interna, donde el Estado era el principal articulador y coordinador (Garretón, 2000). Estas políticas apelaban al desarrollo “hacia adentro”, como el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) para el caso chileno, considerando las particularidades de los países y fomentando el aumento de la cobertura y bienestar de la población en base a modelos importados desde Europa (Lora, 2007). Así, los principales grupos sociales que coexistían en esta estructura eran el empresariado local, los sectores medios, y la clase obrera (Boccardo, 2012), con un desarrollo de la administración y organización burocrática del Estado y del mercado interno (Garretón, 2014; Lora, 2007). Esta organización fue denominada en las potencias centrales como la “sociedad salarial” (Castel, 2010), basada en el paradigma fordista-keynesiano, el cual se dio al menos de forma rezagada para América Latina. Su principal característica era su carácter lineal, acumulativo y coherente, permitiendo que la socialización se gestara como una “carrera”, donde el trabajo era central: como productor de identidad, pero también de seguridad (Sennett, 1998)².

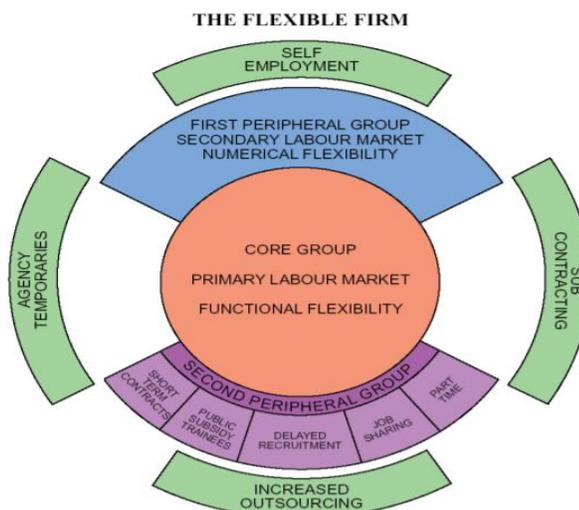
¹ Cabe destacar que para el caso chileno los procesos de industrialización fueron al menos parciales, a diferencia de otros países de la región como Argentina o Brasil, donde además repercutió en un mayor poder de negociación y control salarial de parte de las organizaciones de trabajadores (Cardoso & Faletto, 1973). En la misma línea, datos de la CEPAL dan cuenta que la participación de la industria manufacturera en el país no tuvo tantas variaciones, manteniéndose de forma constante bajo el promedio de América Latina para el periodo 1950-1980 (CEPAL, 1998).

² Como forma de precisión, diversos autores señalan que si bien los países de la región latinoamericana buscaron instalar las pautas de la industrialización fordista, la estructura productiva marcada por la heterogeneidad, sumado a una débil institucionalidad laboral y de actores políticos, impidieron que estas pautas representaran al conjunto de la fuerza de trabajo (Cardoso & Faletto, 1973; Weller, 2011). De hecho, el propio Weller (2011) señala que quizá uno de los exclusivos grupos que fue parte de estas pautas del fordismo central fueron aquellas personas vinculadas al sector público o privado productivo, debido a que la época de “industrialización periférica” convivió con una bajísima participación laboral femenina, junto al amplio crecimiento de la informalidad urbana.

Posterior a esto, luego de la crisis de la deuda en 1980 con la llamada “década perdida” de América Latina, se gestó un proceso desde las necesidades de los países del centro de reorganizar los patrones y modos de acumulación (De la Garza, 2000; Tokman, 1989). Existen diversas formas de caracterizar este cambio epocal desde la organización fordista, o el caso del fordismo periférico de América Latina, a la neoliberal. Por ejemplo, Beck la sitúa desde los conceptos de la globalización y la “sociedad del riesgo”, debido a que se difumina la soberanía de los estados nacionales, para pasar a gestar sus límites y arreglos mediante la interacción de agentes transnacionales (Beck et al., 1998). Castells, por su parte, en base a la idea de la “era de la información”, señala que este proceso aparece como una red multifacética, capaz de integrar e interconectar a los individuos de cualquier parte del orbe, gracias a la revolución informática que tuvo lugar a fines de siglo XX (Castells, 1999). Para Bauman (1999) este proceso tiene su principal implicancia en el Estado, en la medida en que éstos pierden la capacidad de coordinación y protagonismo que le caracterizaba en las épocas previas, donde los mercados financieros imponen sus leyes sobre las condiciones humanas. Los estados nacionales se vuelven débiles e impotentes frente a los embates de fuerzas exógenas, asumiendo la globalización una extensión totalitaria a todos los aspectos de la vida. Tal como señala Urraco (2016), “si *estabilidad* era la noción clave del escenario laboral fordista y del modelo de sociedad del bienestar de inspiración keynesiana, el término que se convirtió en mantra desde la crisis del 73 es *flexibilidad*” (pp. 8; cursiva original); cuestión a la que apuntaba Sennett al hablar de la nueva sociedad flexible y sus implicancias para los procesos productivos y las subjetividades (Sennett, 1998).

Según Antunes (2005), estos cambios en la organización del empleo poseen dos raíces: favorecer la competencia interempresas, bajo el paradigma de la productividad; pero, además, por la necesidad de controlar las luchas sociales surgidas desde el trabajo. Ambas cuestiones se conjugan en lo propuesto por Atkinson (1984) en relación a la nueva organización laboral que adoptan las corporaciones, basándose en tres modos de flexibilización: el *funcional/organizacional*, basado en la generación de trabajadores con diversas habilidades y capacidades de respuestas rápidas al cambio de demandas o necesidades de la empresa; la *numérica*, relacionada con el manejo del personal de manera eficiente, estableciendo relaciones contractuales fáciles de disolver (como la subcontratación o suministro de personal); y la *financiera*, que se relaciona a la promoción de mecanismos de pago basados en la productividad, como también del manejo financiero de las firmas con respecto a la planilla organizacional. Esta figura, según el propio autor, tendría una forma de centro, donde se concentrarían las mejores condiciones laborales -el *core group*, o núcleo- (habilidades, salarios, estabilidad), un anillo concéntrico que viviría las condiciones de la flexibilización numérica y organizacional, bajo condiciones atípicas -el *first & second peripheral group*, primer y segundo grupo periférico-, y otro segmento externalizado (en verde) encargado de ejecutar cuestiones aledañas pero necesarias para el rubro, como labores elementales no calificadas (como el aseo, seguridad, etc.), o tareas con altos niveles de especialización, mediante mecanismos de subcontratación, empleo vía agencias temporales, o cuentapropismo. Este esquema se presenta en la Figura 1:

Figura 1. La firma flexible.



Fuente: Atkinson (1984).

El propio Antunes (2005) indica que este mecanismo, si bien se planteó como una forma novedosa para mejorar la capacidad de los trabajadores, en tanto podrían desarrollar la innovación, polivalencia y calificación, reporta que más bien ha propendido hacia nuevos modelos de acumulación que tienen sus bases en la intensificación del trabajo y mecanismos de control, la fragmentación de la fuerza de trabajo y el incremento de la precariedad. Esto es lo que Neffa (2008) ha llamado también como el “empleo atípico”, el cual se desvía del otrora paradigma del trabajo estable, seguro, con buenas proyecciones a nivel de ascenso y salario, mediante la configuración de empleos a jornada parcial, contratos definidos, subcontratación, entre otras. Esta reestructuración laboral pretende que las nuevas formas de organizar el trabajo tengan una mejor y mayor capacidad de adaptación frente a los vaivenes económicos propios de la economía capitalista, reduciendo los efectos del entorno sobre las empresas en general, y abaratando sus costos fijos de funcionamiento en pos de la rentabilidad y competitividad propia de la economía liberalizada (Gálvez, 2001; Neffa, 2008).

Para Gálvez (2001), estas transformaciones de las relaciones sociales de producción también han desdibujado las otrora clásicas divisiones entre asalariados/independientes, basados en las relaciones de subordinación y autonomía de cada una, dándose una multiplicidad de situaciones de empleo. Junto a la pérdida de seguridad y estabilidad que caracterizaba la sociedad salarial, la propia autora señala que además de los procesos de transición hacia la producción flexible, que ya destacábamos en párrafos previos, junto a la revolución de los métodos de gestión de la fuerza de trabajo, más conocido como “toyotismo” -por sus orígenes en la firma de Toyota-, ha habido un aumento de la participación en los procesos productivos de pequeñas y medianas empresas, en una nueva red múltiple e interconectada de empresas y provisiones. Sin embargo, cabe destacar que esta participación es diferenciada y segmentada, dejando en el camino a las pequeñas y medianas empresas con menores niveles de desarrollo técnico u organizacional, lo cual ha favorecido la

diferenciación estructural a favor de las grandes empresas, con contratos flexibles y solicitudes en la demanda, disminuyendo el riesgo en éstas últimas y a posteriori, gestando nuevas formas de diferenciación y desigualdad laboral.

Siguiendo esta línea, los nuevos mecanismos de empleo y contratación que se despliegan entre las organizaciones generan nuevas y difuminadas formas de contratación, con la medida reducción de derechos laborales y protección. Además, estos procesos presionan de forma directa e indirecta a los Estados para generar legislaciones ad-hoc (Gálvez, 2001), debido a la liberalización y transnacionalización de sus economías, que reproducen las relaciones centro-periferia, relegando a los sectores con atrasos relativos en términos productivos o tecnológicos (Chena & Noguera, 2020; Novick, 2018).

De hecho, Santamaría (2010, 2018), basada en postulados críticos a la economía liberal de los teóricos del mercado laboral segmentado que revisaremos en el próximo capítulo, indica que este modelo neoliberal de acumulación ha erosionado las bases del mercado del trabajo, generando debilidades estructurales sustentadas en un aumento sostenido del sector terciario de la economía, mediante la desindustrialización, relegando a sectores productivos a espacios de baja productividad y valor agregado; incrementando los empleos de bajo nivel de calificación, calidad -con contratos temporales o la inexistencia de ellos, sin seguridad social, ni derechos colectivos-, y de bajos salarios.

Efectos sobre la estructura social, educacional y laboral en Chile

Para entender cómo estos procesos han surgido efectos en el caso chileno, es preciso dar cuenta de sus principales características tanto para los acaecido en el siglo XX, como los de inicios del siglo XXI. Tal como señalábamos previamente, el modelo que primó hasta la década de los 70' fue el de industrialización interna -o periférica, si precisamos el concepto-, siendo fuertemente transformado por la dictadura cívico-militar que derrocó al gobierno democráticamente electo de Salvador Allende en 1973. Diversos autores dan cuenta de que Chile es un caso particular de implementación de políticas de corte monetaristas o neoliberales, las cuales se fraguaron en base a un Estado que buscó desorganizar los resabios industriales y su organización³ mediante la violación sistemática y generalizada de derechos humanos, pero además con un nueva legislación -el famoso Plan Laboral del año 1979- que buscaba desregular las formas de trabajo, quitándole poder a la organización sindical que venía al alza, junto con liberalizar y flexibilizar las formas de empleo y organización del proceso productivo para desbalancear el peso a favor del capital en detrimento del trabajo (Boccardo et al., 2020; Pérez-Ahumada, 2017; Ruiz & Boccardo, 2014; Sehnbruch, 2006). Siguiendo a Narbona (2015), estos radicales cambios⁴ pretendieron hacer de Chile la “economía más

³ Tal como mencionábamos previamente, si bien las condiciones de industrialización en Chile fueron acotadas, estas sí se expresaron de mayor forma en el sector manufacturero y de la administración pública (Boccardo & Goyenechea, 2014).

⁴ Cabe destacar que la propia autora señala, en base a Valdivia (2003, citado en Narbona, 2015), que entre el periodo de 1973-1978 hubo un proceso poco conocido de desarrollo sindical con directa injerencia estatal, el cual buscaba recomponer las relaciones entre el Estado y los sindicatos sin orientación marxista bajo lógicas corporativistas. Sin embargo, este plan no prosperó debido a las propias políticas pauperizadoras de la Dictadura que les antagonizaron, y con el arribo de los “Chicago Boys” en 1976 -incluido el hermano del presidente Sebastián Piñera, José Piñera-.

flexible del mundo”, orientándose a la apertura mercantil a quizá todas las esferas de la vida social, promoviendo un capitalismo más flexible en su proceso de acumulación, como el propio Harvey (2007) llamó la acumulación flexible dentro del proyecto neoliberal⁵. En torno a las relaciones laborales, su objeto fue aumentar la libertad empresarial en el proceso y control del trabajo, atomizando y reduciendo a su mínima expresión la injerencia sindical, su poder y organizaciones (Narbona, 2015; Ruiz & Boccoardo, 2014)⁶.

Además de esto, el Plan Laboral promovió la subcontratación⁷, y erosionó la estabilidad del empleo y sus indemnizaciones -reduciéndolas a solo los últimos 5 años de contratación-. Así, podría señalarse que este proceso gestó condiciones para una cristalización institucional donde el capital logra posicionarse como el principal eje de las relaciones laborales y económicas del país, en detrimento del factor trabajo y las garantías de los trabajadores. Peor aún, estas ideas de flexibilización fueron respaldadas por los primeros tres gobiernos de la Concertación -de Patricio Aylwin, Eduardo Frei, y Ricardo Lagos-, dejando de lado las tesis de protección del empleo y del mejoramiento de las condiciones de trabajo (Garretón, 2012), continuando la promoción de un Estado pequeño, subsidiario, con políticas públicas escuetas y sobre focalizadas, y relegado a los flujos financieros. Siguiendo a Boccoardo & Ruiz (2014), además, los lineamientos políticos del primer gobierno de Michelle Bachelet y de Sebastián Piñera (2006-2010 y 2010-2014, respectivamente), continuaron en esta senda, generando micro reformas al modelo para la reducción de cierto tipo de abusos, más que al propio sistema (Vidal et al., 2019). De hecho, Michelle Bachelet (2014-2018) gana su segundo gobierno con un programa que señalaba tres reformas estructurales: educacional, tributaria y constitucional. Éstas estaban totalmente relacionadas, entendiéndose que la gran reforma educacional (la cual incluía las banderas del movimiento estudiantil de 2011 en relación al accesos universal y gratuito) solo podía ser posible con los recursos y la responsabilidad fiscal que entregaría esta segunda gran reforma, la tributaria, que redistribuyera los recursos generados por las grandes empresas al conjunto de la población. Además, el tercer gran eje, la reforma constitucional, se suponía como la liberación de una de las grandes amarras que recordaban los orígenes criminales del modelo neoliberal -la Constitución de 1980-, generando una nueva vía asociada al fomento de la participación y a la democratización institucional y social. Sin embargo, tanto la reforma educacional como la tributaria no cumplieron sus expectativas, y menos la constitucional ya que se promovió una participación más consultiva que deliberativa. De hecho, iniciaron una cuarta reforma, la laboral, que si bien en el papel buscó democratizar las relaciones laborales, tuvo un impacto bajísimo, diluyéndose a medida que avanzó el gobierno y perdiendo respaldo, hasta del

⁵ En relación al concepto de acumulación flexible, Harvey (2007) señala cómo los procesos de flexibilización laboral, promovidos por el capital y el Estado en la época neoliberal, generan una gran explotación en tanto el beneficio potencial de la flexibilidad es asumido enteramente por el capital, redundando en el estancamiento de los salarios reales.

⁶ Siguiendo a Narbona (2015), en base a José Piñera, el plan laboral tuvo cuatro pilares: 1. Delimitar la negociación colectiva a nivel de empresa; 2. Huelga que no paraliza las faenas, con mecanismos de reemplazo; 3. Paralelismo organizacional con grupos negociadores; y 4. Despolitizar el sindicato ligándolo a consignas meramente económicas como las remuneraciones a nivel de empresa.

⁷ Derogación de la ley 16.757 de 1968 que prohibía que trabajos principales y permanentes de las empresas fuesen efectuados por contratistas (Narbona, 2015).

principal gremio del país que la apoyó: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) (Boccardo & Goyenechea, 2014).

Así, el Estado nunca pasó a ser uno garante de derechos, sino que se ampliaron sus lógicas subsidiarias, entregando mayores recursos vía transferencia directa a nichos de acumulación privada (Ramírez, 2018; Ruiz, 2015), renovando el pacto institucional de privatización y mercantilización de la vida en los todos gobiernos post dictatoriales (Boccardo et al., 2020).

Como es de esperar, este proceso produjo efectos drásticos sobre la estructura y fisonomía ocupacional chilena (León & Martínez, 2001; Pérez-Ahumada, 2017; Ruiz & Boccardo, 2014; Sehnbruch, 2006). Diversos autores dan cuenta de la gran transformación de la estructura ocupacional que ha vivido Chile en las últimas décadas, la cual ha tenido efectos sobre el sistema de estratificación social (Boccardo, 2012; Gálvez, 2001) y las oportunidades de movilidad social en el país (Torche & Wormald, 2004). Esto se aprecia en la sostenida caída del empleo del sector agrícola y de la significación de clase obrera, lo que además lleva aparejado una ampliación del sector terciario de la economía y del extractivismo de recursos naturales (Boccardo et al., 2020); procesos de diferenciación que han burocratizado y complejizado el trabajo asalariado del sector privado. Sumado a esto, se aprecia una expansión de la pequeña burguesía, aparejado de una reducción del empleo en el sector público como también de la expansión de la economía de mercado.

En relación a la estructura social, se da cuenta de una tendencia a la ampliación de los trabajadores no manuales no calificados (Boccardo, 2012; León & Martínez, 2001; Ruiz & Boccardo, 2014; Torche & Wormald, 2004). Además, según Torche & Wormald (2004), la clase de servicios⁸ es aquella que incorpora a los “ganadores” de este cambio estructural, en la medida en que los procesos de terciarización, sobre todo la ampliación de los servicios financieros ha mejorado la remuneración de estos segmentos sociales y, por ende, sus condiciones de vida. Sin embargo, tanto en Chile como en varios países de América Latina ha parecido más como una terciarización espuria, en tanto ha devenido en una segmentación de la calidad y productividad de éstos, con un polo que refleja un sector terciario pujante e integrado a sistemas globales competitivos -como las finanzas y servicios básicos-, mientras que otro polo se estructura mediante la presión de la oferta laboral, con empleos de mala calidad y baja productividad debido a las bajas barreras de acceso y credenciales solicitadas -sobre todo del sector de servicios personales y comercio-⁹ (Weller, 2004).

Siguiendo con Torche & Wormald (2004), desde un enfoque gradacional que utilizan basado en el acceso a oportunidades y la integración social (Ruiz & Boccardo, 2014), los autores analizan cómo, en base a los cambios estructurales acaecidos en las últimas décadas en Chile, se comporta la distribución de oportunidades laborales y educacionales de los sujetos. Sobre el primer eje, cabe destacar la existencia de importantes desigualdades en torno a la inserción y condición laboral de las diversas clases estudiadas. En primer lugar, es necesario enfatizar las mejores condiciones

⁸ Torche & Wormald (2004), bajo el modelo de Goldthorpe, señalan que la clase de servicios está compuesta por: “Directivos, administradores, profesionales y propietarios de grandes y medianas empresas. Profesionales bajos, técnicos superiores, supervisores de trabajadores no manuales y administradores de empresas pequeñas” (pp. 14).

⁹ De todas formas, como señala el propio Weller (2004), en mayor medida el polo secundario se estructura con grandes heterogeneidades internas en términos de productividad y calidad del empleo, sobre todo para las mujeres. Asimismo, señala que no se puede asociar de manera directa la terciarización con la informalidad.

laborales que presentan las clases de sectores ocupacionales urbanos en relación al agrícola: muestran una distancia significativa en torno al ingreso y a la posesión de contrato escrito. Sobre los sectores medios, los resultados muestran diferencias entre posiciones dependientes e independientes del mercado de trabajo: aquellos trabajadores independientes presentan posiciones más precarias que sus pares asalariados, expresado sobre todo en la mayor proporción que labura en jornadas prolongadas (más de 45 horas), sin significar esto una mayor retribución económica. En comparación con la pequeña burguesía, ésta presenta mejores condiciones solo en ciertos aspectos. En el indicador de ingresos poseen una mejor posición que las otras dos clases, y en temas previsionales e inicios etarios también es mejor que los independientes, pero no así con los trabajadores de rutina manual.

Sobre el acceso a oportunidades educacionales, cabe destacar que éstas han sido aprovechadas de manera diferenciada por cada segmento social. Desde las perspectivas del logro educativo y el mérito, se aprecia que una alta proporción del logro educativo está relacionado con lo heredado por el padre o madre en términos educativos, por la propia segmentación del sistema educacional (León & Martínez, 2001; Ruiz & Boccardo, 2014; Sehnbruch, 2006; Torche & Wormald, 2004; Weller, 2004). De todas formas, se muestra que aquellos más beneficiados han sido los que accedieron a educación post secundaria, credencial que les ha permitido mantener su posición de clase, como también de acceder a segmentos más altos de la estructura social, cuestión que sin embargo en los últimos años se ha visto matizada. Estudios recientes demuestran el peso específico que ha tenido el acceso a la educación terciario, pero también dan el contrapunto de los procesos de traslape e inflación educativa, ya que los niveles de retribución que entregan son cada vez menores, sobre todo en términos de relación con calificaciones, como de la calidad de los empleos a los que acceden (Carrillo et al., 2018; Sevilla & Farías, 2019). Además, en relación a la forma dispar pero concatenada de tercerización productiva en Chile, estos logros educativos heterogéneos -dado el patrón de educación masiva gestada sobre todo en la primera década de los 2000- están asociados a ocupaciones de destino de desigual calidad, dependiendo de la institución de la cual egresaron (Orellana, 2016; Ruiz & Boccardo, 2014); lo que refuerza y cuestiona preceptos de movilidad social “larga” en la estructura social chilena, o sea, del paso desde la categoría inferior a la superior y reflejando la alta competitividad de las categorías intermedias (Torche & Wormald, 2004).

Es en base a esta visión de la educación como oportunidad de ascenso social que es preciso dar cuenta de sus principales cambios desde la década de los 80'. El desarrollo educativo desde la dictadura estuvo marcada por la descentralización y municipalización de la educación básica -lo cual dejaba al arbitrio de cada municipio los costos educativos-, el desbaratamiento de la universidad pública estatal, como de la privatización de esta dentro del paquete neoliberal de transformaciones sociales (Boccardo et al., 2020). Por su parte, desde el financiamiento, se apeló a que este sea de carácter privado, promoviendo el endeudamiento de los hogares para paliar el alto costo arancelario, en desmedro del acceso universal y del apoyo y garantía estatal a los planteles (Orellana, 2016; Ruiz, 2015; Sanhueza, 2015): el costo pasa del Estado a las familias, siendo éstas últimas las que deben además reconstruir sus trayectorias en tanto el sistema está pensado para rentar pero no para emplear (Sevilla & Farías, 2019), ya que se siguieron las lógicas de las teorías del capital humano. En este sentido, a diferencia del modelo desarrollista o del Estado de

Compromiso que primó en la mitad de siglo XIX, la modernización educativa del fin de siglo e inicio del XXI estuvo organizada bajo lógicas neoliberales con absoluta primacía del mercado, con un subsidio activo del Estado al mismo (Orellana, 2016).

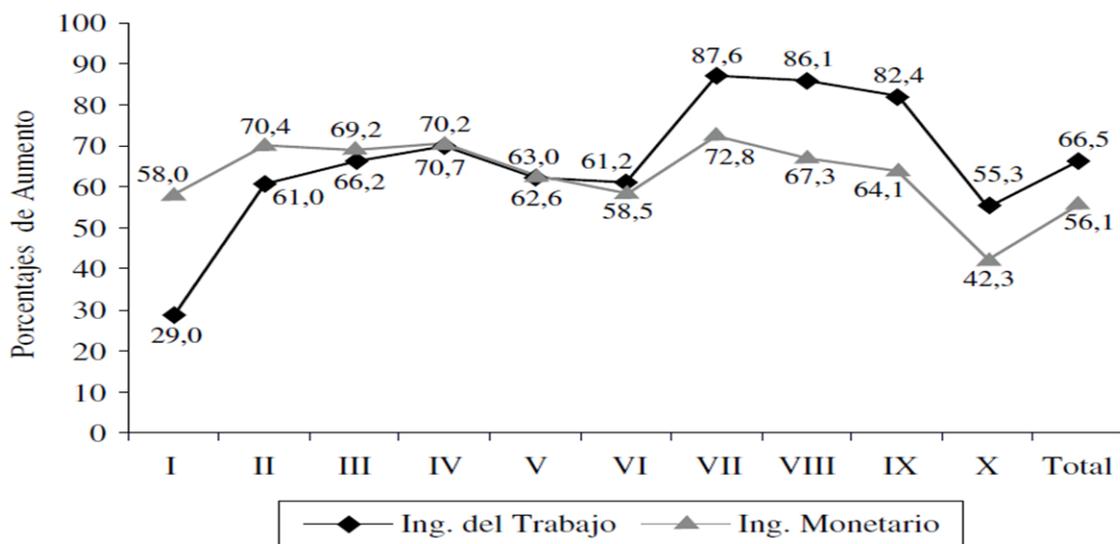
Esta ampliación acelerada de la matrícula de la educación superior tuvo una forma de “mancha de aceite”, ya que se expande desde el centro hacia afuera cubriendo los espacios inmediatamente adyacentes (Orellana, 2011), produciéndose una segmentación del sistema que está basada en los capitales de origen de las familias, terminando por reproducir estas propias desigualdades en el mercado del trabajo (Orellana, 2016; Sanhueza, 2015). A nivel subjetivo, el propio autor indica que el esperable desajuste entre credenciales y vehículos de movilidad social, sumado al endeudamiento que tuvieron que afrontar sobre todo los jóvenes y sus familias de menores ingresos, supuso el germen del malestar que explotó en el ciclo de movilizaciones desde 2006 a 2011, reclamando la colonización mercantil y el endeudamiento que deben sufrir las familias, sumado a que la educación superior no fue el vehículo directo de movilidad social sino que solo sirvió de sostén de la propia condición de origen (Orellana, 2016).

Otra forma de segmentación educacional tiene que ver con el género de la o el estudiante. Diversos estudios dan cuenta de la segregación horizontal de la matrícula en educación superior, señalando que existiría una fuerte organización cultural y material en torno a qué se estudia: sectores manuales o técnicos para hombres; mientras que las mujeres jóvenes se establecerían mayormente en carreras ligadas al cuidado de otros, como la educación -y sobre todo la de párvulos-, y de servicios de salud (Cárdenas et al., 2014). Como puede preverse, esto posee efectos más allá de la propia carrera, sino que tiene repercusiones en la estructura laboral y salarial, donde las mujeres perciben menores salarios y acceden a puestos de mayor informalidad (INE, 2018a), cuestión que se acrecienta si viven periodos de maternidad o cuidado de terceros, fenómeno contrario al caso de los varones, donde incluso acceden a una prima en relación a los hombres sin hijos (Wang-Cendejas & Bai, 2018). Estudios recientes para el caso juvenil relevan este punto, dando cuenta de que en términos de acceso a prestaciones educativas es mayormente universal -mas segmentado-, cuestión que no ocurre a nivel ocupacional, donde hay una existencia mayor de obstáculos para las mujeres que para los varones (INJUV, 2019).

Un punto importante con respecto a esto tiene que ver con los salarios que se pagan en el mercado laboral chileno. Múltiples estudios dan cuenta de que si bien la productividad de la economía ha aumentado en las últimas décadas, esto no tiene su reflejo a nivel de la retribución o pago que se le entrega a la fuerza de trabajo en términos de salario (Reinecke & Valenzuela, 2011). De hecho, gran parte de la reducción de la pobreza desde la última década de los 90' a la primera de los 2000 se debe más a procesos de transferencia directa en términos de subsidios y bonos focalizados a los hogares de primeros deciles, más que a una integración o mejoramiento de los salarios pagados del mercado laboral, lo que refuerza las grandes inequidades del modelo chileno y la reproducción de ésta a lo largo del tiempo. Reinecke & Valenzuela (2011) señalan que el comportamiento a nivel de ingresos monetarios de los primeros deciles entre 1990 y 2006 ha crecido, pero esto se debe a transferencias directas de parte del Estado, debido a que sus ingresos del trabajo han tenido un comportamiento regresivo pese al aumento de la productividad de estos trabajadores. Tal como se aprecia en el Gráfico A, extraído de Reinecke & Valenzuela (2011), la

variación acumulada de ingresos del trabajo en los hogares del primer decil para el periodo 1990-2006 es de solo un 29% (promedio de un 67%), mientras que en el décimo es de un 55%.

Gráfico A. Variación acumulada de ingresos del trabajo e ingresos monetarios por decil autónomo del hogar, entre 1990 y 2006 (en términos reales).



Fuente: Reinecke & Valenzuela (2011), en base a datos de encuesta CASEN 1990 y 2006.

Estudios más recientes de la Fundación SOL refuerzan esta idea, dando cuenta de que una fuerte variable en torno a los bajos salarios en el mercado laboral chileno responde a la institucionalidad que lo sustenta: el salario mínimo¹⁰, debido al efecto faro que genera sobre el resto de los trabajadores, generando una estructura remuneracional donde prevalecen los bajos sueldos (Durán & Kremerman, 2020a). Una forma de matizar estos bajos salarios refieren a la lógica de endeudamiento que ha primado en la sociedad chilena durante las últimas dos décadas, con una fuerte bancarización que ha permitido palear estos bajos salarios y acceder a bienes y servicios, pero que ha significado un alto nivel de deuda y carga de los hogares (Moulian, 1998), cuestión que también se ha masificado desde edades tempranas (Bauzán et al., 2021; Gómez & Pérez-Roa, 2021; Pérez-Roa & Gómez Contreras, 2019).

Al analizar los salarios en perspectiva comparada, Chile posee un mini salario mínimo si lo contrastamos con otros países de la OCDE o Latinoamérica, siendo en este caso solo mayor que en México, Brasil, Uruguay y Argentina, países que, por cierto, poseen mecanismos de negociación colectiva por sector económico o a nivel nacional que amortiguan estos bajos salarios (Durán & Kremerman, 2020b).

¹⁰ La ley que regula el salario mínimo es la N° 21.112, la cual desde el 01 de marzo de 2020 lo fija en \$320.500 pesos chilenos para las personas trabajadoras mayores de 18 hasta los 65 años, mientras que es de \$239.085 pesos chilenos para quienes son menores de 18 y mayores de 65 años. Más información en: <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2020/03/14/42604/01/1740858.pdf>.

Particularmente en el país, basado en Durán & Kremerman (2020a), casi un millón de trabajadores dependientes del sector privado ganan el salario mínimo o menos -con un porcentaje mayor en asalariadas (18% del total; 16% en hombres y 20% en mujeres), y en jóvenes (donde 1 de cada 4 personas de entre 20 y 24 años gana el salario mínimo o menos)-, donde casi un tercio de ellos ni siquiera recibe gratificaciones, lo que da cuenta de que es un problema generalizado y estructural del mercado laboral del país. En términos de sectores económicos, los salarios mínimos se encuentran principalmente en los sectores del comercio (20%), agricultura (17%), industria (10%), y servicio doméstico (10%), lo que refuerza ideas señaladas previamente en torno a los efectos de la terciarización espuria de la estructura ocupacional chilena (Ruiz & Boccoardo, 2014; Weller, 2004).

Por su parte, en lo relativo a los factores organizacionales, como el tamaño de las empresas o el tipo de vinculación, Durán & Kremerman (2020a) indican que si bien el salario mínimo se paga en mayor proporción en micro y pequeñas empresas (25% y 28%, respectivamente), las medianas y grandes concentran el 40% del total de ocupados que ganan un salario mínimo o menos al mes, resultado que se refuerza con un modelo econométrico que indica que las probabilidades de ganar el salario mínimo en una microempresa de 6 a 9 trabajadores presenta solo un 3% más de ganar este salario o menos en relación a una gran empresa -pero que sí presenta un 10% más de probabilidades en las micro (5 trabajadores o menos), cuestión que hace patente la universalización de mecanismos de precarización laboral (Sehnbruch, 2006). De hecho, en relación al tipo de vinculación, las y los trabajadores externalizados, como suministro o subcontrato, poseen una mayor proporción de asalariados privados que perciben salario mínimo o menos, con un 30% y un 21% respectivamente.

El último tema a destacar tiene que ver con el salario que se paga por nivel ocupacional y educativo, y su correlato con el decil del hogar. Como señalábamos previamente, la estructura social chilena posee oportunidades segmentadas según los niveles económicos de origen, situación de desigualdad que se ha visto reforzada en el mercado laboral en las últimas décadas debido a las características propias del desarrollo educacional secundario y terciario. Siguiendo el estudio de Durán & Kremerman (2020a), ocupando estimaciones *probit*, indican que entre mayor es el nivel educacional, menor es la probabilidad de ganar un salario mínimo o menos; situación similar a lo que ocurre en términos de niveles ocupacionales: los trabajadores no calificados poseen un 16% mayor de probabilidades de ganar este salario, cifra que baja a un -5% de probabilidades para los profesionales, científicos e intelectuales. Por su parte, según deciles autónomos del hogar, como es de esperar, se aprecia que los primeros son quienes en mayor medida perciben salarios mínimos o menos. Sin embargo, un tema relevante a destacar es la alta prevalencia del fenómeno en los deciles medios, reiterando hallazgos previos sobre la posición endeble de estos asalariados.

Así, el estudio demuestra que si bien los bajos salarios son una característica estructural del mercado laboral chileno, éste tiene enclaves persistentes en ciertos grupos poblacionales (como las mujeres; los jóvenes; los menos educados y los menores deciles), pero también a nivel de sectores (agro, manufactura y comercio) y del tipo de vinculación de las y los ocupados (con la externalización empresarial y las microempresas), relevando la importancia de la calidad del empleo en relación a la retribución salarial de las y los trabajadores.

Tal como mencionábamos previamente, las reformas neoliberales ejecutadas en dictadura dieron pie a la gestión de nuevas formas de empleo en el país, lo que se ha denominado por la literatura como los arreglos “atípicos” de empleo -inestable, inseguro, flexible-, debido a que atentan contra la propia calidad de vida del trabajador llevándolo a situaciones de precariedad (Blanco & Julián, 2019; Gálvez, 2001; Leiva, 2000; Rau, 2008; Ruiz & Boccardo, 2014; Sehnbruch, 2006; Sehnbruch et al., 2020). De hecho, Blanco & Julián (2019) señalan que si bien las condiciones de precariedad antes estaban más asociadas a los márgenes del empleo -como era el modelo de Atkinson (1984)-, estas situaciones se han universalizado, permeando sobre segmentos medios y altos de empleo, sobre todo en relación a la intensidad del trabajo y la falta de autonomía sobre éste. Una de las grandes conclusiones del citado estudio es que los “niveles de precariedades [están] distribuidos en diferentes clases sociales, ocupaciones (calificadas y no calificadas) y situaciones de empleo (autónomas, dependientes en el sector privado, dependientes en el sector público y otras)” (pp. 129), reflejando sus condiciones estructurales para el mercado laboral chileno.

Por su parte, Rau (2008) indica que uno de estos mecanismos de empleo atípico, como lo es la jornada parcial¹¹, posee varias características relevantes de sistematizar. Por una parte, es que está feminizado, lo que se relaciona con los estándares culturales conservadores del país, siendo una opción a la cual las mujeres son “empujadas” a los hogares por el rol que la cultura patriarcal les asigna en el espacio doméstico, como también de los menores salarios y estabilidad de sus empleos, asignándoles la figura de fuerza de trabajo secundaria en relación al hombre (Reinecke & Ferrada, 2005), y las condiciones del propio Estado y mercado laboral que las reproducen¹². Por otra, es que es un empleo que sintetiza muchas condiciones de precariedad: altos índices de informalidad e inestabilidad, lo que se materializa en una baja seguridad social (a nivel de pensión y seguro de cesantía), pero también con una mayor pobreza¹³: en promedio, trabajadores de jornada parcial ganan un 40% menos que trabajadores de jornada completa, con empleos ligados a las ramas de la industria, el comercio, y los servicios -sobre todo de alojamiento y comida. Resultados similares a los descritos por Leiva (2000) en términos de inestabilidad y seguridad social, pero esta autora da cuenta de que las características precarias del empleo a tiempo parcial son estructurales en términos de género, o sea, que no son características particulares de mujeres a tiempo parcial sobre hombres en la misma condición. Estudios recientes del INE de Chile indican que las mujeres continúan en posiciones más precarias del mercado del trabajo, con mayores tasas de informalidad, de tiempo parcial involuntario, como también segregadas verticalmente, ocupando menores puestos directivos que sus pares hombres, a la vez que horizontalmente, laburando en sectores como el comercio o los hogares, catalogados como sectores de baja productividad (INE, 2018a).

Por último, un estudio reciente de Sehnbruch et al. (2020), en base a un enfoque de calidad del empleo -o *Quality of Employment* (QoE)- comparando a nueve países de la región, da cuenta de que si bien Chile posee menores niveles en relación a otros países -como México, Paraguay, Perú,

¹¹ La reforma al empleo a tiempo parcial se originó en 2001, en el gobierno de Ricardo Lagos, mediante la Ley N° 19.759, que crea la jornada parcial de trabajo.

¹² Como lo es, por ejemplo, las trabas al beneficio de sala cuna o la poca cobertura que se les entrega a madres y padres (Rau, 2008). Sin mencionar la inexistencia de postnatal masculino (solo 5 días hábiles para padres contratados).

¹³ Controlando por horas de empleo.

Bolivia o Colombia-, presenta serios problemas en relación a la duración del empleo y seguridad social, como también altas inequidades en términos horizontales del mercado del trabajo: las mujeres, los jóvenes y los adultos mayores aparecen como los grupos rezagados de los procesos de mejoramiento de condiciones, mostrando brechas que se mantienen pese al buen desempeño del índice.

En definitiva, en base a la presente revisión de antecedentes se da cuenta de los grandes efectos que tuvo el giro neoliberal para la economía chilena, pero también para el sistema de segmentación de oportunidades y logros que previo a 1973 promovía una matriz de carácter urbana, la cual relegaba a una amplia masa rural y marginal fuera de los procesos de modernización social. Basados en un sistema de relaciones laborales atomizadas y baja organización laboral, con poca inversión técnica y calificación -pese al aumento sostenido de las credenciales y niveles educativos de la población-, una concentración productiva incesante, y una estructura de bajos salarios, es de esperar que existan altos niveles de adscripción en las trayectorias sociales, pero también de las condiciones laborales. Uno de los grupos a los cuales más afecta esta condición, por considerarse los herederos de los sistemas de relaciones económicos, laborales y sociales, son las juventudes (Dávila et al., 2005; Duarte, 2009). Niveles bajos de integración de estos sugieren un aumento sostenido de las desigualdades entre los grupos, dados por la incapacidad de sortear barreras estructurales en sus trayectorias de vida.

Efectos sobre la población juvenil

Los procesos de reestructuración de la organización del empleo y los patrones de acumulación en el modelo neoliberal poseen efectos que no son homogéneos sobre toda la población, sino que se expresan en mayor medida según el origen social, en términos socioeconómicos y a nivel etario. Es sobre este último grupo, en específico de las juventudes, donde posicionaremos los esfuerzos de la presente investigación.

Las juventudes, más que un todo homogéneo, responden a las condiciones sociales que las estructuran. Según Touraine (1998) la categoría juventud se erige como una construcción cultural, que es parte de las sociedades mismas. En base a esto, es necesario concebir a las juventudes como situadas en un contexto histórico y sociocultural particular, según las propias condiciones del entorno que facilitan u obstaculizan su desarrollo y trayectorias. Estudios posteriores de Duarte (2002, 2009), en base al concepto de *juventudes*, busca situarlas como un sector de la sociedad heterogéneo internamente, que busca resolver las tensiones impuestas por la sociedad adulta en torno a su integración, en base a sus ideales y expectativas, pero también en base a lo que sus posibilidades concretas y materiales le permiten.

Como veíamos en apartados previos, durante las últimas décadas Chile ha sido testigo de un crecimiento económico acelerado que se expresa en la mejora sustantiva de variados indicadores socioeconómicos (como la reducción de la pobreza, aumento sostenido de la matrícula y logro educacional, como de factores asociados al acceso al consumo, entre muchos otros). Sin embargo, a pesar de esto, existen variados desafíos relativos a las grandes desigualdades que se han generado al alero de este mismo desarrollo (Contreras, 2003), las cuales permiten el acceso a oportunidades a un grupo de la población, mientras que un vasto grupo queda restringido y excluido de variados

aspectos de inclusión social, generando desafección y descontento (Bauzán et al., 2021; CEPAL, 1996; PNUD, 2017).

Sobre el empleo juvenil propiamente tal, para el caso chileno, existen varios estudios que ponen el foco sobre todo en la transición educación-trabajo, como el principal eje analítico y de investigación, dando cuenta de las principales condiciones que viven las juventudes en el mundo educativo, como paso lógico al mercado laboral, para constituirse como sujetos productivos en pos de la reproducción del orden social (Dávila et al., 2005; Dávila & Ghiardo, 2012; Duarte, 2009; Ghiardo & Dávila, 2008). En este sentido, surgen las principales críticas a cómo se insertan las y los jóvenes en el modelo de producción, principalmente en espacios mal pagos y con pocas capacidades de proyección, mas sobre todo en relación a sus condicionamientos de origen: las características socioeconómicas del hogar definen en buena medida las oportunidades de logro, dejando la agencia individual relegada a los condicionamientos estructurales (Ghiardo & Dávila, 2008). Además, se da cuenta cómo las juventudes chilenas sufren los condicionamientos de origen en el paso de la educación formal al mercado del trabajo, insertándose en empleos de mala calidad y remuneración, con pocas capacidades de proyección y oportunidades de poner en práctica las capacidades, especialmente porque se emplean en ocupaciones que se han llamado como ‘trabajos basura’ (Ghiardo, 2009). Además, en términos de las propias trayectorias, se da cuenta que ha habido un cambio sustantivo, en tanto se han alargado y complejizado en relación a las generaciones previas, siendo arrojados de forma individual a solucionar estas tensiones, sin mayores cuestionamientos ni críticas (Dávila et al., 2005; Ghiardo & Dávila, 2008).

Al revisar los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Chile, se aprecia que existen características estructurales de la fuerza de trabajo juvenil, la cual se expresa en parte por sus características y procesos propios -como el ensanchamiento del periodo educacional y el atraso relativo de inserción al mundo del trabajo, o las menores tasas de natalidad, entre otras condiciones (Marinho, 2007; Weller, 2006)-, pero también por su posición desfavorable en el mercado laboral.

En el Gráfico B se presentan las tasas de participación (TP) en el mercado laboral¹⁴, de desempleo (TD)¹⁵ y de subutilización de fuerza de trabajo utilizada por el INE (SU3)¹⁶. La tasa de participación nos muestra una estabilidad estructural a nivel de la población total que bordea el 60%, mientras que en jóvenes esta presenta mayores vaivenes en la serie que refieren a su estacionalidad en el empleo -entre el 45 y el 50%-, bajando en los trimestres centrales, para luego

¹⁴ La tasa de participación es el número de personas en la fuerza de trabajo expresado como porcentaje de la población en edad de trabajar.

¹⁵ La de desempleo mide el número de personas desocupadas expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo.

¹⁶ La tasa de subutilización 3 del INE es la tasa combinada de fuerza de trabajo potencial y desempleo, la cual corresponde al número de personas desocupadas, sumado a aquellas potencialmente activas y dispuestas a trabajar, en relación a la fuerza de trabajo clásica y potencial. Este indicador está recomendado por organismos internacionales, y es aplicado regularmente por el INE ya que muestra a toda la población que es más proclive a dejar el mercado laboral por temas estructurales (como del cuidado de terceros). En la actualidad ha sido bastante funcional para dar cuenta de los efectos de empleo de la crisis por COVID-19 en grupos sociales, y sobre todo en mujeres.

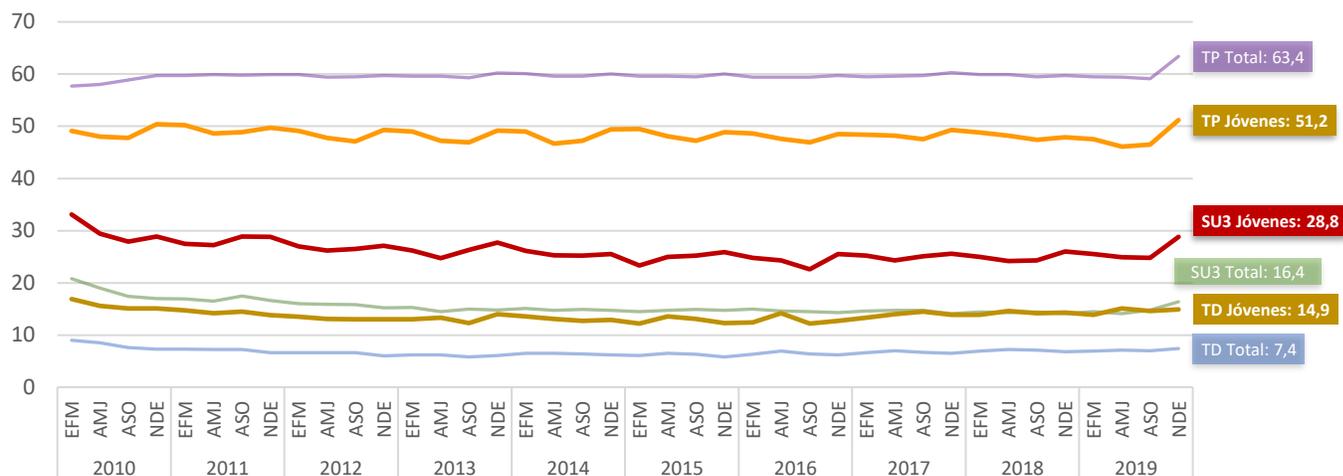
subir en periodos estivales (baja en trimestre AMJ-ASO¹⁷; repunte en trimestre ASO-NDE) debido a efectos de las ramas de agricultura y turismo sobre todo el mercado del trabajo (Brown & Hermann, 2020), resultados concordantes sobre las épocas de creación y destrucción del empleo en Chile (Reinecke & Ferrada, 2005). Se calcula una brecha de aproximadamente 10 puntos porcentuales a lo largo de la serie, destacando los trimestres AMJ de 2014 y 2019 donde las cifras son del 13%.

En torno a la tasa de desempleo, aspecto que da cuenta de la incapacidad del mercado laboral de ofrecer plazas de trabajo a personas que lo buscan, se reafirma un aspecto que vasta literatura ha destacado: la magnitud del desempleo juvenil, el cual se presenta aproximadamente 2 veces mayor a lo largo de toda la serie (Tokman, 2003; Weller, 2006, 2007): aproximadamente un 15%, versus cifras menores al 9% en población general. De hecho, muchos autores señalan que esto es algo propio del sistema neoliberal, lo cual dice relación con la exclusión directa de ciertos sectores del empleo bajo el concepto de desempleo estructural (De La Hoz et al., 2012). Esta cuestión es muy grave en relación a lo que se señalaba previamente: pese al aumento de las condiciones educativas, lo cual pudiese prever mejores credenciales de acceso al empleo, esto no se da, sino que se generan mecanismos estructurales de exclusión, o de la propia incapacidad del mercado laboral chileno de integrar a este segmento (entendiendo que no todo desempleado está calificado) (Olmos, 2011).

Por último, en relación a la tasa combinada de subutilización de la fuerza de trabajo juvenil, se recalcan factores similares a las tasas de participación y desempleo, ya que la tasa responde en buena medida a factores estacionales -alcanzando sus puntos más altos en época estival-, por la salida y la activación a la búsqueda de empleo, lo que, sumado a la tasa de desempleo, genera brechas de casi el doble a lo largo de la serie 2010-2019. Sin embargo, a diferencia de las tasas mencionadas, este indicador permite dar cuenta de que la salida del mercado del trabajo no es azarosa, sino que responde a preceptos culturales como es el cuidado de personas del hogar, que muchas veces recae en los integrantes más jóvenes de éstos y sobre todo en las mujeres, viéndose mermadas sus trayectorias y estabilidad en el empleo. Datos recientes en relación a la pandemia por COVID-19 dan cuenta de este fenómeno (Becker, 2020).

¹⁷ Con la idea de facilitar la lectura, se abrevia cada trimestre como sigue: EFM, enero-febrero-marzo; AMJ, abril-mayo-junio; ASO, agosto-septiembre-octubre; NDE, noviembre-diciembre-enero.

Gráfico B. Tasas de participación (TP), desempleo (TD) y subutilización (SU3) en población total y jóvenes, entre 2010 y 2019 (en porcentajes). Trimestres móviles seleccionados.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

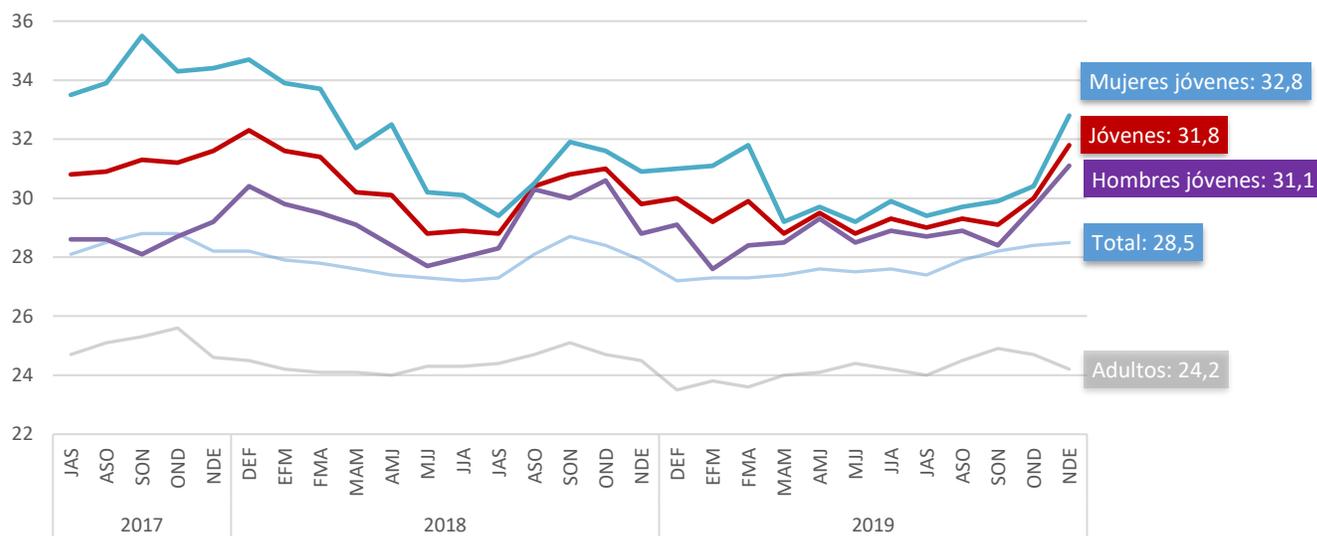
Un indicador relevante para aproximarse a las dimensiones de calidad del empleo dice relación con la formalidad de éste (INE, 2018b). Según el INE, la ocupación para catalogarse de informal debe considerar dos aspectos: no contar con cotizaciones al sistema de salud (Isapre o FONASA) o jubilación (AFP); o integrar espacios familiares no remunerados en el hogar, a la vez que aquellos que son cuentapropistas o propietarios de unidades económicas del sector informal (INE, 2018b). O sea, situaciones de desprotección a nivel de seguridad social, basado en la pérdida de derechos laborales. En este sentido, el Gráfico C nos muestra la tasa de informalidad de la población total, la población adulta (30 a 59 años) y a la joven por sexo; mientras que el Gráfico D lo hace por nivel educativo alcanzado.

Tal como se puede apreciar, la tasa de informalidad es mayor en la población juvenil a lo largo de toda la serie (en aproximadamente 31%, o sea, que 1 de cada 3 jóvenes labora en ocupaciones de carácter informal, equivalente a un poco más de 600 mil jóvenes), tanto en comparación a la población general, como a la adulta, que bordea el 25%. De hecho, hay dos cuestiones a destacar para el caso juvenil: la relación de la informalidad con respecto a la estacionalidad; y las brechas a nivel de género. Sobre el primer punto, se comparte la evidencia anterior sobre la mayor presencia de ocupados informales en los periodos estivales, o trimestres centrales del año, dando cuenta de que si bien se crean empleos estos son de mala calidad. Esto se asocia a que el mercado laboral, al tener una menor presión de este segmento, pudiese incorporarles de mejor forma al empleo, mientras que en épocas posteriores, la mayor demanda laboral implica que no se les pueda absorber y terminen laborando en ocupaciones sin seguridad social ni protección. Algo similar se aprecia en población adulta entre los trimestres OND-DEF para los años de estudio (2017-2019), donde la tasa posee una leve caída.

En términos de género de la población joven, se aprecia que al inicio de la serie la brecha entre hombres y mujeres es la más amplia, alcanzando su punto más alto de 7,4% en el trimestre SON de 2017, pero luego ésta tiende a disminuir a lo largo de los trimestres, alcanzando una

diferencia de 1,5% en el mismo trimestre, pero de 2019. En efecto, desde el trimestre MAM de 2019 que la brecha es prácticamente nula, ya que las tendencias entre hombres y mujeres convergieron, sin existir las distancias apreciadas a fines de 2017.

Gráfico C. Tasas de informalidad de ocupados de población total y jóvenes por sexo, entre 2017 y 2019 (en porcentajes). Trimestres móviles.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Nota: La serie comienza en trimestre JAS 2017 debido a que es en ese trimestre donde se agregan los módulos de informalidad en la ENE (INE, 2018b).

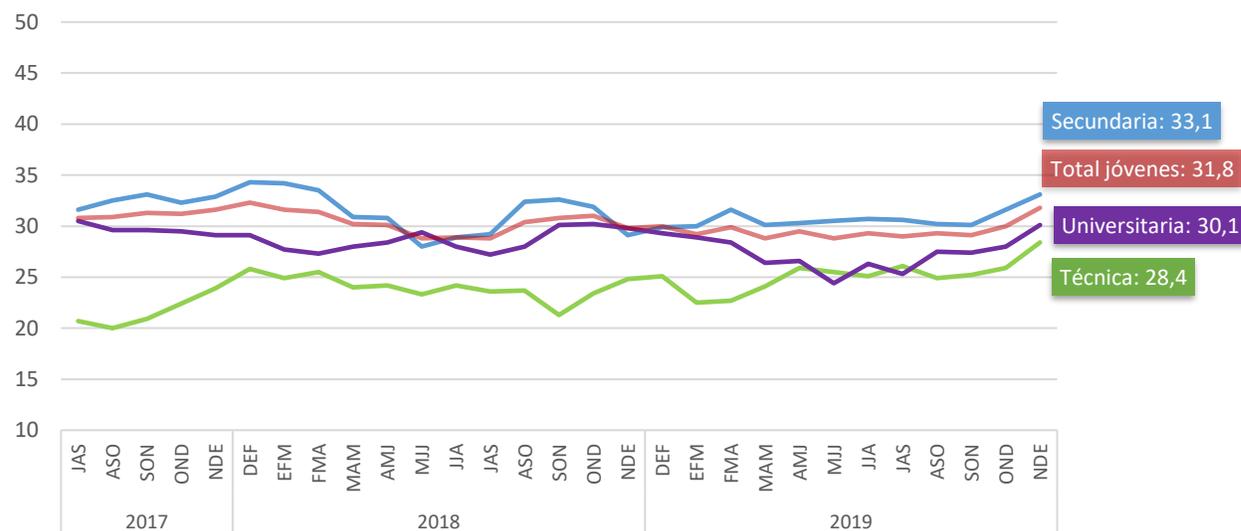
En relación al nivel educacional alcanzado, se aprecian interesantes datos que se pueden interpretar a la luz del desarrollo educacional del país, pero también por hallazgos internacionales de países europeos que recalcan la importancia de sistemas de educación técnico profesional (o el VET, en inglés (*vocational, educational and training programmes*)) para integrar de mejor forma las transiciones de las juventudes desde los centros educativos al empleo.

En primer lugar, las cifras muestran la importancia de los estudios post secundarios para las trayectorias, en la misma dirección que apuntábamos en apartados previos sobre calidad del empleo y salarios, por ejemplo. De hecho, la educación básica aparece solo como piso mínimo de inserción, dada también la ampliación de acceso y cobertura que ha vivido el país, lo que ha empujado las necesidades de calificaciones de las empresas, reduciendo el retorno del título secundario (Marinho, 2007), y peor aún, de los títulos postsecundarios (Sevilla & Farías, 2019). Las tasas de informalidad de este grupo de jóvenes son mayores al promedio, alcanzando puntos máximos en periodos estivales, en específico del 34% en trimestre DEF 2018, para cerrar la serie con un 33% en NDE de 2019.

Como señalábamos previamente, un aspecto interesante de la serie es la menor tasa de informalidad de los jóvenes con títulos técnicos en relación al universitario. Esto dialoga con resultados de Sevilla & Farías (2019), las cuales concluyeron que los procesos de inflación educacional se dan sobre todo en aquellos jóvenes con mayores niveles educativos -en este caso,

universitarios-, en relación a jóvenes con estudios postsecundarios técnicos; o al estudio de Carrillo et al. (2018) que muestra una mayor presencia de trabajadores técnicos en relación a universitarios que pasaron por educación científica-humanista. De todas formas, los datos relativos a la serie de 2019 muestran una cierta confluencia de las tasas de informalidad, e incluso una mayor en estudiantes técnicos -trimestres MJJ y JAS de 2019-, para luego recuperar la tendencia y aumentar de forma coordinada la informalidad para cada nivel educativo, cerrando el trimestre NDE de 2019 con un 28% de ocupación informal de jóvenes técnicos, un 30% en universitarios y un 33% en aquellos con educación secundaria.

Gráfico D. Tasas de informalidad laboral en población joven, según nivel educacional alcanzado¹⁸, entre 2017 y 2019 (en porcentajes). Trimestres móviles.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Varias interpretaciones se pueden conjeturar a la luz de los datos, las cuales pueden ser profundizadas en investigaciones posteriores -ya que no son materia específica de la presente investigación-: si bien vasta literatura da cuenta de que en Latinoamérica el modelo de desarrollo está permeado por la heterogeneidad estructural, existen ciertos grupos sociales que en mayor medida están representados en este polo informal, como es el caso de las juventudes. De hecho, estas cifras son bastante estructurales, pese a los vaivenes estacionales destacados, manteniéndose tanto las brechas entre grupos como las magnitudes de manera inalterada. A nivel intrajóvenes, eso sí, cabe destacar la convergencia de las tendencias entre hombres y mujeres: que más que contentarnos, debe haber una mayor preocupación política debido a la incapacidad de absorber a la fuerza de trabajo juvenil en el mercado laboral chileno en empleos de calidad, siendo un tercio de sus ocupados destinados a la ocupación informal, reflejando la pauperización estructural del empleo en Chile, similar a tendencias internacionales (O’Reilly et al., 2017). Por otra parte, resulta

¹⁸ Para la obtención de los niveles educativos, se utiliza la variable de Clasificación Internacional de Nivel Educativo (CINE), la cual señala el nivel más alto alcanzado por la persona.

muy novedoso apreciar los menores niveles de informalidad de jóvenes con título técnico, pese a la desvalorización histórica y cultural de este tipo de educación, debido a su composición por jóvenes de hogares pobres, la cual siempre se vio como una alternativa de rezago en relación a los títulos profesionales (Carrillo et al., 2018; Sepúlveda & Valdebenito, 2019; Sevilla & Farías, 2019). Sin embargo, estas tendencias en los últimos años parecen desdibujarse debido a los altos niveles de subempleo que registran, debido al aumento de la oferta de estudiantes técnicos a lo largo de los años, con la propia segmentación de calidad y deterioro de las calificaciones (Corvalán, 2015; Sanhueza, 2015).

Lejos de ser trivial, estas condiciones segmentadas de inserción al mundo del trabajo poseen efectos tanto en las trayectorias, calidad del empleo, pero además en las percepciones sobre el trabajo, la formación y el mercado laboral. Diversos estudios dan cuenta de cómo esta estructuración del mercado laboral de manera desigual genera efectos a nivel de percepciones y expectativas sobre las juventudes residentes en Chile. Según Marinho (2007), en base a datos de las Encuestas Nacionales de Juventud (ENJ), los jóvenes de hogares pobres creen que la educación recibida no provee las herramientas suficientes para el mercado laboral, lo que también se refleja en torno a su inserción en éste: creen que tienen bajas y malas oportunidades laborales, como también se sienten con precarias herramientas para afrontarla en términos de formación. Estos datos son muy relevantes debido a que refuerzan la tesis que se viene derivando desde apartados previos, en torno al modelo neoliberal chileno y la restricción y segmentación de oportunidades, los cuales también se condicen con hallazgos recientes (INJUV, 2019).

Por su parte, datos de la 9° ENJ (2019) demuestran que en estas estructuraciones hay un correlato entre el nivel socioeconómico de la persona joven y sus expectativas de nivel educacional al cual quieren llegar. Los datos de la 9° ENJ muestran que éstas también están segmentadas, ya que si bien un 43% de las personas jóvenes del nivel socioeconómico (NSE) bajo quiere obtener título universitario, esta cifra baja al 26% en el alto, ya que éstos pretenden llegar a niveles de posgrado (magíster/doctorado) (63%, versus un 20% del NSE bajo). De hecho, en línea con hallazgos previos, si se analizan las percepciones asociadas a la funcionalidad de la educación como espacio de preparación para enfrentar el mercado laboral, se aprecia que los peores niveles se registran en los jóvenes de hogares más pobres, ya que solo la mitad cree sentirse preparado para afrontar el mundo laboral (versus un 75% en jóvenes de hogares de NSE alto), y uno de cada tres cree que más que los títulos ahora se valoran más las técnicas específicas que se aprenden trabajando (versus un 14% en el NSE alto).

En definitiva, Chile ha vivido transformaciones importantes en las últimas décadas. Asociado a movimientos de las potencias mundiales, se generaron procesos de liberalización de los sistemas sociales los cuales tenían como eje la privatización y mercantilización de las relaciones sociales e institucionales. Como vimos, uno de los pilares de esta transformación fue el mundo del trabajo, donde además de generar procesos de atomización del colectivo de trabajadores, se desplegaron mecanismos para flexibilizar las condiciones de empleo, promoviendo una primacía de los capitales en detrimento del factor trabajo. Estos desarrollos, asociados también a la privatización y masificación del mundo educacional, generaron estructuras de oportunidades desiguales según los capitales de origen, promoviendo mecanismos de reproducción de las condiciones sociales y, sobre

todo, de pauperización de ciertos grupos en relación a otros. Uno de los aspectos que quisimos destacar fueron las condiciones objetivas y subjetivas de las juventudes en torno a este proceso, debido a la importancia que significa en torno a la integración social. Muchos deben insertarse en empleos caracterizados por su mala calidad, bajos salarios, desacoplados entre la educación recibida y la trayectoria lograda, y con bajas o nulas capacidades de proyección.

Por tanto, el objeto de la presente investigación es describir las tendencias y modalidades de la segmentación de la fuerza de trabajo juvenil en la última década, explorando los niveles de desigualdad tanto en relación a otros grupos sociales, como el caso de la población adulta, como también a nivel intrageneracional, apreciando estratificaciones internas dentro de la gran heterogeneidad de las juventudes. Para lograr estos objetivos, nos posicionaremos desde las perspectivas de la segmentación del mercado del trabajo y los diversos procesos sociales que se generan en ellas.

Marco conceptual

Existen diversas formas de acercarse al estudio del mercado laboral, como aquel espacio social donde se demanda y oferta la fuerza de trabajo. Uno de estas son las teorías de la segmentación del mercado laboral, las cuales poseen un bagaje teórico y empírico muy provechoso para el estudio de las condiciones y desigualdades específicas de ciertos grupos en el mercado laboral, en base al estudio de diversas variables y perfiles.

El presente apartado se estructura de la siguiente forma: en primer término realizaremos un recorrido por las diversas teorías o enfoques de segmentación del mercado laboral, describiendo sus características e implicancias, y una propuesta de operacionalización; para, luego, dar cuenta de cómo se establecen con respecto al mercado laboral juvenil, y sus propios mecanismos de segmentación.

Sobre las teorías de la segmentación del mercado laboral

Las teorías del mercado laboral poseen una larga data, desde perspectivas más funcionalistas, como las teorías neoclásicas, hasta las que poseen características estructuralistas como las abocadas a la segmentación del mercado laboral. Fernández-Huerga (2011) señala que los diversos enfoques asociados a esta perspectiva suponen romper con el paradigma ortodoxo del funcionamiento económico, los cuales pueden distinguirse en base a 5 corrientes principales: la teoría institucional/dualista; la teoría radical; el enfoque de Cambridge; los postulados ortodoxos; y la nueva estratificación desde la perspectiva sociológica. Las principales ideas que podrían sintetizar estos enfoques dice relación con: 1) entender que los mercados laborales no son homogéneos, sino que existen diversos submercados que operan según lógicas internas; 2) la existencia de barreras para la movilidad entre segmentos del mercado laboral; y 3) que existen diversas formas de asignación salarial entre los segmentos, siendo más injustas para los pobres (Arakaki, 2016; Neffa et al., 2008). En este sentido, el enfoque de la segmentación se opone a la idea neoclásica sobre el funcionamiento de los mercados, ya que ésta no lograba explicar de buena forma sus desajustes, como la persistencia de la pobreza, la desigualdad de ingreso, el fracaso de los programas educativos y de capacitación, y la discriminación en la contratación y participación en los mercados laborales (Cain, 1976; Santos, 1997).

Si bien se señala que estos postulados son diversos y en muchos casos muy amplios, se insiste en que los enfoques permiten establecer cambios histórico-institucionales con matices cualitativos que entregan mejores capacidades analíticas que muchas de las ortodoxas (Cain, 1976). En los siguientes apartados desarrollaremos 3 enfoques específicos de la segmentación que consideramos pertinentes para la presente tesis: los postulados clásicos de segmentación del mercado laboral, con el enfoque institucionalista/dualista y el radical; un segundo apartado con las revisiones más recientes, del nuevo estructuralismo sociológico y el enfoque de Cambridge; y, por último, algunas de las discusiones desde la realidad latinoamericana, debido a las particularidades económicas y laborales de esta región, para comprender cómo se puede estructurar para el caso chileno.

Los clásicos: el enfoque institucionalista/dualista y el radical

Este enfoque, que tiene su raíz en los trabajos de Doeringer & Piore (1970; Piore, 1972) señala que el mercado laboral estaría dividido en dos segmentos principales: el mercado laboral primario, donde se concentrarían las condiciones laborales favorables características del empleo típico -estabilidad, capacidad de ascenso, contratos indefinidos, buenos salarios, entre otras-; y uno secundario, el cual se caracteriza por poseer malos empleos: inseguridad, contratación temporal, baja capacidad de proyección y malos salarios, entre otras condiciones; el cual estaría compuesto principalmente por trabajadores de minorías étnicas, mujeres y la población juvenil, debido a las particularidades que se enfrentan. Además de esta distinción general, consideraban preciso dar cuenta de que el mercado laboral primario estaría dividido en un segmento superior, y uno inferior. El superior sería aquel que estaría ocupado por profesionales y directivos, mientras que el segundo estaría ocupado por administrativos y trabajadores no manuales de cuello blanco. Las principales diferencias entre ambos segmentos, según el propio autor, es que como requisito para ingresar al superior es preciso contar con un alto nivel educativo, lo que indicaría una alta calificación pero también capacidad de dirección.

Un aspecto fundamental de la teoría precedente es que los autores ligaron este desarrollo teórico de la segmentación del mercado laboral a la generación de ciertas subculturas que anclarían a los trabajadores a estos anillos de la segmentación, o hasta guetos laborales (Gordon 1972; citado en Fernández-Huerta, 2011). Así, el mercado laboral secundario estaría caracterizado por la subcultura de la clase obrera o trabajadora, por la vida manual y rutinaria que llevarían, mientras que el primario inferior respondería a lógicas de la clase media, a saber, rol de la familia tradicional y mejores aspectos educativos (Piore, 1972).

Por otra parte, una de las cuestiones fundamental del dualismo, dice relación con la cadena de movilidad entre segmentos. Tal como señala Piore (1972), lo que indica este proceso, es que más que una movilidad socioeconómica azarosa de las y los trabajadores en los segmentos, existirían canales más menos regulados para ocupar cada estrato. Estos canales estarían definidos de manera relacional e integral de los trabajadores con sus entornos cercanos, pero por sobre todo en relación al nivel educativo. Por ejemplo, indica que las posiciones y las estaciones que pasa cada trabajador para ingresar al sector primario tienen una regularidad, dados por el desarrollo de habilidades específicas como de las calificaciones que adquieren en cada empleo; mientras que el panorama del segmento secundario es más competitivo, las posiciones son más movedizas e inestables. Así, las principales diferencias entre ambos segmentos se acrecientan: prima el rol de la educación y de la estabilidad laboral en la definición de cada cual.

Otro aspecto relevante desarrollado por las teorías dualistas del mercado laboral es el supuesto de los mercados internos (MI). Si bien estas ideas son previas a los propios autores (Neffa et al., 2008) el desarrollo de Doeringer & Piore (1970) indicaba que los MI eran unidades administrativas donde los precios y distribución laboral están regulados por una serie de normas y procedimientos administrativos. Los autores lo diferencian del mercado laboral externo (ME), el cual sí se organizaría en base a las típicas variables económicas, donde no serían válidas las normas del mercado interno.

Según los autores, los MI se generaron en base a una serie de factores, entre los que se destacan: especificidad de habilidades, las cuales aumentan la producción marginal en ese mercado, suponiendo un aumento del costo de entrenamiento para el empleador, junto con un incremento absoluto de dicho costo: así, para los últimos se hace mucho más costoso reemplazar al trabajador, evitando así las rotaciones; entrenamiento en el empleo, el cual se diferencia de la educación formal, dando cuenta de las habilidades específicas que adquieren los trabajadores en los procesos productivos, entregando pre-nociones que permiten dar cuenta de la utilización satisfactoria de la educación formal. Este mecanismo funciona como una “correa de transmisión” entre empleos, en tanto provee estándares sobre el desarrollo de habilidades para el ascenso o descenso laboral, gracias al aprendizaje concreto de las habilidades específicas (ambos factores van en paralelo); y por las tradiciones, como reglamentos no-escritos que gobiernan las relaciones de empleo, como resultado de la estabilidad dentro de los MI. Estas tradiciones, o leyes consuetudinarias como señalan los autores, entregan nociones claras sobre el nivel de acción del grupo, generando verdaderas comunidades de empleo con reglamentos propios y unidad intragrupo. Esta unidad, la cual se estabiliza y rigidiza a lo largo del tiempo, entrega de manera aparente la forma de distribución del empleo y la estructura interna de salarios.

Así, estos tres factores mencionados previamente darían forma al mercado laboral interno, convirtiéndose en verdaderas instituciones sociales (Doeringer & Piore, 1970), las cuales pueden generar mecanismos de discriminación a trabajadores mediante el historial de trabajo deseable o no para la organización (y que subyuga a trabajadores del mercado secundario a permanecer en él), como también de resistencias al conflicto en el proceso de trabajo (Hodson & Kaufman, 1982).

Neffa et al. (2008), y con una perspectiva más actual del funcionamiento del mercado laboral, da cuenta cómo los procesos de segmentación de la fuerza de trabajo generan formas particulares de empleo (FPE) en aras de flexibilizar productivamente a las firmas, con novedosos mecanismos para la gestión de la fuerza de trabajo y para descentralizar los procesos productivos. Es así como la rigidez del MI, asociado a una estabilidad de planilla y costos, debe generar procesos de externalización productiva que le otorgan la capacidad de gestionar a la fuerza de trabajo periférica de forma que no responda a los factores propios del MI, pero que sí siga siendo productiva y funcional al modo de acumulación neoliberal: se busca “liberar a la unidad de producción de las obligaciones jurídicas y los costos vinculados al estatuto del empleador” (Neffa et al., 2008, p. 185). Tal como se mencionaba previamente, hay trabajadores más factibles de flexibilizar, como las mujeres, etnias, y las juventudes. Esto se desarrollará en mayor medida en apartados posteriores.

Otro lineamiento considerado “clásico” en torno a las teorías de la segmentación es el radical. Este enfoque, cuyos exponentes principales son Wachtel, Edwards, Reich y Gordon, está basada en postulados marxistas, con especial énfasis en los conflictos de clase del mercado primario sobre el secundario con una perspectiva histórica. Reich, Edwards & Gordon (1973) con el afán de reconstruir los modos en que se generó la segmentación del mercado del trabajo, dan cuenta que este proceso tiene sus orígenes a fines de siglo XIX, en la transición entre el capitalismo competitivo al monopolístico. De hecho, y debido a las características homogéneas del competitivo, que gestaba condiciones de proletarización y conflictividad de la fuerza de trabajo, la cual tuvo revueltas considerables posterior a la primera guerra mundial, las compañías comienzan a idear formas para

dividir a la fuerza de trabajo con el fin de controlar de mejor forma los mercados y la producción. Los propios autores, bajo supuestos marxistas, reportan que esto se dio como estrategia consciente, pero además por fuerzas sistémicas. Sobre la primera, cabe destacar que en base a la idea de generar mecanismos para resolver las contradicciones entre el aumento de la proletarización de la fuerza de trabajo y el aumento de la concentración del poder corporativo, las firmas implementan mecanismos novedosos al interior de ellas: se crean y consolidan nuevas formas de gestión de la autoridad y del control de las organizaciones, basado en un “taylorismo científico” y la implementación de diversas estructuras organizacionales, como las oficinas de recursos humanos, o expertos en esta materia que motiven y generen incentivos. Según los autores, este esfuerzo de complejización de la estructura organizacional incrementó el control jerárquico, pero también segmentó de manera interna a las propias compañías, con nuevos escalafones profesionales que definían ciertos niveles mínimos de entrada a los empleos, el moldeo de credenciales y destrezas funcionales a las firmas, como de patrones de ascenso basados en el *seniority* (como antigüedad vinculada a destrezas laborales). No obstante lo anterior, esta segmentación interna de las compañías también se dio a nivel de los beneficios otorgados por ella, ampliando la segmentación a nivel de las ramas económicas. De hecho, se señala que los empleadores fomentaron divisiones internas, en la búsqueda del conflicto, basado en la feminización y racialización de ciertos empleos.

Sobre el segundo punto, de las fuerzas sistémicas, los autores señalan que relacionado al desarrollo del capitalismo monopólico, las industrias comenzaron a crecer a diferentes tasas, dicotomizando la estructura industrial en un centro productivo -caracterizado por la alta capacidad tecnológica y productiva-, versus una periferia que era de menor tamaño y trabajo intensivo. Debido a la necesidad de estabilidad productiva y económica de las corporaciones monopólicas, en un ambiente cambiante e inestable en términos productivos, las organizaciones comenzaron a externalizar ciertos aspectos de su propia producción, en estas compañías o firmas más pequeñas. Este proceso intensificó la dualización de la industria, como también de los ambientes laborales, salarios y patrones de movilidad. Según Santamaría (2011), el proceso de segmentación si bien se gestó primero como una dualización entre un centro que concentraba buenas condiciones laborales, versus una periferia o anillo concéntrico que se caracterizaba por ser una mano de obra periférica, establecería estratificaciones internas que reproducen las condiciones de exclusión social: además de la clase de origen, el género, la edad, la raza, entre otras variables, se estratifican para potenciar procesos de exclusión y segmentación (Piore, 1972), como también de cómo una clase dominante genera mecanismos para el control y división de la clase trabajadora (Reich et al., 1973).

Nuevos enfoques: el nuevo estructuralismo sociológico y la Escuela de Cambridge

Diversos análisis y consideraciones han surgido desde las teorías clásicas, sobre todo con la idea de probar sus preceptos bajo distintos contextos económicos y laborales, como también de su aplicabilidad metodológica con diversos métodos de análisis, abogando por la interdisciplinariedad de su estudio. Sánchez (2010) señala que una de las principales características de la teoría clásica, institucional y radical, es su foco por las condiciones del mercado laboral pero a nivel de demanda, como son las empresas y organizaciones, dando cuenta que las propias realidades de los individuos

se adaptarían a estos procesos, relegando a la oferta de empleo a un puesto mínimo, como variable exógena al propio funcionamiento del mercado laboral. En este apartado destacaremos sobre todo los lineamientos del nuevo estructuralismo sociológico y de la escuela de Cambridge, corrientes que desde los 80' supieron cuestionar los preceptos y miradas de los segmentacionistas previos, proponiendo nuevas formas de análisis de la realidad social (Fernández-Huerga, 2011).

En torno al nuevo estructuralismo sociológico, se puede destacar que este enfoque buscó complejizar las visiones de la segmentación del mercado laboral, considerando las características estructurales de los empleos -como el tamaño de las firmas, la productividad o la rama- debido a la capacidad de ofrecer condiciones mejores o peores según sea el caso, y por sobre todo el modelo de centro-periferia de los sectores productivos, ya que éste no lograba dar cuenta de la heterogeneidad interna de los mismos, entendiendo que la segmentación se puede dar tanto a nivel de firmas o de sectores económicos (Hodson & Kaufman, 1982; Kalleberg, 2001; López-Roldán & Fachelli, 2017, 2019), como también en los modelos empresariales flexibles (Kalleberg, 2001). Así, criticaron los niveles de segmentación al cual se refirieron los clásicos, promoviendo un enfoque más flexible donde se podía hablar de más divisiones económicas, donde el mercado laboral y el económico pudiese tener otras expresiones. Sobre esto mismo, señalaron de forma crítica el modelo de relación lógica entre estos dualismos, señalando la necesidad de comprobar en qué punto se relacionaban y en cuales no, como de la excesiva descripción del enfoque dual del mercado laboral, con bajo sustrato teórico (Fernández-Huerga, 2011; Hodson & Kaufman, 1982).

En términos metodológicos, se destaca su alto aporte a probar los mecanismos de segmentación del mercado laboral con investigaciones empíricas (Fernández-Huerga, 2011), buscando reexaminar el modelo dual desde la perspectiva de los recursos (Hodson & Kaufman, 1982). Esta perspectiva, señalan los autores, se enmarca en relación a las inconsistencias apreciadas en la medición y construcción teórica de la teoría de la segmentación -particularmente el asumir la homogeneidad de “los centros” y “las periferias” económicas y del mercado laboral-, promoviendo esta perspectiva que se funda en comprender que las estructuras económicas, como la interacción entre capital y trabajo, generan recursos y desventajas en los trabajadores y los capitales. Por ejemplo, utilizando los mismos planteamientos de la escuela radical, señalan que las firmas monopólicas si bien “compran” con buenas condiciones a los trabajadores en pos del control social, se desconoce el rol de los sindicatos en la pugna por el reconocimiento del valor trabajo en torno al salario. Estas interpretaciones, señalan Hodson & Kaufman (1982), implican ir más allá de hechos particulares y ver estos procesos como relaciones sociales que generan también recursos a los trabajadores, donde en este caso la concentración de la firma puede ser un recurso del trabajador para su mejor posición social u organizacional. Ellos analizan la relevancia de este enfoque en tanto es capaz de aumentar la perspectiva de análisis de las relaciones entre capital y trabajo, como también de promover representaciones multidimensionales, como de oportunidades de las y los trabajadores -como de los empleadores- a nivel de industrias, firmas o puestos de trabajo.

Otro de los grandes enfoques que señala Fernández-Huerga (2011) dice relación con la escuela de Cambridge, teniendo como principal exponente a Jill Rubery, bajo la tradición europea (López-Roldán & Fachelli, 2019). Ya en 1978 la propia autora generaba críticas concretas a los enfoques dualistas y radicales, dado que estos estudiaban la relación entre el desarrollo de la

estructura económica y la segmentación de los mercados del trabajo, bajo las cuales consideraba: el carácter inherentemente funcionalista de las contribuciones, entendiendo que habría una relación directa entre alta calificación y un buen puesto de trabajo, y viceversa; el foco muy puesto en los conflictos capital-trabajo, y no tanto a las disputas entre capitalistas e intra trabajadores; que, si bien reconocían la segmentación tanto de la demanda como oferta de trabajo, no se hacía un ejercicio que analizara la interacción de ambos espacios en el mercado laboral; y, por último, la centralidad norteamericana del enfoque y de la evidencia, debido a que ésta era exclusivamente de aquel país, lo que impedía ofrecer marcos explicativos más robustos y generales al variar los arreglos institucionales y contextos locales (Rubery, 1978, 2007).

En este sentido, el enfoque apelaba a una mayor integralidad y dinamismo de los procesos del mercado laboral, considerando cuestiones no solo económicas, sino que también políticas, institucionales y sociales (Fernández-Huerta, 2011). Así, particularmente Rubery desarrolla un marco conceptual donde la relación entre el MI y el ME es más dinámica que la encontrada en los primeros estudios dualistas. De hecho, da cuenta cómo los cambios que se generan a nivel externo impactan la fisonomía de los núcleos centrales de las empresas, afectando por ende a la periferia descentralizada: puede ahora hablarse de una diversidad de mercados internos de trabajo, dados por las relaciones e interacciones entre los núcleos centrales, el mercado externo, y la institucionalidad (Grimshaw & Rubery, 1998; Osterman, 1984). Se cambia el eje de las puertas de ingreso, carrera laboral, y entrenamiento en el empleo (Doeringer & Piore, 1970), por un abordaje más amplio que considere la nueva organización social del trabajo en tanto formas de pago, clasificación de empleos y seguridad del mismo, señalando que estas nuevas modalidades socavan las formas tradicionales de operación de los mercados internos (Grimshaw & Rubery, 1998). Retomando postulados previos de Osterman (1984, 1986), basado en la analogía de tres anillos de los MI¹⁹, da cuenta de la importancia de los cambios, como por ejemplo con las prácticas empresa para internalizar a un selecto grupo de trabajadores, mientras que se externalizan en distintos niveles a otros menos deseados, apelando a desestructurar la escala salarial como también de desproteger al trabajador. Según los autores, esto permite a largo plazo formar las diferencias salariales, integrándose el mercado laboral externo al MI (Grimshaw & Rubery, 1998).

Estos lineamientos, como se puede prever, otorgan a la teoría de la segmentación una nueva arista, en tanto permite determinar el dinamismo de los factores del mercado laboral. Muchos de los aportes de esta escuela apuntan a conocer las consecuencias de los procesos de flexibilización de la fuerza de trabajo que acaecieron durante la década de los 80's (Fernández-Huerta, 2011) como también por qué se asignan los bajos salarios y se genera discriminación laboral. Desde inicios de la década de los 80's que la Escuela se pregunta por las condiciones de asignación salarial y la alta brecha discriminatoria que viven las mujeres en detrimento de sus pares

¹⁹ Los principales lineamientos señalan que la estructura del MI está influenciada tres anillos relacionados: el rendimiento, dado por la oferta y demanda de trabajo, los cambios organizacionales (toyotismo) y la imitación de otros procesos empresariales; las normas y prácticas de las firmas, que determinan diferencias salariales y relaciones entre los que están internalizados y externalizados en la empresa; y el mercado laboral externo, dado por la legislación laboral (salario mínimo, sistemas de seguridad social) y otros fenómenos que determinan la estructura salarial (desempleo, transferencia de capital humano, entre otros factores) (Grimshaw & Rubery, 1998; Osterman, 1984).

varones, sobre todo en relación a las formas de regulación del mercado del trabajo. El debate que gira en torno a estas regulaciones, ampliando las nociones iniciales de Doeringer & Piore sobre las instituciones laborales, constata cómo las regulaciones generan divisiones dentro del mercado laboral, identificando las especificidades de los arreglos institucionales y sus interacciones para los patrones de género que reproducen la subordinación de la fuerza de trabajo femenina (Rubery, 2011). Estas nociones además de responder a los preceptos clásicos de la segmentación que la analizan desde el conflicto capital-trabajo, más que desajustes entre oferta y demanda o de conflictos entre trabajadores según la literatura sobre flexibilidad, suma una perspectiva de género al constatar el dinamismo de esta variable, más que la consideración categórica de la misma (el ser *mujer*). Por tanto, indican que es preciso que el análisis de las oportunidades y obstáculos de estas regulaciones desde una perspectiva de género sea situado, contextualmente justificado, y que considere los cambios temporales que pueda sufrir en el mercado laboral como fuera de éste (Rubery, 2011).

Tal como señala López-Roldán & Fachelli (2019), de la confluencia de todos estos factores institucionales y de reproducción social, también se agrega la socioeconomía feminista, lo que supone ampliar el marco de relaciones del mercado del trabajo y sus componentes, con las esferas de reproducción social (O'Reilly et al., 2017). En este sentido, el enfoque captura diferentes principios organizadores de los procesos de producción y reproducción, los cuales poseen cristalizaciones diversas entre países o dentro de los sectores económicos, diferenciando también a los trabajadores segmentados en términos de sus condiciones de empleo (Humphries & Rubery, 1984). El valor práctico de este enfoque se verá complementada en apartados posteriores, relativos a sus usos sobre la segmentación del mercado laboral juvenil, cuestión de vital interés para esta investigación, con la idea de analizar cómo los procesos de reorganización del mundo del trabajo diversificaron las formas de empleo y contratación, afectando a ciertos grupos en detrimento de otros.

Heterogeneidad estructural y la especificidad latinoamericana

El último enfoque por presentar dice relación la especificidad regional de América Latina en relación a su posición como continente en el desarrollo global. Esto ha sido ampliamente discutido, teniendo como uno de sus puntos de partida los desarrollos de Prebisch y Pinto en relación a la heterogeneidad estructural que presenta el modelo acumulación de la región (Solar et al., 2019), lo cual puede conectarse directamente con los enfoques de la segmentación de los mercados laborales (López-Roldán, 1996; López-Roldán et al., 2020; López-Roldán & Fachelli, 2017; Salvia et al., 2015, 2018).

No obstante, cabe destacar el largo debate sobre el desarrollo de la región latinoamericana y la emergencia de los grupos marginales. Tal como destaca Boccoardo (2013), en los procesos de modernización latinoamericanas, de la mano de la migración campo-ciudad de los años 50, vasta población tuvo que contentarse con establecer sus viviendas en zonas ocupadas bajo condiciones mínimas de subsistencia. Esto es lo que Nun llamó a fines de los 50' la "masa marginal", como grupos sociales que quedaron al margen del proceso modernizador, siendo un rasgo estructural del proceso de desarrollo latinoamericano. A esto se le suma lo que Quijano denominó como el 'polo

marginal', "caracterizado como un conjunto de ocupaciones o actividades establecidas en torno al uso de recursos residuales de producción y relaciones sociales en extremo precarias" (Boccardo, 2013, p. 44). Por otro lado, señala el propio Boccardo (2013) que este polo se diferencia del "ejército industrial de reserva" que permite que en los países centrales no se eleven en demasía las remuneraciones, debido a que ni siquiera podían insertarse en esos espacios competitivos: estaban excluidos del mercado interno, en tanto solo podían acceder a ingresos en extremo precarios, inestables y con niveles salariales que les impedían asegurar sus condiciones de vida mínimas.

Bajo los preceptos de la teoría clásica sobre los mercados internos (Doeringer & Piore, 1970), se podría dar cuenta de que el proceso modernizador de América Latina tuvo al capital monopolista como eje articulador de la fuerza de trabajo calificada, siendo muy pequeño y reducido en relación al total de la fuerza de trabajo que puja por acceder a la modernización. De hecho, los grandes aportes de las teorías previas es que posicionan una cuestión clave para diferenciar la realidad de los países desarrollados en relación a América Latina, radicalizando los aportes de la teoría de la dependencia, dando cuenta de que la expansión de los sectores modernos de la economía sería a costa del atraso estructural de los sectores tradicionales o rezagados de la modernización (Cortés, 2017). Condiciones específicas de segmentación del mercado laboral bajo esta clave analítica revisaremos en apartados posteriores sobre los trabajos de Salvia (Salvia et al., 2015, 2018; Salvia & Gutiérrez, 2013).

Otros paradigmas sobre la modernización latina son señalados por Solar et al. (2019), dando cuenta de tres principales: el desarrollista, el liberal, y el crítico. Sus principales lineamientos están asociados también a sus visiones sobre el desarrollo de los mercados laborales en tanto relación entre oferta y demanda de la fuerza de trabajo. Sobre el primer paradigma, debemos remontarnos a los postulados de Prebisch en relación a la condición periférica del desarrollo capitalista a nivel latinoamericano, como patrón de funcionamiento particular, basado en tres cuestiones relacionadas: la heterogeneidad estructural, la especialización y el desarrollo desigual. El primer concepto alude a la idea de que las economías periféricas poseen un segmento de actividades o ramas económicas que poseen un funcionamiento productivo normal, mientras que en paralelo se configuran actividades tecnológicamente más rezagadas, con bajos niveles de productividad en relación al polo moderno (Rodríguez, 2001). La especialización, por su parte, remite a la idea de que las diferencias de productividad y desarrollo tecnológico rezagado de la región, donde primaba la exportación agrícola en detrimento del industrial, implicaban un constante ir de lo simple a lo complejo, primando la especialización periférica de la producción: no se lograba integrar verticalmente el proceso, ni menos complementar la producción interna. Por último, el desarrollo desigual de estos polos productivos muestra los diferenciales salariales y de producción, lo que implica una debilidad estructural que perdura y se mantiene en el tiempo. Análisis más recientes dan cuenta cómo estos procesos se siguen perpetuando, sobre todo con un aumento sostenido del crecimiento tecnológico, concentración productiva y reorganización de la fuerza de trabajo, con miras a las cadenas globales de valor (Novick, 2018).

A inicios de la década de los 70', Pinto (1970) daba cuenta de las formas que adoptaba el mercado laboral de la región, en tanto estaba caracterizado por la heterogeneidad estructural, la cual tenía serias implicancias para su desarrollo. Así, se veía en la época la primacía del "sector

moderno”, el cual poseía mecanismos de producción similares a los países desarrollados -con desarrollo tecnológico y productividad-, versus el sector primitivo, el cual conservaba tradiciones productivas incluso desde la colonia. Lo que muestra Pinto es que a diferencia de las potencias globales que compara en su estudio, en Latinoamérica el ritmo de diferenciación de producción fue aumentando entre ambos sectores, relegando los polos de productividad y modernidad a ciertos núcleos privilegiados. De hecho, en relación a los postulados de Prebisch, indica que el propio polo moderno no fue capaz de absorber la fuerza de trabajo ni me homologar el desarrollo al primitivo, profundizando la heterogeneidad entre sectores (Arakaki, 2016).

Esta tesis, basada en la agudización de la heterogeneidad estructural de Latinoamérica, es también compartida en un estudio de finales de la década de los 80’ por Tokman (1989), director del Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) de la OIT. Asumiendo el paradigma de la segmentación productiva del mercado laboral, en base a la idea de la insuficiencia dinámica del capitalismo periférico, demuestra cómo la diversificación productiva generó una mayor segmentación de la fuerza de trabajo, debilitando y ampliando los límites del mercado laboral secundario, caracterizado por peores condiciones laborales y de productividad en relación al núcleo central o primario. De hecho, señala que la crisis de los 70’ generó además una pérdida de empleos, un deterioro de la calidad de éstos, junto a una disminución de los ingresos percibidos del trabajo, generando brechas aún más grandes entre ambos polos: la intensificación tecnológica -asociada a un aumento de capital sobre el trabajo-, sumado a una modificación de la demanda de empleo -en torno a la organización de la fuerza y proceso de trabajo-. Este proceso amplió el margen de aquellos que podrían considerarse como informales, alejados del polo moderno que está inscrito en los circuitos modernos de producción (Solar et al., 2019).

Tanto Prebisch, como Pinto y Tokman se relacionan al paradigma de la heterogeneidad estructural dentro de las teorías desarrollistas elaboradas por la CEPAL, que confluyeron con los postulados del PREALC/OIT en la segunda mitad del siglo XX. Estas teorías tienen hasta el día de hoy un amplio desarrollo, sobre todo a nivel estadístico debido a los compromisos de los países a nivel mundial para el cumplimiento de los tratados internacionales y la disposición de datos en pos de ello (Solar et al. 2019). Los postulados convergieron en lo que se denomina el Sector Informal Urbano (SIU): se liga el crecimiento de la informalidad en base a las dinámicas poblacionales, como a la incapacidad del polo moderno de atraer a la amplia demanda de fuerza de trabajo en base a los postulados de la heterogeneidad estructural (Solar et al. 2019).

El segundo paradigma es el liberal, desarrollado en la mitad de la década de los 80’ por De Soto en su famosa obra “El Otro Sendero” (1987). Este libro es un trabajo investigativo del autor con el Instituto Libertad y Democracia, en el cual muestran el panorama del comercio informal en la capital del Perú, luego del advenimiento de miles de comerciantes desde el campo a la capital. El argumento principal es que el comercio informal se da en base a las múltiples restricciones del Estado, y que el sujeto, dentro de una ética de emprendimiento y desarrollo individual y material, se dispone a desobedecer las leyes para comercializar mercancías y/o proveer servicios, dando cuenta de que las regulaciones estatales generan trabas, no permitiendo el libre funcionamiento del mercado. Frente a esto, el autor propone la combinación de tres medidas: la desregulación, desburocratización y privatización; que denominará como DDP (De Soto et al., 1987). La

implementación de estas medidas, en palabras del autor, vendría a ser la solución para los sujetos sobre todo en términos de comercio callejero, transporte público y la vivienda, permitiendo que el mercado haga su trabajo.

Los principales cuestionamientos a este escrito se basan en la ideología que subyace a los planteamientos de De Soto. Apelando a la extrema liberalidad de los postulados del peruano, se le critica que su análisis responde a que concibe que los trabajadores informales vendrían a tener un ética de emprendedores, homologándolos a todos como pequeños empresarios, sin considerar las características heterogéneas del comercio informal, ni los condicionantes estructurales que les subyacen (Solar et al., 2019). Con esto, se plantea que el economista responde a la misma tradición liberal del siglo XIX, que trató de mostrar cómo era posible salir de la pobreza gracias al esfuerzo propio y sin intervenciones del Estado (Bromley, 1998).

Por último, los postulados críticos se relacionan a las nociones de Portes (Solar et al., 2019). A diferencia de ambos modelos previos, el autor sostiene que las condiciones de segmentación, dados por un orden global internacional, son fundamentales para el desarrollo y la acumulación capitalista, no siendo vistos como un excedente o un polo atrasado de la modernización (Portes, 1989). Esto último es crucial, debido a que las nociones que luego surgen, sobre todo desde el empleo informal, dicen relación que este polo es integral y constitutivo en el funcionamiento capitalista: las nuevas formas de gestión y organización del trabajo, como el incremento tecnológico, solo ocuparían a esta reserva laboral como para la reducción de costos laborales en pos de maximizar las ganancias. Así, se pasa desde las ideas del desarrollismo, a una crítica a cómo operan los mecanismos de acumulación del capitalismo moderno: se subordina al sector informal al formal con un doble propósito, tender a disminuir los salarios, como también descentralizar, mediante encadenamientos productivos, para reducir costos de operación y gestión de la fuerza de trabajo (Solar et al., 2019). En este sentido, el enfoque crítico de Portes se aleja de las otras dos propuestas en tanto considera que este sector excedente de fuerza de trabajo, empleado de manera informal, es parte constitutiva y orgánica del funcionamiento económico capitalista: no es un sector rezagado o atrasado bajo los postulados desarrollistas, y menos un empresariado sobre burocratizado como plantearía una lectura liberal.

Evidencia de segmentación del mercado laboral chileno

A nivel comparado con otros países de Sudamérica, Chile fue pionero en los estudios de la segmentación del mercado laboral a inicios de la década de los 80' (Riveros, 1985; Sánchez, 2010). Uno de los primeros fue realizado por Corbo & Stelener (1980), utilizando un enfoque estructuralmente dual en tanto buscaban comprobar la hipótesis de que conviven dos mercados laborales, uno que catalogan de formal (primario²⁰) y el informal (secundario), con distintas formas de determinación salarial entre ellos -ya que principalmente se basaban en las teorías del capital

²⁰ Lo relacionan con las firmas grandes, modernas, con grados de sindicalización, ofreciendo empleos con buenas condiciones de empleo, estructuras jerárquicas, estabilidad y altos salarios; donde se reconocen y valoran las credenciales y capital humano; mientras que el secundario ofrece pocas posibilidades de promoción, alta rotación, ausentismo laboral, y bajos salarios, reflejando una baja relación entre salarios y capital humano (Corbo & Stelener, 1980).

humano. Comparan a nivel de ramas (manufactura, construcción y servicios), y por servicios (públicos o privados), con el fin de evitar sesgos en la definición de criterios de selección de segmentos. Evalúan en base a grupos de asalariados resultando estimaciones consistentes con el modelo básico del capital humano, concluyendo que no hay diferencias estadísticas en las estructuras de fijación de salarios para las tres actividades del sector privado, pero sí entre sector público y privado, donde los retornos educativos son más altos. Hallazgos similares a los obtenidos por Riveros (1983), los cuales también buscaron reflejar los cambios de la estructura productiva chilena de los 80', caracterizada por la apertura financiera y del comercio, pero también relevando el hecho de que pudiese haber segmentación entre el mercado laboral formal e informal, como también a nivel de posiciones ocupacionales donde no se pudo rechazar la hipótesis de diferencias estructurales.

Por su parte, estudios de Uthoff (1986), Romaguera (1986) y Basch & Paredes-Molina (1996) dan cuenta de que sí existen dos mercados laborales en el país, contradiciendo los hallazgos previos. El primero de ellos, en base a comparación de imperfecciones del mercado laboral chileno dadas por la inequidad de ingresos y los cambios acaecidos por las reformas liberalizadoras de los 80', señala que los cambios en la distribución del ingreso se deben tanto al aumento de la desigualdad entre segmentos del mercado laboral, lo que puede explicarse por reformas institucionales al mismo, las cuales aumentaron el segmento secundario (Uthoff, 1986). Además, argumenta que el modelo de Corbo & Stelener (1980) excluyó a gran parte del sector informal, caracterizado por los trabajadores por cuenta propia, lo cual sesga sus estimaciones sobre diferenciales de salario.

En un sentido similar, Romaguera (1986) busca entregar información novedosa, reestimando la evidencia empírica que tuvo el consenso entre Corbo & Stelener (1980) y Riveros (1983). Ella da cuenta, con la reestimación de los modelos de ecuaciones de los autores, que existen diferencias en torno a la determinación salarial por sector económico en 1980, pero que a nivel interno depende de cómo se establezcan los sectores -por ejemplo, diferenciando servicios financieros del resto de los servicios no hay diferencias en la determinación salarial, pero sí las hay al comparar finanzas más servicios formales, versus el resto de los servicios. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de dotar teóricamente los modelos, promoviendo la perspectiva latinoamericana en ellos, relacionada principalmente a los modos de operación de la economía y sector informal.

Basch & Paredes-Molina (1996) lo analizan en torno a las diferencias de retorno de capital humano según sector de empleo (primario y secundario), probando 3 pruebas para dar cuenta del cumplimiento de brechas salariales entre ambos sectores. Muestran que en el primario es mayor que en el secundario, como reportan varios segmentacionistas, pero mayor para el caso chileno. De hecho, señalan que más del 50% de los trabajadores pertenecen al sector secundario, superando con creces las cifras comparadas con Estados Unidos o de la propia región latinoamericana (12% y 40%, respectivamente).

Estudios más recientes de Fernández (2018), en base a un modelo de segmentación según factores de especialización del producto, ingresos y productividad sectorial, da cuenta de la diferenciación estructural de los mercados laborales a nivel de las regiones en Chile, destacando la alta estratificación según niveles de productividad a escala local, concluyendo que la marginalidad

ocupacional en Chile supera el 60% de ocupados. A nivel de sectores, da cuenta que las relaciones regionales con matrices productivas generan alta especialización y productividad -como el caso de la minería en la zona centro-norte y sur austral. Aquellos sectores más rezagados, continuando con la línea de la terciarización espuria (Ruiz & Boccoardo, 2014; Weller, 2004), se encuentran en los servicios sociales y el comercio, concentrando el empleo marginal de Chile; pero también en la manufactura, reflejando los procesos truncados de industrialización de la matriz productiva en el país. Por su parte, los sectores que concentrarían una calidad alta es la minería, la energía, y las finanzas, cuestiones coincidentes con el modelo productivo chileno y sus alcances en términos de financiarización económica y extractivismo.

Sin más, cabe destacar que si bien la discusión en materia de segmentación laboral en el país ha sido sustantiva, se ha utilizado un enfoque dual basado en las diferencias entre sector formal e informal -gracias a la tradición y lineamientos del PREALC-, generando procesos de segmentación que podríamos denominar apriorísticos (Sánchez, 2010), o sea, donde se definen de manera previa los distintos espacios del mercado laboral de forma deductiva, probando modelos para dar cuenta de su estructura una vez analizado los datos. Buscan verificar la existencia de dos mercados y las formas de determinación salarial, en vez de explicar las causas subyacentes, o sea, las variables que los componen.

Para los objetivos de la presente investigación es clave entender cómo los procesos de segmentación de la fuerza de trabajo no están dados meramente por procesos históricos de rezago productivo o avance desigual de la tecnología, sino que también por lógicas dinámicas que generan mecanismos para dividir al mercado laboral entre aquellos que logran insertarse en posiciones estables y aventajadas, en detrimento del resto de la fuerza de trabajo que debe emplearse bajo condiciones de menor calidad -con, por ejemplo, las diversas modalidades del empleo atípico- y menor valoración productiva y social -sobre todo a nivel de salarios. Por tanto, hay varios aspectos que confluyen al considerar la particularidad de América Latina que consideramos pertinente revisar. Esto ha sido ampliamente desarrollado por Salvia, bajo la premisa de que la condición heterogénea de la estructura productiva de la región mantiene y promueve la segmentación del mercado laboral y, por ende, la exclusión y desigualdad social, confluyendo postulados de la escuela dual con las perspectivas latinoamericanas del polo marginal y la dependencia (Salvia et al., 2015, 2018). Esto lo afirman desde la experiencia Argentina donde se da cuenta de que pese a los cambios en los modelos de acumulación de la convertibilidad a la posconvertibilidad (entendiendo como un periodo con características neoliberales para la década de los 90' y uno que lo supera para los gobiernos progresistas de la segunda mitad de la década) persisten sectores económicamente rezagados o marginales en los modelos de acumulación, centrando su análisis en la calidad de las relaciones laborales, en la composición de la fuerza de trabajo a nivel sectorial, como de la relación entre ambas (Salvia & Gutiérrez, 2013).

El modelo empleado por los autores da cuenta de una diferenciación entre 3 segmentos, el primario, secundario y el marginal. El primario concentra a los trabajos a tiempo parcial o completo, con estabilidad laboral, inscripción en la seguridad social e ingreso mínimo; el secundario, con trabajos parciales o completos sin estabilidad o cobertura de seguridad, pero con sueldos sobre el

mínimo; y el segmento marginal que es a tiempo parcial, sin protección laboral ni social, y con ingresos bajo los mínimos (Salvia & Gutiérrez, 2013).

Estudios más recientes de López-Roldán & Fachelli (2017, 2019), comparando la estructura ocupacional y los mecanismos de segmentación de España y Argentina mediante análisis factorial de correspondencias múltiples y de clasificación, dan cuenta de que pese a particularidades de cada país, existen dispositivos similares de segmentación y segregación de la fuerza de trabajo. Con respecto al primero, identifican una clara división del mercado laboral en un espacio primario, con mayores niveles de seguridad y estabilidad del empleo, altos y medios perfiles de calificación y de salario, versus el mercado secundario con bajos estándares de empleo, donde priman las jornadas parciales, contratos a plazo fijo e informalidad, y bajas remuneraciones. Este mercado laboral secundario, a nivel de oferta, poseía características juveniles y feminizadas, en detrimento del primario. Esto se relaciona con la segunda dimensión que estructura el mercado laboral, relativa a la segregación ocupacional por sexo: las mujeres estarían en una posición intermedia entre el sector primario superior (mayor calidad, protección y calificación), pero también del secundario (con mayores niveles de precarización del empleo, calificación y jornadas parciales). Por su parte, los hombres estarían en una posición intermedia de calificación, mayormente vinculados a las labores manuales.

Otro estudio recientemente publicado integra la segmentación del mercado laboral chileno e italiano, sumado a Argentina y España también mediante análisis factorial de correspondencias múltiples y de clasificación (López-Roldán et al., 2020). Sus principales hallazgos, bajo el modelo INCASI (red internacional de estudios comparados de desigualdad social entre Europa y Latinoamérica²¹), es que la segmentación es una característica estructural de los mercados laborales, con ciertas condiciones particulares según el país, mas con muchas similitudes. Bajo el prisma segmentacionista clásico hallan tres grandes grupos, el primario superior, primario inferior y el secundario. Particularmente concluyen que en Chile es mayor el mercado laboral secundario en comparación a Argentina y España, y por consecuencia el mercado primario inferior es menor al resto de los países.

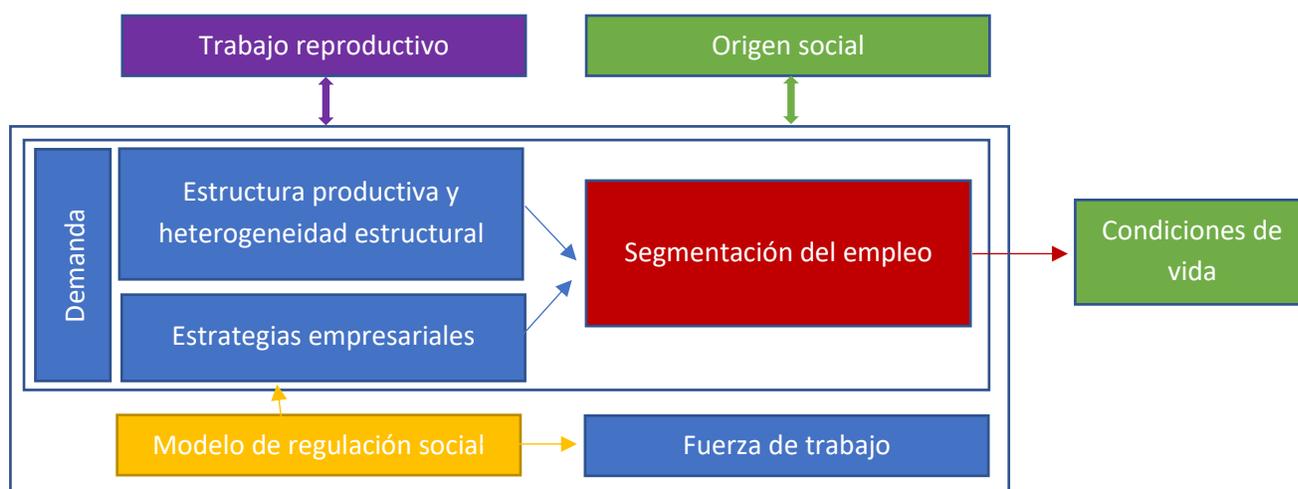
Finalmente, otro estudio relativo a la segmentación del mercado laboral chileno, comparando niveles de desigualdad en términos de género con Italia, concluye que a diferencia de este país en Chile ha aumentado de forma constante la participación de mujeres en posiciones profesionales o directivas, gracias al aumento de credenciales vivenciado por las mujeres jóvenes, lo que ha disminuido su segregación ocupacional. No obstante lo anterior, una segunda conclusión es que pese a este mejoramiento relativo, la brecha salarial de género se ha mantenido estable en los años, lo que muestra el perjuicio estructural de las mujeres ocupadas (Semenza et al., 2020).

En definitiva, el principal hallazgo de las investigaciones es la coincidencia de las dimensiones de segmentación y segregación de la fuerza de trabajo, ocupando como variables principales las formas y condiciones de contratación de los asalariados, por el lado de la demanda. De hecho, y para efectos de la presente investigación, resulta fundamental apreciar cómo se deben entender los procesos de segmentación de la fuerza de trabajo, más allá de factores meramente

²¹ La sigla responde a su nombre en inglés: (International Network for Comparative Analysis of Social Inequalities between Europe and Latin America).

productivos. Así, se toma como base los principales lineamientos de los segmentaciones clásicos, en relación a la necesidad de estudio de diferentes mecanismos de gestión de la fuerza de trabajo en términos históricos y contextuales, asumiendo que los procesos de liberalización de las formas de empleo supusieron novedosos mecanismos de control y extracción de trabajo; pero además, reconociendo la importancia de los factores institucionales, las condiciones locales/territoriales, pero también la vinculación con otras formas de reproducción social, afines principalmente con la oferta de trabajo. En la Figura 2 se presenta el modelo analítico de INCASI usado por López-Roldán et al. (2020), donde se establecen las formas de desigualdades que estructuran el orden social. Si bien en la presente investigación se pone foco en aquellas ligadas al mercado laboral y los mecanismos de segmentación, dicen los autores que estas condiciones no pueden estar ajenas a las inequidades vigentes a nivel de estratificación social y las condiciones propias del hogar, del trabajo doméstico y de cuidados, como de los patrones que se relacionan con el sistema educativo, la estratificación de credenciales, la calidad, y los niveles de formación; ligadas de manera íntima a los enfoques de Cambridge de la segmentación. Para el caso juvenil, como apreciaremos en el próximo apartado, es de vital importancia, debido a que estas cuestiones condicionan y determinan de buena manera sus estructuras de transiciones y sus posibilidades de movilidad ocupacional y social.

Figura 2. Modelo de análisis de la segmentación del mercado laboral y las desigualdades sociales.



Fuente: Elaboración propia en base a (López-Roldán et al., 2020).

Sobre las teorías de la segmentación del mercado laboral juvenil

Tal como se señalaba previamente, las diversas corrientes de la segmentación laboral evidencian las brechas y barreras de paso en los mercados laborales, con ciertos grupos sociales que tendrían más dificultades o que no logran acceder a los buenos empleos (Arakaki, 2019). Según Ashton et al. (1990), quienes fueron pioneros en dar cuenta de esas modalidades para las y los jóvenes, señalan que los paradigmas sobre el mercado laboral juvenil pueden entenderse, a lo menos, desde tres vertientes. El primero, desde las teorías económicas neoclásicas, ligadas a las nociones sistémicas en sociología, dan cuenta cómo la economía y sociedad son parte de un sistema

social que posee mecanismos de autorregulación basados en las leyes de la oferta y la demanda. Un segundo paradigma, relacionado a la escuela keynesiana, apela a que los postulados neoclásicos sobre el equilibrio no son naturales, entendiéndose que existen otros factores en juego relacionados a la intervención de los mercados. Por último, el tercer paradigma señala que más allá de ambas teorías, la sociedad es fundamentalmente cambiante, basada en la interdependencia y la relación entre las diversas esferas.

A su vez, los autores consideran que estos paradigmas dieron pie a dos teorías principales sobre el mercado laboral juvenil: la teoría cíclica y la estructural. La primera da cuenta que el espacio de jóvenes está sujeto a las mismas fuerzas económicas que el de adultos, siendo prácticamente indiferenciados. Por su parte, las teorías estructuralistas señalan que la población joven está en una posición de desventaja con respecto a la adulta, en tanto existe una oferta de puestos de trabajo limitados a ciertas categorías ocupacionales y sectores económicos para este grupo en mayor medida que para los adultos. Esta condición se explica, entre otros procesos, por el declive de las industrias manufactureras y el incremento de las de servicio, dejando fuera a la fuerza de trabajo joven por adultas trabajadoras part-time; el relacionado a la división del trabajo, donde se diversifican los empleos y habilidades requeridas hacia las juventudes; por el desarrollo tecnológico que ha subido los niveles de habilidades y calificaciones hacia los jóvenes, dejándoles fuera; y un cuarto que postula que los cambios entre el empleo y la producción, en relación al desarrollo tecnológico, han generado un crecimiento sin empleo, como rasgo particular del sector industrial y financiero de las potencias occidentales (Ashton et al. 1990). Con esto no se quiere plantear que se reconozcan mercados diferentes, sino que la demanda por trabajadores jóvenes opera de manera cercana a la de adultos, pero que existen grados de diferencias (Ashton, 1988; Ashton et al., 1990).

Particularmente, los autores indican que el mercado laboral juvenil está segmentado en ocho, con cuatro grandes secciones divididas en base a las ramas de empleo y categorías ocupacionales: 1. segmento superior, compuesto por profesionales, administrativos, directivos y técnicos; 2. segmento de oficina: juniors de oficinas; secretarías, empleados de rutina no manual; 3. manuales calificados: ingenieros en prácticas y trabajadores artesanales, peluqueros; y 4. segmento inferior: operarios de la manufactura e industria; trabajadores elementales del sector comercio, no calificados. La división se hace en ocho debido a que consideran que estas cuatro secciones están segmentadas en términos de género, debido a los menores niveles de estatus, calificación e ingresos que poseen las mujeres jóvenes, las cuales se reproducen en el mercado laboral juvenil.

Más allá de estas condiciones propias de las estructuraciones del mercado laboral, Furlong (1990) evalúa el alcance de este mercado para adultos y jóvenes, llegando a la conclusión que existen reclutamientos basados en la edad más que en las calificaciones, dadas por la institucionalidad laboral vigente y por las necesidades de los empleadores. Estos hallazgos son consistentes con los de Ashton et al. (1990) los cuales dan cuenta que las presiones de la oferta y demanda del mercado laboral afectan a los segmentos de distinta forma, siendo aquellos de origen social privilegiado los que acceden a los buenos empleos, manteniéndose en ellos (sumado al rol de las instituciones que las respaldan), sin afectar esta demanda agregada a otros segmentos del mercado del trabajo. De hecho, señala que en esta dualización del mercado laboral, los mecanismos de competencia se pueden dar a nivel individual -con dos o más personas que buscan el acceso-; o

a nivel grupal, donde categorías específicas (jóvenes/adultos, mujeres/hombres) compiten en base a las necesidades y perfiles que busca la empresa. Esta última, basado en la disputa entre jóvenes y adultos, puede darse en 3 formas: con restricciones a favor de jóvenes, como las prácticas o pasantías que estipulan edad máxima para postular; con restricciones a favor de adultos, con barreras como el estado marital o tenencia de hijos para el acceso -o con mecanismos modernos de experiencia laboral-; o espacios donde compiten directamente jóvenes y adultos.

Un estudio muy relevante a este respecto es el de Willis (2008) al estudiar las trayectorias laborales de jóvenes estudiantes de una escuela en Inglaterra de fines de los 70'. Una de sus principales conclusiones es prever cómo las condiciones estructurales, sumado a la cultura escolar y/o de grupo, generan reales mecanismos de atrapamiento a las trayectorias de estos jóvenes, permeando en el devenir de sus carreras y segmentando sus oportunidades. Mientras que los jóvenes que se vuelcan a labores manuales -de nuevo, debido a orígenes sociales y reproducción cultural- poseen una perspectiva acotada y limitada de su trayectoria laboral, estas condiciones se contraponen a aquellos que se dedican a labores administrativas o no manuales, reforzando las concepciones sobre el *habitus*²² y la reproducción de disposiciones y condiciones de vida (Willis, 2008). Estudios de Santos (1997) dan cuenta cómo luego, debido a las transformaciones profundas del mercado laboral, se han dualizado estas trayectorias también del grupo juvenil, como también entre ellos y su "especialización" por sexo, tanto en el tipo de actividades a los cuales son "derivados" estructuralmente, como manuales para hombres y no manuales para mujeres, además de la especialización derivada del sector económico al cual se inserten.

De todas formas, cabe señalar que muchos de estos postulados ponen su centro a nivel de demanda de empleo, sin acoplar del todo las condiciones de la oferta ni de la reproducción social. En base a esta necesidad de vincular las condiciones de vulnerabilidad y exclusión social que viven las juventudes, O'Reilly et al. (2017) plantea el deber de vincular los enfoques relativos a la segmentación del mercado laboral juvenil, con aquellos relacionados a los modos de producción y reproducción, en términos paralelos. Tal como veíamos previamente, esta es una de las máximas de la Escuela de Cambridge, representadas por Humphries & Rubery (1984), la cual entiende los procesos de manera integrales e integrados más allá de los regímenes de producción, sumando las condiciones de sexo, origen social -relacionados al nivel socioeconómico del hogar-, y de raza o etnia (dependiendo de la realidad al caso)²³. En específico, O'Reilly et al. (2017) indican que las posiciones en el mercado laboral deben estar referidas a las diferencias económicas y sociales dentro del sistema de reproducción, ya que estas son reflejo de la posición económica y social de la familia del individuo, como de la posición que los individuos ocupan dentro de la familia y como eso afecta su transición a la adultez (sobre todo para el caso femenino). Las propias autoras indican que este modelo no se ha ocupado en relación al análisis del mercado laboral juvenil, por lo que urge la necesidad de ver los impactos del hogar en las transiciones juveniles, y de los tipos de mercados

²² Cabe destacar que este concepto, propio de Bourdieu, no es utilizado por Willis en su texto ya que es previo a la publicación de "La Distinción" en 1979. El libro de Willis fue publicado por primera vez en 1977, pero mucho de lo señalado por el autor puede aducirse al concepto de Bourdieu y la "doble conciencia" de los jóvenes de clase obrera.

²³ Si bien Ashton et al. (1990) indican que también se ciñen a los postulados de esta Escuela, sus desarrollos no ponen mayor énfasis en el aspecto reproductivo como investigaciones más recientes.

laborales a los que pueden acceder. Porque, por ejemplo, está la necesidad de apreciar cómo los mecanismos de flexibilidad pueden ser puertas de entrada al empleo -con la idea, sobre todo para las mujeres y su vínculo patriarcal a la familia, el cuidado, y su posición secundaria en el mercado laboral-, pero también verdaderas trampas de empleo precario, saliendo del mercado laboral por temas de desaliento, responsabilidades de cuidados o retorno educativo.

Siguiendo esta línea, estudios recientes muestran cómo los jóvenes ingresan a empleos poco favorables o precarios, los que están asociados al segmento secundario del mercado laboral. Así, se concentran en espacios de baja productividad como el sector terciario, con contratos temporales y jornadas parciales (O'Reilly et al., 2019), además de estar segregados a nivel de género con patrones claros de diferenciación definidos por la división sexual del trabajo -hombres a industria, mujeres a comercio y servicios (Furlong, 2015; O'Reilly et al., 2019; Urrutia et al., 2019). Esta polarización de los empleos, en tanto aumentan ambos extremos de calidad de los trabajos, ha cerrado espacios de movilidad entre éstos, bajo el concepto de "atrapamiento" (Furlong, 2015; Verd & López-Andreu, 2016).

Esto ha redefinido las trayectorias sociales de los jóvenes en tanto que los otrora mecanismos de movilidad han entrado en crisis debido a su pérdida de valor social, como es el caso de la educación y su institucionalidad (Jacinto, 2013, 2016). La propia autora, desde la perspectiva de la heterogeneidad estructural de América Latina, señala que debido a la crisis de la sociedad lineal-credencialista que a lo menos primó en términos teóricos en la región, la población joven debe caminar por la incertidumbre e incerteza, en cuanto los riesgos sociales colectivos se asumen como individuales (Jacinto, 2013). Sin perjuicio de lo anterior, resultados recientes dan cuenta de que las transiciones para sectores con niveles educativos superiores (universitarios o no) siguen poseyendo mayores certezas y estabildades que para aquellos con niveles educativos inferiores (CEPAL/OIT, 2017), pese a que en general primen condiciones zigzagueantes entre el empleo, desempleo y la inactividad (OIT, 2020), dando cuenta de una segmentación intrageneracional del mercado laboral y sus oportunidades (CEPAL, 2016; Santos, 1997; Weller, 2006).

Esto también ha sido conceptualizado por investigaciones nacionales. Desde principios de la década del siglo XXI, los estudios de inserción laboral juvenil mostraban las diferencias de origen en el proceso de trayectorias sociales, dando cuenta de las certezas que aplicaban para el caso de sectores de medios y altos ingresos, basados en el discurso meritocrático desde el capital humano (Ghiardo & Dávila, 2008; Ibáñez, 2002), mientras que los jóvenes empobrecidos quedan relegados a peores posiciones y expectativas (Duarte, 2009). Estos discursos se vieron fuertemente fragmentados en las juventudes del país, sobre todo por la nueva organización laboral y estructuración ocupacional: la identidad es móvil y flexible, como sus propias condiciones (Ghiardo, 2009). El enfoque más utilizado a este respecto es el de las trayectorias sociales, el cual posiciona la época juvenil como un proceso cambiante, donde ocurren marcas biográficas que condicionan sus futuras posibilidades sociales. Una gran ventaja de esta perspectiva es que permite, desde un carácter histórico, establecer los hitos que demarcan la vida, de *hacerse adultos* con sus respectivas estructuras de transición (Dávila et al., 2005; Ghiardo & Dávila, 2008).

Un punto relevante que marcan los autores dice relación con la distinción entre trayectoria y transición. Mientras la primera refiere a un plano social, como posiciones que ocupan los sujetos

en la estructura social o de poder, la transición refiere al proceso natural o ciclo de vida de paso de ciertas categorías socialmente construidas a otras (como el paso de la niñez a la juventud, y de la juventud a la adultez) (Dávila et al., 2005; Ghiardo & Dávila, 2008). Pese a esta distinción, ambos procesos se interrelacionan y conectan, entendiéndose en su mutua implicación.

Estas transiciones, como se prevé, están íntimamente ligadas a las condiciones históricas y sociales, pero también a las posiciones de origen, donde la escuela, familia, entre otras instituciones, juegan un rol fundamental (Dávila et al., 2005). Un estudio de carácter mixto analizando la serie de Encuestas Nacionales de Juventud y entrevistas con grupos focales, Ghiardo & Dávila (2008) dan cuenta de la importancia del fin de la secundaria como punto de inflexión en los trayectos de las juventudes, pero de cómo estos estaban atravesados por la segmentación: mientras en grupos de hogares de bajos ingresos, la salida al mundo del trabajo es una necesidad personal o familiar, en los medios y altos se busca la continuidad de estudios. El otro punto de inflexión que destacan los autores es el periodo alrededor de los 25 años, donde se hacen más claras las diferencias entre segmentos económicos y de género: algunos jóvenes de estratos medios altos se pudo continuar estudios o acceder a trabajos considerados de buena calidad y remuneración, mientras que los de hogares empobrecidos deben contentarse con el acceso a formación en el trabajo o capacitaciones. A nivel de género, en esta etapa muchas mujeres deben ver suspendidas sus trayectorias por la tenencia de hijos -sin importar el nivel educativo, pero sobrerrepresentando a los estratos bajos-, situación que no ocurre para los varones (Dávila, 2021; Duarte, 2009; INJUV, 2019; Rodríguez & Roberts, 2020). Con todo, estos resultados muestran a las trayectorias como fragmentos internos que logran destinos diferenciados, notablemente estructurados por el origen social y sexual.

En torno a la segmentación ocupacional, estudios más recientes dan cuenta que esta estructuración vertical, entre jóvenes de mejor o menor estrato (INJUV, 2019), además de ser más marcada, también se genera a nivel horizontal, como es el caso de la población joven de estudios técnico-profesionales, los cuales reportan condiciones de estabilidad y de subempleo (Corvalán, 2015; Rubilar et al., 2019); o con respecto a la categoría ocupacional, donde jóvenes mujeres cuentapropistas poseen mayores dificultades y precariedad a la hora de llevar adelante sus autoempleos en relación a sus pares hombres, y en relación también a la población asalariada (Urrutia et al., 2019).

Como se planteaba previamente, estos hallazgos suponen pensar que se ha ensanchado el margen del empleo segmentado, en tanto son más las y los jóvenes que viven condiciones de precariedad, marcando sus trayectorias futuras debido a que no logran sortear estas barreras estructurales, donde la educación no entrega los mismos retornos que años previos (Espinosa, 2006; Verd & López-Andreu, 2016). Autoras como Santamaría (2010) señalan que a diferencia de la gestión fordista del trabajo que primaba en el siglo XX, ahora las personas jóvenes deben estar en un constante “búsqueda de vida”, en la medida en que los niveles de incertidumbre e inseguridad social les impide proyectarse formalmente, generándose sentimientos de desubicación social, en cuanto priman trayectorias precarizadas (Santamaría, 2010) o desajustes con respecto a sus progenitores que vivieron en condiciones más menos típicas de empleo (Urraco, 2016). Sin más, para el caso español, el propio autor tensiona la idea de que la juventud deba verse como un espacio sacrificial en torno al empleo, en el entender que las malas condiciones serían un ritual de paso al empleo

protegido que vendría una vez que se consolide su trayectoria. Sin embargo, evidencia reciente indica que el aumento del trabajo temporal, y el incremento del desempleo ilustrado, han perpetuado los problemas de inserción laboral juvenil, volviéndolos más complejos si se diferencian por sexo, condiciones de hogar, o raza, alimentando mecanismos de reproducción social (O'Reilly et al., 2015, 2017; Verd & López-Andreu, 2016). Además, desde una perspectiva de derechos, se considera que la edad no debiese ser un impedimento para acceder a empleos de calidad, sobre todo considerando la relevancia de las buenas condiciones en las experiencias laborales para las futuras trayectorias sociales y laborales de las personas jóvenes (Duarte, 2009; OIT, 2015).

Sin ir más lejos, esta imbricación entre segmentación y precariedad, con la pérdida de identidad y fragmentación laboral, ha sido tematizada en estudios recientes, dando cuenta de que han gestado un malestar social que tuvo su cristalización en las protestas de fines de 2019, debido al incumplimiento de expectativas situadas frente a la educación y los niveles de endeudamiento que se suman en sus vidas (Frías & Garcés, 2019).

En esta línea, y para los efectos de la presente investigación, consideramos pertinente analizar las condiciones y tendencias que ha adoptado la segmentación del mercado laboral juvenil, para analizar cómo se han comportado estas variables en la última década en Chile. En específico, entenderemos la segmentación laboral como el proceso en el cual se diferencian los polos del empleo, concentrando a la población joven en espacios de peores condiciones de trabajo con respecto al resto de la población. Este segundo segmento sería el espacio inicial de inserción donde las y los jóvenes pavimentarían sus futuras trayectorias laborales, los más aventajados para sortearlos, pero los menos, para perpetuarse en él.

Hipótesis

Luego de la revisión de literatura, y en vistas de las múltiples corrientes asociadas al estudio del mercado laboral y su segmentación es que consideramos pertinente utilizar el modelo teórico y práctico del proyecto INCASI, los cuales responden a investigaciones de largo plazo que toman como base los principios de la escuela dualista, radical, del nuevo estructuralismo sociológico, como de la Escuela de Cambridge y de la particularidad del sector informal en las economías latinoamericanas que se enmarcan en el mencionado modelo (López-Roldán, 1996; López-Roldán et al., 2020; López-Roldán & Fachelli, 2017, 2019). Tal como se aprecia, su uso en la presente investigación es a nivel teórico, pero también en términos prácticos, en tanto cómo se definen los segmentos del mercado laboral - quizá el problema más estructural de las teorías de la segmentación del mercado laboral-, pero también en torno a la metodología utilizada: el análisis de correspondencias múltiples.

Por tanto, estableceremos la segmentación del mercado laboral de la siguiente manera, modelo que ya muestra buen ajuste para el caso chileno según investigaciones reseñadas previamente (López-Roldán et al., 2020):

- Como mercado laboral primario, se considerarán los niveles de estabilidad y formalidad en el empleo: se posiciona la tenencia de contrato, el tipo de contrato a nivel temporal, la antigüedad en la empresa, y la posesión de jornadas completas. Además, a nivel ocupacional, se considerarán las ocupaciones calificadas o semicalificadas, con sus

- respectivos niveles medios y altos en términos de salario; como de las ramas de mayor productividad revisadas previamente, como las finanzas o la administración pública.
- Este mercado laboral primario también estaría segmentado, con lo que podría denominarse las categorías intermedias, entendiendo como zonas que comparten situaciones de seguridad y estabilidad laboral, pero que poseen niveles mixtos de calificación (empleos de rutina manuales y no manuales) e intermedios en términos de salarios. Acá se desprende el sector primario inferior (niveles altos de calificación y salario), y el primario superior (con niveles bajos e intermedios de calificación, empleos de rutina manual, y sueldos medios).
 - Por su parte, como mercado laboral secundario se referirá a todo lo que no entraría como mercado laboral primario: la inestabilidad -como las jornadas parciales-, la informalidad laboral, el trabajo en micro y pequeñas empresas, como de sectores de baja productividad, como el agro, la construcción, o el comercio. Esto también está enmarcado en lo que puede considerarse como el polo marginal según los estudios de Salvia et al. bajo los lineamientos de Nun y Quijano (2015, 2018), destacando sobre todo la funcionalidad de esta fuerza de trabajo para el sistema de acumulación y sus altos niveles de reproductibilidad.

Estas segmentaciones, si bien son cuestiones trabajadas por la literatura, debe estipularse que poseen particularidades según espacios sociales, donde la historia productiva o las matrices de desarrollo regionales pueden subvertir ciertos órdenes (Fernández, 2017), como de matizarlos o reagruparlos -sobre todo en las situaciones intermedias señaladas previamente-, dadas por las formas de flexibilización que permean en todos los sectores de empleo (Blanco & Julián, 2019; Gálvez, 2001; Neffa et al., 2008) y que poseen sus condiciones diversas en términos de localidades territoriales (Fernández, 2017; Santos Corrêa, 2016).

Así, la hipótesis principal de esta investigación dice relación con que los patrones de desarrollo neoliberales, como la descentralización productiva y la flexibilización de la fuerza de trabajo, han afectado particularmente a la población juvenil con respecto a la adulta, relegándoles a un mercado laboral donde prevalece una relación al segmento secundario, con la inseguridad, inestabilidad, y bajas remuneraciones que les caracteriza. Por tanto, nuestra primera hipótesis es que efectivamente habrá diferencias cuantitativas y cualitativas del mercado laboral juvenil en relación al adulto, tendencia que ha ido al alza en la última década. Si bien existe literatura que da cuenta de este fenómeno, ésta corresponde a investigaciones realizadas en décadas previas, específicamente en la primera década de siglo, y que no han dado cuenta de esta segmentación (Weller, 2006; Zilveti, 2010); o considerando al tramo juvenil como una variable sociodemográfica más, no siendo el foco principal de los propios estudios (Ulloa, 2015). Además, la particularidad de este periodo es que la “inflación educacional”, basada en la acumulación de títulos, supone nuevas brechas y barreras, dejando aún más en entredicho las condiciones tradicionales de inserción (Marinho, 2007; Sevilla & Farías, 2019), y de las desigualdades originadas o mantenidas. De hecho, esto podría dar cuenta de cómo no existiría un único mercado laboral que ajuste oferta y demanda, sino que diversos mecanismos o enclaves de empleo donde compiten jóvenes con perfiles medianamente homogéneos.

Además de esta segmentación en el mercado laboral chileno, y entendiendo a las juventudes como un grupo heterogéneo, nuestra segunda hipótesis es que existen marcadas diferencias intrageneracionales en el grupo juvenil. Las variables como el sexo, quintil de ingreso del hogar, el nivel educacional y hasta la nacionalidad sean de los aspectos relevantes a la hora de condicionar sus trayectorias, siendo estos jóvenes los cuales deban sortear en mayor medida las condiciones ligadas al mercado laboral secundario, como aquellas relaciones atípicas de empleo.

En definitiva, a modo de síntesis, planteamos dos hipótesis:

- *H1*: Existe una segmentación del mercado laboral en Chile, donde particularmente los jóvenes poseen una mayor asociación a perfiles de empleo atípico propios del mercado laboral secundario, con mayores grados de inestabilidad e inseguridad del empleo, sumado a bajas rentas.
- *H2*: El mercado laboral juvenil está internamente segmentado, donde las mujeres, migrantes internacionales, jóvenes de quintiles más pobres y aquellos con menores niveles educativos tienen una mayor asociación con el mercado laboral secundario.

Marco metodológico

Perspectiva metodológica

Debido a las características propias del ejercicio, este responde a una metodología cuantitativa, con un enfoque descriptivo. Para ello, utilizamos fuentes de segundo orden, en específico, la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) desarrollada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Antes de pasar a revisar las características propias de la Encuesta a utilizar, en este apartado se pretende dar cuenta del porqué utilizar este tipo de diseño. Dado el fenómeno de estudio, los mercados laborales y sus tendencias, el método estadístico es el más pertinente debido a que permite determinar de forma general las regularidades de un fenómeno tan complejo como es la inserción laboral. Además, más allá de medir el fenómeno de manera “objetiva”, se pueden establecer patrones que permitirían comprender un problema que no está del todo sistematizado ni analizado para la experiencia chilena -a diferencia de otros casos, como el español y argentino, para el caso iberoamericano-, y menos para el caso juvenil.

Particularmente, sobre el diseño descriptivo, se considera pertinente su utilización debido a que antes de poder establecer análisis más profundos sobre la realidad del empleo juvenil, se precisa organizar la información cuantitativa disponible. Pese a que Chile se caracteriza por la posesión de una alta calidad de datos disponibles, para el caso de la Encuesta Nacional de Empleo existe poca sistematización más que la propia utilizada a nivel de diagnóstico para políticas públicas o informes de prensa. En este sentido, tal como señala Hernández (2006), el enfoque descriptivo nos “permitirá organizar y clasificar los indicadores cuantitativos obtenidos en la medición, revelándose a través de ellos las propiedades, relaciones y tendencias del fenómeno, que en muchas ocasiones no se perciben de manera inmediata” (pp. 32).

Técnicas de obtención de datos

Esta encuesta a hogares, de carácter trimestral, se aplica en viviendas ocupadas, con representatividad a nivel nacional, regional, provincial (25 provincias), y de ciudades (33, precisamente). En específico, la ENE busca clasificar y caracterizar a toda la población en edad de trabajar (PET), mayores de 15 años, en base a su situación en el mercado del trabajo según estándares internacionales de medición. En este sentido, se pretende pesquisar la situación de cada persona a nivel laboral, en tanto ocupados, desocupados o inactivos²⁴.

²⁴ Tal como se indica en INE (2010), la nueva estructura de la ENE logra clasificar a la PET en “Ocupados”, “Desocupados”, y a los “Inactivos” en aquellos: disponibles para trabajar, que no buscaron trabajo; no disponibles para trabajar, que sí buscaron trabajo; o a aquellos no disponibles para trabajar y que no buscaron trabajo (Mujeres que realizan labores domésticas o trabajo no remunerado y a estudiantes). Sin embargo, estas clasificaciones se han complejizado en los últimos años. La clasificación como ocupados se basa en las convenciones internacionales sobre haber trabajado al menos una hora en la semana de referencia. Por su parte, los desocupados son aquellos que, sin haber trabajado esa hora, realizaron gestiones de búsqueda de empleo. Como inactivos se considera a aquellos que no están empleados ni buscaron empleo en el periodo de referencia.

La Encuesta es de carácter continua. Esto quiere decir que genera resultados para trimestres móviles a lo largo de cada mes de referencia, en base a un muestreo complejo. Se aplica a 36.000 viviendas en cada trimestre móvil, con un esquema de muestreo probabilístico y bietápico. Sobre esto último, cabe destacar que la primera unidad de selección (UPE) son las manzanas (o secciones, si es en zona rural -según el marco muestral-), y como unidad de segunda etapa (USE) están las viviendas particulares. Al ser continua, la vivienda se visita de manera periódica cada 3 meses hasta completar un total de seis visitas en un plazo de 18 meses (INE, 2010b).

Cabe destacar que existen módulos, como el de ingresos, que no es continuo, siendo más bien suplementario. Debido a esto, se levanta a nivel anual, agregando ciertos indicadores con comparabilidad a nivel trimestral (específicamente, del trimestre octubre-noviembre-diciembre), para caracterizar los ingresos del trabajo de aquellos clasificados como ocupados en la ENE, como también otras fuentes de ingreso del hogar. Esta es la llamada Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), la cual utilizaremos para ciertas estimaciones descritas más adelante.

La ENE ha sufrido varios cambios con la idea de poder contribuir a la medición de nuevas tasas e indicadores de un cambiante mercado laboral. Así, desde el diseño original de 1996 se pasó a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, que desde 2010 incorpora indicadores que pretenden caracterizar de mejor forma a la población asalariada, con variables relativas al número de prestaciones que realiza, su relación contractual, formas de pago, e indicadores de horas de trabajo. Por su parte, para el caso de los inactivos, se complejiza su categoría, considerando también las razones de inactividad (INE, 2010a). Además, desde el trimestre junio-agosto-septiembre del año 2017, y debido a la necesidad de mejorar y establecer indicadores que respondan a demandas internacionales, el INE incorpora variables para la medición de la informalidad laboral. Ésta se realiza a nivel de ocupaciones y de sector (INE, 2018b)²⁵.

La unidad de análisis de la Encuesta son las personas en edad de trabajar (PET). Para efectos de esta investigación, la unidad de análisis y observación serán las personas ocupadas del sector privado para el periodo de referencia, pero que respondan al tramo etario juvenil, a saber, personas en edad de trabajar que posean entre 15 y 29 años, según la actual legislación (INJUV, 2019).

Se utiliza únicamente el sector privado debido a que sus niveles de regulación y estructura del mercado interno son bastante disímiles al del sector público, en el cual existen incluso mecanismos de regulación laboral y de negociación a “nivel de rama”, de manera extralegal (Gutiérrez et al., 2018), como también escala única de sueldos regulada por su propio estatuto administrativo, la Ley N° 18.834 (Argüello & Maldonado, 2016). Esto promueve una naturaleza cualitativa y cuantitativamente diferente al sector privado, el cual se vería a nivel interno y externo una regulación y organización que favorecería diversas formas de segmentación del mercado del trabajo, en tanto posee regulaciones generales como el Código del Trabajo, además de condiciones

²⁵ Los ocupados informales son todos aquellos Asalariados o Trabajadores del Servicio Doméstico que no cuentan con cotizaciones de salud (Isapre o Fonasa) y previsión social (AFP) por concepto de su vínculo laboral con un Empleador. Asimismo, se consideran como Ocupados Informales por definición a todos los Familiares no Remunerados del Hogar, además de los Trabajadores por Cuenta Propia y Empleadores propietarios de una unidad económica del Sector Informal. Por su parte, el sector informal es el conjunto de unidades económicas que carecen de registro en el Servicio de Impuestos Internos (SII) y no llevan una contabilidad a través de la cual puedan separar los gastos del negocio de los del hogar.

de negociación colectiva descentralizadas y a nivel de empresa (López-Roldán et al., 2020; Ruiz & Boccardo, 2014). De todas formas, es preciso destacar que esto no quiere decir que el sector público no genere segmentaciones internas ni puestos de trabajo precarios, sino que su naturaleza organizativa y de regulación es distinta y no objeto de la presente investigación.

Estrategias de análisis de datos

Entendiendo que en el análisis de la segmentación del mercado de trabajo (SMT) las formas y condiciones de contratación son las variables principales de análisis (López-Roldán, 1996), como sus condiciones atípicas en la época posfordista neoliberal (Neffa, 2008), para la presente investigación se proponen dos mecanismos para su estudio: en una primera instancia, describiremos las tendencias y modalidades de segmentación de la fuerza de trabajo juvenil, en términos de seguridad, estabilidad, calificación, salario e inserción por características de la empresa. Posteriormente, como segundo gran eje analítico, se propone el uso de la técnica multivariada del análisis de correspondencias múltiples para explorar la relación de estas variables y sus resultados en el campo del empleo juvenil, con la idea de acercarnos a los segmentos laborales. Este segundo ejercicio analítico resulta crucial debido a que el análisis descriptivo no permitiría observar cómo se comportan todas las dimensiones en su conjunto, sino que se aprecian de forma parcelada.

En este sentido, para el primer ejercicio elaboraremos proporciones descriptivas de un trimestre móvil de la Encuesta Nacional de Empleo a lo largo de la serie (octubre-noviembre-diciembre, de 2010 a 2019), junto a sus respectivos intervalos de confianza para determinar si aquellas estimaciones poseen diferencias estadísticamente significativas²⁶. Utilizamos este trimestre debido a la estabilidad que presenta en términos estacionales, pero además porque permite establecer comparaciones en relación al módulo de ingresos de la ENE -la ESI-, que recoge la información de este propio trimestre en cada año. Lo que se pretende con esto, junto a la caracterización del mercado laboral juvenil, es conocer y dar cuenta de cómo se estructuran las tendencias y modalidades de segmentación de la fuerza de trabajo joven, describiendo sus particularidades y comparando qué cuestiones son propias de las juventudes, o cuáles de éstas son transversales y estructurales al mercado laboral en Chile.

En base a las investigaciones de López-Roldán & Fachelli (2017, 2019) hemos decidido trabajar con cuatro dimensiones asociadas a la demanda de empleo, en relación a la oferta por sexo y nivel educativo, para conocer cómo se gestan los modos de segmentación de la década. Por tanto, los indicadores de empleo propuestos son:

1. *Estabilidad en el empleo*

- a. Posesión de contrato: número de asalariados del sector privado que señalan poseer contrato escrito, en relación al número total de asalariados privados, por cien.
- b. Tipo de contrato: número de asalariados del sector privado que señalan poseer contrato escrito a plazo fijo, en relación al número total de asalariados privados, por cien.

²⁶ Para facilitar la lectura gráfica, los intervalos se agregarán cuando se comparte el ML juvenil en relación al adulto, no así para las estimaciones por sexo y nivel educativo. Éstas se pueden encontrar en el anexo (Tablas A2-A8). Los intervalos se consideran a un 95% nivel de confianza.

- c. Tasa de jornada parcial involuntaria: indicador promovido por el INE y la OIT que calcula el número de ocupados a jornada parcial que están dispuestos a trabajar más horas a la semana (de inmediato o en los próximos 15 días), en relación al número total de asalariados privados, por cien.
 - d. Antigüedad en la empresa: promedio simple de meses totales en su actual empresa de los asalariados del sector privado.
2. *Ocupación*
 - a. Nivel ocupacional: número de asalariados del sector privado según nivel ocupacional (CIUO²⁷ a un dígito), en relación al número total de asalariados del sector privado, por cien.
 3. *Salario*
 - a. Promedio ponderado y mediana muestral de ingresos.
 4. *Caracterización de la empresa*
 - a. Sector de actividad: número de asalariados del sector privado según rama de empleo (CAENES²⁸ a un dígito), en relación al número total de asalariados del sector privado, por cien.
 - b. Tamaño de la empresa: número de asalariados del sector privado según cantidad de trabajadores en la empresa, en relación al número total de asalariados del sector privado, por cien.

Todas estas estimaciones se compararán entre el mercado laboral juvenil y el adulto; y además internamente en el primero por sexo y nivel educativo. Esto permitirá, en un primer momento, distinguir las condiciones propias del mercado laboral juvenil como uno cualitativamente distinto en relación al adulto (Ashton et al., 1990), pero a su vez como uno estratificado intrageneracionalmente, en relación a las condiciones de género y nivel educativo (Dávila et al., 2005; INJUV, 2019; Marinho, 2007; Weller, 2006). Por su parte, todos los indicadores propuestos relevan la composición y fisonomía del empleo juvenil en el país a lo largo de la década, aportando al análisis de cómo se han configurado, pero además en torno a cómo se han gestado las modalidades de segmentación en esta propia composición.

Los ejercicios estadísticos se realizaron mediante el software Stata[®] v. 16, con diseño muestral complejo en base al comando *svy*. Todos los cálculos de las series consideraron el factor de expansión con calibración al Censo 2017 (llamado *fact_cal* en las bases de datos), corrigiendo la varianza de los estratos muestrales asumiendo esto para la programación del diseño muestral complejo (con la variable *estrato* de las bases de datos)²⁹. Para el tratamiento del módulo de la ESI para los indicadores de salario se utilizó el expansor *fact_per*, ya que este logra asemejar proporciones relacionadas a la propia ENE, como forma de darle comparabilidad y consistencia estadística a las series.

²⁷ Clasificación Internacional Uniforme de Empleo.

²⁸ Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas, del INE de Chile.

²⁹ Para mayor información sobre el diseño muestral y el uso de corrección de varianza, visitar: https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/espanol/metodolog%C3%ADa-encuesta-nacional-de-empleo-ene-2020.pdf?sfvrsn=793380e9_4?len=en .

Posteriormente, luego de este análisis descriptivo, se propondrá un modelo de análisis multivariable para explorar la relación entre este conjunto de variables y su nivel de relación en el campo del empleo para el último año de la serie. En específico, utilizaremos el modelo de análisis de correspondencias múltiples (ACM). Este tipo de análisis, desarrollado ampliamente en ciencias sociales desde fines de la década de los 70', permite generar una primera aproximación a la relación entre estas variables y el mercado laboral, mediante el cruce múltiple de tablas de contingencia (Greenacre, 2008) y la reducción de sus diversos atributos en un conjunto limitado de dimensiones (López-Roldán & Fachelli, 2017, 2019). Uno de los estudios clásicos sobre esta herramienta es el análisis social del gusto por Bourdieu (2016) en "La Distinción", en el cual señalaba la importancia de esta herramienta en tanto permite diferenciar grupos de individuos que comparten características internamente homogéneas, separados por un sistema de diferencias.

Una de las particularidades de este análisis, lo que lo hace pertinente para la presente investigación, es que se utilizan variables categóricas o cualitativas, permitiendo reducir en un único modelo una gran variedad de aspectos relacionados a la segmentación que vimos previamente, como la estabilidad del empleo, formalidad, características de la empresa, entre otras. A su vez, una de sus grandes fortalezas es que permite graficar en un mapa de coordenadas las relaciones entre éstas, y la magnitud de esta relación (Sánchez, 2010). Esto permite la interpretación de los resultados, como también de acercar a público no especialista a conocer cómo se estructuran y relacionan ciertos campos de la sociedad: una cercanía de las categorías de variables en ciertos puntos representa una magnitud y distribución similar, mientras que aquellas que no se relacionan se separan en el campo (Clausen, 1998). Por último, el modelo ACM faculta conocer las dimensiones que estructuran el mapa de coordenadas, funcionando como variables clave para determinar las condiciones que discriminan y estructuran los ejes del mapa cartesiano (Arcanjo et al., 2016), lo que facilita y entrega información sustantiva para la interpretación del fenómeno de estudio. Este tipo de análisis, con respecto a la segmentación del mercado laboral, ha sido ampliamente utilizado en investigaciones debido a la capacidad que tiene de relacionar categorías de variables y los llamados anillos de segmentación de manera no apriorística, siendo muy útil para los objetivos de estudio (López-Roldán, 1996; López-Roldán et al., 2020; López-Roldán & Fachelli, 2017, 2019; Sánchez, 2010).

Para el presente modelo se utilizó el paquete *ca* del software R, y en específico la función *mjca* –para *multiple joint correspondence analysis* en inglés-, el cual utiliza un modelo ajustado de la matriz de Burt (Greenacre et al., 2020; Nenadic & Greenacre, 2005, 2007). Para su uso, se consideran solo variables a nivel muestral, debido a que se basa en un cruce de variables por tablas de contingencia. Por lo mismo, los valores perdidos se omitieron de cada subconjunto de datos, con la idea de facilitar el procesamiento e interpretación analítica (López-Roldán & Fachelli, 2016). Por último, se debe señalar que para determinar un nivel apropiado de ajuste del modelo, la literatura recomienda al menos un 70% de varianza explicada por las principales dimensiones de análisis, para nuestro caso, las dos primeras (López-Roldán & Fachelli, 2016)³⁰.

³⁰ Cabe destacar que este límite no es taxativo, sino que solo se recomienda en el citado libro. Otros autores han realizado el ejercicio considerando un 40% de varianza explicada.

Para el estudio de los procesos de segmentación ya utilizados bajo el modelo de desigualdades de INCASI (López-Roldán et al., 2020; López-Roldán & Fachelli, 2017, 2019), se consideran las variables consignadas en la Tabla 1: las primeras 4 dimensiones como las principales características de los empleos y de la demanda (López-Roldán, 1996; López-Roldán & Fachelli, 2017), y las variables sociodemográficas de edad, sexo, nacionalidad y el nivel educativo como suplementarias al modelo –o sea, que no aportan a la varianza del mismo sino que solo se grafican sus relaciones en el plano-. Debido a la alta estructuración de la sociedad chilena en base a las credenciales y acceso educativo, se deja la variable nivel educativa como activa en el modelo, diferenciándonos del ejercicio de los autores en el proyecto INCASI, los cuales la mantienen como suplementaria. Siguiendo también los modelos de este proyecto, solo se calculan los análisis de correspondencias del mercado laboral sobre la población asalariada privada, lo que además permite que haya coherencia con los resultados del análisis descriptivo.

El ACM se hizo tanto para el mercado laboral asalariado a nivel general, para el de adultos, como para el de jóvenes. Esto lo realizamos con la idea de pesquisar y explorar las condiciones de segmentación de cada uno, con la idea de identificar y comparar las modalidades de segmentación del mercado laboral juvenil para el año 2019: cuáles son sus particularidades y similitudes con los otros espacios laborales. En el anexo se disponen las tablas descriptivas de las variables a nivel muestral como también de las relativas a los modelos de correspondencia y la contribución de sus variables y categorías (tablas B1-B4 del Anexo). Las variables a utilizar, con sus niveles de medición y recodificación, se expresan en la Tabla 1A:

Tabla 1A. Indicadores modelos de análisis de correspondencias múltiples (ACM). ENE-ESI, Trimestre OND 2019.

Dimensión	Indicador	Variable en mapa	Recodificación y medición ("categoría origen" = "categoría destino")
1. Estabilidad en el empleo	Posesión y tipo de contrato	b8 y b9	Indicador de 3 categorías: Indefinido, Definido, Sin contrato.
	Tipo de jornada	c1	2 categorías, original: Completa, Parcial.
	Antigüedad en la empresa ³¹	tme	Meses promedio ponderado.
	Formalidad empleo ³²	ocup_form	2 categorías: Formal, informal
2. Cualificación	Nivel ocupacional: de altos a bajos niveles ocupacionales en 5 categorías	b1_88	9 categorías, recodificadas en 5: Directivos (1=1), Profesionales y técnicos (2:3=2), No manual no calificado (4:5=3), Manual calificado y semicualificado (6:8=4); y Manual no calificado (9=5).
3. Salario	Ingresos autónomos del trabajo sin becas	ing_aut_sb	Variable continua codificada en 7 tramos: "Menos de \$250 mil", "Entre \$250 y \$400 mil", "Entre \$400 y \$550 mil", "Entre \$550 y \$750 mil", "Entre \$750 y \$1 millón", "Entre \$1 millón y \$1,5 millones", "Más de \$1,5 millones".
4. Caracterización de la empresa	Sector de actividad: 8 sectores	r_p_rev4cl_caenes	21 categorías, recodificada en 8 ³³ : Primario (1:2=1), Industria (3:5=2), Construcción (6=3), Comercio (7=4), S. Tradicionales (8:10=5), S. Avanzados (11:14=6), Administración Pública (15=7), Educación, Salud y otros (16:21=8).
	Tamaño de la empresa: agrupación según el número de trabajadores	b15_1	5 categorías, original: Menos de 5 (1), De 5 a 10 personas (2), Entre 11 y 49 (3), Entre 50 y 199 (4), 200 y más personas (5). En términos de análisis, las variables 1 y 2 corresponden a microempresas, la 3 a pequeñas, la 4 a medianas y la 5 a grandes empresas.
5. Características de la oferta (suplementarias)	Sexo registral	sexo	2 categorías: Hombre, mujer.
	Edad	tramo_edad	2 categorías, recodificada a <i>dummy</i> : Joven (15 a 29 años), Adulto (30 a 59 años).
	Nacionalidad	nacionalidad	2 categorías: Nacional, Migrante internacional.
	Nivel educativo	cine	9 categorías, recodificada en 3: 1 Secundaria e inferior, 2 Técnica, 3 Universitaria o superior

Fuente: Elaboración propia.

³¹ Si bien esta variable se incluye en los modelos generales del INCASI, no se considera para el presente modelo debido a que disminuye el ajuste del mismo. Una de las posibles razones de esto es que al ser una variable muy determinada por el ciclo vital (entendiendo que nuestro grupo de interés es el juvenil, hasta 29 años), no entrega información relevante al modelo. Se agrega debido a que se utiliza en el primer ejercicio descriptivo.

³² No obstante el modelo original no considera esta variable, se considera relevante en tanto entrega varianza al modelo y responde a las condiciones propias del mercado laboral en América Latina y Chile (INE, 2018b; Weller, 2011).

³³ Este agrupamiento se recoge desde Semenza et al. (2020) el cual permite realizar una división estructural y analítica en torno al desarrollo de los sectores económicos. Para efectos analíticos, y debido a la importancia para el modelo y el mercado laboral chileno, se deja como categorías independientes fuera de los agrupamientos originales de los autores, a la categoría "Construcción" de la "Industria", como la categoría "Comercio" de "Servicios tradicionales".

Resultados

Tendencias y mecanismos de la segmentación laboral juvenil

En la presente sección daremos cuenta de los principales resultados obtenidos a nivel de proporción de indicadores relevantes para conocer la formas y modos de inserción laboral de la población joven en Chile desde la perspectiva de la segmentación de los mercados laborales. Para aquello, como señalamos previamente, analizaremos estos indicadores en relación al mercado laboral adulto, como también a la interna del propio mercado laboral juvenil, por sexo y nivel educativo.

Como se señaló previamente, todos los análisis de proporción y medias incorporarán intervalos de confianza de las estimaciones, con la idea de conocer si las diferencias son significativas en términos estadísticos: si los intervalos se topan, significa que no existen diferencias estadísticamente significativas; si no se topan, lo contrario. En el Anexo se dispondrán las estimaciones con sus respectivos intervalos de confianza (IC) (Tablas A2-A8)³⁴.

Estabilidad en el empleo

Posesión de contrato escrito y tipo de contrato

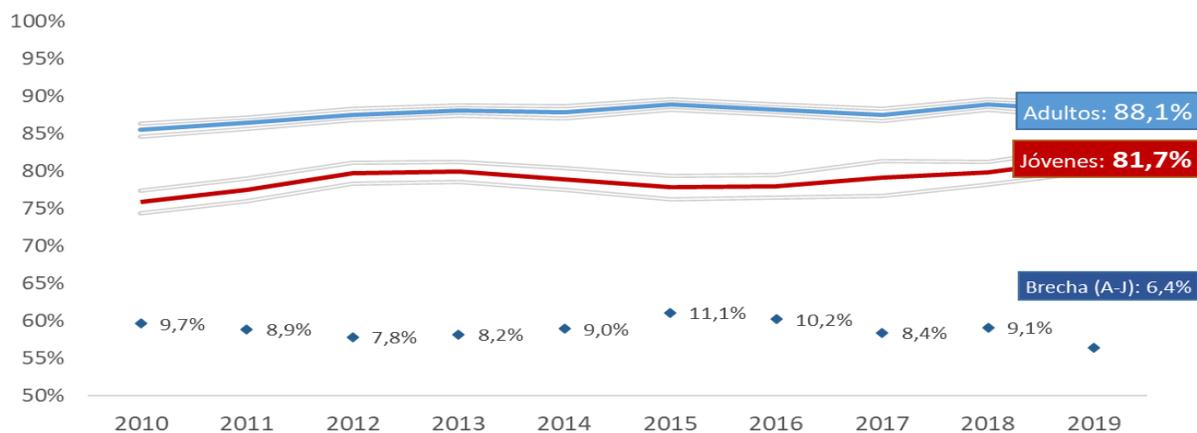
Una de las principales dimensiones reseñadas en la literatura sobre segmentación del mercado laboral dice relación con la estabilidad y seguridad del empleo, como eje articulador de las condiciones de trabajo entre el mercado más seguro -el primario-, en relación a los más inestables e inseguros -primario superior o secundario- (Doeringer & Piore, 1970; Fernández-Huerga, 2011; López-Roldán, 1996; López-Roldán & Fachelli, 2019). Particularmente para el caso chileno, cabe destacar que se reconoce que la estructura laboral posee una formalidad comparativamente más alta que el resto de los países de América Latina (OIT, 2013; Santos Corrêa, 2016), lo que ha tenido réditos en torno a los niveles globales de calidad de empleo (Sehnbruch et al., 2020).

Un indicador relativo a esto es la posesión de contrato de trabajo escrito, considerado como un *proxy* a calidad de empleo en tanto se genera una relación donde nominalmente el empleador se hace cargo de deberes jurídicos hacia las y los trabajadores (OIT, 2013). En el Gráfico 1 se señala la proporción de ocupados del sector privado con contrato escrito de trabajo entre adultos y jóvenes, donde se da cuenta de que esta última ocupa posiciones significativamente menos protegidas que sus pares adultos a lo largo de toda la serie temporal: el 82% de asalariados declara poseer contrato escrito en su actual trabajo, versus el 88% en adultos para el trimestre OND de 2019. Si bien las cifras muestran una tendencia al alza de los primeros, cuestión que también refuerza la idea de la formalidad del mercado laboral chileno en relación a otras economías de la región (OIT, 2013), las diferencias entre ambos mercados laborales parecen estructurales y

³⁴ Los intervalos de confianza consideran un nivel de confianza del 95%.

continuas en el tiempo: la brecha fluctúa entre los 6 y 11 puntos porcentuales a lo largo de la serie, para el 2019 y 2015, respectivamente.

Gráfico 1. Proporción de ocupados del sector privado con contrato entre adultos y jóvenes, según año. Trimestre OND 2010-2019.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Luego de la crisis de 2008-2009 que afectó en gran magnitud a las juventudes (Bertranou & Casanova, 2015), hubo una tendencia al alza de la formalización juvenil hasta el año 2013 producto de la reactivación económica post crisis, logrando mantener la brecha más baja previo a 2018 de alrededor un 8%. No obstante, la mayor diferencia se registra para el año 2015, probablemente debido a la crisis sufrida en el 2014 en el país, la cual posee fuertes repercusiones sobre el mercado laboral, y aún más para la población juvenil ocupada (CEPAL, 2020a; CEPAL/OIJ, 2004, 2008). Luego de ello se ve una tendencia al alza que se materializa en la brecha más baja para 2019 (6,4%).

Lo que nos muestra la serie, en línea con la literatura, es que la contratación adulta parece mucho más estable y consistente pese a los procesos de crisis económica, dando cuenta de la posición más desprotegida y prescindible de las juventudes en el mercado laboral. Sin embargo, desde el año 2016 que existe un aumento constante de la contratación juvenil, reduciendo la brecha entre ambos mercados laborales. Una posible explicación a esto podrían ser las políticas de formalización e intermediación laboral que se aplicaron en el mercado laboral joven desde 2014 - programas como “Más Capaz” y “Yo Trabajo Jóvenes” - (Becker & Vidal, por publicar). Perspectivas más críticas sobre este proceso indican que lo que se buscaba con el aumento de los niveles de contratación era aumentar el número de cotizantes de fondos de pensión, los cuales alimentan los capitales financieros del país (Ruiz Bruzzone, 2020). Esto tiene sentido sobre todo al considerar la generación de contratos atípicos como los convenios a honorarios, los cuales desde 2018 obligan a cotizar al empleado sin reconocer derechos laborales. Los gremios reclamaban que se les extraía de manera unilateral sus ganancias para llevarlas a arcas privadas de fondo de pensión, sin siquiera garantizar derechos mínimos o asumir que se reconocía la relación laboral³⁵. Autores han calificado

³⁵ Para más detalles sobre este debate, sobre todo debido a los desajustes claros que se encontró el Estado, en tanto “formalizaba” la precariedad laboral, regulando las ganancias a fondos privados, ver las siguientes entrevistas: <https://radio.uchile.cl/2018/01/10/luis-mesina-el-gobierno-sabe-que-obligar-a-cotizar-a-los->

este proceso como uno derivado de la modernización gerencial del Estado chileno, donde se asumen condiciones de trabajo que asemejan a relaciones comerciales más que laborales (Arredondo, 2015).

Al analizar el porcentaje de contratados que reciben su pago vía convenio a honorarios, se pueden apreciar las magnitudes de este proceso de “modernización” (Gráfico 1 del Anexo). Las cifras dentro de los asalariados jóvenes han aumentado de manera estadísticamente significativa en un 91% desde inicios de 2010 a 2019 (desde un 3,4% en 2010 a un 6% en 2019), con una mayor fuerza en el sector público que privado, mientras que para el mercado laboral adulto la cifra se mantiene en un 3%³⁶. Esto puede señalarse como una *formalización de la precariedad* del mercado laboral juvenil, en tanto las condiciones de trabajo no se relacionan directamente al vínculo, generando desajustes entre las garantías laborales y la realidad del propio contrato que develan un espejismo de su formalización. Lo anterior deviene de que si bien se estipula en términos legales una duración acotada de este tipo de contratación -tanto a nivel temporal como de actividades solicitadas-, en lo práctico funcionan como una modalidad más de contratación atípica, avalada y promovida por el Estado (Arredondo, 2015; Valdebenito, 2017), y que tiene un perfil de reclutamiento juvenil, con los que ello conlleva para sus trayectorias laborales (en torno a estabilidad y protección).

Volviendo a la posesión de contrato de asalariados privados, pero en relación a las variables sociodemográficas, se aprecia un aumento estadísticamente significativo de la contratación de mujeres entre 2010 y 2019 (pasando desde un 76,8% a un 83,1%), incluso superando a los hombres jóvenes ligeramente entre 2017-2018, pero luego por casi 3 puntos en 2019 (el 80,8% de los hombres jóvenes posee contrato escrito en su empleo en 2019). Estas diferencias pueden tener su correlato con el aumento sostenido y constante de la participación laboral femenina, pero sobre todo con los mayores niveles de formación que éstas han adquirido en las últimas décadas y las bajas significativas de fecundidad que han experimentado (INJUV, 2019; Rodríguez & Roberts, 2020) las cuales les sujetaban aún más a las labores domésticas no remuneradas y la precariedad.

En relación al nivel educativo alcanzado, se aprecian tendencias estables en torno a los niveles secundarios y técnicos, con una forma de U invertida para los primeros en el periodo 2010-2017 (donde pasan de un 75% en 2010 a un 76,8% en 2017), para luego aumentar a un 79,8% en 2019; mientras que los niveles de jóvenes técnicos profesionales reportan una estabilidad y además una contratación significativamente mayor: de hecho, a lo largo de la serie, solo exceptuando los 2012 y 2015, poseen niveles de contratación significativamente mayores al nivel secundario, e incluso al universitario para los años 2011, 2014 y 2018. Estos hallazgos cuestionan nociones detalladas previamente sobre la imagen desvalorizada y pauperizada de la fuerza de trabajo técnica (Carrillo et al., 2018; Sepúlveda & Valdebenito, 2019; Sevilla & Farías, 2019), relacionado con sus mejores posiciones en el mercado laboral en términos de formalidad -como vimos en los antecedentes-, pero también en relación a su posesión efectiva de contrato. No obstante, estos hallazgos deben matizarse por hallazgos relativos a la mayor desvalorización de estos títulos a

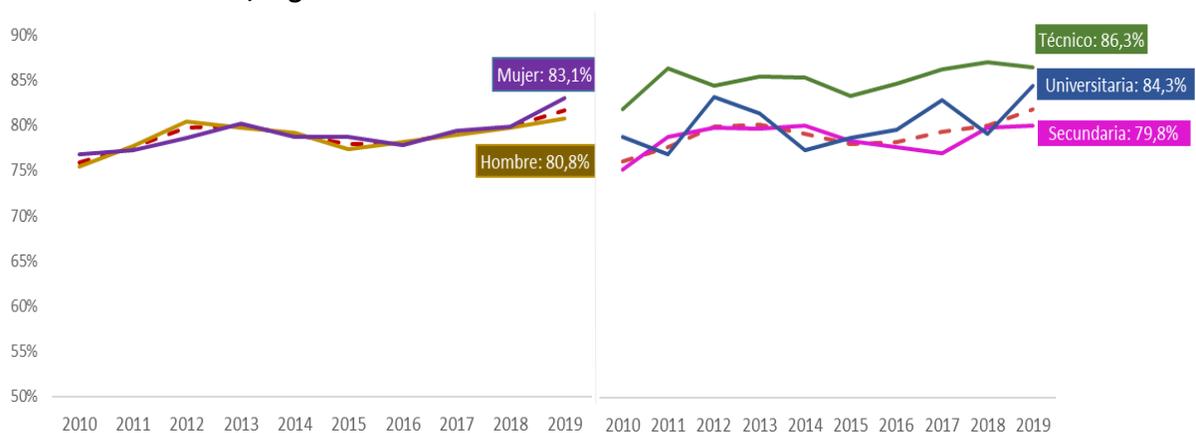
[honorarios-no-tiene-sentido/; https://radio.uchile.cl/2018/01/12/claudia-sanhueza-obligar-a-cotizar-a-los-trabajadores-a-honorarios-favorece-al-sistema-financiero/.](https://radio.uchile.cl/2018/01/12/claudia-sanhueza-obligar-a-cotizar-a-los-trabajadores-a-honorarios-favorece-al-sistema-financiero/)

³⁶ Solo para este indicador agregamos asalariados públicos, debido a la particularidad del fenómeno.

medida que avanzan los años, por la matriz productiva desajustada del modelo chileno (Corvalán, 2015; Sanhueza, 2015).

De todas formas, las juventudes con títulos universitarios son aquellas que presentan una mayor inestabilidad en su contratación, las cuales coinciden con las tendencias generales y los vaivenes que presenta los periodos de crisis económicas (Verd & López-Andreu, 2016), como también con la estratificación y masificación de estas credenciales por tipos de plantel (Orellana, 2016). En línea con la literatura, la seguridad del empleo se ha visto más mermada para este grupo, siendo mayormente proclive a vivir situaciones de inseguridad sobre todo en épocas de crisis. La necesidad de las firmas de contratar de manera rápida o de desvincular los hacen proclives a salir de sus puestos de trabajo, redundando en desprotección e inestabilidad.

Gráfico 3. Proporción de jóvenes ocupados del sector privado con contrato escrito por sexo y nivel educativo alcanzado, según año. Trimestre OND 2010-2019.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

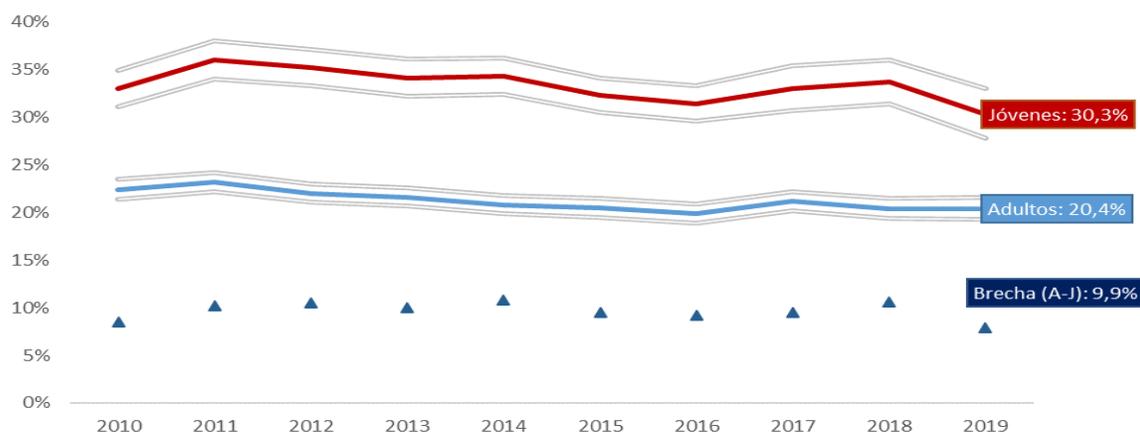
Sobre la duración del vínculo laboral se aprecia que un tercio de la población joven posee una relación laboral a plazo fijo, cifra estadísticamente superior a la población adulta (30% versus 20%, respectivamente). Este carácter temporal del vínculo³⁷ de empleo se ha mantenido de forma constante a lo largo de la década, con una amplia diferencia entre adultos y jóvenes, y sobre este último grupo, con un descenso estadísticamente significativo en 2019 con respecto 2011 y 2012. De hecho, este último año de la serie presenta la cifra más baja de la década, con un 30%, 6 puntos porcentuales bajo el punto más alto en 2011.

En base a los trabajos de Furlong (1990) se puede apreciar el carácter estructural del reclutamiento a plazo fijo de las juventudes en relación a los adultos dados por el modelo productivo tercerizado (Weller, 2004), pero también una reducción de la brecha con los adultos (tendencias que pueden verse desdibujadas con los efectos de la pandemia por COVID-19 sobre todo para el mercados laboral joven). Si bien la magnitud de la brecha de contratación temporal sigue siendo

³⁷ Es preciso destacar que, tal como menciona Ruiz & Boccoardo (2013), los contratos indefinidos en Chile no están asociados enteramente a seguridad, debido a las cláusulas y facilidades de despido que poseen, como el de “necesidades de la empresa”. Más información en el Art. 161 del Código Laboral: shorturl.at/clzDN.

mayor para las juventudes, estas se han reducido con respecto a los amplios en la década que estaban alrededor de un 13%, alcanzando su mínimo de la serie para el año 2019, con un 9,9%. Tal como señalábamos previamente, las cuestiones asociadas a recuperaciones económicas podrían explicar este fenómeno.

Gráfico 4. Proporción de contratados del sector privado a plazo fijo en adultos y jóvenes, según año. Trimestre OND 2010-2019.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Estos datos se complementan con el tipo de vinculación a plazo fijo (Tabla A1 del anexo). Para las juventudes el contrato a plazo fijo que prima a lo largo de toda la serie es el de prueba, con una duración menor a tres meses, por el cual se emplea a uno de cada tres jóvenes del sector privado con contrato definido. Esto se relaciona con estudios que diagnostican que la contratación juvenil supone un “riesgo” para el empleador, en tanto se desconoce si efectivamente éste cumpliría con los requerimientos de la firma (Ashton et al., 1990), y las propias tendencias de inseguridad e incerteza del panorama laboral juvenil (Furlong, 2015; Sepúlveda, 2006).

Mientras que la segunda categoría en relevancia para jóvenes y adultos es al término de la obra o faena, la cual posee una naturaleza vinculada al ámbito del sector de construcción (como lo es también el contrato limitado a la temporada, mayormente ligado al sector agropecuario), el tipo de contrato que sí es mayoría para el mercado laboral adulto, ocupando la tercera posición en el juvenil, es el contrato renovable una vez al año (36% en adultos y un 23% en jóvenes). Esto muestra, en primer lugar, que dentro de todos los contratos definidos es el con mayor proyección, en términos que si bien los otros pueden renovarse, este posee una naturaleza que señala de manera directa esta condición. Por su parte, este tipo de contrato ha aumentado de manera significativa para el mercado laboral adulto a lo largo de la serie, pasando desde un 25% en 2010 a un 36% en 2019, situación que no se da en el juvenil, donde solo aumentó un poco más de un 3% en 10 años, cuestión asociada a la tendencia a la baja de la contratación a plazo fijo. Así, se aprecia que este mecanismo temporal de contratación, más cercano a la contratación indefinida, posee particularidades más adultas que juveniles, dando cuenta que nuevamente sitúa mejores condiciones de estabilidad y seguridad en relación al mercado laboral juvenil, pese a que la propia

vinculación sea insegura e inestable (entendiendo que supone una fecha máxima de empleo, mas renovable).

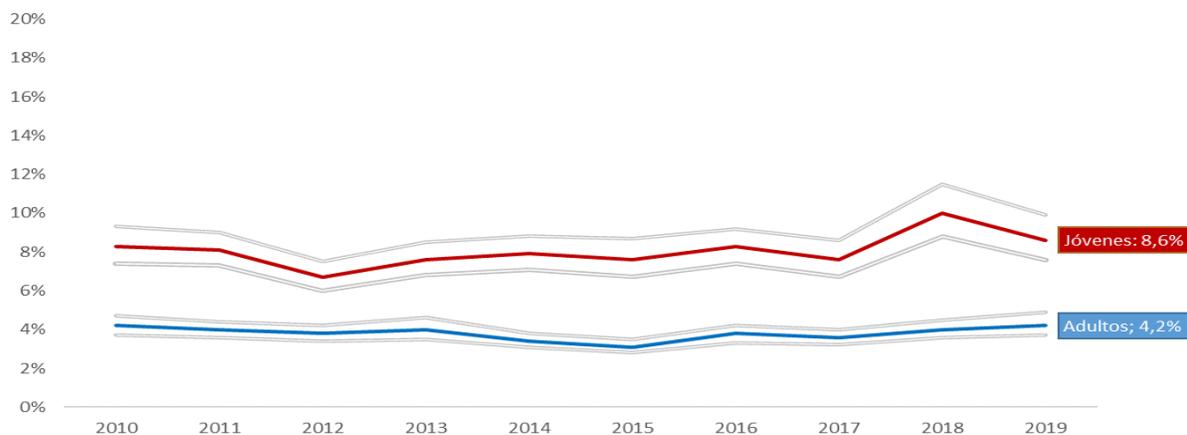
Tiempo parcial

Un aspecto clave dentro de la literatura sobre segmentación del mercado laboral dice relación con la cantidad de horas de trabajo, como un indicador más cercano al segmento primario. En este sentido, se señala que las jornadas completas responderían a lo que se conoce como el empleo típico, mientras que las parciales serían una categoría de atípico. Esto se debe principalmente al desajuste entre las expectativas de empleo, con respecto a los que ofrece el mercado laboral. De hecho, la propia literatura indica que éstos son mayormente ocupados por personas jóvenes o mujeres, relegándoles a espacios donde se les subutiliza, teniendo consecuencias para sus proyecciones futuras y trayectorias sociales, sobre todo en términos de salario y obtención de derechos laborales mínimos (Leiva, 2000; Rau, 2008; Semenza et al., 2020).

Como señalamos, el indicador propuesto para medir este fenómeno es la tasa de tiempo parcial involuntario, el cual computa el total de ocupados con jornada parcial y que están dispuestos a trabajar más horas. Una virtud del indicador es que permite excluir a quienes efectivamente “desean” la jornada parcial a modo de compatibilizar con otro tipo de tareas -las que también están muy segmentadas en términos de género, como veremos más adelante-. Como se puede apreciar en el Gráfico 5, y en línea con la literatura sobre la materia, las jornadas parciales involuntarias aparecen como una característica estructural del mercado laboral juvenil en relación al adulto, reportando tendencias estadísticamente significativas a lo largo de toda la serie, y con vaivenes que se explicarían por los procesos de crisis, donde las firmas contratarían en mayor proporción jóvenes a tiempo parcial, a diferencia del adulto (Ashton, 1988; Bertranou & Casanova, 2015; Furlong, 1990, 2015).

El carácter estructural de este fenómeno se aprecia sobre todo con respecto a la poca variabilidad en la década, solo alcanzando diferencias estadísticamente significativas en el mercado laboral juvenil para el año 2018, donde alcanza su máximo histórico del 10%, en relación al año 2012, el más bajo de la serie con un 7%. En el mercado laboral adulto la serie es prácticamente igual, exceptuando el corto vaivén experimentado entre 2013 y 2016, donde la cifra baja a casi un 3%, diferencia que es estadísticamente significativa con respecto a 2010, 2011, 2018 y 2019; o sea, que tuvo una baja en la mitad de la década, para luego recuperar las tendencias de inicios de ésta.

Gráfico 5. Tasa de ocupación a tiempo parcial involuntaria en jóvenes y adultos del sector privado, según año. Trimestre OND 2010-2019.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

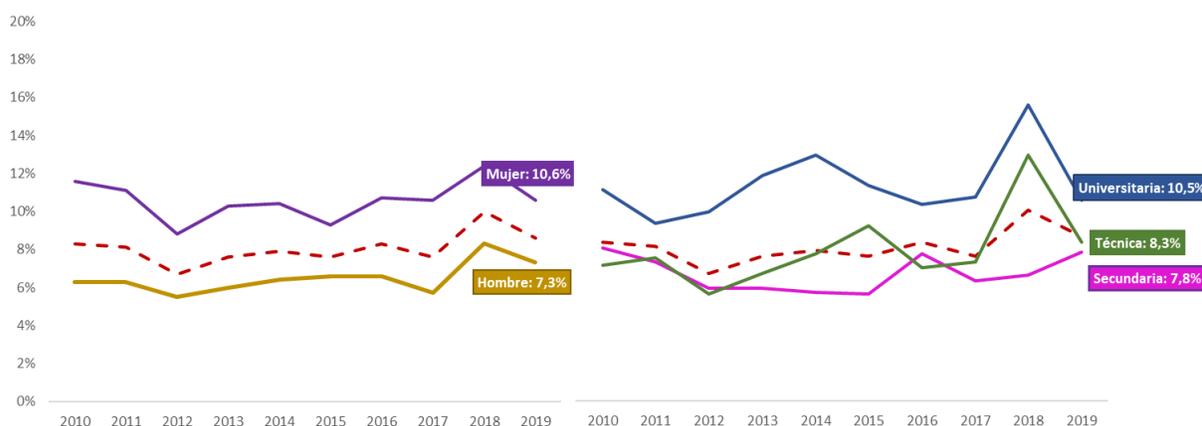
El carácter estructuralmente parcial del mercado laboral juvenil tiene sus matices al diferenciar por sexo y nivel educativo. Los datos del Gráfico 6 muestran que las formas de inserción por sexo presentan un sesgo claro hacia la mayor proporción de involuntariedad de jornadas parciales en las mujeres jóvenes, superando de forma estadísticamente significativa a sus pares hombres a lo largo de toda la década. Además, como se puede apreciar, la tasa en mujeres posee unas fluctuaciones más fuertes, sobre todo luego de los periodos de recuperación post 2009, y 2014, ya que la tasa obtiene sus mínimos para los años 2012 y 2015. Para el caso de los hombres, si bien poseen las fluctuaciones en los mismos periodos, los cambios son menos bruscos, dando cuenta de una mayor estabilidad de sus tasas a diferencia de las mujeres, las cuales se verían mayormente afectadas en estos periodos, complejizando sus trayectorias al verse más expuestas a jornadas parciales que sus pares varones.

Para el caso del nivel educativo, en términos de tendencia, se aprecia que las mayores tasas se encuentran en el nivel educacional universitario: desde el año 2012 al 2014, sus tasas son significativamente mayores al de técnicos y jóvenes con educación secundaria. De hecho, para el 2015 continúa siendo mayor, pero solo con respecto a la secundaria, siendo igual a la técnica, para luego, en el 2016, no poseer diferencias entre grupos. Para el último trienio se aprecia que en 2017 solo es mayor al nivel secundario, mientras que en el 2018 el técnico y universitario son estadísticamente superiores al secundario. Para el último año, se registra un descenso del 5% en nivel universitario y de un 3% en el técnico, mientras que el nivel secundario aumenta en un 1%, estabilizándose la serie entre categorías, sin presentar diferencias estadísticamente significativas entre los grupos.

La última década en términos de seguridad de las jornadas muestra, por un lado, una clara segmentación del mercado laboral juvenil en detrimento del adulto, pero además un proceso de estratificación interna de éste, siendo las mujeres, como los niveles técnicos y universitarios los más perjudicados. Sobre esto último, una posible explicación sería que los empleos generados a la luz de la expansión educativa no se han adaptado a la demanda de las empresas, generando desajustes

que son expresivos en jóvenes empleados que laburan menos horas de las que quisieran, implicando serios efectos a nivel de sus trayectorias y con respecto a sus condiciones de reproducción por el menor salario percibido. La explicación sobre la mayor estabilidad y seguridad de los niveles secundarios pueda darse debido a la necesidad de muchos de ellos por laburar mientras realizan otro tipo de tareas o actividades, como mencionamos al principio, o por el simple hecho de no poseer la misma competencia de empleos a jornada completa como esperarían los egresados técnicos o universitarios en labores de mayor calificación.

Gráfico 6. Tasa de ocupación a tiempo parcial involuntaria en jóvenes por sexo y nivel educativo, según año. Trimestre OND 2010-2019.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Antigüedad

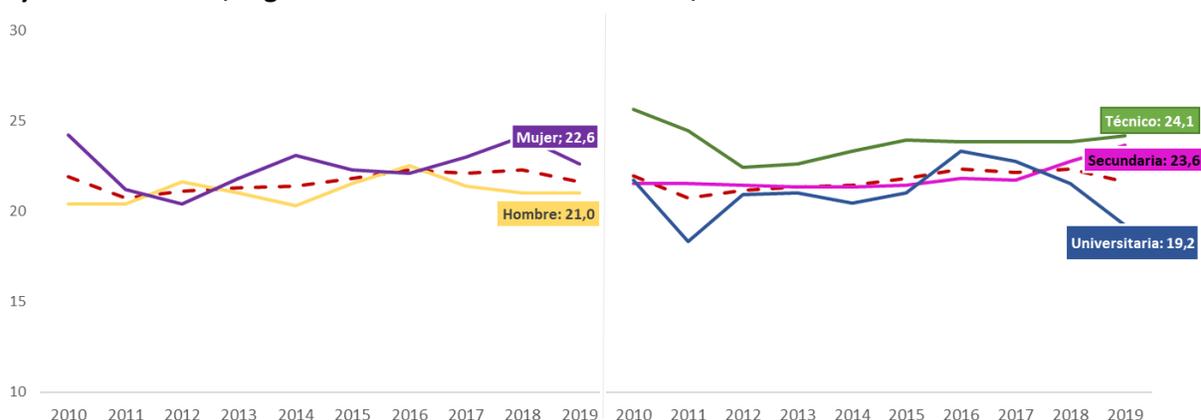
La antigüedad en la empresa entrega luces sobre los empleos con mayores niveles de estabilidad y seguridad propios de los sectores primarios del mercado laboral. Por una cuestión meramente etaria, el promedio de permanencia en el empleo es significativamente mayor en adultos (21,6 meses en promedio, aproximadamente un año y 8 meses, versus un 66,9 en adultos). Esta tendencia es estable a lo largo de la serie para los jóvenes, no así para los adultos, con un descenso estadísticamente significativo entre 2018 y 2019 (ver Tabla A5 del Anexo).

Al analizar por segmentos juveniles se aprecian hallazgos relevantes. En términos de sexo, no se aprecian cambios estadísticamente significativos para hombres y mujeres entre 2010 y 2019, a excepción de 2012 en estas últimas, donde la cifra es significativamente menor a 2010. Comparando hombres versus mujeres se evalúa que ambas tendencias son bastante inestables e incluso contrarias, ya que los puntos más altos para las mujeres devienen en las estimaciones más bajas para los hombres: tanto en 2010, 2014 y 2018, el promedio de meses de empleo de las mujeres jóvenes es estadísticamente superior al de los hombres. Como también analizaremos en apartados posteriores, en línea con postulados de Santos (1997) una posible explicación a esto tendería a ser la segregación ocupacional por sexo, con hombres vinculados a trabajos relacionados a faenas o empleos definidos (construcción, industria), mientras que las mujeres están mayormente ligadas a los servicios de cuidados, los cuales ofrecerían mejores plazas en términos de estabilidad. Esto se detallará en mayor medida en el apartado sobre rama de empleo.

En términos educacionales, se aprecia una cierta estabilidad de aquellos con educación técnica y nivel secundario, manteniéndose cercano a los 24 meses promedio para 2019. Con respecto al universitario, se puede apreciar que de las tres categorías es la que presenta los mayores cambios a lo largo de la serie. Dos cuestiones se destacan: en relación a la época de recuperación post crisis 2008-2009, se ve un descenso significativo hacia el año 2011³⁸, subiendo para el 2012 al 2015, y luego dar un salto estadísticamente significativo entre 2016 y 2017 en relación al promedio de 2011. Luego de este notable ascenso, nuevamente la duración promedio del empleo se ve mermada, bajando de manera sostenida y abrupta desde 2017 a 2019, cerrando con las cifras más bajas de la serie para este último año.

Cuestiones mencionadas previamente podrían entregar indicios sobre estos efectos. En línea con la literatura, dados los cambios en la composición del empleo juvenil en los últimos años, muy vinculados a la expansión desregulada de la educación, revelan que ésta no ha implicado un aumento de la estabilidad laboral de estos jóvenes, cuestión que prevé dificultades para sus propias trayectorias laborales, generando aún más incertidumbre e inseguridad en sus carreras dentro del mercado laboral, sobre todo en periodos de ajuste o crisis económica (Bertranou & Casanova, 2015; Duarte, 2009; Ghiardo & Dávila, 2008).

Gráfico 7. Meses promedio en su actual empleo en jóvenes ocupados del sector privado, por sexo y nivel educativo, según año. Trimestre OND 2010-2019, ESI.



Fuente: Elaboración propia en base a ESI, INE.

Nivel ocupacional

Los niveles ocupacionales están ligados a la calificación de los empleos, dividiéndose según categorías jerárquicas de toma de decisión o autonomía (como serían los directivos y algunas categorías profesionales), o según las naturalezas de los empleos en base a la rutina o el propio modo de empleo, siendo manual o no manual (Gálvez, 2001). Una premisa de este fenómeno, como se vio en los antecedentes de la investigación, es que el proceso de modernización del mercado laboral, y sobre todo de la expansión del sector terciario, es que éste tendría características de espurio, generando por una parte un segmento acotado y privilegiado que accede a trabajos con

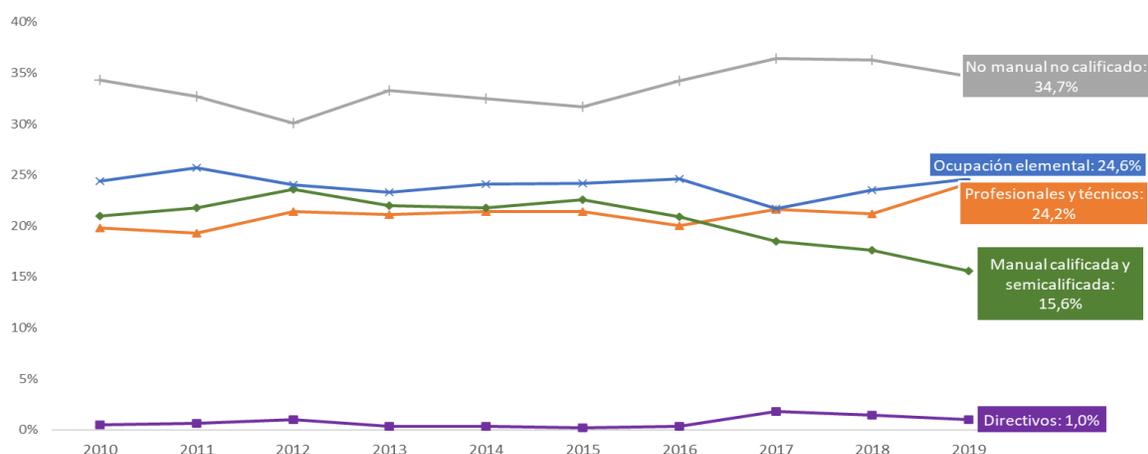
³⁸ Se indica significancia estadística porque los intervalos no se topan por redondeo de cifras (IC 2010: 19,9 - 23,6; versus IC 2011: 16,6 - 20,0).

niveles de calificación e innovación altos, mientras que el resto debiese conformarse con empleos de rutina, sin proyección ni puesta en marcha de habilidades (Weller, 2004), cuestión altamente conflictivas en una sociedad que se autodenomina como meritocrática (Orellana, 2016).

Para el caso del mercado laboral adulto y juvenil se aprecia a nivel comparativo una dualización de estos procesos, donde el primera ha desarrollado mejores condiciones que sus pares del sector privado de entre 15 y 29 años. En este sentido, para el caso de los adultos, han aumentado entre 2010 y 2019 de manera significativa las posiciones directivas, mientras que tanto en jóvenes como en adultos aumentaron las posiciones profesionales y técnicas calificadas, lo que demuestra una estructuralidad de este mejoramiento en términos ocupacionales. De hecho, se redujeron de forma significativa en ambos mercados laborales las ocupaciones manuales calificadas y semicalificadas, mientras que las posiciones de rutina no manuales se mantuvieron estables (algo muy característico del modelo productivo sostenido en el sector terciario). Una gran particularidad del mercado laboral juvenil es la primacía de las posiciones de rutina no manual y de ocupaciones elementales a lo largo de todo el periodo de estudio, acumulando a casi el 60% de los ocupados del sector privado para 2019, demostrando que más que una dualización, existe una concentración estructural de plazas para jóvenes en empleos con bajos niveles de proyección, calificación, que también pueden redundar en bajos salarios y cobertura de derechos en el trabajo (Longo, 2016; Santos, 1997). Es más, las y los adultos en 2019 poseen una presencia estadísticamente mayor en empleos directivos y profesionales, y en manuales calificados y semicalificados, mientras que en jóvenes la proporción mayor se encuentra en rutina no manual y ocupaciones elementales.

En este sentido, a diferencia de los postulados sobre el MLJ en países centrales que preveían una dualización paritaria entre posiciones de menor o mayor calificación (Furlong, 2015), en Chile particularmente se aprecia una concentración de jóvenes en posiciones de menor calificación y despliegue de habilidades. Este proceso tiene asidero al constatar la estratificación de credenciales vividas y la subutilización de las mismas gracias al desarrollo del mercado laboral y educacional en Chile (Orellana, 2016; Sevilla & Farías, 2019), teniendo fuertes efectos sobre el grupo juvenil.

Gráfico 8. Ocupados jóvenes del sector privado por nivel ocupacional, según año. Trimestre OND 2010-2019.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Al distinguir por sexo, se aprecia un proceso de dualización de sus trayectorias: aumenta su presencia en posiciones calificadas y profesionales, pero también persiste su posición estructural en empleos de rutina no calificadas y ocupaciones elementales (Semenza et al., 2020; Weller, 2004). De hecho, se mantienen de forma estable a lo largo del periodo de estudio. Lo que sí es relevante destacar, y que tiene que ver con lo mencionado sobre el peso terciario, se refleja en el descenso significativo de los empleos manuales calificados y semicalificados para los varones jóvenes, mientras que se mantienen estables en mujeres.

Al comparar los patrones de segregación vertical, se aprecia que hay una igualdad entre las plazas directivas para hombres y mujeres, indicando que el techo de cristal pareciera ser una característica que se reproduce en espacios de avanzada en términos etarios. Por otra parte, las mujeres poseen una presencia estadísticamente mayor en las ocupaciones profesionales y técnicas, dadas por su importante integración a las ramas de la educación, salud y otros servicios, como revisaremos en apartados posteriores. Por contrapartida, los muchachos jóvenes poseen una presencia significativamente mayor en empleos manuales calificados-semicalificados, como en las ocupaciones elementales.

Diferenciar por niveles educativos permite conocer de mejor forma estos cambios y su fisionomía. Tal como se puede apreciar en la Tabla A6 del Anexo, en el periodo de referencia el aumento en los sectores manuales calificados y semicalificados, como en ocupaciones elementales, se da principalmente por la incorporación estadísticamente mayor de los jóvenes con estudios secundarios, ya que para el resto de los niveles educativos se mantienen estables. Por su parte, pese al sostenido aumento de credenciales ha bajado de forma importante -mas no significativa- la presencia de universitarios en posiciones profesionales y técnicas, pasando desde un 56% en 2010 a un 49,9% en 2019 (reducción de 6,1 puntos porcentuales), y aumentando en un porcentaje casi igual en relación a las posiciones de rutina no manual no calificadas: la proporción de universitarios en 2010 en estas posiciones era del 26,2%, llegando al 32,9% en 2019 (aumento de 6,7%, diferencia que no es estadísticamente significativa).

Los datos refuerzan una de las ideas centrales de la investigación en torno al desarrollo de credenciales educativas en el país, relativo a que la incorporación de estos sujetos al mercado del trabajo juvenil se ha visto truncado en los últimos años, pasando a ocupar puestos de trabajo que subutilizan sus capacidades, cuestión que ya ha sido discutida por investigaciones nacionales (Sevilla & Farías, 2019). Esto, además, posee efectos de largo alcance para sus trayectorias, pero también es germen de insatisfacción con respecto a los alcances del sistema educativo para su vida (INJUV, 2019), sumando que además se someten a altos niveles de endeudamiento, dificultando su autonomía y mermando su salud mental (Bauzán et al., 2021; INJUV, 2019).

Salario

Como mencionamos en un inicio, en Chile se pagan bajos salarios, estando altamente estructurados por las condiciones de origen, siendo además las y los jóvenes golpeados por estos bajos niveles de pago por el trabajo realizado y los altos niveles de endeudamiento para reproducir sus vidas (Durán & Kremerman, 2020a, 2020b; Kremerman et al., 2020). Si bien para este ejercicio solo nos abocamos en el salario promedio, sin considerar otras variables explicativas consideradas

en la literatura especializada, se presentan altas brechas en términos generacionales, como también a la interna del propio segmento juvenil.

En la Tabla 2 se presentan los ingresos promedio mensuales y la mediana de cada grupo de estudio. La presentación de estos dos indicadores permite apreciar por una parte la brecha simple - de nuevo, sin considerar variables de ajuste relevantes tanto de la demanda (rama, niveles ocupacionales, horas de trabajo, entre muchas otras) como de oferta de empleo (nivel de estudios, experiencia)-, como también la relación que se da entre el promedio y la mediana: una mayor cercanía entre estos indicadores demuestra una menor dispersión salarial, mientras que si el promedio se escapa más de la mediana, hay una mayor dispersión del ingreso del grupo en cuestión. Así, comparando a jóvenes con adultos se muestra un aumento sostenido del salario de ambos - dados por el ajuste monetario en el tiempo-, pero con una brecha salarial que bordea el 40%, o sea, que estructuralmente se paga en promedio un 40% menos a jóvenes que adultos del sector privado. Si bien la principal explicación a esto son terceras variables, sobre todo la experiencia y antigüedad en las firmas, el punto relevante es que uno supondría que la irrupción de credenciales matizaría esta brecha, cuestión que no ha sucedido: según la ESI de 2019, el promedio de ingresos de jóvenes es de \$443.226 pesos chilenos (mediana de \$350.000 pesos chilenos), cifra que aumenta a casi el doble para el caso adulto, con un promedio de ingresos mensual de \$702.616 pesos (mediana de \$439.660). Como es de esperar, la población adulta posee también una mayor dispersión entre la media y la mediana, dando cuenta de la alta heterogeneidad interna del grupo, cuestión que no se aprecia de forma tan directa para el caso juvenil, reflejando los salarios estructuralmente a la baja.

Al diferenciar por sexo, se aprecia de forma directa el sesgo de género en torno al pago del salario. Si bien como es de esperar ésta es mucho menor a la del mercado laboral general (INE, 2018a; Semenza et al., 2020), se estima que el propio mercado laboral juvenil ya discrimina en términos monetarios a las mujeres, pese a que, como revisamos previamente, tengan mayor estabilidad en el empleo y una mayor contratación en ocupaciones profesionales y técnicas (aunque, como también vimos, con mayores tasas de ocupación parcial involuntaria). Las cifras muestran que a lo largo de la década son sobre todo los varones los que han sufrido aumentos significativos en sus niveles de salario, cuestión que no es clara para el caso femenino. De hecho, eso muestra que en el periodo de estudio casi en la totalidad de las estimaciones la brecha salarial sea en promedio del 13%, cifra que aumenta más del doble entre 2018 y 2019 (pasando desde un 6,6% en 2018 a un 14,2% en 2019). Para este último año, la brecha salarial alcanza el 14%, o sea, que las mujeres jóvenes ganan en promedio 14% menos que sus pares hombres.

Otro tema relevante a destacar en el periodo de referencia es que la dispersión salarial en los varones es mayor a la de las mujeres, reflejando por una parte límites superiores mayores en los primeros, y por otro que las mujeres perciben bajos salarios de forma generalizada y estructural, debido a que la dispersión es más homogénea y menor a la de sus pares varones.

Por nivel educativo se aprecian tendencias bastante estables para el caso secundario y técnico profesional, siendo reajustados anualmente, mientras que los universitarios presentan aumentos estadísticamente significativos para 2012 y 2019. Esto último es muy relevante, porque entre 2010 y 2018 la brecha salarial entre técnicos y universitarios se había reducido de manera sostenida (exceptuando el propio 2012), llegando a su mínimo histórico de 19% en 2018 (o sea, que

en promedio los trabajadores jóvenes técnicos del sector privado percibían un salario mensual 19% menor al joven universitario), lo que hubiese hecho prever una homogeneización salarial para 2019, pero en este último año el salario promedio de los jóvenes universitarios aumenta de manera significativa a \$600 mil pesos mensuales, prácticamente duplicando la brecha con los técnicos.

Los datos revisten dos temas de interés. Por un lado, que los salarios en promedio siguen siendo muy bajos, lo que se vincula a la estructuralidad del mercado laboral chileno (Durán & Kremerman, 2020b, 2020a). Como es de esperar en relación al modelo productivo imperante son los jóvenes, las mujeres jóvenes, y los niveles educativos menores a los universitarios quienes perciben en promedio salarios significativamente menores, lo que tiene implicancias en la reproducción de las desigualdades de estos mismos grupos, como problema estructural a nivel etario, género y de origen social -muy determinado en el país por el nivel de estudios-. Esto ha sido tematizado dentro de la experiencia latinoamericana, dando cuenta de que pese a mejoras de rendimiento económico o de las condiciones de la oferta de las juventudes, las brechas se mantienen e incluso acentúan, reflejando cómo se generan mecanismos propios de funcionamiento dentro del modelo productivo, subordinando en ello a la fuerza de trabajo juvenil en términos de pago de su empleo, pero también a nivel interno de los grupos que le componen (Bertranou & Casanova, 2015; Verd & López-Andreu, 2016). En específico, lo anterior sugiere que otros mecanismos de discriminación operan en el mercado laboral juvenil en relación al adulto, reflejado en la insistencia de estas operaciones a diferencia de los rendimientos del mercado laboral general.

Otro punto de interés es la tendencia a la homogeneización salarial por nivel educativo, lo que levanta bastantes interrogantes sobre la inflación educacional y la prima que aun paga el título universitario (Carrillo et al., 2018; Sevilla & Farías, 2019). Si bien la cota que paga el título técnico profesional es estructuralmente menor al universitario, investigaciones recientes indican del alto nivel de subempleo ocupacional que han vivido en el país los títulos universitarios, sobre todo del sector terciario, en el comercio y servicios sociales (Corvalán, 2015). De todas formas, estos hallazgos se matizan al analizar que, para 2013, uno de cada dos profesionales con título técnico estaba subocupado, demostrando que el ciclo laboral del título técnico, sometido a los vaivenes de desarrollo tecnológico de las condiciones de empleo de rutina y/o manuales, posee un mayor recambio, promoviendo una desvalorización de sus credenciales a lo largo de los años, cuestión que no se aprecia de manera tan clara para los universitarios. Particularmente son los nuevos técnicos los que ejercerían este recambio, siendo empleados con sueldos menores a sus pares mayores, y ejerciendo una mayor cantidad de labores y requerimientos (Corvalán, 2015).

Tabla 2. Media y mediana de ingreso mensual³⁹, según grupos de interés y año. Trimestre OND, ESI.

		Año									
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Jóvenes (J)	Media	272.049	282.328	339.892	341.627	352.077	361.403	379.127	393.616	393.665	443.226
	Mediana	200.000	219.297	246.105	260.353	289.946	300.081	300.501	329.716	341.227	350.000
Adultos (A)	Media	409.360	450.424	495.941	528.922	551.219	585.595	605.110	632.285	665.854	702.616
	Mediana	249.829	280.000	301.353	328.754	350.000	381.548	399.790	402.355	416.498	439.660
	Brecha (A/J)	33,5%	37,3%	31,5%	35,4%	36,1%	38,3%	37,3%	37,7%	40,9%	36,9%
Hombres (H)	Media	281.012	299.553	368.982	365.704	368.176	384.933	404.031	409.856	404.638	470.112
	Mediana	209.856	231.112	251.405	280.380	300.000	310.084	320.534	350.000	350.000	366.644
Mujeres (M)	Media	258.315	255.764	295.175	305.120	327.247	331.476	342.344	369.849	377.765	403.459
	Mediana	187.183	200.000	216.591	243.329	252.606	280.000	299.842	300.000	303.592	320.000
	Brecha (H/M)	8,1%	14,6%	20,0%	16,6%	11,1%	13,9%	15,3%	9,8%	6,6%	14,2%
Secundaria (S)	Media	224.608	232.569	265.358	288.497	303.455	317.933	325.445	339.396	355.348	366.435
	Mediana	199.529	201.354	231.293	250.339	267.762	291.182	300.000	304.065	320.000	324.904
Técnica (T)	Media	286.668	298.012	320.035	349.232	359.948	358.256	394.168	379.494	384.525	405.631
	Mediana	240.000	251.208	280.000	292.697	303.127	309.628	343.000	350.000	350.685	362.428
Universitaria (U)	Media	428.652	423.394	543.025	470.584	461.231	474.383	507.106	497.220	474.556	600.833
	Mediana	292.050	300.000	301.686	348.678	356.679	380.000	399.790	399.828	400.000	433.519
	Brecha (U/S)	47,6%	45,1%	51,1%	38,7%	34,2%	33,0%	35,8%	31,7%	25,1%	39,0%
	Brecha (U/T)	33,1%	29,6%	41,1%	25,8%	22,0%	24,5%	22,3%	23,7%	19,0%	32,5%

Fuente: Elaboración propia en base a ESI, INE.

³⁹ Media ajustada según factores de expansión poblacional, mientras que mediana corresponde a datos muestrales. Brecha calculada en base a la media.

Características de la demanda

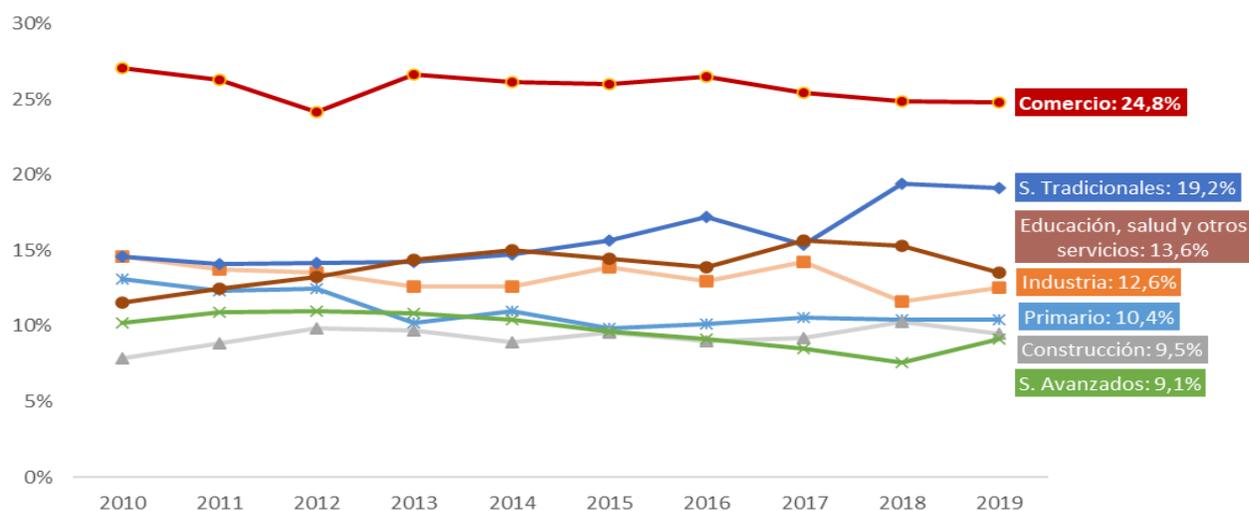
Inserción por rama y tamaño de la empresa

En el estudio de la segmentación del mercado laboral es clave la inserción en términos de nivel ocupacional como de la rama de actividad (Semenza et al., 2020). A lo largo de la tendencia, a nivel de la población asalariada privada total entre 2010 y 2019 se registra una reducción significativa del sector primario desde un 16,2% en 2010 a un 13,7% a 2019 (agricultura, pesca y silvicultura; y extracción de minas) como de la industria y suministros de un 15,8 a un 13,9% en el mismo periodo. A su vez, se registra un aumento significativo de los servicios tradicionales de un 13,1% a un 15,3% (hoteles y restaurantes, y transporte y comunicación) y de los servicios más asociados a los cuidados de 13,8% en 2010 a 16,2% en 2019 (educación, salud y otros). Estas tendencias ya han sido retratadas en apartados previos, sobre el proceso de desindustrialización de la economía chilena, como también del avance de la oferta de servicios del sector terciario y su amplia prevalencia en la estructura económica y ocupacional desde los 80' (Pérez-Ahumada, 2019; Ruiz & Boccardo, 2014; Weller, 2004).

En relación a los mercados laborales adultos y jóvenes, se pueden apreciar dos tendencias relevantes en el periodo. Para cada uno se aprecia una reducción significativa del peso del sector primario entre 2010 y 2019 (del 2,9% en adultos y del 2,7% en jóvenes), como del aumento significativo de los servicios tradicionales revisados previamente: este grupo aumentó en un 1,9% en adultos, mientras que lo hizo de casi 5% en jóvenes (desde un 14,6% en 2010 a 19,2% en 2019). En el Gráfico 9 se muestran estas tendencias para el caso juvenil, reflejando las dinámicas sectoriales de inserción de este grupo.

Estos hallazgos, además, poseen relevancia analítica al constatar que la primacía del sector servicios tradicionales más comercio es significativamente superior en la población juvenil, ya que casi uno de cada dos jóvenes empleados del sector privado se desempeña en estos sectores (44%), cifra que baja a un 32,7% en adultos. De esta forma, se reafirma la tesis de sectores que absorben más jóvenes (Ashton et al., 1990; O'Reilly et al., 2019), relegando a este grupo a espacios de baja productividad, con pocas capacidades de proyección y desarrollo de habilidades (Weller, 2004, 2007). El proceso de modernización laboral, el cual tiene su cariz marcado en torno a la desindustrialización y tercerización productiva, refleja nuevamente cómo este proceso se dio como una modernización espuria (Weller, 2004), en tanto de forma continua aparece la incapacidad del mercado laboral y sus estructuras de absorber la fuerza de trabajo a sectores de mayor productividad (Weller, 2006), pese al aumento sostenido de credenciales revisado previamente.

Gráfico 9. Ocupados jóvenes del sector privado por rama económica, según año. Trimestre OND 2010-2019.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Las formas de inserción del mercado laboral por rama, a nivel de sexo, muestran de forma más nítida la fisionomía y alcances que poseen las trayectorias laborales para cada uno (Tabla 3). Particularmente, destacamos que si bien la tendencia general de reducción del sector primario era clara entre los años de estudio, esto tiene una mayor prevalencia para el caso de los hombres jóvenes, disminuyendo de manera significativa entre el periodo 2010 y 2019, mientras que se mantiene estadísticamente igual para el caso femenino, pese a la contracción de un 1,5%. Por su parte, en línea con la literatura, el aumento significativo del sector servicios tradicionales muestra una mayor feminización, ya que estas diferencias para el caso varonil no son estadísticamente significativas, constatando la mayor feminización en esta rama (Furlong, 2015; O’Reilly et al., 2019; Semenza et al., 2020; Weller, 2004). Misma situación ocurre con las ramas del cuidado, como educación, salud y otros servicios, que muestran una feminización que se expande: de hecho, si la brecha de presencia entre hombres y mujeres en 2010 era del 13%, esta sube al 15% en 2019.

Otro aspecto relativo a esto dice relación con la mayor heterogeneidad que presentan los varones en torno a su inserción en las ramas, en detrimento del carácter eminentemente tercerizado de las mujeres. De hecho, el sector servicios (o sea, desde comercio hasta servicios de cuidados) agrupa al 56,8% de los hombres jóvenes ocupados, mientras que alcanza a casi el 84% de las mujeres en la misma situación. Esto refleja que los patrones de segregación horizontal de género no han sufrido variaciones significativas en el periodo de estudio, si no que más bien se han reforzado como enclaves de empleo, derivando en los efectos sobre el desarrollo productivo y social, como también en torno a la mantención de la división sexual del trabajo sobre cuáles ramas serían “eminente” masculinas y femeninas.

Con respecto al nivel educativo, los datos muestran que no hay diferencias estadísticamente significativas en las diversas ramas a lo largo de la década, exceptuando el aumento significativo de los ocupados con nivel secundario en la rama de los servicios tradicionales, pasando desde un 15,6% en 2010 a un 22% en 2019; lo que indica una armonización estructural de la presencia por niveles

educativos en aquella rama, aumentando la presencia secundaria y universitaria en un 6% en el periodo. De hecho, si se agrupa el comercio con servicios tradicionales se aprecia que el mayor aumento se da en el grupo universitario, con un 6,1%; seguido por los de educación media con un 3% y los técnicos profesionales que presentan una disminución de cerca de dos puntos porcentuales. Esto entrega mayores alcances sobre los mecanismos de inserción laboral de los universitarios como también veíamos en torno al nivel ocupacional, ingresando a este mercado segmentado donde existe baja puesta en marcha de habilidades y por consiguiente una baja retribución al trabajo.

Comparando entre niveles educativos, como forma de ver enclaves de concentración, se muestran dos tendencias principales. Como es de esperar, las ramas de los servicios avanzados y de la educación, salud y otras, por sus mayores niveles de calificación de entrada poseen una composición significativamente mayor de ocupados jóvenes con niveles técnicos y universitarios. Por su parte, las ramas que concentran una proporción significativamente mayor de ocupados con niveles secundarios son las del sector primario como las de la construcción, siendo esta estadísticamente igual a los ocupados técnicos.

Esto indica ciertas nociones clave para comprender las tendencias de segmentación del mercado del trabajo juvenil en Chile. A diferencia de los adultos, existe de manera clara una mayor presencia de jóvenes en sectores de baja productividad, de sectores con bajos niveles de proyección, de rutina y monotonía, como es el comercio o los servicios tradicionales (Ashton et al., 1990; Longo, 2016; Verd & López-Andreu, 2016). Además, se constata dónde está el germen de la estructural segregación horizontal de género en el mercado laboral, relacionado con la carrera de estudios y su posterior inserción ramal, la cual posee discutidas repercusiones en torno a cuestiones materiales, como la proyección o el salario, pero también en términos de reproducción cultural de labores desde la división sexual del trabajo. Por último, se registran enclaves de empleabilidad por niveles educativos, estando altamente segmentados, con barreras de entrada dados por los niveles de calificación: el joven con estudios secundarios poco puede proyectarse, y debe conformarse con ingresar a mercados altamente estructurados, con bajas posibilidades de escape.

Tabla 3. Inserción laboral juvenil por sector económico según año, sexo y nivel educativo. Trimestre OND 2010 y 2019.

	2010						2019					
	Total	Sexo		Nivel educativo			Total	Sexo		Nivel educativo		
		Hombres	Mujeres	Secundario	Técnico	Universitario		Hombres	Mujeres	Secundario	Técnico	Universitario
Primario	13,1	16,5	7,5	13,8	8,8	5,8	10,4	13,4	6,0	13,8	7,4	5,0
Industria	14,6	17,3	10,1	16,5	14,2	8,9	12,6	16,1	7,2	14,4	11,6	10,8
Construcción	7,9	11,4	1,9	8,8	5,6	5,0	9,5	13,7	3,1	10,2	7,5	5,9
Comercio	27,1	25,0	30,7	30,8	26,0	21,1	24,8	21,9	29,2	27,2	24,0	21,6
S. Tradicionales	14,6	14,1	15,4	15,6	17,4	12,3	19,2	18,2	20,7	22,0	17,8	17,9
S. Avanzados	10,2	8,2	13,6	6,8	12,5	19,9	9,1	7,9	11,0	4,8	11,2	16,1
Educación, salud y otros	11,5	6,7	19,8	6,7	14,7	26,1	13,6	7,7	22,4	6,8	20,0	22,4

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Nota: Se omite categoría Administración Pública, por presentar tendencias menores al 1%. Columnas no suman 100%.

Por último, con respecto al tamaño de la empresa, como indicador de niveles de proyección interna, puesta en marcha de tecnología y habilidades, o incluso de capacidad de salario -pese al techo revisado en torno al mercado laboral en Chile (Durán & Kremerman, 2020b, 2020a)-, se da cuenta de que existe una alta dualización del mercado laboral en términos de tamaño de la empresa, ya que prácticamente la mitad de la fuerza de trabajo tanto en jóvenes como adultos trabaja en mediana o gran empresa, mientras que el resto se desempeña en micro o pequeñas empresas (Infante, 2011). Esta característica aparece como estructural al mercado laboral, sin discriminar por edad. De hecho, a lo largo de la tendencia se aprecian ciertos años, como en 2013, donde hay una proporción significativamente mayor de adultos en empresas medianas; y en 2015 y 2018, donde hay estadísticamente más jóvenes en microempresas que adultos; sin embargo, para todo el resto de la serie las proporciones son similares entre ambos grupos. En efecto, la tendencia entre 2010 y 2019 para los jóvenes es prácticamente igual, mientras que en adultos se aprecian cambios significativos en su fisonomía: pierden presencia en las grandes empresas (de 2,6%), y aumenta un 4% en las empresas medianas.

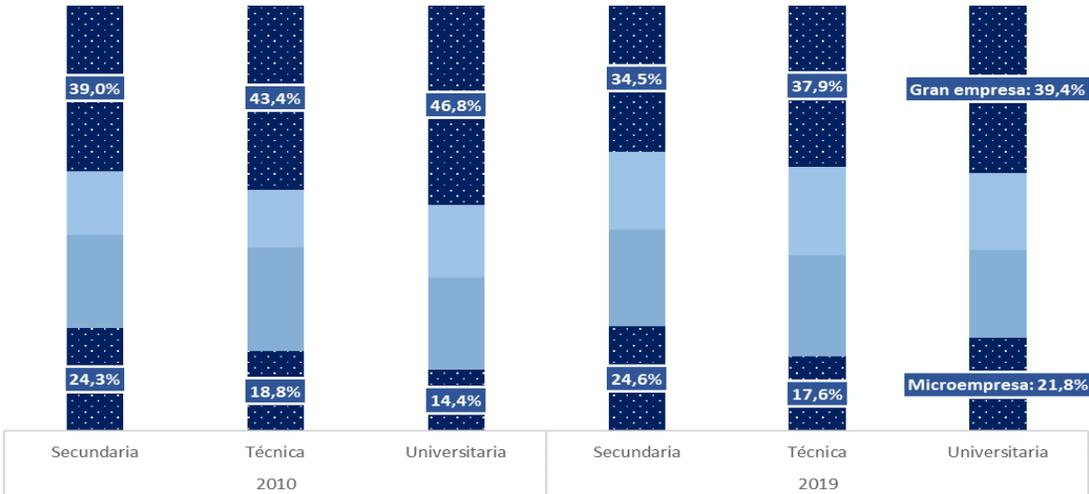
Al diferenciar por sexo, a lo largo de todo del periodo de estudio, por una parte se encuentra la misma dualización revisada previamente, como, por otra, que no se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres jóvenes, exceptuando el año 2015 de post recesión, donde hay una proporción mayor de mujeres que hombres en grandes empresas. Lo que

sí se debe destacar para el periodo 2010-2019 es que se contrae de manera significativa, en un 5,4%, la proporción de muchachos empleados en grandes empresas, para aumentar su participación en pequeñas y medianas empresas (con 2 y 2,7%, respectivamente); para las mujeres, el aumento se da en micro y medianas empresas, reduciendo su participación en pequeñas y grandes; diferencias que no son estadísticamente significativas. Esto puede deberse, como señala Campusano (2006), a la mayor movilidad entre tamaños de empresa que laboran los jóvenes, dados por las características precarias y móviles del propio mercado laboral.

Como es de esperar, donde sí se encuentran variadas diferencias es en términos de nivel educativo, dados los niveles de desarrollo tecnológico y complejidad organizacional. Los jóvenes secundarios poseen una participación significativamente mayor a jóvenes universitarios y técnicos -dependiendo del año- en las microempresas, exceptuando el año 2011. Por contrapartida, si bien se tendería a pensar que los universitarios se ubicasen en grandes empresas, este efecto es bastante matizado y discontinuo: de hecho, solo se registran brechas significativas para los años 2010, 2012, 2014 y 2018. Tal como se puede apreciar en el Gráfico 10, la participación de jóvenes universitarios en la microempresa ha aumentado de manera abrupta en la década de estudio, pasando desde el 14,4% de participación en 2010 a un 21,8% en 2019; mientras que su participación en grandes empresas se contrajo exactamente en la misma proporción, un 7,4%, llegando a un 39,4% en 2019.

Estudios a inicios de la década daban cuenta de este fenómeno de mayor incorporación de jóvenes con niveles altos de calificación a empleos con bajos niveles de productividad, lo que se debe principalmente a la incapacidad de incorporar de forma competitiva a estos nuevos trabajadores calificados (Campusano, 2006; Weller, 2006). Así, se matizan los mecanismos de segmentación de la fuerza de trabajo a nivel intrajuvenil, con una estructuración similar a nivel de tamaño de la empresa.

Gráfico 10. Ocupados jóvenes del sector privado por tamaño de empresa y nivel educacional, según año. Trimestre OND 2010-2019.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Segmentación del mercado laboral en Chile

Luego del análisis que buscaba caracterizar de manera descriptiva las principales tendencias del mercado laboral juvenil en el periodo 2010-2019, generaremos un análisis multivariable de diversos indicadores cualitativos de empleo para explorar cómo se comportan en el espacio laboral para el último año de estudio. Tal como comentamos previamente, utilizaremos el análisis de correspondencias múltiples (ACM) para describir la relación entre las variables y dimensiones establecidas, para explorar las formas y modalidades de segmentación del mercado laboral, determinando sus agrupaciones y características principales en un mapa de coordenadas. Esta técnica posee una gran funcionalidad en relación a la utilizada previamente, la cual solo consideraba una dimensión de los indicadores de la segmentación bajo el modelo INCASI, no permitiendo apreciar el fenómeno de la segmentación del mercado laboral de manera multidimensional y compleja. En este sentido, el análisis de correspondencias múltiples permite, mediante el agrupamiento de las diversas categorías y dimensiones, hacer una asociación entre las condiciones y demanda de empleo, y su relación con las particularidades de la oferta, como la edad, el sexo, entre otras.

Para realizar este ejercicio multivariado y exploratorio de manera comparativa, con la idea de poder establecer las particularidades del MLJ, decidimos hacer tres mapas de correspondencias, considerando las mismas variables en población asalariada: a la población total; a la población adulta, dando cuenta del mercado laboral de personas de entre 30 y 59 años; y finalmente a la población asalariada joven. Esto nos permite ver la generalidad de la conformación del mercado laboral, para luego establecer de manera precisa cómo se comportan para cada submercado (tanto a adultos como jóvenes)⁴⁰. Se utiliza el mismo criterio previo de considerar a asalariados del sector privado, en relación a la justificación en el apartado Metodológico.

En el Mapa 1 se muestra el ACM del total de la población asalariada del sector privado. Tal como se puede apreciar, el modelo posee un ajuste de un 72,5%, donde la Dimensión 1, correspondiente al eje X, explica el 53,2% de la varianza total, mientras que el Y un 19,3%, alcanzando niveles óptimos de ajuste señalados por la literatura (López-Roldán & Fachelli, 2016). El eje horizontal lo hemos denominado como el eje de la Segmentación y calidad del empleo, debido a que las contribuciones y correlaciones de las categorías descritas en la Tabla B2 del Anexo (en azul) muestran que al pasar de la izquierda a derecha del mapa, se pasa desde las posiciones laborales más inseguras e inestables (sin contrato, informalidad, ingresos menores a \$250 mil, en microempresas y en empleos no manuales no calificados) hacia posiciones más estables y de mejor calidad y calificación (con contrato definido o indefinido, formal, ingresos superiores a \$550 mil, en empresas medianas y grandes, con empleos técnicos, profesionales y directivos). Además, se aprecia cómo la variable de rama económica presenta condiciones asociativas relevantes en sus diversas categorías en torno a esta dimensión para el caso del sector primario, el comercio y por sobre todo los servicios tradicionales, mientras que en el perfil izquierdo, característico de una mejor posición, se encuentran principalmente y con una contribución relevante a la dimensión las

⁴⁰ No obstante lo anterior, es preciso destacar que esta técnica no permite realizar una generalización de la población asalariada debido a que se utilizan casos muestrales sin ponderaciones estadísticas.

categorías de los servicios avanzados y el grupo de servicios de la educación, salud y otros. Así, en línea con la literatura, se relevan cuestiones sobre las composiciones internas en términos gruesos de estas ramas, delimitadas tanto por su estructura interna, como por su naturaleza en el proceso productivo: temporalidad, inestabilidad y baja calificación; versus posiciones de altos niveles productivos, como también de calificación y seguridad del empleo (Blanco & Julián, 2019; Infante, 2011; Pérez-Ahumada, 2019; Sehnbruch, 2006; Weller, 2004).

Otro aspecto relevante sobre el propio eje X es la importancia relativa que poseen las categorías sobre deciles de ingreso del hogar. Diversa literatura da cuenta de los altos niveles de adscripción de la sociedad chilena, sobre todo de los grupos extremos (en este caso quintiles I-II y V) reforzada desde el mercado laboral y la estructura de oportunidades que otorga y sustenta (Mora, 2019; Ruiz & Boccoardo, 2014; Sehnbruch, 2006; Torche & Wormald, 2004; Weller, 2004). Los datos muestran que el polo derecho indica las posiciones de los primeros tres quintiles de ingreso del hogar, asociados a los lugares con mayores desventajas dentro del mercado laboral, mientras que los quintiles IV y V se encuentran directamente asociados a las posiciones ventajosas, e incluso jerárquicas superiores, donde pesan tanto las calificaciones como la antigüedad en la empresa para la movilidad interna (entre muchos otros valores o *cualidades* para lograr ser directivo, como los capitales culturales y sociales). Esto da luces sobre los niveles de reproducción de las condiciones materiales en el país lo que, sumado a las categorías de la variable salario (que pasan de manera continua desde el cuadrante superior derecho, luego al inferior, para continuar su ascenso a las posiciones de mejor nivel dentro del mercado laboral desde el polo izquierdo, para luego subir al cuadrante superior izquierdo que concentra el trabajo profesional, técnico, y directivo) que refuerzan la perspectiva sobre los bajos niveles de capacidad de los trabajadores de mejorar sus condiciones, siendo el salario un factor más reproductor que promotor de trayectorias sociales ascendentes (Durán & Kremerman, 2020a; Kremerman et al., 2020; Reinecke & Valenzuela, 2011). Esto lo seguiremos desarrollando más adelante.

El eje Y, por su parte, posee una mayor contribución de variables relacionadas con los niveles educativos, pero también con la asociación de género, lo que matiza el mapa formando un efecto *Guttman*, en tanto las categorías extremas se ajustan mediante los valores intermedios, generando la imagen de un arco o parábola (López-Roldán & Fachelli, 2016). Estas categorías son los niveles inferiores y superiores de calificación educacional -secundarios y universitarios respectivamente-, como en términos de sexo, lo que implica los niveles de segregación ocupacional de estas variables y su relación con la segmentación del mercado del trabajo. Cabe destacar que estos hallazgos están en línea con los desarrollos de López-Roldán & Fachelli (López-Roldán et al., 2020; 2017, 2019), los cuales reportan que estas categorías logran segmentar el mercado del trabajo desde los polos de empleo que están estructurados verticalmente en el mapa, con respecto a la segregación ocupacional en torno al género y los niveles educativos, dados por la división sexual del trabajo y el peso del factor reproductivo en el mercado laboral. Como se aprecia, el eje superior es el delimitado por los empleos relativos a una mayor composición femenina -como los servicios tradicionales, comercio, educación, salud y otros-, mientras que el inferior está más relacionado con aquellos ligados a los masculinos, como el primario (agricultura, minería), como de los prevalentemente manuales como la industria y construcción, ligándose así a la división sexual del trabajo (Cárdenas

et al., 2014; Semenza et al., 2020; Undurraga, 2013). Estos hallazgos están en línea con literatura nacional e internacional sobre la especialización sexual del trabajo, debido a la primacía que adquiere el factor del trabajo reproductivo o de cuidados no remunerados para favorecer la inserción en ciertas plazas de empleo, pero también relacionadas a las condiciones de trabajo. En relación con la literatura sobre segmentación y desigualdades en el mercado laboral, los procesos de organización productivas deben consignarse en relación con un conjunto de interacciones y posiciones sociales que se entrecruzan y potencian, pero también en su relación directa con la organización de las tareas reproductivas o del trabajo de cuidados no remunerado (Humphries & Rubery, 1984; Mora, 2019; O'Reilly et al., 2017). Los niveles de segmentación y dualización de posiciones femeninas están íntimamente ligados a la capacidad de sortear estos obstáculos estructurales según su posición social, lo cual tiene amplias implicancias sobre sus capacidades de ascenso, salario, seguridad y estabilidad del empleo: mientras aquellas mujeres de clases sociales medias y altas pueden adquirir servicio doméstico en el mercado, aquellas mujeres pobres deben contentarse con empleos de alta rotación, precariedad, trabajo temporal o de subocupación horaria, redundando en una menor remuneración y estatus (INE, 2018a; Mora, 2019; O'Reilly et al., 2017; Reinecke & Valenzuela, 2011; Undurraga, 2013). Más adelante veremos cómo se comportan respecto al mercado laboral juvenil.

En torno al nivel educativo se aprecia una relación entre estos puntos, donde particularmente las categorías de servicios avanzados, y de educación, salud y otros, se escapan hacia el espacio superior izquierdo debido a la asociación con las categorías de empleo de mayores salarios y calificación; mientras que en el espacio derecho están los servicios asociados a menores niveles de calificación y salario. En línea con las discusiones sobre el desarrollo modernizador del mercado laboral en América Latina y Chile, como una modernización basado en mecanismos de desindustrialización y tercerización creciente que ha generado una dualización entre aquellos procesos de desarrollo genuinos y espurios; esta dualización de polos muestra los sectores de avanzada en términos de modernización, mientras que el resto se indica como aquellos sectores rezagados con menores niveles de productividad y que redundan en peores condiciones de trabajo, ingresos y calificación (Ruiz & Boccoardo, 2014; Weller, 2004). Esto además se aprecia gracias a las categorías de ocupación, donde las posiciones calificadas y semicalificadas, manuales y no, se encuentran en el eje derecho del mapa, vinculados a los estudios secundarios y las peores condiciones de trabajo y salario; mientras que las categorías técnicas y profesionales, como también directivas, se ligan a los atributos técnicos y en mucha mayor medida universitarios, respectivamente.

Si nos volcamos en las formas en que se segmentaría el mercado laboral en Chile, mediante una aproximación a estas categorías estructurantes, se podría indicar que las posiciones corresponderían a la división de tres segmentos del mercado laboral: el segmento primario inferior, que corresponde a plazas de altos ingresos, calificación, en empresas grandes y autonomía/dirección; el segmento primario superior, con las plazas intermedias de salario y calificación, formalidad, contrato, empresas medianas a pequeñas y jornadas completas; y el segmento del mercado laboral secundario, el cual concentra las posiciones más bajas en términos de salario, calificación, como las jornadas parciales en pequeñas y microempresas bajo condiciones

de informalidad. Es en este último espacio donde se concentra este polo marginal, como constitutivo del mercado laboral chileno, debido al anclaje estructural a la heterogeneidad productiva presente en América Latina, cuestión que combina los planteamientos de la heterogeneidad estructural con el dualismo clásico (López-Roldán et al., 2020; López-Roldán & Fachelli, 2017; Pinto, 1970; Piore, 1972).

A nivel de la oferta de empleo, gracias a nuestras variables suplementarias, podemos apreciar que el perfil de trabajadores migrantes, con el de los hombres, están asociados al sector de la abscisa inferior, distribuyéndose los hombres a las posiciones intermedias de calificación de empleo y salario, más vinculados a las posiciones formales de la industria; mientras que las personas migrantes presentan una segmentación hacia los espacios inferiores de calificación, manuales y con bajos salarios, cuestión que está en línea con la literatura sobre la integración ocupacional de esta población, cuestión que ya se tematizaba en los inicios de las teorías de la segmentación del mercado del trabajo (Cain, 1976; Piore, 1972; Reich et al., 1973), como en investigaciones más actualizadas sobre la inserción laboral de migrantes latinoamericanos en el contexto chileno (Abarca et al., 2016; Mora, 2009, 2019; Stefoni, 2009). Otra forma clara para apreciar este fenómeno es gracias a la categoría “chileno” que, como se muestra en el mapa, está prácticamente sobre el punto de origen (0,0), dando cuenta que esta posición es muy heterogénea, no diferenciando de manera clara los lugares dentro del mercado del trabajo.

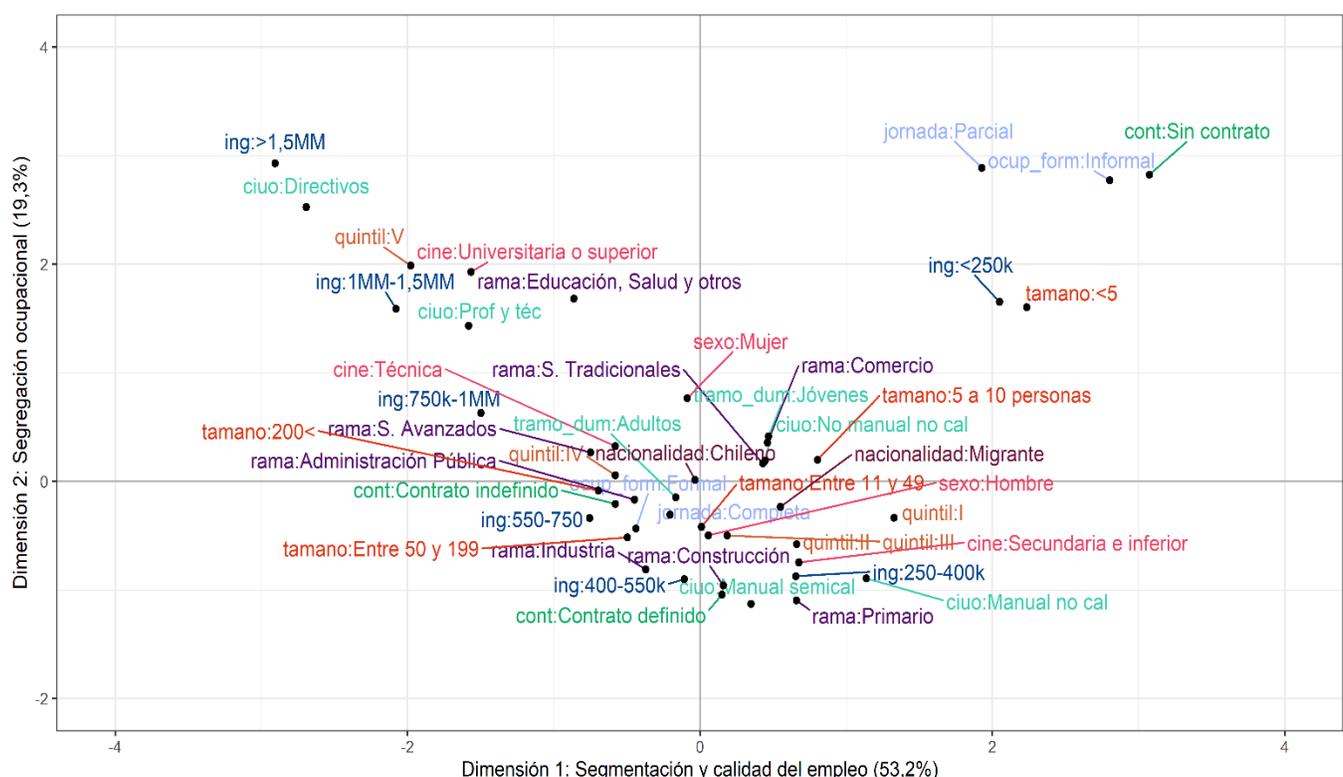
Un importante hallazgo para los objetivos de la presente investigación es que la categoría del tramo de edad, donde se consideran a las personas jóvenes, está en el cuadrante derecho superior del mapa, con una mayor asociación y vinculación a las categorías de variables que reflejan las posiciones más precarias e inseguras del mercado laboral (jornada parcial, bajo informalidad, en pequeñas empresas y con bajísimas remuneraciones), mientras que el tramo de adultos está a la izquierda inferior, cercano a las posiciones de la estructura ocupacional intermedia, con contrato indefinido y trabajo formal, ingresos entre \$400 y \$750 mil pesos, y en posiciones con jornada completa.

Si bien los procesos de descentralización y flexibilización que ha sufrido el mercado laboral chileno durante las últimas décadas tienen efectos sobre toda la fuerza de trabajo (Boccardo, 2012; Gálvez, 2001; Ruiz & Boccardo, 2014), es preciso señalar que las implicancias de aquello están diferenciadas por las condiciones de la misma, siendo funcionales a los perfiles y características de la propia fuerza de trabajo (Blanco & Julián, 2019; López-Roldán, 1996). Así, a nivel de la hipótesis 1, se puede señalar que efectivamente existen mecanismos de segmentación de la fuerza de trabajo en Chile mediante factores etarios ya que la condición de joven, reflejada en la categoría “Jóvenes” (variable *tramo_dum*, en calipso), se posiciona mayormente asociada a las categorías del empleo atípico, inseguro e inestable, con menores remuneraciones y calificación, propias del mercado laboral secundario, o polo precario o marginal desde las teorías de la segmentación del mercado laboral; mientras que el adulto se distribuye principalmente en el mercado primario superior. Estos hallazgos se relacionan con los obtenidos por López-Roldán et al. (2020) en su modelo de correspondencias múltiples para el caso chileno en 2014, donde la población joven, inmigrantes y

las mujeres tienen una mayor presencia en el segmento secundario del mercado del trabajo en relación a adultos, nacionales y varones⁴¹.

En este sentido, nuestra Hipótesis 1 se cumple al ver que el modelo de correspondencias múltiples permite aseverar que la posición juvenil en el mercado laboral es cualitativamente más segmentada dentro de éste: la condición de joven, entendiendo como grupo etario de 15 a 29 años, posee un lugar estructuralmente desfavorable en sus condiciones de inserción al mercado del trabajo, asociado a posiciones donde la precariedad, inseguridad y la inestabilidad son más comunes, ligadas al mercado laboral secundario. No obstante lo anterior, existen matices en las formas e implicancias que esto posee sobre la fuerza de trabajo juvenil, las cuales desarrollaremos más adelante.

Mapa 1. Características del empleo asalariado privado en Chile. Trimestre OND 2019.



N: 19.371 casos

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Suplementaria de Ingresos, INE.

En relación al Mapa 2, que muestra el ejercicio exclusivamente para la población asalariada adulta (30 a 59 años), se refleja que la dimensión 1 explica el 55,6% de la varianza, mientras que la 2 el 17,3%, sumando entre ambas dimensiones el 72,9% de varianza explicada. Los niveles explicativos de las dimensiones como la disposición del mapa son muy similares al ejercicio previo,

⁴¹ De todas formas, cabe destacar que ambos modelos no son estrictamente comparables debido a que se utilizan distintos años de estudio, su universo no son solo asalariados privados, pero también variables distintas. Por ejemplo, en el citado artículo no se utiliza la variable de salario ni quintil del hogar para el análisis del caso chileno.

mas a diferencia del Mapa 1 se aprecia que las posiciones parecieran estar más diferenciadas, mostrando que en la época adulta hay una consolidación de las posiciones en la estructura laboral chilena, donde resultaría más difícil pasar de cierto grupo ocupacional a otro, lo que reflejaría condiciones de atrapamiento estructural en términos etarios a la distribución de oportunidades (Bertranou & Casanova, 2015).

Esto se aprecia con los mayores niveles de aglutinamiento de las variables de calidad del empleo y salario, como del agrupamiento en la zona central del resto de posiciones y la casi inmovilidad de las variables sobre quintil de ingresos del hogar. De hecho, relacionado a esto, se aprecia que el nivel ocupacional y educacional explicarían gran parte de la segmentación horizontal, pasando desde las posiciones inestables e inseguras de la izquierda, a las más protegidas y mejor calidad y estatus de la derecha⁴². Una diferencia con el mapa previo es que las condiciones de informalidad, jornadas parciales, salario menor a \$250 mil pesos chilenos y el empleo en empresas de menos de 5 trabajadores está más diferenciada, alejándose en mayor medida del punto de origen. Si bien la estructura de empleo asalariada de adultos posee una alta heterogeneidad interna, una respuesta a esto podría ser que estas condiciones son más acotadas en términos de números de trabajadores, diferenciando más dentro del análisis de correspondencias múltiples. Como vimos en relación a los diversos indicadores en comparación al MLJ, en las condiciones adultas estas posiciones son más acotadas, reflejando, de todas formas, un mercado laboral secundario o polo precario que está internamente estructurado en el mercado laboral adulto.

A nivel de la oferta de empleo, las situaciones son prácticamente iguales al mapa previo, donde se dan los mismos escenarios relacionados a la segregación vertical del empleo en términos ocupacionales, ramales y sexuales. Hombres y migrantes asociados a los sectores inestables de baja calificación, mientras que las mujeres asalariadas están en un punto medio entre la mayor calificación (niveles técnico y universitario o superiores) y nivel ocupacional, relacionadas con las ramas de los servicios, la administración pública y las finanzas, principalmente; efecto matizado por su vinculación a las condiciones más precarias del mercado laboral chileno, con las plazas temporales, informales, en micro y pequeña empresa, y con bajos ingresos (Madero-Cabib et al., 2019; Mora, 2019; Semenza et al., 2020).

En definitiva, el mapa adulto muestra un proceso de establecimiento de las condiciones del mercado laboral, a diferencia del mapa previo. Las categorías laborales están muy ligadas a las condiciones de la oferta, lo que muestra la fuerza bajo la cual se organiza el mercado laboral chileno, sosteniendo y reproduciendo las condiciones de origen. Incluso, siguiendo la lógica de Orellana (2016), también se puede prever que estos adultos nacidos entre 1960 y 1989 vivieron de forma matizada el acceso educativo, debido a que no fueron parte en su mayoría del *boom* del mercado educativo de la primera década de siglo, o solo fueron los quinquenios más jóvenes de los adultos, específicamente entre los 30 y 35 años. Esto permite aseverar la mayor correspondencia entre

⁴² A diferencia del Mapa 1, las variables del eje horizontal tienen sentido inverso. Esto no tiene implicancias en los ajustes ni peso de las variables, y solo se relaciona a la visualización del mapa. Lo relevante del mapa es ver cómo se contraponen las variables en las dimensiones más que la dirección visual de estas. Para más detalles, ver Tablas B2 y B3 del Anexo.

21,4%, alcanzando el 70% de varianza explicada. A diferencia del mapa previo, existe una menor diferenciación de las categorías, entendiendo que no hay agrupamientos tan claros entre ellas como en los mapas previos: existe una mayor asociación en el centro del mapa, con los casos más alejados tanto a la izquierda y la derecha superior, relativos a las mejores y peores condiciones de empleo, respectivamente. Por consiguiente, pese a este mayor agrupamiento, resulta similar que la estructuración de posiciones de inseguridad e inestabilidad laboral, en el eje horizontal de derecha a izquierda, mantenga ese continuo entre posiciones de menor calidad y calificación, a aquellas que sí poseen una mejor posición en la estructura del empleo. Por su parte, el polo derecho con las peores posiciones está más cerca del origen que en mapas previos, dando cuenta de que en efecto sus posiciones, si bien organizan de buena forma la estructura de empleo, no son tan diferenciadoras como en el mapa de la población asalariada adulta, siendo este segmento secundario mayormente constitutivo de la fuerza de los asalariados jóvenes (Ashton et al., 1990; Doeringer & Piore, 1970; López-Roldán & Fachelli, 2019; Reich et al., 1973). Hallazgos relativos a esto indicarían que además existe una segmentación interna del mercado laboral juvenil, lo cual funciona como espacio germinal de las futuras posiciones de empleo de los mismos para sus trayectorias futuras (Bertranou & Casanova, 2015; Furlong, 2015)

Tal como se indica en la Tabla B4 del Anexo, sobre la Dimensión 1 de segmentación y calidad del empleo (en azul) se aprecia que la formalidad de este vínculo aparece como punto clave entre los asalariados, reflejando sus relaciones en el mapa de coordenadas y estableciendo claras diferencias entre ellos. Por ejemplo, en base a esto, se puede dar cuenta de que la no tenencia de contrato está relacionada a las jornadas parciales, informalidad (como de desprotección social en temas previsionales de jubilación y salud), en microempresas (menos de 10 trabajadores) y con sueldos bajo el mínimo. Por su parte, el otro extremo relacionado con la tenencia de contrato (plano derecho del mapa de coordenadas), posee relaciones más cercanas con los niveles altos de estudios, las jornadas completas, en empresas grandes, vinculadas a los empleos calificados o semicalificados, y con ingresos superiores al promedio en 2019 (promedio equivalente a \$443.226 pesos en jóvenes). Un hallazgo relevante sobre el caso juvenil es que el acceso a contrato, sea definido o indefinido, no está asociado en los mapas previos a las naturalezas de los empleos manuales semi y calificados de la construcción y el sector primario, sino que delimita un acceso a empleo con posiciones cualitativamente mejores que para los adultos o la población total (para el caso joven, a diferencia del adulto y del total, el contrato definido sí está asociado y contribuye a la dimensión 1, cuestión que no ocurre en los dos casos restantes). Junto a ellos, las categorías de ramas de la Industria y la Construcción también pasan al eje de mejor calidad, quedando sectores históricos como el primario, y otros típicamente jóvenes, como los tradicionales (Transporte, Alojamiento e Información y comunicación) y el Comercio, en el de peores condiciones (O'Reilly et al., 2019). Aspectos relacionados a esto dan cuenta de que, por un lado, efectivamente acceder a un trabajo con contrato en el contexto laboral juvenil es un logro, pero por otro, que la distinción según temporalidad del vínculo se matiza, debido a las facilidades en torno a la regulación laboral para desvincular trabajadores pese a que se señale que el empleo es a plazo indefinido (Ruiz & Boccoardo, 2013). Esto da luces sobre una posición particularmente inestable e insegura del ocupado joven,

pero también ciertas indistinciones entre posiciones de calificadas, semicalificadas y no calificadas, a diferencia del aglutinamiento claro que se da en el análisis sobre el mercado laboral adulto.

Otra cuestión relevante es que la posición de mayor ingreso del trabajo, sobre los \$750 mil pesos mensuales, está muy encumbrado sobre el polo izquierdo superior del mapa, con los ocupados en posiciones directivas y profesionales o técnicas, dando cuenta que sí es un aspecto diferenciador de posición social, sobre todo en el entender que aquellos jóvenes que están o logran insertarse en ese espacio adquieren un *status* ocupacional privilegiado en detrimento del resto de los asalariados. Estas posiciones, como se destacaba en apartados previos, son ocupadas principalmente por asalariados jóvenes del quinto quintil de ingresos del hogar con título universitario o superior, empleándose en ramas de alto nivel en términos productivos y salariales, como la administración pública, servicios avanzados, y la educación, salud y otros. De todas formas, al ser una categoría tan lejana al punto del origen, se podría plantear que son individuos muy diferenciados, o sea, muy acotados y privilegiados en términos de capitales de origen que logran reproducir sus condiciones en el mercado del trabajo con bajos niveles de competitividad y alta adscripción.

Una cuestión relevante que ocurre en específico sobre la Dimensión 1: Segmentación y calidad del empleo en la fuerza de trabajo juvenil, graficada en los tres mapas, es que ésta pierde poder explicativo de la varianza total en aproximadamente un 5%, porcentaje que gana con respecto a la Dimensión 2, sobre Segregación ocupacional. Una de las razones de esta pérdida relativa de poder explicativo puede deberse a que los jóvenes de los quintiles intermedios, en sus primeros pasos al mercado laboral, comiencen en posiciones diferenciadas, pero no tan segmentadas como ya se encuentran en el mercado laboral adulto. Al ganar poder explicativo la Dimensión 2 se podría apreciar que estas variables sí tenderían a relacionarse más con la segmentación -aun, menor a la Dimensión 1-, dadas por los caminos estructurales que se generan para la población joven según el origen social y el sexo de éstos. Esto se relaciona en gran medida con las condiciones de atrapamiento del mercado laboral que señala la literatura especializada (Verd & López-Andreu, 2016), las cuales ya están estructuradas en el juvenil, como también las condicionantes presentes desde las instituciones educativas y el nivel de ingreso de los hogares. En efecto, la categoría de quintil de ingresos del hogar posee una alta contribución y asociación al eje horizontal, diferenciando en todos los mapas de correspondencias las posiciones estructurales y sus recorridos en torno a los puestos de trabajo, contribución que es mayor para el caso de las y los jóvenes que en el total de población asalariada, reflejando cómo los condicionamientos de origen definen las trayectorias y posibilidades sociales, gestadas desde temprana edad.

No obstante lo anterior, una diferencia consignada con mapas previos es que el quintil intermedio, el III, está justo sobre el eje X -inclinado sobre el polo de mejores condiciones-, diferenciando de mejor forma como no ocurre en el mapa de adultos y población asalariada total, donde está muy cerca y asociado a los quintiles I y II. Una explicación a esto es la posibilidad de que jóvenes de este quintil puedan acceder mediante sus títulos universitarios o técnicos a empleos de media o alta calificación, con posiciones más seguras en términos contractuales, en condiciones de formalidad y recibiendo salarios sobre el promedio. Esto conlleva a plantear que si bien la educación universitaria está segmentada y estratificada internamente según origen social y tipo de institución

de estudios (Orellana, 2016), de todas formas su posesión permitiría acceder a posiciones intermedias de empleo, o por lo menos ser un piso mínimo de una probable movilidad ascendente que, en línea con la evidencia nacional, parecería bastante estanca (Corvalán, 2015; Ruiz & Boccardo, 2014; Torche & Wormald, 2004).

Otro aspecto relevante con respecto a los quintiles de ingreso, que también se replica para el caso juvenil, dice relación con que hay una separación entre las posiciones más precarias y temporales, con las de rutina y de menor calificación (por eso están bajo el eje horizontal, y no en el mismo cuadrante). Pese a que en su mayoría esta relación se dé de manera directa -con empleos mal pagos, informales y baja calificación-, el polo más precario se posiciona de forma distante de los menores quintiles de ingreso (quintiles I y II para jóvenes; y del I, II y III para los mapas 1 y 2). Esto nos lleva a considerar, por un lado, que se marcaría la distinción entre el mercado laboral primario superior y secundario, con este polo caracterizado por el empleo temporal, precario e informal; y por otro con empleos de baja calificación de los sectores del agro y la extracción (sector económico primario), y del comercio. A modo de hipótesis para el caso juvenil, este polo también concentraría el empleo temporal y esporádico de jóvenes que combinan estudios y trabajo, o que buscan emplearse para conseguir algo de experiencia, que muchas veces no es rentable en el mercado (Dávila et al., 2005; Duarte, 2009; Gontero & Weller, 2015), e ingresos para apoyar los gastos del hogar (INJUV, 2019). Lo anterior vendría a discutir sobre la valoración positiva que deviene en esta combinación, donde en países centrales se asocia a la obtención de experiencia y capitales que favorecen la futura inserción laboral, pero que para el caso de jóvenes en Chile vendría a constituirse como solo una fuente de ingresos y algo de experiencia, debido al desajuste con sus necesidades, pero también relacionadas a las malas condiciones de empleo en sectores de altos niveles de flexibilización y precariedad, sumado a bajos salarios. Lo que se destaca es que para este caso prima la matriz de la heterogeneidad estructural, y su polo precario, constituyéndose como un nicho de precarización, con los efectos que aquello posee sobre sus trayectorias.

Por consiguiente, la segunda gran conclusión sobre aquello es que si bien existe una relación entre las dimensiones socioeconómicas y estos modos de empleo, se puede señalar que estas posiciones son funcionales en términos estructurales al mercado laboral, y por ende, a la gestión de la matriz productiva del país. Lo anterior nos hace volver a las históricas discusiones latinoamericanas sobre el polo marginal, el sector informal, en tanto son partes constitutivas del modelo de desarrollo de la región, donde Chile no es excepción (Boccardo, 2013; Cortés, 2017; Portes, 1989; Sehnbruch, 2006; Weller, 2004). La matriz de desarrollo no se puede concebir sin este espacio precarizado donde los trabajadores ocupados logran espacios de inserción con garantías mínimas de supervivencia en términos de ingresos. Así, se plantea que no es falta de modernización de este sector, sino un gran engranaje funcional a los mecanismos de acumulación neoliberal.

Con respecto a la otra gran dimensión, relacionada con el eje Y, se reporta que está asociada nuevamente a la segregación ocupacional, explicando el 21,4% de la varianza del modelo. Las tres grandes variables que están vinculadas a este espacio social (Tabla B4 en Anexo, en rojo) son las posiciones intermedias en términos ocupacionales (manuales semicalificados), de ingresos bajos y medios (menores a \$550.000), como también el sexo, tanto hombres como mujeres, como también de la rama económica (construcción/industria; versus otros servicios y tradicionales). Así,

relacionado con lo mencionado en mapas previos, se aprecia que las condiciones de estructuración del mercado laboral juvenil tienen una alta relación con los nichos de empleabilidad de las y los jóvenes, incluso como un mecanismo que los refuerza. Sobre las primeras asociaciones, se aprecia su mayor relación a empleos no manuales no calificados, como del sector servicios tradicionales más comercio, y las jornadas parciales -relación con el segmento secundario destacado en párrafos precedentes-. De hecho, y como consignamos en mapas previos, la categoría “mujer” no está más cerca de las posiciones aventajadas como en el caso total y de adultos, sino que se matiza su posición a una especie de intermedia entre las mejores condiciones, como lo son las mujeres calificadas de las ramas de la administración pública, educativas, salud y otras, versus aquellas que deben emplearse en posiciones parciales, informales y de menores ingresos en los servicios tradicionales. Mucho de esto ha sido revisado de larga manera en la literatura sobre empleabilidad juvenil, y sobre todo los problemas de las mujeres jóvenes, y de aquellas de menores ingresos, de lograr encontrar buenas plazas de inserción en el mercado laboral (Infante, 2011; INJUV, 2019; Jacinto & Chitarroni, 2010). Uno de los principales factores que las determina son las cargas culturales asociadas a los cuidados y la visión patriarcal de que son un “salario secundario”, frente a la primacía masculina, estructurándose en ellas una polaridad muy demarcada en sus estructuras de transiciones a la adultez y los obstáculos de las tareas reproductivas (Ghiardo & Dávila, 2008; INJUV, 2019; Mora, 2019; Santos, 1997).

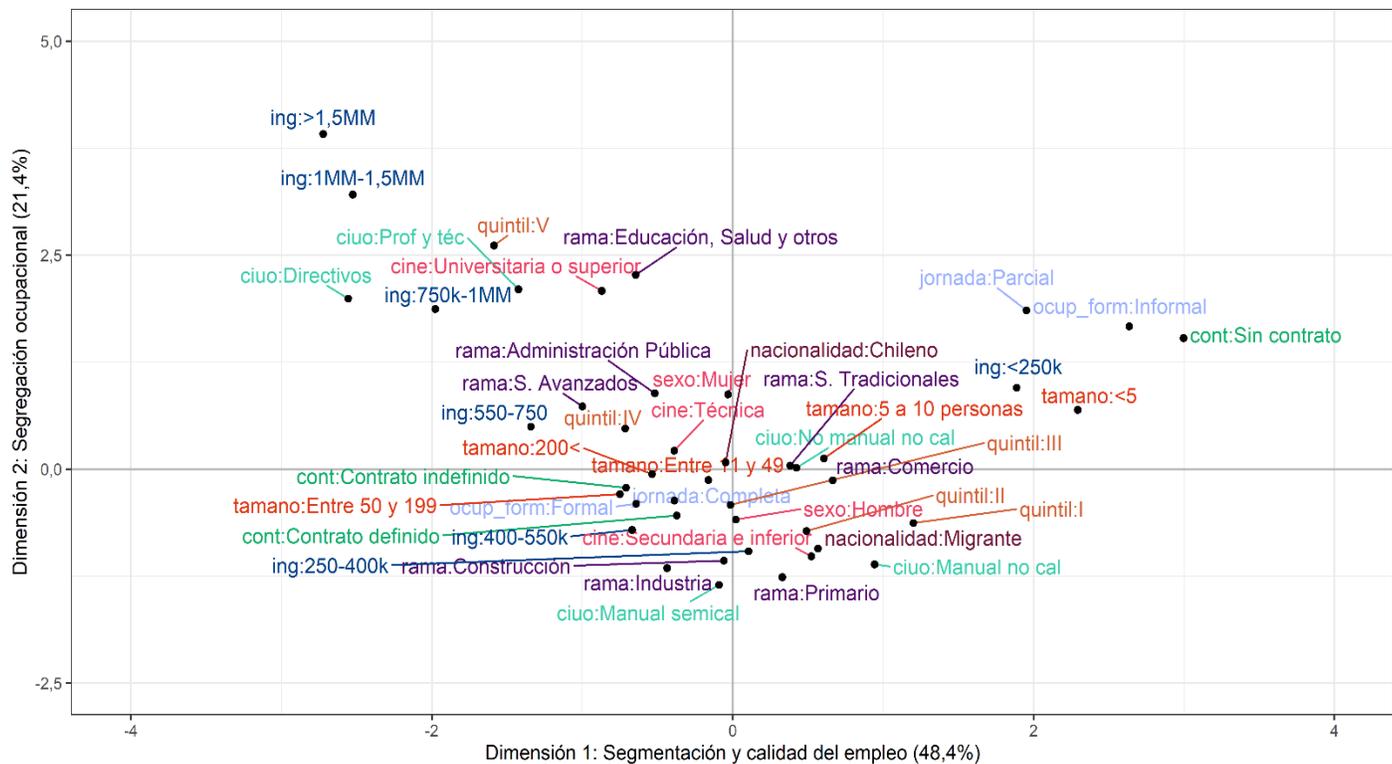
El caso de los varones presenta condiciones de segregación ocupacional relacionadas con las labores manuales semi y calificadas, en las ramas de la construcción, industria y sector primario, en jornadas completas. Al igual que las mujeres, los varones viven en una posición dual, pero relacionado con las categorías intermedias, lo que indica posiciones “más seguras” para sus trayectorias vitales que para el caso femenino. De hecho, pese al incremento sostenido de credenciales de las mujeres, superando incluso a sus pares varones (Dávila, 2021), las condiciones de empleo siguen siendo un obstáculo complejo, ocupando posiciones sociales más inseguras y condicionadas por las transiciones a la adultez demarcadas previamente, lo que las llevaría a dos estructuras de transición, principalmente: las posiciones de avanzada en términos de rama, calificación o salario; como de unas que las relega a las jornadas parciales, bajos salarios e informalidad (Madero-Cabib et al., 2019) propias del mercado laboral secundario. En ambas estructuras de transición el peso del sector reproductivo es fuerte, impidiendo condiciones de desarrollo similares a sus pares varones. De hecho, investigaciones recientes dan cuenta de que a diferencia de los cohortes de mujeres más adultas, las jóvenes presentan menores dinamos en torno a sus trayectorias, siendo marcada la polarización (Madero-Cabib et al., 2019).

Al igual que en el submercado adulto y en el total también se aprecia la segmentación ocupacional mediante la categoría “migrante”, ocupando plazas el mercado laboral secundario en empleos manuales no calificados, principalmente en el comercio y el sector primario, tal como consignan investigaciones previas (Mora, 2019; Stefoni, 2009). De todas formas, también cabe destacar que poseen estratificaciones internas, dadas por sus condiciones propias de desigualdad de origen y sus países de procedencia (Abarca et al., 2016; Mora, 2009).

Si bien al considerar el mercado laboral general efectivamente la posición juvenil está asociada a un segmento secundario, con una mayor presencia de formas atípicas y precarias de

contratación, el Mapa 3 indica que estas situaciones pasan a constituirse como puntos de partida que luego van acomodándose a lo largo de las trayectorias laborales y sociales: estructuras de transición que moldean las condiciones de oportunidad para el desarrollo de sus vidas. Así, las variables intervinientes que marcan puntos claros de divergencia de trayectorias serían el género, quintil de ingresos del hogar, y hasta la nacionalidad. Para ser más claros aun, se aprecia que las posiciones del mercado laboral juvenil están más indiferenciadas, con mayores agrupamientos centrales, pero segmentadas internamente según las variables destacadas previamente.

Mapa 3. Características del empleo asalariado de jóvenes en Chile. Trimestre OND 2019.



N: 5.092 casos

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Suplementaria de Ingresos, INE.

A modo de recapitulación. Los procesos de transformación del mercado laboral en Latinoamérica y a escala global, como la descentralización productiva, la intermediación, subcontratación y suministro de mano de obra (Ermida & Colotuzzo, 2009; Gálvez, 2001), están íntimamente ligados a los desarrollos de la flexibilización de las relaciones laborales como el contrato temporal, la parcialización de las jornadas laborales, o el desarrollo de incentivos salariales por metas o producción, entre otros mecanismos (Antunes, 2005; De la Garza, 2000). Estas dinámicas han permitido la generación de formas de empleo asociadas a una mayor intensidad del trabajo y el proceso productivo, desde el paradigma de la productividad, cuestión que también ha propiciado mayores niveles de desigualdad social entre las personas trabajadoras en base a sus condiciones de origen para vender su fuerza de trabajo (Antunes, 2005; Castel, 2010; Gálvez, 2001; Neffa, 2008).

Relacionado a la hipótesis general que guía esta investigación, podemos apreciar los efectos directos que tienen estos procesos en el país, sumada a la matriz laboral que tiene rasgos característicos de una modernización heterogénea y espuria, incapaz de absorber a la calificada fuerza de trabajo entrante, llevándole a espacios de baja productividad o donde existen claros desajustes entre las calificaciones y las exigencias del empleo (Carrillo et al., 2018; Corvalán, 2015; Orellana, 2016; Sevilla & Farías, 2019). Como planteamos, si bien los efectos en el mundo del trabajo son estructurales, no propios de un mercado laboral como tal, debemos rechazar la tesis que los mercados laborales entre jóvenes y adultos son indiferenciados porque como vimos, pese a que el mercado laboral esté segmentado, son los jóvenes los que poseen una mayor asociación a las plazas temporales, a plazo fijo, y/o bajo condiciones de informalidad, mayormente vinculadas al mercado laboral secundario desde las teorías de la segmentación del mercado laboral.

Los teóricos sobre el mercado laboral juvenil daban cuenta de este punto, ya que debido a las formas de su organización con una alta liberalización y con bajos niveles de regulación y de organización sindical, los jóvenes por el solo hecho de serlos son vistos por los reclutadores como personeros atractivos y útiles para las plazas inestables y precarias (Ashton et al., 1990; Furlong, 1990; Jacinto & Chitarroni, 2010), debido a la presión que ejercen en el mercado laboral externo sobre las plazas de empleo (Doeringer & Piore, 1970), debiendo insertarse en ocupaciones que subutilizan el factor trabajo, impidiendo que un grueso logre poner en marcha sus habilidades y carreras (Carrillo et al., 2018). De hecho, literatura reciente indica que en muchos casos se emplean jóvenes calificados en puestos que no lo son, debido tanto a factores estructurales -que no hayan tantos puestos de trabajo calificados para la población debido al desajuste entre el modelo educativo y productivo-, pero también debido a esta idea de que la población joven sería, a nivel generacional, una fuerza de trabajo más moldeable y *flexibilizable*, tanto por sus necesidades de trabajo e ingresos pero también por ideales sobre el ser joven que existen desde los reclutadores de las empresas (Duarte, 2009; Furlong, 2015; Zavala-Villalón & Frías Castro, 2018). Esta idea ha propiciado además la generación de estudios sobre la naturaleza de las políticas de empleo juvenil, destacando que estas nociones se complementan con las ideas estatales de gobernar a las juventudes por los caminos de la productividad, y sobre todo a la juventud de sectores populares (Becker & Vidal, por publicar; Rivera-Aguilera, 2016a; Rivera-Aguilera et al., 2019).

En este sentido, y en relación a nuestra segunda hipótesis, sobre la segmentación interna del mercado laboral juvenil, se aprecia que las mujeres, la población joven de quintiles más pobres, y aquellos con menores niveles educativos tienen una mayor asociación con el mercado laboral secundario, caracterizado por las posiciones inseguras e inestables de empleo.

Sobre el primer aspecto, se ha discutido de manera extensa los efectos diferencias que posee el peso del sector reproductivo en torno a las carreras de las y los jóvenes, desde la perspectiva de segmentación del mercado del trabajo (Grimshaw & Rubery, 1998; Humphries & Rubery, 1984; López-Roldán et al., 2020; Mora, 2019; Santos, 1997; Semenza et al., 2020). Particularmente, se aprecia que los varones tienen caminos o estructuras de transiciones en términos gruesos marcadas por los empleos de rango intermedio y las condiciones manuales calificadas y semicalificadas; mientras que las mujeres jóvenes viven procesos polares entre una estructura de transiciones donde el peso del sector reproductivo es menor, sorteando obstáculos

estructurales (siendo, además, generalmente mujeres de estratos medios y altos), mientras que otras quedan relegadas a cumplir con estas labores, empleándose en un mercado secundario, con altos niveles de precariedad, donde las jornadas parciales, salarios menores al mínimo y condiciones de informalidad son más comunes.

Por su parte, las variables de nivel educativo y quintil de ingresos del hogar, como también la nacionalidad, muestran lo que autores nacionales indicaban en torno a la estructura de transiciones y lo anclado que estos procesos están a la hora de delimitar las trayectorias sociales juveniles (Dávila et al., 2005; Dávila & Ghiardo, 2012; Ghiardo & Dávila, 2008). Las condiciones de origen se relacionan y retroalimentan con las condiciones productivas y las dinámicas del mercado laboral, sobre todo en países con una alta liberalización de las relaciones sociales como el chileno.

Las implicancias sobre esto son múltiples, las cuales deben seguir siendo estudiadas. Por lo pronto, el presente análisis multivariado dio cuenta de la importancia de vincular este cúmulo de aspectos y condiciones asociadas a la oferta como demanda de empleo, lo que demuestra las formas de organización del mercado laboral chileno, y sus múltiples estratificaciones internas. Además, esta perspectiva permite entregar luces sobre los procesos de atrapamiento de las diversas categorías sociodemográficas en los enclaves de empleo, lo que tiene un gran efecto sobre las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo y sus propias vidas, en un sistema que parece muy estructurado y diferenciado internamente, sobre todo a medida que se compara jóvenes versus adultos. Las características propias del MLJ marcan un punto de ingreso al mercado laboral donde las posiciones son más indiferenciadas, reflejando un mayor agrupamiento en el centro, pero altamente estructuradas en términos de quintiles de ingresos del hogar, niveles educativos y sexo. Estas variables luego se verían reforzadas en las trayectorias de vida de estas personas, reflejando los mecanismos de reproducción de las condiciones materiales que se relacionan y refuerzan a la hora de vender su fuerza de trabajo en el mercado laboral (Dávila et al., 2005; Dávila & Ghiardo, 2012; Mora, 2019). Otra gran condición necesaria para entender la posición de gran parte de jóvenes en el mercado del trabajo chileno es que esta es más funcional a los modelos de flexibilización, tanto desde condiciones culturales a estructurales (Duarte, 2002, 2009), como la necesidad de las firmas de desprenderse de personal joven o *sobreflexibilizarlo* a la primera crisis (Olmos, 2011), sometiéndolo a una posición precaria que funciona como una fuerza laboral auxiliar al andamiaje productivo del modelo neoliberal, cuestión que es agravada por sus condiciones de origen y sexuales.

Conclusiones

En la presente investigación nos hemos preguntado por las modalidades y tendencias que adoptan los procesos de segmentación de la fuerza de trabajo juvenil en Chile de la década 2010-2019, distinguiendo las características principales de los mercados laborales y sus perfiles sociodemográficos. Uno de sus principales aportes al estudio de las condiciones juveniles es la sistematización de datos secundarios con una perspectiva temporal para estudiar la fisonomía del mercado laboral juvenil a lo largo de la década, como también de utilizar de manera inédita la teoría y práctica del modelo de segmentación del mercado laboral para el caso juvenil chileno.

Así, luego de una vasta revisión de antecedentes empíricos y conceptuales, en un primer momento hemos descrito las principales tendencias de las modalidades de segmentación de la fuerza de trabajo juvenil, en base a variables de empleo y sociodemográficas (sexo, nivel educativo), como también identificado cómo estas condiciones intervienen en los procesos de segmentación de la fuerza de trabajo juvenil en la última década. Posteriormente, mediante un ejercicio descriptivo multivariado, hemos explorado las formas de segmentación del mercado laboral juvenil en Chile, comparando en relación al submercado laboral adulto (personas entre 30 y 59 años) y a los asalariados totales. Gracias al análisis desde las teorías de la segmentación del mercado del trabajo, reconsideramos la evidencia más allá de la relación entre oferta y demanda de empleo, ya que se reconoce como una perspectiva incompleta e insuficiente (López-Roldán et al., 2020). En este sentido, una perspectiva de análisis debe considerar tanto los niveles de la demanda, como estrategias empresariales, la organización del trabajo y la producción, como de la matriz de desarrollo del país y el peso específico de la organización del trabajo de cuidados no remunerado.

El modelo descriptivo refleja que existen y persisten a lo largo de los años diferencias cuantitativas y cualitativas del mercado laboral juvenil en relación al adulto. Prácticamente todos los indicadores presentados muestran una relación de subordinación estructural de la fuerza de trabajo juvenil en términos de estabilidad, seguridad, nivel ocupacional y salario, cuestión que les asocia directamente con un mercado laboral perfilado en términos generacionales. Particularmente, uno de los indicadores de estudio sobre seguridad y estabilidad del empleo, la tenencia de contrato escrito, muestra que si bien hay una tendencia al alza, también se asocia a los procesos de formalización espuria que se han gestado en el mercado laboral desde lineamientos basados en la flexibilización de un mercado laboral tremendamente liberalizado. Esto ha generado una serie de contratos atípicos, como el de honorarios, que obliga a establecer cotizaciones -con la idea de *formalizar*-, pero que niega de forma sistemática derechos mínimos de las y los trabajadores, junto con generar facilidades para su desvinculación, cuestión que Neffa et al. (2008) destacan como mecanismos para liberalizar los mercados internos, permitiendo su funcionamiento y gestión, pero reduciendo responsabilidades jurídicas y salariales de los trabajadores. Vemos que aquella modalidad tiene una primacía sobre el segmento juvenil, lo que demuestra que estas herramientas de flexibilización de la fuerza de trabajo, con énfasis en los jóvenes, van encaminadas a pauperizar aún más sus endebles trayectorias laborales.

Una de las principales cuestiones que se deben considerar al estudiar a la población joven es que este grupo es internamente heterogéneo, por temas relacionados al ciclo de vida (no es lo mismo tener 16 y estar en la escuela que ser un joven de 28 ya inserto en el mercado del trabajo),

pero también en relación a sus condiciones sociales, cuestión que debe entenderse bajo ciertas claves analíticas. Por una parte, las mujeres jóvenes presentan realidades polares en tanto poseen mejores indicadores en torno a estabilidad y calificación en la empresa (estabilidad, contrato), pero peores resultados en torno al salario y la calidad de sus jornadas. Estas realidades están íntimamente ligadas con sus formas de inserción en términos ramales, bajo patrones relativos a la división sexual del trabajo en un contexto de flexibilización y tercerización productiva, definiendo espacios feminizados y masculinizados. Esto refleja que pese al aumento de sus niveles de calificación revisados en apartados previos, sigue primando con mayor fuerza la condición de ser “mujer” en relación a otras variables, debido al peso específico que posee la organización del trabajo reproductivo en su estructura de transiciones y de posibilidades (Dávila & Ghiardo, 2012; Duarte, 2009; Humphries & Rubery, 1984; O’Reilly et al., 2017; Rubery, 2011). El peso estructural de la organización neoliberal y patriarcal genera condiciones para su reproducción, la cual no se ha visto afectada en el periodo de estudio. Como es de suponer, esto genera escenarios de reproducción de desigualdades que parecen inalterables en el corto plazo, sobre todo si no existen mecanismos desde el Estado para regular flujos que siguen el propio curso de la oferta y la demanda del mercado laboral, como del propio sistema educativo.

Por su parte, para comprender las diferencias por nivel educacional debemos remitirnos a las clásicas ideas de Piore sobre la competitividad interna del mercado laboral, o la generación de los mercados laborales internos (Doeringer & Piore, 1970; Piore, 1972). Dados los procesos de inflación educacional en un contexto de alta desregulación bajo el modelo neoliberal chileno (Orellana, 2011), las juventudes deben competir para acceder a un puesto donde se reconozcan sus calificaciones y credenciales, plazas que al ser limitadas, les condicionan a asumir posiciones inseguras, inestables y altamente precarias. Pese a que en términos de salario se haya visto un repunte el último año en relación al nivel secundario y técnico, resulta que los otros indicadores muestran malas proyecciones, en tanto sus niveles de estabilidad y seguridad son peores a los niveles técnicos y secundarios, ya que además han asumido posiciones no calificadas, quedando relegados a estar sobrecalificados en empleos con baja proyección y desarrollo de habilidades: un relevante hallazgo de esta investigación da cuenta de que más que posiciones profesionales, las que de todas formas sí han obtenido, también se aprecia un aumento significativo de ocupaciones en plazas no manuales no calificadas, demostrando niveles de subocupación que poseen directas repercusiones sobre sus trayectorias presentes y futuras, pero además refleja la poca capacidad de innovación y desarrollo tecnológico que presenta el mercado laboral chileno, impactando directamente sobre estos jóvenes (Bauzán et al., 2021; Corvalán, 2015; Sanhueza, 2015; Sevilla & Farías, 2019). Un punto particular se aprecia sobre aquellos muchachos con título técnico profesional, debido a la evidencia que indica que pese a esta posición más ligada al mundo laboral - naturaleza propia del sistema técnico, por su vínculo con el mercado del trabajo-, su valor social como credencial poseería rendimientos decrecientes, en tanto la oferta de técnicos también se ha ampliado de manera paulatina a lo largo de los años (Dávila, 2021), lo que se refleja en sus indicadores de desempeño con respecto al nexo entre las credenciales y empleos que adquieren (Corvalán, 2015; Sanhueza, 2015). Este contexto debe entenderse también en relación al desarrollo

del mercado laboral bajo los preceptos de la digitalización y la actual pérdida de puestos de trabajo, sobre todo aquellos vinculados al mundo manual y técnico de rutina (Weller et al., 2019).

En vistas de que el análisis descriptivo tiene la limitación de que permite apreciar solo una dimensión a la vez, con cruces bivariados con nuestras variables sociodemográficas, realizamos un ejercicio descriptivo multivariado con el afán de explorar el comportamiento y asociación de un grupo de variables cualitativas en un mismo modelo, el cual ha sido utilizado de buena forma para investigar la segmentación del mercado laboral (López-Roldán, 1996; López-Roldán et al., 2020; López-Roldán & Fachelli, 2017; Sánchez, 2010). Gracias al ejercicio multivariado se pudo dar cuenta de la estructura de posiciones del empleo asalariado en Chile, mostrando las diversas formas de diferenciación social de sus lugares en la estructura productiva, más una incesante segmentación en términos de la calidad y precariedad del empleo, como también relacionadas a las condiciones de origen que destacamos previamente. Las principales dimensiones del análisis refuerzan aquello, siendo la segmentación de la calidad del empleo un eje estructurante, como también las diversas condiciones de segregación ocupacional: el sexo, nivel educacional y se suma el quintil de ingresos como variables relevantes para conocer las posiciones en el mercado laboral desde la perspectiva de la oferta.

Las categorías referidas al sexo, en primera instancia, logran matizar la estructura de posiciones desde las mejores posiciones a las peores, generando una especie de arco o parábola en el análisis de correspondencias múltiples. Estas condiciones polares de inserción reflejan que sus posiciones además están íntimamente ligadas al quehacer de la organización del mundo reproductivo, donde mejores posiciones se ligan mayormente a las ramas de los cuidados y administración pública; mientras que las muchachas con peores condiciones se acercan a las posiciones donde prima la jornada parcial, la informalidad y los salarios mensuales menores al sueldo mínimo, con las consecuencias en la reproducción de las desigualdades sociales que ello genera y que el mercado laboral se encarga de abrochar. El peso de la división sexual del trabajo, el cual se reproduce en las diversas instituciones sociales (Estado, familia, escuela, trabajo, entre muchas otras) condiciona las trayectorias femeninas a cumplir roles ligados a esta propia sexualización del trabajo. Estas condiciones fueron transversales a los tres grupos de análisis, por lo que se constituyen como estructurales al mercado del trabajo, mas tienen particularidades según grupos etarios y los niveles de exclusión por género de la asalarización. Para el caso adulto, se aprecia una participación mayormente discontinua en el mercado del trabajo (Madero-Cabib et al., 2019), mientras que para el caso juvenil hay también un grueso de jóvenes pobres que debido a los obstáculos del trabajo doméstico no remunerado se les obliga “naturalmente” a asumir (Bauzán et al., 2021; INJUV, 2019).

Por su parte, el nivel educativo muestra que por un lado, si bien la categoría educativa universitaria muestra condiciones de inestabilidad e informalidad analizadas en el apartado descriptivo bivariado, en el análisis multivariable indica que esas posiciones funcionan como un verdadero piso mínimo para alcanzar las posiciones más altas en términos de salarios. No obstante, se hace preciso diferenciar estos niveles educativos de forma interna, en tanto la matriz de desigualdad social que impera en Chile, sumado a la estratificación institucional de los planteles de educación superior (Orellana, 2016), podría esconder situaciones internas de desajuste entre

categorías de empleo y educacionales, las cuales principalmente se dan en las familias de ingresos medios a bajos, mientras que en las altas funcionan como un *deber ser* para alcanzar las futuras posiciones de empleo profesionales y/o directivas. Son el camino lógico para luego seguir con estudios de postgrado para asumir posiciones directivas o de mayor liderazgo en la esfera productiva como pública, gracias a la transmisión intergeneracional de otros capitales como el cultural y social. Este proceso, además, continua promoviendo una inflación educacional al ser las verdaderas formas de alcanzar mejores plazas laborales y salariales, lo cual ya se ha visto en estudios recientes (Herrera, 2017; Sevilla & Farías, 2019; Verd & López-Andreu, 2016).

Es en base a esto que la variable quintil de ingresos del hogar es clave porque define de buena forma los procesos de competencia de cada persona en el mercado del trabajo, las cuales se perpetúan por las categorías de salario que cruzan y se asocian a aquellas variables. Todos los mapas, a excepción del juvenil, muestran una asociación entre las diversas categorías de ingresos del hogar en relación a las posiciones en la estructura productiva: mientras que los primeros tres quintiles van desde los empleos de rutina, manuales o no, con bajos niveles de calificación, generándose una competencia incesante entre ellos; el quintil IV se enfrenta a posiciones entre las mejores condiciones y las intermedias, y el quinto quintil se posiciona de manera estructural en las condiciones de mayor calificación pero también de mando con las plazas directivas. En línea con la literatura sobre estratificación social y ocupacional en Chile, las condiciones descritas permiten aseverar que las posiciones del último quintil estarían más o menos aseguradas, con bajos niveles de competencia con el resto de los quintiles, donde el sistema educacional y laboral clausuran y permiten estas posiciones. Los títulos a este respecto funcionan como un paso más que dar en la estructura de transiciones, las cuales luego se acomodan en sus diversos empleos, mientras que otros quedan relegados a espacios de malas condiciones, productividad, donde sus credenciales no calzan con sus ocupaciones (Corvalán, 2015; Orellana, 2016; Ruiz & Boccardo, 2014; Sanhueza, 2015; Torche & Wormald, 2004). Mencionamos que el grupo juvenil posee un matiz debido a que la categoría de quintil intermedio (el tercer quintil) está justo al límite del sector más y menos estable y seguro, lo que puede reflejar condiciones de movilidad que no se aprecian al mundo adulto, y que pueden estar asociadas a esos jóvenes que logran acceder a empleos intermedios de salario y alta seguridad. Lo anterior refuerza esta idea del nivel educativo como piso mínimo para aspirar a movilidad ascendente, en tanto las posiciones de los sectores extremos de ingresos poseen un alto determinismo en sus estructuras de transiciones, por el realce de otros capitales como el cultural y social (CEPAL/OIJ, 2008; Olmos, 2011; Orellana, 2016).

En síntesis, se puede señalar que el mercado laboral chileno sí está segmentado, generando verdaderos enclaves de empleo donde se reproducen las condiciones materiales de las personas, como también los preceptos culturales y desiguales sobre la división sexual del trabajo. Esta metodología y conclusiones son similares a estudios recientes sobre el mercado laboral chileno para 2014 (López-Roldán et al., 2020), con la división de tres segmentos de empleo. Nuestros hallazgos se asemejan a ello, con la diferencia de que en términos del total de asalariados, son las personas jóvenes las cuales están más cerca de este mercado secundario. Además, a la interna del mercado laboral juvenil se aprecia esta segmentación, siendo aquellas mujeres jóvenes y personas de los primeros quintiles los asalariados más relacionados a estos tipos de empleo. Esto responde al modo

de estructuración y jerarquización del mercado del trabajo y su polo moderno y desarrollado, el cual opera con mecanismos basados en la productividad que no permite el paso directo de jóvenes en él, siendo relegados estos a plazas temporales e inseguras, en los márgenes de este. La evidencia contraviene los supuestos sobre la reestructuración del mercado laboral que los primeros teóricos señalaron sobre el mercado laboral juvenil a inicios de la década de los 90's (Ashton, 1988; Ashton et al., 1990; Furlong, 1990), donde se hacía alusión a cuatro grandes segmentos con su división interna en términos sexuales: la particularidad del mercado laboral chileno, y así el juvenil, es que si bien hay variados aspectos concordantes, no se puede dejar de lado la profunda heterogeneidad estructural de los países de la región, con el polo precario que delimita a un amplio segmento poblacional que parece no ser parte de los procesos modernizadores, o más bien, se constituye en base a su relegamiento.

¿Es una realidad del mercado laboral chileno o de las y los jóvenes en él? Ambas. Los resultados del estudio muestran que es preciso establecer diferencias cualitativas y cuantitativas en el mercado laboral chileno, donde en específico el juvenil posee particularidades y mecanismos de estructuración propias, las cuales responden *grosso modo* a los patrones de segmentación de condiciones y oportunidades en una sociedad profundamente desigual y neoliberal como la chilena. Estas condiciones de estructuración propias definen al mercado laboral juvenil como un espacio que en términos generales es más inseguro, inestable, flexible, menor calificado y remunerado que el adulto, como también segmentado intergeneracionalmente lo que matiza el concepto de “joven” para diferenciarlo internamente: existen condiciones específicas de las mujeres jóvenes que las condicionan a una polarización de trayectorias, mediando entre espacios laborales con altas calificaciones, valoración y remuneración, mientras otro polo debe conformarse con empleos en condiciones de precariedad e informalidad, con una alta vinculación al mundo del trabajo no remunerado y de cuidados. Para el caso de los títulos universitarios, el panorama se aprecia como desalentador, ya que si bien han mejorado sus calificaciones, el mercado laboral no ha sido capaz de dirigirlos u ofrecerles empleos que logren posicionarlos en espacios de calidad ni de avanzada en términos productivos. Lo anterior posee repercusiones sobre sus trayectorias presentes y futuras, pero además refleja la poca capacidad de innovación y desarrollo tecnológico que presenta el mercado laboral chileno, impactando directamente sobre estos jóvenes. Lo anterior debe entenderse también desde el peso específico que posee el quintil de ingreso de hogar, en tanto la segmentación salarial impide de buena forma una movilidad ascendente, estructurando de forma clara los sectores en que cada persona competirá (con el matiz del quintil III en el mapa de asalariados jóvenes, el cual se muestra en una posición intermedia).

Por tanto, tanto nuestra hipótesis 1 como 2 se cumplen⁴⁴, mas esta última con matices debido a la compleja posición de los títulos universitarios y técnico profesionales, permeados por los procesos de flexibilización y desvalorización de credenciales que se ha vivido en las últimas

⁴⁴ Para recapitular: H1: Existe una segmentación del mercado laboral en Chile, donde particularmente los jóvenes poseen una mayor asociación a perfiles de empleo atípico propios del mercado laboral secundario, con mayores grados de inestabilidad e inseguridad del empleo, sumado a bajas rentas; y H2: El mercado laboral juvenil está internamente segmentado, donde las mujeres, migrantes internacionales, jóvenes de quintiles más pobres y aquellos con menores niveles educativos tengan una mayor asociación con el mercado laboral secundario.

décadas. Tal como plantean diversos autores, estos procesos se han desarrollado de manera continua con los gobiernos postdictatoriales, en tanto las políticas de flexibilización de la fuerza de trabajo han sido las primordiales en la búsqueda de modernizar el mercado del trabajo (Becker & Vidal, por publicar; Blanco & Julián, 2019; Boccardo et al., 2020; Boccardo & Goyenechea, 2014; Olmos, 2011; Pérez-Ahumada, 2019). Sin embargo, como vimos, estos mecanismos solo han logrado flexibilizar los modos de vinculación y facilitado las posiciones de los empleadores para gestionar la fuerza de trabajo, sin generar mecanismos para disputar ni menos para democratizar las relaciones de trabajo. La población joven, al poseer una posición estructuralmente asimétrica en el mercado del trabajo en comparación a los adultos, vive de primera fuente estas condiciones, siendo el eslabón más débil de esta cadena productiva (hecho agravado por sus condiciones sexuales y de origen, entre muchas otras que merecen estudiarse, como las cuestiones raciales o de situaciones de discapacidad).

Lo anterior posee variados perjuicios y efectos directos sobre las trayectorias sociales juveniles y su subjetividad. El primero y más visible son los efectos que estos bajos niveles de integración en el mercado del trabajo producen en estos jóvenes, con la incapacidad que generaría para sortear las barreras estructurales en sus trayectorias de vida. El segundo dice relación con los altos niveles de desafección que poseerían, debido tanto al quiebre de la promesa de la educación como vehículo de movilidad social y acceso a oportunidades (Orellana, 2016), junto a un mercado laboral que les precariza sin contrapeso. Autores ejemplifican que una de las causas del malestar acumulado que explota con los estudiantes secundarios evadiendo el transporte público en octubre de 2019 en el “Estallido Social” es debido a los altos niveles de pauperización de sus trayectorias de vida, que tienen como eje principal el acceder a empleo mal pagos, sin garantías de proyección y un menor reconocimiento de sus derechos laborales mínimos (Frías & Garcés, 2019). Además, un tema que aparece de forma clara en esta investigación es la primacía estructural del polo precario en la estructura laboral chilena, lo que puede dar cuenta de mecanismos de atrapamiento en estos sectores funcionales al modo de acumulación neoliberal, que terminan precarizando aun más la vida de las y los jóvenes, debido a su posición más cercana a estas formas de trabajo.

Los mecanismos de exclusión y flexibilización, además de ser funcionales, se asientan en perspectivas sobre la *condición juvenil*, una verdadera creencia de que en sus vidas, al no poseer las responsabilidades del mundo adulto, son más prescindibles para las organizaciones (Duarte, 2009; Olmos, 2011), desplegando mecanismos para excluirlos en torno a sus supuestas preferencias generacionales, desconociendo su autonomía y valor propio (Duarte, 2002). Lo cierto es que las propias trayectorias juveniles han devenido en procesos inestables, extendidos y más complejos que en décadas previas, cuestión que también debe asentarse en los mecanismos en que se les liga y desliga del mundo del trabajo (Furlong, 2015; Furlong & Cartmel, 1997; Sanderson, 2019). Las constantes medidas de flexibilización impiden miradas a largo plazo y generan efectos sobre sus subjetividades, en tanto el capital puja por bajar los costes y condiciones de empleo, trasladando estos costos y riesgos a terceros (Moner, 2008). Diversa literatura muestra que las juventudes deben “buscarse la vida”, debido a que los patrones de integración social otrora funcionales se han desdibujado, primando la constitución del individuo como *empresario de sí*, asumiendo los riesgos para sí (Santamaría, 2010, 2018; Urraco, 2016).

La independencia que promete la flexibilización se transforma en un continuo que implica una verdadera economía política de *lo juvenil*: sobreflexibilizar, explotar, calificar y endeudar. Son los mecanismos neoliberales para gobernar hacia el camino de la productividad a un grupo que bien podría propiciar otras formas de entender las relaciones económicas y laborales, más allá de las creencias adultocéntricas sobre cuáles serían los empleos para jóvenes y cuáles para adultos, con una clara asimetría estructural (Duarte, 2009; Olmos, 2011; Rivera-Aguilera, 2020). Esto liga en mayor medida el desarrollo del MLJ a este polo precario del mercado del trabajo, debido al modelo de producción neoliberal que no logrará componer funcionalmente a un grupo que en términos etarios necesita de mayor protección para la promoción de carreras laborales integradas. Sumado a una población joven con altos niveles de endeudamiento por acceder a cuestiones que deberían ser garantías mínimas como la educación o la alimentación (Bauzán et al., 2021; Frías & Garcés, 2019; Gómez & Pérez-Roa, 2021), cuestión agravada por la necesidad de subsistir en contextos de pandemia por COVID-19 donde se han visto particularmente golpeados (Becker, 2020; CEPAL, 2020a, 2020b), lo que podría prever aumentos en la conflictividad de este grupo social en pos de mejoras en sus condiciones mínimas de existencia.

Si bien esta investigación presenta evidencia novedosa sobre las condiciones juveniles a lo largo del periodo 2010-2019, posee limitaciones en tanto la primera técnica no permite analizar cómo se comportan los perfiles o grupo de variables de segmentación a lo largo de la década, mientras que la última aparece más como un perfil estático que secuencial. Por otra parte, particularmente el método de análisis de correspondencias múltiples al utilizar casos muestrales no permite realizar generalizaciones a nivel poblacional, lo que deviene en problemas de la volatilidad muestral en esta técnica en las diversas fuentes de datos, sumado a que no permite establecer los límites entre los diversos perfiles: cuáles son las variables o categorías límites de los segmentos del mercado laboral. Sobre la fuente de datos, la gran limitante de esta encuesta es su carácter transversal. Realizar estos ejercicios con datos longitudinales permitiría adentrarse en las reales trayectorias de los sujetos y las características que devienen en mejores condiciones de empleo o no, como también de su movilidad entre los diversos segmentos del mercado laboral a lo largo de sus carreras.

Así, se propone que investigaciones futuras debiesen considerar las restantes categorías laborales, más allá de los asalariados privados. Además, deben realizarse las clasificaciones de tipologías para, junto con determinar de forma precisa los segmentos, conocer su composición interna en términos estructurales. En un segundo momento lo anterior facilitaría conocer cómo han evolucionado durante los últimos años desde una perspectiva longitudinal, apreciando movilidad entre segmentos: quienes logran sortear obstáculos estructurales y cuáles son sus características. Por otra parte, resulta crucial conocer las implicancias de estos procesos de segmentación en torno a la organización laboral y sindical, con la idea caracterizar subjetivamente a estos trabajadores y sus diferencias y convergencias según perfiles de empleo. Por último, resulta fundamental investigar el desarrollo del mercado laboral juvenil en relación a la pandemia por COVID-19 ya que, como vimos, su posición estructuralmente desfavorable se ve amplificada en los periodos de crisis económica y social, con altos índices de exclusión que inevitablemente devendrán en una mayor conflictividad social.

Bibliografía

- Abarca, C., Becker, I., Ayala, T., & Peredo, C. (2016). Perfiles migratorios, contextos laborales y discriminación: Sobre el carácter heterogéneo del colectivo ecuatoriano en Santiago de Chile/Migratory profiles, work context and discrimination: The heterogeneous character of the Ecuadorian collective... *Revista Rumbos TS. Un espacio crítico para la reflexión en Ciencias Sociales*, 14, 133-151.
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo: Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Herramienta Buenos Aires.
- Arakaki, A. (2016). *La segmentación del mercado de trabajo desde una perspectiva estructuralista* [PhD Thesis]. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.
- Arakaki, A. (2019). La segmentación del mercado de trabajo, desde una perspectiva estructuralista. Argentina, 2003-2013. *RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 23(38/39), 331-336.
- Arcanjo, L., Garrido, I., & Soto, B. (2016). Organización del trabajo en el neoliberalismo avanzado: El caso de Chile. En F. Ruiz Bruzzone (Ed.), *Panorámica del trabajo en el Chile neoliberal: Aportes de investigación estudiantil*. Editorial Universitaria. https://www.academia.edu/23764623/Organizaci%C3%B3n_del_trabajo_en_el_neoliberalismo_avanzado_el_caso_de_Chile
- Argüello, S., & Maldonado, F. (2016). *Remuneraciones en el sector público* [Asesoría técnica parlamentaria]. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN.
- Arredondo, F. (2015). Los trabajadores a honorarios como una arista de la modernización del Estado. *Cuadernos de coyuntura*, 9, 1-13.
- Ashton, D. (1988). Sources of variation in labour market segmentation: A comparison of youth labour markets in Canada and Britain. *Work, Employment and Society*, 2(1), 1-24.
- Ashton, D., Maguire, M., & Spilsbury, M. (1990). *Restructuring the labour market: The implications for youth*. Springer.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel management*, 16(8), 28-31.
- Basch, M., & Paredes-Molina, R. D. (1996). Are there dual labor markets in Chile?: Empirical evidence. *Journal of Development Economics*, 50(2), 297-312. [https://doi.org/10.1016/S0304-3878\(96\)00401-4](https://doi.org/10.1016/S0304-3878(96)00401-4)
- Bauman, Z. (1999). *La globalización. Consecuencias humanas*. Fondo de Cultura Económica.
- Bauzán, A., Becker, I., Cristar, C., Méndez, A., & Rodríguez Robledo, J. (2021). Condiciones de inclusión social de las juventudes en Chile y Uruguay: Comparando la evidencia de las Encuestas Nacionales de Juventud. En INJUV, *Problemáticas y desafíos de las juventudes en Chile. Evidencias desde las Encuestas Nacionales de Juventud*. Instituto Nacional de la Juventud.
- Beck, U., Moreno, B., & Borrás, M. R. (1998). *¿Qué es la globalización?*
- Becker, I. (2020). Mercado laboral juvenil en tiempos de pandemia. *Revista RT*, 32, 10-15.
- Becker, I., & Vidal, P. (por publicar). Neoliberalismo, Trabajo y Juventud: Una crítica a las políticas de empleo en Chile. En *Trabalho e os limites do Capitalismo: Novas facetas do*

- neoliberalismo*. Núcleo Interinstitucional de estudios e pesquisas em Teoria Social, Trabalho e Serviço Social – NUTSS.
- Bertranou, F., & Casanova, L. (2015). *Trayectoria hacia el trabajo decente de los jóvenes en Argentina: Contribuciones de las políticas públicas de educación, formación para el trabajo y protección social*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Blanco, O., & Julián, D. (2019). *Una tipología de precariedad laboral para Chile: La precariedad como fenómeno transclasista*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45009-tipologia-precariedad-laboral-chile-la-precariedad-como-fenomeno-transclasista>
- Boccardo, G. (2012). Cambios recientes en la estructura social de Argentina, Brasil y Chile (1980-2010). *Revista de la Carrera de Sociología*, 0(2), 43-70.
- Boccardo, G. (2013). *Clases y grupos sociales en América Latina hoy Argentina, Brasil y Chile* [Memoria para optar al título de Sociólogo, Universidad de Chile]. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/115412>
- Boccardo, G., & Goyenechea, M. (2014). Fundamentos del trabajo en el Chile neoliberal y la agenda laboral de Bachelet. *Cuadernos de Coyuntura, Fundación Nodo XXI*.
- Boccardo, G., Ruiz, F., & Caviedes, S. (2020). *30 años de política neoliberal en Chile*. Fundación Nodo XXI/Internacional de Servicios Públicos (ISP). <https://www.nodoxi.cl/publicaciones/30-anos-de-politica-neoliberal-en-chile/>
- Bourdieu, P. (2016). *La distinción: Criterio y bases sociales del gusto*. Taurus.
- Bromley, R. (1998). Informality, De Soto style: From concept to pily. *contrapunto: The informal sector debate in Latin America*.
- Brown, C., & Hermann, J. (2020). *Rotación laboral en base a datos del seguro de cesantía*. Unidad de Estudios, Subsecretaría del Trabajo.
- Cain, G. (1976). *The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey*. https://econpapers.repec.org/article/aeajclit/v_3a14_3ay_3a1976_3ai_3a4_3ap_3a1215-57.htm
- Campusano, C. L. (2006). El mercado laboral y los jóvenes: Una mirada del empresariado. En J. Weller, *Los jóvenes y el empleo en América Latina: Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. CEPAL.
- Cárdenas, A., Correa, N., & Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: Tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis. Revista Latinoamericana*, 38.
- Cardoso, F. H., & Faletto, E. (1973). *Dependencia y Desarrollo en América Latina: Ensayo de Interpretación Sociológica*. Siglo Veintiuno Editores.
- Carrillo, F., Espinoza, S., & Valenzuela. (2018). *Mercado laboral y educación en Chile: Principales tendencias y resultados* (p. 51). Comisión Nacional de Productividad.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica Buenos Aires.
- Castells, M. (1999). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura* (Vol. 1). Siglo XXI.
- Castro, D. (2019). Sobreeducación en el mercado laboral chileno. *Revista de análisis económico*, 34(1), 51-83.

- CEPAL. (1996). *Transformación productiva con equidad: La tarea prioritaria del desarrollo de América Latina y el Caribe en los años noventa*.
- CEPAL. (1998). Transformación y crisis en América Latina y el Caribe, 1950-1984. En *Cincuenta años del pensamiento de la CEPAL: textos seleccionados: Vol. II* (CEPAL). Fondo de Cultura Económica.
- CEPAL. (2016). *La matriz de la desigualdad social en América Latina*. CEPAL.
- CEPAL. (2020a). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: Efectos económicos y sociales* (N.º 1; Informe Especial COVID-19). CEPAL.
- CEPAL. (2020b). *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*.
- CEPAL/OIJ. (2004). *La juventud en Iberoamérica: Tendencias y urgencias*. CEPAL.
- CEPAL/OIJ. (2008). *Juventud y Cohesión Social en Iberoamérica: Un modelo para armar*. Organización de Naciones Unidas.
- CEPAL/OIT. (2017). *Employment Situation in Latin America and the Caribbean: The transition of young people from school to the labour market* (N.º 17; ECLAC-ILO Bulletin, p. 38). ECLAC. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/42251>
- Chena, P. I., & Noguera, D. (2020). Relación entre Informalidad e Integración en Cadenas Globales de Valor. El caso de Argentina (2004-2015) Relationship between Informality and Integration in Global Value Chains. The case of Argentina (2004. *Análisis Económico*, 35(90).
- Clausen, S. E. (1998). *Applied correspondence analysis: An introduction* (Vol. 121). Sage.
- Contreras, D. (2003). Poverty and Inequality in a Rapid Growth Economy: Chile 1990-96. *Journal of Development Studies*, 39(3), 181-200. <https://doi.org/10.1080/00220380412331322871>
- Corbo, V., & Stelener, M. (1980). La segmentación del mercado laboral reconsiderada: El caso de los asalariados. Gran Santiago 1978. *Estudios de Economía*, 7(1), 1-20.
- Cortés, A. (2017). Aníbal Quijano: Marginalidad y urbanización dependiente en América Latina. *Polis. Revista Latinoamericana*, 46, Article 46. <http://journals.openedition.org/polis/12348>
- Corvalán, D. (2015). *Caracterización del subempleo técnico y profesional en Chile (1992-2013)* [Tesis para optar al título de Sociólogo, Universidad de Chile]. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/115412>
- Dávila, O. (2021). Educación y trabajo en las Encuestas Nacionales de Juventud. En INJUV (Ed.), *Problemáticas y desafíos de las juventudes en Chile. Evidencias desde las Encuestas Nacionales de Juventud*. Instituto Nacional de la Juventud.
- Dávila, O., & Ghiardo, F. (2012). Transiciones a la vida adulta: Generaciones y cambio social en Chile. *Última década*, 20(37), 69-83.
- Dávila, O., Ghiardo, F., & Medrano, C. (2005). Los desheredados. Trayectorias de vida y nuevas condiciones juveniles. *Santiago de Chile: Centro de Investigación y Difusión Poblacional de Achupallas*.
- De la Garza, E. (2000). Flexibilidad del trabajo: Discurso y construcción social. *Región y sociedad*, 12(19), 31-81.
- De La Hoz, F. J., Quejada, R., & Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: Problema de efectos perpetuos. *RLCSNJ*, 10(1).

- De Soto, H., Ghersi, E., & Ghibellini, M. (1987). *El otro sendero*.
- Doeringer, M., & Piore, M. J. (1970). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis—Peter B. Doeringer, Michael J. Piore—Google Libros*. https://books.google.cl/books/about/Internal_Labor_Markets_and_Manpower_Anal.html?id=a8s5YyWkaCwC&redir_esc=y
- Duarte, C. (2002). *Mundos jóvenes, mundos adultos: Lo generacional y la reconstrucción de los Puentes Rotos en el liceo. Una mirada desde la convivencia escolar**. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/121852>
- Duarte, C. (2009). Sobre los que no son, aunque sean: Éxito como exclusión de jóvenes empobrecidos en contextos capitalistas. *Última Década*, 17(30), 11-39.
- Durán, G., & Kremerman, M. (2020a). *¿Quiénes ganan el salario mínimo en Chile? Evidencia desde la última encuesta CASEN* (Documentos de Trabajo del Área de Salarios y Desigualdad) [Estudios de la Fundación SOL]. Fundación SOL.
- Durán, G., & Kremerman, M. (2020b). *Salario mínimo en perspectiva comparada. Evidencia actualizada a 2020* (Documentos de Trabajo del Área de Salarios y Desigualdad) [Estudios de la Fundación SOL]. Fundación SOL. <http://www.fundacionsol.cl/estudios/salario-minimo-en-perspectiva-comparada-2020/>
- Ermida, O., & Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización y deslocalización*. Lima: Proyecto FSAL/OIT.
- Espinosa, B. (2006). Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en América Latina desde la perspectiva de los jóvenes: Introducción y síntesis de los estudios por país. En J. Weller (Ed.), *Los jóvenes y el empleo en América Latina: Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Cepal/Mayol ediciones.
- Fernández, A. M. (2017). *Las características estructurales de los mercados de trabajo de las regiones de Chile: El aporte del análisis insumo-producto*. Universidad de Murcia.
- Fernández-Huerta, E. (2011). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273). <https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2010.273.24253>
- Frías, P., & Garcés, M. (2019). El malestar “prendió”: Reflexiones sobre las experiencias de trabajo de las y los jóvenes en Chile. En K. Araujo (Ed.), *«Hilos tensados»*. Para leer el octubre chileno. IDEA.
- Furlong, A. (1990). Labour market segmentation and the age structuring of employment opportunities for young people. *Work, Employment and Society*, 4(2), 253-269.
- Furlong, A. (2015). Unemployment, Insecurity, and Poor Work: Young Adults in the New Economy. En J. Wyn & H. Cahill (Eds.), *Handbook of Children and Youth Studies* (pp. 531-542). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-4451-15-4_15
- Furlong, A., & Cartmel, F. (1997). Risk and uncertainty in the youth transition. *YOUNG*, 5(1), 3-20. <https://doi.org/10.1177/110330889700500102>
- Gálvez, T. (2001). Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo. *Dirección del trabajo, departamento de estudios, Gobierno de Chile*.

- Garretón, M. A. (2000). *La sociedad en que vivi (re) mos: Introducción sociológica al cambio de siglo*. Lom Santiago.
- Garretón, M. A. (2012). *Neoliberalismo corregido y progresismo limitado: Los gobiernos de la Concertación en Chile, 1990-2010*. Editorial Arcis.
- Garretón, M. A. (2014). *Las Ciencias sociales en la trama de Chile y América Latina: Estudios sobre transformaciones socio-políticas y movimiento social*. LOM ediciones.
- Ghiardo, F. (2009). Transformaciones del trabajo y juventud: Temas de búsqueda. *Ultima década*, 17(31), 179-223.
- Ghiardo, F., & Dávila, O. (2008). *Trayectorias sociales juveniles. Ambivalencias y discursos sobre el trabajo*. INJUV.
- Gómez, M., & Pérez-Roa, L. (2021). Caracterización del endeudamiento juvenil en Chile (2006-2018). En INJUV, *Problemáticas y desafíos de las juventudes en Chile. Evidencias desde las Encuestas Nacionales de Juventud*. Instituto Nacional de la Juventud.
- Gontero, S., & Weller, J. (2015). *¿Estudias o trabajas? El largo camino hacia la independencia económica de los jóvenes de América Latina. Serie Macroeconomía del Desarrollo*(169), 76.
- Greenacre, M. (2008). *La práctica del análisis de correspondencias*. Fundación BBVA.
- Greenacre, M., Nenadic, O., & Friendly, M. (2020). *ca: Simple, Multiple and Joint Correspondence Analysis* (0.71.1) [Computer software]. <https://CRAN.R-project.org/package=ca>
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (1998). Integrating the internal and external labour markets. *Cambridge Journal of Economics*, 22(2), 199-220. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.cje.a013711>
- Gutiérrez, F., Chamorro, C., & Abarzúa, E. (2018). Relaciones laborales en el Estado más allá de la regulación. Hallazgos derivados del caso chileno. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 70, 61-92.
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Ediciones Akal.
- Hernandez, E. (2006). Metodología de la investigación: Cómo escribir una tesis. *Escuela nacional de salud pública*.
- Herrera, D. (2017). Empleabilidad versus sobrecualificación. Desajuste entre formación y empleo en las trayectorias laborales de los jóvenes titulados en España. *Sociología del trabajo*, 89, 29-52.
- Hodson, R., & Kaufman, R. L. (1982). Economic dualism: A critical review. *American Sociological Review*, 727-739.
- Humphries, J., & Rubery, J. (1984). The reconstruction of the supply side of the labour market: The relative autonomy of social reproduction. *Cambridge Journal of Economics*, 8(4), 331-346. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.cje.a035554>
- Ibáñez, S. (2002). *Inserción laboral juvenil: Análisis de variables relevantes y perspectivas de política*. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas
- INE. (2010a). *Enfoque estadístico: ¿Qué es la Nueva Encuesta Nacional de Empleo?* Instituto Nacional de Estadísticas. http://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/espanol/qu%C3%A9-es-la-ene.pdf?sfvrsn=9c550ff8_3

- INE. (2010b). *Ficha Técnica Encuesta Nacional de Empleo*. Instituto Nacional de Estadísticas. https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/espanol/ficha-t%C3%A9cnica-ene.pdf?sfvrsn=88d19280_3
- INE. (2018a). *Enfoque estadístico: Género e informalidad laboral* [Documentos de análisis]. https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/enfoque-de-genero-e-informalidad-laboral-2018.pdf?sfvrsn=4cafeac8_8
- INE. (2018b). *Estadísticas de informalidad laboral: Marco conceptual y manual metodológico. Indicadores de informalidad laboral*. Instituto Nacional de Estadísticas. https://www.ine.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/metodologia/antecedentes-metodologicos/manual-conceptual-y-metodol%C3%B3gico-informalidad-laboral.pdf?sfvrsn=afad6bfc_5
- Infante, R. (2011). La economía informal en Chile. En *Chile. El impacto del mercado laboral en el bienestar de las personas. Distribución del ingreso y calidad del empleo* (p. 37).
- INJUV. (2019). *9° Encuesta Nacional de Juventud 2018* (N.º 9; Encuesta Nacional de Juventud). Instituto Nacional de la Juventud. <http://rgdoi.net/10.13140/RG.2.2.18684.69761>
- Jacinto, C. (2006). Estrategias sistémicas y subjetivas de transición laboral de los jóvenes en Argentina. El papel de los dispositivos de formación para el empleo. *Revista de Educación*, 341, 57-79.
- Jacinto, C. (2013). *La formación para el trabajo en la escuela secundaria como reflexión crítica y como recurso*.
- Jacinto, C. (2016). Educación y trabajo en tiempos de transiciones inciertas. *Páginas de Educación*, 9(2), 1-13.
- Jacinto, C., & Chitarroni, H. (2010). Precariedades, rotación y movilidades en las trayectorias laborales juveniles. *Estudios del Trabajo*, 39(40), 5-36.
- Kalleberg, A. L. (2001). Organizing flexibility: The flexible firm in a new century. *British journal of industrial relations*, 39(4), 479-504.
- Kaztman, R. (2001). Seducidos y abandonados: El aislamiento social de los pobres urbanos. *Revista de la CEPAL*.
- Krauskopf, D. (2003). Proyectos, incertidumbre y futuro en el período juvenil. *Arch. argent. pediatr*, 101(6), 495.
- Kremerman, M., Páez, A., & Sáez, B. (2020). *Endeudar para gobernar y mercantilizar: El caso del CAE (2020)* (Documentos de Trabajo del Área de Institucionalidad y Desarrollo) [Estudios de la Fundación SOL]. Fundación SOL. <https://www.fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/endeudar-para-gobernar-y-mercantilizar-el-caso-del-cae-2020-6128>
- Leiva, S. (2000). *Part-time work in Chile: Is it precarious employment?: reflections from a gender perspective*. ECLAC.
- León, A., & Martínez, J. (2001). *La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX*. cepal.
- Longo, J. (2016). Temporalidades de los jóvenes en el trabajo. Sentidos del trabajo y experiencias del conflicto de empleados de empresas de supermercados durante la posconvertibilidad. *Theomai*, 33, 101-122.

- López-Roldán, P. (1996). La construcción de una tipología de segmentación del mercado de trabajo. *Papers: revista de sociologia*, 48, 41-58.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). Análisis factorial. En *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 4, 0015-0033.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2019). Segmentación del empleo y apreciación de la educación en un modelo productivo anclado. Análisis comparativo entre España y Argentina. *Papers. Revista de Sociologia*, 104(2), 159. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2571>
- López-Roldán, P., Semenza, R., Fachelli, S., & Sarti, S. (2020). Comparing labour market among Spain, Italy, Argentina and Chile. *Old and new inequalities in a globalised world : experience from Europe and Latin America*. <https://ddd.uab.cat/record/233651>
- Lora, E. (2007). La reforma del Estado en América Latina: Una revolución silenciosa. *El estado de las reformas del Estado en América Latina*.
- Madero-Cabib, I., Undurraga, R., & Valenzuela, C. (2019). How have women's employment patterns during young adulthood changed in Chile? A cohort study. *Longitudinal and Life Course Studies*, 10(3), 375-397.
- Marín, A. M. F. (2018). Las características estructurales de los mercados de trabajo de las regiones de Chile: El aporte del análisis insumo-producto. *Proyecto de investigación*: <http://hdl.handle.net/10201/56001>
- Marinho, M. L. (2007). *El eslabón perdido entre educación y empleo. Análisis sobre las percepciones de los jóvenes urbanos de escasos recursos en Chile*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/39287-eslabon-perdido-educacion-empleo-analisis-percepciones-jovenes-urbanos-escasos>
- Moner, R. A. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26.
- Mora, C. (2009). Estratificación Social y Migración Intrarregional: Algunas caracterizaciones de la experiencia migratoria en Latinoamérica. *Universum (Talca)*, 24(1), 128-143. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762009000100008>
- Mora, C. (2019). Interseccionalidad y fronteras sociales: Género y clase social en el mercado laboral chileno. *Estudios Públicos*, 156.
- Moulian, T. (1998). El consumo me consume. *LOM Ediciones. Santiago*.
- Narbona, K. (2015). Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno. *Observatorio Social del Proyecto Plataformas Territoriales por los Derechos Económicos y Sociales (Santiago: Fundación Sol, 2015): disponible en goo. gl/DFgFFB., "Para una historia del tiempo presente. Lo que cambió el Plan Laboral de la Dictadura", Ideas para el Buen Vivir*, 6.
- Neffa, J. C. (2008). La informalidad, la precariedad y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires. *La Plata: Ministerio de la Provincia de Buenos Aires*.
- Neffa, J. C., Félix, M., Panigo, D. T., & Pérez, P. E. (2008). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*. Fondo de Cultura Económica.

- Nenadic, O., & Greenacre, M. (2005). *Computation of multiple correspondence analysis, with code in R*.
- Nenadic, O., & Greenacre, M. (2007). Correspondence analysis in R, with two-and three-dimensional graphics: The ca package. *Journal of statistical software*, 20(3).
- Novick, M. (2018). *El mundo del trabajo: Cambios y desafíos en materia de inclusión*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/43221>
- OIT. (2013). *Trabajo decente y juventud en América Latina. Políticas para la acción*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2015, julio 7). *Juventud y Organizaciones Sindicales en América Latina y el Caribe*. [Libro]. http://www.ilo.org/americas/temas/tripartismo/WCMS_380963/lang--es/index.htm
- OIT. (2020, enero 28). *Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe* [Informe]. http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang--es/index.htm
- Olmos, A. (2011). Jóvenes Bicentenario: Reflexiones a partir de las políticas públicas en vulnerabilidad, empleabilidad y juventud. *Revista Actual Marx Intervenciones*, 10.
- O'Reilly, J., Eichhorst, W., Gábos, A., Hadjivassiliou, K., Lain, D., Leschke, J., McGuinness, S., Kureková, L. M., Nazio, T., & Ortlieb, R. (2015). Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy. *Sage Open*, 5(1), 2158244015574962.
- O'Reilly, J., Grotti, R., & Russell, H. (2019). Are some sectors more “youth friendly” than others? Employment regimes, sectors, and gender disparities in the Great Recession. *Human Resource Management Journal*, 29(3), 490-508. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12242>
- O'Reilly, J., Smith, M., & Villa, P. (2017). The social reproduction of youth labour market inequalities: The effects of gender, households and ethnicity. *Making work more equal: A new labour market segmentation approach*, 249-267.
- Orellana, V. (2011). Nuevos estudiantes y tendencias emergentes en la educación superior. Una mirada al Chile del mañana. *Nueva geografía de la educación superior. Santiago: Foro Aequalis-Universidad San Sebastián*.
- Orellana, V. (2016). El eco hacendal en la educación superior chilena y los desafíos de la universidad pública del siglo XXI. *Anales de la Universidad de Chile*, 11, 93-115.
- Osterman, P. (1984). *Internal Labor Markets* [MIT Press Books]. The MIT Press. <https://econpapers.repec.org/bookchap/mtptitles/026265105x.htm>
- Osterman, P. (1986). Paul Osterman (ed.): *Internal Labour Markets 1984*, Cambridge, London: MIT Press. 296 pages. *Organization Studies*, 7(3), 310-311. <https://doi.org/10.1177/017084068600700314>
- Pérez-Ahumada, P. (2017). The End of a Traditional Class Distinction in Neoliberal Society: ‘White-collar’ and ‘Blue-collar’ Work and its Impact on Chilean Workers’ Class Consciousness. *Critical Sociology*, 43(2), 291-308. <https://doi.org/10.1177/0896920515585609>
- Pérez-Ahumada, P. (2019). Social classes, economic sectors and changes in the Chilean social structure, 1992 and 2013. *CEPAL Review*, 2018(126), 155-175. <https://doi.org/10.18356/6b6eb2f5-en>

- Pérez-Roa, L., & Gómez Contreras, M. (2019). Deuda, temporalidad y moralidad: Proceso de subjetivación de parejas jóvenes profesionales. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 18(3), Article 3. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol18-Issue3-fulltext-1646>
- Pinto, A. (1970). *Naturaleza e implicaciones de la «heterogeneidad estructural» de la América Latina*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/2055>
- Piore, M. J. (1972). *Notes for a theory of labor market stratification*. 56.
- PNUD. (2017). *Desiguales: Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. LOM ediciones.
- Portes, A. (1989). La informalidad como parte integral de la economía moderna y no como indicador de atraso: Respuesta a Klein y Tokman. *Estudios sociológicos*, 7(20), 369-374.
- Ramírez, S. (2018). *Sociogénesis del neoliberalismo en Chile: Acumulación por desposesión y gubernamentalidad* [Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales, mención Sociología de la Modernización]. Universidad de Chile.
- Rau, T. (2008). Trabajo a tiempo parcial: Análisis del caso chileno. *Series Documentos de Trabajo*. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144143>
- Reich, M., Gordon, D., & Edwards, R. (1973). Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation. *Economics Department Faculty Publications*. <https://digitalcommons.unl.edu/econfacpub/3>
- Reinecke, G., & Ferrada, C. (2005). Creación y destrucción de empleo en Chile: Análisis de datos longitudinales de la ACHS. *Estudios de la Oficina Internacional del Trabajo*.
- Reinecke, G., & Valenzuela, M. E. (2011). Distribución y mercado de trabajo: Un vínculo ineludible. En Chile. *El impacto del mercado laboral en el bienestar de las personas. Distribución del ingreso y calidad del empleo* (p. 11). Organización Internacional del Trabajo.
- Rivera-Aguilera, G. (2016a). Gobernar a la juventud vulnerable: Un análisis discursivo de las políticas de empleo juvenil en Chile. *Revista pueblos y fronteras digital*, 11(21), 192-213.
- Rivera-Aguilera, G. (2016b). Gubernamentalidad y políticas de empleo: La construcción discursiva del joven trabajador en Chile. *Ultima década*, 24(45), 34-54. <https://doi.org/10.4067/S0718-22362016000200003>
- Rivera-Aguilera, G. (2018). La construcción discursiva del joven trabajador: Un análisis crítico a los informes Tendencias Mundiales de Empleo. *Universitas Psychologica*, 17(1).
- Rivera-Aguilera, G. (2020). *El joven analfabeto del management: (Des)empleo juvenil y la producción de sujetos laborales*. Ediciones Universitarias de Valparaíso.
- Rivera-Aguilera, G., Bork, A., & Nova, C. (2019). El sector empresarial y su influencia en las políticas de empleabilidad juvenil en Chile. *Studia Politicae*, 47, 101-128.
- Riveros, L. (1983). Verificación de diferencias estadísticas en los mecanismos de determinación de los ingresos entre sectores mediante la forma reducida de un modelo de capital humano. *Estudios de Economía*, 10(1), 21-42.
- Riveros, L. (1985). Una revisión de la literatura económica sobre el mercado laboral chileno en los años 70. *Estudios de Economía*, 12(2).
- Rodríguez, J., & Roberts, A. (2020). *El descenso de la fecundidad adolescente en Chile: Antecedentes, magnitud, determinantes y desigualdades* (N.º 12; Serie de Estudios). Instituto Nacional de la Juventud. http://www.injuv.gob.cl/storage/docs/INJUV_PARA_WEB.pdf

- Romaguera, P. (1986). *Una nota sobre segmentación del mercado de trabajo en Chile: Reconsideración de la evidencia empírica*. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/128510>
- Rubery, J. (1978). Structured labour markets, worker organisation and low pay. *Cambridge journal of Economics*, 2(1), 17-36.
- Rubery, J. (2007). Developing segmentation theory: A thirty years perspective [Billet]. *Socio-économie du travail*. <https://socioecotravail.hypotheses.org/1746>
- Rubery, J. (2011). Towards a gendering of the labour market regulation debate. *Cambridge Journal of Economics*, 35(6), 1103-1126.
- Rubilar, G., Muñiz-Terra, L., & Domínguez-Amorós, M. (2019). Sobre el futuro: Narrativas laborales de estudiantes de liceos técnico-profesionales en tres claves de desigualdad. *Psicoperspectivas*, 18(3), 91-102.
- Ruiz Bruzzone, F. (2020). Formación de clases y conflicto social en el sistema previsional chileno: Mecanismos de acumulación capitalista y desafíos para la democracia. *Encuentros*, 18(3), 88-99.
- Ruiz, C. (2015). *De nuevo la sociedad*. Lom Ediciones.
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2013). Peripeccias del capital y el trabajo en el “neoliberalismo avanzado”. *Cuadernos de coyuntura*, 1, 25-52.
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2014). Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social. *Santiago, Nudo XXI y El Desconcierto*.
- Salvia, A., Fachal, M. N., & Robles, R. (2018). *La estructura social del trabajo en la Argentina: Un sistema ocupacional heterogéneo, desigual y segmentado*.
- Salvia, A., & Gutiérrez, P. (2013). La estructura social del trabajo en Argentina en el cambio de siglo: Cuando lo nuevo no termina de nacer. *Papeles de población*, 19(76), 163-200.
- Salvia, A., Vera, J., & Poy, S. (2015). Cambios y continuidades en la estructura ocupacional urbana argentina. *J. Lindenboim & A. Salvia (coords.), Hora de balance: proceso de acumulación, mercado de trabajo y bienestar. Argentina, 2015*, 133-172.
- Sánchez, C. (2010). *Propuesta metodológica para el estudio de la segmentación de los mercados de trabajo locales: Un estudio empírico, inductivo y multidimensional* [Memoria para optar al grado de doctora en Economía]. Huelva.
- Sanderson, E. (2019). Youth transitions to employment: Longitudinal evidence from marginalised young people in England. *Journal of Youth Studies*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1671581>
- Sanhueza, J. M. (2015). *Instituciones de educación en un contexto de mercado: El caso de la educación superior técnico profesional en Chile* [Tesis para optar al grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas, Universidad de Chile]. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/115412>
- Santamaría, E. (2010). «Buscarse la vida»: Trayectorias y experiencias de precariedad en el acceso al empleo de las personas jóvenes. *Revista de Estudios de Juventud*, 89, 101-123.
- Santamaría, E. (2011). *Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: Políticas, subjetividades y experiencias de jóvenes en la precariedad laboral*. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia= Servicio Central de

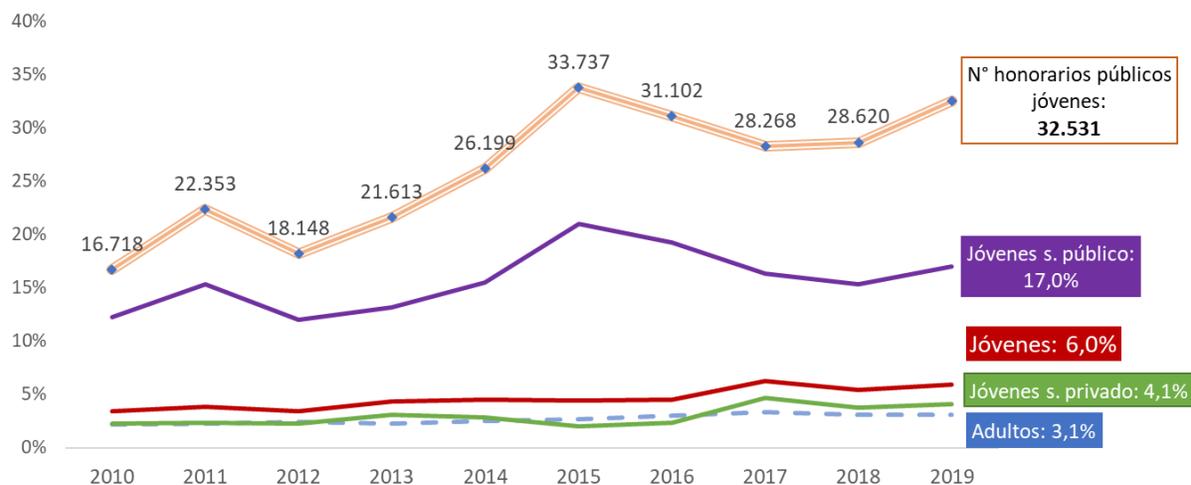
- Santamaría, E. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: Una relación demasiado larga y estrecha | Encrucijadas. *Revista Crítica de Ciencias Sociales. ENCRUCIJADAS. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15. <https://recyt.fecyt.es/index.php/encrucijadas/article/view/79134>
- Santos Corrêa, L. F. (2016). Teoría sociológica y trayectorias profesionales: Nociones para el análisis del mercado de trabajo de América Latina. En *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral* (p. 39). JSTOR.
- Santos, J. (1997). *La segmentación del mercado laboral juvenil y su especialización ocupacional por edad y sexo*. 19.
- Sehnbruch, K. (2006). *The Chilean labor market: A key to understanding Latin American labor markets*. Springer.
- Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., & Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World Development*, 127, 104738. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>
- Semenza, R., Boccardo, G., & Sarti, S. (2020). So Far, so Similar? Labour Market Feminization in Italy and Chile. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02551-0>
- Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter*. Anagrama.
- Sepúlveda, L. (2006). Incertidumbre y trayectorias complejas: Un estudio sobre expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile. En J. Weller (Ed.), *Los jóvenes y el empleo en América Latina: Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Cepal.
- Sepúlveda, L., & Valdebenito, M. J. (2019). ¿Estudiar para trabajar? Transición educativa-laboral de los egresados de la Educación Técnico Profesional en Chile. *Psicoperspectivas*, 18(3), 77-90.
- Sevilla, M.-P., & Farías, M. (2019). Labour market mismatch in emerging countries: The case of Chile. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 50(2), 276-293. <https://doi.org/10.1080/03057925.2019.1675495>
- Solar, O., González, M. J., & Tonelli, P. (2019). Origen y mantención de la informalidad en la Región de América Latina y el Caribe. *ACCESO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA ECONOMÍA INFORMAL Y SUS FAMILIAS: Orígenes, lecciones y aprendizajes de la Región de las Américas.*, FLACSO-Chile, 21.
- Stecher, A., & Sisto, V. (2019). Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal. En K. Araujo (Ed.), «Hilos tensados». *Para leer el octubre chileno*. IDEA.
- Stefoni, C. (2009). Inmigrantes en Chile. Una integración diferenciada al mercado laboral. *Migración y políticas sociales en América Latina*, 81-citation_lastpage.
- Tokman, V. (1989). Economic Development and Labor Markets Segmentation in the Latin American Periphery. *Journal of Interamerican Studies and World Affairs*, 31(1-2), 23-48. <https://doi.org/10.2307/165909>
- Tokman, V. (2003). Desempleo juvenil en el Cono Sur. *Santiago de Chile: Fundación Friedrich Ebert*.
- Torche, F., & Wormald, G. (2004). *Estratificación y movilidad social en Chile: Entre la adscripción y el logro*. Cepal.
- Touraine, A. (1998). Juventud y democracia en Chile. *Última década*, 6(8), 66-83.
- Trucco, D., & Ullmann, H. (2015). *Juventud: Realidades y retos para un desarrollo con igualdad*. Cepal.

- Ulloa, F. (2015). *Flexibilidad Laboral en Chile: Una aproximación a sus modalidades en condiciones de trabajo y empleo*.
- Undurraga, R. (2013). Mujer y trabajo en Chile: ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral? *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género*, 113-141.
- Urraco. (2016). De padres a hijos. Reflexiones sobre la pervivencia de la pauta sociolaboral fordista-keynesiana y su modelo de transiciones juveniles. *Cuadernos de Investigación en Juventud*, 1(1). <https://doi.org/10.22400/cij.1.e002>
- Urrutia, V. G., Urrizola, P. R., Figueroa, A. J., & Cubillos, M. Á. C. (2019). Trabajo y familia: Expectativas en jóvenes chilenos. *Sociologías*, 21(52), 270-297. <https://doi.org/10.1590/15174522-94085>
- Uthoff, A. W. (1986). Changes in earnings inequality and labour market segmentation: Metropolitan Santiago 1969–78. *The Journal of Development Studies*, 22(2), 300-326. <https://doi.org/10.1080/00220388608421982>
- Valdebenito, S. (2017). *¿Cuántos trabajadores emplea el Estado de Chile? Problematización y orden de magnitud de la contratación a honorarios* (N.º 05; Documento de Trabajo). ENE.
- Verd, J. M., & López-Andreu, M. (2016). Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales. El caso de los adultos jóvenes en Cataluña. *Papers Revista de Sociologia*, 101(1), 5-30.
- Vidal, P., González, C., Silva, R., Agüero, C., & Selame, N. (2019). Neoliberalismo y neodesarrollismo en Latinoamérica: Encuentros y desencuentros ideológicos entre los gobiernos de Bachelet-Piñera y Lula-Dilma Rousseff (2005-2013). En P. Vidal (Ed.), *Neoliberalismo, Neodesarrollismo y Socialismo bolivariano. Modelos de desarrollo y Políticas públicas en América Latina* (p. 162). Ariadna Ediciones.
- Wang-Cendejas, R., & Bai, L. (2018). The Fatherhood Premium: Mirage or Reality? How Do Occupational Characteristics Matter. *Sociology Study*, 8 (4), 157-170.
- Weller, J. (2004). El empleo terciario en América Latina: Entre la modernidad y la sobrevivencia. *Revista de la CEPAL*.
- Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina: Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Cepal.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: Características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*, 92.
- Weller, J. (2011). Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina. *Nueva Sociedad*, 232, 32-49.
- Weller, J., Gontero, S., & Campbell, S. (2019). *Cambio tecnológico y empleo: Una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo*.
- Willis, P. (2008). *Aprendiendo a trabajar: Cómo los chicos de clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Akal.
- Zavala-Villalón, G., & Frías Castro, P. (2018). Discurso millennial y desafíos en la gestión de recursos humanos en Chile. *Psicoperspectivas*, 17(3), 52-63. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas/vol17-issue3-fulltext-1377>

Zilveti, M. (2010). *Cultura del empleo accesorio: Dimensiones socioculturales implicadas en la no-inserción laboral juvenil* [Tesis para optar al grado de Magíster en Antropología Social]. Universidad de Chile.

Anexo

Gráfico A1. Proporción y número de ocupados contratados que reciben remuneración vía convenio de honorarios, por grupo edad y por tipo asalariado en jóvenes. Trimestre OND 2010-2019.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Tabla A1. Tipo de contrato a plazo fijo en adultos y jóvenes, según año (%). Trimestre OND 2010-2019.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Adultos	Limitado a la temporada	19,1	17,8	16,5	14,4	13,5	12,7	15,8	15,3	14,4	14,1
	Limitado al término de la obra	34,3	33,4	35,2	34,3	34,3	35,7	33,0	32,9	31,8	30,2
	Limitado a menos de tres meses	19,3	17,9	18,9	18,4	17,4	19,2	18,2	17,5	17,1	15,3
	Renovable una vez al año	24,5	26,7	25,8	27,7	30,7	28,2	29,1	30,6	32,5	35,6
	Por reemplazo	1,5	2,2	1,3	2,0	1,5	1,9	2,0	1,9	2,5	2,7
Jóvenes	Limitado a la temporada	19,9	17,1	15,7	13,4	12,8	11,1	15,4	14,5	14,5	13,2
	Limitado al término de la obra	23,1	24,8	24,0	24,2	25,0	22,9	24,0	23,5	24,5	25,1
	Limitado a menos de tres meses	32,7	33,4	35,1	31,8	33,2	35,3	32,3	30,9	29,4	30,8
	Renovable una vez al año	19,4	19,1	18,5	23,3	20,8	21,6	21,2	23,4	23,5	22,8
	Por reemplazo	3,1	2,5	3,1	3,1	3,6	4,1	4,7	4,6	4,7	4,8

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Nota: Se omite categoría NS-NR. Columnas no suman 100%.

Tabla A2. Proporción de asalariados con contrato escrito, por segmentos. Trimestre OND 2010-2019, ENE. Intervalos de confianza al 95% entre paréntesis.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Adultos	85,6% (84,7%- 86,4%)	86,5% (85,7%- 87,2%)	87,6% (86,8%- 88,3%)	88,1% (87,4%- 88,8%)	87,9% (87,1%- 88,7%)	89,0% (88,2%- 89,6%)	88,3% (87,5%- 89,0%)	87,6% (86,8%- 88,3%)	88,9% (88,2%- 89,6%)	88,1% (87,1%- 89,1%)
Jóvenes	86,4% (74,4%- 77,4%)	87,2% (76,0%- 79,0%)	88,3% (78,4%- 81,1%)	88,8% (78,5%- 81,3%)	88,7% (77,5%- 80,4%)	89,6% (76,3%- 79,4%)	89,0% (76,5%- 79,5%)	88,3% (76,7%- 81,4%)	89,6% (78,3%- 81,3%)	89,1% (79,9%- 83,4%)
Hombre	75,4% (73,5%- 77,2%)	77,8% (75,9%- 79,5%)	80,5% (78,7%- 82,1%)	79,8% (78,0%- 81,5%)	79,1% (77,4%- 80,7%)	77,4% (75,2%- 79,3%)	78,2% (76,2%- 80,0%)	79,0% (76,1%- 81,5%)	79,7% (77,8%- 81,5%)	80,8% (78,6%- 82,8%)
Mujer	76,8% (74,2%- 79,2%)	77,2% (74,6%- 79,7%)	78,6% (76,2%- 80,8%)	80,2% (77,9%- 82,3%)	78,7% (75,9%- 81,3%)	78,8% (76,4%- 80,9%)	77,8% (75,2%- 80,2%)	79,4% (75,0%- 83,3%)	79,9% (77,2%- 82,3%)	83,1% (80,0%- 85,8%)
Secundaria	75,0% (73,0%- 76,9%)	78,6% (76,8%- 80,3%)	79,7% (77,8%- 81,4%)	79,6% (77,7%- 81,4%)	79,9% (78,0%- 81,6%)	78,2% (76,1%- 80,2%)	77,6% (75,5%- 79,5%)	76,8% (72,6%- 80,5%)	79,7% (77,5%- 81,7%)	79,8% (77,5%- 81,9%)
Técnico	81,7% (77,1%- 85,6%)	86,1% (82,8%- 88,9%)	84,3% (80,7%- 87,3%)	85,3% (81,9%- 88,2%)	85,1% (82,1%- 87,6%)	83,1% (79,4%- 86,3%)	84,5% (80,5%- 87,8%)	86,1% (83,2%- 88,5%)	86,8% (83,6%- 89,5%)	86,3% (82,8%- 89,1%)
Universitaria	78,7% (74,8%- 82,1%)	76,7% (72,2%- 80,6%)	83,0% (80,0%- 85,7%)	81,2% (78,1%- 84,0%)	77,2% (73,1%- 80,9%)	78,5% (74,9%- 81,7%)	79,4% (76,2%- 82,3%)	82,6% (79,6%- 85,3%)	79,0% (75,6%- 82,0%)	84,3% (79,9%- 87,8%)

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Tabla A3. Proporción de asalariados con contrato a plazo fijo, por segmentos. Trimestre OND 2010-2019, ENE. Intervalos de confianza al 95% entre paréntesis.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Adultos	22,4% (21,4%- 23,4%)	23,2% (22,2%- 24,2%)	22,0% (21,0%- 22,9%)	21,6% (20,6%- 22,6%)	20,8% (19,9%- 21,8%)	20,4% (19,4%- 21,5%)	19,9% (18,9%- 20,9%)	21,2% (20,2%- 22,2%)	20,4% (19,4%- 21,4%)	20,4% (19,2%- 21,6%)
Jóvenes	32,9% (31,1%- 34,9%)	36,0% (34,0%- 38,0%)	35,1% (33,3%- 37,1%)	34,1% (32,1%- 36,1%)	34,3% (32,4%- 36,2%)	32,2% (30,4%- 34,1%)	31,4% (29,6%- 33,3%)	33,0% (30,7%- 35,4%)	33,6% (31,4%- 36,0%)	30,3% (27,7%- 32,9%)
Hombre	34,8% (32,2%- 37,4%)	37,5% (34,9%- 40,3%)	36,6% (34,2%- 39,1%)	36,5% (33,8%- 39,2%)	37,0% (34,6%- 39,5%)	34,4% (32,0%- 36,9%)	33,3% (30,9%- 35,8%)	33,9% (31,2%- 36,7%)	36,1% (33,2%- 39,1%)	33,0% (29,4%- 36,8%)
Mujer	29,9% (27,2%- 32,7%)	33,3% (30,5%- 36,2%)	32,6% (29,7%- 35,7%)	30,2% (27,5%- 33,1%)	29,8% (27,0%- 32,7%)	28,9% (26,1%- 31,9%)	28,5% (25,7%- 31,4%)	31,5% (27,4%- 36,0%)	30,0% (26,4%- 33,9%)	26,3% (23,2%- 29,6%)
Secundaria	34,6% (32,0%- 37,4%)	38,7% (36,2%- 41,3%)	37,3% (34,9%- 39,6%)	33,7% (31,4%- 36,0%)	34,1% (31,6%- 36,6%)	33,8% (31,4%- 36,4%)	32,6% (30,1%- 35,1%)	37,1% (33,3%- 41,0%)	37,0% (33,6%- 40,6%)	31,1% (28,3%- 34,1%)
Técnico	25,5% (21,2%- 30,2%)	27,3% (22,1%- 33,0%)	27,1% (22,8%- 31,9%)	29,9% (24,2%- 36,3%)	31,2% (26,7%- 36,2%)	24,9% (21,1%- 29,2%)	26,4% (22,3%- 31,0%)	25,2% (21,3%- 29,5%)	27,6% (23,0%- 32,8%)	25,4% (21,2%- 30,1%)
Universitaria	27,7% (23,9%- 31,9%)	30,3% (25,9%- 35,1%)	29,0% (24,7%- 33,8%)	32,7% (28,3%- 37,4%)	33,6% (29,7%- 37,8%)	30,3% (26,4%- 34,5%)	28,4% (24,7%- 32,4%)	29,0% (25,6%- 32,7%)	28,5% (24,7%- 32,6%)	27,6% (23,6%- 32,0%)

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Tabla A4. Tasa de jornada parcial involuntaria, por segmentos. Trimestre OND 2010-2019, ENE.
Intervalos de confianza al 95% entre paréntesis.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Adultos	4,2%	4,0%	3,8%	4,0%	3,4%	3,1%	3,8%	3,6%	4,0%	4,2%
	(3,7%- 4,7%)	(3,6%- 4,4%)	(3,4%- 4,2%)	(3,5%- 4,6%)	(3,1%- 3,8%)	(2,8%- 3,5%)	(3,3%- 4,2%)	(3,2%- 4,0%)	(3,6%- 4,5%)	(3,7%- 4,9%)
Jóvenes	8,3%	8,1%	6,7%	7,6%	7,9%	7,6%	8,3%	7,6%	10,0%	8,6%
	(7,4%- 9,3%)	(7,3%- 9,0%)	(6,0%- 7,5%)	(6,8%- 8,5%)	(7,1%- 8,8%)	(6,7%- 8,7%)	(7,4%- 9,2%)	(6,7%- 8,6%)	(8,8%- 11,5%)	(7,6%- 9,9%)
Hombre	6,3%	6,3%	5,5%	6,0%	6,4%	6,6%	6,6%	5,7%	8,3%	7,3%
	(5,4%- 7,3%)	(5,4%- 7,4%)	(4,7%- 6,3%)	(5,1%- 7,0%)	(5,5%- 7,4%)	(5,4%- 8,0%)	(5,7%- 7,7%)	(4,8%- 6,7%)	(6,8%- 10,2%)	(6,2%- 8,6%)
Mujer	11,6%	11,1%	8,8%	10,3%	10,4%	9,3%	10,7%	10,6%	12,4%	10,6%
	(9,9%- 13,6%)	(9,5%- 12,8%)	(7,5%- 10,3%)	(8,8%- 12,0%)	(8,8%- 12,1%)	(7,9%- 11,0%)	(9,2%- 12,5%)	(8,9%- 12,6%)	(10,4%- 14,8%)	(8,7%- 13,0%)
Secundaria	8,0%	7,3%	5,9%	5,9%	5,7%	5,6%	7,7%	6,3%	6,6%	7,8%
	(6,8%- 9,4%)	(6,3%- 8,4%)	(5,1%- 6,9%)	(5,0%- 6,9%)	(4,9%- 6,7%)	(4,7%- 6,7%)	(6,6%- 9,1%)	(5,3%- 7,4%)	(5,4%- 8,1%)	(6,5%- 9,3%)
Técnico	7,1%	7,5%	5,6%	6,7%	7,7%	9,2%	7,0%	7,3%	12,9%	8,3%
	(5,1%- 9,9%)	(5,5%- 10,2%)	(4,2%- 7,5%)	(5,0%- 8,8%)	(6,0%- 9,9%)	(6,6%- 12,7%)	(5,3%- 9,2%)	(5,6%- 9,4%)	(9,4%- 17,5%)	(5,7%- 11,8%)
Universitaria	11,1%	9,3%	9,9%	11,8%	12,9%	11,3%	10,3%	10,7%	15,5%	10,5%
	(9,1%- 13,5%)	(7,4%- 11,6%)	(8,1%- 12,1%)	(9,7%- 14,3%)	(10,5%- 15,7%)	(8,9%- 14,3%)	(8,5%- 12,4%)	(8,6%- 13,3%)	(12,4%- 19,2%)	(8,3%- 13,3%)

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Tabla A5. Meses promedio en su actual trabajo, por segmentos. Trimestre OND 2010-2019, ENE.
Intervalos de confianza al 95% entre paréntesis.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Adultos	77,6	76,4	77,1	78,6	77,6	73,6	77,2	77,4	77,6	66,9
	(75,2 - 79,9)	(74,2 - 78,5)	(74,8 - 79,3)	(76,2 - 80,9)	(75,4 - 79,8)	(71,4 - 75,8)	(74,8 - 79,6)	(74,9 - 79,8)	(75,1 - 80,0)	(64,5 - 69,4)
Jóvenes	21,9	20,7	21,1	21,3	21,4	21,8	22,3	22,1	22,3	21,6
	(20,9 - 22,9)	(19,6 - 21,9)	(20,0 - 22,2)	(20,4 - 22,2)	(20,5 - 22,4)	(20,8 - 22,8)	(21,3 - 23,4)	(21,2 - 23,0)	(21,3 - 23,2)	(20,4 - 22,9)
Hombre	20,4	20,4	21,6	21,0	20,3	21,5	22,5	21,4	21,0	21,0
	(19,1 - 21,7)	(19,0 - 21,9)	(20,2 - 23,0)	(19,9 - 22,1)	(19,2 - 21,5)	(20,2 - 22,7)	(21,0 - 24,1)	(20,2 - 22,6)	(19,7 - 22,2)	(19,3 - 22,7)
Mujer	24,2	21,2	20,4	21,8	23,1	22,3	22,1	23,0	24,1	22,6
	(22,7 - 25,7)	(19,5 - 22,9)	(18,8 - 22,0)	(20,4 - 23,3)	(21,5 - 24,7)	(20,7 - 23,9)	(20,7 - 23,4)	(21,6 - 24,3)	(22,5 - 25,8)	(21,0 - 24,2)
Secundaria	21,5	21,5	21,4	21,3	21,3	21,4	21,8	21,7	22,7	23,6
	(20,2 - 22,7)	(19,9 - 23,0)	(20,1 - 22,7)	(20,0 - 22,5)	(20,0 - 22,6)	(20,0 - 22,9)	(20,4 - 23,1)	(20,4 - 23,0)	(21,4 - 24,0)	(21,9 - 25,3)
Técnico	25,6	24,4	22,4	22,6	23,3	23,9	23,8	23,8	23,8	24,1
	(22,8 - 28,4)	(20,9 - 27,9)	(20,3 - 24,6)	(20,6 - 24,6)	(21,2 - 25,4)	(21,6 - 26,2)	(21,6 - 26,1)	(21,4 - 26,1)	(21,1 - 26,5)	(21,5 - 26,7)
Universitaria	21,7	18,3	20,9	21,0	20,4	21,0	23,3	22,7	21,5	19,2
	(19,9 - 23,6)	(16,6 - 20,0)	(18,3 - 23,5)	(19,1 - 22,9)	(18,6 - 22,2)	(19,2 - 22,7)	(20,6 - 25,9)	(20,8 - 24,7)	(19,5 - 23,5)	(17,5 - 20,9)

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Tabla A6. Nivel ocupacional, por segmentos. Trimestre OND 2010-2019, ENE. Intervalos de confianza al 95% entre paréntesis.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Adulto	Directivos	1,8% (1,4%-2,3%)	1,3% (1,0%-1,6%)	1,7% (1,4%-2,2%)	1,7% (1,4%-2,1%)	2,3% (1,9%-2,8%)	1,7% (1,2%-2,3%)	2,3% (1,7%-3,1%)	5,0% (4,4%-5,6%)	5,6% (5,0%-6,3%)	3,8% (3,3%-4,4%)	
	Profesionales y técnicos	23,4% (22,2%-24,6%)	24,4% (23,3%-25,5%)	24,9% (23,8%-26,0%)	25,6% (24,3%-26,8%)	25,1% (23,9%-26,2%)	26,1% (24,9%-27,4%)	25,7% (24,4%-26,9%)	23,6% (22,5%-24,7%)	24,9% (23,8%-26,0%)	28,8% (27,4%-30,2%)	
	No manual no calificado	23,1% (22,0%-24,3%)	22,0% (21,0%-23,0%)	21,8% (20,8%-22,8%)	23,1% (22,0%-24,1%)	22,5% (21,5%-23,5%)	22,8% (21,8%-23,8%)	23,3% (22,2%-24,4%)	27,4% (26,2%-28,5%)	25,6% (24,5%-26,6%)	23,8% (22,6%-25,0%)	
	Manual calificada y semicalificada	27,5% (26,4%-28,6%)	28,6% (27,6%-29,7%)	29,2% (28,2%-30,3%)	27,8% (26,8%-28,8%)	27,6% (26,6%-28,7%)	27,4% (26,3%-28,5%)	26,5% (25,5%-27,6%)	24,4% (23,4%-25,4%)	24,6% (23,6%-25,6%)	23,3% (22,2%-24,6%)	
	Ocupación elemental	24,3% (23,3%-25,2%)	23,7% (22,8%-24,6%)	22,3% (21,5%-23,2%)	21,9% (21,0%-22,8%)	22,5% (21,6%-23,4%)	22,0% (21,0%-23,0%)	22,2% (21,2%-23,2%)	19,7% (18,8%-20,6%)	19,4% (18,5%-20,2%)	20,3% (19,3%-21,3%)	
	Jóvenes	Directivos	0,5% (0,2%-1,2%)	0,6% (0,2%-1,5%)	1,0% (0,4%-2,3%)	0,3% (0,1%-0,6%)	0,3% (0,1%-0,6%)	0,2% (0,1%-0,3%)	0,3% (0,2%-0,6%)	1,8% (1,3%-2,4%)	1,4% (1,1%-1,9%)	1,0% (0,5%-1,7%)
Jóvenes	Profesionales y técnicos	19,8% (18,4%-21,4%)	19,3% (17,5%-21,2%)	21,4% (19,7%-23,1%)	21,1% (19,5%-22,9%)	21,4% (19,9%-22,9%)	21,4% (19,9%-23,0%)	20,0% (18,5%-21,7%)	21,6% (19,9%-23,3%)	21,2% (19,6%-22,8%)	24,2% (22,3%-26,2%)	
	No manual no calificado	34,3% (32,5%-36,1%)	32,7% (31,0%-34,4%)	30,1% (28,6%-31,7%)	33,3% (31,6%-35,0%)	32,5% (30,8%-34,2%)	31,7% (30,0%-33,4%)	34,2% (32,3%-36,0%)	36,4% (33,9%-38,9%)	36,3% (34,3%-38,3%)	34,7% (32,4%-37,0%)	
	Manual calificada y semicalificada	21,0% (19,6%-22,4%)	21,8% (20,3%-23,4%)	23,6% (22,1%-25,1%)	22,0% (20,6%-23,5%)	21,8% (20,4%-23,3%)	22,6% (21,1%-24,1%)	20,9% (19,5%-22,4%)	18,5% (17,0%-20,1%)	17,6% (16,2%-19,1%)	15,6% (14,2%-17,1%)	
	Ocupación elemental	24,4% (23,1%-25,7%)	25,7% (24,2%-27,2%)	24,0% (22,6%-25,4%)	23,3% (21,9%-24,7%)	24,1% (22,6%-25,6%)	24,2% (22,7%-25,9%)	24,6% (23,1%-26,1%)	21,7% (19,8%-23,8%)	23,5% (21,9%-25,3%)	24,6% (22,2%-27,0%)	
	Hombre	Directivos	0,6% (0,2%-1,8%)	0,2% (0,1%-0,4%)	1,2% (0,4%-3,5%)	0,1% (0,0%-0,8%)	0,3% (0,1%-0,8%)	0,2% (0,1%-0,5%)	0,4% (0,2%-0,8%)	1,9% (1,4%-2,8%)	1,2% (0,8%-1,7%)	0,9% (0,4%-1,9%)
	Hombre	Profesionales y técnicos	16,5% (14,8%-18,2%)	17,1% (14,7%-19,7%)	17,8% (15,8%-20,1%)	18,6% (16,5%-21,0%)	17,5% (15,9%-19,3%)	17,1% (15,4%-19,1%)	16,5% (14,5%-18,7%)	16,8% (15,0%-18,8%)	16,9% (15,0%-18,9%)	19,2% (17,0%-21,5%)
No manual no calificado		23,6% (21,3%-26,0%)	20,9% (19,1%-22,8%)	18,9% (17,3%-20,7%)	20,7% (18,9%-22,6%)	20,7% (19,0%-22,6%)	20,9% (18,9%-23,0%)	22,9% (20,9%-25,0%)	26,9% (24,1%-29,9%)	25,4% (23,2%-27,7%)	25,2% (22,7%-27,9%)	
Manual calificada y semicalificada		31,3% (29,4%-33,4%)	32,3% (30,1%-34,5%)	35,0% (32,9%-37,2%)	33,3% (31,3%-35,5%)	33,1% (31,0%-35,2%)	33,4% (31,2%-35,6%)	31,8% (29,7%-34,0%)	28,5% (26,2%-30,9%)	28,2% (26,0%-30,5%)	24,3% (22,1%-26,7%)	
Ocupación elemental		28,0% (26,3%-29,8%)	29,6% (27,6%-31,6%)	27,0% (25,2%-28,9%)	27,2% (25,4%-29,1%)	28,4% (26,5%-30,3%)	28,4% (26,2%-30,7%)	28,4% (26,5%-30,5%)	25,8% (23,0%-28,8%)	28,4% (26,1%-30,8%)	30,4% (27,0%-34,0%)	
Mujer		Directivos	0,3% (0,1%-0,6%)	1,2% (0,4%-4,0%)	0,6% (0,2%-1,5%)	0,6% (0,3%-1,2%)	0,2% (0,1%-0,7%)	0,1% (0,0%-0,2%)	0,3% (0,1%-0,7%)	1,6% (0,9%-2,8%)	1,8% (1,2%-2,7%)	1,1% (0,5%-2,6%)
Mujer		Profesionales y técnicos	25,5% (22,9%-28,3%)	23,0% (20,6%-25,6%)	27,4% (24,6%-30,3%)	25,2% (22,7%-27,8%)	27,7% (25,0%-30,5%)	28,1% (25,5%-30,9%)	25,4% (23,0%-27,9%)	29,0% (25,9%-32,2%)	27,3% (24,6%-30,2%)	31,8% (28,6%-35,3%)

Secundaria	No manual no calificado	52,5%	52,5%	49,1%	53,6%	51,7%	48,8%	51,3%	51,2%	51,8%	48,8%
		(49,6%-55,3%)	(49,5%-55,4%)	(46,2%-52,0%)	(50,7%-56,4%)	(48,7%-54,7%)	(46,0%-51,6%)	(48,3%-54,3%)	(47,2%-55,1%)	(48,6%-55,1%)	(45,2%-52,5%)
	Manual calificada y semicalificada	3,5%	4,1%	4,1%	3,7%	3,4%	5,4%	4,3%	3,0%	2,5%	2,4%
		(2,6%-4,5%)	(3,1%-5,5%)	(3,1%-5,5%)	(2,8%-4,9%)	(2,6%-4,4%)	(4,2%-7,0%)	(3,3%-5,6%)	(2,2%-3,9%)	(1,9%-3,3%)	(1,7%-3,5%)
	Ocupación elemental	18,3%	19,2%	18,8%	16,9%	17,0%	17,6%	18,7%	15,3%	16,6%	15,8%
		(16,4%-20,3%)	(17,1%-21,4%)	(16,8%-21,1%)	(15,1%-19,0%)	(15,0%-19,2%)	(15,6%-19,8%)	(16,6%-21,1%)	(13,4%-17,5%)	(14,6%-18,8%)	(13,6%-18,1%)
	Directivos	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	1,0%	0,6%	0,2%
	(0,0%-0,1%)	(0,0%-0,2%)	(0,0%-0,0%)	(0,0%-0,7%)	(0,0%-0,2%)	(0,0%-0,2%)	(0,0%-0,4%)	(0,6%-1,6%)	(0,3%-0,9%)	(0,1%-0,7%)	
Profesionales y técnicos	6,9%	4,8%	6,5%	5,2%	6,7%	6,0%	5,0%	7,6%	8,3%	7,5%	
	(5,7%-8,2%)	(4,0%-5,7%)	(5,3%-8,0%)	(4,3%-6,2%)	(5,6%-8,0%)	(4,9%-7,2%)	(4,0%-6,2%)	(6,3%-9,0%)	(6,9%-10,0%)	(6,0%-9,4%)	
No manual no calificado	39,4%	36,4%	33,0%	36,6%	35,6%	32,9%	37,6%	40,0%	38,5%	37,6%	
	(37,1%-41,8%)	(34,2%-38,6%)	(31,0%-35,1%)	(34,4%-38,8%)	(33,3%-37,9%)	(30,7%-35,2%)	(35,2%-40,0%)	(36,1%-44,0%)	(35,6%-41,5%)	(34,7%-40,5%)	
Manual calificada y semicalificada	25,9%	28,3%	32,0%	30,1%	28,3%	29,4%	26,4%	23,5%	21,9%	22,0%	
	(24,0%-27,8%)	(26,1%-30,5%)	(29,9%-34,1%)	(28,1%-32,2%)	(26,2%-30,5%)	(27,3%-31,7%)	(24,3%-28,6%)	(21,1%-26,1%)	(19,9%-24,2%)	(19,8%-24,4%)	
Ocupación elemental	27,8%	30,5%	28,5%	28,0%	29,4%	31,7%	31,0%	28,0%	30,7%	32,7%	
	(26,0%-29,7%)	(28,6%-32,6%)	(26,6%-30,5%)	(26,2%-30,0%)	(27,4%-31,6%)	(29,4%-34,0%)	(28,8%-33,3%)	(24,7%-31,5%)	(28,2%-33,3%)	(29,9%-35,7%)	
Directivos	0,0%	0,1%	0,5%	0,1%	0,1%	0,3%	0,3%	1,3%	1,2%	0,8%	
	(0,0%-0,0%)	(0,0%-0,8%)	(0,1%-2,7%)	(0,0%-0,4%)	(0,0%-0,6%)	(0,1%-1,4%)	(0,1%-1,2%)	(0,7%-2,4%)	(0,7%-2,3%)	(0,3%-2,1%)	
Profesionales y técnicos	31,4%	36,1%	35,4%	28,8%	28,8%	27,8%	29,7%	28,8%	29,8%	33,0%	
	(26,8%-36,3%)	(30,8%-41,9%)	(31,0%-40,1%)	(23,9%-34,4%)	(25,1%-32,7%)	(23,8%-32,1%)	(25,5%-34,3%)	(24,8%-33,3%)	(25,5%-34,4%)	(28,5%-37,9%)	
No manual no calificado	39,2%	38,5%	38,1%	42,0%	38,5%	39,9%	39,7%	40,3%	40,5%	37,0%	
	(33,9%-44,8%)	(33,6%-43,7%)	(33,6%-42,9%)	(37,1%-47,1%)	(34,4%-42,8%)	(35,3%-44,6%)	(34,3%-45,3%)	(35,9%-44,9%)	(35,8%-45,4%)	(32,4%-41,9%)	
Manual calificada y semicalificada	15,1%	13,7%	12,7%	15,0%	17,0%	20,7%	17,5%	15,5%	14,8%	14,5%	
	(11,7%-19,4%)	(10,9%-17,2%)	(10,4%-15,4%)	(12,1%-18,5%)	(14,1%-20,2%)	(16,9%-25,1%)	(14,3%-21,2%)	(12,7%-18,8%)	(11,8%-18,4%)	(11,3%-18,5%)	
Ocupación elemental	14,3%	11,5%	13,3%	14,0%	15,7%	11,4%	12,8%	14,0%	13,7%	14,6%	
	(11,2%-18,1%)	(8,5%-15,4%)	(10,4%-16,8%)	(11,0%-17,8%)	(12,5%-19,6%)	(9,0%-14,3%)	(10,3%-15,9%)	(11,2%-17,4%)	(10,5%-17,7%)	(11,8%-18,0%)	
Directivos	2,3%	2,5%	3,8%	0,8%	1,0%	0,3%	1,1%	4,2%	2,8%	2,5%	
	(1,0%-5,4%)	(0,9%-6,8%)	(1,5%-9,3%)	(0,3%-2,0%)	(0,4%-2,4%)	(0,1%-0,7%)	(0,6%-2,2%)	(2,7%-6,5%)	(1,9%-4,0%)	(1,2%-5,1%)	
Profesionales y técnicos	56,0%	53,0%	55,1%	56,5%	54,3%	54,0%	51,2%	48,5%	44,8%	49,9%	
	(51,9%-60,1%)	(48,0%-57,9%)	(50,4%-59,7%)	(52,5%-60,4%)	(50,2%-58,2%)	(49,7%-58,2%)	(47,1%-55,2%)	(44,7%-52,3%)	(41,0%-48,7%)	(44,9%-54,9%)	
No manual no calificado	26,2%	28,1%	25,5%	26,1%	27,4%	28,6%	27,1%	30,2%	32,8%	32,9%	
	(22,9%-29,8%)	(24,2%-32,3%)	(22,2%-29,0%)	(22,9%-29,5%)	(23,8%-31,4%)	(25,1%-32,4%)	(23,8%-30,5%)	(26,9%-33,6%)	(29,2%-36,5%)	(28,0%-38,2%)	
Manual calificada y semicalificada	6,7%	6,6%	6,8%	5,8%	7,1%	6,6%	8,4%	9,1%	8,3%	5,4%	
	(4,8%-9,2%)	(5,0%-8,6%)	(5,1%-9,2%)	(4,6%-7,5%)	(5,6%-9,1%)	(5,1%-8,5%)	(6,4%-10,9%)	(6,9%-11,8%)	(6,3%-10,8%)	(4,0%-7,3%)	
Ocupación elemental	8,7%	9,9%	8,8%	10,7%	10,1%	10,5%	12,3%	8,1%	11,4%	9,4%	
	(6,9%-11,0%)	(7,9%-12,3%)	(7,1%-11,0%)	(8,7%-13,2%)	(8,2%-12,4%)	(7,4%-14,7%)	(10,1%-14,9%)	(6,5%-10,1%)	(9,3%-13,8%)	(6,3%-13,7%)	

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Tabla A7. Rama de inserción, por segmentos. Trimestre OND 2010-2019, ENE. Intervalos de confianza al 95% entre paréntesis.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Adultos	Primario	17,5%	16,7%	16,8%	15,0%	15,4%	14,4%	14,3%	14,0%	14,0%	14,6%
		(16,8%-18,1%)	(16,1%-17,3%)	(16,2%-17,5%)	(14,3%-15,6%)	(14,7%-16,1%)	(13,8%-15,1%)	(13,7%-14,9%)	(13,4%-14,6%)	(13,4%-14,6%)	(13,9%-15,3%)
	Industria	16,3%	15,5%	16,1%	15,7%	15,1%	14,8%	15,2%	15,0%	14,9%	14,6%
		(15,4%-17,3%)	(14,7%-16,4%)	(15,2%-17,0%)	(14,7%-16,6%)	(14,2%-15,9%)	(14,0%-15,7%)	(14,4%-16,1%)	(14,2%-15,9%)	(14,1%-15,8%)	(13,6%-15,8%)
	Construcción	9,7%	10,1%	10,2%	10,2%	10,0%	11,4%	9,7%	10,0%	9,9%	10,2%
		(8,9%-10,6%)	(9,3%-10,9%)	(9,4%-10,9%)	(9,5%-10,9%)	(9,2%-10,8%)	(10,5%-12,4%)	(8,9%-10,6%)	(9,2%-10,8%)	(9,1%-10,7%)	(9,4%-11,1%)
	Comercio	18,1%	18,0%	18,0%	17,9%	18,0%	18,0%	18,7%	17,8%	17,9%	18,5%
		(17,1%-19,1%)	(17,1%-19,0%)	(17,0%-19,0%)	(17,0%-19,0%)	(17,1%-19,0%)	(17,1%-19,0%)	(17,6%-19,7%)	(16,9%-18,7%)	(17,0%-18,9%)	(17,4%-19,7%)
	S. Tradicional	12,3%	12,6%	12,6%	12,3%	12,5%	13,0%	12,9%	15,0%	15,3%	14,2%
		(11,5%-13,1%)	(11,8%-13,4%)	(11,8%-13,5%)	(11,5%-13,1%)	(11,8%-13,3%)	(12,1%-13,8%)	(12,2%-13,8%)	(14,1%-15,9%)	(14,4%-16,3%)	(13,3%-15,2%)
	S. Avanzados	9,9%	10,9%	10,2%	11,5%	11,4%	11,0%	10,9%	10,4%	10,1%	10,4%
		(9,1%-10,7%)	(10,1%-11,8%)	(9,4%-11,0%)	(10,7%-12,4%)	(10,5%-12,3%)	(10,1%-12,0%)	(9,9%-12,0%)	(9,7%-11,3%)	(9,4%-10,9%)	(9,4%-11,5%)
	Administración Pública	1,7%	2,2%	1,8%	1,8%	1,5%	1,6%	1,6%	1,3%	1,0%	1,3%
		(1,4%-2,0%)	(1,9%-2,5%)	(1,6%-2,1%)	(1,5%-2,2%)	(1,3%-1,7%)	(1,4%-1,9%)	(1,3%-1,8%)	(1,1%-1,6%)	(0,8%-1,2%)	(1,1%-1,5%)
Educación, salud y otros servicios	14,6%	14,1%	14,4%	15,7%	16,2%	15,8%	16,7%	16,5%	16,9%	16,1%	
	(13,6%-15,7%)	(13,3%-14,9%)	(13,6%-15,2%)	(14,7%-16,7%)	(15,3%-17,2%)	(14,8%-16,7%)	(15,7%-17,8%)	(15,5%-17,6%)	(16,0%-17,9%)	(15,1%-17,2%)	
Jóvenes	Primario	13,1%	12,3%	12,5%	10,2%	11,0%	9,9%	10,1%	10,5%	10,4%	10,4%
		(12,3%-14,0%)	(11,3%-13,5%)	(11,7%-13,3%)	(9,5%-11,0%)	(10,2%-11,9%)	(9,1%-10,7%)	(9,3%-11,0%)	(9,7%-11,5%)	(9,6%-11,3%)	(9,6%-11,3%)
	Industria	14,6%	13,8%	13,5%	12,6%	12,6%	13,9%	13,0%	14,2%	11,6%	12,6%
		(13,4%-15,9%)	(12,6%-15,0%)	(12,4%-14,8%)	(11,5%-13,8%)	(11,5%-13,8%)	(12,6%-15,2%)	(11,7%-14,3%)	(12,0%-16,8%)	(10,5%-12,8%)	(11,0%-14,3%)
	Construcción	7,9%	8,9%	9,8%	9,7%	8,9%	9,6%	9,0%	9,2%	10,3%	9,5%
		(7,0%-8,9%)	(7,8%-10,1%)	(8,7%-11,1%)	(8,7%-10,9%)	(8,0%-9,9%)	(8,5%-10,7%)	(8,0%-10,1%)	(8,1%-10,4%)	(8,9%-11,8%)	(7,6%-11,7%)
	Comercio	27,1%	26,3%	24,2%	26,7%	26,1%	26,0%	26,5%	25,4%	24,9%	24,8%
		(25,4%-28,8%)	(24,8%-27,9%)	(22,7%-25,7%)	(25,1%-28,3%)	(24,6%-27,8%)	(24,4%-27,7%)	(24,8%-28,3%)	(23,3%-27,8%)	(23,3%-26,5%)	(22,9%-26,8%)
	S. Tradicional	14,6%	14,1%	14,2%	14,3%	14,7%	15,7%	17,2%	15,4%	19,4%	19,2%

		(13,4%-15,9%)	(12,8%-15,6%)	(12,9%-15,5%)	(13,0%-15,6%)	(13,5%-16,1%)	(14,3%-17,2%)	(15,8%-18,7%)	(14,0%-16,8%)	(17,6%-21,3%)	(17,2%-21,3%)
	S. Avanzados	10,2%	10,9%	11,0%	10,9%	10,5%	9,6%	9,1%	8,5%	7,6%	9,1%
		(9,2%-11,4%)	(9,5%-12,5%)	(9,7%-12,4%)	(9,7%-12,2%)	(9,3%-11,7%)	(8,6%-10,8%)	(8,1%-10,3%)	(7,5%-9,7%)	(6,6%-8,8%)	(7,8%-10,6%)
	Administración Pública	0,9%	1,2%	1,6%	1,3%	1,1%	0,9%	1,2%	1,1%	0,5%	0,9%
		(0,6%-1,3%)	(0,9%-1,7%)	(1,2%-2,2%)	(1,0%-1,8%)	(0,9%-1,4%)	(0,7%-1,2%)	(0,9%-1,6%)	(0,7%-1,5%)	(0,4%-0,8%)	(0,5%-1,4%)
	Educación, salud y otros servicios	11,5%	12,5%	13,2%	14,4%	15,0%	14,4%	13,9%	15,7%	15,3%	13,6%
		(10,5%-12,7%)	(11,2%-13,8%)	(12,0%-14,6%)	(13,2%-15,7%)	(13,7%-16,4%)	(13,1%-15,8%)	(12,7%-15,2%)	(14,2%-17,3%)	(13,9%-16,8%)	(12,2%-15,1%)
Hombre	Primario	16,5%	15,7%	16,0%	13,3%	14,4%	12,6%	12,5%	12,9%	12,6%	13,4%
		(15,3%-17,8%)	(14,2%-17,4%)	(14,8%-17,3%)	(12,2%-14,4%)	(13,2%-15,6%)	(11,4%-13,8%)	(11,3%-13,9%)	(11,6%-14,2%)	(11,4%-13,8%)	(12,1%-14,8%)
	Industria	17,3%	16,8%	17,1%	15,4%	15,1%	16,4%	15,6%	16,7%	14,9%	16,1%
		(15,7%-19,1%)	(15,3%-18,6%)	(15,5%-18,9%)	(13,9%-17,0%)	(13,6%-16,7%)	(14,8%-18,3%)	(13,8%-17,6%)	(14,0%-19,7%)	(13,2%-16,7%)	(13,8%-18,8%)
	Construcción	11,4%	12,9%	14,6%	14,4%	13,5%	14,0%	13,8%	13,5%	15,8%	13,7%
		(10,1%-12,9%)	(11,3%-14,7%)	(12,8%-16,5%)	(12,8%-16,1%)	(12,0%-15,0%)	(12,5%-15,7%)	(12,2%-15,5%)	(11,8%-15,4%)	(13,7%-18,3%)	(10,9%-17,2%)
	Comercio	25,0%	22,8%	21,2%	23,7%	24,4%	24,2%	24,6%	24,0%	23,7%	21,9%
		(22,8%-27,3%)	(21,0%-24,7%)	(19,4%-23,1%)	(21,8%-25,9%)	(22,5%-26,4%)	(22,1%-26,4%)	(22,5%-26,7%)	(21,3%-26,9%)	(21,7%-25,8%)	(19,7%-24,2%)
	S. Tradicional	14,1%	12,9%	13,4%	13,6%	13,3%	15,1%	17,0%	16,1%	17,5%	18,2%
		(12,6%-15,8%)	(11,2%-14,8%)	(11,8%-15,3%)	(12,1%-15,3%)	(11,9%-14,9%)	(13,1%-17,2%)	(15,2%-18,9%)	(14,3%-18,1%)	(15,6%-19,6%)	(15,6%-21,1%)
	S. Avanzados	8,2%	10,4%	8,5%	9,0%	9,2%	8,2%	7,1%	7,1%	6,0%	7,9%
		(7,0%-9,6%)	(8,6%-12,6%)	(7,0%-10,2%)	(7,5%-10,7%)	(7,8%-10,8%)	(7,0%-9,5%)	(6,0%-8,5%)	(5,9%-8,5%)	(4,9%-7,3%)	(6,5%-9,5%)
	Administración Pública	0,8%	1,3%	1,8%	1,3%	1,2%	1,0%	1,6%	1,2%	0,7%	1,2%
		(0,5%-1,2%)	(0,8%-1,9%)	(1,3%-2,6%)	(0,9%-1,9%)	(0,9%-1,7%)	(0,7%-1,5%)	(1,1%-2,2%)	(0,8%-1,7%)	(0,5%-0,9%)	(0,6%-2,1%)
	Educación, salud y otros servicios	6,7%	7,2%	7,4%	9,4%	8,9%	8,6%	7,9%	8,6%	8,9%	7,7%
		(5,7%-7,8%)	(6,0%-8,7%)	(6,1%-9,0%)	(8,0%-10,9%)	(7,7%-10,3%)	(7,3%-10,2%)	(6,7%-9,4%)	(7,1%-10,4%)	(7,4%-10,7%)	(6,4%-9,3%)
Mujer	Primario	7,5%	6,6%	6,5%	5,3%	5,5%	5,6%	6,5%	6,9%	7,3%	6,0%
		(6,3%-8,8%)	(5,7%-7,7%)	(5,6%-7,6%)	(4,4%-6,2%)	(4,6%-6,6%)	(4,6%-6,7%)	(5,4%-7,7%)	(5,8%-8,2%)	(6,2%-8,6%)	(4,9%-7,2%)
	Industria	10,1%	8,5%	7,4%	8,1%	8,6%	9,8%	8,9%	10,5%	6,9%	7,2%
		(8,5%-12,0%)	(7,0%-10,4%)	(6,1%-8,9%)	(6,7%-9,8%)	(7,2%-10,3%)	(8,1%-12,0%)	(7,4%-10,7%)	(6,9%-15,5%)	(5,7%-8,3%)	(5,8%-9,0%)
	Construcción	1,9%	2,1%	1,9%	2,3%	1,5%	2,5%	1,7%	2,5%	2,3%	3,1%
		(1,3%-2,7%)	(1,5%-3,1%)	(1,2%-2,9%)	(1,6%-3,4%)	(1,0%-2,2%)	(1,7%-3,8%)	(1,2%-2,5%)	(1,6%-3,8%)	(1,6%-3,4%)	(2,0%-4,8%)
	Comercio	30,7%	32,3%	29,2%	31,3%	28,9%	28,9%	29,4%	27,7%	26,5%	29,2%

		(28,1%-33,4%)	(29,6%-35,1%)	(26,8%-31,8%)	(28,8%-34,0%)	(26,3%-31,8%)	(26,4%-31,5%)	(26,5%-32,5%)	(24,1%-31,7%)	(24,0%-29,3%)	(26,0%-32,7%)
	S. Tradicional	15,4%	16,2%	15,4%	15,3%	17,0%	16,7%	17,6%	14,2%	22,2%	20,7%
		(13,5%-17,5%)	(14,0%-18,7%)	(13,5%-17,6%)	(13,3%-17,4%)	(14,8%-19,5%)	(14,8%-18,8%)	(15,4%-20,0%)	(12,3%-16,4%)	(18,9%-25,8%)	(17,6%-24,1%)
	S. Avanzados	13,6%	11,8%	15,2%	13,8%	12,5%	12,0%	12,2%	10,7%	10,0%	11,0%
		(11,7%-15,8%)	(9,8%-14,1%)	(12,8%-17,9%)	(11,9%-16,1%)	(10,6%-14,7%)	(10,2%-14,0%)	(10,3%-14,3%)	(8,9%-13,0%)	(8,0%-23,4%)	(8,7%-13,9%)
	Administración Pública	1,1%	1,1%	1,3%	1,4%	1,0%	0,8%	0,8%	0,9%	0,4%	0,4%
		(0,6%-2,1%)	(0,8%-1,7%)	(0,8%-2,1%)	(1,0%-2,1%)	(0,7%-1,4%)	(0,4%-1,3%)	(0,5%-1,3%)	(0,4%-1,9%)	(0,2%-0,8%)	(0,2%-0,8%)
	Educación, salud y otros servicios	19,8%	21,3%	23,2%	22,5%	25,0%	23,7%	22,9%	26,6%	24,5%	22,4%
		(17,6%-22,1%)	(19,0%-23,9%)	(20,8%-25,7%)	(20,3%-25,0%)	(22,4%-27,8%)	(21,3%-26,3%)	(20,5%-25,4%)	(23,6%-29,9%)	(22,0%-27,2%)	(19,7%-25,2%)
Secundario	Primario	13,8%	13,1%	14,0%	11,8%	12,6%	12,4%	11,7%	12,4%	12,8%	13,8%
		(12,7%-15,0%)	(12,0%-14,2%)	(12,9%-15,3%)	(10,8%-12,9%)	(11,5%-13,9%)	(11,2%-13,7%)	(10,6%-12,9%)	(11,1%-13,8%)	(11,5%-14,2%)	(12,4%-15,3%)
	Industria	16,5%	15,0%	16,4%	14,9%	15,3%	15,9%	14,0%	17,5%	13,6%	14,4%
		(14,9%-18,3%)	(13,5%-16,7%)	(14,7%-18,3%)	(13,4%-16,7%)	(13,7%-17,1%)	(14,1%-17,9%)	(12,4%-15,7%)	(13,7%-22,1%)	(12,0%-15,3%)	(12,5%-16,6%)
	Construcción	8,8%	10,5%	11,1%	11,9%	9,5%	11,1%	10,2%	11,5%	12,8%	10,2%
		(7,6%-10,3%)	(9,0%-12,2%)	(9,7%-12,8%)	(10,4%-13,6%)	(8,2%-10,9%)	(9,7%-12,7%)	(8,8%-11,9%)	(9,7%-13,6%)	(10,6%-15,4%)	(8,6%-12,1%)
	Comercio	30,8%	29,4%	26,7%	28,7%	28,8%	28,6%	28,3%	28,0%	26,5%	27,2%
		(28,5%-33,2%)	(27,4%-31,5%)	(24,8%-28,7%)	(26,7%-30,8%)	(26,7%-31,0%)	(26,4%-30,9%)	(26,1%-30,5%)	(24,5%-31,8%)	(24,2%-28,9%)	(24,7%-29,8%)
	S. Tradicional	15,6%	14,7%	14,7%	15,3%	16,2%	17,2%	19,3%	15,4%	19,2%	22,0%
		(14,0%-17,3%)	(13,1%-16,4%)	(13,2%-16,4%)	(13,6%-17,1%)	(14,4%-18,2%)	(15,4%-19,1%)	(17,3%-21,5%)	(13,4%-17,5%)	(16,6%-22,0%)	(19,2%-25,2%)
	S. Avanzados	6,8%	9,6%	7,4%	7,6%	8,2%	5,7%	6,6%	5,6%	5,9%	4,8%
		(5,9%-7,8%)	(8,0%-11,4%)	(6,2%-8,6%)	(6,5%-8,9%)	(6,7%-10,0%)	(4,8%-6,8%)	(5,5%-7,9%)	(4,5%-6,9%)	(4,7%-7,5%)	(3,5%-6,5%)
	Administración Pública	0,9%	1,1%	1,6%	1,0%	0,9%	1,2%	1,4%	0,8%	0,6%	0,8%
		(0,6%-1,4%)	(0,6%-1,8%)	(1,1%-2,2%)	(0,7%-1,4%)	(0,6%-1,2%)	(0,8%-1,8%)	(1,0%-1,9%)	(0,5%-1,3%)	(0,4%-0,9%)	(0,5%-1,1%)
	Educación, salud y otros servicios	6,7%	6,6%	8,1%	8,8%	8,5%	7,9%	8,5%	8,9%	8,7%	6,8%
		(5,8%-7,8%)	(5,6%-7,8%)	(6,8%-9,5%)	(7,6%-10,1%)	(7,3%-9,9%)	(6,6%-9,3%)	(7,2%-10,0%)	(7,2%-10,9%)	(7,1%-10,5%)	(5,6%-8,2%)
Técnico	Primario	8,8%	6,8%	8,1%	5,9%	8,0%	5,8%	6,9%	7,5%	6,6%	7,4%
		(6,6%-11,7%)	(4,9%-9,4%)	(6,3%-10,4%)	(4,4%-8,0%)	(6,2%-10,3%)	(4,4%-7,6%)	(5,0%-9,4%)	(5,7%-9,8%)	(5,1%-8,5%)	(5,7%-9,4%)
	Industria	14,2%	12,7%	8,9%	10,3%	10,3%	13,5%	11,8%	11,8%	9,0%	11,6%

	(10,8%-18,3%)	(9,8%-16,3%)	(7,0%-11,4%)	(8,1%-13,2%)	(7,9%-13,3%)	(10,6%-17,0%)	(9,4%-14,7%)	(9,1%-15,1%)	(6,8%-11,9%)	(8,5%-15,7%)
	5,6%	7,3%	5,3%	6,7%	6,8%	8,7%	7,8%	7,4%	7,4%	7,5%
	(3,3%-9,2%)	(4,2%-12,4%)	(3,4%-8,1%)	(4,5%-9,8%)	(4,8%-9,4%)	(5,9%-12,7%)	(5,7%-10,6%)	(5,4%-10,0%)	(5,1%-10,6%)	(5,4%-10,4%)
Construcción	26,0%	23,8%	26,7%	30,0%	25,9%	28,4%	27,4%	24,8%	26,1%	24,0%
	(21,0%-31,7%)	(19,9%-28,1%)	(22,4%-31,4%)	(24,9%-35,8%)	(22,2%-29,9%)	(24,2%-33,1%)	(22,3%-33,1%)	(21,3%-28,6%)	(22,3%-30,4%)	(20,1%-28,4%)
Comercio	17,4%	14,7%	17,0%	14,2%	16,5%	15,3%	15,8%	15,5%	20,0%	17,8%
	(13,8%-21,6%)	(11,2%-19,1%)	(13,8%-20,6%)	(11,1%-17,9%)	(13,6%-19,9%)	(12,1%-19,1%)	(12,6%-19,7%)	(12,4%-19,1%)	(15,9%-24,8%)	(14,1%-22,3%)
S. Tradicional	12,5%	13,1%	14,8%	15,1%	14,4%	11,5%	11,5%	8,6%	9,1%	11,2%
	(9,5%-16,4%)	(9,6%-17,6%)	(11,6%-18,7%)	(11,9%-19,0%)	(11,2%-18,2%)	(8,8%-14,9%)	(8,7%-15,1%)	(6,4%-11,3%)	(6,3%-12,9%)	(8,6%-14,4%)
S. Avanzados	0,8%	1,6%	2,1%	1,3%	0,9%	0,5%	1,3%	0,8%	0,3%	0,5%
	(0,4%-1,4%)	(0,8%-3,2%)	(1,3%-3,5%)	(0,6%-2,5%)	(0,5%-1,6%)	(0,2%-1,0%)	(0,5%-3,0%)	(0,4%-2,0%)	(0,2%-0,7%)	(0,2%-1,1%)
Administración Pública	14,7%	20,0%	17,2%	16,4%	17,3%	16,3%	17,5%	23,7%	21,5%	20,0%
	(11,8%-18,2%)	(16,0%-24,8%)	(14,0%-20,9%)	(13,3%-20,0%)	(14,6%-20,5%)	(13,5%-19,5%)	(14,0%-21,8%)	(19,7%-28,3%)	(17,9%-25,6%)	(16,3%-24,3%)
Educación, salud y otros servicios	5,8%	7,2%	5,4%	4,7%	5,2%	4,1%	5,3%	5,5%	4,7%	5,0%
	(4,1%-8,1%)	(4,2%-12,1%)	(4,1%-7,2%)	(3,4%-6,4%)	(4,0%-6,7%)	(2,7%-6,1%)	(3,7%-7,4%)	(4,3%-7,1%)	(3,7%-6,1%)	(3,9%-6,4%)
Universitario	8,9%	8,2%	7,9%	8,5%	8,3%	9,7%	9,9%	9,1%	8,7%	10,8%
	(6,8%-11,7%)	(6,4%-10,6%)	(6,0%-10,2%)	(6,5%-10,9%)	(6,6%-10,3%)	(7,6%-12,5%)	(6,9%-14,1%)	(7,2%-11,5%)	(6,5%-11,7%)	(7,3%-15,5%)
Primario	5,0%	4,3%	6,9%	4,7%	4,6%	4,7%	5,0%	4,5%	6,1%	5,9%
	(3,6%-6,9%)	(2,9%-6,1%)	(4,4%-10,6%)	(3,2%-6,7%)	(3,4%-6,2%)	(3,4%-6,4%)	(3,7%-6,8%)	(3,2%-6,2%)	(4,5%-8,2%)	(4,1%-8,4%)
Industria	21,1%	24,0%	21,0%	23,0%	23,0%	20,3%	24,2%	21,6%	22,7%	21,6%
	(18,1%-24,4%)	(20,5%-28,0%)	(18,0%-24,4%)	(19,9%-26,3%)	(19,6%-26,9%)	(17,4%-23,5%)	(21,0%-27,8%)	(18,7%-24,8%)	(19,9%-25,7%)	(17,7%-26,0%)
Construcción	12,3%	14,0%	13,1%	12,1%	11,5%	14,3%	15,3%	16,2%	19,4%	17,9%
	(9,9%-15,2%)	(10,4%-18,7%)	(9,9%-17,2%)	(9,7%-15,1%)	(9,3%-14,1%)	(10,9%-18,5%)	(12,6%-18,5%)	(13,6%-19,3%)	(16,3%-22,9%)	(13,9%-22,6%)
Comercio	19,9%	16,0%	18,1%	18,0%	15,3%	17,3%	14,8%	15,5%	10,7%	16,1%
	(16,5%-23,8%)	(11,9%-21,0%)	(14,3%-22,8%)	(14,5%-22,1%)	(12,8%-18,2%)	(14,4%-20,6%)	(12,1%-17,9%)	(12,8%-18,8%)	(8,6%-13,3%)	(12,8%-20,0%)
S. Tradicional	0,9%	1,0%	1,4%	2,1%	1,2%	0,4%	1,0%	1,6%	0,6%	0,4%
	(0,3%-2,8%)	(0,6%-1,8%)	(0,5%-4,1%)	(1,2%-3,5%)	(0,8%-2,0%)	(0,2%-0,7%)	(0,5%-1,8%)	(0,7%-3,3%)	(0,3%-1,2%)	(0,2%-0,8%)
S. Avanzados	26,1%	25,3%	26,1%	27,0%	31,0%	29,3%	24,5%	26,0%	27,1%	22,4%
Administración Pública										
Educación, salud y otros servicios										

(22,6%- 29,9%)	(21,5%- 29,5%)	(22,4%- 30,3%)	(23,6%- 30,8%)	(27,1%- 35,1%)	(25,6%- 33,4%)	(21,4%- 27,9%)	(22,7%- 29,5%)	(23,7%- 30,7%)	(19,1%- 26,2%)
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Tabla A8. Tamaño de la empresa, por segmentos. Trimestre OND 2010-2019, ENE. Intervalos de confianza al 95% entre paréntesis.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Adultos	Micro	21,4%	20,7%	19,6%	20,3%	19,8%	19,1%	20,0%	20,0%	20,1%	21,1%	
		(20,4%- 22,4%)	(19,8%- 21,7%)	(18,7%- 20,5%)	(19,3%- 21,3%)	(18,9%- 20,8%)	(18,3%- 20,0%)	(18,9%- 21,0%)	(19,1%- 21,0%)	(19,2%- 21,1%)	(19,9%- 22,4%)	
	Pequeña	21,8%	22,7%	20,4%	20,5%	20,3%	20,6%	20,7%	21,7%	21,3%	21,0%	
		(20,8%- 22,8%)	(21,7%- 23,7%)	(19,5%- 21,4%)	(19,5%- 21,5%)	(19,4%- 21,2%)	(19,6%- 21,6%)	(19,7%- 21,7%)	(20,6%- 22,9%)	(20,3%- 22,4%)	(19,9%- 22,2%)	
	Mediana	17,6%	19,2%	19,5%	19,6%	18,1%	19,4%	19,6%	19,0%	19,9%	21,3%	
		(16,6%- 18,7%)	(18,2%- 20,2%)	(18,6%- 20,5%)	(18,5%- 20,7%)	(17,1%- 19,1%)	(18,3%- 20,4%)	(18,5%- 20,8%)	(18,1%- 19,9%)	(18,9%- 21,0%)	(20,1%- 22,6%)	
	Gran empresa	39,2%	37,4%	40,5%	39,7%	41,9%	40,9%	39,7%	39,3%	38,6%	36,6%	
		(38,0%- 40,5%)	(36,3%- 38,5%)	(39,3%- 41,7%)	(38,5%- 40,9%)	(40,7%- 43,1%)	(39,7%- 42,2%)	(38,4%- 41,0%)	(38,1%- 40,5%)	(37,5%- 39,8%)	(35,2%- 37,9%)	
	Jóvenes	Micro	21,9%	21,1%	18,3%	20,5%	19,4%	22,1%	22,4%	22,9%	22,9%	22,9%
			(20,5%- 23,4%)	(19,6%- 22,8%)	(17,1%- 19,7%)	(19,2%- 21,9%)	(18,1%- 20,7%)	(20,6%- 23,6%)	(20,8%- 24,1%)	(20,4%- 25,6%)	(21,2%- 24,6%)	(20,9%- 25,2%)
		Pequeña	22,5%	22,7%	22,5%	20,7%	21,8%	21,6%	22,7%	22,2%	22,0%	22,9%
			(21,0%- 24,1%)	(21,2%- 24,3%)	(21,0%- 24,0%)	(19,3%- 22,2%)	(20,3%- 23,3%)	(20,2%- 23,2%)	(21,2%- 24,2%)	(20,5%- 24,0%)	(20,4%- 23,7%)	(20,7%- 25,1%)
Mediana		15,9%	19,6%	17,2%	16,6%	17,5%	16,8%	17,2%	17,2%	18,7%	18,4%	
		(14,7%- 17,2%)	(18,0%- 21,4%)	(15,9%- 18,6%)	(15,3%- 18,0%)	(16,1%- 19,0%)	(15,5%- 18,2%)	(15,8%- 18,6%)	(15,3%- 19,3%)	(17,2%- 20,4%)	(16,8%- 20,2%)	
Gran empresa		39,6%	36,5%	42,0%	42,2%	41,4%	39,5%	37,7%	37,7%	36,4%	35,8%	
		(37,9%- 41,4%)	(34,8%- 38,3%)	(40,2%- 43,8%)	(40,4%- 44,0%)	(39,6%- 43,1%)	(37,7%- 41,3%)	(35,9%- 39,6%)	(35,6%- 39,8%)	(34,5%- 38,4%)	(33,5%- 38,1%)	
Hombre		Micro	22,6%	20,7%	18,6%	19,9%	20,3%	22,9%	22,8%	0,235	23,4%	0,234
			(20,8%- 24,5%)	(18,8%- 22,8%)	(17,0%- 20,2%)	(18,3%- 21,6%)	(18,7%- 22,1%)	(20,8%- 25,0%)	(20,7%- 25,1%)	(20,8%- 26,5%)	(21,2%- 25,7%)	(20,8%- 26,2%)
		Pequeña	23,0%	22,7%	22,3%	21,5%	22,5%	22,4%	22,9%	22,6%	23,3%	25,0%
			(21,1%- 25,0%)	(20,8%- 24,7%)	(20,5%- 24,3%)	(19,7%- 23,5%)	(20,7%- 24,4%)	(20,5%- 24,4%)	(21,0%- 24,9%)	(20,4%- 24,8%)	(21,1%- 25,6%)	(21,8%- 28,3%)
	Mediana	15,5%	21,2%	18,4%	17,6%	18,0%	17,5%	18,4%	18,2%	19,1%	18,2%	
		(14,1%- 17,1%)	(19,0%- 23,6%)	(16,7%- 20,2%)	(15,9%- 19,5%)	(16,2%- 19,8%)	(15,8%- 19,4%)	(16,5%- 20,3%)	(15,5%- 21,3%)	(17,1%- 21,3%)	(16,2%- 20,4%)	
	Gran empresa	38,9%	35,4%	40,7%	41,0%	39,3%	37,2%	36,0%	35,7%	34,3%	33,5%	
		(36,7%- 41,2%)	(33,1%- 37,7%)	(38,4%- 43,1%)	(38,7%- 43,3%)	(37,1%- 41,4%)	(34,9%- 39,6%)	(33,8%- 38,3%)	(33,2%- 38,3%)	(31,9%- 36,6%)	(30,6%- 36,5%)	
	Mujer	Micro	20,9%	21,7%	17,9%	21,6%	17,8%	20,9%	21,8%	0,22	22,1%	22,3%

		(18,7%- 23,2%)	(19,2%- 24,5%)	(15,9%- 20,1%)	(19,3%- 24,0%)	(16,0%- 19,8%)	(18,8%- 23,1%)	(19,5%- 24,3%)	(17,5%- 27,3%)	(19,6%- 24,8%)	(19,0%- 26,1%)
	Pequeña	21,7%	22,8%	22,8%	19,5%	20,6%	20,5%	22,4%	21,7%	20,2%	19,7%
		(19,4%- 24,2%)	(20,4%- 25,3%)	(20,4%- 25,4%)	(17,4%- 21,7%)	(18,1%- 23,3%)	(18,3%- 22,8%)	(20,1%- 24,9%)	(19,0%- 24,6%)	(17,8%- 22,7%)	(17,4%- 22,2%)
	Mediana	16,6%	17,0%	15,2%	15,0%	16,7%	15,6%	15,4%	15,5%	18,2%	18,7%
		(14,5%- 18,9%)	(14,8%- 19,6%)	(13,2%- 17,3%)	(13,1%- 17,0%)	(14,4%- 19,4%)	(13,5%- 18,0%)	(13,5%- 17,5%)	(13,4%- 17,9%)	(15,8%- 20,8%)	(16,0%- 21,8%)
	Gran empresa	40,8%	38,5%	44,2%	44,0%	44,9%	43,0%	40,4%	40,8%	39,6%	39,3%
		(38,1%- 43,7%)	(35,7%- 41,3%)	(41,3%- 47,0%)	(41,2%- 46,8%)	(41,9%- 47,9%)	(40,2%- 45,9%)	(37,4%- 43,5%)	(37,2%- 44,5%)	(36,3%- 43,0%)	(35,8%- 42,8%)
Secundario	Micro	24,3%	20,8%	20,8%	22,9%	21,4%	24,2%	23,5%	26,5%	25,1%	24,6%
		(22,4%- 26,3%)	(19,0%- 22,7%)	(19,0%- 22,7%)	(21,0%- 24,8%)	(19,6%- 23,3%)	(22,1%- 26,4%)	(21,5%- 25,7%)	(22,5%- 30,9%)	(22,7%- 27,7%)	(22,1%- 27,2%)
	Pequeña	21,7%	23,8%	21,1%	20,3%	21,5%	21,1%	23,0%	20,8%	22,2%	22,7%
		(19,9%- 23,6%)	(22,0%- 25,8%)	(19,4%- 23,0%)	(18,6%- 22,1%)	(19,6%- 23,5%)	(19,3%- 23,0%)	(21,0%- 25,1%)	(18,6%- 23,3%)	(19,8%- 24,7%)	(20,4%- 25,1%)
	Mediana	15,1%	18,6%	18,1%	16,0%	17,2%	16,3%	17,5%	16,6%	17,8%	18,3%
		(13,6%- 16,7%)	(16,8%- 20,4%)	(16,4%- 19,9%)	(14,4%- 17,6%)	(15,3%- 19,2%)	(14,5%- 18,2%)	(15,7%- 19,5%)	(13,6%- 20,3%)	(15,8%- 20,1%)	(16,1%- 20,7%)
	Gran empresa	39,0%	36,8%	40,0%	40,9%	40,0%	38,4%	36,0%	36,0%	34,9%	34,5%
		(36,7%- 41,3%)	(34,6%- 39,0%)	(37,8%- 42,2%)	(38,7%- 43,2%)	(37,7%- 42,3%)	(36,2%- 40,8%)	(33,7%- 38,3%)	(33,0%- 39,2%)	(32,1%- 37,8%)	(31,6%- 37,6%)
Técnico	Micro	18,8%	16,9%	14,6%	17,1%	16,9%	17,9%	21,8%	15,3%	19,6%	17,6%
		(14,3%- 24,3%)	(13,7%- 20,7%)	(11,6%- 18,2%)	(13,8%- 21,0%)	(14,2%- 19,9%)	(15,0%- 21,2%)	(18,0%- 26,2%)	(12,7%- 18,2%)	(15,9%- 23,9%)	(14,3%- 21,3%)
	Pequeña	24,3%	21,2%	22,4%	17,8%	20,9%	24,7%	17,3%	25,7%	22,3%	23,7%
		(19,9%- 29,3%)	(17,1%- 26,0%)	(18,8%- 26,6%)	(14,7%- 21,5%)	(17,5%- 24,7%)	(20,5%- 29,5%)	(14,4%- 20,6%)	(21,4%- 30,6%)	(18,6%- 26,5%)	(19,6%- 28,3%)
	Mediana	13,4%	19,0%	17,9%	18,4%	16,6%	16,1%	17,2%	16,7%	21,3%	20,9%
		(10,4%- 17,2%)	(14,9%- 23,9%)	(14,4%- 22,0%)	(14,6%- 22,8%)	(13,5%- 20,3%)	(12,8%- 20,0%)	(13,8%- 21,3%)	(13,8%- 20,0%)	(17,3%- 26,0%)	(16,8%- 25,6%)
	Gran empresa	43,4%	42,9%	45,1%	46,7%	45,6%	41,3%	43,7%	42,4%	36,8%	37,9%
		(38,3%- 48,7%)	(37,6%- 48,3%)	(40,5%- 49,8%)	(41,5%- 51,9%)	(41,3%- 50,0%)	(36,7%- 46,0%)	(38,4%- 49,1%)	(38,0%- 46,8%)	(32,3%- 41,5%)	(33,4%- 42,7%)
Universitario	Micro	14,4%	17,7%	10,8%	15,0%	12,1%	17,4%	17,7%	17,0%	17,0%	21,8%
		(11,9%- 17,3%)	(13,3%- 23,1%)	(8,9%-13,1%)	(12,7%- 17,8%)	(10,1%- 14,5%)	(14,4%- 20,9%)	(14,2%- 21,8%)	(14,1%- 20,4%)	(14,3%- 20,1%)	(16,9%- 27,6%)
	Pequeña	21,5%	19,4%	22,2%	23,4%	21,8%	20,0%	24,6%	21,9%	22,5%	20,6%

	(18,0%- 25,6%)	(16,4%- 23,0%)	(18,7%- 26,1%)	(19,7%- 27,5%)	(18,3%- 25,7%)	(17,1%- 23,1%)	(21,3%- 28,2%)	(19,0%- 25,2%)	(19,7%- 25,7%)	(17,5%- 24,2%)
Mediana	17,2%	22,8%	14,0%	15,9%	19,6%	18,3%	15,8%	18,3%	18,2%	18,2%
	(14,4%- 20,5%)	(18,0%- 28,4%)	(11,4%- 17,0%)	(13,2%- 19,0%)	(16,2%- 23,4%)	(15,4%- 21,6%)	(13,0%- 19,0%)	(15,5%- 21,4%)	(15,3%- 21,5%)	(15,0%- 21,9%)
Gran empresa	46,8%	40,1%	53,1%	45,7%	46,5%	44,3%	41,9%	42,8%	42,3%	39,4%
	(42,7%- 51,0%)	(35,6%- 44,8%)	(48,4%- 57,7%)	(41,7%- 49,8%)	(42,6%- 50,5%)	(40,1%- 48,7%)	(38,0%- 45,9%)	(39,0%- 46,6%)	(38,5%- 46,2%)	(34,7%- 44,2%)

Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE.

Tabla B1. Descriptivos análisis de correspondencias múltiples, según variables de interés. Trimestre OND 2019, ESI.

Variable	Nombre en base y mapa	Categorías	Total Asalarados		Total Adultos		Total Jóvenes	
			N	%	N	%	N	%
1. Nivel ocupacional	ciuo	1. Directivos	520	2,7%	486	3,4%	34	0,7%
		2. Profesionales y técnicos	4.688	24,2%	3.510	24,6%	1.178	23,2%
		3. No manual no calificado	5.264	27,2%	3.501	24,5%	1.763	34,7%
		4. Manual semi y calificado	4.616	23,8%	3.680	25,8%	936	18,4%
		5. Manual no calificado	4.283	22,1%	3.115	21,8%	1.168	23,0%
2. Posesión de contrato	cont	1. Contrato definido	3.687	19,0%	2.465	17,2%	1.222	24,1%
		2. Contrato indefinido	13.350	68,9%	10.354	72,5%	2.996	59,0%
		3. Sin contrato	2.334	12,0%	1.473	10,3%	861	17,0%
3. Tipo de jornada	jornada	1. Completa	17.507	90,4%	13.270	92,8%	4.237	83,4%
4. Formalidad empleo	ocup_form	2. Parcial	1.864	9,6%	1.022	7,1%	842	16,6%
		1. Formal	16.749	86,5%	12.664	88,6%	4.085	80,4%
5. Quintil ingreso autónomo del hogar	quintil	2. Informal	2.622	13,5%	1.628	11,4%	994	19,6%
		1. I	3.180	16,4%	2.303	16,1%	877	17,3%
		2. II	4.656	24,0%	3.337	23,4%	1.319	26,0%
		3. III	4.500	23,2%	3.247	22,7%	1.253	24,7%
		4. IV	4.135	21,3%	3.096	21,7%	1.039	20,5%
6. Rama de inserción	rama	5. V	2.900	15,0%	2.309	16,2%	591	11,6%
		1. Primario	2.759	14,2%	2.226	15,6%	533	10,5%
		2. Industria	2.421	12,5%	1.852	13,0%	569	11,2%
		3. Construcción	2.157	11,1%	1.629	11,4%	528	10,4%
		4. Comercio	3.541	18,3%	2.327	16,3%	1.214	23,9%
		5. S. Tradicionales	3.172	16,4%	2.250	15,7%	922	18,1%
		6. S. Avanzados	2.445	12,6%	1.845	12,9%	600	11,8%
		7. Administración Pública	130	0,7%	102	0,7%	28	0,5%
7. Tamaño de la empresa	tamano	8. Educación, Salud y otros	2.746	14,2%	2.061	14,4%	685	13,5%
		1. Menos de 5	2.378	12,3%	1.726	12,1%	652	12,8%
		2. Entre 5 y 10	1.927	10,0%	1.367	9,6%	560	11,0%
		3. Entre 11 y 49	4.106	21,2%	2.962	20,7%	1.144	22,5%
		4. Entre 50 y 199	3.580	18,5%	2.697	18,9%	883	17,4%
8. Tramo de ingreso autónomo del trabajo	ing	5. Más de 200	7.380	38,1%	5.540	38,8%	1.840	36,2%
		1. Menos de \$250 mil	2.736	14,1%	1.579	11,1%	1.157	22,8%
		2. Entre 250 y \$400 mil	6.461	33,4%	4.475	31,3%	1.986	39,1%
		3. Entre 400 y \$550 mil	3.905	20,2%	2.938	20,6%	967	19,0%
		4. Entre 550 y \$750 mil	2.595	13,4%	2.113	14,8%	482	9,5%

		5. Entre 750 mil y \$1 millón	1.663	8,6%	1.403	9,8%	260	5,1%
		6. Entre 1 y \$1,5 millones	1.062	5,5%	902	6,3%	160	3,1%
		7. Más de \$1,5 millones	949	4,9%	882	6,2%	67	1,3%
9. Nivel educacional alcanzado	cine	1. Secundaria e inferior	12.281	63,4%	9.424	65,9%	2.857	56,2%
		2. Técnica	2.824	14,6%	1.907	13,3%	917	18,1%
		3. Universitaria o superior	4.266	22,0%	2.961	20,7%	1.305	25,7%
10. Sexo	sexo	1. Hombre	11.748	60,7%	8.722	61,0%	3.026	59,6%
		2. Mujer	7.623	39,4%	5.570	39,0%	2.053	40,4%
11. Nacionalidad	nacionalidad	1. Chileno	18.244	94,2%	13.549	94,8%	4.695	92,4%
		2. Migrante	1.127	5,8%	743	5,2%	384	7,6%
12. Tramo etario	tramo_dum	1. Jóvenes	5.079	26,2%				
		2. Adultos	14.292	73,8%				

Fuente: Elaboración propia en base a ESI 2019, INE.

Tabla B2. Síntesis resultados análisis de correspondencias múltiples asalariados totales. ESI 2019.

Categorías	Nombre				Eje X: Dimensión 1			Eje Y: Dimensión 2		
		Masa	Calidad	Inercia	Coordenada	Correlación	Contribución	Coordenada	Correlación	Contribución
1	ciuo:Directivos	3	613	30	-729	465	22	411	148	19
2	ciuo:Prof y téc	27	787	33	-428	607	67	233	180	55
3	ciuo:No manual no cal	30	162	23	120	152	6	31	10	1
4	ciuo:Manual semical	26	424	23	94	89	3	-183	335	34
5	ciuo:Manual no cal	25	663	27	308	542	32	-145	121	20
6	cont:Contrato definido	21	347	23	41	19	0	-170	328	23
7	cont:Contrato indefinido	77	707	12	-157	676	26	-34	31	3
8	cont:Sin contrato	13	755	50	832	578	126	460	177	107
9	jornada:Completa	100	871	3	-56	481	4	-50	390	9
10	jornada:Parcial	11	871	33	522	481	40	470	390	89
11	ocup_form:Formal	96	753	8	-119	556	18	-71	197	18
12	ocup_form:Informal	15	753	49	758	556	118	451	197	116
13	quintil:I	18	847	25	359	828	32	-55	19	2
14	quintil:II	27	834	21	179	652	12	-94	181	9
15	quintil:III	26	538	20	50	149	1	-81	389	6
16	quintil:IV	24	622	21	-157	619	8	9	2	0
17	quintil:V	17	824	35	-535	604	65	324	221	66
18	rama:Primario	16	478	25	178	240	7	-178	239	19
19	rama:Industria	14	469	23	-100	172	2	-132	297	9
20	rama:Construcción	12	202	25	43	14	0	-156	187	11
21	rama:Comercio	20	186	24	125	152	4	58	33	3
22	rama:S. Tradicionales	18	436	21	116	414	3	27	22	0
23	rama:S. Avanzados	14	728	23	-203	696	8	44	32	1
24	rama:Administración Pública	1	128	24	-121	121	0	-27	6	0
25	rama:Educación, Salud y otros	16	682	26	-234	287	12	274	395	45
26	tamano:<5	14	920	33	605	775	68	261	144	35
27	tamano:5 a 10 personas	11	805	23	217	788	7	32	18	0
28	tamano:Entre 11 y 49	24	413	20	3	1	0	-68	412	4
29	tamano:Entre 50 y 199	21	671	21	-134	483	5	-84	188	5
30	tamano:200<	42	796	18	-188	791	20	-14	4	0
31	ing:<250k	16	851	33	554	689	66	269	162	43
32	ing:250-400k	37	761	21	178	464	16	-142	297	28
33	ing:400-550k	22	660	21	-29	25	0	-147	635	18
34	ing:550-750	15	596	23	-204	556	8	-55	40	2
35	ing:750k-1MM	10	767	26	-406	721	21	103	46	4
36	ing:1MM-1,5MM	6	805	28	-562	665	26	258	140	15
37	ing:>1,5MM	5	658	36	-787	481	46	477	177	47
38	cine:Secundaria e inferior	70	858	16	183	597	32	-121	262	39
39	cine:Técnica	16	499	22	-157	448	5	53	51	2
40	cine:Universitaria o superior	24	853	33	-424	550	60	314	303	91
41	(*)tramo_dum:Jóvenes	NA	628	NA	127	490	NA	67	138	NA
42	(*)tramo_dum:Adultos	NA	628	NA	-45	490	NA	-24	138	NA
43	(*)sexo:Hombre	NA	264	NA	15	9	NA	-81	254	NA
44	(*)sexo:Mujer	NA	264	NA	-24	9	NA	124	254	NA
45	(*)nacionalidad:Chileno	NA	478	NA	-9	449	NA	2	30	NA
46	(*)nacionalidad:Migrante	NA	478	NA	149	449	NA	-38	30	NA

Fuente: Elaboración propia en base a ESI 2019, INE.

Tabla B3. Síntesis resultados análisis de correspondencias múltiples asalariados adultos. ESI 2019.

Categorías	Nombre				Eje X: Dimensión 1			Eje Y: Dimensión 2		
		Masa	Calidad	Inercia	Coordenada	Correlación	Contribución	Coordenada	Correlación	Contribución
1	ciuo:Directivos	4	656	30	727	517	25	378	140	22
2	ciuo:Prof y téc	27	802	33	459	678	72	196	124	42
3	ciuo:No manual no cal	27	123	23	-111	119	4	19	3	0
4	ciuo:Manual semical	29	417	23	-140	202	7	-145	215	24
5	ciuo:Manual no cal	24	656	27	-340	572	35	-130	84	16
6	cont:Contrato definido	19	387	24	-95	76	2	-193	311	29
7	cont:Contrato indefinido	80	720	11	147	686	22	-33	34	3
8	cont:Sin contrato	11	757	50	-874	541	109	552	216	140
9	jornada:Completa	103	887	2	41	454	2	-40	433	7
10	jornada:Parcial	8	887	31	-534	454	28	521	433	87
11	ocup_form:Formal	98	756	6	104	527	13	-69	228	19
12	ocup_form:Informal	13	756	49	-812	527	104	534	228	145
13	quintil:I	18	849	26	-385	843	33	-33	6	1
14	quintil:II	26	845	21	-199	711	13	-86	134	8
15	quintil:III	25	591	20	-69	236	2	-85	355	7
16	quintil:IV	24	600	20	149	599	7	-6	1	0
17	quintil:V	18	842	35	569	673	73	285	169	58
18	rama:Primario	17	530	24	-223	376	11	-142	153	14
19	rama:Industria	14	415	22	97	181	2	-110	234	7
20	rama:Construcción	13	171	24	-67	33	1	-136	138	9
21	rama:Comercio	18	93	24	-82	63	2	56	30	2
22	rama:S. Tradicionales	17	448	21	-121	412	3	36	36	1
23	rama:S. Avanzados	14	607	23	187	597	6	24	10	0
24	rama:Administración Pública	1	123	24	102	72	0	-86	51	0
25	rama:Educación, Salud y otros	16	678	26	259	365	13	240	313	37
26	tamano:<5	13	921	34	-622	720	65	328	201	58
27	tamano:5 a 10 personas	11	841	23	-241	813	8	45	28	1
28	tamano:Entre 11 y 49	23	530	20	-16	21	0	-82	509	6
29	tamano:Entre 50 y 199	21	615	21	116	391	3	-87	224	6
30	tamano:200<	43	858	19	206	843	23	-27	15	1
31	ing:<250k	12	853	33	-604	698	56	285	156	40
32	ing:250-400k	35	768	22	-237	606	24	-123	162	21
33	ing:400-550k	23	591	21	-17	8	0	-141	583	18
34	ing:550-750	16	507	22	162	428	5	-70	79	3
35	ing:750k-1MM	11	753	26	379	728	20	70	25	2
36	ing:1MM-1,5MM	7	807	28	543	705	26	206	102	12
37	ing:>1,5MM	7	688	37	796	536	54	425	153	50
38	cine:Secundaria e inferior	73	864	16	-208	708	39	-98	157	28
39	cine:Técnica	15	555	23	209	532	8	44	23	1
40	cine:Universitaria o superior	23	850	36	526	659	79	283	191	74
41	(*)sexo:Hombre	NA	195	NA	-21	16	NA	-70	179	NA
42	(*)sexo:Mujer	NA	195	NA	32	16	NA	109	179	NA
43	(*)nacionalidad:Chileno	NA	392	NA	7	392	NA	0	1	NA
44	(*)nacionalidad:Migrante	NA	392	NA	-122	392	NA	-5	1	NA

Fuente: Elaboración propia en base a ESI 2019, INE.

Tabla B4. Síntesis resultados análisis de correspondencias múltiples asalariados jóvenes. ESI 2019.

Categorías	Nombre	Eje X: Dimensión 1						Eje Y: Dimensión 2		
		Masa	Calidad	Inercia	Coordenada	Correlación	Contribución	Coordenada	Correlación	Contribución
1	ciuo:Directivos	1	467	26	-623	368	5	322	99	3
2	ciuo:Prof y téc	26	775	33	-347	395	52	340	380	114
3	ciuo:No manual no cal	39	144	22	103	144	7	2	0	0
4	ciuo:Manual semical	20	423	25	-22	4	0	-219	418	38
5	ciuo:Manual no cal	26	647	25	230	400	23	-180	246	32
6	cont:Contrato definido	27	300	22	-91	154	4	-88	145	8
7	cont:Contrato indefinido	66	627	16	-173	602	33	-35	25	3
8	cont:Sin contrato	19	743	48	730	666	169	248	77	44
9	jornada:Completa	93	838	7	-95	599	14	-60	239	13
10	jornada:Parcial	18	838	34	476	599	70	300	239	63
11	ocup_form:Formal	89	736	11	-156	625	37	-66	110	15
12	ocup_form:Informal	22	736	46	642	625	151	270	110	60
13	quintil:I	19	825	25	292	736	28	-102	89	8
14	quintil:II	29	789	20	119	401	7	-117	388	15
15	quintil:III	27	378	20	-3	1	0	-68	377	5
16	quintil:IV	23	669	22	-174	561	12	76	108	5
17	quintil:V	13	753	32	-387	343	33	423	410	88
18	rama:Primario	12	311	26	80	41	1	-205	269	19
19	rama:Industria	12	508	24	-106	124	2	-187	385	17
20	rama:Construcción	12	220	25	-14	1	0	-173	218	13
21	rama:Comercio	27	287	24	162	282	12	-21	5	0
22	rama:S. Tradicionales	20	257	22	93	256	3	6	1	0
23	rama:S. Avanzados	13	863	24	-243	697	13	119	166	7
24	rama:Administración Pública	1	161	25	-126	70	0	143	91	0
25	rama:Educación, Salud y otros	15	676	28	-157	105	6	368	572	77
26	tamano:<5	14	897	31	559	862	75	112	35	7
27	tamano:5 a 10 personas	12	531	23	148	521	4	20	10	0
28	tamano:Entre 11 y 49	25	163	20	-39	127	1	-21	36	0
29	tamano:Entre 50 y 199	19	702	23	-183	658	11	-48	45	2
30	tamano:200<	40	474	19	-131	471	12	-10	3	0
31	ing:<250k	25	835	32	460	751	90	154	84	23
32	ing:250-400k	43	767	18	26	20	0	-156	746	40
33	ing:400-550k	21	719	22	-163	479	9	-115	240	11
34	ing:550-750	11	722	26	-327	681	19	80	41	3
35	ing:750k-1MM	6	784	28	-482	561	22	303	222	20
36	ing:1MM-1,5MM	4	737	30	-615	430	22	519	307	36
37	ing:>1,5MM	1	547	29	-664	286	11	634	261	22
38	cine:Secundaria e inferior	63	846	17	127	315	17	-165	531	65
39	cine:Técnica	20	355	22	-95	313	3	35	42	1
40	cine:Universitaria o superior	29	854	28	-212	241	22	337	612	124
41	(*)sexo:Hombre	NA	381	NA	5	1	NA	-96	380	NA
42	(*)sexo:Mujer	NA	381	NA	-8	1	NA	141	380	NA
43	(*)nacionalidad:Chileno	NA	551	NA	-11	252	NA	12	299	NA
44	(*)nacionalidad:Migrante	NA	551	NA	138	252	NA	-151	299	NA

Fuente: Elaboración propia en base a ESI 2019, INE.