



Universidad de Concepción

Dirección de Postgrado

Facultad de Ciencias Sociales –Magister en Investigación Social y Desarrollo

Trayectorias laborales de la Fuerza de Trabajo residente en la comuna de Coronel y su relación con la condición de empleo/desempleo.



Tesis para optar al grado de Magister en Investigación Social y Desarrollo

JUAN RODOLFO RECABARREN FLORES

CONCEPCIÓN-CHILE

2016

Profesor Guía: Omar Alexandre Barriga

Dpto. de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Concepción

Tabla de Contenidos

Tabla de Contenidos	ii
Lista de Tablas.....	iii
Lista de Ilustraciones	iv
Resumen.....	v
Introducción	1
Planteamiento del Problema de Investigación.....	2
Capítulo I. Marco Referencial	4
1.1. Empleo, desempleo y mercado de trabajo	5
1.2. La posición de los actores en el mercado de trabajo	7
1.3. La construcción social del mercado de trabajo	8
1.4. Trayectorias laborales y registro de la movilidad ocupacional y laboral	9
Capítulo II. Marco metodológico	13
2.1. Objeto de Estudio:.....	13
2.2. Objetivo general:.....	13
2.3. Objetivos específicos:.....	13
2.4. Hipótesis.....	13
2.5. Diseño metodológico	13
2.6. Diseño muestral	15
2.7. Técnicas para la obtención de la información.....	16
2.8. Plan de análisis	17
Capítulo III. Desocupación y ocupación en un mercado fragmentado y de gran movilidad.....	18
3.1. Una fuerza de trabajo con fuerte presencia de jefaturas de hogar femenina.....	19
3.2. Inestabilidad y precarización de la fuerza de trabajo local	25
3.3. Rasgos sociodemográficos y condición de actividad económica principal de la población	27
Capítulo IV. Características Laborales de la Fuerza de Trabajo Comunal. Formalidad e informalidad, dos caras de un mismo mercado	29
4.1. Situación contractual de la experiencia laboral	29
4.2. Situación de la Jornada Laboral.....	30
4.3. Ocupación según tamaño de empresa.....	31
4.4. Grupos ocupacionales donde participa la fuerza de trabajo local.....	33
4.5. Condición de actividad económica de la fuerza de trabajo local.....	35
4.6. Movilidad geográfica de la fuerza de trabajo	37

4.7. Tipo de ocupación de la fuerza de trabajo local	37
4.8. Medio de verificación del pago de servicio o trabajo entregado por la fuerza de trabajo local	38
4.9. ¿Qué tipo de empresas son las que contratan?.....	39
4.10. Ocupación según Ramas de Actividad Económica	40
Capítulo V. Incorporación de la fuerza de trabajo al mercado laboral	43
5.1. Gestiones para la búsqueda de empleo	43
5.2. Periodos de inactividad de la Fuerza de Trabajo	47
5.3. Ramas de actividad y ocupaciones que más aportan a la cesantía comunal.....	49
Capítulo VI. Estrategias de Empleo en el Mercado de Trabajo Local	52
Capítulo VII. Estrategias de Empleo y Condición de Actividad Económica	63
Conclusiones	64
Bibliografía	67

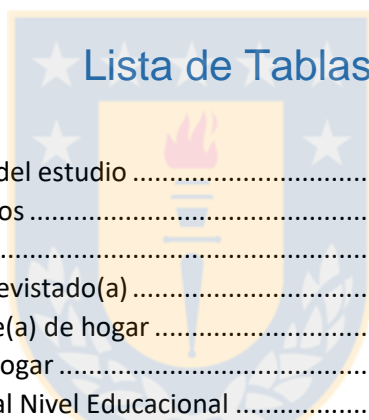


Tabla 1: Dimensiones y variables del estudio	14
Tabla 2: Edad en tramos de 10 años	19
Tabla 3: Sexo del entrevistado(a).....	20
Tabla 4: Estado conyugal del entrevistado(a)	21
Tabla 5: Parentesco con el(la) Jefe(a) de hogar	22
Tabla 6: Total de personas en el hogar	23
Tabla 7: Clasificación Internacional Nivel Educativo	24
Tabla 8: Porcentaje de ocupación, desocupación e inactividad de los entrevistados	26
Tabla 9: Porcentaje Desempleo periodo 2011-2014.....	26
Tabla 10: Tipos de jornada y contrato en el periodo	31
Tabla 11: Participación en empresas según tamaño.....	32
Tabla 12: Participación y permanencia según ocupación	34
Tabla 13: Participación y permanencia según Condición de Actividad Económica	36
Tabla 14: Participación y permanencia según tipo de Ocupación	38
Tabla 15: Participación y permanencia según medio de comprobación de ingresos	39
Tabla 16: Participación y permanencia según tipo de empleador.....	40
Tabla 17: Porcentaje de personas según Rama de Actividad en la cual permaneció más tiempo	41
Tabla 18: Total de gestiones realizadas en la búsqueda de empleo * Sexo	43
Tabla 19: Total de gestiones realizadas en la búsqueda de empleo * Clasificación Internacional Nivel Educativo	45
Tabla 20: Total de gestiones realizadas en la búsqueda de empleo * Estado conyugal.....	45
Tabla 21: Motivo principal de búsqueda de empleo de aquellos que poseen un trabajo.....	46
Tabla 22: Cantidad de meses que buscó un nuevo empleo, estando trabajando	47
Tabla 23: Participación y permanencia de motivos por los que no buscó empleo.....	48
Tabla 24: Participación y permanencia según Rama de Actividad Económica	49

Tabla 25: Participación según tipo de motivo por el que dejó un empleo	50
Tabla 26: Variables activas y suplementarias utilizadas en el ACM	52
Tabla 27: Variables suplementarias	54

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 Dinámica del Mercado de Trabajo	9
Ilustración 2: Cuadro Distribución porcentual de la muestra en relación al sexo de pertenencia	16
Ilustración 3: Gráfico Estado conyugal * Sexo	21
Ilustración 4: Gráfico Parentesco Jefe(a) de hogar * Sexo	23
Ilustración 5: Cuadro Características sociodemográficas de la fuerza de trabajo:	28
Ilustración 6: Cuadro Presencia de contrato, según tipo de contrato	30
Ilustración 7: Gráfico % de participación por ocupación	33
Ilustración 8: Gráfico Movilidad geográfica	37
Ilustración 9: Gráfico Casos v/s número de gestiones	44



Resumen

La presente investigación pretende abordar las trayectorias laborales parciales de la fuerza de trabajo de la comuna de Coronel, en Chile, durante el periodo 2011 y 2014, mediante el análisis de la Encuesta Nacional de Empleo. Se propone una investigación cuantitativa, para realizar un análisis exploratorio mediante la aplicación de técnicas estadísticas de Análisis Factorial Correspondencias Múltiples y de Conglomerados, que permitan identificar las trayectorias laborales en el mercado de trabajo local. Se utiliza la perspectiva teórica de construcción social de mercado del trabajo, en la que el concepto de Estrategia de Empleo resulta trascendental, que corresponde a la cadena de decisiones acerca de un curso parcialmente ordenado y consciente de acción, que conducen a medidas tendientes a la obtención de empleo. En esta investigación las trayectorias laborales parciales son definidas como Estrategias de Empleo (parciales), que dan cuenta de las posiciones y movimientos que realizan los individuos en el periodo de estudio.



Introducción

Desde larga data la desocupación en la comuna de Coronel (como también la de Lota) ha resultado ser un problema de difícil explicación, pero más aún, de difícil resolución. Las políticas de empleo, enfocadas fuertemente en los programas de empleo de emergencia¹, no han resultado tener los mismos efectos que en otras zonas del país, en donde la existencia de programas de empleo como alternativa a la desocupación ha ido disminuyendo paulatinamente hasta desaparecer². En la explicación fácil y rápida para dar cuenta del desempleo comunal suenan de inmediato los antecedentes del declive y cierre del yacimiento minero de Carbonífera Schwager en el año 1994 y la crisis que hace tiempo golpea al sector pesquero artesanal³. Ya de estos fenómenos van más de dos décadas.

Productivamente la comuna ha sido un importante centro de atracción de nuevos negocios y empresas, generado por un reciente proceso de reestructuración productiva, desarrollándose un importante complejo portuario y empresarial que ofrece nuevos puestos de trabajo⁴. En esta investigación me adentro en el mercado laboral de la comuna de Coronel, mediante el análisis de la información entregada por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), buscando identificar las Estrategias de Empleo de los individuos (trayectorias laborales) en el mercado de trabajo local. Desde esta mirada pretendo indagar en la configuración del mercado de trabajo local, describiendo las posiciones y estrategias que generan los actores para desenvolverse en dichos mercados, como también, abordando los factores sociales que contribuyen a explicar el funcionamiento del mercado de trabajo (Alcaide, 2013; Henríquez, 2004).

Espero que esta investigación contribuya a abordar el problema del desempleo desde otra mirada, atendiendo a un mercado de trabajo más dinámico, en el cual las expectativas de quienes buscan trabajo juegan un papel fundamental al momento de decidir incorporarse a la fuerza de trabajo e idealmente acceder al mercado de trabajo.

¹ Para un análisis más profundo de los programas de empleos de emergencia en la región de Biobío, consultar Estudio Evaluación de Programas de Empleo en la Región del Biobío (2015), realizado por la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Concepción a solicitud de la Subsecretaría del Trabajo.

² A nivel de concentración de los cupos de empleo a nivel país, se observa que más de la mitad se encuentran en la región de Biobío, y una menor cantidad han sido asignados a la región de Valparaíso y Metropolitana, según datos de la Subdere.

³ La comuna de Coronel posee uno de los muelles pesquero artesanal más grande de la región del Biobío, en términos de los registros pesqueros asociados a dicha caleta, según cifras del CENSO Pesquero y Acuicultor del año 2009.

⁴ Respecto de las condiciones del territorio de Coronel, Gatica (1999) nos indica que "...la herencia territorial construida desde la fundación de Coronel evidencia que la construcción de las dinámicas territoriales locales están fuertemente condicionadas por dos fuerzas estructurantes: la atracción ejercida por Concepción dentro de la conurbación, y una fuerza de salida al mar. Este corte horizontal y vertical en las dinámicas sociales traerá consigo espacios con dinámicas sociales pobres." En Estudios Regionales N°13, noviembre de 1999.

Planteamiento del Problema de Investigación

El interés de esta investigación radica en resolver la pregunta: ¿Existe relación entre las trayectorias laborales de los individuos y la condición de actividad económica de ese individuo en un periodo determinado?, pregunta motivada por las prolongadas altas tasas de desempleo en la comuna de Coronel. Hay dos componentes fundamentales en esta pregunta: por una parte el que refiere a las trayectorias laborales y, por otra, la que refiere al desempleo. El estatus de problema de investigación es adquirido por la relevancia que estos temas tienen para el funcionamiento y desenvolvimiento de los mercados de trabajo locales, la comprensión del fenómeno del desempleo abierto o estructural y el conocimiento de las transformaciones vividas en las trayectorias laborales de la fuerza de trabajo (FT). La relevancia de indagar en estos temas permite establecer los tipos de trayectorias que ha experimentado la FT de la comuna en un periodo determinado; caracterizarla, y; establecer la relación que existe entre dichas trayectorias y la condición de actividad económica en que se encuentran los individuos. Todos estos objetivos permitirán tener una mayor comprensión del fenómeno desempleo local, a la vez, que, permitirá contar con datos para diseñar y establecer políticas y acciones públicas y comunitarias que mejoren las condiciones de empleabilidad de la fuerza de trabajo (FT).

Diversos estudios han abordado la relación empleo/desempleo (Müller; 2009; Diaz et al, 2005; Salas, 2003; Pries, 1999), muchos de ellos han indagado en las características de los mercados laborales locales (Observatorio Social, 2009; Montero, 2007; De la Garza, 2003; Salas, 2003), buscando encontrar una explicación a las críticas cifras de desempleo que afectan a ciertos territorios.

La mirada ha estado puesta en dos temas de investigación principales: por una parte indagar en los factores que provocan un aumento en las cifras de desempleo y, por otra, la temporalidad del desempleo. En un trabajo realizado por Montero (2007), se destaca que las causas del desempleo vienen dadas por la caída en la actividad económica unida a trabas de índole microeconómica que impiden un mercado laboral fluido. Al respecto, Bergoeing y Morandé (2001) identifican como principal causa del aumento en el desempleo el mayor costo de contratación laboral originado a partir de las reformas laborales llevadas a cabo a fines del siglo XX. En lo que refiere a los determinantes de la duración del desempleo en Chile, Montero (2007), nos indica que la evidencia es escasa. Uno de los trabajos que destaca es el de Rueda y Saavedra (2005) quienes analizan

este tópico, en base a la información de la Encuesta de Historia Laboral y de Seguridad Social (HLSS). Los autores realizan una estimación, a través de los denominados modelos de riesgo proporcional (modelo de Cox), de los determinantes de la duración del desempleo a nivel nacional. Otros estudios que abordan la temporalidad del desempleo en diversos países destacan que la edad y la condición de género afectan negativamente la temporalidad del empleo favoreciendo la presencia de tiempos más extendidos de desempleo o no empleos, mientras que la calificación favorece la posibilidad de empleo reduciendo la temporalidad de desempleo (Montero, 2007).

En el estudio “Determinantes de las Brechas Laborales en las comunas de Lota, Coronel, Tomé y la Provincia de Arauco”, realizado el año 2009 por el Observatorio Social de la Universidad Alberto Hurtado, se extrajo una cantidad de información interesante acerca del mercado laboral y en específico del desempleo en la comuna que aborda el presente estudio. Mediante la realización de un modelo probabilístico, se determinó, entre otras situaciones, para el caso de la comuna de Coronel, que la participación en programas de empleo aumentaba la probabilidad de empleo de mujeres, que la presencia de desocupados en el hogar reduce en forma importante la probabilidad de empleo y aumenta la probabilidad de desempleo y que la probabilidad de estar desempleado decrece en forma monótona con la edad (Observatorio Social, 2009). Por último es importante destacar que el estudio indicado resalta que la comuna de Coronel es la que posee la mayor tasa de empleo (entre el grupo de comunas estudiadas), a la vez que posee la menor probabilidad de encontrar empleo. Además desde una mirada cualitativa se destaca que las expectativas de los trabajadores se han desanclado de las oportunidades productivas en la zona de estudio.

Capítulo I. Marco Referencial

El problema del desempleo en el caso chileno, ha tenido un abundante abordaje realizado por diversos economistas (Müller, 2009; Tokman, 2010), en cambio la presencia de sociólogos en esta área ha tenido una participación restringida (Montero, 2007). Estos estudios han dado cuenta principalmente del impacto del desempleo en los grupos más afectados por este fenómeno en nuestro país, en especial jóvenes y mujeres⁵. A nivel latinoamericano e internacional la literatura sociológica ha sido significativamente más abundante en esta área⁶ (De la Garza, 2003, Pries 2000), circunscrita en la Sociología del Empleo se ha desarrollado un acercamiento al problema observando las dinámicas que ocurren en el Mercado de Trabajo (Pries, 2000).

En el concepto de empleo, diferente al de trabajo⁷, está muy presente la idea de ofrecerse en un mercado laboral por un salario con regulaciones y normas vigentes en nuestra sociedad (Moise, 2000). Para el caso de las estadísticas oficiales, utilizamos el concepto de ocupación como similar al de empleo, este concepto refiere a todas las personas en edad de trabajar que durante la semana de referencia, trabajaron al menos una hora, recibiendo un pago en dinero o en especie, o un beneficio de empleado/empleador o cuenta propia (INE, 2010); como antítesis encontramos el concepto de desocupación, que es el concepto que en las estadísticas oficiales registra el desempleo y que se define como todas las personas en edad de trabajar, que no tuvieron un empleo durante la semana de referencia, buscaron uno durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia) (INE, 2010).

⁵ Para profundizar más en esta materia puede consultar los textos de De La Garza, Enrique (2000) *“Tratado Latinoamericano de Sociología”*. Fondo de Cultura Económica. México.

⁶ Una fuente de consulta obligatoria es la Revista Trabajo, N°4 *“La construcción social del mercado”*, editor Enrique de la Garza Toledo año 2001. Plaza y Valdez editores.

⁷ De La Garza Trabajo indica, en alusión al trabajo que: “En su aspecto más básico, el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana utilizando determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso y en ciertas condiciones con valor de cambio. Esta actividad no es aislada sino que implica cierta interacción con otros hombres, como resultado de la misma el hombre genera productos y el mismo se transforma. Además, el trabajo implica cierto nivel de conciencia, de las metas, y la manera de lograrlas”. (De la Garza, 2005) Para el caso de la definición de empleo Naville nos indica que: “Es posible enfocar el empleo, pues, de diversas maneras. Pero en todo caso siempre habrá una relación definida con el trabajo y esto es lo que nos preocupa aquí. Esta relación puede definirse como una relación productiva de una ganancia (en dinero, en especie o servicios) que es en sí misma el medio para satisfacer cierto número de necesidades.” (Naville, 1956)

1.1. Empleo, desempleo y mercado de trabajo

En sociología no nos interesa únicamente la condición o posición que un individuo tiene en un momento dado de su vida laboral (activo/inactivo-ocupado/desocupado), sino también nos interesa indagar en los sucesivos movimientos en los que se desenvuelve, causas que los originan, estructuración y sentido de los mismos. El espacio en el cual los individuos se mueven, ofreciendo su fuerza de trabajo, ha sido definido como Mercado de Trabajo. Economistas y sociólogos han dado a este concepto significaciones diferentes; la economía neoclásica ha definido un concepto de mercado de trabajo que considera que mediante el libre encuentro entre oferentes y demandantes individuales se definen espontáneamente precio y empleo del factor trabajo (Beker, 1976 citados en De la Garza, 2003: 2). Diversos autores (Alcaide, 2013; Köler, 2007; De la Garza, 2003), han destacado los principios sobre los que se desarrolla la teoría neoclásica para el caso del mercado de trabajo, identificando los siguientes rasgos:

- El mercado del trabajo funciona como cualquier otro mercado; el trabajo es una mercancía igual que cualquier otra.
- Empresarios y trabajadores son actores racionales buscando maximizar sus beneficios (ingresos) y minimizar sus costes (esfuerzos).
- En un mercado desregulado existe una tendencia al equilibrio entre la oferta de trabajo y su precio (salario) que garantiza el pleno empleo.
(Köler, 2007: 312)

Tradicionalmente, el esquema propuesto para el estudio de las relaciones y la estructura del empleo ha venido marcado por un modelo compuesto por tres factores que han servido de pilares para el análisis y el diagnóstico de las dinámicas del mercado del trabajo, a saber: la oferta, la demanda y los salarios entendidos como el precio del trabajo (Álvarez, 1996). En la concepción neoclásica, el funcionamiento del mercado de trabajo, sería similar al desenvolvimiento de cualquier otro mercado de bienes o servicios, el trabajo se entiende como una mercancía que se auto regula por las dinámicas de la oferta y demanda de mano de obra, bajo el principio de equilibrio entre la oferta de mano de obra y la demanda de empleo.

Para este enfoque, los empresarios y trabajadores son actores racionales, donde la decisión de aceptar un empleo o contratar un trabajador es una decisión individual, "por la cual los trabajadores como actores racionales optimizarían la relación entre bienes que pueden comprar con su salario, en términos del gozo que les proporcionaría, con respecto de la satisfacción que el ocio les da" (De la Garza, 2003: 2).

Para los neoclásicos, la oferta de trabajo depende del tamaño de la población, de la tasa de participación y de la cantidad de horas escogidas por el obrero para laborar. Además “del lado de la oferta de trabajo se supone que los trabajadores tienen información completa del mercado del trabajo, salarios, horarios, intensidad y demanda. Actúan y deciden racionalmente dónde trabajar, optimizando sus decisiones como se mencionó anteriormente” (De la Garza, 20013: 2).

La elección racional del empleo y la tendencia al equilibrio del mercado del trabajo, traducido en control natural de oferta y demanda de empleo, se transformarán en las principales críticas hacia la visión neoclásica. Ante estas críticas tomó fuerza otro enfoque teórico conocido como perspectiva institucionalista. Uno de sus exponentes, Solow (1992), sostenía que el mercado de trabajo debe ser entendido como una institución social. Las instituciones sociales definen las formas de comportamiento, aceptables e inaceptables, en escenarios importantes como los mercados laborales. Por tanto:

“...para entender el mercado de trabajo hay que tomar en consideración las ideas y normas básicas de los actores. Los salarios y los puestos de trabajo no son iguales que otros precios y cantidades por estar profundamente ligados a la idea que las personas tienen de ellas mismas, de su posición social y del lugar que les corresponde en la sociedad. Los actores en el mercado de trabajo comparten ideas sobre lo que es justo e injusto y estas ideas determinan las condiciones de contratación” (Köler, 2007: 315).

Desde la perspectiva institucionalista, se “pone el énfasis en los mecanismos de asignación y determinación de los salarios en los diversos mercados bajo la perspectiva de la interacción entre la oferta y la demanda” (Alcaide, 2013: 28). “Los comportamientos económicos no se explican por la racionalidad económica, sino por valores sociales institucionalizados o normas y las conductas colectivas que de ellos se desprenden u organizan” (Alcaide, 2013: 29). A diferencia del enfoque neoclásico, la perspectiva institucionalista se hace cargo de los factores exógenos que afectan la relación oferta y demanda de empleo, asignando un significado a las instituciones y normas que se relacionan con el proceso de inserción laboral.

Desde esta mirada, para los institucionalistas el mercado de trabajo no es la expresión natural y espontánea del hombre ni tampoco un sistema autorregulado, como creen los neoclásicos. La realidad nos enseña que el mercado está inserto en un sistema institucional sin el cual no puede existir ni funcionar. El mercado es un producto histórico-social del hombre, no de la naturaleza humana. Para comprender el mercado hay que estudiar el marco institucional de la sociedad, sus normas y valores, sus formas jurídicas y las estrategias de sus actores colectivos. Para los

institucionalistas el mercado de trabajo es una institución social básica de las sociedades industriales. Aparte de mecanismos económicos intervienen en él relaciones y conflictos de poder; el mercado de trabajo reparte posiciones sociales, determina la estratificación social y la estructura de clases. Al revés, también el propio mercado de trabajo está estructurado por la sociedad que le impone una determinada forma de institucionalización (Alcaide, 2013). Un aspecto de suma importancia que nos presentan los institucionalistas refiere a las estrategias de los actores colectivos, para profundizar en este aspectos tomaré en consideración los aportes que en los últimos años han realizado diversos autores (De la Garza, 2003; Maruani, 2000; Pries, 2000) desde el enfoque de construcción social del mercado de trabajo.

1.2. La posición de los actores en el mercado de trabajo

Al igual que el enfoque institucionalista, la construcción social del mercado de trabajo considera que los actores, los que ofrecen su fuerza de trabajo y quienes demandan trabajadores en el mercado de trabajo, no actúan como actores optimizadores de recursos equilibrando remuneraciones con ocio a través de una optimización que es incalculable, sino que están acotados por estructuras diversas, entre estas se mueven, y deciden a través de un proceso de construcción del sentido de la decisión de trabajar y en donde hacerlo, lo que se define como la Estrategia de Empleo (Della Giusta, 2001). Esta estrategia sería la cadena de decisiones acerca de un curso parcialmente ordenado y consciente de acción, aunque contenga elementos llamados por aquella teoría –la neoclásica- irracionales, que conducen a medidas tendientes a la obtención de empleo.

Entre las restricciones estructurales encontramos algunas de carácter sociodemográfico (edad, sexo, etnia, escolaridad, estado civil y número de dependientes) y otras ligadas a la experiencia laboral anterior y la calificación (que abren expectativas de empleo diferenciadas). Además, tendría que considerarse que la expectativa de empleo puede variar según el ciclo vital y la coyuntura biográfica en la que se encuentra el individuo. Así también, cuando se trata de decisiones de emplearse que involucran al grupo familiar se pueden engarzar con estrategias de sobrevivencia de la familia. Finalmente, la ubicación en determinadas redes sociales, así como las características e instituciones económicas, sociales y culturales del espacio urbano o rural pueden influir en las expectativas de emplearse (Granovetter, 1992). A todo esto tendrían que agregarse los aspectos relacionados con la cognición del individuo acerca del mercado de trabajo en el que puede insertarse, los valores culturales que pueden influir en decisiones, los estéticos, los discursivos y las formas de razonamiento para construir una Estrategia de Empleo (De la Garza, 2003).

Desde esta mirada no se considera a los actores del mercado de trabajo, como actores que poseen información perfecta del medio o mercado, sino, que se comprende que la construcción de la estrategia de oferta y de demanda de trabajo, “es también la construcción social del espacio donde opera, es decir, el conocimiento, las relaciones y expectativas acotadas de dichas estrategias que nunca conciben al mundo entero como su espacio, sino que este es delimitado por factores estructurales, subjetivos y de relaciones sociales y económicas” (Cicourel, 1996, citado en De la Garza, 2003: 14).

Desde esta perspectiva la demanda de mano de obra no funciona en términos equilibrados, sino más bien los empresarios pueden acuñar diversas estrategias de demanda de trabajo (número de ocupados, calificaciones de cada ocupación, salarios, etc) presionados por variables estructurados: al nivel macro (macroeconomía, macroinstitucionales, macropolíticas, macroculturales) o micro (mercado del producto, configuración sociotécnica del proceso productivo, entorno local del mercado de trabajo, de clientes y proveedores, del dinero, de la tecnología, sindical, gubernamental, cultural) (Heckarthorn, 1997; Hirschmann, 1977, citados en De la Garza, 2003: 15). Por otra parte, las estrategias empresariales de oferta de ocupaciones no pueden desligarse de las estrategias productivas y de gestión de la mano de obra (Cimoli y Dosi, 1994, citados en De la Garza, 2003: 15). Es decir, en esa construcción de la demanda de trabajo también influyen las cogniciones limitadas de las empresas, junto a sus valoraciones culturales, estéticas, y junto a la ciencia intervienen formas de razonamiento cotidiano para llenar huecos o a veces por encima de la propia ciencia, cuando toman la forma de prejuicios, tradiciones, costumbres, rituales o mitos empresariales (Ouchi, 1980, citados en De la Garza, 2003: 16).

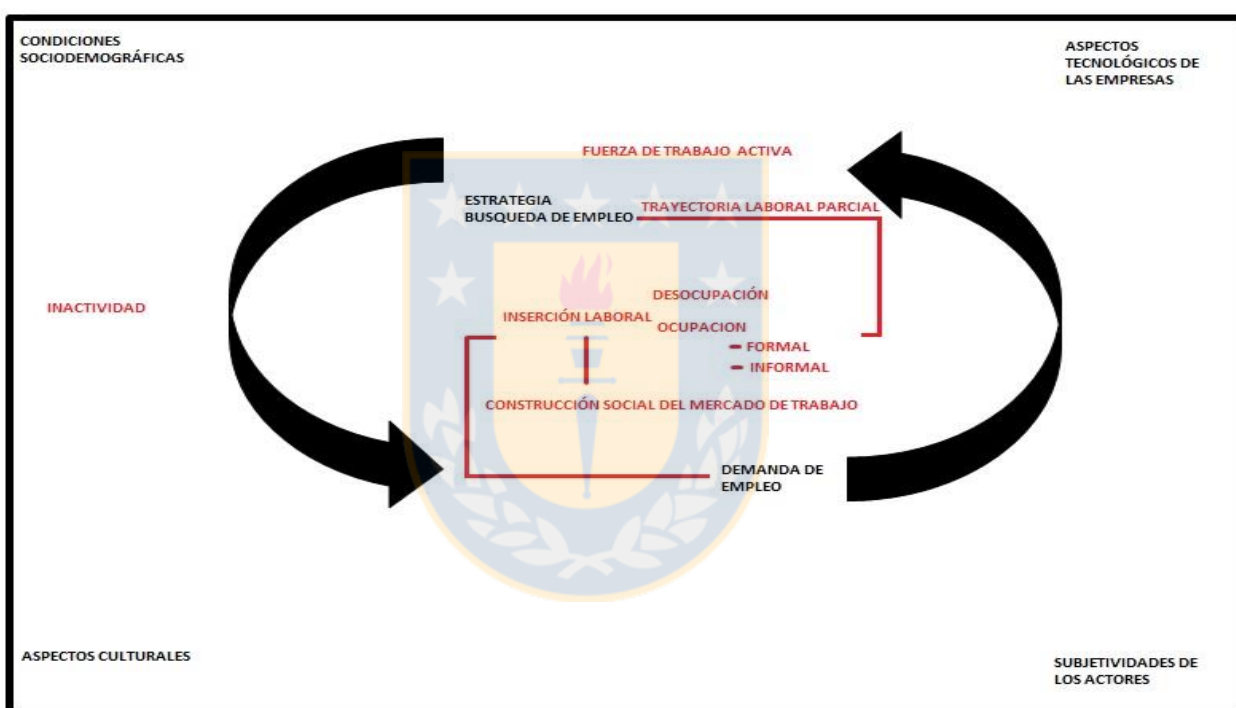
1.3. La construcción social del mercado de trabajo

El encuentro entre los actores que intervienen en la construcción social de la oferta y la construcción social de la demanda de trabajo constituye la construcción social del mercado de trabajo (De la Garza, 2003). Estas dos construcciones no tienen por qué coincidir y en esa medida estaríamos frente a un mercado con una articulación parcial. El que busca empleo por determinado salario puede no encontrarlo y su decisión no siempre será ofrecerse por menor salario, también puede emigrar; el que demanda trabajo puede no encontrar los trabajadores que busca dispuestos a emplearse por el salario ofrecido, no siempre su decisión será ofrecer mayores salarios, también puede reestructurar su proceso productivo o trasladarse a otra localidad, con ellos estará redefiniendo socialmente el espacio de su demanda y oferta de trabajo. De la Garza (2003), citando a Williamson y Granovetter, indica que estos encuentros o desencuentros entre oferta y demanda de trabajo implican comúnmente una jerarquía en cuanto

a poder, las empresas tienen mayores recursos de poder para la construcción de su demanda que los trabajadores de su oferta.

Desde esta perspectiva, puedo indicar que la decisión de emplear a un tipo de trabajador u otro o la inserción laboral en el mercado de trabajo, es un proceso complejo, que incluye los aspectos de costos, pero también condiciones estructurales de tipo sociodemográficas, culturales, tecnológicas y subjetivas de los actores, como ya hemos indicado y que podrá leerse en relación con las definiciones de las estrategias utilizadas por trabajadores y empleadores para la empleabilidad.

Ilustración 1 Dinámica del Mercado de Trabajo



Elaboración Propia

El estudio de las características de la fuerza de trabajo, y las posiciones y movimientos que realizan en su vida laboral, nos permite identificar las estructuras en las que estos actores se mueven. En este aspecto el desempleo debe ser comprendido como una condición que no siempre es voluntaria o involuntaria, sino que representa momentos en la estrategia de empleo de la fuerza de trabajo.

1.4. Trayectorias laborales y registro de la movilidad ocupacional y laboral

Desde el área de los estudios del trabajo, existen a lo menos dos perspectivas o enfoques epistemológicos desde los que se abordan los estudios de las trayectorias laborales: por una

parte un enfoque que analiza las trayectorias laborales en su relación con los procesos desatados a nivel global por las transformaciones de los patrones de acumulación capitalista, esto es la implementación de procesos reestructurativos, la emergencia y extensión de los procesos flexibilizadores, en esta línea podemos incluir los estudios que abordan la incorporación masiva de nuevos actores al mercado laboral y las condiciones para incorporarse y mantenerse en el mismo, tal es el caso de jóvenes y mujeres, en este enfoque toma fuerza la triada familia-escuela-trabajo (Abramo, 2004); un segundo enfoque aborda los procesos formativos y las trayectorias laborales, orientado principalmente a conocer y describir los procesos formativos sociotécnicos ligados a los requerimientos del mercado laboral, en estos estudios la relación más intensa está dada por la díada escuela-trabajo (Orejuela, 2008; Weller, 2006).

Conceptualmente podemos entender que las trayectorias laborales refieren a las historias y experiencias que han tenido los sujetos respecto al ámbito del trabajo. En este sentido, se destacan en primer lugar las inserciones múltiples y diversas, desde tempranas edades, que han tenido tanto varones como mujeres jóvenes jefes de hogar (Saracostti, 2007). Otra definición de trayectorias laborales u ocupacional podría entenderse como “el particular trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio sociolaboral, que describe las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo, desde su inserción en el mercado laboral hasta un momento en particular (trayectoria laboral parcial) o hasta el momento en que se desmercantilizó voluntaria o involuntariamente (trayectoria total)” (Orejuela, Zuriñy y Coy, 2008: 3).

Para Torrillo (2009) el enfoque teórico metodológico de trayectorias permite comprender la sociedad en términos de movimiento - dinámica -. Los distintos actores sociales recorren a lo largo de sus vidas un continuo de experiencias que van trazando itinerarios –a veces más previsibles, a veces más aleatorios (Bourdieu, 1988, citado en Torrillo 2009: 2) – que se construyen simultánea y pluralmente en múltiples dimensiones: familiar, social, laboral, política, religiosa, cultural.

El trabajo de Casal, García, Merino y Quesada (2006), define los ejes sobre los que se construye el enfoque de los itinerarios y trayectorias de los jóvenes y, así, dar respuesta a la demanda de construcción de referentes teóricos y metodológicos en la sociología de la juventud. La finalidad de este trabajo es dar a conocer el enfoque de las trayectorias de adquisición y enclasmiento de los jóvenes para impulsar los estudios basados en enfoques longitudinales, tanto si se plantean desde el análisis socio-estadístico como del estudio de casos. Desde una mirada de los estudios de transiciones, los autores nos dirán que las posiciones sociales adquiridas en la inserción laboral (estratificación) reflejan uno de los puntos importantes de la transición pero no se trata de posiciones sociales terminales sino de posiciones sociales propedéuticas o de continuidad en la vida laboral.

Desde esta indagación, se indicará que, a largo plazo, las posiciones conseguidas por los jóvenes en la inserción profesional anuncian cuatro futuros diferentes: a) una posición firme en la escala del prestigio social y profesional y una posición sólida en el bienestar y consumo familiar; b) una posición consolidada en el consumo y las expectativas aunque con límites conocidos previamente en el techo salarial o profesional; c) una posición equiparable a la representación de las clases populares y obrera; d) una posición débil y grabada por problemáticas económicas y de bienestar social (Casal, García, Merino y Quesada, 2006). Esta esquematización, en palabras de los autores, tiene como finalidad expresar que en los itinerarios y trayectorias de los jóvenes hay una segmentación social fuerte, vinculada a las clases sociales y las desigualdades, que permite describir (al menos en términos heurísticos) las líneas básicas del carácter longitudinal de la transición escuela-trabajo-familia.

Finalmente un último enfoque teórico, que deviene de los análisis sociotécnicos, son aquellos que analizan la relación educación-trabajo. En esta línea tenemos el trabajo de Bonfiglio, Tinoboras, y Van Raap (2008), quienes indican, respaldándose en datos de Naciones Unidas, que la precariedad de la inserción laboral de los jóvenes es un fenómeno global. En particular el caso de la cohorte de edad que transita entre la salida de la escuela y la entrada al mercado laboral es especialmente vulnerable a los problemas de precariedad laboral, pobreza y exclusión social.

En estas perspectivas la inserción laboral, sus estrategias y condiciones, juegan un rol preponderante en la mirada de futuro y en la percepción del mercado laboral. En general, se podría decir que las trayectorias laborales y relacionales están determinadas en su conjunto por una combinatoria de algunos de las siguientes condiciones de posibilidad, a saber: capital social, escolar y cultural, incidencia de instituciones no laborales (p. ej: universidad de la que se egresó), experiencia laboral acumulada y competencias desarrolladas ("capital laboral"), características de las ocupaciones, subjetividad laboral del agente, estrategias de inserción usadas, condiciones de inserción existentes según la rama de actividad y el grupo ocupacional, estrategias de permanencia utilizadas, (empleabilidad), y factores históricos individuales, entre otros (Orejuela, 2008).

El enfoque de las trayectorias laborales es una herramienta teórico-metodológica que permite definir las Estrategias de empleo de los actores y ponerlas en relación con su rol en la construcción del mercado laboral local, identificando los movimientos que los actores realizan y las posiciones que adquieren, y estableciendo las relaciones (puntos de encuentro y de divergencia) entre las Estrategias de oferta y demanda, para identificar los puntos de encuentro y desencuentro que configuran el mercado laboral.

Finalmente es necesario resaltar que los estudios sobre trayectorias laborales han tenido un abordaje cualitativo – Alcaide, 2013; Orejuela, 2008, entre otros- y cuantitativo, siendo el segundo

el más complejo, producto de la no disponibilidad, en muchos países, de información longitudinal respecto del mercado de trabajo. Para el caso chileno Henríquez (2004) realizó un análisis de trayectorias en base a la encuesta ENE, la que arrojó información de gran relevancia para identificar los movimientos y posiciones que los trabajadores/as entrevistados tuvieron en un periodo de 18 meses. Otros esfuerzos que se han realizado en esta línea para el caso chileno han sido principalmente cualitativos.

Lo acotado de los datos disponibles en las estadísticas nacionales, permitirá establecer una línea base, una fotografía del actor oferente de empleo, que unida al estudio de la trayectoria laboral, permita identificar sus trayectorias parciales. Este aspecto permitirá en investigaciones futuras adentrarse en los sentidos de las Estrategias de Empleo, desafío que en este esfuerzo no es posible de abordar. Es necesario indicar también, que un acabado abordaje del mercado de trabajo local obliga a indagar en el actor demandante de empleo, situación que también queda fuera de este esfuerzo y que puede ser abordado en investigaciones futuras.



Capítulo II. Marco metodológico

2.1. Objeto de Estudio:

Relación entre la condición de actividad económica de la fuerza de trabajo de la población de la comuna de Coronel y sus trayectorias laborales.

2.2. Objetivo general:

Establecer la existencia de relación entre la condición de actividad económica de la fuerza de trabajo de la población de la comuna de Coronel y sus trayectorias laborales.

2.3. Objetivos específicos:

- Caracterizar la Fuerza de Trabajo de la población de la comuna de Coronel.
- Establecer los tipos de trayectorias laborales existentes entre la Fuerza de Trabajo de la población de la comuna de Coronel.
- Relacionar los tipos de trayectorias laborales parciales con la condición de actividad económica de la Fuerza de Trabajo comunal.

2.4. Hipótesis

Existe relación entre los diferentes tipos de Trayectorias Laborales Parciales y la Condición de Actividad Económica de la Fuerza de Trabajo de la población de la comuna de Coronel.

2.5. Diseño metodológico

El enfoque metodológico o estrategia de abordaje del estudio fue exclusivamente cuantitativo. No se realizó un levantamiento de información primaria, sino que, se trabajó con datos secundarios correspondientes a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) para los años 2011 (último trimestre), 2012, 2013 y 2014 (2 primeros trimestres móvil), lo que sumó 27 trimestres móviles. El estudio es de tipo longitudinal por la temporalidad de los datos con que trabajé, según su objetivo es una investigación de tipo exploratoria.

Los métodos utilizados fueron de tipo estadísticos y el plan de análisis se articuló en cuatro etapas: articulación de la base de datos para el análisis, análisis descriptivo de las variables sociodemográficas y laborales de la fuerza de trabajo, análisis exploratorio de tres dimensiones (Estrategia de Empleo, Sociodemográfica y Subjetividad de los Actores) y, Análisis de Chi Cuadrado entre la nueva variable Estrategia de Empleo y Periodo de Permanencia en la Ocupación, Desocupación e Inactividad.

Las variables a analizar se organizaron en torno a las etapas del plan de análisis. Es importante destacar que la variable Trayectoria Laboral, se construyó, en base al siguiente conjunto de predictores:

Tabla 1: Dimensiones y variables del estudio

Dimensión	Variable
Estrategia de Empleo	Tipo de Jornada
	Tipo de Contrato de Trabajo
	Ocupación Principal
	Tamaño Empresa
	Permanencia en la comuna de Coronel
	Sector de actividad Económica
	Propiedad de actividad
Sociodemográfica	Sexo
	Edad
	Estado Civil
Subjetividad de los actores	Sin búsqueda de Empleo

Elaboración propia

Las dimensiones fueron escogidas tomando como referencia la propuesta de López y Alcaide (2011)⁸ quienes establecieron estas tres dimensiones a partir de las variables que contiene la MCVL (Muestra Continua de Vidas Laborales) de 2007. Se realizaron algunas modificaciones para dar cuenta de la perspectiva teórica propuesta y tener indicadores medibles con los datos de la ENE. Se definieron 3 dimensiones, donde se define estrategia de empleo y las estructuras en que se generan estas estrategias –sociodemográficas y subjetivas-. Las variables escogidas para la dimensión estrategia de empleo permiten identificar la movilidad y las características de los tipos de empleo por los que transita la población, que son fundamentales para identificar el tipo de trayectoria laboral. Las variables sociodemográficas, permiten reconocer si existe algún sesgo o discriminación de la población en el mercado de trabajo, debido a sus características de edad, sexo o estado civil. Por último escogí la variable Sin búsqueda de empleo para identificar

⁸ En: López-Roldán, P., & Alcaide Lozano, V. (2011). El capital social y las redes personales en el estudio de las trayectorias laborales. In *Redes: revista hispana para el análisis de redes sociales*. Vol. 20, pp. 51-80.

los motivos de la población para no buscar trabajo, con el fin de acercarme a aspectos subjetivos de los actores.

Al establecer el modelo de Correspondencias Múltiples las variables de la dimensión Estrategia de Empleo son consideradas como variables activas, mientras que el resto de las dimensiones se consideran suplementarias. Ese primer análisis permitió identificar los factores que emergen de la relación de categorías, y que permitirá definir los ejes interpretativos.

A posterior se aplicó un Análisis de Clasificación Jerárquica con el fin de extraer los grupos o clúster que perfilan las Trayectorias Laborales Parciales (Orejuela, Zuriány y Coy, 2008) de la Fuerza de Trabajo de la comuna de Coronel.

Establecidos los perfiles de las Trayectorias Laborales Parciales, esta variable pasó a ser una variable independiente y las variables dependientes fueron Permanencia en la Ocupación, Desocupación e Inactividad, que estableció en la condición de actividad económica (Ocupado/desocupado/inactivo) en que permaneció mayor tiempo. Entre estas variables se realizó un análisis de Chi Cuadrado para determinar la existencia o no de relación entre las variables independientes y dependientes.

2.6. Diseño muestral

La presente investigación utilizó como unidad de información la Base de Datos de la Encuesta Nacional de Empleo para los años 2011-2014. El total de los trimestres móviles utilizados fueron 27. En cada trimestre extraje una sub muestra correspondiente a los casos que indicaron residencia en la comuna de Coronel (variable "Código Comuna - Región Provincia Comuna"). A posterior se seleccionaron los casos de la sub muestra que eran mayores de 15 años (Población Económicamente Activa), siendo luego concatenados los 27 trimestres móviles mediante la herramienta del software SPSS v.11 "Fundir Archivos", opción "Añadir variable". La concatenación se pudo realizar mediante la creación de una nueva variables "ID_CASO", que concatenó las variables "ID_IDENTIFICACION" con "NRO_LINEA", que identifican el hogar y la fila correspondiente al entrevistado.

Para asegurar la correcta concatenación de la base de datos, se procedió a comparar los datos agregados de las variables sexo, edad y parentesco jefe de hogar, comprobándose caso a caso, que la información que mes a mes recolectaba cada variable era similar.

La base concatenada poseía toda la información de los trimestres en donde los casos habían sido entrevistados, por lo cual cada caso es representado en 1 fila, agregándose como variable la información de cada uno de los trimestres.

A posterior de la concatenación de los trimestres móviles, se obtiene una base de datos de 3.008 casos, la cual es nuevamente depurada para extraer el subgrupo que permanece todo el periodo

en estudio (18 meses) y que corresponde a fuerza de trabajo (población mayor de 15 años, ocupada o desocupada), quedando una base final de 406 casos. Es necesario indicar que para establecer la fuerza de trabajo (variable en los trimestres) se escogió a todos los casos que a lo menos estuvieron 1 mes en la condición de ocupado o desocupado durante el periodo.

Finalmente para comprobar la representatividad de la base de datos comparé la variable sexo entre los diferentes tamaños de la muestra, obteniendo una diferencia de 1,2% entre la representatividad de sexo para la fuerza de trabajo considerando todos los casos y para la fuerza de trabajo considerando sólo aquellos que permanecieron el periodo completo de recolección de información.

Ilustración 2: Cuadro Distribución porcentual de la muestra en relación al sexo de pertenencia

PERIODO	POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (MUESTRA 3008 CASOS)	
PERMANENCIA	46,4% HOMBRES / 53,6% MUJERES	
1 A 22 MESES DE PERMANENCIA EN LA ENCUESTA	FUERA DE LA FUERZA DE TRABAJO (35,5%)	FUERZA DE TRABAJO (64,5%)
		54,4% HOMBRES 45,6% MUJERES
18 A 22 MESES ⁹ DE PERMANENCIA EN LA ENCUESTA	POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (618 CASOS)	
	45,8% HOMBRES / 54,2% MUJERES	
	FUERA DE LA FUERZA DE TRABAJO (34,3%)	FUERZA DE TRABAJO (65,7%)
		55,9% HOMBRES 44,1% MUJERES

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Luego de “fundir archivos”, procedí a recodificar parcialmente las variables de interés, con el fin de obtener una fotografía descriptiva más específica y construir las variables categóricas necesarias para el análisis factorial que apliqué a posterior.

2.7. Técnicas para la obtención de la información

La base de datos utilizada se gestionó con una solicitud de información al Instituto Nacional de Estadísticas mediante sistema de Transparencia Pública de las bases de datos en formato SPSS de la encuesta para los años 2011, 2012, 2013 y 2014.

⁹ Para los encuestados urbanos la permanencia máxima en la muestra es de 18 meses, mientras que para los encuestados rurales su permanencia puede llegar hasta los 22 casos (INE, 2010).

Dado el interés de realizar un análisis de las Trayectorias Laborales Parciales y su relación con la Condición de Actividad Económica en el caso de la Comuna de Coronel, es pertinente utilizar la Base de Datos de la Encuesta Nacional de Empleo, ya que es uno de los pocos instrumentos¹⁰ que permite realizar un análisis longitudinal de la trayectoria laboral de los trabajadores, aunque sea por un periodo acotado de 18 meses.

Finalmente es importante destacar, con fines de representatividad de los datos ENE a nivel comunal, que esta encuesta se aplica a nivel de vivienda.

2.8. Plan de análisis

La primera etapa del plan de análisis consistió en un análisis descriptivo de la base de datos recodificada para obtener las características más significativas de la Fuerza de Trabajo de la comuna. Para este análisis se utilizaron variables de tipo sociodemográfica y laborales.

En segundo lugar se realizó un Análisis Factorial de Correspondencias Múltiples a nuestra base de datos recodificada que permita perfilar las características de las trayectorias laborales de la muestra, mediante esta técnica obtuve los factores de mayor peso en las dimensiones del análisis factorial.

A posterior, usando los factores de mayor peso, realicé un Análisis de Clasificación Automática o de Conglomerados (ACL), mediante el programa SPAD v.5.6.

Luego de obtener los conglomerados realicé un análisis de Chi cuadrado entre los tipos de estrategias de empleo obtenidas con el análisis de conglomerados y la condición de actividad económica principal durante el periodo de los entrevistados.

¹⁰ El otro instrumento que contiene información pertinente para construir trayectorias laborales es la Encuesta de Protección Social, pero tiene a lo menos dos problemas metodológicos para ser utilizado a nivel de comuna: 1) la muestra es una muestra reducida por comuna, alcanzando alrededor de 100 casos por comuna, y; 2) no posee un indicador que identifique lugar de residencia actual.

Capítulo III. Desocupación y ocupación en un mercado fragmentado y de gran movilidad.

Durante las décadas posteriores a la segunda guerra mundial, el mundo “desarrollado” vivió años gloriosos en términos de ocupación, producción y mejoramiento de las condiciones de vida, aumentando el PIB per cápita, el acceso a bienes y servicios, ampliando la cobertura escolar, aumento de las expectativas de vida, disminución de enfermedades mortales, disminución de la pobreza (medida en ingresos). Un factor clave en este proceso fue el pleno empleo.

Chile no fue la excepción en este periodo, la sustitución de importaciones y la fuerte presencia del Estado en diversas actividades económicas favorecieron la contratación y empleabilidad de los habitantes del país. Las actividades de agricultura, caza y pesca junto con la industria contribuían de manera importante en la empleabilidad¹¹. La comuna de Coronel tuvo desde sus inicios dos marcadas actividades productivas, que atrajeron la migración interna y concentraron a la población ocupada. La actividad portuaria y la minería del carbón¹² fueron los pilares sobre los cuales se construyó el mercado de trabajo local desde mediados del siglo XIX.

Durante gran parte del siglo XIX y XX, la comuna tuvo un crecimiento de su población en torno a sus actividades económicas productivas, que a su vez generaron empleos que caracterizaron a estos poblados dentro de los “poblados pobres” (de Dinechin, 2001; Gatica, 1999). La actividad ocupacional de ese periodo concentraba principalmente a hombres, quienes desde temprana edad se insertaban en el mundo minero o pesquero en labores menores, muchos de estos niños continuaban luego la actividad del padre. Hacia fines del siglo XX entran en crisis los dos grandes generadores de empleo comunal, Carbonífera Schwager cierra el año 1994 producto de una

¹¹ Los datos del INE indican que hacia mediados de la década de los '80, los sectores que más empleaban personas en el país eran Servicios comunales y sociales (30,8%), Agricultura, caza y pesca (20,7%) e Industria (16,7%). Series Históricas de la Encuesta Nacional de Empleo, Instituto Nacional de Estadísticas, Chile.

¹² “En 1865, Coronel recién superaba los 2000 habitantes. Se convierte en el segundo puerto de cabotaje del país y conjuntamente con Schwager se incrementa a un 10% anual entre 1865 y 1875, y hay un 7% en el intercenso 1885-95, alcanzando una población de 8000 habitantes a fines de siglo”. Véase de H. Hernández “El gran Concepción: Desarrollo histórico y estructura urbana. Primera parte. Génesis y evolución: de las fundaciones militares a la conurbación industrial”. Informe geográfico N°30. 1983. Citado en Gatica, F. (1999) Globalización, territorio y políticas públicas: la reconversión productiva y la necesidad de impulsos eslabonados. Estudios Regionales N°13.

seguidillas de accidentes fatales, y la actividad pesquera artesanal comienza a sufrir en la década de los 90' los primeros efectos de la sobre explotación de los recursos pesqueros.

En este capítulo nos detendremos en observar las características de los habitantes de la comuna de Coronel que componen su fuerza de trabajo. Presentaremos los rasgos sociodemográficos y laborales que caracterizan a la fuerza de trabajo en el periodo 2011-2014. La información base con la cual se construyeron las tablas de resultados corresponden a las bases de datos de los trimestres móviles de los años 2011 a 2014 de la Encuesta Nacional de Empleo. Se realizó un análisis descriptivo propio que se complementa con la información recogida en los informes mensuales que emite el INE con los resultados de la encuesta.

3.1. Una fuerza de trabajo con fuerte presencia de jefaturas de hogar femenina

Nuestro ejercicio investigativo, analizó la información de todos los trimestres móviles entre el año 2012 y 2013, agregando 1 trimestres del año 2011 y 2 del año 2014. Al revisar las características sociodemográficas de la muestra, nos encontramos con una población de entre los 16 y los 83 años de edad, ubicándose la media en los 42,07 años. De la muestra total los jóvenes (de 15 a 29 años) corresponden a un 27,6% de la población y la tercera edad (población mayor de 65 años) alcanza un 5,4%.

Tabla 2: Edad en tramos de 10 años

		Edad en tramos de 10 años			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	15 a 24 años	70	17,2	17,2	17,2
	25 a 34 años	73	18,0	18,0	35,2
	35 a 44 años	67	16,5	16,5	51,7
	45 a 54 años	103	25,4	25,4	77,1
	55 a 64 años	68	16,7	16,7	93,8
	65 años y mas	25	6,2	6,2	100,0
	Total	406	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Al cruzar la información de edad con parentesco con el(la) jefe(a) de hogar, observamos que los(as) jefes(as) de hogar se concentran mayoritariamente entre los 45 y los 64 años, mientras que las(os) cónyuges de éstos lo hacen entre los 35 y los 54 años. Para el caso de los(as) convivientes hay una fuerte concentración entre los 25 y los 34 años. Para el caso de hijos(as)/hijastros(as) y los nietos la concentración de casos se da entre los 15 y los 34 años. Para el caso de los hermanos, los casos se distribuyen entre los 35 y 54 años. Para los padres entre los 55 y 64 años. Por último para el caso de Otros parientes hay presencia similar en

diversos grupos principalmente jóvenes (15 a 24 años) y tercera edad (55 y más años), grupos que corresponderían a aquellos que no se han incorporado regularmente al mercado de trabajo o que ya lo dejaron optando por una pensión, jubilación o montepío. Es importante destacar que los hogares con jefatura de hogar femenina representan un porcentaje importante en aquellos grupos de hogar compuesto entre 1 y 3 personas.

En la relación edad con estado conyugal, observamos que los(as) casados(as) se concentran entre los 35 y 64 años de edad. Más de la mitad de los convivientes y solteros se concentran entre los 15 y 34 años. Los(as) viudos(as) se concentran sobre los 55 años. Los(as) separados entre los 35 y 64 años, con una importante presencia en el rango 45 a 54 años. Para el caso de las(os) divorciadas(os) la mayor presencia se ubica en el rango de 45 a 54 años. Esta información presenta una estructura conyugal en la cual la convivencia se presenta de manera más significativa entre los jóvenes, el matrimonio tiene una presencia más tardía en términos de edad. El caso de las divorciadas resulta un dato necesario de observar, puesto que en las últimas décadas se ha visto una presencia significativa del divorcio. Al mismo tiempo que se ha visto un aumento de la presencia femenina en el mercado del trabajo, además de un aumento de las jefaturas de hogar femenina (Valdés et al, 2014)

En términos de participación por sexo, el 55,9% corresponden a hombres mientras el 44,1% a mujeres, porcentajes invertidos en términos de la representatividad de cada sexo en la población en edad de trabajar¹³.

Tabla 3: Sexo del entrevistado(a)

		Sexo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	227	55,9	55,9	55,9
	Mujer	179	44,1	44,1	100,0
	Total	406	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

En términos de estado conyugal, observamos que las personas casadas alcanzan el 42,6%, los convivientes un 7,6%, los solteros un 36,7%, viudos un 2,2%, separados un 8,9% y los divorciados un 2%.

¹³ La población en edad de trabajar corresponde a población actualmente residente de 15 años y más (INE, 2010).

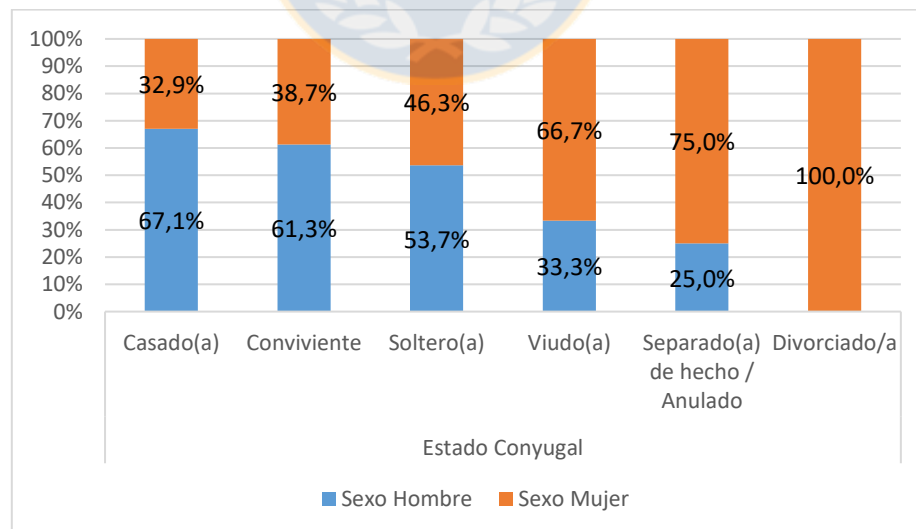
Tabla 4: Estado conyugal del entrevistado(a)

		Estado Conyugal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casado(a)	173	42,6	42,6	42,6
	Conviviente	31	7,6	7,6	50,2
	Soltero(a)	149	36,7	36,7	86,9
	Viudo(a)	9	2,2	2,2	89,2
	Separado(a) de hecho / Anulado	36	8,9	8,9	98,0
	Divorciado/a	8	2,0	2,0	100,0
	Total	406	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Al comparar la información de estado conyugal con sexo, se observa que para las categorías casados y convivientes existe una mayoritaria participación masculina (67,1% v/s 32,9% para casados y 61,3% v/s 38,7% convivientes). Brecha que se reduce de manera significativa para el caso de los solteros (53,7% de hombres y 46,3% de mujeres), y que se invierte para las categorías viudo(a) (33,3% hombres y 66,7% mujeres), separados (25% hombres y 75% mujeres) y divorciados (100% mujeres).

Ilustración 3: Gráfico Estado conyugal * Sexo



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

En relación al parentesco con el jefe(a) de hogar, encontramos que un 45,6% de los entrevistados se declaran Jefes(as) de hogar, un 13,3% responde que es Cónyuge del jefe(a) de hogar, un

2,7% corresponde a Convivientes del Jefe(a) de hogar, un 30,5% a hijo(a) del (la) jefe(a) de hogar. En estas cuatro categorías se concentra el 92,1% de los entrevistados.

Tabla 5: Parentesco con el(la) Jefe(a) de hogar

		Parentesco			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Jefe de Hogar	185	45,6	45,6	45,6
	Conyuge	54	13,3	13,3	58,9
	Conviviente	11	2,7	2,7	61,6
	Hijo(a) Hijastro(a)	124	30,5	30,5	92,1
	Yerno/Nuera	6	1,5	1,5	93,6
	Nieto(a)	8	2,0	2,0	95,6
	Hermano(a) / Cuñado(a)	5	1,2	1,2	96,8
	Padres / Suegros	3	,7	,7	97,5
	Otro Pariente	9	2,2	2,2	99,8
	No Pariente	1	,2	,2	100,0
	Total	406	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Del total de los entrevistados que se reconocen como Jefes(as) de hogar, un 71,4% corresponden a hombres y un 28,6% a mujeres, mientras que del total que se declaran Cónyuges o Convivientes del jefe de hogar un 11,1% son hombres y un 88,9% mujeres.

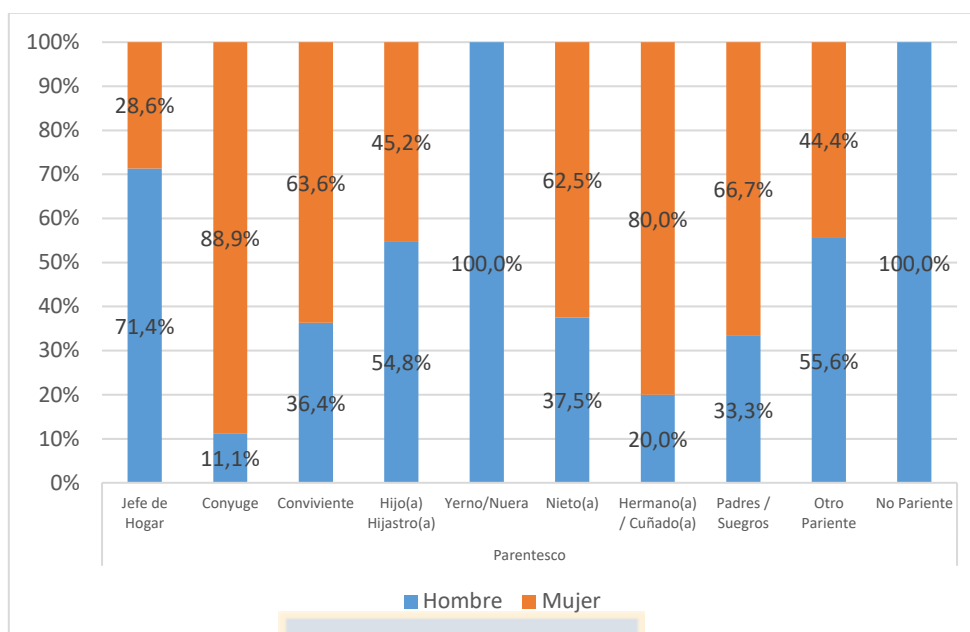
Considerando a los jefes(as) de hogar, un 60% declaran estar casados, el 8,1% conviven, un 10,8% son solteros, 4,3% viudos, 13,5% separados y un 3,2% divorciados.

Al analizar las jefaturas de hogar por sexo, nos encontramos con que del total de mujeres jefas de hogar (28,6%), un 11,3% son casadas, un 5,7% convivientes, un 20,8% solteras, un 11,3% viudas, 39,6% separadas y un 11,3% divorciadas.

Para el caso de las jefaturas de hogar masculinas (69,9%), el 79,5% declara estar casado, el 9,1% ser conviviente, un 6,8% soltero, un 1,5% viudo y un 3% separado.

En relación con la jefatura de hogar, para el caso de las mujeres nos encontramos principalmente con mujeres separadas y solteras, mientras que las jefaturas masculinas se dan en situaciones conyugales de casados.

*Ilustración 4: Gráfico Parentesco Jefe(a) de hogar * Sexo*



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Respecto de la cantidad de personas que componen el hogar encontramos que en promedio existen 4,31 personas por hogar, contemplando que el 65,6% pertenecen a hogares entre 3 y 6 integrantes. Siendo el rango de cantidad de personas en el hogar entre 1 y 9 personas.

Tabla 6: Total de personas en el hogar

Total de personas en el Hogar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	9	2,2	2,2	2,2
2	47	11,6	11,6	13,8
3	85	20,9	20,9	34,7
4	100	24,6	24,6	59,4
5	60	14,8	14,8	74,1
6	62	15,3	15,3	89,4
7	28	6,9	6,9	96,3
8	11	2,7	2,7	99,0
9	4	1,0	1,0	100,0
Total	406	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Estadísticos

Total de personas en el Hogar

N	Válidos	406
	Perdidos	0
Media		4,31

En términos de escolaridad, un 1,7% no posee estudios o alcanzó escolaridad preescolar, el 21,4% alcanzó escolaridad básica, el 52,2% escolaridad media, el 10,8% técnico de nivel superior y el 13,8% alcanzó educación universitaria y/o posgrado.

Tabla 7: Clasificación Internacional Nivel Educacional

Clasificación Internacional Nivel Educacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca estudio	7	1,7	1,7	1,7
	Educacion primaria (nivel 1)	39	9,6	9,6	11,3
	Educacion primaria (nivel 2)	48	11,8	11,8	23,2
	Educacion secundaria	212	52,2	52,2	75,4
	Educacion Tecnica (Educacion Superior no universitaria)	44	10,8	10,8	86,2
	Educacion universitaria	54	13,3	13,3	99,5
	Postitulo y maestria	2	,5	,5	100,0
	Total	406	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

En términos de distribución del nivel educacional por sexo, observamos que en el caso de los hombres existe una fuerte concentración en el nivel secundario, mientras que para las mujeres hay una participación mayor en los niveles de educación primaria (primer nivel) y educación superior (universitaria y pos títulos).

Las características de la fuerza de trabajo nos presentan una mayoritaria presencia de hombres, con una alta participación de mujeres, donde jóvenes y tercera edad tiene una menor participación, que para el caso de los jóvenes varía en la medida que van terminando sus estudios y comienzan la búsqueda de empleo; donde se observa una importante presencia de jefes/as de hogar, los que mayoritariamente son hombres, pero también con una presencia significativa de mujeres, mujeres jefas de hogar que mayoritariamente no comparte su hogar con una pareja y

sus hogares poseen menos integrantes que la media de personas por hogar. En términos de jefatura de hogar, también se observa una baja presencia de jóvenes, siendo principalmente los jóvenes solteros los que participan en la fuerza de trabajo. La condición de soltera y jefa de hogar, son los principales motivos que explican la participación femenina en la fuerza de trabajo, que tiende a dejar en la inactividad a las mujeres esposas o convivientes del jefe de hogar. La menor presencia de jóvenes y mujeres en la fuerza de trabajo, es un fenómeno país, donde la edad y condición de género favorecen la presencia de tiempos más extendidos de desempleo o no empleo (Montero, 2007).

3.2. Inestabilidad y precarización de la fuerza de trabajo local

En el presente apartado analizamos las características laborales de la fuerza de trabajo residente en la comuna de Coronel, para lo cual revisamos las variables presentadas en la tabla N°1, que tiene por objetivo caracterizar la fuerza de trabajo en términos del tránsito por la ocupación, desocupación e inactividad.

Al revisar los resultados del análisis de las características laborales, se observa que, considerando el total del periodo en el cual el entrevistado permanece en la muestra, un 8,9% de los casos declara no haber estado nunca ocupado en el periodo que permaneció en la encuesta, un 21,7% declara haber estado ocupado entre 1 y 6 meses, un 19,5% declaró haber estado entre 7 y 17 meses ocupado, y un 39,9% declara haber estado 18 meses o más ocupado (periodo completo de permanencia en la muestra). Resulta necesario indicar que descontando aquellos que nunca estuvieron ocupados y quienes siempre estuvieron ocupados, hay un 51,2% de los entrevistados que declara haber estado a lo menos 1 mes no ocupado, lo que significa que en una ocasión, a lo menos, salió del mercado de trabajo hacia la desocupación o la inactividad.

Al observar la desocupación de la fuerza de trabajo, encontramos que un 69,5% nunca estuvo desocupado, un 24,8% estuvo entre 1 y 6 meses desocupado, mientras un 2% estuvo desocupado por un año o más, pero ninguno de los entrevistados se mantuvo desocupado durante todo el periodo de estudio (18 meses).

Un 47,5% del total de la muestra nunca estuvo en la condición de inactivo, un 20,2% estuvo entre 1 a 6 meses inactivos, mientras que un 0% estuvo el periodo completo inactivo¹⁴.

Finalmente observamos que un 29,6% de los entrevistados se mueve entre la ocupación y la inactividad sin pasar por la desocupación y un 21,6% se mueve entre la ocupación y la desocupación sin pasar por la inactividad.

¹⁴ Aquellos individuos que estuvieron inactivos durante los 18 meses fueron eliminados, porque no se consideran fuerza de trabajo, sino población fuera de la fuerza de trabajo.

Tabla 8: Porcentaje de ocupación, desocupación e inactividad de los entrevistados

Casos totales	Nunca Ocupados	Nunca Desocupados	Nunca Inactivos
406	8.9%	69.5%	47.5%

Casos totales	Siempre Ocupados	Siempre Desocupados	Siempre Inactivos
406	39.9%	0% ¹⁵	0%

Casos totales	Movilidad entre la Ocupación y la inactividad o viceversa	Movilidad entre la Ocupación y la desocupación o viceversa	Movilidad entre la Desocupación y la inactividad o viceversa
406	29.6%	21.6%	8.9%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Respecto de los datos observados llama la atención el porcentaje de personas que declararon haber estado 0 meses ocupados (8,9%), estas personas nunca se incorporaron al mercado laboral en el periodo (ni de manera formal ni de manera informal), deambularon entre la desocupación e inactividad, ¿quiénes son estas personas? ¿cuáles son sus características laborales? ¿por qué no logran incorporarse al mercado laboral?, son preguntas de no menor relevancia pues el porcentaje indicado es superior a la media regional de desocupación en el periodo 2011-2014 (Tabla N°9) ¿representará este segmento o parte de él a la población que compone lo que la literatura denomina desempleo estructural?.

Tabla 9: Porcentaje Desempleo periodo 2011-2014

Año	Nacional	Bio Bio	Coronel	Diferencia nacional	Diferencia regional
2011	7.1	8.3	10.3	3.2	2
2012	6.4	8.1	11.3	4.9	3.2
2013	6	7.6	11	5	3.4
2014	6.3	8.1	9.7	3.4	1.6
Promedio	6.5	8	10.7	4.3	2.7

Elaboración: propia.
Fuente: Informe de Empleo INE

¹⁵ No se observó presencia de personas que declararan haber estado los 18 meses desocupadas.

También resulta importante conocer quiénes son aquellos que componen el 69,5% (ocupados y/o inactivos) que nunca han estado desocupado, cuáles han sido sus movimientos dentro y fuera del mercado de trabajo, por qué nunca han estado desocupados. ¿Quiénes son los que componen el 39,9% que siempre ha estado ocupado?, acaso ¿han estado ocupados siempre en una misma empresa?, ¿han permanecido desarrollando regularmente una misma ocupación?, ¿han rotado de empresa sin necesariamente pasar por el desempleo o inactividad?, ¿qué son, empleados, profesionales, trabajadores no calificados? Por último quiénes componen el 47,5% que nunca han sido inactivos, o sea ¿quiénes son aquellos que nunca han abandonado la fuerza de trabajo (aunque momentáneamente estén fuera del mercado laboral)?. Las respuestas a este conjunto de interrogantes se irán dando en el transcurso de las páginas siguientes, y nos permitirán identificar como se construye el mercado laboral de la fuerza de trabajo de la comuna de Coronel.

3.3. Rasgos sociodemográficos y condición de actividad económica principal de la población

En términos sociodemográficos, observamos respecto del grupo de los “nunca ocupados”, que son principalmente mujeres (69,4% mujeres y un 30,6% hombres), en su mayoría hijo(a)/hijastro(a) del (la) jefe(a) de hogar (58,3%), jefes de hogar (22,2%) o cónyuges (13,9%), datos que confirman la tendencia el efecto negativo de la condición de género sobre la ocupación; en términos de edad se concentran principalmente en el grupo de 15 a 24 años (38,9%), con educación secundaria completa y superior (66,7% y 19,5% respectivamente), esta precaria condición en la inserción laboral de los jóvenes es un fenómeno de carácter global (Bonfiglio, Tinoboras y Van Raap, 2008).

Para el caso de los “siempre ocupados”, nos encontramos con mayoritariamente hombres (69,1% y 30,9% de mujeres), jefes de hogar y sus hijos(as) (68% y 14,2% respectivamente), entre los 35 y 54 años de edad (58,6%), casados o solteros (53,1% y 24,1% respectivamente), y con educación secundaria completa (56,1%), características que representan a la familia de tipo industrial (Valdés et al, 2014).

Para el caso de los “nunca desocupados”, corresponden principalmente a hombres (60,6%), casados (47,5%) y solteros (31,2%), jefes de hogar (51,8%) o hijos de estos (22%), con educación secundaria completa (51,2%). En términos de actividad económica en este grupo encontramos a aquellos que declararon estar siempre ocupados y aquellos que temporalmente declararon estar inactivos, que declararon no buscar empleo entre otras causales por estar estudiando o preparando exámenes, estar pensionado o jubilado, tendencia que responde al curso de la vida. El caso de los “nunca inactivos”, que representan un 47,5% de los entrevistados, observamos que son principalmente hombres (67,4%), jefes de hogar (63,2%), principalmente con educación

secundaria completa (54,4%), casados (48,7%) y con edad entre 35 y 54 años (54,9%). En este grupo encontramos a aquellos que declararon haber estado todo el periodo ocupado y aquellos que rotaron entre la ocupación y desocupación.

Ilustración 5: Cuadro Características sociodemográficas de la fuerza de trabajo:

Nunca Ocupados	Siempre Ocupados
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mujeres ✓ Hijos(as) del jefe de hogar, jefes de hogar o sus cónyuges ✓ Entre los 15 y 24 años ✓ Educación secundaria y superior ✓ Transitaron entre la desocupación y la inactividad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hombres ✓ Jefes de hogar ✓ 35 a 54 años ✓ Casados o solteros ✓ Educación secundaria
Nunca Inactivos	Nunca Desocupados
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hombres ✓ Jefes de hogar ✓ Casados ✓ Entre 35 y 54 años ✓ Educación secundaria completa ✓ Transitaron entre la ocupación y desocupación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hombres ✓ Casados y solteros ✓ Jefes de hogar e hijos(as) de estos ✓ Educación secundaria completa ✓ Transitaron entre la ocupación permanente o la inactividad temporal

Elaboración propia

En este tercer capítulo, observamos que las estructuras sociodemográficas de la fuerza de trabajo, que dan forma al mercado de trabajo, nos indica que existen ciertas características que los ubican en una u otra posición en el mercado de trabajo; para los más jóvenes y mujeres, hijos/as del jefe/a de hogar, jefe/a de hogar o cónyuges, la ocupación es esquivada (Bonfiglio, Tinoboras y Van Raap, 2008; Montero, 2007), transitando su experiencia entre la desocupación e inactividad; en lado opuesto tenemos a los siempre ocupados que principalmente refiere a los hombres adultos, casados y jefes de hogar que representan la figura de la familia del siglo XX asociada al modelo industrial (Valdés, 2014). Finalmente tenemos a aquellos que estuvieron ocupados temporalmente, cambiando esta condición por la desocupación o la inactividad, mientras que aquellos que conocieron la inactividad fueron solteros/as e hijos/as del jefe de hogar, aquellos que conocieron el desempleo fueron los que estuvieron entre los 35 y 54 años. Por tanto la composición del hogar, la edad, el sexo y la condición del estado civil del momento, determinan la condición de actividad económica que viven las personas y la temporalidad de la misma. Mientras que el tipo de hogar y sexo condiciona el tránsito entre la fuerza de trabajo y la inactividad, la edad y el estado civil condiciona la transición temporal ocupación-desocupación.

Capítulo IV. Características Laborales de la Fuerza de Trabajo Comunal. Formalidad e informalidad, dos caras de un mismo mercado

En el presente capítulo analizaremos las características de la experiencia laboral de la fuerza de trabajo, observando la calidad y la temporalidad de la experiencia, que da los elementos para comprender la Estrategia de Empleo de aquellos que buscan empleo. El tipo de información que nos entrega la Encuesta Nacional de Empleo nos permite observar una importante cantidad de información asociada a la experiencia laboral, entre la que podemos encontrar la formalidad del empleo, la cualificación de las ocupaciones, las actividades de mayor presencia, el tipo de empresas en las cuales participa la fuerza de trabajo y la ubicación geográfica de la misma.

4.1. Situación contractual de la experiencia laboral

Al revisar los datos de presencia de contrato de trabajo, un 55,9% de los entrevistados declara haber tenido contrato de trabajo (definido o indefinido) por un mes o más durante el periodo de estudio, mientras que un 44,1% declaró nunca haber tenido contrato en todo el periodo. Según el tipo de contrato, un 6,2% declara haber tenido un contrato de tipo definido durante todo el periodo. Respecto del contrato indefinido, un 13% indica que contó con este tipo de contrato todo el periodo que estuvo en la muestra. En términos de los contratos definidos, observamos que apenas un 2,2% declaró haber tenido todo el periodo un contrato “Limitado al término de la obra o proyecto o actividad” y 0,2% declaró haber estado todo el periodo con un contrato “Renovable una vez al año”.

Al revisar la presencia de contrato en aquellos que declararon haber estado ocupado todo el periodo en estudio (39,9%), encontramos que un 24,4% tuvo contrato todo el periodo, mientras que un 5,9% temporalmente tuvo contrato y un 9,6% nunca tuvo contrato.

Al revisar los detalles de aquellos que estuvieron ocupados en el periodo (91,1%), temporal o totalmente, se puede observar que aquellos que nunca tuvieron contrato durante su periodo de ocupación, alcanzaron a un 35,2% del total de la muestra, y su efecto es principalmente sobre las mujeres (57% mujeres y 43% hombres).

La presencia o ausencia de contrato de trabajo en un empleo, y el tipo de contrato que se posee, es un dato de gran relevancia, puesto que se considera un indicador para medir la calidad del empleo, ubicando la presencia de contratos de plazo indefinido como una situación ideal, traduciéndose esto en estabilidad laboral. Resulta pertinente preguntarse por qué esta presencia tan reducida del contrato a plazo indefinido en todo el periodo observado, ¿cuál(es) variable(s) está(n) incidiendo en su acotada presencia, el tamaño de empresa, la ubicación geográfica del empleo o el tipo de ocupación que desempeña?

El empleo desprotegido también denominado informal o empleo no regulado¹⁶, es aquel que no cuenta con ninguna de las prestaciones y protecciones que ofrece el empleo salariado formal, afectando la vida cotidiana de las personas, como también su futuro, principalmente en términos previsionales. Las personas que se desenvuelven en el empleo informal no cuentan con resguardos frente a situaciones de emergencias, como puede ser una enfermedad o accidente, tampoco cuentan con cobertura de salud, y quienes la tienen lo hacen por voluntad propia. La modificación de la legislación previsional chilena permite que hoy los denominados trabajadores independientes, pueden pagar los beneficios de salud y previsionales de manera voluntaria, lo que ayuda a prevenir posibles contingencias futuras y lograr un monto de cotizaciones –suficientes o no- para contar con una jubilación en el futuro –consistente o precaria-.

Ilustración 6: Cuadro Presencia de contrato, según tipo de contrato

Posee contrato de trabajo escrito							No poseen contrato de trabajo durante el periodo
Si: 55,9% (a lo menos 1 mes)/ 24,4% (todo el periodo)						Indefinido	
Definido			Renovable				Por reemplazo
Limitado a la temporada	Limitado al término de la obra o proyecto actividad	Limitado al de menos de 3 meses (contrato a prueba)	Limitado a menos de 3 meses (contrato a prueba)	Renovable una vez al año	Por reemplazo	No sabe	
16% (entre 3 y 12 meses)	34,3% (entre 3 y 17 mes)	8,6% (entre 3 y 9 meses)	4,9% (entre 3 y 9 meses)	4,4% (entre 3 y 15 meses)	3,4% (entre 3 y 6 meses)		
	2,2% (todo el periodo)		0,2% (todo el periodo)				

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

4.2. Situación de la Jornada Laboral

Al revisar la información del tipo de jornada laboral, se observa que un 30% de los entrevistados declaró haber trabajado todos los meses en jornada completa, mientras que un 21,7% declaró que no trabajó ningún mes en ese tipo de jornada. Por otra parte el 61,6% de los entrevistados, declara no haber trabajado ningún mes en jornada parcial, mientras que aquellos que trabajaron

¹⁶ “...todas las actividades generadoras de ingreso que no están reguladas por el Estado, en un medio ambiente social donde actividades similares están reguladas” (Portes, 1995:123), citado en Busso, 2010, p. 127.

1 mes o más en jornada parcial alcanzan al 38,4%. Finalmente respecto de la jornada laboral menos del 1% declara haber trabajado en jornada parcial durante todos los meses que fue entrevistado.

Tabla 10: Tipos de jornada y contrato en el periodo

	Contrato Definido	Contrato Indefinido	Trabajo en jornada completa	Trabajo en jornada parcial
Nunca tuvo	49,5%	53,4%	21,7%	61,6%
Tuvo entre 1 y 17 meses	44,3%	33,6%	48,3%	37,4%
Siempre tuvo	6,2%	13%	30%	1%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Es visible una presencia importante de empleos en jornada completa, principalmente mayoritaria en aquellos que estuvieron todo el periodo ocupado, lo que permite pensar que el grupo de estables vivió una experiencia laboralmente formal. Aun así aquellos/as que trabajaron en jornada parcial entre 1 y 17 meses corresponde a una cifra importante, lo que reafirma la imagen de precariedad de aquellos empleos menos estables. Es importante recordar que muchos empleos de jornada parcial encubren una relación de subempleo, en la cual la jornada parcial no siempre responde a un tipo de empleo deseado, sino más bien a la posibilidad existente en el mercado de trabajo local para insertarse o mantenerse en un empleo.

4.3. Ocupación según tamaño de empresa

Al revisar la participación y permanencia en empresas según su cantidad de trabajadores, observamos que un 38,4% de los entrevistados se ocupó a lo menos 1 mes en empresas de 5 o menos trabajadores, mientras que el 6,2% permaneció todo el periodo en este tipo de empresa. Además el promedio de permanencia en este tipo de empresas es de 3,1 meses. En el caso de las empresas entre 5 y 10 trabajadores, nos encontramos que un 11,8% de los entrevistados se ocuparon a lo menos 1 mes durante el periodo en este tipo de empresas, mientras que el promedio de permanencia de aquellos que si se ocuparon fue de 0,7 meses. En el caso de las empresas entre 11 y 49 trabajadores, observamos que un 28,1% se ocupó en a lo menos 1 mes en este tipo de empresas, y el promedio de permanencia de los que sí se ocuparon fue de 1,64 meses. Para el caso de empresas de 50 a 199 trabajadores un 29,3% indica que trabajó en este tipo de empresas al menos 1 mes, mientras que el promedio de permanencia fue de 1,72 meses.

Por último para las empresas de 200 o más trabajadores, nos encontramos que un 43,8% trabajó en este tipo de empresas al menos 1 mes, mientras que un 2,3% se mantuvo durante todo el periodo de estudio en este tipo de empresas. El promedio de permanencia es de 4,12 meses. La revisión de la permanencia según tipo de empresa, nos presenta un escenario en el cuál las empresas más pequeñas y las más grandes (en número de trabajadores) son las que concentraron mayor cantidad de empleos y periodos de permanencia en el trabajo más extendidos. Mientras que las empresas pequeñas son el lugar donde mayormente las mujeres participan (43,6% de las mujeres trabajó al menos 1 mes en este tipo de empresas), las empresas grandes lo son para los hombres (un 49,1% de los hombres trabajó la menos 1 mes en este tipo de empresas).

Tabla 11: Participación en empresas según tamaño

	Empresas de menos de 5 trabajadores	Empresas entre 5 a 10 trabajadores	Empresas entre 11 y 49 trabajadores	Empresas entre 50 y 199 trabajadores	Empresas de 200 y más trabajadores
Porcentaje de casos que permanecieron siempre en este tipo de empresas	6,2%	0%	0%	0%	2,3%
Porcentaje de casos que permanecieron a lo menos 1 mes en este tipo de empresas	38,4%	11,8%	28,1%	29,3%	43,8%
Promedio en meses de permanencia	3,1	0,7	1,64	1,72	4,12

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

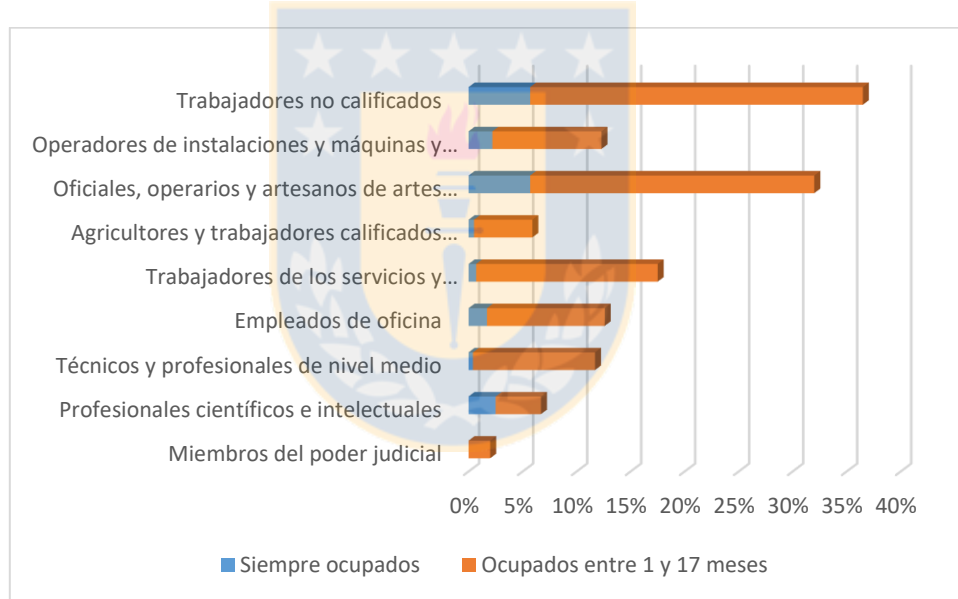
En términos comparativos, según cifras del SII, la comuna de Coronel es la sexta comuna con mayor presencia de empresas en la región de Bio Bio y la quinta en términos de ventas para el

año 2014¹⁷, esta situación favorece la posibilidad de emplearse en la comuna, teniendo una cantidad importante de empresas donde acudir.

4.4. Grupos ocupacionales donde participa la fuerza de trabajo local

Al analizar la participación laboral de la fuerza de trabajo de la comuna de Coronel, se observa que los grupos ocupacionales con mayor participación y permanencia fueron el de **“Oficiales operarios”**, con un 26,2% del total de los entrevistados participando a lo menos un mes en esta ocupación, con una duración de permanencia de 3,01 meses y un 5,7% de los encuestados permaneciendo siempre en esta ocupación; para el caso de los **“Trabajadores no calificados”** un 36,5% se ocupó a lo menos 1 mes en esta actividad, siendo la permanencia de 0,11 meses y un 5,7% que siempre estuvo en la misma ocupación.

Ilustración 7: Gráfico % de participación por ocupación



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Al observar las cifras en general podemos indicar que un 19,4% de los entrevistados declaran mantenerse en la misma ocupación durante todo el periodo en estudio, los que representan un 50% del total de los que declararon haberse mantenido todo el tiempo ocupados (39,9% del total de entrevistados). Al cruzar la información relativa a permanencia en la misma ocupación durante todo el periodo y presencia de contrato nos encontramos con que, del total de los entrevistados

¹⁷ Datos extraídos de la página del Servicio de Impuestos Internos www.sii.cl archivo “Estadísticas de empresas por región y comuna (año 2005-2014)”.

que indicaron haber estado ocupado siempre y en la misma ocupación, un 27,2% declaró que nunca tuvo contrato, un 12,3% temporalmente tuvo contrato y un 60,5% siempre tuvo contrato. El bajo porcentaje que representan aquellos que permanecieron en la misma ocupación habla de una importante rotación en la muestra respecto de su participación en diferentes grupos ocupacionales, que a su vez nos presenta un mercado con alta variabilidad y escasa presencia de indicadores que nos permitan observar una estabilidad ocupacional en los sujetos de la muestra. También se observa que la ocupación Trabajadores no calificados y Oficiales operarios son los grupos ocupacionales con mayor participación y permanencia laboral.

Respecto de la jornada de trabajo un 66,6% de aquellos que se mantuvieron en la misma ocupación durante todo el periodo, trabajaron todo el periodo en jornada completa, mientras que un 3,7% trabajó en jornada parcial todo el periodo y el 29,7% restante rotó entre empleos en jornada completa y jornada parcial.

Al observar la ubicación geográfica donde estuvieron ocupados, se distingue que un 54,3%, del grupo siempre ocupado en la misma ocupación, permaneció en la comuna de Coronel, mientras que un 22,2% siempre estuvo ocupado en la misma ocupación fuera de la comuna, por último un 23,5% trabajó en la misma ocupación tanto en la comuna de Coronel como en otras comunas.

Tabla 12: Participación y permanencia según ocupación

Ocupación	Ocupados entre 1 y 17 meses	Siempre ocupados	Nunca ocupados	Promedio de meses de permanencia
Miembros del poder judicial	2%	0%	98%	0,11
Profesionales científicos e intelectuales	4,2%	2,5%	93,3%	0,81
Técnicos y profesionales de nivel medio	11,3%	0,4%	88,7%	0,77
Empleados de oficina	10,9%	1,7%	87,4%	0,95
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios	16,8%	0,7%	82,5%	1,15
Agricultores y trabajadores calificados	5,4%	0,5%	94,1%	0,34

agropecuarios y pesqueros					
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas	26,3%	5,7%	68%	3,01	
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	10,1%	2,2%	87,7%	1,26	
Trabajadores no calificados	30,8%	5,7%	63,5%	3,24	

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

De lo observado anteriormente, pareciera que la fuerza de trabajo comunal se mueve en mercados de trabajo poco especializados y de baja calificación, esto deducido de las ocupaciones de mayor presencia y de la poca estabilidad ocupacional de los individuos. Esto es comprensible para el caso del mercado de trabajo de Coronel, donde las actividades productivas industriales no requieren de mayor especialización, sino que, predominan actividades básicas orientadas a la producción masiva de alimentos que contratan gran cantidad de personal operario de línea, actividades comerciales al por menor y una extensa red de pequeños y medianos talleres que prestan servicios metalmeccánicos, principalmente, a la industria marítima de la zona. Pareciera que la acumulación de ocupaciones y la no especialización poseen un gran valor al momento de articular decisiones que favorezcan la empleabilidad de la fuerza de trabajo.

4.5. Condición de actividad económica de la fuerza de trabajo local

Respecto de la condición de actividad económica observamos que un 16% de los entrevistados declaró que nunca trabajó como Ocupado tradicional,¹⁸ mientras que un 21,2% se desempeñó todo el periodo en este tipo de ocupación. Para el caso de los Ocupados no tradicionales¹⁹ un 83% nunca estuvo en esta condición, y ninguno de los entrevistados estuvo en esta condición durante todo el periodo. Un 66,7% nunca estuvo en la condición de Ocupado ausente²⁰, y nadie

¹⁸ Ocupados que respondieron afirmativamente desde un inicio que trabajaron la semana pasada (INE, 2010).

¹⁹ Ocupados que al consultar inicialmente si trabajaron la semana pasada, respondieron que no lo hicieron, y luego en una serie de preguntas más inclusivas y abiertas responden que sí trabajaron (INE, 2010).

²⁰ Ocupados que durante la semana de referencia, no trabajaron por diversas razones, pero que mantuvieron un vínculo estrecho con su empleo (INE, 2010).

estuvo todo el periodo en esta condición. Para el caso de la categoría Iniciadores²¹ un, 1,2% de los entrevistados indica que permaneció 3 meses en esta condición. Respecto de los Inactivos disponibles para trabajar el 37,7% declaró que estuvo en esta condición entre 3 y 15 meses, cifra similar se repite en el caso de los Inactivos sin buscar y no disponibles para trabajar. Para el caso de la condición Cesantes²² un 74,1% declaró que nunca estuvo en esta condición, mientras que un 2% declaró haber estado cesante 1 año o más. Por último y en relación con aquellos que Buscaron trabajo por primera vez²³, un 4,7% declaró haber estado en esta condición entre 3 y 6 meses.

Tabla 13: Participación y permanencia según Condición de Actividad Económica

Actividad Económica	Ocupados entre 1 y 17 meses	Siempre ocupados	Nunca ocupados	Promedio de meses de permanencia
Ocupado tradicional	62,3%	21,2%	16,5%	9,53
Ocupados no tradicionales	17%	0%	83%	0,72
Ocupado ausente	33,3%	0%	66,7%	1,49%
Iniciadores	1,2%	0%	98,8%	0,04
Inactivos disponibles para trabajar	37,7%	0%	62,3%	2,05
Inactivos sin buscar y no disponibles para trabajar	37,2%	0%	62,8%	2,72
Cesantía	25,9%	0%	74,1%	1,35
Buscaron trabajo por primera vez	4,7%	0%	95,3%	0,16

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

²¹ Individuos que lograron un acuerdo laboral o hicieron gestiones para empezar como cuenta propia, en las últimas cuatro semanas y que, al mismo tiempo pueden o no estar disponibles. De estar disponibles, son considerados en la PEA para fines de tasas estandarizadas OCDE (INE, 2010).

²² Toda aquella persona que habiendo cumplido con los criterios de desocupado, tuvo anteriormente un empleo que duró por lo menos 1 mes (INE, 2010).

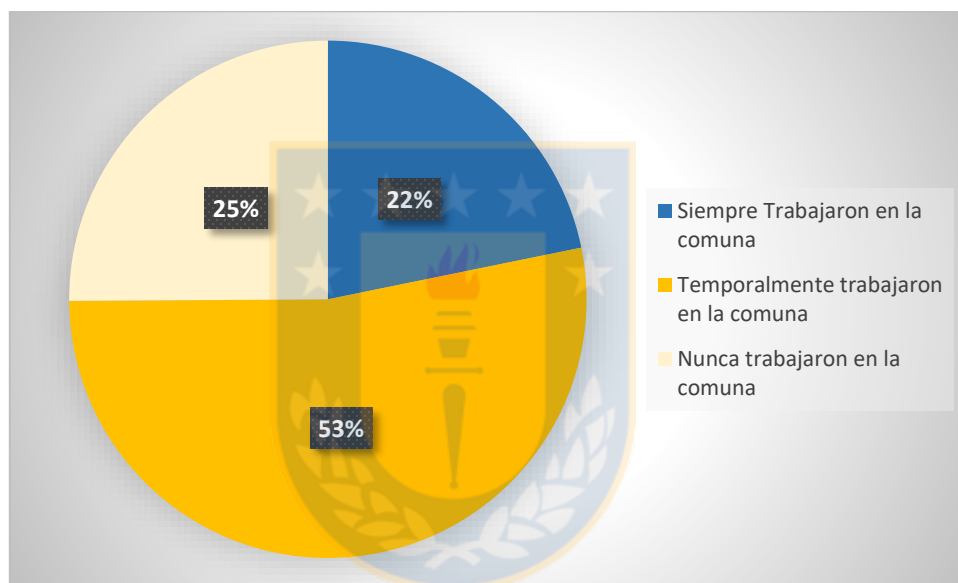
²³ Toda aquella persona, que habiendo cumplido con los criterios de desocupado, que no hayan tenido un empleo que durara por lo menos 1 mes (INE, 2010).

Se observa que las ocupaciones que más concentran empleo, son las mismas que poseen mayores promedios de cesantía, hablamos en este caso de Trabajadores no calificados permaneciendo en promedio 1,58 meses cesantes y oficiales operarios con 1,08 meses de permanencia.

4.6. Movilidad geográfica de la fuerza de trabajo

En relación con la movilidad geográfica, un 25,1% de los entrevistados nunca trabajó en la comuna de Coronel, mientras que un 21,8% trabajó todo el periodo en la comuna.

Ilustración 8: Gráfico Movilidad geográfica



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Al comparar los porcentajes de entrevistados que declararon haber estado ocupado al menos una vez en el periodo de estudio y los datos de ubicación geográfica de su ocupación, encontramos que un 44,3% de los entrevistados ocupados en a lo menos 1 mes trabajaron tanto en la comuna de Coronel como en otras comunas.

4.7. Tipo de ocupación de la fuerza de trabajo local

Al revisar la información relativa a la cantidad de meses que se mantuvo ocupado, según tipo de ocupación, podemos indicar que un 28,1% de los encuestados indica que a lo menos 1 mes realizó Trabajo para su propio negocio, empresa o actividad por cuenta propia, mientras que un 12,1% declara haber estado en esta condición durante 3 meses, un 9,6% estuvo entre 6 y 12

meses en esta actividad y un 7,3% estuvo más de un año en esta actividad, y un 4,6% estuvo el periodo completo en esta condición.

En el caso de aquellos que realizaron un trabajo como Empleado u obrero para una empresa o patrón, en un 30% estuvieron 18 meses o más en esta condición, mientras que un 41,7% estuvo en esta condición entre 3 y 15 meses, y un 28,3% declaró nunca haber estado en esta categoría. Aquellos que realizaron un trabajo para El negocio, empresa o actividad por cuenta propia de un tercero, existe un 90% que declara que en ningún mes permaneció en este tipo de ocupación, mientras que un 3% declaró haber estado entre 3 y 12 meses en este tipo de ocupación.

Tabla 14: Participación y permanencia según tipo de Ocupación

Ocupación	Ocupado entre 1 y 17 meses	Siempre ocupado	Nunca ocupado	Total
Trabajó para su propio negocio, empresa o actividad por cuenta propia	24,5%	4,6%	70,9%	100%
Empleado u obrero para una empresa o patrón	41,7%	30%	28,3%	100%
El negocio, empresa o actividad por cuenta propia de un tercero	3%	0%	97%	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

4.8. Medio de verificación del pago de servicio o trabajo entregado por la fuerza de trabajo local

Respecto de la forma de respaldar los ingresos que recibe el entrevistado, un 0,4% declaró que siempre emitió una boleta de honorarios durante el periodo, mientras que un 5,4% declaró haber utilizado este medio a lo menos una vez durante el periodo.

Respecto de aquellos que recibieron liquidación de sueldo al momento de recibir sus ingresos, un 23,6% lo hizo durante el total del periodo, lo que nos indica que estamos frente al grupo de individuos que permanecieron todo el periodo como asalariados (sector público o privado), mientras que un 44,8% declara nunca haber recibido liquidación de sueldo en el periodo, y un 31,6% declara haber recibido liquidación de sueldo entre 3 y 17 meses. Aquellos que entregaron un comprobante o recibo se observa que un 1,2% declaró haber emitido este documento entre 3 y 6 meses. Para el caso de aquellos que no recibieron ni entregaron un comprobante un 2% estuvo en esta condición durante todo el periodo, mientras que un 75,6% nunca estuvo en esta

condición y un 22,4% estuvo en esta condición entre 3 y 15 meses. Esta última condición representa a quienes se desenvuelven en los “trabajos informales”, que no cuentan con ninguna forma de protección respecto de su actividad o empleo.

Apenas un 0,2% declara haber emitido una boleta o factura durante 3 meses.

Tabla 15: Participación y permanencia según medio de comprobación de ingresos

Medio que entrega al momento de recibir sus ingresos	Estuvo en esta condición entre 1 y 17 meses	Siempre estuvo en esta condición	Nunca estuvo en esta condición	Total
Boleta de honorarios	5%	0,4%	94,6%	100%
Liquidación de sueldo	31,6%	23,6%	44,8%	100%
Comprobante o recibo	1,2%	0%	98,8%	100%
No recibieron ni entregaron un comprobante	22,4%	2%	75,6%	100%
Boleta o factura	0,2%	0%	99,8%	100%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

4.9. ¿Qué tipo de empresas son las que contratan?

Al revisar los datos relativos a quienes contratan observamos que un 10,3% estuvo durante todo el periodo contratado directamente por la empresa, mientras que un 45,6% estuvo contratado temporalmente entre 2 y 17 meses, por último un 44,1% ningún mes declaró haber estado contratado directamente por la empresa.

Aquellos que estuvieron contratados con un contratista o subcontratista durante todo el periodo alcanzaron a un 1,7%, mientras que un 69,7% nunca se trabajaron para un contratista o subcontratista y un 28,6% estuvieron contratados con un contratista o subcontratista entre 2 y 15 meses.

Para el caso de los contratos con empresas de servicios temporales un 1,5% declararon haber estado todo el periodo contratados para una de este tipo de empresas, mientras que un 86,7% declaró nunca haberse contratado con una empresa de este tipo, y un 11,8% trabajó para este tipo de empresas entre 1 y 15 meses.

Respecto de contrato con enganchadores no existen casos registrados.

Tabla 16: Participación y permanencia según tipo de empleador

Con quien tiene contrato o acuerdo de trabajo	Estuvo en esta condición entre 1 y 17 meses	Siempre estuvo en esta condición	Nunca estuvo en esta condición	Total
Contratado directamente por la empresa	45,6%	10,3%	44,1%	100%
Contratados con un contratista o subcontratista	28,6%	1,7%	69,7%	100%
Empresas de servicios temporales	11,8%	1,5%	86,7%	100%
Enganchadores	0%	0%	0%	0%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Al clasificar los tipos de empleadores observamos que un 60,6% se desarrolló principalmente en el sector privado, un 7,9% en el sector público y un 3,7% en el Servicio de hogar.

4.10. Ocupación según Ramas de Actividad Económica

Al revisar la estructura ocupacional por Rama de Actividad, se observa que las Ramas de actividad en las que principalmente se ocuparon durante el periodo fueron, Comercio al por mayor y detalles con un 19% de los entrevistados tuvo esta rama como la principal de permanencia, Industria Manufacturera con un 15,8% y Construcción con un 9,9%.

Tabla 17: Porcentaje de personas según Rama de Actividad en la cual permaneció más tiempo

Rama de Actividad	% de personas
Agricultura, ganadería	2,7
Pesca	2,7
Explotación de minas	3,7
Industrias manufacturera	15,8
Suministro de eléctrico	1,2
Construcción	9,9
Comercio al por mayor y al por menor	19,0
Hoteles y restaurant	3,2
Transporte, almacenamiento	6,7
Intermediación financiera	0,2
Actividades inmobiliarias	1,0
Administración pública	5,2
Enseñanza	5,7
Servicios sociales y comunitarios	2,7
Otras actividades de servicios	3,2
Hogares privados con servicio doméstico	4,7

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Al repasar las características de la experiencia laboral de la fuerza de trabajo, que he presentado, destaca la poca estabilidad de la experiencia; una importante presencia de aspectos precarios e informales en el empleo; la importante capacidad de generación de empleo de la comuna, y; una fuerza de trabajo de baja calificación.

La experiencia de empleo nos indica que ni la mitad de la fuerza de trabajo alcanza a ser estable durante todo el periodo de estudio, y aun, la que logra estabilidad en su condición de actividad, igualmente sufre la inestabilidad contractual y ocupacional. Quienes desean estabilidad en el empleo, deben ampliar su repertorio, optando en ciertas ocasiones por el empleo informal y/o parcial, que puede esconder subempleo y precariedad. Cambian calidad por estabilidad.

Destaca la capacidad del territorio para generar empleo, lo que se observa en que tres cuartas partes de la población haya tenido empleo, permanente o temporal, en la comuna, empleos que

se concentran mayoritariamente en las empresas de menos de 5 trabajadores y en las de más de 200, que a su vez son las que entregan más estabilidad laboral a los ocupados.

Por último la baja calificación de la fuerza de trabajo se observa en los grupos ocupacionales de mayor presencia en el periodo: Oficiales, operarios y artesanos de artes y Trabajadores no calificados, que, aunque las ramas principales donde se ocupan sean el comercio, la industria manufacturera, la construcción y transporte y almacenamiento, representan ocupaciones básicas en estos rubros.

Todas estas características nos permiten indicar que el mercado de trabajo local, por lo que expresa la experiencia de la fuerza de trabajo, posee una importante cantidad de oportunidades para ocuparse en actividades de baja calidad, lo que probablemente se traduzca en establecimientos con baja modernización tecnológica, estas oportunidades, eso sí, están orientadas a la población que ocupa los escalafones más bajos en términos de calificación. Aquellos que deciden emprender un camino de perfeccionamiento y alcanzar altos niveles educacionales, probablemente no cuenten con las mismas oportunidades en el mercado laboral local, principalmente en el de la comuna de Coronel.



Capítulo V. Incorporación de la fuerza de trabajo al mercado laboral

A continuación comentaremos los resultados obtenidos en la revisión de los antecedentes relacionados con la búsqueda de empleo de la fuerza de trabajo de la comuna de Coronel, en el periodo 2011-2014.

5.1. Gestiones para la búsqueda de empleo

Indicamos al inicio de la presentación de resultados que un 60,1% de los entrevistados declara haber estado a lo menos 1 mes no ocupado, por tanto en al menos un mes estuvieron fuera del mercado de trabajo, ya sea como desocupado o inactivo. Quienes salieron (o ingresaron por primera vez) del mercado de trabajo y gestionaron su regreso, correspondieron a un 53,1%. Este grupo realizó entre 3 y 36 gestiones para lograr reengancharse.

*Tabla 18: Total de gestiones realizadas en la búsqueda de empleo * Sexo*

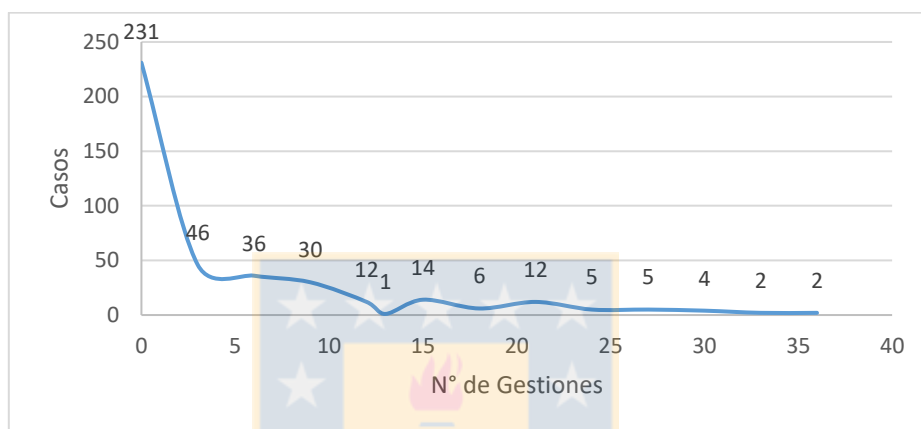
Tabla de contingencia Total de gestiones realizadas en la búsqueda de empleo * Sexo

Recuento		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Total de gestiones	0	132	99	231
realizadas en la búsqueda de empleo	3	27	19	46
	6	18	18	36
	9	16	14	30
	12	3	9	12
	13	1	0	1
	15	8	6	14
	18	3	3	6
	21	6	6	12
	24	4	1	5
	27	3	2	5
	30	4	0	4
	33	2	0	2
	36	0	2	2
Total		227	179	406

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Respecto de la cantidad de gestiones observamos que, levemente, el porcentaje de mujeres que realizan gestiones es superior al de los hombres (44,7% y 41,9% en promedio respectivamente), para ambos casos la mayor cantidad de casos se agrupan entre 3 y 9 gestiones realizadas durante el periodo. Eso nos muestra una intensidad propia de los primeros meses de búsqueda de empleo²⁴, que al pasar el tiempo va incorporando a estos buscadores al mercado o los desincentiva en su búsqueda disminuyendo la cantidad de casos y cantidad de gestiones.

Ilustración 9: Gráfico Casos v/s número de gestiones



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Al cruzar la información de gestiones para la búsqueda de empleo con la información de Nivel Educativo, llama la atención encontrar que a mayor nivel educativo, mayor es el porcentaje de casos que tuvieron que realizar alguna gestión para la búsqueda de empleo, el corte se produce desde aquellos que declararon haber alcanzado educación secundaria hacia arriba. Este dato reafirma la imagen de una fuerza de trabajo que se mueve en un mercado de trabajo de baja calificación y sin especialización.

²⁴ Para el caso de los cesantes Lazarsfeld et al (1996), en su trabajo *Los Parados de Marienthal*, alude que el peak de búsqueda de empleo que se produce en los primeros meses tiene relación con el shock provocado por el desempleo.

*Tabla 19: Total de gestiones realizadas en la búsqueda de empleo * Clasificación Internacional Nivel Educativa*

Tabla de contingencia Total de gestiones realizadas en la búsqueda de empleo * Clasificación Internacional Nivel Educativa

% de Clasificación Internacional Nivel Educativa

		Clasificación Internacional Nivel Educativa							Total
		Nunca estudio	Educación primaria (Educación primaria (Educación secundaria	Educación Técnica (E	Educación universita	Postítulo y maestría	
Total de gestiones realizadas en la búsqueda de empleo	0	85,7%	79,5%	70,8%	55,7%	40,9%	44,4%		56,9%
	3		5,1%	8,3%	12,3%	13,6%	14,8%		11,3%
	6		10,3%	4,2%	7,5%	18,2%	11,1%		8,9%
	9			8,3%	7,5%	9,1%	9,3%	50,0%	7,4%
	12			2,1%	3,8%	6,8%			3,0%
	13						1,9%		,2%
	15			2,1%	4,2%	4,5%	3,7%		3,4%
	18				,9%	2,3%	5,6%		1,5%
	21	14,3%	2,6%	2,1%	3,3%		3,7%		3,0%
	24			2,1%	,5%	2,3%	3,7%		1,2%
	27				1,4%	2,3%		50,0%	1,2%
	30				1,4%		1,9%		1,0%
	33				,9%				,5%
	36		2,6%		,5%				,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Al cruzar la información con el estado conyugal de los individuos, observamos que para el caso de los(as) solteros(as) más de la mitad de ellos han tenido que realizar alguna gestión para reincorporarse al mercado de trabajo.

*Tabla 20: Total de gestiones realizadas en la búsqueda de empleo * Estado conyugal*

Tabla de contingencia Total de gestiones realizadas en la búsqueda de empleo * Estado Conyugal

% de Estado Conyugal

		Estado Conyugal						Total
		Casado(a)	Conviviente	Soltero(a)	Viudo(a)	Separado(a) de hecho	Divorciado/a	
Total de gestiones realizadas en la búsqueda de empleo	0	61,3%	54,8%	48,3%	77,8%	63,9%	75,0%	56,9%
	3	11,6%	6,5%	13,4%	22,2%	5,6%		11,3%
	6	8,7%	9,7%	9,4%		11,1%		8,9%
	9	6,9%	12,9%	8,1%		2,8%	12,5%	7,4%
	12	1,7%	3,2%	4,0%		5,6%		3,0%
	13			,7%				,2%
	15	1,2%	3,2%	6,0%		2,8%	12,5%	3,4%
	18	,6%	3,2%	2,7%				1,5%
	21	3,5%	3,2%	2,0%		5,6%		3,0%
	24	1,7%		1,3%				1,2%
	27	,6%	3,2%	2,0%				1,2%
	30	2,3%						1,0%
	33			1,3%				,5%
	36			,7%		2,8%		,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Al cruzar la información de gestiones de búsqueda de empleo y parentesco con el jefe de hogar, se observa que el grupo que cuenta con un mayor porcentaje de individuos que deben realizar gestiones para la búsqueda de empleo son los hijos(as)/hijastros(as) del jefe de hogar.

Como análisis particular de aquellos que buscan empleo, podemos extraer información relevante de la Encuesta Nacional de Empleo, mediante la Tasa de Presión General²⁵. En términos de las respuestas dadas, resulta relevante destacar que aquellos que buscan un empleo, teniendo uno en la actualidad (alrededor del 2% de los entrevistados), tienen por motivo principal “Porque desean un trabajo con mayores ingresos”.

Tabla 21: Motivo principal de búsqueda de empleo de aquellos que poseen un trabajo

Trimestre móvil	Motivo principal de búsqueda de otro trabajo	% de personas que buscaron otro trabajo ²⁶	% de personas que buscaron otro trabajo con mayores ingresos
Dic-Febr. 2012	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	1%	0,5%
Ene-Mar. 2012	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	3%	2,5%
Febr-Abr. 2012	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	3,4%	3%
Mar-May. 2012	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	3,9%	3,4%
Abr-Jun. 2012	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	3,4%	2,7%
May-Jul. 2012	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	4,7%	2,7%
Jun-Ago. 2012	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	3,2%	2,2%
Jul-Sep. 2012	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	5,4%	3,2%
Ago-Oct. 2012	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	5,9%	3,7%
Sep.-Nov. 2012	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	8,6%	5,4%
Oct-Dic. 2012	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	8,1%	4,9%
Nov-Ene. 2012	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	7,9%	4,4%
Dic-Febr. 2013	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	7,9%	4,2%
Ene-Mar. 2013	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	7,1%	3,9%
Febr-Abr. 2013	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	7,6%	4,7%
Mar-May. 2013	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	5,9%	3,6%
Abr-Jun. 2013	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	6,4%	3,7%
May-Jul. 2013	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	5,7%	3,2%

²⁵ Número de personas ocupadas que buscan un empleo, más los desocupados, más los iniciadores disponibles, expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo (incluyendo iniciadores disponibles). Es decir, se considera en el numerador a los ocupados que buscaron un empleo y se agrega tanto en el numerador como en el denominador a los iniciadores disponibles (INE, 2010).

²⁶ Este porcentaje representa a aquellos que estuvieron los 18 meses en la muestra, y no son representativos de la Tasa de Presión trimestral entregada por el INE.

Jun-Ago. 2013	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	5,7%	3,2%
Jul-Sep. 2013	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	4,2%	2,2%
Ago-Oct. 2013	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	3,7%	2,2%
Sep.-Nov. 2013	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	3,4%	2,2%
Oct-Dic. 2013	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	3,7%	2%
Nov-Ene. 2013	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	3,4%	2%
Dic-Febr. 2014	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	3,4%	2%
Ene-Mar. 2014	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	1,7%	1,2%
Feb-Abr. 2014	Porque desea un trabajo con mayores ingresos	1,2%	0,7%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

En términos absolutos de búsqueda de un empleo de quienes se encuentran trabajando, un 24,1% declaró haber buscado al menos en un mes durante el periodo en análisis, de los cuales un 2,6% buscaron por un año o más.

Tabla 22: Cantidad de meses que buscó un nuevo empleo, estando trabajando

Cantidad de meses que buscó un nuevo empleo, estando trabajando

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 0	308	75,9	75,9	75,9
3	56	13,8	13,8	89,7
6	23	5,7	5,7	95,3
9	8	2,0	2,0	97,3
12	7	1,7	1,7	99,0
15	3	,7	,7	99,8
18	1	,2	,2	100,0
Total	406	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

5.2. Periodos de inactividad de la Fuerza de Trabajo

Al revisar el módulo búsqueda de empleo, y los motivos por los cuales las personas no buscaron empleo, se observa que no hay casos registrados para las variables “no buscó empleo porque iniciará una actividad”, “no buscó empleo porque encontró un empleo que iniciará pronto”, “no buscó empleo porque le piden demasiados trámites para iniciar una actividad”, “no buscó empleo porque no sabe dónde dirigirse ni a quién acudir”.

Respecto de aquellos que no buscaron empleo en alguno de los meses en el periodo de estudio, un 15,1% declaró no haber buscado por responsabilidades familiares permanentes, habiendo un

0,2% que se vio afectado por esta condición durante todo el periodo. Aquellos que no buscaron empleo por estar estudiando o preparando estudios un 14,5% se vieron afectados por esta condición entre 3 y 15 meses. Respecto de aquellos que declararon no buscar empleo por estar esperando resultados de un proceso, alcanzó a un 14,5% declarando esta condición entre 3 y 9 meses. Un 12,2% declaró que no buscó empleo porque creen que por su edad no le darán empleo, entre 3 y 6 meses declararon esta condición.

Tabla 23: Participación y permanencia de motivos por los que no buscó empleo

Motivos por los que no buscaron empleo	Estuvo en esta condición entre 1 y 18 meses	Periodo en meses que estuvo en esta condición
Por responsabilidades familiares permanentes	15,3%	1,03
Por estar estudiando o preparando estudios	14,5%	1,37
Por estar jubilados	3,8%	0,21
Por ser rentistas	0,23%	0,01
Por motivos de salud permanente	5,9%	0,34
Por ser pensionados o montepiados	6,9%	0,42
Por esperar la estación de mayor actividad	3,9%	0,13
Por motivos de salud temporales	4,4%	0,16
Por responsabilidades familiares de carácter temporal	0,5%	0,01
Por estar embarazadas	1%	0,05
Por estar esperando resultados de un proceso de selección o que lo llamen	14,5%	0,55
Porque algún miembro del hogar no se lo permite	0,5%	0,01
Porque cree que por su edad no le darán empleo	12,2%	0,13
Porque cree que no lo encontrará	1,5%	0,04
Porque se cansó de buscar	1,7%	0,06
Porque cree que ningún empleo se adapta a su calificación	0,2%	0,01
Porque no quiere, no necesita trabajar	7,6%	0,27

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Elaboración propia

Al relacionar la información de aquellos que no buscaron empleo con los inactivos observamos una relación de baja intensidad, pero significativa, entre los motivos por responsabilidades

familiares permanentes y por estar estudiando o preparando estudios. Estas categorías explican la inactividad de mayor duración. Al observar las categorías presentada no resulta difícil aceptar que hay una marcada presencia de personas de menor edad para la categoría estudiando, mientras que para la categoría pensionados la presencia mayoritaria es de personas de mayor edad, lo que tiene un sentido lógico con el curso de la vida. Pero en el caso de la categoría responsabilidades familiares permanentes, se observa una discriminación por género, donde quienes toman esta decisión son mayoritariamente mujeres, quienes en un 34,1% declararon que entre 1 y 18 meses decidieron no buscar empleo por este motivo.

5.3. Ramas de actividad y ocupaciones que más aportan a la cesantía comunal

Respecto de las actividades que más aportan a la cesantía (último empleo antes de la cesantía), podemos observar que las ramas de actividad que expulsaron más trabajadores fueron Sector Manufacturero con un 14,5%, Comercio al por mayor y al detalle con un 12,1%, Construcción con un 8,9% y Servicios Domésticos con un 7,4%. La presencia del sector comercio y construcción como expulsores de mano de obra resulta comprensible en razón de la estructura ocupacional local, en donde el Comercio es la rama con más ocupados y el sector construcción opera con labores temporales o de tiempo fijo, lo que se traduce en una alta rotación entre diversos trabajos. El caso del sector Manufacturero respondería más que a una estacionalidad o saturación de su mano de obra, a una pérdida de competitividad de este sector a nivel local. La pérdida en el Servicio Doméstico es un dato que llama la atención, pues su presencia tiene una fuerte relación con niveles de ingresos de los hogares, puesto que una pérdida de ingresos por parte del hogar, repercutirá inmediatamente en su nivel de gastos, dentro de lo que se debe considerar el servicio doméstico.

Tabla 24: Participación y permanencia según Rama de Actividad Económica

Rama de actividad	Al menos en un mes cesantes	en un Promedio de meses que permanecieron cesantes
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2%	0,1
Pesca	2,2%	0,1
Explotación de minas y canteras	5,2%	0,33
Manufacturera	14,5%	0,87
Suministro de electricidad, agua y gas	1,5%	0,09

Construcción	8,9%	0,49
Comercio al por mayor y detalle	12,1%	0,91
Hoteles y restaurantes	1%	0,07
Transporte, almacenamiento y comunicación	3,9%	0,21
Intermediación financiera	0,5%	0,03
Inmobiliarias, empresariales y de alquiler	3,2%	0,2
Administración pública y defensa	4,7%	0,27
Enseñanza	3,9%	0,28
Servicios sociales y salud	3%	0,24
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	2,2%	0,1
Hogares privados con servicios domésticos	7,4%	0,66

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Al revisar los motivos por los cuales los entrevistados dejaron un empleo, un 35% de las respuestas corresponden al Término del contrato, un 10,8% refieren al Despido por reducción y un 9,9% a Término de actividad por cuenta propia. Estas categorías representan la forma como se ha estructurado el mercado de trabajo local, con una alta presencia de contratos de plazo definido, pero además con una importante presencia de actividades por cuenta propia.

Tabla 25: Participación según tipo de motivo por el que dejó un empleo

Motivo por el que dejó un empleo	% de casos que dejaron un empleo
Término de contrato, proyecto, faena, temporada o reemplazo	35,5%
Término de actividad por cuenta propia	9,9%
Término, quiebre o cierre de una empresa	3,7%
Jubiló	2,2%
Despido por incumplimiento de funciones	0,5%
Despido por reducción de personal	10,8%
Despidos por otros motivos	0,7%
Empezó a trabajar en otro lugar	5,2%
Renuncia por responsabilidades familiares	5,4%
Renuncia por motivos de salud	6,2%
renuncia porque desea un trabajo con mejores remuneraciones	1,7%

Renuncia para mejorar su calidad de vida	0,7%
Renuncia porque sintió inseguridad en su empleo anterior	1,7%
Renuncia por embarazo	3%
Renuncia por otra razón	8,4%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.
Elaboración propia

Es necesario destacar que existe una importante y significativa relación entre las categorías término de contrato, proyecto, faena, temporada o reemplazo y permanencia en la desocupación, lo que se traduce en una desocupación condicionada por la inestabilidad del vínculo laboral, más que por la exclusión del mercado de trabajo.

Recapitulando, es necesario resaltar que se observan ciertos fenómenos interesantes en términos de búsqueda de empleo, inactividad y cesantía. En términos de búsqueda de empleo, resulta comprensible la mayor presencia femenina, de solteros y de hijos/as de jefes/as de hogar entre quienes buscan empleo, pero resulta llamativo una mayor proporción de personas con mayores años de escolaridad realizando gestiones de empleo, lo que podría leerse como un efecto de un mercado laboral local donde predominan las ocupaciones de baja calificación, lo que, a su vez, explicaría el que la búsqueda de mayores ingresos sea el motivo principal por el que las personas que trabajan buscan otro empleo, dicha búsqueda fue reconocida en alrededor del 25% de la fuerza de trabajo.

En términos de inactividad se observan 3 fenómenos importantes: por una parte aquellos que tradicionalmente se encuentran en inactividad por efectos de la edad o curso de vida, y que indica a los jóvenes que estudian y los de la tercera edad que se han pensionado o jubilado; por otra, aquellos que se ven impedidos por terceros –voluntaria o involuntariamente- de participar del mercado de trabajo, en donde las Responsabilidades familiares permanentes, se destaca como el motivo de mayor presencia, que afecta casi exclusivamente a las mujeres; y por último el plano de las expectativas donde destacan expectativas positivas como la espera de resultados de un procesos de selección y otras negativas como la creencia de que por la edad de la persona no le darán un empleo.

Por último en términos de cesantía es necesario resaltar la alta presencia de Servicio doméstico que ha quedado sin su empleo, puesto que podría deberse a un efecto generado por una merma en los ingresos de las familias que contratan servicio doméstico.

Capítulo VI. Estrategias de Empleo en el Mercado de Trabajo Local

En este capítulo, y luego de haber presentado las principales características de la fuerza de trabajo de la comuna de Coronel, hemos utilizado la técnica de análisis de correspondencias múltiples y de clasificación, para explorar en las Estrategias de Empleo registrada por la Encuesta Nacional de Empleo. Desde la mirada de Trayectorias Laborales Parciales, indagamos en un conjunto de variables que acumulan la vivencia en el mercado de trabajo local de los entrevistados durante un periodo de 18 meses. Para realizar este análisis se escogió un conjunto de variables activas que permitieron indagar en las Estrategias de Empleo y los factores que condicionan estas estrategias (variables suplementarias), para lo cual se escogieron las variables en razón de 3 dimensiones: “Estrategia de Empleo”, “Subjetividad de los Actores” y “Sociodemográficas”.

Con las dimensiones indicadas se buscó identificar las estructuras y condiciones sobre las que se desenvuelve la experiencia de empleo concreta que han tenido los entrevistados durante un periodo de su trayectoria laboral, las expectativas que existen sobre el mercado de trabajo que se recoge en la acción de buscar o no un empleo, que puede ser de tipo voluntaria o condicionada y, la movilidad en las diferentes categorías de condiciones de actividad económica.

Tabla 26: Variables activas y suplementarias utilizadas en el ACM

Dimensión	Variable	Frecuencia
Estrategia de Empleo	Tipo de Jornada	
	Jornada Completa	281
	Jornada Parcial	74
	Tipo de Contrato de Trabajo	
	Contrato indefinido	133
	Contrato limitado a la temporada	17
	Contrato limitado al término de obra	84
	Contrato limitado a menos de 3 meses	8
	Contrato renovable 1 vez al año	10
	Contrato por reemplazo	7
	No sabía que tipo de contrato definido tenía	4
	Nunca tuvieron contrato escrito	143

Ocupación Principal	
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y	2
Profesionales científicos e intelectuales	23
Técnicos y profesionales de nivel medio	20
Empleados de oficina	34
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y me	42
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	9
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otras	93
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	30
Trabajadores no calificados	93
Otros no Identificados	2
No tuvo ocupación en el periodo	58
Tamaño Empresa	
Empresas de menos de 5 trabajadores	119
Empresas entre 5 y 10 trabajadores	17
Empresas entre 11 y 49 trabajadores	39
Empresas entre 50 y 199 trabajadores	42
Empresas de 200 y más trabajadores	107
Nunca trabajó en una empresa	82
Permanencia en la comuna de Coronel	
Baja permanencia	145
Alta permanencia	70
Siempre trabajó en Coronel	89
Nunca trabajó en Coronel	102
Renuncia	38
Rama de Actividad Económica	
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11
Pesca	11
Explotación de minas y canteras	15
Manufacturera	64
Suministro de electricidad, agua y gas	5
Construcción	40
Comercio al por mayor y detalle	77
Hoteles y restaurantes	13
Transporte, almacenamiento y comunicación	27
Intermediación financiera	1
Inmobiliarias, empresariales y de alquiler	4
Administración pública y defensa	21
Enseñanza	23
Servicios sociales y salud	11
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	13
Hogares privados con servicio doméstico	19
Propiedad de la Empresa o Institución	
Pública	32
Privada	246
Hogar doméstico	15

Además de las variables activas, se han considerado cuatro variables suplementarias: sexo, edad, estado conyugal y sin búsqueda de empleo, que ayudan a la interpretación de los factores seleccionados.

Tabla 27: Variables suplementarias

Variable	Frecuencia
Sexo	
Hombre	227
Mujer	179
Estado Conyugal	
Casado(a)	173
Conviviente	31
Soltero(a)	149
Viudo(a)	9
Separado(a) de hecho / Anulado	36
Divorciado/a	8
Edad (en rango de 5 años)	
entre 15 y 19 años	17
entre 20 y 24 años	53
entre 25 y 29 años	42
entre 30 y 34 años	31
entre 35 y 39 años	36
entre 40 y 44 años	31
entre 45 y 49 años	56
entre 50 y 54 años	47
entre 55 y 59 años	38
entre 60 y 64 años	30
entre 65 y 69 años	12
entre 70 y 74 años	9
entre 75 y 79 años	2
entre 80 y 84 años	2
Sin búsqueda de Empleo	
Económicos positivos	18
Económicos negativos	34
Familiares negativos	40
Sociales negativos	77
Percepción negativa del mercado	2

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, 2012-2014
Elaboración Propia

Al realizar el análisis con el programa SPAD v.5.6 para conocer las propiedades del modelo, obtenemos una explicación del 54% de la inercia acumulada, lo que representa un valor consistente para proceder a realizar el análisis factorial²⁷, se eligen los 3 primeros factores para

²⁷ López Roldán (2015) considera que un criterio cuantitativo para determinar cuántos factores se deben retener es alcanzar como mínimo el 70% de la varianza explicada. Para Pardo y Cabarcas (2001), la selección de factores se puede hacer mediante la selección, en el histograma, de los factores que se diferencien de los demás, en esta interpretación no se considera un porcentaje de representación, sino más bien los quiebres más significativos que se produzcan entre factores. Para el caso de esta investigación se optó por la propuesta de Pardo y Cabarcas.

continuar con el análisis, los que acumulan el 24,5% de la inercia. El primer factor (10,3% de la inercia) describe las condiciones del empleo, relacionadas con tipo de contrato y jornada, estas condiciones de empleo pueden ser leídas en términos de formalidad y calidad. El segundo factor (7,8% de la inercia) nos presenta el contexto en que se desarrolla la actividad, relacionadas con la permanencia en la comuna y el tamaño de la empresa, este factor representa la estabilidad de la(s) actividades que realiza la población. El tercer factor (6,4% de la inercia) describe el tipo de actividad que desempeñan, relacionado con ocupación principal, rama de actividad y tipo de sector. Este factor representa la calificación de la ocupación según tipo de actividad.

Comprobado que el modelo resulta consistente, revisamos las contribuciones de cada categoría a los ejes seleccionados:

T
LOADINGS, CONTRIBUTIONS AND SQUARED COSINES OF ACTIVE CATEGORIES
AXES 1 TO 3

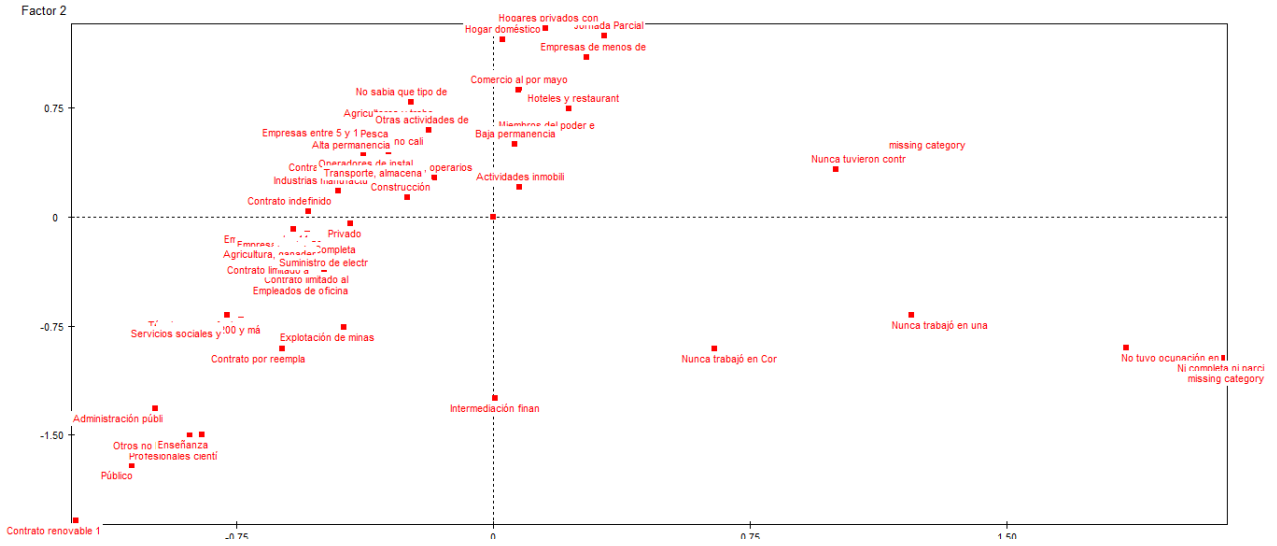
CATEGORIES			LOADINGS					CONTRIBUTIONS					SQUARED COSINES				
IDEN - LABEL	REL.	WT. DISTO	1	2	3	0	0	1	2	3	0	0	1	2	3	0	0
1484 . Tipo de contrato principal del periodo																	
V101 - Contrato indefinido	4.82	1.96	-0.55	0.03	0.00	0.00	0.00	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.15	0.00	0.00	0.00	0.00
V102 - Contrato limitado a	0.77	17.45	-0.50	0.15	0.14	0.00	0.00	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
V103 - Contrato limitado al	3.03	3.72	-0.49	-0.37	0.82	0.00	0.00	1.3	1.0	5.8	0.0	0.0	0.07	0.04	0.18	0.00	0.00
V105 - Contrato renovable 1	0.46	30.23	-1.05	-1.74	-2.24	0.00	0.00	0.9	3.3	6.6	0.0	0.0	0.04	0.10	0.17	0.00	0.00
V108 - Nunca tuvieron contr	5.21	1.74	0.96	0.32	-0.30	0.00	0.00	8.6	1.3	1.4	0.0	0.0	0.53	0.06	0.05	0.00	0.00
CUMULATED CONTRIBUTION =								13.7	5.6	13.8	0.0	0.0					
1489 . Ocupación principal del periodo																	
V102 - Profesionales cientí	0.84	15.92	-0.81	-1.50	-1.58	0.00	0.00	1.0	4.5	6.0	0.0	0.0	0.04	0.14	0.16	0.00	0.00
V103 - Técnicos y profesion	0.70	19.30	-0.78	-0.68	-0.90	0.00	0.00	0.8	0.8	1.6	0.0	0.0	0.03	0.02	0.04	0.00	0.00
V104 - Empleados de oficina	1.20	10.94	-0.50	-0.44	0.12	0.00	0.00	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.02	0.02	0.00	0.00	0.00
V105 - Trabajadores de los	1.48	8.67	0.08	0.89	-0.67	0.00	0.00	0.0	2.8	1.9	0.0	0.0	0.00	0.09	0.05	0.00	0.00
V106 - Agricultores y traba	0.32	44.11	-0.27	0.64	-0.43	0.00	0.00	0.0	0.3	0.2	0.0	0.0	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
V107 - Oficiales, operarios	3.31	3.32	-0.17	0.28	0.74	0.00	0.00	0.2	0.6	5.3	0.0	0.0	0.01	0.02	0.17	0.00	0.00
V108 - Operadores de instal	1.09	12.10	-0.35	0.24	0.55	0.00	0.00	0.2	0.1	1.0	0.0	0.0	0.01	0.00	0.03	0.00	0.00
V109 - Trabajadores no cali	3.31	3.32	-0.31	0.43	-0.12	0.00	0.00	0.6	1.4	0.1	0.0	0.0	0.03	0.05	0.00	0.00	0.00
V111 - No tuvo ocupación en	2.04	6.00	1.85	-0.90	0.13	0.00	0.00	12.4	3.9	0.1	0.0	0.0	0.57	0.14	0.00	0.00	0.00
CUMULATED CONTRIBUTION =								15.7	15.1	16.3	0.0	0.0					
1490 . Periodo de permanencia trabajando en la comuna de Coronel																	
V101 - Baja permanencia	5.10	1.80	0.06	0.50	-0.18	0.00	0.00	0.0	3.1	0.5	0.0	0.0	0.00	0.14	0.02	0.00	0.00
V102 - Alta permanencia	2.46	4.80	-0.38	0.43	0.23	0.00	0.00	0.6	1.1	0.4	0.0	0.0	0.03	0.04	0.01	0.00	0.00
V103 - Siempre trabajó en C	3.13	3.56	-0.54	-0.11	-0.39	0.00	0.00	1.6	0.1	1.4	0.0	0.0	0.08	0.00	0.04	0.00	0.00
V104 - Nunca trabajó en Cor	3.59	2.98	0.65	-0.91	0.43	0.00	0.00	2.7	7.0	1.9	0.0	0.0	0.14	0.28	0.06	0.00	0.00
CUMULATED CONTRIBUTION =								5.0	11.2	4.2	0.0	0.0					
1491 . Tamaño de empresa en la que permaneció más tiempo en el peri																	
V101 - Empresas de menos de	4.19	2.41	0.27	1.10	-0.42	0.00	0.00	0.6	12.1	2.1	0.0	0.0	0.03	0.50	0.07	0.00	0.00
V102 - Empresas entre 5 y 1	0.60	22.88	-0.48	0.51	0.47	0.00	0.00	0.2	0.4	0.4	0.0	0.0	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00
V103 - Empresas entre 11 y	1.37	9.41	-0.58	-0.09	0.49	0.00	0.00	0.8	0.0	0.9	0.0	0.0	0.04	0.00	0.03	0.00	0.00
V104 - Empresas entre 50 y	1.48	8.67	-0.55	-0.12	1.16	0.00	0.00	0.8	0.1	5.7	0.0	0.0	0.03	0.00	0.16	0.00	0.00
V105 - Empresas de 200 y má	3.76	2.79	-0.74	-0.71	-0.44	0.00	0.00	3.6	4.5	2.1	0.0	0.0	0.19	0.18	0.07	0.00	0.00
V106 - Nunca trabajó en una	2.89	3.95	1.22	-0.67	0.26	0.00	0.00	7.7	3.1	0.5	0.0	0.0	0.38	0.11	0.02	0.00	0.00
CUMULATED CONTRIBUTION =								13.7	20.1	11.8	0.0	0.0					

----- CUMULATED CONTRIBUTION = 13.7 20.1 11.8 0.0 0.0 -----																	
1501 . Jornada principal en el periodo																	
V101 - Jornada Completa	9.89	0.44	-0.47	-0.15	0.17	0.00	0.00	3.9	0.5	0.8	0.0	0.0	0.50	0.05	0.07	0.00	0.00
V102 - Jornada Parcial	2.60	4.49	0.32	1.25	-0.69	0.00	0.00	0.5	9.6	3.5	0.0	0.0	0.02	0.35	0.11	0.00	0.00
V103 - Ni completa ni parci	1.79	6.96	2.13	-0.97	0.05	0.00	0.00	14.5	4.0	0.0	0.0	0.0	0.65	0.14	0.00	0.00	0.00
----- CUMULATED CONTRIBUTION = 18.9 14.2 4.4 0.0 0.0 -----																	
1523 . Rama de actividad económica principal en la que se desempeñ																	
V101 - Agricultura, ganader	0.42	32.83	-0.61	-0.18	1.17	0.00	0.00	0.3	0.0	1.7	0.0	0.0	0.01	0.00	0.04	0.00	0.00
V102 - Pesca	0.42	32.83	-0.36	0.41	-0.23	0.00	0.00	0.1	0.2	0.1	0.0	0.0	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
V103 - Explotación de minas	0.53	26.07	-0.44	-0.76	1.76	0.00	0.00	0.2	0.7	4.7	0.0	0.0	0.01	0.02	0.12	0.00	0.00
V104 - Industrias manufactu	2.25	5.34	-0.45	0.18	0.57	0.00	0.00	0.8	0.2	2.1	0.0	0.0	0.04	0.01	0.06	0.00	0.00
V106 - Construcción	1.44	8.90	-0.23	0.16	0.94	0.00	0.00	0.1	0.1	3.7	0.0	0.0	0.01	0.00	0.10	0.00	0.00
V107 - Comercio al por mayo	2.74	4.21	0.07	0.87	-0.34	0.00	0.00	0.0	4.9	0.9	0.0	0.0	0.00	0.18	0.03	0.00	0.00
V108 - Hoteles y restaurant	0.49	28.00	0.23	0.74	-0.29	0.00	0.00	0.0	0.6	0.1	0.0	0.0	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00
V109 - Transporte, almacena	0.99	13.50	-0.30	0.20	0.38	0.00	0.00	0.2	0.1	0.4	0.0	0.0	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00
V112 - Administración públi	0.74	18.33	-0.99	-1.32	-1.10	0.00	0.00	1.3	3.0	2.6	0.0	0.0	0.05	0.09	0.07	0.00	0.00
V113 - Enseñanza	0.81	16.65	-0.85	-1.49	-1.92	0.00	0.00	1.0	4.3	8.5	0.0	0.0	0.04	0.13	0.22	0.00	0.00
V114 - Servicios sociales y	0.42	32.83	-0.83	-0.69	-0.42	0.00	0.00	0.5	0.5	0.2	0.0	0.0	0.02	0.01	0.01	0.00	0.00
V115 - Otras actividades de	0.46	30.23	-0.19	0.60	-0.74	0.00	0.00	0.0	0.4	0.7	0.0	0.0	0.00	0.01	0.02	0.00	0.00
V116 - Hogares privados con	0.70	19.30	0.16	1.22	-1.01	0.00	0.00	0.0	2.5	2.1	0.0	0.0	0.00	0.08	0.05	0.00	0.00
***_ - missing category	1.86	6.66	2.00	-1.04	0.17	0.00	0.00	13.3	4.8	0.1	0.0	0.0	0.60	0.16	0.00	0.00	0.00
----- CUMULATED CONTRIBUTION = 17.9 22.3 27.9 0.0 0.0 -----																	
1524 . El negocio, empresa o institución donde trabajó durante más																	
SE01 - Público	1.13	11.69	-1.06	-1.71	-1.98	0.00	0.00	2.2	7.8	12.7	0.0	0.0	0.10	0.25	0.34	0.00	0.00
SE02 - Privado	8.66	0.65	-0.42	-0.05	0.49	0.00	0.00	2.7	0.0	6.0	0.0	0.0	0.27	0.00	0.37	0.00	0.00
SE03 - Hogar doméstico	0.53	26.07	0.03	1.22	-1.01	0.00	0.00	0.0	1.9	1.5	0.0	0.0	0.00	0.06	0.04	0.00	0.00
***_ - missing category	3.98	2.59	1.20	0.42	-0.37	0.00	0.00	10.2	1.7	1.6	0.0	0.0	0.56	0.07	0.05	0.00	0.00
----- CUMULATED CONTRIBUTION = 15.1 11.4 21.8 0.0 0.0 -----																	

Salida generada por el programa Spad v5.6

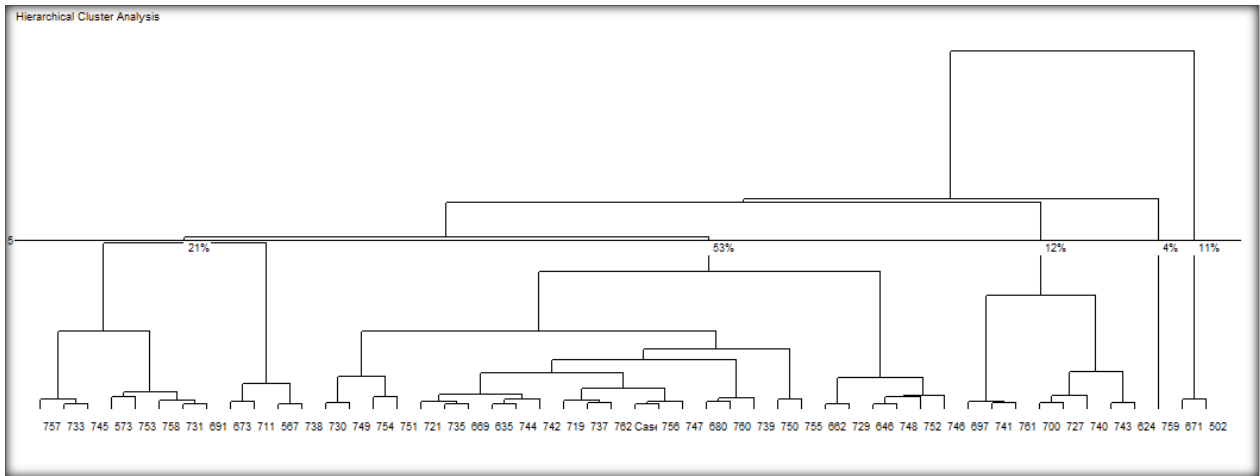
Al revisar las contribuciones absolutas, podemos observar que al eje 1 las categorías que más contribuyen son aquellos que “Nunca tuvieron contrato”, “No tuvo ocupación” y su jornada principal fue “Ni completa ni parcial”, este eje estaría dando cuenta de las Condiciones del empleo. Las contribuciones más importantes al eje 2 son de las categorías “Nunca trabajó en la comuna de Coronel” y empresas de mayor permanencia en “Empresas de menos de 5 trabajadores”, este eje estaría dando cuenta de las Condiciones del territorio. Por último el eje 3 posee las mayores contribuciones de “Contratos renovables a 1 año”, ocupaciones “Profesionales, científicas”, la rama de actividad “Enseñanza” y los sectores “Público” y “Privado”. Este tercer eje estaría dando cuenta de la Calificación del empleo.

Para representar el resultado indicado anteriormente agregamos el gráfico resultante del análisis factorial, el cual presenta una distribución de la nube de puntos que se denomina “Efecto Guttman”, típica de variables cualitativas con categorías sobre las que puede definirse una relación de orden (Suñé, 2011):



Salida generada por el programa Spad v5.6

Después de haber establecido las variables para nuestro modelo y haber explicado los tres factores principales originados que acumulan un porcentaje de inercia suficiente para proceder a realizar el análisis, apliqué un análisis de clasificación jerárquica y de clúster para establecer los perfiles de las tipologías de Trayectorias Laborales Parciales asociadas a las Estrategias de Empleo presentes en la fuerza de trabajo de la comuna de Coronel. Del resultado ofrecido por el análisis jerárquico se decide que el corte óptimo es en 5 grupos (clúster) con una distribución porcentual de 53%, 21%, 12% 11% y 4%, para cada uno. Se escogen 5 grupos, puesto que resultó el más óptimo –en términos de representatividad de los factores- al comparar con 4 ó 6 grupos.



Salida generada por el programa Spad v5.6

Al realizar el análisis con 5 grupos se obtienen los siguientes resultados:

1.- Estrategias de Empleos más deficientes y menos formales (24,1%).

En este grupo observamos una Estrategia (trayectoria) caracterizada por una participación principal en empresas pequeñas menos de 5 trabajadores, aquellos que nunca tuvieron contrato de trabajo, la jornada principal fue parcial, se desempeñaron en actividades de Comercio, Hoteles y Restaurantes y Agricultura, con un permanencia baja en la comuna y donde la ocupación principal es como Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios. Es importante destacar que en la comuna de Coronel no existía en el periodo en estudio un desarrollo importante del gran comercio, sino más bien pequeños negocios. Tampoco existía (ni existe) un desarrollo hotelero, sólo hay presencia de restaurantes. Al incorporar las variables suplementarias observamos que posee una importante presencia para este grupo el ser Mujer, personas entre los 70 y 74 años y que por motivos familiares negativos no han buscado trabajo. Las características de este grupo me hace plantear la hipótesis siguiente: este grupo estaría representando Estrategias de Empleo precarias de aquellas personas, principalmente mujeres, que se ocupan ocasionalmente en el mercado de trabajo, en empleos precarios, en este sentido las cualidades del territorio no serían las óptimas para entregarle opciones laborales a este grupo. Por lo cual al cruzar este grupo con la Condición de Actividad Económica, debería existir relación con aquella condición donde prime la desocupación o inactividad, por sobre la permanencia en la ocupación.

♀
DESCRIPTION AND CHARACTERISATION OF PARTITIONS
DESCRIPTION OF: CUT "a" OF THE TREE INTO 5 CLUSTER
CLUSTERS CHARACTERISATION BY CATEGORIES
♀
CHARACTERISATION BY CATEGORIES OF CLUSTERS OR CATEGORIES
OF CUT "a" OF THE TREE INTO 5 CLUSTERS
CLUSTER 1 / 5

T.VALUE	PROB.	----	PERCENTAGES	----	CHARACTERISTIC		IDEN	WEIGHT
		GRP/CAT	CAT/GRP	GLOBAL	CATEGORIES	OF VARIABLES		
				24.14	CLUSTER 1 / 5		aala	98
15.75	0.000	76.47	92.86	29.31	Empresas de menos de	Tamaño de empresa en la que permaneció más tiempo en el peri	V101	119
11.83	0.000	66.37	76.53	27.83	missing category	El negocio, empresa o institución donde trabajó durante más ***	V102	113
11.14	0.000	56.64	82.65	35.22	Nunca tuvieron contr	Tipo de contrato principal del periodo	V108	143
10.84	0.000	77.03	58.16	18.23	Jornada Parcial	Jornada principal en el periodo	V102	74
6.93	0.000	57.14	44.90	18.97	Comercio al por mayo	Rama de actividad económica principal en la que se desempeñ	V107	77
5.12	0.000	39.31	58.16	35.71	Baja permanencia	Periodo de permanencia trabajando en la comuna de Coronel	V101	145
4.72	0.000	57.14	24.49	10.34	Trabajadores de los	Ocupación principal del periodo	V105	42
4.29	0.000	55.00	22.45	9.85	Familiares negativos	Motivo principal por el que no buscó empleo en el periodo	V103	40
3.80	0.000	33.52	61.22	44.09	Mujer	Sexo	V002	179
2.66	0.004	61.54	8.16	3.20	Hoteles y restaurant	Rama de actividad económica principal en la que se desempeñ	V108	13
2.43	0.008	66.67	6.12	2.22	entre 70 y 74 años	Edad en rango de 5 años	V112	9
2.43	0.008	66.67	6.12	2.22	Agricultores y traba	Ocupación principal del periodo	V106	9

2.- Estrategia de Empleo en el sector privado formal con ocupaciones de baja calificación (50,4%).

Esta Estrategia de Empleo se caracteriza por una mayor presencia en el empleo privado, con jornada completa, contrato indefinido y limitado a la temporada, los que vivieron esta estrategia trabajaron en empresas de diferente tamaño, con mayor presencia en empresa entre 11 y 199 trabajadores, y en menor medida en empresas con más de 200 trabajadores. Estas empresas son principalmente de las ramas industria manufacturera, explotación de minas, construcción y agricultura, el factor construcción explica la presencia de aquellos que tuvieron contratos indefinidos. Las ocupaciones principales de esta estrategia fueron las de Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otras; empleados de oficina y Operadores de instalaciones y máquinas y montadores. Al cruzar este grupo con las variables suplementarias la categoría hombre marca una fuerte presencia en el grupo. A modo de hipótesis planteo que este grupo es aquel que se asocia con la condición Siempre ocupado en el periodo de participación en la encuesta, lo que nos plantea que, para aquellos que siempre se mantienen ocupados los factores que pesan son los de ocupación de baja calificación y participación en empresas de tamaño diverso.

‡

CLUSTER 2 / 5

T.VALUE	PROB.	PERCENTAGES GRP/CAT	PERCENTAGES CAT/GRP	GLOBAL	CHARACTERISTIC CATEGORIES	OF VARIABLES	IDEN	WEIGHT
				50.49	CLUSTER 2 / 5		aa2a	205
17.87	0.000	82.93	99.51	60.59	Privado	El negocio, empresa o institución donde trabajó durante más	SE02	246
11.72	0.000	69.04	94.63	69.21	Jornada Completa	Jornada principal en el periodo	V101	281
7.14	0.000	84.52	34.63	20.69	Contrato limitado al	Tipo de contrato principal del periodo	V103	84
7.05	0.000	66.08	73.17	55.91	Hombre	Sexo	V001	227
6.05	0.000	92.86	19.02	10.34	Empresas entre 50 y	Tamaño de empresa en la que permaneció más tiempo en el peri	V104	42
5.69	0.000	82.81	25.85	15.76	Industrias manufactu	Rama de actividad económica principal en la que se desempeñ	V104	64
5.63	0.000	70.68	45.85	32.76	Contrato indefinido	Tipo de contrato principal del periodo	V101	133
4.87	0.000	87.18	16.59	9.61	Empresas entre 11 y	Tamaño de empresa en la que permaneció más tiempo en el peri	V103	39
4.04	0.000	100.00	7.32	3.69	Explotación de minas	Rama de actividad económica principal en la que se desempeñ	V103	15
4.00	0.000	59.15	67.80	57.88	missing category	Motivo principal por el que no buscó empleo en el periodo	***	235
3.94	0.000	68.82	31.22	22.91	Oficiales, operarios	Ocupación principal del periodo	V107	93
3.87	0.000	80.00	15.61	9.85	Construcción	Rama de actividad económica principal en la que se desempeñ	V106	40
3.31	0.000	100.00	5.37	2.71	Agricultura, ganader	Rama de actividad económica principal en la que se desempeñ	V101	11
3.28	0.001	64.49	33.66	26.35	Empresas de 200 y má	Tamaño de empresa en la que permaneció más tiempo en el peri	V105	107
3.04	0.001	76.47	12.68	8.37	Empleados de oficina	Ocupación principal del periodo	V104	34
2.84	0.002	76.67	11.22	7.39	Operadores de instal	Ocupación principal del periodo	V108	30

3.- Estrategias de Empleo en el sector Público en ocupaciones más calificadas (10,3%).

Esta Estrategia de Empleo se caracteriza por una marcada presencia del sector público, donde resaltan las ramas de actividad de enseñanza, administración pública y en menor medida servicios sociales y comunitarios. Esta estrategia se ha desenvuelto en empresas de más de 200

trabajadores, con jornadas completas de trabajo y contratos renovables a 1 año²⁸. Finalmente las ocupaciones principales en este grupo son las de Profesionales científicos e intelectuales, Técnicos y profesionales de nivel medio, permaneciendo todo el periodo en la comuna. Al cruzar la información con las variables suplementarias se observa una importante presencia de la edad entre los 25 y 29 años. Al igual como lo he planteado para los grupos anteriores, mi hipótesis plantea que este clúster posee asociación con la Condición de Actividad Económica siempre ocupado, lo que nos plantea que, para aquellos que siempre se mantienen ocupados, los factores que pesan son los de sector público y ocupación profesional y/o técnico.

¶
CLUSTER 3 / 5

T.VALUE	PROB.	PERCENTAGES GRP/CAT	PERCENTAGES CAT/GRP	PERCENTAGES GLOBAL	CHARACTERISTIC CATEGORIES	OF VARIABLES	IDEN	WEIGHT
				10.34	CLUSTER 3 / 5		aa3a	42
13.03	0.000	100.00	76.19	7.88	Público	El negocio, empresa o institución donde trabajó durante más	SE01	32
8.44	0.000	82.61	45.24	5.67	Enseñanza	Rama de actividad económica principal en la que se desempeñó	V113	23
8.09	0.000	32.71	83.33	26.35	Empresas de 200 y más	Tamaño de empresa en la que permaneció más tiempo en el período	V105	107
7.47	0.000	73.91	40.48	5.67	Profesionales científicos	Ocupación principal del período	V102	23
7.32	0.000	76.19	38.10	5.17	Administración pública	Rama de actividad económica principal en la que se desempeñó	V112	21
5.72	0.000	90.00	21.43	2.46	Contrato renovable 1	Tipo de contrato principal del período	V105	10
4.44	0.000	50.00	23.81	4.93	Técnicos y profesionales de nivel medio	Ocupación principal del período	V103	20
4.28	0.000	15.74	88.10	57.88	missing category	Motivo principal por el que no buscó empleo en el período	***_	235
3.80	0.000	30.95	30.95	10.34	entre 25 y 29 años	Edad en rango de 5 años	V103	42
3.66	0.000	13.88	92.86	69.21	Jornada Completa	Jornada principal en el período	V101	281
3.08	0.001	20.22	42.86	21.92	Siempre trabajó en la comuna	Período de permanencia trabajando en la comuna de Coronel	V103	89
2.78	0.003	45.45	11.90	2.71	Servicios sociales y	Rama de actividad económica principal en la que se desempeñó	V114	11

4.- Estrategias de Empleo Formales en Hogares domésticos (3,9%).

Esta Estrategia de Empleo refleja al grupo de personas que se desempeñan regularmente como asesoras de hogar, con contrato indefinido y donde a nivel de sexo son las mujeres quienes desempeñan esta labor. A modo de hipótesis, al igual que el grupo anterior debería tener relación con el grupo de alta ocupación en el período.

CLUSTER 4 / 5

T.VALUE	PROB.	PERCENTAGES GRP/CAT	PERCENTAGES CAT/GRP	PERCENTAGES GLOBAL	CHARACTERISTIC CATEGORIES	OF VARIABLES	IDEN	WEIGHT
				3.94	CLUSTER 4 / 5		aa4a	16
10.57	0.000	100.00	93.75	3.69	Hogar doméstico	El negocio, empresa o institución donde trabajó durante más	SE03	15
9.77	0.000	78.95	93.75	4.68	Hogares privados con contrato indefinido	Rama de actividad económica principal en la que se desempeñó	V116	19
4.96	0.000	11.28	93.75	32.76	Contrato indefinido	Tipo de contrato principal del período	V101	133
4.28	0.000	12.90	75.00	22.91	Trabajadores no calificados	Ocupación principal del período	V109	93
4.00	0.000	8.38	93.75	44.09	Mujer	Sexo	V002	179
3.55	0.000	12.20	62.50	20.20	Nunca trabajó en una empresa	Tamaño de empresa en la que permaneció más tiempo en el período	V106	82

²⁸ A nivel de la administración del Estado central y descentralizado (servicios y municipios), existe una fuerte presencia de contratos de trabajo modalidad contrata y a honorarios los que se van renovando año tras año.

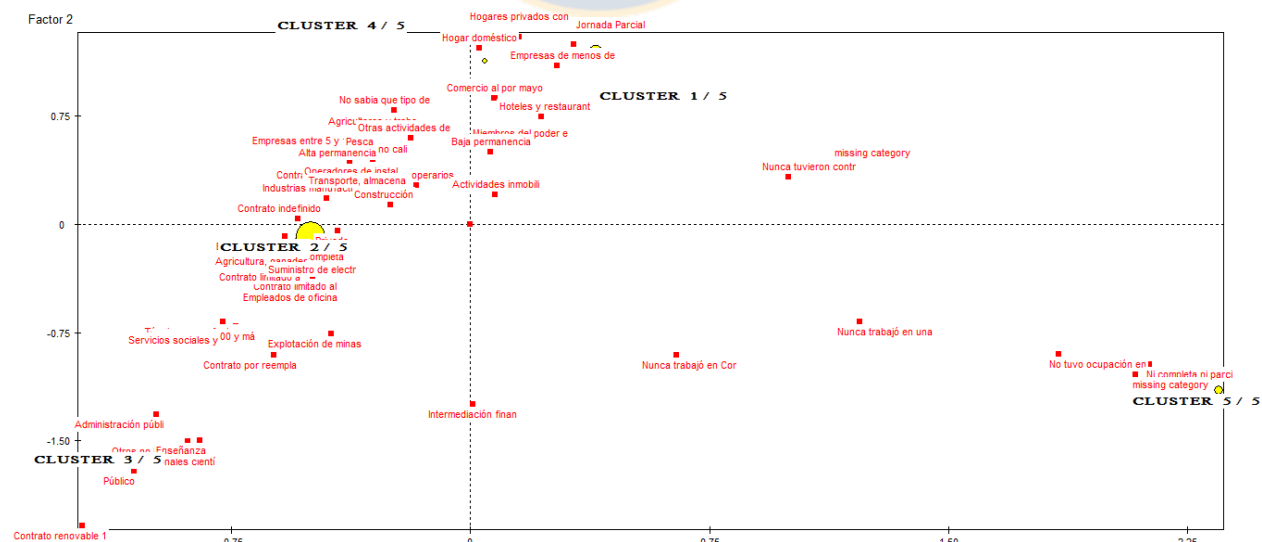
5.- Estrategia de Empleo con alta inactividad y precariedad en la inserción (11,08%).

Esta Estrategia de Empleo se relaciona de manera importante con quienes no tuvieron una jornada de trabajo definida, ni tampoco tuvieron ocupación, tampoco manifiestan haber tenido contrato de trabajo, ni haber trabajado en una empresa, ni tampoco haber trabajado en la comuna. Al incorporar las variables suplementarias se observa una importante presencia de mujeres, solteros/as, entre los 15 y 24 años que no buscan empleo por motivos sociales negativos. A modo de hipótesis sostengo que este grupo se relaciona fuertemente con la Condición de Actividad Económica inactivo y desocupado, en la cual no hay presencia de ocupación en ningún momento del periodo de estudio.

♀
CLUSTER 5 / 5

T.VALUE	PROB.	PERCENTAGES	CHARACTERISTIC	IDENT	WEIGHT
GRP/CAT	CAT/GRP	GLOBAL	CATEGORIES	OF VARIABLES	
		11.08	CLUSTER 5 / 5	aa5a	45
99.99	0.000	86.27	missing category	Rama de actividad económica principal en la que se desempeñó***	V103 51
99.99	0.000	84.31	Ni completa ni parcial	Jornada principal en el periodo	V111 58
14.08	0.000	75.86	No tuvo ocupación en	Ocupación principal del periodo	V108 82
11.42	0.000	51.22	Nunca trabajó en una	Tamaño de empresa en la que permaneció más tiempo en el periodo	V108 143
8.97	0.000	30.07	Nunca tuvieron contr	Tipo de contrato principal del periodo	V104 102
8.15	0.000	35.29	Nunca trabajó en Cor	Periodo de permanencia trabajando en la comuna de Coronel	***_ 113
7.98	0.000	32.74	missing category	El negocio, empresa o institución donde trabajó durante más tiempo	V104 77
4.74	0.000	28.57	Sociales negativos	Motivo principal por el que no buscó empleo en el periodo	V003 149
2.90	0.002	17.45	Soltero(a)	Estado Conyugal	V102 53
2.86	0.002	24.53	entre 20 y 24 años	Edad en rango de 5 años	V101 17
2.49	0.006	35.29	entre 15 y 19 años	Edad en rango de 5 años	V002 179
2.43	0.007	15.64	Mujer	Sexo	

Gráficamente los clúster resultantes del análisis se distribuyen de la siguiente forma:



Capítulo VII. Estrategias de Empleo y Condición de Actividad Económica

Con el fin de comprobar la relación existente entre las Estrategias de Empleo descubiertas y la Condición de Actividad Económica Principal de los entrevistados, realicé un análisis de Chi cuadrado entre las variables Periodo de Ocupación, Periodo de Desocupación y Periodo de Inactividad con la variable Estrategia de Empleo, lo que buscaba apoyar o rechazar la hipótesis que planteamos al inicio de nuestra investigación:

“Existe relación entre los diferentes tipos de Trayectorias Laborales Parciales y la Condición de Actividad Económica de la Fuerza de Trabajo de la población de la comuna de Coronel”.

Las variables Periodo de Ocupación, Desocupación e Inactividad fueron ordenadas en 4 categorías: Siempre, Alta presencia, Baja presencia, Nunca.

El resultado de la prueba, indica que existe asociación entre las Trayectorias Laborales Parciales y los Periodos de Ocupación, Desocupación e Inactividad, por lo que se apoya la hipótesis. Según el valor de contingencia la relación más significativa sería entre Periodo de Ocupación y Estrategia de Empleo.

Por último es importante destacar que del resultado de la tabla de contingencia se puede observar en términos de frecuencia entre las Estrategias de Empleo y los periodos de ocupación, desocupación e inactividad que la **Estrategia de Empleo más deficiente y menos formal** posee una alta frecuencia de personas con Alta Inactividad y baja ocupación; la **Estrategia de Empleo formal privada en ocupaciones de baja calificación y Estrategia de Empleo Formal Público en ocupaciones más calificadas** posee una alta frecuencia de presencia de siempre ocupados; la **Estrategia de Empleo formal en Hogares domésticos** posee una alta frecuencia de siempre ocupados, alta ocupación y baja inactividad, por último; la **Estrategia de Empleo con alta inactividad y precariedad en la inserción** posee una alta frecuencia de baja desocupación y una presencia importante de población que pasó por la inactividad, ya sea en periodos breves o extendidos.

Conclusiones

A modo de cierre de la presente investigación, al caracterizar la Fuerza de Trabajo de la comuna de Coronel, debemos considerar las estructuras sociodemográficas y la experiencia de empleo. En términos de la estructura sociodemográfica llama la atención la alta presencia de jefaturas de hogar femenina, que principalmente corresponden a mujeres sin parejas y cuyos hogares se componen por menos integrantes que el promedio comunal. Al asociar las características sociodemográficas con la experiencia laboral se observan de inmediato ciertos fenómenos de gran relevancia: mujeres, jóvenes y solteros/as son las categorías que se ven mayormente afectados por el desempleo y/o la inestabilidad laboral; las mujeres que logran incorporarse principalmente al mercado de trabajo, son solteras y jefas de hogar, lo que responde a los nuevos dispositivos impuestos al trabajo, el capital y la población, que dejaron atrás los pilares sobre los cuales funcionaron la economía y la sociedad durante buena parte del siglo XX, en esta transformación la familia moderno-industrial fue dando paso a una pluralidad de modelos familiares (Valdés et al, 2014). Se observa una erosión del papel de los hombres como proveedores, tanto por la incorporación mayor de las mujeres al trabajo, tanto porque ellos, los hombres, son testigos y protagonistas de la flexibilidad laboral, empleos temporales, subcontratados y precarios (Valdés et al, 2014: 12); aunque las mujeres se ven más afectadas que los hombres en su incorporación al mercado de trabajo, su participación resulta significativa. En términos de la experiencia de empleo, los aspectos que destacan son los de una experiencia inestable laboralmente, con aspectos precarios en ciertos tramos de la experiencia y de baja calificación. Una reducida cantidad de la fuerza de trabajo manifiesta haber tenido estabilidad en el empleo durante el periodo, la que se reduce aún más al observar el detalle de jornada y tipo de contrato de tipo indefinido. La precariedad de la experiencia de trabajo se refleja en que poco más de la mitad de la población declaró haber tenido contrato, de los cuales una proporción menor declaró haber tenido un contrato a plazo indefinido, indicador de estabilidad y calidad del empleo, pues el contrato corresponde al instrumento de protección legal del trabajador. La baja calificación está presente en el tipo de ocupación dominante en la experiencia de empleo donde los Trabajadores no calificados y los Oficiales y operarios son los que poseen mayor presencia, mientras que la presencia de ocupaciones más calificadas o profesionales tienen una participación más reducida.

En términos del mercado de trabajo, observado principalmente mediante las variables permanencia en la comuna y tamaño de empresa, se observa que a nivel local, comuna de Coronel y alrededores, posee un mercado con una alta capacidad de generación de oportunidades de empleo, de ocupaciones de baja calificación y de acotada temporalidad. No se

observa un mercado virtuoso, sino más bien un mercado de trabajo que permite reproducir las condiciones de vida general. Esto se traduce en que se observa que las estrategias de empleo de la fuerza de trabajo están presionadas, principalmente, por aspectos sociodemográficas y de calificación laboral.

Al revisar el detalle de las 5 Estrategias de Empleo seleccionadas podemos indicar que hay una marcada diferencia en las estrategias entre quienes tuvieron experiencia de empleo y aquellas ausentes de experiencia. En términos de aquellos que tuvieron experiencia (se excluye la Estrategia de Empleo con alta inactividad y precariedad en la inserción) el tamaño de empresa, el tipo de contrato y el sector económico marcan las diferencia entre los grupos, mientras que la estabilidad laboral se asocia al empleo formal tanto en el mundo público como privado y en el servicio doméstico, la inestabilidad se concentra en Estrategias más informales. Las Estrategias de Empleo más deficiente y menos formal, es la experiencia de aquellos que se encuentran regularmente en los bordes del mercado de trabajo, que se incorporan temporalmente y que podemos identificar con las mujeres y con los adultos mayores. En la comuna de Coronel existe una importante cantidad de lugares donde se desempeña esta estrategia, principalmente en el ámbito del comercio y restaurantes, donde el “trato”²⁹ y pago diario, es una forma común de relación laboral.

En términos de formalidad la Estrategia de Empleo formal privada en ocupaciones de baja calificación, se asoma como la de mayor presencia en la comuna, la que tiene una marcada tendencia al empleo masculino en su ocupación. En esta estrategia encontramos las empresas de la comuna instaladas en sus parques industriales que fueron tomando forma en la década de los 90' y que articulan los servicios metalmecánicos, la industria alimenticia pesquera y la actividad maderera. Actividades cuya amplia base de trabajadores corresponden a trabajadores de baja calificación. También en esta estrategia formal encontramos las actividades del sector público, que corresponden a ocupaciones de mayor calificaciones, entre los que destacan los profesionales y técnicos, en esta estrategia encontramos los empleados públicos, de la salud y los trabajadores de la educación (docentes, para docentes y administrativos), resulta importante destacar que la estabilidad del empleo en esta estrategia no está dada tanto por el tipo de contrato, sino más bien por el desempeño en las funciones, en esta estrategia es donde los profesionales y técnicos jóvenes encuentran un espacio para el desarrollo de su carrera laboral. Por último en términos del mercado laboral que se distingue en las Estrategias de Empleo de la fuerza de trabajo comunal, resulta conveniente indicar que se observa una brecha entre oportunidades y nivel educacional, las condiciones de las empresas parecieran no ofrecer amplias

²⁹ Refiere al acuerdo de palabra entre dos personas con el fin de desempeñar una labor, siendo una de estas personas el empleador y la otra el empleado.

oportunidades laborales a aquellos técnicos y profesionales que deseen hacer carrera laboral en la comuna, quedando esas posibilidades acotadas al sector público. Por otra parte la capacidad de crear empleo del mercado de trabajo, se ve favorecida por una importante cantidad de actividades de tipo informal, en donde aquellos excluidos del mercado de trabajo formal pueden subemplearse por periodos breves de tiempo.

Las estrategias de empleo de la fuerza de trabajo y la visión del mercado de trabajo local, a la vista de los resultados presentados, requiere, para mejorar los indicadores de desempleo, que mejoren las condiciones de empleo actual de la población, reduciendo los contratos a plazo fijo y aumentando los contratos a plazo indefinido buscando con ello reducir la inestabilidad laboral observada, situación que iría contracorriente de las tendencias generales en términos de empleo pero que afectaría positivamente las cifras de desempleo. Por otra parte desarrollar o atraer actividades de mayor requerimiento técnico y tecnológico, que permita ampliar las posibilidades de empleo para personas con más años de escolaridad y, por último; eliminar las barreras de sexo que excluyen a las mujeres de desarrollar masivamente Estrategias de Empleo formal privadas, barreras que en muchos casos se generan por motivos de costos tales como infraestructura diferenciada para hombres y mujeres, y no por capacidades o habilidades laborales.

Este análisis del mercado de trabajo, debe leerse como un análisis parcial, puesto que debe ser complementado con un análisis del actor empresario, aun así, considero que la selección de las técnicas exploratorias seleccionadas para esta investigación resultaron pertinente, puesto que permiten mirar desde otra perspectiva la dinámica del mercado de trabajo, observando las continuidades y ruptura de los individuos enfrentados al mercado, las acciones entendidas como un itinerario en el cuál se van tomando decisiones.

Por último queda el desafío de aplicar esta propuesta metodológica al conjunto de casos que componen la Encuesta Nacional de Empleo, con el fin de identificar si los Estrategias de Empleo definidas tienen la misma presencia en la población general.

Bibliografía

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria. *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224-235.
- Alcaide, V. (2013). El capital social y las trayectorias laborales. Las redes personales como mecanismos y recursos para la inserción y la trayectoria laboral. Tesis para optar al Título de Doctor, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Bataller, J. C., Soler, M. G., Merino, R., & Quesada, M. (2007). Itinerarios y trayectorias: una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo. *Trayectorias: revista de ciencias sociales de la Universidad Nacional de Nuevo León*, (22), 9-20.
- Bergoeing, R., & Morandé, F. (2002). Crecimiento, empleo e impuestos al trabajo: Chile 1998-2001. *Cuadernos de economía*, 39(117), 127-140.
- Busso, M. y Perez, P. (2010). La corrosión del Trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral. Editorial Miño y Dávila. Argentina.
- Castel, R. (1997). La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Paidós.
- Cimoli, M. y Dosi, G., (1994). De los paradigmas tecnológicos a los sistemas nacionales de producción e innovación. *Comercio exterior*, 44(8), 669-82.
- Cutuli, R. (2009). Trayectorias laborales precarizadas. Mujeres de la industria pesquera marplatense. 1980-2008. En Acta II Encuentro del Observatorio: debates actuales en torno al tema de género y pobreza, Paraná, Argentina. En línea: www.generoypobreza.org.ar
- De la Garza Toledo, E. (2003). Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica a los enfoques económicos y sociodemográficos. En Ponencia presentada en el IV Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET), Hermosillo, Sonora. Memorias.
- De la Garza Toledo, E. (2000). El papel del concepto de trabajo. En Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Editado por El Colegio de México, Facultad Latinoamérica de Ciencias Sociales. Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo de Cultura Económica. México.
- De la Garza Toledo, E. (2000). La construcción socioeconómica del mercado de trabajo y la reestructuración productiva en México. En Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
- Della Giusta, Marina (2001). Redes sociales y la creación del capital social. En *Revista Trabajo* año 2, N°4, enero-julio 2001, Segunda época.

- Díaz, M., Ferrero, F., Díaz, C., Caro, P., & Stimolo, M. I. (2005). Análisis del desempleo urbano a través de un estudio comparativo de métodos de clasificación. *Revista de Economía y Estadística*, 43(2), 61-85.
- De Dinechin, P. (2001). *Identidad y reconversión en las ciudad carboníferas de Lota y Coronel-Chile*. LOM ediciones.
- García Blanco, José María y Gutiérrez (1996), Rodolfo *Inserción Laboral y Desigualdad en el Mercado de Trabajo: Cuestiones Teóricas*. *Revista REIS* 75/96 pp. 269-293.
- Gómez, J. J. O., Zuriany, L., & Coy, M. M. (2008). Trayectorias laborales y relacionales de profesionales de empresas multinacionales de la ciudad de Cali, Colombia. *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, (10), 6.
- Gómez, J. J. O., Zuriany, L., & Coy, M. M. (2008). Trayectorias laborales y relacionales de profesionales de empresas multinacionales de la ciudad de Cali, Colombia. *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, (10), 6.
- Granovetter, M. (1992). Economic institutions as social constructions: a framework for analysis. *Acta sociologica*, 35(1), 3-11.
- Henríquez, G., & Barriga, O. (2013). El rombo de la investigación. *Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, (23).
- Henríquez, H., & Uribe-Echevarría, V. (2004). *Cuaderno de Investigación N° 18 Trayectorias Laborales: La Certeza de la Incertidumbre*. Dirección del Trabajo. Santiago.
- INE (2010). *Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Manual conceptual y metodológico. Diseño muestral*. Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Economía, Gobierno de Chile.
- Köhler, H. D. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta Publicaciones.
- Lazarsfeld, P., Jahoda, M. & Zeisel, H. (1996). *Los parados de Marienthal: sociografía de una comunidad golpeada por el desempleo*. Madrid. La piqueta.
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2015) *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2014). *Metodología de construcción de tipologías para el análisis de la realidad social* Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/118082>
- López-Roldán, P., & Alcaide Lozano, V. (2011). El capital social y las redes personales en el estudio de las trayectorias laborales. In *Redes: revista hispana para el análisis de redes sociales* (Vol. 20, pp. 0051-080).

- López-Roldán, P. (1998) La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo. En *Papers*. 55, 1998 45-77.
- López-Roldán, P. (1996). La construcción de una tipología de segmentación del mercado de trabajo. En *Papers* 48, 1996 41-58.
- Maruani, M. (2000). De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. *Política y sociedad*, (34), 9-18.
- Moise (2000). Trabajo, desempleo e impacto subjetivo. En Cortazzo y Moise (compiladores), *Estado, salud y Desocupación*. Editorial Paidós SAICF, Buenos Aires.
- Montero, R. (2007). ¿ Cuánto Dura el Desempleo de la Población más Pobre en Chile?. *Cuadernos de economía*, 44(130), 211-231.
- Müller, F. (2009) Desocupación laboral en Chile: Persistencia y características individuales. Tesis para optar al grado de Magíster en Economía. Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile.
- Observatorio Social (2009). Determinantes de las Brechas Laborales en las comunas de Lota, Coronel, Tomé y la Provincia de Arauco. Universidad Alberto Hurtado.
- Orejuela, J. J. (2008). Trayectorias laborales y relacionales de los profesionales insertos en mercados globales a través de empresas multinacionales (EMN) con presencia en la ciudad de Cali, Colombia. *Revista Guillermo de Ockham*, 6(2).
- Orejuela, J., Zurianny, L., & Coy, M. M. (2008). Trayectorias laborales y relacionales de profesionales de empresas multinacionales de la ciudad de Cali, Colombia. *Trabajo y Sociedad*, 9(10), 1-9.
- Pacenza, M. I., & Más, F. (2009). Trayectorias laborales y sentido del trabajo en estudiantes avanzados de los estudiantes avanzados de la Universidad Nacional de Mar del Plata. In 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Argentina (pp. 5-7).
- Pries, L. (2000). Teoría sociológica del mercado de trabajo. Tratado latinoamericano de sociología del trabajo, El Colegio de México, UAM, FLACSO, FCE, México.
- Pries, L. (1999). Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográfico-laborales. Los estudios sobre cultura obrera en México: enfoques, balance y perspectivas.
- Rueda, A., & Saavedra, C. (2005). Análisis de la duración del desempleo en Chile. *Serie de Investigación*, (4).
- Salas, Carlos (2003). Trayectorias laborales entre el empleo, el desempleo y las microunidades en México. *Papeles de Población*, vol. 9, núm. 38, octubre-diciembre, 2003, pp. 121-157, Universidad Autónoma del Estado de México. México
- Saracho, M. L. (2008). Inserción laboral de mujeres inmigrantes. *Psicología sin fronteras: revista electrónica de intervención psicosocial y psicología comunitaria*, 3(1), 20-26.

- Suñe, Luis. El análisis de correspondencias y los sistemas de información geográficos. Usos en el ámbito de la producción estadística. Texto digital.
- Torillo, D. (2009). Las trayectorias laborales, familiares y sociales de las jóvenes de sectores populares y el impacto en sus proyectos de vida. Un estudio comparativo entre las ciudades de La Plata y Berazategui. In Cd Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Buenos Aires.
- Valdés, Ximena et. Al (2014). Trabajos y familias en el neoliberalismo. Hombres y mujeres en faenas de la uva, el salmón y el cobre.
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Boletín RedEtis, 5, 1-6.

