



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Grupo Temático N° 8: Procesos de inserción ocupacional y trayectorias laborales

Coordinadores: Ana Miranda y Pablo Pérez

Estrategias de Empleo en el mercado local. El caso de la fuerza de trabajo de la comuna de Coronel, región de Biobío, Chile.

Autor/a: Juan Recabarren Flores

E-mail: jrecabarren@udec.cl

Pertenencia institucional: Universidad de Concepción, Chile.

Introducción

Desde larga data la desocupación en la comuna de Coronel¹ (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 emergencia, 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 desaparecer. 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 Schwager² en el año 1994 y la crisis que hace tiempo golpea al sector pesquero artesanal. 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 e industrial que ofrece nuevos puestos de trabajo. En esta investigación nos adentramos 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 pretendemos indagar en la configuración del mercado de trabajo local, describiendo las estrategias que generan los actores para desenvolverse en dichos mercados (Alcaide, 2013; Henríquez, 2004).

Esperamos 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.

El objetivo del presente trabajo es identificar y perfilar tipos de trayectorias laborales parciales de la fuerza de trabajo de la comuna de Coronel, en Chile, durante el periodo 2011 y 2014, para lo cual se utilizan los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, mediante un análisis exploratorio consistente en la aplicación de técnicas estadísticas de Análisis Factorial de 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 (De la Garza, 2013) resulta trascendental. Una limitación que presenta este trabajo, refiere a la falta de estudios comparativos de esta técnica para otros mercados locales del trabajo y también la validación metodológica de la construcción de paneles. El presente

*Sociólogo, Magister en Investigación Social y Desarrollo, Universidad de Concepción, Chile. Email: jrecabarren@udec.cl

¹ Comuna costera ubicada en la región de Bio Bio, en Chile.

² Yacimiento de carbón ubicado en la comuna de Coronel, cuyo origen comenzó con la Compañía Minera Puchoco, y que fue adquirido en parte por la familia Schwager, quien se asienta en Valparaíso por los años 1830. Más antecedentes en Mazzei, L. Los británicos y el carbón en Chile.



trabajo se organiza en 4 apartados: 1.- revisión del debate teórico sobre el estudio de los mercados de trabajo; 2.- presentación de la relevancia del análisis exploratorio y la construcción de tipologías; 3.- características principales de la fuerza de trabajo local, y; 4.- Las tipologías de Estrategias de Empleos resultantes del análisis.

1.- Teorías clásicas y contemporáneas en el estudio de los mercados de trabajo

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 mujeres³. A nivel latinoamericano e internacional, la literatura sociológica ha sido significativamente más abundante en esta área⁴ (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 trabajo⁵, 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).

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:

³ 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.

⁴ 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.

⁵ 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)



- 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, 2003: 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 (Köler, 2007), 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 aspecto 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 (De La Garza, 2003).

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, 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 estructuradas: 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).

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.

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.

1.3.- Trayectorias laborales y registro de la movilidad ocupacional y laboral

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, Zuriany y Coy, 2008: 3).

El enfoque teórico metodológico de trayectorias permite comprender la sociedad en términos de movimiento - dinámica – (Torrillo, 2009). 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 enfoque de las trayectorias laborales es una herramienta teórico-metodológica que permite expresar en un itinerario, la totalidad o parte de 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, que configuran el mercado laboral.

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.

2.- Análisis exploratorio y construcción de tipologías



El enfoque metodológico o estrategia de abordaje del estudio consistió en el análisis de la Encuesta Nacional de Empleo⁶ (ENE) para los años 2011 (último trimestre), 2012, 2013 y 2014 (2 primeros trimestres móvil), lo que sumó 27 trimestres móviles. El análisis que se realizó fue de tipo longitudinal y, según su objetivo, la investigación fue de tipo exploratoria, cuyo fin fue establecer los tipos de trayectorias laborales parciales existentes entre la Fuerza de Trabajo de la población de la comuna de Coronel.

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:

Cuadro N°1

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

Las dimensiones fueron escogidas tomando como referencia la propuesta de López y Alcaide (2011) quienes establecieron también tres dimensiones para estudiar las trayectorias laborales de la población española, 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 se utiliza la variable Sin búsqueda de empleo para identificar 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.

⁶ La Encuesta Nacional de Empleo es el instrumento público oficial que registra el desempleo en el país, la aplicación de esta encuesta está a cargo del Instituto Nacional de Estadísticas, y sus resultados son entregados mensualmente.



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, Zuriany y Coy, 2008) de la Fuerza de Trabajo de la comuna de Coronel.

Cómo unidad de información, se utilizó, la Base de Datos de la Encuesta Nacional de Empleo para los años 2011-2014. El total de los trimestres móviles utilizados fueron 27, las cuales fueron concatenadas, con el fin de poseer un solo panel de datos

El panel de datos utilizados, correspondió a los casos que cumplieron los requisitos de permanecer el periodo máximo de participación en la Encuesta Nacional de Empleo, estandarizando a todos los casos en un mismo periodo de tiempo. 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 se comparó 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 sólo aquellos que permanecieron el periodo completo de recolección de información.

Cuadro N°2

Distribución porcentual de la muestra en relación al sexo de pertenencia

PERIODO PERMANENCIA	POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (MUESTRA 3008 CASOS)	
	46,4% HOMBRES / 53,6% MUJERES	
1 A 22 MESES DE PERMANENCIA EN LA ENCUESTA	FUERZA DE TRABAJO (64,5%)	
	FUERA DE LA FUERZA DE TRABAJO (35,5%)	54,4% HOMBRES 45,6% MUJERES
18 A 22 MESES ⁷ 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%- 406 CASOS) 55,9% HOMBRES 44,1% MUJERES

Elaboración propia

⁷ 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).



3.- ¿Cuál Fuerza de Trabajo?

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 empleabilidad. 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 carbón 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 de Coronel, 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 seguidilla 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.

Desde mediado de la década del 90’ a la actualidad el escenario laboral de la comuna ha vivido importantes modificaciones, que principalmente se ha acompañado por una diversificación de las actividades económicas presentes en lo local.

La Encuesta Nacional de Empleo nos permite observar las características de la fuerza de trabajo, que indica 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 comparten su hogar con una pareja y sus hogares poseen menos integrantes que la media de personas por hogar comunal. En términos de jefatura de hogar, también existe una baja presencia de jóvenes, siendo principalmente los jóvenes solteros los que participan en la fuerza de trabajo. La condición de soltera y jefatura de hogar, son los principales motivos que explican la participación femenina en la fuerza de trabajo, que tiende a dejar, mayoritariamente, 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).

Al observar las estructuras sociodemográficas de la fuerza de trabajo, se distinguen factores que condicionan la posición que los actores tendrán en el mercado de trabajo del cual participarán; 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. En el cuadro N°3 se observan las características sociodemográficas de la fuerza de trabajo, según su relación principal con el mercado de trabajo local.

Cuadro N°3
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
Fuente: ENE, INE

3.1.- Experiencia de la Fuerza de Trabajo. Inestabilidad y precariedad

Al repasar las características de la experiencia laboral de la fuerza de trabajo que hemos 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

Precariedad e informalidad, resultan dos características complejas de estandarizar, aun ya pasado 40 años de la aparición del concepto, la emergencia de nuevas formas de trabajo y de relaciones laborales, permiten



mantener abierta la discusión conceptual sobre el tema, lo que a interpretación de De la Garza (2018), se ha ido perdiendo, dando paso a una operacionalización que tiende a homogeneizar las expresiones de los conceptos. Aun, compartiendo la visión de De la Garza, y comprendiendo lo acotado que resultan muchos instrumentos de recolección de datos por encuestas, y en especial el presentado en este trabajo, he resuelto utilizar las definiciones de la OIT sobre informalidad y la de De la Garza sobre precariedad, principalmente porque permiten interpretar de manera más certera fenómenos que fueron observados en respuestas categorizadas por los instrumentos de medición revisados (Encuesta Nacional de Empleo). Por informalidad comprenderemos a aquellos trabajadores que laboran en el sector informal más los que trabajan en negocios formales pero que no reciben las protecciones de ley, especialmente derecho a la salud y jubilación (De la Garza, 2017, en De la Garza, 2018:10). Por precariedad identificaremos 3 dimensiones: inseguridad en la continuación de la relación laboral, desarticulación y vulnerabilidad en las condiciones de trabajo, desprotección social y desregulación laboral (De la Garza, 2018: 15).

Al revisar ambas definiciones consideraremos estar frente a empleos informales y/o precarios, en contextos de ausencia o presencia de ciertas condiciones normativas de la relación laboral y los derechos laborales, como en el caso de incertidumbres e inestabilidad del vínculo laboral.

La experiencia de empleo nos indica que ni la mitad de la fuerza de trabajo alcanza a ser estable durante todo el periodo de análisis y, 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. Cambiando calidad por permanencia.

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 genera 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.

Es importante destacar que existe una importante y significativa relación entre las categoría termino 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 también podría explicar por qué 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 los periodos de inactividad de la fuerza de trabajo se observan 3 fenómenos importantes: la inactividad por efectos de la edad o curso de la vida, y que indica a los jóvenes que estudian y las personas de la tercera edad que se han pensionado o jubilado; la inactividad forzada 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; la inactividad generada por las expectativas sobre el mercado del trabajo, 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.

4.- Estrategias de Empleo en el Mercado de Trabajo Local

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 las variables se organizaron 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.

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

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 factorial⁸, se eligen los 3 primeros factores para 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:

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

⁸ 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.



“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.

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, aplicamos 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 50,4%, 24,1%, 11,8%, 10,3% y 3,9%, 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.

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 con 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.

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.

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 desarrollado en empresas de más de 200 trabajadores, con jornadas completas de trabajo y contratos renovables a 1 año⁹. 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.

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

⁹ 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.

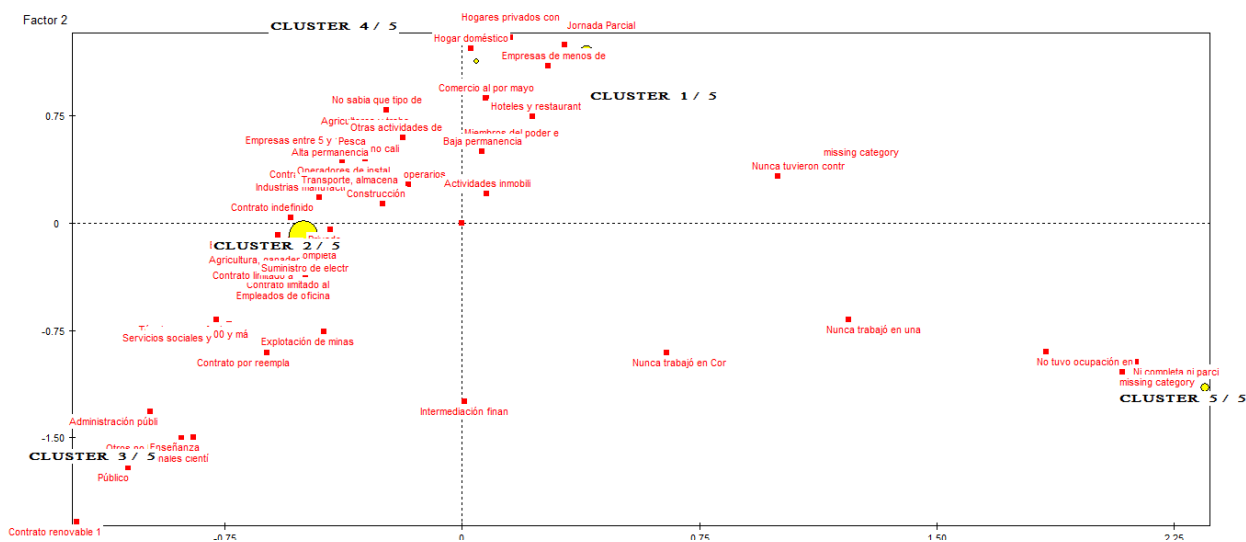


Esta Estrategia de Empleo refleja al grupo de personas que se desempeñan regularmente como asesoras de hogar, con contrato indefinido y donde a nivel de sexo son las mujeres quienes desempeñan esta labor.

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.

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



Al aplicar las variables suplementarias al análisis, y establecer alguna relación entre las clúster establecido y las variables suplementarias se observa una distribución de las variables edad con el eje condición de empleo, mientras que las variables estado conyugal, sexo y motivos por qué no buscó empleo en la misma orientación que el eje asociado a calidad de la experiencia en el mercado de trabajo.

Conclusiones

Explorar en la Fuerza de Trabajo de la comuna de Coronel, considera identificar 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 contrato de tipo indefinido. La informalidad y 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.

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 diferencias 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”¹⁰ 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 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 acotados periodos.

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

¹⁰ 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.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

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.

Bibliografía

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.

Bonfiglio, J., Salvia, A., & Tinoboras, C. V. Van Raap (2008) "Educación y trabajo: un estudio sobre las oportunidades de inclusión de los jóvenes tras cuatro años de recuperación económica". Salvia, A.(comp.), Jóvenes promesas. Trabajo, educación y exclusión social de jóvenes pobres en la Argentina. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Busso, M. y Perez, P. (2010). La corrosión del Trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral. Editorial Miño y Dávila. Argentina.

Casal, J., Garcia, M., Merino, R., & Quesada, M. (2006). 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.

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.

----- (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.

----- (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.

De Dinechin, P. (2001). Identidad y reconversión en las ciudad carboníferas de Lota y Coronel-Chile. LOM ediciones.

Granovetter, M. (1992). Economic institutions as social constructions: a framework for analysis. Acta sociologica, 35(1), 3-11.

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>

----- (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.

----- (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 Magister 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., Zuriany, 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.

Pries, L. (2000). Teoría sociológica del mercado de trabajo. Tratado latinoamericano de sociología del trabajo, El Colegio de México, UAM, FLACSO, FCE, México.

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



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Suñe, Luis (2011). El análisis de correspondencias y los sistemas de información geográficos. Usos en el ámbito de la producción estadística. Texto digital.

Tokman, V. E. (2010). El empleo en la crisis: efectos y políticas. CEPAL.

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.