

JUVENTUD Y MERCADO LABORAL: Brechas y Barreras

FLACSO - Biblioteca

3/10/16

331.1
1980j

331.34 Charlin de Groote, Marcelo; Weller, Jürgen, eds.
C478 Juventud y Mercado Laboral: Brechas y Barreras.
Santiago, Chile; FLACSO-Chile; CEPAL, 2006
252 pp.
ISBN: 956-205-212-5

MERCADO DE TRABAJO; JUVENTUD; EMPLEO; POLÍTICA LABO-
RAL; INSERCIÓN LABORAL; DESEMPLEO JUVENIL; DESIGUAL-
DAD SOCIAL; CHILE.

© FLACSO-Chile Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO-Chile

Naciones Unidas 2006
Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

BIBLIOTECA - FLACSO - E C

Fecha: 28 / Nov / 2006

Donación: FLACSO-Chile

LC/R.1231

Inscripción Nº 155.675
ISBN: 956-205-212-5

Coordinación editorial: Carolina Contreras
Diseño, Corrección e Impresión: ALFABETA ARTES GRÁFICAS

Julio 2006

FLACSO-Chile
Av. Dag Hammarskjöld 3269, Vitacura
Santiago - Chile
<http://www.flacso.cl>

REG. 218311

CUT. 161.1

BIBLIOTECA - FLACSO

Este documento fue compilado en el marco de las actividades del proyecto "Integración de jóvenes al mercado laboral (GER/03/99)", ejecutado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en conjunto con la *Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit* (GTZ) y financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ).

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial de la CEPAL, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de las organizaciones mencionadas.

Índice

Presentación

REINHARD VON BRUNN 5

Prólogo

JÜRGEN WELLER 9

Introducción

MARCELO CHARLIN 13

Requerimientos de la Demanda Laboral

CARMEN LUZ CAMPUSANO, CAROLINA DE LA LASTRA 25

Trayectorias Laborales Juveniles

CAROLINA DE LA LASTRA, CARMEN LUZ CAMPUSANO 51

Trayectorias Laborales de los Jóvenes Chilenos

MARIANA SCHKOLNIK 83

Expectativas y Estrategias Laborales de Jóvenes y Adultos Jóvenes en Chile

LEANDRO SEPÚLVEDA 127

Políticas y Programas de Apoyo a la Inserción Laboral de los y las Jóvenes en Chile

PAULINA FERNÁNDEZ, MARCELO CHARLIN 169

Propuestas sobre Políticas, Programas y Proyectos para el Fomento de la Inserción Laboral de Jóvenes en Chile

MARCELO CHARLIN, PAULINA FERNÁNDEZ, FRANCESCA CAMELIO 215

Trayectorias Laborales

Juveniles

*Carolina de la Lastra**
*Carmen Luz Campusano***

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

El objetivo general del presente estudio fue conocer las pautas de trayectoria laboral de los jóvenes e identificar factores que inciden en ella. La pregunta inicial era: ¿qué dinámicas contribuyen a que, con 20 años, los jóvenes sean el grupo de mayor desempleo y más bajo ingresos, y 10 a 15 años más tarde los mismos representen la población de menor desempleo y cuenten con ingresos elevados en términos relativos? En este capítulo se presentan los resultados de una búsqueda de patrones explicativos, y si bien dicha investigación no ha revelado fehacientemente los elementos que constituyen la trayectoria laboral, a nuestro entender da pautas que contribuyen a comprender el fenómeno.

METODOLOGÍA

Para poder trazar el camino recorrido, la población objetivo fueron hombres y mujeres de 30 a 40 años de edad, de distinta condición socioeconómica, educacional y ocupacional, residentes de la ciudad de Santiago, que trabajan o han estado trabajando hasta hace 3 meses. Se realizó un total de 70 entrevistas presenciales semiestructuradas,

* M.A. en Ciencias Sociales de la Universidad de Konstanz, Alemania. Socia principal de KALEIDO, empresa consultora en el rubro de investigación y desarrollo organizacional. Ha participado en múltiples proyectos sociales en diversos países de América Latina. Experta en desarrollo organizacional y gestión de recursos humanos.

** Socióloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con amplia experiencia en investigación de mercado, estudios sociales y mediciones de clima laboral. Ha trabajado en departamentos de estudios de distintas empresas privadas y asociada a consultoras en el rubro de investigación y desarrollo organizacional.



resguardando la representación de las variables socioeconómicas del universo (género, educación, estado civil, etc.), de acuerdo a la encuesta CASEN (Caracterización Socioeconómica Nacional) del año 2000 en la selección de la muestra.

Los resultados del estudio se presentan desde un punto de vista descriptivo, dando cuenta de los siguientes elementos que permiten entender la trayectoria laboral:

1. Preparación para el trabajo con nivel de estudios alcanzado y prácticas laborales, así como el financiamiento de los estudios.
2. Descripción de los trabajos, la situación de dependencia y evaluación de aspectos de la situación laboral.
3. Movimientos entre los empleos y sus características
4. Modalidades de acceso y retiro del empleo
5. Variables con diferencias según género
6. Identificación de tipos de trayectoria y su análisis
7. La independencia en la trayectoria laboral

1. PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO

El período de preparación para el trabajo se analiza desde la perspectiva del nivel de estudios, capacitaciones adicionales, la realización de prácticas o trabajo durante los estudios.

1.1 Nivel de estudios alcanzado y satisfacción con lo estudiado

El 75% de la muestra ha completado educación media, y casi un tercio ha estudiado además alguna carrera superior de más de tres años de duración. Una cuarta parte, sin embargo, no ha terminado la enseñanza media, contándose en este grupo al 9% que no ha completado la enseñanza básica. Comparando el nivel educacional del entrevistado con el nivel educacional de su familia paterna, casi la mitad ha logrado un nivel de estudios superior al de su padre y un 70% ha superado a su madre (los niveles educacionales de las madres en general eran más bajos que los de los padres). Estos datos reflejan la tendencia no solo chilena, sino generalizada, de una mayor calificación de la población, confirmada por varios estudios en este mismo libro. Sin embargo, la educación media, que hace 30 años era un logro que abría posibilidades de progresar en el mundo laboral, hoy en día no constituye más que la primera barrera de entrada, la condición mínima para acceder a un trabajo. Por este motivo, si bien se debe reconocer la labor del Ministerio de Educación por el aumento de la calificación,

frente a las mayores exigencias del mercado laboral es altamente preocupante que una cuarta parte de los entrevistados no haya completado la enseñanza media y una quinta parte obtuviera un nivel de formación inferior a la de su padre: son personas que desde un inicio parten en desventaja. Sin embargo, los datos analizados, en general, coinciden con la tendencia observada en múltiples estudios sobre el tema, en cuanto a una correlación positiva entre el nivel educativo de los padres y el de los entrevistados.

Por otra parte, se observa un significativo grado de deserción no solo en la escuela, sino también en la trayectoria posterior: un tercio de las personas no ha completado los estudios iniciados en distintos niveles de su trayectoria, abandonando la escuela, el liceo o alguna carrera antes de terminar. Entre los que no completaron, un 6% corresponde a una carrera universitaria y otro 6% a una carrera técnica superior.

Con respecto a otros cursos realizados y siguiendo la tendencia a alcanzar mayor calificación, aparte de los estudios formales, hay una fuerte presencia de otros cursos e incluso carreras adicionales. Un 63% de las personas entrevistadas ha realizado estudios de este tipo. Es decir, los que tienen un mayor nivel de educación formal tienden a seguir estudiando. De los 44 entrevistados que han realizado cursos o estudios adicionales, la mayoría lo hizo mientras trabajaba. El análisis de elementos que inciden en la trayectoria muestra que la realización de cursos adicionales es un factor que aparece con fuerza en las trayectorias ascendentes. También para aquellos que no han terminado su etapa escolar, la participación en cursos de formación para el trabajo resulta en muchos casos ser determinante en la actividad que desempeñan, amortiguando así el efecto de la escuela inconclusa.

En cuanto a los niveles de satisfacción con los estudios realizados, casi dos tercios de los entrevistados se siente satisfecho con el nivel de educación alcanzado. Sin embargo, esta proporción está directamente relacionada con el nivel logrado: a mayor nivel de educación, mayor satisfacción, llegando a un 95% entre los que lograron educación superior.

Por su parte, los que dicen estar insatisfechos argumentan que les hubiese gustado haber estudiado más. Las personas satisfechas con lo estudiado dan mayor importancia a la educación formal en la trayectoria laboral. También se observa una cierta relación entre la percepción del mercado laboral como restringido y la satisfacción con lo estudiado, lo cual refleja la valoración del estudio como medio que abre un espacio en ese mercado.

1.2 Experiencia de trabajo durante el período de estudios

Interesaba conocer si la iniciación al trabajo se daba antes o durante los estudios, así como la incidencia de realizar las prácticas laborales durante el período de estudios o previo a la inserción laboral propiamente tal.

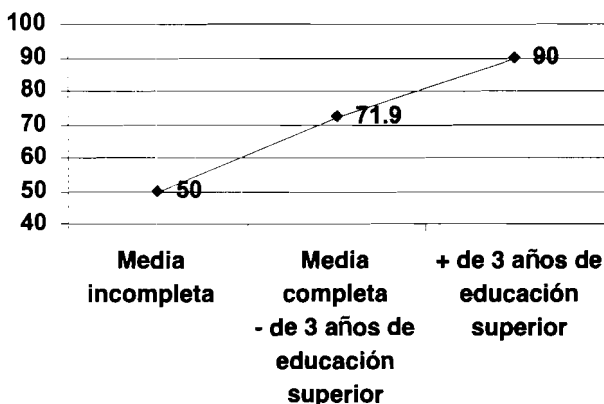
Llama la atención la gran cantidad (71%) de personas entrevistadas que ha trabajado mientras estudiaba. Analizando este dato según el nivel de educación, en el gráfico 1 se observa que a mayor nivel de educación formal, mayor es la proporción de personas que dice haber trabajado alguna vez mientras estudiaba, realizando distintos tipos de trabajos como asistentes o ayudantes, mayoritariamente en el área de comercio. Parece interesante constatar que las empresas donde trabajaron eran principalmente (86%) de no familiares, lo cual le otorga una mayor formalidad a la relación laboral y aporta en el proceso de inserción. Por otro lado, aunque algunos (30%) trabajaban para colaborar con el presupuesto familiar o sus estudios, una proporción no menor (40%) lo hacía para sus gastos personales y casi uno de cada cuatro (24%) para apoyar sus estudios. Por último, cerca de la mitad de las personas trabajó en forma constante, no solamente en las vacaciones, y lo hizo varias veces.

Estos datos tienden a romper el mito de que en las sociedades latinas los hijos durante su formación están más protegidos y aislados del mundo del trabajo que en el mundo anglosajón. La inserción al trabajo parece ser paulatina y relativamente temprana, siendo vivenciado el mundo laboral como fuente de ingresos necesarios para la familia o para los gastos propios, incluyendo los estudios, como se ve a continuación.

1.3. Financiamiento de los estudios

La carrera superior de los entrevistados –técnica o universitaria– fue financiada en gran medida (42%) por los propios estudiantes, y en segundo lugar (36%) por los padres. Un 12% lo hizo con crédito fiscal. Dos de los entrevistados (6%) recibió apoyo de otro familiar y solo uno de la empresa en la que trabajaba.

Gráfico 1



Preguntados sobre los cursos adicionales que hicieron, disminuye el porcentaje de autofinanciamiento y el de los padres, y aparece el empleador, ya que muchos entrevistados los realizan una vez trabajando. En este sentido, se preguntó también directamente sobre la capacitación en el trabajo: un 38% estudió mientras estaba trabajando, apoyado por la empresa. Sería de interés comparar estos datos con los de otros países latinoamericanos, europeos y norteamericanos para poder evaluar si este porcentaje de capacitación pudiera ser fruto del sistema de capacitación para el empleo promovido por el Estado chileno, en particular por SENCE.

2. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJOS

En esta sección se entregan datos básicos sobre los trabajos de los entrevistados al momento de la encuesta. Estos comprenden:

- La relación de dependencia/independencia
- La calidad del empleo dependiente (contrato, previsión)
- La satisfacción con el trabajo

La muestra de trabajos se seleccionó según la estructura ocupacional chilena, como la representa la encuesta Casen.

De la tabla a continuación se desprende que la mayoría de las personas entrevistadas (54%) ha tenido entre tres y cinco trabajos desde que se iniciaron en el mundo laboral. A fin de hacer un análisis más descriptivo y detallado de los distintos trabajos, y considerando que no era posible hacer dicho análisis para la totalidad de estos (hubo casos que habían tenido entre 8 y 13 trabajos), se optó por considerar una **muestra de tres trabajos de la trayectoria del sujeto**: el trabajo actual y dos anteriores, que fuesen de mayor duración y relevantes para el entrevistado. En general, casi el 90% de los trabajos eran dependientes, con un predominio de jornada completa (84%), contrato indefinido (80%) y pago de previsión (80%).

Analizando estos datos según el nivel de educación, se observa que la principal variación se da respecto de tener o no tener previsión, siendo más favorable en las personas de mayor educación, ya que un 85% de los entrevistados con más de tres años de estudios superiores tiene previsión social en su empleo actual, frente a 52.9% y 80.6% en los casos de los entrevistados con educación hasta la media incompleta y con educación media completa y hasta tres años de estudios superiores, respectivamente.



2.1 Evaluación de la situación laboral de los entrevistados

Se evaluaron algunos aspectos que pudieran incidir en la satisfacción laboral, los cuales también se utilizan como indicadores para identificar supuestas áreas o ámbitos de mejora entre un trabajo y otro. A nivel agregado, considerando los tres trabajos de la muestra, los resultados reflejan una evaluación altamente positiva, como se observa en el cuadro a continuación. Más adelante se analizarán otros aspectos relacionados con la satisfacción laboral.

CUADRO N° 1
Cantidad de trabajos según el nivel de educación del entrevistado

	TOTAL		Media incompleta	Media completa-hasta 3 años educación superior	+ de 3 años educación superior
	Frec.	%	%	%	%
Entre 1 y 2 trabajos	10	14.3	16.7	9.4	20.0
Entre 3 y 5 trabajos	40	57.1	33.3	62.5	70.0
6 o más trabajos	20	28.6	50.0	28.1	10.0
	70	100.0	100	100	100

Las personas entrevistadas tienen entre 30 y 40 años, estando más o menos la mitad entre 30 y 35 años y el resto entre 35 y 40. El promedio de edad en que ellos declaran haber empezado a trabajar es de 20 años; un poco más de la mitad (el 53%) comenzó entre los 18 y 21 años. Por lo tanto, se puede hablar de un lapso de 10 a 20 años laborales, en el cual la mitad de la muestra ha tenido entre 3 y 5 trabajos. Se observa un mayor número de trabajos entre las personas con menor nivel de educación. Aunque ello se puede explicar en parte porque entraron más temprano al mercado laboral; parece que el nivel educacional también está relacionado con la rotación de trabajo.

CUADRO N° 2:
Nota (de 1 a 7) con que los entrevistados evalúan su experiencia de trabajo
(Porcentaje en tramos de la escala y promedio total)

Aspectos evaluados:	Calificación →				X̄
	1-4	5	6-7		
En desarrollo profesional o laboral	9.8	17.9	72.3		5.9
En las relaciones con los jefes y compañeros	8.7	13.9	77.5		6.1
A la labor específica desempeñada	3.4	5.5	87.7		6.2

Solo 5 personas en la muestra mantuvieron el mismo empleo desde su inicio: el trabajo para toda la vida es cada vez más una excepción. El 44% ha trabajado en un solo tipo de empleo, destacándose muy fuertemente la empresa privada, lo que se corresponde con la oferta de empleos en el país. Por su parte, entre los movimientos registrados al interior de los trabajos dependientes, se observa que el 28% cambió de cargo y la evaluación de este cambio es positiva tanto en beneficios económicos como profesionales.

2.2 Tiempos de trabajo y transición

Los datos sobre la cantidad de meses trabajados, la cantidad de meses en períodos de transición entre trabajos y el total de trabajos nos permiten sacar los siguientes indicadores promedio, correspondientes a la trayectoria laboral de jóvenes en un período de entre 10 y 20 años de trabajo:

- Promedio de trabajos por persona:	4,3 trabajo/persona
- Tiempo promedio que las personas llevan trabajando	13,1 años
- Tiempo promedio por trabajo	3,3 años
- Tiempo promedio del conjunto de transiciones	2,1 años
- Total promedio de trayectoria laboral (trabajo más transición)	15,2 años

Diferenciando el promedio de trabajo por nivel educativo, se observa que a mayor nivel educativo, menor aparece el tiempo promedio de duración del trabajo.

CUADRO N° 3
Tiempo promedio de trabajo por nivel educativo

Nivel de educación	Tiempo promedio de trabajo (en meses)
Hasta enseñanza media incompleta	182
Media completa-carreras de educación superior hasta de 4 años (incluyendo educación universitaria incompleta)	152
Carreras universitarias de más de 4 años de duración	147

2.3 Movilidad laboral

Con la muestra de trabajos total se hizo un seguimiento en los cambios hacia el trabajo independiente, ya sea en trabajos por cuenta propia o trabajos con empresa propia. Los

datos revelan que uno(a) de cada cuatro entrevistados(as) ha desarrollado algún tipo de actividad independiente, de los cuales solo uno de cada diez se mantenía en dicha actividad al momento de la encuesta. El principal movimiento hacia el empleo independiente se da desde la empresa privada (20%).

La presencia del sector público es menor que la privada en este recuento de trayectoria. Sin embargo, al analizar el movimiento laboral en torno al sector público, se observa que los trasposos se dan principalmente entre estos dos tipos de empleador, es decir, entre trabajos dependientes, tal como se aprecia en el cuadro a continuación.

CUADRO Nº 4
Movimientos entre tipos de empleador

	Cantidad
Personas con movimientos solamente entre empresas públicas y privadas ¹	21
Personas con movimientos entre sector público, empresa privada, independiente	5
TOTAL	26
Movimiento desde el sector público²	
De sector público a privado	12
De sector público a cuenta propia	2
De sector público a empresa propia	2
De sector público a sector público	4

Los movimientos que se observan al considerar el rubro de la empresa reflejan que el 37% de las personas solamente ha trabajado en un rubro, y en este caso se destaca servicios. Un 63% al cambiarse de trabajo ha cambiado de rubro, siendo la combinación de comercio y servicio la más frecuente.

¹ Independientemente que hayan estado o no en cuenta propia o empresa propia

² Número de movimientos, que en algunos casos han sido realizados por una misma persona varias veces.

CUADRO N° 5
Cambios de rubro

Personas que mantienen el mismo rubro³		
	Cantidad	% de muestra
Solo industria	1	1.4
Solo comercio	2	2.9
Solo servicio	20	28.6
Otros (mixtos)	1	1.4
SUBTOTAL	24	34.3
Personas que cambian rubro		
Combinan comercio y servicios	25	35.7
Combinan industria con otros rubros	16	22.9
SUBTOTAL	41	58.6

3. MODALIDAD DE ACCESO Y RETIRO DEL EMPLEO

3.1 Acceso al empleo

Frente a la pregunta ¿cómo encontró sus trabajos?, los entrevistados relataron los medios para reinsertarse de un total de 303 empleos e identifican dos grandes vías para encontrar trabajos:

- la vía “relacional”, es decir, a través de relaciones personales, que pueden ser parientes, amigos, vecinos, etc.
- la vía “sin contactos previos”, es decir, a través del diario, de Internet, de enviar currículum o ir personalmente a una empresa desconocida a presentarse.

CUADRO N° 6

Cómo encontró sus trabajos	Frec.	%
Por personas conocidas	166	55.4
No lo buscó, se lo ofrecieron	40	13.3
Por internet, diario, aviso en empresa, ir personalmente	70	23.3
Se independiza	10	3.3
Otros	14	4.7
	300	100

³ Incluye a las cinco personas que han tenido un solo trabajo.



64% de los trabajos se obtuvieron por vía relacional, y solo 23% por vía "sin contactos". Esto confirma e incluso incrementa los resultados presentados en De la Lastra y Campusano (2004)⁴, en el cual las empresas también admitían priorizar las referencias personales para la contratación. De los trabajos obtenidos a través de terceras personas conocidas, la gran mayoría se obtienen de amigos o la pareja (37%), seguido por un familiar (28%) y de un vecino (9%). No tienen casi relevancia los compañeros de trabajo y de estudio. Una parte de la muestra dice que no buscó su trabajo, que le fue ofrecido, lo que se incluye como vía relacional, ya que la oferta se hace a personas identificadas previamente.

CUADRO N° 7
Encontró trabajo por medio de personas conocidas

	Frec.	%
Por un familiar	57	27.7
Por un compañero de trabajo	3	1.6
Por un compañero de estudios	10	4.7
Por un vecino	19	9.2
Por un amigo/pareja	77	37.4
No lo buscó, se lo ofrecieron	40	19.4
Total	206	100

Entre los medios "sin contactos previos" utilizados por los entrevistados para encontrar trabajo destaca el aviso en el diario (84%). El uso de Internet parece aún incipiente para conseguir trabajo (4%).

CUADRO N° 8
Acceso sin contacto previo

	Frec.	%
Por el diario	59	84.4
Por internet (sitio de búsqueda de empleo)	2	2.8
Por un aviso en la empresa	5	7.1
Fue personalmente a la empresa	3	4.3
Envío de antecedentes por internet	1	1.4
Total	70	100

En la combinación de fuentes para encontrar trabajo, los entrevistados usan una alta gama de variaciones. Únicamente las personas que tienen un solo trabajo han usado una sola y

⁴ De la Lastra, Carolina, Campusano, Carmen Luz: Inserción Laboral de Jóvenes en Chile: La Mirada de las Empresas; Documento de trabajo para CEPAL, Santiago de Chile, 2004



misma vía para obtener su empleo. Todas las demás han usado diferentes medios, incluso las que solo han tenido dos trabajos. Esto indica que quienes han buscado más de un empleo han utilizado más de una estrategia para encontrarlo. Así, la relación entre cantidad de fuentes para encontrar trabajo y número de trabajos encontrados registrados en la encuesta es en promedio de 0.7. Por ejemplo, una persona que ha tenido siete trabajos los ha obtenido por cinco fuentes diferentes –vecino, amigo, aviso, se lo ofrecieron, Internet–, otra persona que ha tenido cinco trabajos los ha obtenido de tres formas distintas.

Agrupando las diferentes modalidades para encontrar trabajo, podemos distinguir tres caminos: la vía puramente relacional, la vía sin contacto previo y la vía mixta. Casi la mitad de la muestra (49%) ha sido puramente “relacional”: todos sus trabajos los ha obtenido por vía de personas conocidas. La otra mitad (47%) ha utilizado una estrategia mixta, es decir, ha combinado las relaciones personales con vías sin contacto previo, como por ejemplo los avisos en el diario. Solo una pequeña minoría (3%) se ha manejado exclusivamente con medios sin contacto previo, como internet, avisos, etc.

Solamente el 37% de las personas dijo conocer programas o proyectos que apoyen la inserción laboral. Mencionaron con mayor frecuencia el SENCE, la municipalidad y FOSIS. Dos de las personas entrevistadas declararon haber recibido apoyo antes de entrar más formalmente al mundo laboral, al iniciar su primer trabajo. Este apoyo provino de la OMIL y la experiencia fue evaluada positivamente.

3.2 Motivos por los que se abandona el empleo

Cerca del 30 % de la muestra ha tenido un solo motivo para dejar su trabajo, el resto lo ha hecho por distintos motivos. Destaca la gran importancia que tiene la renuncia voluntaria, utilizada en el 65% de los cambios de trabajo.

CUADRO N° 9

Motivos por los que se deja el empleo:	Frec.	%
Renuncia voluntaria	165	65.5
Despido ⁵	37	14.7
Terminó el trabajo/proyecto/obra	31	12.3
Renuncia presionada por la empresa	19	7.5
TOTAL	252	100

⁵ Existe la posibilidad de que por motivos de imagen se hayan subdeclarado los despidos. Sin embargo, el hecho de que los entrevistados los mencionan en muchos casos, mezclados con otros motivos de cambio, como por ejemplo la renuncia voluntaria, desvirtúa esta hipótesis.



4. PRINCIPALES VARIABLES DE TRAYECTORIA SEGÚN GÉNERO

Para realizar este análisis se consideró el último trabajo de las personas entrevistadas, ya que la variabilidad de trabajos dentro de cada trayectoria dificulta la comparación. Dado el carácter del estudio, como se mencionó anteriormente, el análisis a continuación muestra tendencias más que resultados concluyentes.

Cantidad de trabajos: Analizando la cantidad de trabajos en ambos géneros desde una perspectiva global, se observa que al respecto no hay diferencia significativa. Hombres y mujeres presentan cantidades muy semejantes, consistentes con la distribución de totales señalada antes.

Tipo de empresa y rubro: En ninguna de las dos categorías hay diferencias significativas por género.

Tiempo promedio de permanencia en los trabajos: Como se aprecia en el cuadro a continuación, una proporción significativa de mujeres tiene una permanencia de entre uno y dos años en sus trabajos. En ese sentido, estarían mostrando una relativa mayor rotación que los hombres, factor a validar para confirmar que no sea solamente debido a casos de maternidad. Por otro lado, un poco más de la mitad de los hombres entrevistados tiene una permanencia de más de tres años en su trabajo.

CUADRO N° 10
Tiempo promedio de permanencia en los trabajos (meses)

	Hombres %	Mujeres %	Total %
Menos de 12	2.6	3.2	2.9
12 - 24 meses	15.4	41.9	27.1
25 - 36 meses	20.5	29.0	24.3
37 - 48 meses	33.3	12.9	24.3
Más de 49	28.2	12.9	21.4

Tiempo promedio de transición entre trabajos. Este resultado era de alguna manera previsible: una proporción mayor de mujeres tiene tiempos más largos de transición entre un trabajo y otro. Esto, sin duda, por efecto de los períodos correspondientes a la maternidad y crianza de los niños. Como se observa en el cuadro siguiente, casi el 60% de los hombres de la muestra tuvo un tiempo promedio de transición entre uno y dos meses, mientras que la situación de las mujeres es más diversa; entre ellas hay un grupo importante con períodos de transición que van entre los seis meses y los dos años.

CUADRO N° 11
Tiempo promedio de transición entre trabajos (meses)

	Hombres		Mujeres		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1 mes	19	48.7	9	29.0	28	40.0
2 meses	4	10.3	2	6.5	6	8.6
3 meses	6	15.4	4	12.9	10	14.3
4 a 6 meses	5	12.8	5	16.1	10	14.3
7 a 12 meses	2	5.1	4	12.9	6	8.6
13 a 24 meses	2	5.1	5	16.1	7	10.0
25 meses y más	1	2.6	2	6.5	3	4.3
	39	100	31	100	70	100

Medios utilizados para encontrar trabajo. Se confirma lo planteado anteriormente respecto de la preponderancia que tienen los contactos y relaciones en la consecución del puesto de trabajo, y este factor se aplica para ambos géneros. Se observan pocas diferencias, salvo una ligera mayor proporción de mujeres a quienes les ofrecieron el trabajo.

Razones del cambio de trabajo. En ambos casos predomina la renuncia por propia voluntad; sin embargo, esta razón es más frecuente en el caso de los hombres (72% entre hombres y 56% entre las mujeres). En general, las mujeres se vieron más afectadas (13%) que los hombres (2.6%) por los despidos y por razones de términos de trabajo o proyecto (16% y 10%, respectivamente).

Un análisis más fino y cualitativo de las trayectorias laborales de las mujeres podría mostrar una serie de aspectos que probablemente estén condicionando dicha trayectoria, como es el tema de la maternidad, que en algunos casos significa una inserción laboral más tardía.

5. ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS LABORALES

Para efectos de análisis, la trayectoria laboral se puede enfocar desde dos amplias perspectivas: como "resultado" o como "proceso". Como resultado (por ejemplo, como "exitosa"/"no exitosa"), es posible calificar la trayectoria en función de la evolución y el logro de ciertos parámetros. Esto implica la definición previa de los indicadores que se utilizarían como referentes de la calificación. Pueden darse distintas formas de llegar a dicho resultado.

Por otro lado, el análisis de la trayectoria como proceso busca dar cuenta de cómo se fue dando dicho recorrido: con qué tipo de recursos y competencias se contaba, cómo se fue buscando y encontrando lo que se necesitaba, cuán planificada fue la trayectoria, etc. Para realizar este análisis se requiere contar con información cualitativa.

El enfoque que se utilizó en este estudio es el de trayectoria como “resultado”. Ahora bien, se trata de un resultado que proviene de la combinación y presencia de múltiples factores que además son de distinta índole (personales, familiares, educacionales, azar, mercado laboral, etc.). Entre estos factores se distinguen:

- factores “duros”, fácilmente observables, tales como el nivel de educación alcanzado, variaciones en el ingreso y otros;
- factores “blandos” que dan luz sobre la subjetividad del individuo en el plano laboral (satisfacción, importancia asignada a ciertos aspectos asociados con la trayectoria, etc.)
- factores de “mercado” que aunque no siempre se explicitan, están subyacentes a los recorridos y resultados de muchas de las trayectorias observadas.

Además de la evaluación externa que se puede hacer de la trayectoria en función de estos factores, está la percepción y evaluación que el sujeto hace de su propia trayectoria. En esta evaluación intervienen otras variables como metas y expectativas, las cuales pueden ser tanto personales como familiares o sociales.

5.1 Aspectos considerados importantes para la trayectoria laboral

Sondeando los aspectos subjetivos, se preguntó a los entrevistados qué elementos, de acuerdo a su opinión, tuvieron importancia en su trayectoria laboral, nombrándoles siete alternativas y pidiéndoles que las calificaran entre muy poca importancia, poca importancia, bastante importancia y mucha importancia. En el cuadro a continuación se muestran las siete alternativas con el porcentaje de calificaciones de “mucha importancia en la trayectoria laboral” sobre el total.

CUADRO N° 12
Ha tenido mucha importancia para mi trayectoria laboral

	%
Formación en el hogar	74.3
Ejemplo de los padres	70.0
Características de mi manera de ser	70.0
Contactos	64.3
Apoyo de mi familia	60.0
Educación formal	50.0
Suerte	22.9

El cuadro muestra la alta valoración que tienen la formación en el hogar y el ejemplo de los padres como elemento que incide en la trayectoria laboral. Se valora también las características de la manera de ser.

La importancia atribuida a los contactos pareciera ser un reflejo más de la alta influencia de las relaciones en el momento de conseguir trabajo. Por otro lado, se reconoce asimismo el apoyo de la familia, ya que muchas veces se requiere cuidado de niños, apoyo financiero o de otro tipo.

5.2 La satisfacción con la trayectoria laboral

La satisfacción laboral tiene un componente subjetivo-emocional relacionado con los objetivos que la persona se propuso y con los parámetros que utiliza para evaluar sus propios logros. El análisis de este fenómeno no era el objetivo del presente estudio, aunque a nivel general se pueden enunciar algunos factores que incidirían en la satisfacción/insatisfacción con la trayectoria:

Valor de la profesión. La búsqueda de desarrollo profesional como motor primordial que puede compensar factores negativos de ingreso o subvalorar los niveles alcanzados en estos. Comprende también el estar desarrollándose en lo que se estudió.

Lograr inserción. El logro de insertarse en el mercado a pesar de las falencias de recursos educacionales y sociales es una importante razón de satisfacción.

Aceptación con sentido de realidad. Las expectativas se adecuan a las condiciones de mercado esperadas.

Se consultó a las personas sobre cuál era su nivel de satisfacción con su propia trayectoria laboral y, en general, las mujeres se declaran más satisfechas (61%) que los hombres (56%). En términos de insatisfacción la diferencia es más significativa, un 15% de los hombres se declaran insatisfechos *versus* un 6,5% de las mujeres.

5.3 Pautas para interpretar la trayectoria laboral

En un análisis general entre la satisfacción con la trayectoria y otras variables del estudio no se ve una correlación directa entre la satisfacción con la trayectoria laboral y alguna variable específica.

Como se podrá observar en el análisis de “patrones de trayectorias” a continuación, las variables como aumento de ingreso y aumento de cargo inciden en la satisfacción, aunque no en forma unívoca y regular. Se puede interpretar que trayectorias aparentemente “exitosas” pueden ser vividas como insatisfactorias por los individuos al no

corresponderse con expectativas que ellos tienen, ya sean estas propias, de sus padres o del mercado.

Visto lo anterior, la trayectoria laboral es un fenómeno psicosocial de difícil análisis por su carácter multifactorial y por la presencia de componentes subjetivos. Un enfoque de interpretación de la trayectoria desde la perspectiva de su “resultado” supone un análisis explicativo que sea capaz de identificar los factores causantes o generadores del resultado, llegando a identificar el peso de cada uno de estos en dicho resultado. Bajo este enfoque surgen preguntas como, por ejemplo, ¿cuánto incide la educación del padre o la propia educación en una trayectoria laboral “exitosa”?

El carácter exploratorio del estudio y su consiguiente tamaño muestral no permiten realizar un análisis explicativo que proporcione información concluyente sobre los factores causales del resultado de la trayectoria. Atendiendo a las dificultades propias de la investigación de trayectorias como a las características de este estudio (muestra, tipo de información, etc.), el análisis se centró en la identificación de las variables de influencia que inciden en las trayectorias, con la idea de encontrar ciertos patrones recurrentes que pudieran estar presentes en los distintos tipos de estas. Es un análisis descriptivo sustentado en los siguientes elementos e hipótesis:

- Asumir que existen diferencias entre las trayectorias laborales desde el punto de vista de sus resultados y que estas pueden ser exitosas (ascendentes), o no exitosas (descendentes).
- Seleccionar variables que serán consideradas como indicadores “duros” de resultados de trayectorias (por ejemplo, ingreso).
- Seleccionar “variables de influencia” que –desde la lógica o el sentido de realidad– pudiesen estar asociadas a los resultados de la trayectoria (por ejemplo, educación).
- Asociar los “indicadores duros” y las “variables de influencia” en una matriz que permita deducir eventuales asociaciones de variables o patrones en las trayectorias. Estas relaciones podrían ser validadas o dimensionadas en estudios posteriores.

A continuación se consignan las variables de análisis utilizadas para el análisis cualitativo de trayectorias:

Indicadores “duros”

1) Aumento de ingreso: la información sobre el ingreso al inicio y al final de cada empleo en la muestra de tres trabajos que se analizaron para cada persona permitió distinguir lo siguiente:

- *Aumento regular:* el ingreso fue aumentando regularmente en cada trabajo sucesivo.

- *Aumento irregular*: el ingreso tiende a aumentar aunque no en forma tan lineal, mostrando eventuales períodos en los que el ingreso se mantiene o disminuye levemente.
- *Sin variación*: ingreso se mantiene sin variación significativa entre los trabajos.
- *Disminución irregular*: la tendencia es a la disminución del ingreso con variaciones entre trabajos donde puede ya sea mantenerse o mostrar muy leves incrementos, tendiendo el ingreso final a ser menor al del inicio.
- *Disminución regular*: el ingreso fue disminuyendo regularmente entre trabajos.

2) Ascenso en cargos: se consigna la información declarada por el entrevistado sobre cambios de cargo con ascenso de este.

Variables de "influencia"

1) Género.

2) Estado civil: en este punto interesaba principalmente la presencia de hijos, ya que incide en la necesidad de generar ingresos.

- Casado con hijos
- Casado sin hijos
- Soltero
- Soltero con hijos

3) Educación formal: se identificó el nivel educacional alcanzado, clasificado en educación:

- Básica
- Media (completa e incompleta)
- Técnica incompleta
- Técnica completa
- Universitaria incompleta
- Universitaria

4) Otros cursos realizados: solamente se considera si ha realizado o no otros cursos, independientemente del tipo de curso y nivel de estos (en este punto hay una gran diversidad).

5) Cantidad de trabajos: se agruparon en dos categorías: 1 a 4 trabajos y más de 4 trabajos.



Motivos del cambio: los motivos por los que se cambió de trabajo consideran:

- Término del trabajo o proyecto
- Despido
- Renuncia presionada
- Renuncia voluntaria

Variación en la línea de trabajo: solamente se consigna si se mantuvo trabajando en general en la misma línea o no.

Trabaja en lo que estudió: si trabaja o no en lo que estudió (en términos generales y por lo que se puede deducir de la muestra de tres trabajos).

Perspectivas futuras: la percepción que manifiesta de las posibilidades laborales futuras. Se tomaron los resultados positivos y negativos.

Satisfacción con la trayectoria: igualmente, se consideraron los dos polos: satisfecho e insatisfecho.

Importancia de factores: se pidió a los entrevistados que calificaran el nivel de importancia que habrían tenido algunos factores en su trayectoria laboral. Para efecto de este análisis solamente se tomó la calificación de “muchísima importancia” de los siguientes factores:

- Contactos
- Educación formal
- Suerte
- Características personales

Tipo de empleo: se identifican los casos de personas que en su trayectoria han tenido “trabajos independientes”

La presentación gráfica de una matriz de asociaciones entre variables permite visualizar con mayor claridad las relaciones que se dan entre estas. Los datos están ordenados en función de las variables duras: el ingreso y el cargo. La matriz presenta los 34 casos que efectivamente muestran cambios en estas variables. Con estos datos se puede configurar una posible tipología de trayectorias ascendentes y descendentes, según los resultados de la variable ingreso. Para esto se consideró en forma separada los casos con incremento regular y/o irregular tanto de ingreso como de cargo y los que solamente mostraban aumento o disminución de ingreso. La cantidad de variables de “influencia” estimadas en esta matriz permite hacer seguimientos a aspectos específicos o hacer análisis interpretativos cruzados. Las asociaciones entre las variables de influencia y los indicadores duros representan más bien tendencias que relaciones puras. En la matriz a continuación se despliega esta propuesta de tipología.

ANÁLISIS DE ASOCIACIÓN DE VARIABLES: TIPOLOGÍAS

CASOS ORDENADOS SEGÚN AUMENTO/DISMINUCIÓN DEL INGRESO

		Trayectorias ascendentes: aumento en ingreso y cargo	Trayectorias ascendentes: aumento solo en ingreso	Trayectorias descendentes: disminución del ingreso
Género	Hombre Mujer			
Estado civil	casado con hijos casado sin hijos soltero soltero con hijos			
Educación formal	Básica Media Técnica incompleta Técnica Universitaria incompleta Universitaria completa			
Otros cursos	Sí No			
Cantidad trabajos	1 a 4 más de 4			
Motivo cambio	Terminó trabajo Despido Renuncia presionada Renuncia voluntaria			
Línea de trabajo	Variedad línea Misma línea			
Trabaja en lo que estudió	Sí No No estudió			

ANÁLISIS DE ASOCIACIÓN DE VARIABLES: TIPOLOGÍAS CASOS ORDENADOS SEGÚN AUMENTO/DISMINUCIÓN DEL INGRESO

		Trayectorias ascendentes: aumento en ingreso y cargo	Trayectorias ascendentes: aumento solo en ingreso	Trayectorias descendentes: disminución del ingreso
Ingreso	Aumento regular			
	Aumento irregular			
	Sin variación			
	Disminuye irregular			
	Disminuye regular			
Cambio de cargo	Ascenso			
Perspectivas futuras	Buenas			
	Malas			
Satisfacción trayectoria	Satisfecho			
	Insatisfecho			
Han tenido mucha importancia en trayectoria (percep entrev.)	Contactos			
	Educación formal			
	Formación del hogar			
	Suerte			
	Caract. personales			

5.4 Tipos de trayectoria

En el análisis de tipos de trayectoria se observa:

Trayectorias ascendentes con aumento de ingreso y cargo:

- Más hombres que mujeres
- Tienden a ser casados con hijos
- Profesionales (universitarios y técnicos)

- La mayoría ha tomado además otros cursos
- Han tenido más bien pocos trabajos
- Pocos despidos en sus cambios de trabajo
- Tienden a trabajar en la misma línea de trabajo
- Trabajan en lo que han estudiado
- Opinan que tienen buenas perspectivas futuras
- En general están satisfechos
- Asignan mucha importancia en su trayectoria a: los contactos, la formación del hogar y las características personales

Las variables más claramente diferenciadoras de este grupo, respecto de los otros grupos de la tipología, son nivel de educación y el trabajar en lo que estudió.

Trayectorias ascendentes solamente con aumento de ingreso:

Presentan algunas variaciones respecto de la trayectoria ascendente que incluye aumento en cargo:

- Hay más mujeres
- Hay más solteros
- Mayor frecuencia de despidos en los cambios de trabajos
- Mantienen parámetros relativamente similares en cuanto a perspectiva futura y satisfacción con la trayectoria

Trayectorias descendentes

Este grupo lo conforman las personas que tuvieron resultados descendentes en el indicador de ingreso. Los datos muestran las siguientes tendencias:

- Hombres y mujeres
- Predominio de educación media
- Menor cantidad de personas ha tomado otros cursos
- Mayor cantidad de trabajos (la mitad de las personas ha tenido más de 4 trabajos)
- El despido aumenta como motivo de cambio laboral

- Mayor variabilidad en el tema en que trabajan – cambios de línea y tema
- Tienden a no trabajar en lo que estudiaron (algunos no estudiaron)
- Perspectivas futuras menos positivas y, en general, menor satisfacción con la trayectoria
- Poca incidencia de los contactos y mucha importancia asignada a la educación formal, a la formación del hogar y a las características personales

6. CASOS QUE EJEMPLIFICAN LAS TIPOLOGÍAS

La tipología recién descrita –tanto ascendente como descendente– incluye una diversidad de condiciones y de variaciones en el proceso de llegar a dichos resultados. Por ejemplo, algunas personas inician su trayectoria sin mayores recursos educacionales o herramientas de trabajo y los van obteniendo en el camino con esfuerzo, mientras que otras personas desde un principio cuentan con condiciones ventajosas en términos de educación formal. El análisis más detallado de cada caso podría dar luces sobre una nueva segmentación al interior de cada tipología, indicando que existen distintas formas de recorrer la trayectoria para llegar a un resultado ascendente o descendente. En los ejemplos disponibles, esto solo se puede observar en las trayectorias ascendentes.

6.1 Trayectorias ascendentes:

Las trayectorias que muestran incrementos o mejorías en ingreso y generalmente también en cargo pueden tener ser lineales con un ascenso progresivo o de recorrido irregular; con ascenso pero con altos y bajos en el proceso. A su vez se distinguen algunos elementos diferenciadores del ascenso:

- Por desarrollo profesional
- Por práctica laboral
- Por esfuerzo educacional

El recuento de algunos casos que se presentan a continuación es una muestra de la posibilidad de desarrollar una subsegmentación al interior de cada tipo de trayectoria. Se reseñan a continuación casos de trayectorias que ejemplifican esta clasificación:

Ascendente lineal - desarrollo profesional:

Caso: Hija de un obrero textil con solamente educación básica, estudia en la universidad la carrera de profesora, se financia ella los estudios. Antes de terminar

la carrera, entra a trabajar a un liceo como ayudante de profesor ganando \$ 90.000. Lleva 14 años trabajando en el mismo liceo. En el intertanto ha realizado cursos de especialización y hoy tiene el cargo de orientadora, con un ingreso de \$ 600.000. Está muy satisfecha con su trayectoria, afirma que se ha desarrollado profesionalmente "legitimándose ante sus pares" y ve muy buenas posibilidades a futuro. 32 años, casada, 1 hijo.

Ascendente lineal - experticia laboral:

Caso: Hombre que se inicia solamente con educación media, estudia una carrera técnica de 4 años mientras trabaja (analista de sistemas). Tiene 5 trabajos, empezando de junior en una casa comercial; los últimos dos trabajos han sido en librerías grandes: Feria del Libro y J. M. Carrera, donde ha tenido cambios significativos en ingreso y en cargo. En el último lugar de trabajo lleva 10 años. El año 2004 termina su formación de analista de sistemas, estudio que no tiene relación con el trabajo que realiza, frente a lo cual manifiesta algún grado de insatisfacción. Es posible que tenga metas laborales distintas a las actuales en tipo de trabajo, sin embargo, dice estar satisfecho con su trayectoria, "por haber ganado mucha experiencia". 39 años, casado, 2 hijos.

Ascendente lineal - esfuerzo educacional

Caso: Hija de un zapatero, empieza a trabajar a los 14 años como asesora del hogar. Su trayectoria laboral consta de 7 trabajos con un tiempo promedio de permanencia en ellos de entre 1 y 3 años. Más o menos la mitad de los trabajos se terminan por renuncia voluntaria y la otra mitad porque eran temporales. En sus labores como asesora del hogar y en empresas de aseo el sueldo era menor al salario mínimo. Luego pasa a trabajar como vendedora de tiendas con un sueldo base de \$ 80.000 más comisiones, llegando como máximo a ganar \$ 120.000. En el 2001 entra a estudiar secretariado hasta el 2003. Ella se financia el curso y lo realiza mientras trabaja. Desde hace 2 años trabaja como secretaria, con un ingreso de \$ 170.000. Se siente medianamente satisfecha porque "aunque el logro ha sido alto, me falta mucho todavía". 34 años, sin hijos.

6.2 Trayectoria plana: nivel de supervivencia

Trayectorias que muestran una evolución en el tiempo más bien pareja, sin variaciones significativas en ingreso o cargo (no están reilejadas en la matriz de tipologías). Dado que la gente joven en general comienza su carrera con sueldos y cargos bajos, la trayectoria plana casi puede asimilarse a la trayectoria descendente.

Caso: Vivió con su madre, auxiliar de enfermera; llegó solamente hasta educación media, y a pesar de que su intención era seguir estudiando, no lo hizo porque se casó. Entro a trabajar a los 28 años, en un estudio jurídico, en un cargo administrativo, con un sueldo menor al mínimo. Estuvo un año, se retiró porque quedó embarazada. Estuvo un par de años sin trabajar. Ha tenido dos trabajos más de similares características, siendo el último un cargo administrativo en un juzgado local, con un relativo incremento en el ingreso (poco más que el ingreso mínimo). Dice estar satisfecha y ve algunas posibilidades de desarrollo. 39 años, casada, 4 hijos.

6.3 Trayectoria descendente

Desmejoramiento actual del ingreso o cargo en relación a situaciones laborales previas.

Caso: Hijo de padre profesional, estudia dos carreras técnicas: auxiliar paramédico y analista de sistema, en institutos técnicos. Tiene tres trabajos con tiempo de permanencia de 3 años en el primero y 7 años en el segundo. En el primer trabajo, Minera Pelambres, tuvo aumento de ingreso (\$ 360.000 a \$ 500.000) y se retiró voluntariamente buscando mejores expectativas y porque “estaba en el norte y se sentía solo”. En el segundo trabajo estuvo 7 años, aumentando su ingreso a \$ 920.000 y fue despedido (reducción de personal). Estuvo un mes cesante y encontró trabajo a través de un amigo, lleva una año y medio en este nuevo lugar y gana \$ 400.000. Se siente insatisfecho y frustrado, según él “son demasiadas las responsabilidades de su trabajo de paramédico y muy bajos los sueldos”. No ve muchas posibilidades de desarrollo laboral futuro. 34 años, casado, 2 hijos.

Caso: Su padre es técnico aeronáutico, fue a un colegio subvencionado y terminando la educación media entra a estudiar lo mismo que su padre, carrera técnica de 3 años de duración financiada por él mismo. Empezó a trabajar a los 16 años y en su trayectoria cuenta con 7 trabajos, con una permanencia promedio cercana al año y medio. Otros estudios que realizó fueron inglés y música (un año cada uno), con los cuales está muy satisfecho porque según él le permitieron “ampliarse culturalmente”. Su recorrido laboral relevante fue: dos años en una línea aérea como despachador comercial con un sueldo de \$ 400.000; fue despedido. Al mes le ofrecieron trabajar en otra línea aérea con un sueldo de \$ 350.00. Estuvo cerca de un año, sin cambios en ingreso y fue presionado a renunciar (reducción de personal por fusión de la empresa). Durante tres años estuvo en 3 trabajos distintos, para luego entrar por el diario a una empresa como administrador de servicios con un sueldo de \$ 200.000. Lleva 5 años en la empresa y ha tenido un incremento del sueldo a \$ 280.000. Esta insatisfecho con su trayectoria porque “espera lograr más metas”, siente que quiere cambiar de rubro. 32 años, soltero.

7. LA INDEPENDENCIA EN LA TRAYECTORIA LABORAL

La independencia –trabajo por cuenta propia o propia empresa– aparece como una de las alternativas de trabajo en la trayectoria laboral. Aparte de las nueve personas (empleadores y por cuenta propia) seleccionadas en función de los datos de la encuesta CASEN, el análisis de las trayectorias indica que otras nueve personas han tenido al menos una de estas relaciones laborales anteriormente. Por lo tanto, en total dieciocho personas de la muestra han pasado por la independencia ocupacional una o más veces en su trayectoria laboral. Un análisis de esta cantidad de trayectorias no permite sacar conclusiones cuantitativas, pero sí algunas reflexiones cualitativas, con carácter de hipótesis, que pudieran ser interesantes y que se comparten a continuación:

- *El trabajo independiente requiere de una inserción laboral previa.* Se observa que la independencia no tiende a ser el inicio de la carrera profesional. Ninguna de las personas se ha iniciado como independiente: todas han sido empleadas en su primer trabajo, la mayoría incluso varias veces antes de seguir esta opción.
- *En la trayectoria laboral, la independencia se ha combinado con el empleo dependiente, y en muchos casos no parece ser la situación final alcanzada:* tal como hay movilidad entre trabajos dependientes, también la hay entre trabajos independientes y dependientes. Frecuentemente se vuelve de nuevo a la dependencia, como lo vemos en casi el 50% de los que han pasado por este estado. Con esa misma lógica, los que eran independientes al momento de hacer la encuesta pueden no serlo más hoy en día.
- *En la muestra no se distingue una diferencia importante en la trayectoria laboral entre ser empleador o empleado por cuenta propia:* ni los ingresos, ni el nivel de calificación, ni la satisfacción con la trayectoria o el éxito o fracaso logrado los diferencia sustancialmente, por lo que a continuación reciben un tratamiento similar.
- *Bajo independencia, y en especial bajo “trabajador(a) por cuenta propia” se esconden diversas situaciones de trabajo.* Algunos elementos que permiten hacer distinciones son:

Calificación: Desarrolla su independencia/“cuentapropismo” en el ámbito en que posee la mayor calificación –aunque esta sea precaria– o lo genera en un tema nuevo, orientado muchas veces a hacer negocio y ganar dinero.

Ingresos: Genera mayores/iguales/menores ingresos que cuando estaba empleado(a), es decir: cuán conveniente económicamente le es ser independiente.

Perspectivas: Ve buenas perspectivas de desarrollo en su negocio o no. Esto frecuentemente está ligado a la proyección de su negocio en el tiempo: se proyecta hacia más largo plazo o piensa que es una etapa que va a concluir.



Elección: Ha elegido ser independiente (con resultados exitosos y no exitosos) y/o dadas sus circunstancias se ha visto forzado al no percibir otras alternativas mejores en este momento.

Hay factores de mercado (tipo de negocio, competencia que concurre al mercado, precio y calidad del producto o servicio ofrecido, etc.) que atraviesan los elementos arriba señalados y que probablemente tengan incidencia en los resultados de negocio que las personas se proponen.

De las trayectorias se desprende que *el detonante de la independencia no siempre es voluntario*: muchas veces se acude a ella tras un despido o un problema. Cincuenta por ciento de los casos son situaciones de independencia que podríamos llamar “forzadas”, es decir, que no ven la posibilidad de una relación de trabajo dependiente a pesar de que la prefieren. En estos casos, se vive como episodio temporal, no como vocación o solución permanente.

Otro 50% de las situaciones corresponde a una independencia elegida como opción, aunque en varias el inicio ha sido empujado por las circunstancias, tales como el despido. Son pocos los que se inician buscando la independencia ante todo, y en esos casos aparece más bien como una estrategia de generación de ingresos.

En la muestra, la independencia aparece asociada frecuentemente a un nivel educacional relativamente bajo y por lo tanto no competitivo en el mercado laboral dependiente. En ese sentido, se constituye *como estrategia para superar el handicap de falta de estudios*, ante el hecho de que la baja calificación no tiene oportunidades en el mercado laboral.

Alrededor de la mitad de los casos ha desarrollado su independencia en áreas que no eran de su calificación, sino en temas nuevos. La otra mitad se ha establecido en temas relacionados con su calificación profesional.

Finalmente, la independencia puede tener un costo alto, y a veces generar precariedad. En la muestra, tres cuartas partes tienen sueldos más bajos de los que tenían antes y/o han dejado su independencia por falta de éxito comercial, y solo una cuarta parte ha logrado éxito económico.

8. CONCLUSIONES

A pesar de tratarse de una muestra reducida, el estudio confirma tendencias y arroja algunas luces sobre la trayectoria laboral de los adultos jóvenes.

8.1 Aumento y relevancia de la calificación

Se refleja un aumento significativo de la calificación de los jóvenes en relación a la generación anterior, aspecto que se da no solo en Chile, sino en otros países de la región. Si bien este fenómeno no garantiza por sí solo una mejor inserción laboral, ya que también hay mayor oferta de calificaciones y la demanda de las empresas es cada vez más exigente, sí da cuenta de la evolución necesaria hacia un mejor nivel educativo y mayor movilidad.

La mayor calificación generalizada hace más grave aún la existencia de un grupo significativo –alrededor de una cuarta parte de los jóvenes– que no completaron la escuela, y en algunos casos ni siquiera la educación básica. Su desventaja en el mundo laboral es importante, y confirma por lo tanto la necesidad de impulsar con mayor fuerza los programas de nivelación de estudios y las medidas de retención en la escuela.

La formación ya no termina en la escuela o las instancias formales: los dos tercios que han hecho cursos relevantes posteriores confirman la importancia de capacitaciones laborales no necesariamente formales. Las trayectorias ascendentes muestran cómo estos cursos constituyen parte casi necesaria del éxito; las trayectorias de los no calificados –especialmente cuando son independientes– señalan que, a falta de calificación formal, a través de los cursos se generan oportunidades de inserción. En este sentido se refuerza la necesidad de contar con una oferta de formación posterior amplia, variada, de buena calidad, orientada a necesidades reales del mercado y suficientemente flexible como para acoger a personas carentes de calificación formal.

8.2 Pronta inserción laboral

La inserción laboral es temprana y paulatina para la mayoría: no solo por la edad, sino también porque se efectúa antes o durante los estudios. Pareciera que los jóvenes se van socializando poco a poco en el trabajo. La mayoría trabajó alguna vez mientras estudiaba, con empleadores no familiares, y lo hizo en forma constante o reiterada. Si bien, como indican empresarios chilenos⁶, en general no vienen preparados para el mundo laboral desde la escuela, sí se van adecuando a este por medio de las experiencias reales de trabajo. Siendo frecuente la necesidad de generar ingresos para pagar estudios o apoyar a la familia, no deja de llamar la atención la cantidad de jóvenes que simplemente trabajan para solventar sus gastos personales: al contrario de lo que sugieren los prejuicios que se atribuyen a este grupo etario de ser irresponsables, aquí se detecta un marcado pragmatismo.

⁶ De la Lastra y Campusano, 2004, *op. cit.*



8.3 Movimientos de empleo

Como indican las entrevistas con empresas chilenas⁷, los propios actores confirman que la movilidad laboral de jóvenes es superior a la de las personas mayores. Esto refleja un cambio cultural no solo del mundo de trabajo y sus condiciones, sino también del concepto de relación laboral que tienen las personas jóvenes: mantener el mismo trabajo por más de diez años es excepcional. La duración promedio de la relación laboral ronda los tres años, siendo el promedio de permanencia de los hombres mucho mayor que el de las mujeres.

Los cambios de rubro entre industria, servicios y comercio son frecuentes. Cuando el cambio se produce al interior de la empresa, generalmente conlleva beneficio económico, profesional y laboral, pero este tipo de movimiento laboral es menos frecuente que aquel que implica un cambio de empresa.

Se dice comúnmente que el cambio de trabajo, especialmente involuntario, constituye una de las mayores causas de estrés en la vida. Una cuarta parte de las personas tardan sobre siete meses en encontrar trabajo, algunas hasta dos años: cambiar de empleo sigue teniendo un riesgo importante, y un tercio de los términos de trabajo son no intencionados, generándose tanto por despido como por término del proyecto en que se trabajaba.

Sin embargo, el estudio sugiere un cambio de paradigma respecto al empleo, convirtiéndose la salida en un hecho más usual, conocido e incluso deseado por los involucrados. Llama la atención el gran número de renuncias voluntarias, que ascienden a dos tercios de los motivos de cambio de trabajo. Según la interpretación de representantes empresariales, los jóvenes tienden a estar un tiempo en un empleo y se van por propia voluntad. La búsqueda de nuevas oportunidades frente a condiciones no siempre atractivas se menciona como una gran motivación. Ello se ve corroborado por el corto tiempo de transición a esta edad: en los hombres, el lapso entre un trabajo y otro por lo general dura un mes, a veces dos. También entre las mujeres hay un alto porcentaje de breve transición laboral; aquellas que tardan entre 6 y 24 meses en volver a trabajar probablemente estén dedicadas a ejercer de madres, dada la etapa de vida en que se encuentran. Pareciera ser que el mercado permite esta gran movilidad e incluso en tiempos de crisis, como a finales de los 90 –incluidos en el período aquí analizado–, acoge a las personas que se cambian, y que el concepto de “reinserción permanente” utilizado por Juan Chacaltana⁸ se puede aplicar también aquí.

⁷ De la Lastra y Campusano 2004, *op.cit.*

⁸ Chacaltana, Juan, *Inserción Laboral de Jóvenes en Perú*, documento preparado para CEPAL, 2004.

Será interesante observar si el comportamiento se mantiene a medida que esta generación avanza en edad. Además, aunque la movilidad para muchos sea una oportunidad de mejora, el análisis de trayectorias sugiere la importancia de la especialización, dado que el cambio demasiado frecuente más bien señala una carrera plana o descendente.

8.4 Acceso al empleo y políticas públicas

La trayectoria comentada por los jóvenes también corrobora otro dato entregado por las empresas entrevistadas: el acceso al empleo se da principalmente por vía de relaciones personales. Como fuente predominan los amigos y la pareja, seguidos de la familia. Este hecho da razón a cierta desesperanza que muestran los jóvenes de bajos recursos sin capital social, cuando las probabilidades de encontrar empleo disminuyen (véase el capítulo de Sepúlveda, en este volumen). Esto probablemente se deba a una impronta cultural, pero en gran medida también a la falta de información y transparencia sobre la demanda y la oferta laboral. Probablemente, todos los que leen este estudio han dado o han encontrado trabajo por vía de relaciones personales, por su prestigio como profesionales, por contactos previamente establecidos. Es complejo buscar personas, sobre todo para una empresa pequeña o mediana a la que le cuesta discernir si lo que se ofrece es fidedigno y corresponde a sus necesidades. En lo profesional, la formación no está estandarizada y la certificación de competencias, que puede ser un paso hacia la generación de confianza en las capacidades laborales, aún se encuentra en sus inicios. En lo referente a las características personales valoradas –como por ejemplo honradez, confiabilidad–, conocer a la familia o tener recomendación puede constituir una garantía.

No todo es contacto, sin embargo: un tercio de los trabajos se encontraron por vías no relacionales, principalmente por el diario. Las empresas aplican además tests psicológicos y entrevistas⁹: podría ser que gran parte de las mencionadas referencias reflejen simplemente la información sobre la existencia de un trabajo, y no la garantía de obtenerlo.

Llama la atención el bajo grado de conocimiento y aun el menor uso de programas públicos para la capacitación e inserción laboral. De este hecho se desprende que el momento privilegiado y más eficiente que tiene el Estado para atender y apoyar la inserción laboral de los y las jóvenes es durante el período escolar. Evitar la deserción, entregar una formación para el trabajo que realmente sirva para la inserción –donde destaca sin duda la formación dual– y desarrollar habilidades personales son las claves que facilitan la inserción posterior.

⁹ De la Lastra y Campusano, 2004, *op.cit.*

Se confirma además la necesidad de transparentar el mercado laboral tanto desde la demanda empresarial –bolsas de empleo– como desde la oferta de personas –certificación de conocimientos y habilidades– y la necesidad de intermediación, como por ejemplo las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL). El esfuerzo por realizar aún es enorme y, a pesar del camino recorrido, los mecanismos existentes todavía son anecdóticos en relación a la necesidad potencial: al presente es un gran desafío que el Estado llegue a tener presencia significativa en este tema.

Se refuerza de nuevo la conveniencia que seguir fomentando la capacitación en áreas de potencial laboral para el empleo de calidad y como un medio que facilita la trayectoria laboral. Al privilegiar los actuales programas de generación de empleo, el Estado, y especialmente SENCE, parece haber descuidado los incentivos para la formación que dan fruto a mediano y largo plazo y sientan la base para una trayectoria sostenida en el tiempo. Se confirma plenamente la orientación de Chile Califica, aunque las necesidades superan ampliamente su capacidad de desarrollo actuales.

8.5 Independencia

La independencia aparece como una de varias alternativas de movimiento laboral. Se alterna con la dependencia. Entre los casos analizados es frecuente como alternativa para superar la falta de competitividad en el mercado laboral, principalmente por falta de calificación. Casi la mitad de las situaciones de independencia se pueden denominar involuntarias, ya que surgen por no estar la persona en condiciones de contar con trabajo dependiente, que en esos casos constituye el anhelo de fondo. Cuando el intento ha sido voluntario, se han abandonado muchas situaciones de independencia por no haberse generado los ingresos esperados, y solo en una cuarta parte la independencia ha sido una vía para la trayectoria laboral ascendente. Parece conveniente revisar la independencia como estrategia laboral, fomentada por muchos programas como alternativa para personas de bajos recursos: la mayoría de las personas no logran el éxito, y la independencia en muchos casos es un velo que oculta la precariedad laboral.

8.6 Trayectorias laborales

La trayectoria laboral es un objeto de investigación complejo por ser un fenómeno multivariado, que se desarrolla como proceso y con componentes de subjetividad del actor. Aparte de las expectativas, la historia de vida y los parámetros de comparación, como por ejemplo antecedentes familiares, se detectan tres factores que inciden en la satisfacción o insatisfacción con la trayectoria: el valor atribuido a la profesión y a la búsqueda de desarrollo profesional idealmente en el tema que se estudió; el logro de

insertarse en el mercado a pesar de *handicaps* de recursos educacionales y sociales; y la aceptación de las condiciones de mercado con sentido de realidad.

El enfoque de análisis de trayectoria desde el punto de vista de sus resultados permite clasificar las trayectorias, identificando las principales variables de influencia. La clasificación en trayectorias ascendentes y descendentes en función de la evolución del ingreso y cargo releva la incidencia que tienen las siguientes variables en una trayectoria exitosa:

- Nivel de educación y de formación adicional
- La persistencia en el trabajo en una determinada línea
- El trabajar en lo que se estudió

En las trayectorias no exitosas se detecta una mayor presencia de cantidad de trabajos y de variaciones en áreas de trabajo.

8.7 Incidencia de la familia

Un último elemento que mencionar es la importancia atribuida por las personas a la influencia de la familia en la trayectoria, donde destacan el ejemplo familiar y la formación del carácter. Podemos cuestionarnos si, en el proceso de cambios en el mundo del trabajo, como sociedad nos estamos haciendo cargo de la necesidad de contención y acompañamiento de los pequeños que algún día serán jóvenes y adultos, y a los que se desea entregar las mejores condiciones para desarrollar su trayectoria laboral.

