



UNIVERSIDAD DEL BÍO – BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
DEPARTAMENTO DE GESTION EMPRESARIAL

**“CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL
EN LA CIUDAD DE CHILLÁN”**

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

ALUMNOS: GOMEZ SALAZAR MIGUEL

RODRIGUEZ GUAJARDO JORGE

Profesor Guía: Salazar Botello Mauricio



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA INGENIERÍA COMERCIAL


Chillán, Marzo 28 de 2013.

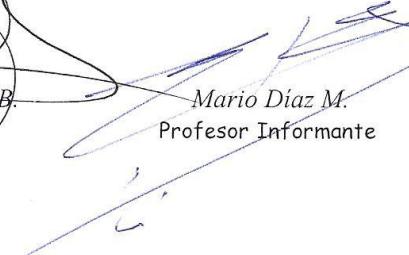
Informe: Memoria de Título


En relación a la evaluación de la Memoria para optar al Título de Ingeniero Comercial, denominada "CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN LA CIUDAD DE CHILLAN", de los alumnos Miguel Gómez Salazar y Jorge Rodríguez Guajardo.


Teniendo en cuenta las exigencias de la Carrera de Ingeniería Comercial y en especial las referidas a la actividad de titulación, la comisión de examinación califica el presente informe con 6,0 puntos (escala de 1 a 7).

Atentamente,


Mauricio Salazar B.
Profesor Guía


Mario Diaz M.
Profesor Informante


Oscar Acuña Moraga
Director de Escuela



CC. - Director de Escuela Ingeniería Comercial
- Alumnos(as)
- Archivo

AGRADECIMIENTOS

Primero que todo agradezco a Dios por haberme dado esta gran bendición de convertirme en Profesional, de guiarme y darme fortaleza en los momentos más difíciles.

En segundo lugar agradezco a mi familia por ser un pilar fundamental en mi formación profesional. A mis padres por brindarme su cariño y confianza incondicional en cada momento. A mis hermanas por entregarme su apoyo durante esta etapa que hoy culmino de manera fructífera.

También quiero agradecer a mis familiares, amigos y conocidos que estudiaron constantemente preocupados de mí acontecer académico durante la última etapa de mi carrera.

Para finalizar quiero agradecer a mi compañero de tesis Jorge Rodríguez por confiar en este proyecto y ayudarme a llevarlo a cabo.

Miguel Gómez Salazar

INDICE

Contenido

Introducción	7
I. Capítulo I: Mercado Laboral.....	10
1. Definición de Trabajo	10
2. Composición del Mercado Laboral	15
3. Efectos de la regulación del Mercado Laboral: La evidencia internacional.....	17
3.1. La protección del empleo.....	17
4. El Mercado del Trabajo en los jóvenes chilenos	19
5. Calidad del empleo en jóvenes	23
6. Características personales que ejercen influencia en el trabajo	24
a. Edad.....	25
b. Género	25
c. Nivel Educacional.....	26
d. Antigüedad.....	26
7. Mercado Laboral en Chile	27
A. Características estructurales del Mercado Laboral.....	30
B. Situación por rama de actividad económica, grupo ocupacional y categoría ocupacional.....	32
C. Situación de empleo en regiones.....	35
II. Capítulo II: Leyes que rigen el Mercado Laboral en Chile.....	36
1. Historia de la Legislación Laboral Chilena.....	36
1.1. Democracia, Equilibrio y Flexibilidad: 1990 en adelante	36
2. Contrato de Trabajo	39
a. A Plazo Fijo	40
b. A Plazo Indefinido	40
c. Por Faena.....	41
3. Jornada Laboral	43
a. Jornada Ordinaria.....	44

b. Jornada Extraordinaria.....	45
4. Término del Contrato de Trabajo.....	45
5. Indemnización por Despido	48
6. Algunas diferencias entre Sector público y privado.....	52
7. Costos en que incurren los empleadores de acuerdo a las Leyes promulgadas en el último tiempo	52
7.1. Costos administrativos en que incurren los empleadores.....	52
a. Descanso dominical.....	53
b. Horas extraordinarias.....	53
c. Reglamento interno.....	54
d. Continuidad.....	54
e. Manera de pactar el contrato.....	54
7.2. Costos que no están relacionados con la cantidad de horas que trabajan las personas.....	54
a. Salas Cunas	54
b. Huelgas	54
c. Gratificaciones.....	54
III. Capítulo III: Estudio de Campo, Conclusiones y Observaciones	55
1. Estudio Empírico	55
1.1. Objetivo General del Estudio	55
1.2. Objetivos Específicos del Estudio	55
2. Metodología.....	55
2.1. Diseño.....	55
2.2. Descripción de la Investigación.....	56
3. Variables de Estudio.....	56
3.1. Condiciones demográficas.....	57
3.2. Condiciones asociadas al trabajo.....	57
4. Encuesta de Medida.....	57
5. Información Descriptiva de la Encuesta a aplicar	57
6. Características de la Encuesta a aplicar	57
7. Determinación de la muestra.....	59
8. Población en estudio.....	60

9. Limitaciones de la aplicación.....	60
10. Aplicación de la Encuesta.....	60
11. Tabulación de Datos.....	62
12. Información Descriptiva General	61
13. Resultados Generales.....	62
14. Resultados por Sector	83
IV. Conclusiones	126
Anexo	134
Cuestionario	135
V. Bibliografía	140

INTRODUCCION

El mercado laboral en la ciudad de Chillán sin duda no es el mismo de hace 20 años atrás. Basta con ver la creciente y constante inserción de la mujer dentro del mundo del trabajo, donde ellas han logrado adaptarse de buena manera a los cambios y exigencias que requieren las organizaciones hoy en día alineándose de igual a igual con los hombres, ocupando puestos de trabajo que hace unas décadas hubiese sido muy de difícil de imaginar.

Es debido a lo anterior que las mujeres han tenido que ir perfeccionándose para adquirir las competencias necesarias para estar a la altura de los requerimientos que el mercado del trabajo exige hoy en día, lo cual ha provocado que la legislación chilena haya creado y modificado leyes que van en directo beneficio de las mujeres, tal como ha sido la creación de la Ley 20.348 acerca de la igualdad de salarios, la cual será comentada dentro de la presente memoria de título.

Como también se podrá observar en la memoria, el mercado del trabajo está formado por todos los trabajadores ocupados y desocupados que desempeñan una labor a cambio de una remuneración o salario. En Chile, la inserción en el mundo laboral está regulada por las leyes laborales fijadas por el Estado a través del Código del Trabajo y las condiciones de oferta y demanda del mercado laboral, donde los trabajadores ofrecen su fuerza de trabajo y las empresas demandan esa fuerza.

Por otro lado, es indudable que la inserción al mercado laboral es difícil hoy en día y mucho más para los jóvenes profesionales, quienes carentes de experiencia chocan contra la muralla de la desocupación a pesar de poseer las competencias adecuadas para desenvolverse sin problemas dentro del mundo laboral y que solo por falta de experiencia se ven postergados y desplazados a un segundo plano ya que la competencia es cada vez más exigente y el fenómeno del profesional sobrevalorado cobra mayor relevancia conforme pasa el tiempo.

En materia legislativa destaca la creación en el año 2001 de la Reforma Laboral a través de la Ley 19.759 donde entre otras cosas se define y regula por primera vez el trabajo de jornada parcial en Chile permitiendo a muchas mujeres poder trabajar complementando el cuidado de los hijos y el hogar, así como también permite a muchos estudiantes poder desempeñarse laboralmente sin descuidar los estudios superiores.

El cuerpo legal que rige en materia de legislación laboral en Chile es el Código del Trabajo, el cual detalla a través de sus diversos artículos la definición y tipos de contrato, las diferentes jornadas existentes, las causales de despido, las indemnizaciones por despido y los términos de contrato, entre muchas materias.

El funcionamiento del mercado laboral impacta directamente en las decisiones y en el bienestar de todos los individuos. De él dependen la calidad de gente que está dispuesta a ser parte de la población activa, la rapidez con que se movilizan los factores de producción entre sectores y actividades, la capacidad de la economía de responder a shocks externos y la velocidad con que sus integrantes adquieren capacitación, se adecuan a nuevos procesos e incrementan su productividad. El funcionamiento del mercado laboral es fundamental en el crecimiento económico de los países.

El mercado laboral se rige por las leyes de la oferta y la demanda.¹ La oferta está compuesta de individuos que difieren en variados aspectos, tales como el grado de calificación, experiencia, preferencias, aptitudes y percepciones. A su vez, la demanda de trabajo se compone de organizaciones que requieren trabajadores con habilidades específicas para llevar a cabo sus tareas.

Gran parte de las economías modernas cuentan con regulaciones e instituciones que buscan mejorar las condiciones laborales y proteger los puestos de trabajo mediante la regulación de jornadas, el pago de indemnizaciones por despido, aviso de término de contrato, entre otros.

¹ Ver Elías Albagli, 2005. Mercado Laboral y Crecimiento Económico: Recomendaciones de Política para Chile. Estudios Públicos.

La memoria de Título denominada “Caracterización del mercado laboral en la ciudad de Chillán” es un estudio realizado durante el año 2012 a las diversas empresas públicas y privadas de la comuna, donde a través de una encuesta plenamente validada se estableció un parámetro de comparación entre ambos sectores con la finalidad de conocer de mejor manera cómo está en la actualidad el mercado del trabajo en Chillán.

La memoria consta de 3 capítulos donde el primero trata el marco teórico del mercado del trabajo con las definiciones de connotados autores dentro del ámbito laboral. El segundo capítulo da a conocer la legislación laboral ocurrida principalmente durante las dos últimas décadas y para finalizar el tercer capítulo detalla el estudio de campo con todo el análisis del mercado laboral en la comuna con sus respectivas conclusiones y reflexiones.

I. CAPITULO I: MERCADO LABORAL

1. DEFINICION DE TRABAJO

El origen etimológico de la palabra trabajo es variado, una posible definición proviene del término latino *tripalium*², que era un yugo hecho de tres palos con los cuáles se amarraban a los esclavos para trabajar. Las antiguas culturas entendían y designaban al trabajo como una actividad penosa y obligatoria, similar a un castigo para el ser humano.

Otro posible origen proviene del latín *trabs*, *trabis*; porque el trabajo es la traba del hombre³. El trabajo representa un obstáculo para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Otros autores ubican la raíz en la palabra *laborare* o *labrare* que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra. Otros más señalan que la palabra trabajo proviene del griego *thilbo*, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir y afligir⁴.

Con el pasar del tiempo, el trabajo pasó a ser entendido como una actividad que define al hombre vinculado a la satisfacción de necesidades humanas fundamentales. Es así como en el siglo XVIII Adam Smith afirmó que el trabajo era la verdadera fuente de riqueza donde la división internacional del trabajo, el libre intercambio y la concurrencia favorecían la producción. Los salarios dependen del contrato concertado, entre los propietarios del capital y los trabajadores, cuyos intereses difícilmente coinciden ya que los obreros están siempre dispuestos a concertarse para elevar los salarios y los patrones para rebajarlos (Gomes, 2009).

Este pensamiento, que resalta el valor del trabajo fue radicalmente criticado por Marx, para quien el patrón no compra solamente el producto del trabajo, sino también se apropia de la fuerza del mismo. De acuerdo con la concepción

² Christianne Gomes, Rodrigo Elizalde. Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: Contradicciones y desafíos (2009).

³ Guillermo Cabanellas, Introducción al Derecho Laboral, Volumen I, Buenos Aires. 1960.

⁴ Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1994, disponible en www.diputados.gob.mx/cesop/Comisiones/d_trabajo.htm

marxista, el capitalismo acarrea una nueva forma de esclavitud: la explotación del hombre por el propio hombre (Gomes, 2009).

Marx critica los postulados de Smith refiriéndose a que “El mercado aparece donde y cuando aparecen la división social del trabajo y la producción mercantil. La magnitud del mercado está estrechamente ligada al grado de especialización del trabajo social...” (Gomes, 2009).

En la teoría marxista, el trabajo humano es el que define la magnitud del valor de las mercancías; el trabajo es una mercancía particular, de allí que el trabajo humano se convierta en la piedra de tope que explica la reproducción del capital. Dado que el mercado de trabajo está influido por la división del trabajo, la existencia de una gran gama de especialidades de trabajo implica salarios diferenciados (Gomes, 2009).

Marx utilizó dos términos distintos para caracterizar mejor la amplia dimensión del trabajo: work y labour. El término work tiene una connotación más positiva, siendo una expresión más aproximada a la dimensión concreta del trabajo que crea valores socialmente útiles y necesarios. En tanto, el término labour expresa la dimensión cotidiana del trabajo sobre la vigencia del capitalismo, más aproximada a la dimensión abstracta del trabajo y desprovisto de sentido humano y social (Gomes, 2009).

En una especie de síntesis de lo planteado por Marx acerca del mercado del trabajo, se puede decir que él reconoce en principio que los mercados no son espacios en donde la competencia se establezca de manera igualitaria para los concurrentes, en la medida que los sujetos participan dentro de él como parte de una “clase social” y, por lo tanto, el desempeño dentro del mercado laboral depende de la condición de clase, es decir, en el mercado se confrontan los que poseen capital para adquirir medios de producción con los que no poseen sino su fuerza de trabajo la cual es alquilada a los propietarios del capital. Esta situación da una correlación diferente de las fuerzas con las cuales se negocia por el

empleo y por el salario, es decir, el mercado del trabajo es un espacio de dominación de clase (Gomes, 2009).

Teniendo en cuenta la acepción que el Diccionario de la Real Academia Española otorga al término trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, puede decirse que el trabajo es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfactores y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción⁵.

A su vez, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define trabajo como “el ejercicio productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”.

Además es preciso tener en cuenta que existe una vertiente económica que contempla al trabajo como un factor de producción representado por la actividad humana aplicado a la producción de bienes y servicios, y cuya retribución se denomina salario⁶. Por otra parte, el trabajo es considerado como “uno de los factores productivos básicos, junto con la tierra y el capital, que se combina con ellos para la producción de bienes y servicios. El trabajo, por su propia naturaleza, se negocia en un mercado con características propias, el mercado del trabajo”⁷.

También han contribuido a la definición como al debate del concepto importantes instituciones de índole internacional como el Banco Central de Venezuela donde se cita al mercado de trabajo como “Mercado a través del cual

⁵ Diccionario de la Real Academia Española. Dirección Electrónica: <http://diccionario.terra.com.pe/cgi-bin/b.pl> (diciembre, 2005).

⁶ Diccionario de Administración y Finanzas, Editorial Océano, España, 1983.

⁷ Carlos Sabino, Diccionario de Economía y Finanzas, Enciclopedia y Biblioteca Multimedia Virtual en Internet de Economía, Universidad de Málaga, España, Dirección Electrónica: http://www.diputados.gob.mx/cesop/Comisiones/d_trabajo.htm (diciembre, 2005).

las personas ofrecen sus horas de trabajo y las empresas las demandan, definiéndose una remuneración o salario”⁸.

Desde el punto de vista del derecho laboral se señala la necesidad de proteger al trabajador “ponderando de manera adecuada los aspectos sociales, económicos y políticos, ordenando las relaciones individuales y colectivas entre empresas y trabajadores, equilibrando los intereses de ambos y precisando sus derechos y deberes”⁹. De esta manera, el trabajo requiere de una regulación que proteja los derechos de los trabajadores, por lo que se hace necesaria la regulación e intervención del Estado no solamente para velar por los derechos fundamentales, sino también para disponer de mecanismos para solucionar posibles contingencias como lesiones, enfermedades o fallecimiento y garantizar la protección del trabajador y su familia, es decir, garantizar la previsión social¹⁰.

Los mercados del trabajo fueron tradicionalmente considerados como objetos de estudio propios de la disciplina económica, donde recién a partir de los años 60 comienzan a consolidarse corrientes disidentes a la ortodoxia neoclásica, incorporando elementos teóricos y metodológicos previamente desarrollados por las Ciencias Sociales y Humanas. Se trata del surgimiento de lo que más tarde se conocería como Sociología de los Mercados de Trabajo (Kalleberg y Sorensen, 1979) o Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo (Pries, 2000).

Cabe tener en consideración que al hablar de mercado, se está refiriendo a una construcción social, en el sentido que las relaciones entre los empleadores y trabajadores son intercambios que se estructuran bajo condiciones y normas básicas constituidas en la vida social, es decir, provienen de relaciones que están entramadas en las instituciones, los mecanismos de regulación social, mecanismos para conseguir trabajo, entre otros (Figuroa 2002). Es por esto que la relación entre trabajadores y empleadores es un hecho social y no tan solo una mera transacción económica. En este mercado, no se llega al óptimo social, no se

⁸ Ver <http://www.bcv.org.ve/c1/abceconomico.asp#M>

⁹ María Luz Vega, La Reforma Laboral en América Latina, un análisis comparado, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Ginebra, 2001, página 12

¹⁰ Diccionario de la Real Academia Española, Op. Cit.

llega a una adecuación entre la oferta y demanda laboral, sino que también tienen que ver las instituciones sociales, las medidas que el Estado tome en esta materia así como las contingencias de la política internacional.

Por otro lado, la legislación laboral es concebida como una manera de asegurar que los individuos de una sociedad cuenten con derechos fundamentales mínimos. En tal sentido, se sostiene que la aparición de la legislación laboral “responde a una exigencia universalmente sentida de dignificación de las condiciones de vida de un porcentaje mayoritario de la población” (OIT, 1999).

De esta manera, el consenso generalizado en la actualidad señala que la regulación laboral debe asegurar un balance entre la protección de los derechos fundamentales del trabajador y el adecuado funcionamiento del mercado del trabajo (OIT, 1999). Así resulta necesario armonizar estas dos visiones, de manera que se tenga la eficiencia que el mercado impone a través de la libre competencia. El debate, por tanto, no es entre regular y no regular, sino sobre cómo regular mejor. Sin embargo, es así que surge el gran reto de la legislación laboral: la relación entre las condiciones para el funcionamiento eficiente del mercado laboral y la provisión de beneficios sociales¹¹ que garanticen prosperidad para la comunidad y paz social en el largo plazo.

¹¹ Artículo La regulación del Mercado Laboral en Perú, Miguel Jaramillo, 2004.

2. COMPOSICION DEL MERCADO LABORAL

El mercado del trabajo ¹² está constituido por todos los trabajadores ocupados y desocupados que desempeñan una labor a cambio de una remuneración. En Chile, la inserción en el mundo del trabajo está regulada por dos factores: las leyes laborales fijadas por el Estado y las condiciones de oferta y demanda del mercado laboral.

La regulación del Estado se refiere al cuerpo legal¹³ en el que se apoyan pautas como el contrato de trabajo, la protección social y los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador.

No obstante, el valor económico del trabajo se determina principalmente a través del libre juego de la oferta y la demanda entre quienes ofrecen su fuerza de trabajo y aquellos que la adquieren.

Quienes forman parte del mercado laboral son la Población Económicamente Activa (PEA) que son los ocupados mayores de 15 años que trabajan a cambio de una remuneración y los desocupados quienes se encuentran buscando un empleo.

Dentro de la PEA destacan el trabajo dependiente y el trabajo independiente.

El primero trata acerca de las relaciones laborales en las que existe un vínculo de dependencia o subordinación entre el empleador y el trabajador, quien debe recibir instrucciones, rendir cuentas y dar pleno cumplimiento de sus obligaciones. El vínculo de dependencia es regulado por el Código del Trabajo y leyes complementarias, pues supone la existencia de una formalidad como es el Contrato de Trabajo.

¹²<http://www.educarchile.cl/Personas/Historicismo/gfx/trabajo%20y%20legislacion%20laboral.pps>

¹³ Código del Trabajo, Juan Colombo, 2007. Editorial Jurídica de Chile.

El trabajo independiente es aquel que se realiza por cuenta propia, tales como profesionales o empresarios. No poseen un empleador, pero sí tienen una remuneración variable y administran de manera autónoma tanto su tiempo como sus sistemas de previsión y salud. Por ejemplo: los médicos que tienen consulta propia o los artesanos que poseen un puesto. A estos tipos de trabajo no se aplican las reglas del Código del Trabajo.

En contraparte, no forman parte del mercado laboral la Población Económicamente Inactiva¹⁴ (PEI), o sea, las personas mayores de 15 años dedicadas al trabajo doméstico, por lo tanto, no reciben remuneración: estudiantes, incapacitados, jubilados, dueñas de casa y trabajadores voluntarios.

La empresa es un agente generador de empleo, donde la mayoría de los empleadores¹⁵ en Chile son las empresas, lo cual significa que ellas generan la mayor oferta de empleos.

Según el Código del Trabajo¹⁶, empresa es toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Por su parte, el diccionario de la Real Academia Española define empresa como la unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o prestación de servicios con fines lucrativos.

¹⁴ También se le conoce como Población Pasiva.

¹⁵ Personas, instituciones u organizaciones que contratan los servicios de otra persona.

¹⁶ Juan Colombo (2012). Editorial Jurídica de Chile.

3. EFECTOS DE LA REGULACION DEL MERCADO LABORAL: LA EVIDENCIA INTERNACIONAL

3.1. La protección del empleo

La protección del empleo es descrita como “el conjunto de arreglos institucionales para la contratación y el despido. Estos pueden cubrir los tipos de contrato permitidos, las reglas especiales para favorecer la contratación de determinados grupos, las condiciones en las que el trabajador puede ser despedido, las indemnizaciones por despido, los períodos de pre-aviso y los procedimientos de cese colectivo.” (Jaramillo, 2004)

La literatura empírica internacional en relación a la protección del empleo es relativamente reciente y se inició a partir del trabajo de Lazear (1990). Alrededor del tema se han planteado hipótesis sobre sus potenciales efectos sobre el empleo, el desempleo, la rotación laboral y la distribución del empleo por géneros y grupos de edad. Addison y Teixeira (2001) recopilan información principalmente de países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

En cuanto a la rotación laboral, una primera evidencia sobre la que existe mayor unanimidad es que ésta es alta, independientemente de cuán proteccionista es la legislación (BID, 2004). Así, el proceso de creación y destrucción de empleos es muy dinámica y parece ser una característica de la economía contemporánea, asociada al rápido cambio tecnológico y el más corto ciclo de vida de los productos. La diferencia entre países más y menos proteccionistas está en que los primeros las pérdidas de empleo tienden a darse a través del cierre de empresas, mientras que en los segundos las empresas pueden adaptarse mejor a los cambios en los mercados en que compiten. Consistente con esta característica, Blanchard y Portugal (2001) sugieren, a partir de evidencia para países de la OCDE, que las medidas de protección de empleo, reducirían los flujos de empleo de corto plazo (entre trimestres), aunque no tendrían relación con la rotación de largo plazo (más de un año). En América Latina, Kugler (2000) encuentra una

relación positiva entre menor protección del empleo en Colombia y mayor rotación laboral, esto es, períodos más cortos de empleo, pero también de desempleo. En el caso de Brasil, Gonzaga (2003) sostiene que los incrementos en la protección del empleo, impulsados por la reforma constitucional de 1988, redujeron el efecto de los shocks macroeconómicos sobre la volatilidad del empleo, aunque dicho efecto sería pequeño. Sin embargo, Paes de Barros y Corseuil (2001) no encuentran relación significativa entre el incremento de la protección del empleo y el número de personas despedidas o que renuncian a su empleo en Brasil¹⁷.

La literatura económica sugiere que existen fallas en el mercado del trabajo que llevan a una subinversión en capacitación respecto al nivel socialmente óptimo. En primer lugar, imperfecciones en el mercado de capitales impiden que muchos jóvenes financien programas de capacitación con cargo a ingresos futuros. Por otro lado, dado que los trabajadores pueden ser levantados por la competencia después de haber invertido en su formación general, las empresas no sólo asignan una menor cantidad de recursos en términos globales para capacitación, sino que sesgan su entrenamiento hacia aspectos específicos. Por último, el desconocimiento de los retornos potenciales de invertir en capacitación, así como la baja acreditación de las capacidades adquiridas, también explicarían un menor desarrollo del capital humano (Dolton, 1993).

Por estas razones, muchos países se han embarcado en programas de capacitación mediante subsidios estatales y/o beneficios tributarios a las empresas para capacitación en el trabajo. No obstante, la literatura que evalúa dichos programas no es muy optimista respecto a sus beneficios, como muestran Friedlander (1997) en su extensiva revisión. Sin embargo, la experiencia internacional permite sacar ciertas lecciones útiles. En particular, un programa adecuado debe incluir tanto subsidios estatales al desarrollo de habilidades generales como la lectura, habilidades matemáticas básicas como incentivos especiales a la capacitación realizada por las empresas.

¹⁷ La legislación en dicho país establece que el empleador debe depositar mensualmente 8% de la remuneración del trabajador en una cuenta individual denominada Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio. Si un trabajador renuncia voluntariamente al empleo, no tiene derecho a reclamar dichos fondos.

Propuestas adicionales incluyen aumentar los gastos en capacitación, a cambio de un descuento en el pago de indemnizaciones, así como la iniciativa de crear una certificación estatal de las habilidades adquiridas en los distintos programas de capacitación, ya que en la medida en que el capital humano se hace más tangible, aumentan los incentivos para invertir en él. En efecto, Lynch (1993) sugiere que una medida similar aplicable en Alemania explicaría una mejor disposición de los jóvenes a invertir en capacitación.

4. EL MERCADO DEL TRABAJO EN LOS JOVENES CHILENOS

En los años 90, el mercado del trabajo en Chile sufrió cambios positivos gracias al acelerado crecimiento experimentado por la economía nacional. Pero hasta ahora, a pesar de las constantes políticas públicas y programas que abordan el tema laboral, el cambio no ha sido mediante una estrategia que permita mejorar las condiciones laborales sustantivamente, es decir, mejoras permanentes y consistentes, siendo el trabajo juvenil uno de los ámbitos más sensibles (Charlin, 2005).

La encuesta CASEN es realizada por el Ministerio de Desarrollo Social¹⁸ desde el año 1985 y se ha continuado aplicando hasta la fecha con intervalos bianuales y trianuales. Esta encuesta es de carácter representativo a nivel nacional. Se realiza en todas las regiones y en casi todas las comunas del país, tanto para sectores urbanos como para sectores rurales. La información contenida se relaciona con todas las características socioeconómicas del encuestado, las cuáles se agrupan en características personales, familiares, residenciales, de educación, de trabajo, de ingresos, de salud, de vivienda y de diversos temas emergentes. Cabe destacar que es una encuesta de carácter individual, es decir, cada individuo de un hogar encuestado representa una observación independiente.

¹⁸ Ex Ministerio de Planificación y Cooperación de Chile (MIDEPLAN).

La encuesta CASEN 2009¹⁹ enseña que existe un 15.1% de la población que se encuentra en situación de pobreza. De esas personas pobres, la mayoría trabaja en empleos precarios, mal pagados, de baja calidad en el sentido objetivo (contratos, previsión) y subjetivamente (percepción de los trabajadores, posibilidad de ascenso, capacitación), como lo señalan numerosas investigaciones en América Latina²⁰.

Cabe señalar que el mercado del trabajo funciona con una creciente flexibilización en todas sus áreas, así como con una intensificación del proceso de desconcentración productiva, externalización de funciones que no son propias de la empresa; da más espacio a la autonomía y calificaciones de los trabajadores, aprovecha más el potencial subjetivo de motivación, devolviéndoles algo de control en el proceso de trabajo (Todaro y Yañez, 2004).

Existe consenso respecto a que el mercado laboral que enfrentan los jóvenes es más difícil que el que enfrentaron sus padres. En América Latina, los jóvenes son uno de los grupos sociales tradicionalmente golpeados por las inestabilidades económicas, pues son los primeros en ser despedidos (Charlin & Weller, 2006). Es importante señalar que en la actualidad, son un grupo extremadamente vulnerable. Entre los desempleados de América Latina, los jóvenes representan el 46% del total y el desempleo juvenil abierto llega al 16% siendo que el mismo indicador alcanza un 5% en los adultos (INJUV, 2008).

El mercado laboral de los jóvenes posee ventajas y desventajas, por ejemplo la mayoría de los jóvenes no son jefes de hogares sino que dependen de sus padres o familiares cercanos (70% según Schkolnik, 2005), por tanto tienen mayor libertad para entrar y salir del mundo laboral según las condiciones de su

¹⁹ Se ha criticado a la CASEN 2009, señalando que se subestimó la pobreza por dos razones: 1) porque no se ha actualizado la canasta básica desde 1990 y 2) porque no se sabe como la CEPAL hace el ajuste de cuentas nacionales.

²⁰ Para ventajas y desventajas en el mercado laboral ver por ejemplo "Trabajo y Empresa entre dos siglos" de Cecilia Montero, "El trabajo se transforma" de Rosalba Todaro y Sonia Yañez, "La inseguridad social" de Robert Castells.

economía doméstica. En este sentido, Kaleido (2005) señala que “la mayoría de las veces que los jóvenes dejan un trabajo es por iniciativa de ellos mismos”.

Existe una tendencia en el mundo juvenil a una mayor valoración hacia el trabajo por cuenta propia, lo cual señalaría que su movilidad en el mundo no es siempre precaria, como señala Gorz (1998) que ocurre con los jóvenes británicos “que declaran que se les pague por sus capacidades y sus méritos, no según una tabla prescrita” (Gorz, 1998).

Schkolnik (2005) señala que los jóvenes tienen una precaria inserción laboral en relación con los adultos, tanto en la calidad del empleo como en el oficio que realizan. Esto sucede por factores específicos tales como:

- Experiencia o inexperiencia en el mercado laboral.
- Información que se posee sobre el mercado laboral.
- Desempleo voluntario por encontrarse estudiando.

Los jóvenes tienen una mayor vulnerabilidad a quedar desempleados en las recesiones económicas y activar los factores recién descritos. Además, en períodos de bonanza son los últimos en ser contratados, según el estudio de Schkolnik. Son caracterizados como fuerza laboral “secundaria”, al igual que las mujeres, pues presentan una alta movilidad entre el desempleo y el empleo según las situaciones económicas que se presenten.

Los desajustes estructurales de la oferta y de la demanda provocan que estos factores sean más difíciles de enfrentar, ya que se requiere de buenas políticas de empleo para mejorarlas o superarlas. Dentro de los desajustes estructurales de la demanda se encuentran los relacionados con la exclusión del mercado formal de los jóvenes que no han completado la enseñanza media; además existe una mayor probabilidad de que los jóvenes sean fuente de discriminación, aun cuando estos tengan más escolaridad que los adultos, debido a la falta de experiencia laboral; otro factor asociado a la demanda, muy acorde con los tiempos actuales es la rigidez de los salarios como un problema para la

contratación de jóvenes; por último, un factor que pone restricciones para la entrada al mundo laboral desde la demanda, son las características propias del mercado laboral en América Latina ya que aun no se instalan todas las modificaciones propias del mundo globalizado, en donde el trabajo asalariado está sufriendo serias transformaciones, incluso señala Gorz (1998), como una característica de la nueva era, que el trabajo asalariado está disminuyendo y está siendo sustituido por el trabajo parcial o part – time, el cual es está difundiéndose en el mundo con gran popularidad.

Los desajustes estructurales de la oferta, se caracterizan por producir entre los jóvenes una tendencia a experimentar diferentes puestos de trabajo en corto tiempo, es decir, una alta rotación. Otra distorsión se produce en los jóvenes que no son jefes de hogar, ya que estos pueden estar más tiempo buscando trabajo, pues no tienen la presión de mantener a una familia. Por último, se puede mencionar que las asimetrías de información y los métodos de búsqueda de trabajo muchas veces no funcionan como en países desarrollados: la mayoría de los jóvenes no posee contactos personales o institucionales que los ayude con esta tarea; más relevante se hace este fenómeno cuando la mayoría de las empresas declara que la primera fuente para contratar jóvenes, es la recomendación de terceros (Campusano, 2005).

Finalmente, cabe señalar que la inserción laboral como se conoce hasta el día de hoy, está cambiando, pues los contratos permanentes han disminuido, la capacidad de los sistemas de previsión social también se ha visto en problemas y la inserción cada vez más se convierte en un proceso “no natural”, pues requiere más calificaciones y experiencia (Schkolnik, 2005). Es en este escenario que nuevas protecciones a la inestabilidad son necesarias, como los seguros de cesantía y sistemas de certificación de competencias.

5. CALIDAD DEL EMPLEO EN JOVENES

Durante el último tiempo, se han producido transformaciones en el mercado laboral que tienen que ver con tres procesos que conlleva la globalización (Coriat, 2001). Primero, la internacionalización de los mercados. Segundo, la mundialización donde se consolidan los intercambios intra – ramas y la tercera etapa es el cambio de paradigma de organización de las empresas, un nuevo saber hacer, nuevos modelos organizacionales que tienen como ejes la desregulación, la competitividad y la adaptación. Todo esto conlleva una serie de cambios en las relaciones laborales que afectan la calidad del empleo.

De esta manera, la calidad del trabajo se puede abarcar desde dos puntos de vista: objetivo y subjetivo. Desde el punto de vista objetivo, se está hablando desde la regulación legal, básicamente: contrato, previsión, jornada laboral y relaciones laborales en algunos casos. Desde el punto de vista subjetivo, la calidad del trabajo se califica tomando en cuenta las expectativas de los trabajadores, las posibilidades de capacitación y crecimiento dentro de la empresa, la participación del trabajador y en general elementos que corresponden a la modernización de la empresa o lugar de trabajo.

Un estudio sobre la calidad de la experiencia laboral (Blanch, 2006), plantea una serie de dimensiones para entender la calidad del empleo juvenil, las cuales pueden integrar tanto categorías objetivas como subjetivas de medir la calidad del mismo. Cabe señalar que éstas son formuladas en el marco de un estudio que analiza la relación entre los cambios estructurales en el entorno productivo y la experiencia laboral. Estas son:

- **Condiciones del empleo:** Conjunto de circunstancias bajo las cuales se desarrolla la actividad laboral. Se consideran los siguientes aspectos: salud y seguridad social del trabajador, instalaciones y equipamientos, tiempos de trabajo y retribución económica.

- **Clima socio laboral:** Síntesis de propiedades objetivas y percepciones subjetivas del ambiente laboral. Se considera: compañerismo, relaciones entre jefe y personal empleado, reconocimiento del trabajador.
- **Centralidad del empleo:** Importancia del empleo para la vida del sujeto, tanto material como psicosocial. Los aspectos considerados son: estabilidad económica, realización personal, satisfacción vital y organización del tiempo.
- **Bienestar laboral:** Grado de satisfacción de la experiencia del trabajo y percepción de futuro. Se consideran los siguientes aspectos: certidumbre, seguridad, bienestar con el actual empleo.

La literatura muestra que la relación entre los jóvenes y el mercado del trabajo, se establece tanto en la búsqueda para encontrar trabajo y obtener mejores empleos, como en el interés por avanzar en la carrera laboral, una vez insertos laboralmente.

6. CARACTERÍSTICAS PERSONALES QUE EJERCEN INFLUENCIA EN EL TRABAJO

Estudios de psicología y de estructuras organizacionales se han preocupado e interesado por analizar la influencia que las características personales del trabajador tales como: edad, género, nivel educacional, antigüedad en el trabajo y salario, ejercen sobre el mercado del trabajo. Las características personales asociadas al bienestar laboral no necesariamente tienen que ser observables, sino que también pueden reflejar los valores de los sujetos respecto a su vida laboral. Además hay que considerar, que condiciones de vida como el entorno laboral, concretamente las familias, han sido integradas como variables al momento de explicar y analizar el Mercado Laboral.

a. Edad

Los trabajadores de mayor edad suelen sentirse más satisfechos con sus trabajos debido a razones tales como, menores expectativas, un mejor ajuste a su situación laboral, experiencia entre otras. Ocurre además que a mayor edad el trabajador puede tener un mejor empleo como consecuencia de su experiencia y su movilidad en el pasado (Gamero, 2003).

También pueden existir diferencias de edad respecto a los valores laborales, por ejemplo, los empleados de mayor edad podrían conceder menos importancia a ciertos aspectos, que generalmente provocan insatisfacción como el salario, puesto de trabajo, las oportunidades de promoción. Por otro lado los trabajadores más jóvenes suelen estar menos satisfechos porque sus expectativas son más altas o porque se adaptan menos al trabajo y aunque hay excepciones, la tendencia general es que aumenta la satisfacción conforme a como aumenta la edad (Clark 1997).

b. Género

Además de prestar atención a la edad al momento de estudiar el mercado del trabajo, también el género desde la incorporación de la mujer a la vida laboral ha sido considerado una variable de análisis por algunos investigadores como Clark y Oswald (1996). Según los mismos investigadores, numerosos estudios coinciden en que existe discriminación hacia la mujer en el mercado del trabajo, lo que significa que existe para ellas una menor retribución, menos oportunidades y mayores tasas de despido. Sin embargo, estas mismas investigaciones expresan que las mujeres presentan un mayor nivel de satisfacción que los varones, debido a que las mujeres al momento de trabajar esperan menos de sus trabajos y se generan menos expectativas respecto del mismo (Clark,1997).

Sloane y Williams (2000) coinciden con Clark en que existe mayor satisfacción laboral en las mujeres. Agregan además que la mayor satisfacción en las mujeres no está ocasionada por el resultado de una alta valoración de sus

atributos del trabajo, sino que representa una diferencia innata de género, considerando que las mujeres ponen menos énfasis que los varones en los trabajos que realizan.

c. Nivel educacional

El nivel educacional es visto como una probabilidad de lograr un mejor ajuste laboral, puesto que una persona que goce de un mejor nivel tendrá, la posibilidad de conseguir excelentes oportunidades de empleo. Es en este contexto que las investigaciones sobre el efecto de la educación sobre los resultados laborales arrojan que las personas que gozan de un mayor nivel educativo tienen mejores beneficios, son promocionados con rapidez, tienen más oportunidades y por lo general consiguen mejores empleos. No obstante, un trabajador que goce de dichas características no necesariamente se encuentra satisfecho laboralmente²¹ si la utilidad del trabajo depende de la comparación entre resultados y aspiraciones y estas últimas aumentan con la educación (Clark y Oswald, 1996).

d. Antigüedad

Se espera una relación favorable entre antigüedad y satisfacción laboral (Davis y Newstrom, 1987), es decir, mientras se incrementa la antigüedad el trabajo podría volverse más satisfactorio para el trabajador al enriquecerse de oportunidades y responsabilidades en el puesto de trabajo y por ende, ajustarse mejor al empleo deseado por la persona.

²¹ Estudios empíricos arrojan inconsistencia entre las variables Nivel Educativo – Satisfacción en el trabajo.

7. MERCADO LABORAL EN CHILE

Desde 1996 el INE aplica una Encuesta Nacional de Empleo. Para estudiar los cambios de la fuerza laboral, es imperioso aplicar nuevas y modernas metodologías de estudio, que reflejen la evolución de la fuerza y la relación laboral. Esta encuesta pretende ser un punto de convergencia a las recomendaciones y exigencias que realizan organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos, a los países que registran un alto dinamismo de su fuerza laboral y requieren instrumentos modernos para estudiar sus tasas y niveles de ocupación, desocupación e inactividad.

Por ende, la Nueva Encuesta Nacional de Empleo es el estudio laboral que reemplaza a la antigua Encuesta Nacional de Empleo, con una nueva metodología para medir niveles y tasas de ocupación, desocupación e inactividad de la fuerza laboral del país.

La nueva encuesta incorporó indicadores conocidos pero cuantificados con nuevos criterios que miden niveles de fuerza de trabajo (ocupados, desocupados e inactivos); tasas de desocupación, participación laboral y ocupación; un registro de ocupados según rama de actividad, categoría ocupacional y grupos ocupacionales y antecedentes de la fuerza de trabajo y sus variables socio demográficas como sexo, edad y escolaridad.

De acuerdo a los criterios de clasificación de la nueva encuesta se consideran ocupados todas aquellas personas que hayan realizado algún trabajo durante la semana de referencia, de al menos una hora de duración y hayan percibido al momento o posteriormente algún tipo de pago en dinero o especies evaluadas en dinero.

Asimismo se considerarán desocupados todas aquellas personas que no trabajaron durante la semana de referencia, pese a haber buscado trabajo de

manera activa durante las últimas cuatro semanas. La persona considerada como desocupada debe mostrar además disponibilidad para trabajar en las siguientes 2 semanas.

Dentro de los principales cambios conceptuales de esta nueva forma de medir el mercado del trabajo en Chile se destacan:

- Composición y dinámica de la fuerza de trabajo en el ciclo económico.
- Características del empleo como existencia de contrato, tipo, duración y jornada.
- Nuevas modalidades contractuales: directa, subcontratación, suministro de trabajadores y enganche.
- Nueva nomenclatura de clasificación, es decir, aumentan de 9 a 16 las ramas de actividad y permite comparabilidad internacional.

De acuerdo a la nueva estructura, las personas que están en edad de trabajar podrán ser calificadas como:

- Ocupados
- Desocupados
- Inactivos disponibles para trabajar, que no buscaron trabajo.
- Inactivos no disponibles para trabajar, que si buscaron trabajo.
- Inactivos no disponibles para trabajar y que no buscaron trabajo (mujeres que están en su casa o estudiantes).

El estudio que se realiza de forma mensual, se aplica a personas de 15 años o más, que sean parte de una muestra de hogares previamente definida (muestra estadística aleatoria). El estudio se realiza sobre un total de 36 mil hogares en todo el país, por lo cual tiene representatividad regional y nacional. De acuerdo a la metodología de investigación, cualquier persona que tenga 15 años o más podría ser encuestada.

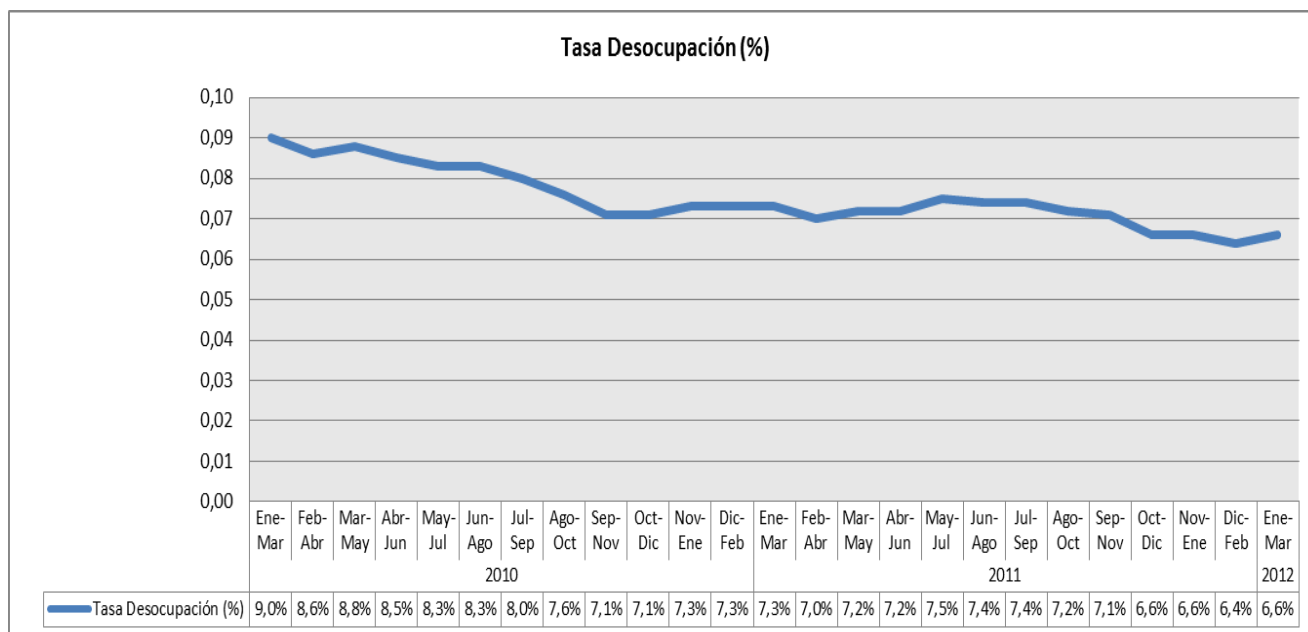
La Nueva Encuesta Nacional de Empleo es una encuesta a hogares, de carácter continuo y basada en una muestra trimestral. Además, la encuesta está diseñada para entregar estimaciones para trimestres móviles de los principales indicadores, representativas a los niveles Nacional, Regional, Provincial y Grandes Comunas.

A continuación se analizarán los principales factores que definen el mercado laboral chileno y su comportamiento durante el último año.

a. Características estructurales del mercado laboral

El gráfico N°1 muestra la evolución de la Tasa de Desocupación Total País, Trimestres móviles desde el año 2010 al primer trimestre del año en curso (enero-marzo).

Gráfico 1: Evolución Tasa de Desocupación Total País, Trimestres Móviles²²



Fuente: INE

La tasa de desocupación del trimestre móvil enero-marzo 2012 alcanzó 6,6%, registrando un aumento de 0,2 puntos porcentuales (p.p), respecto del trimestre móvil previo y una disminución de 0,7 p.p en doce meses.

²²Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas, Empleo Trimestral, N° 162, (2012).

En doce meses, la disminución de la tasa de desocupación fue consecuencia de las expansiones de la Fuerza de Trabajo (1,9%), de la Ocupación (2,7%), y la disminución de Desocupados, quienes anotaron su cuarta disminución consecutiva (-7,8%).

El número de desocupados se estima en 537.830 personas, lo que significa una disminución de 0,7% en proporción a igual trimestre del año anterior en cuanto a la distribución de éstos, como consecuencia del aumento en mayor proporción de los Ocupados (2,7%), respecto a la Fuerza de Trabajo (1,9%). Esta tendencia se ha observado sistemáticamente, aunque las tasas de crecimiento registradas se encuentran por debajo de las medias observadas durante el 2011.

Las mujeres mantuvieron la mayor incidencia en los resultados a doce meses de la Fuerza de Trabajo y ocupación, ellas a su vez son responsables del menor ritmo de crecimiento registrado respecto al trimestre móvil en la ocupación y del primer aumento de la desocupación, luego de tres disminuciones consecutivas.

Respecto al trimestre móvil anterior, la tasa de desocupación registró un aumento de 0,2 p.p, en línea con la estacionalidad propia del período. Este resultado fue consecuencia de la disminución de la Ocupación (-0,3%) y un aumento de la Desocupación (3,7%), situación que no se observaba desde el trimestre mayo-julio del año 2011 lo que redundó -al igual que en ese entonces- en la primera disminución de la Fuerza de Trabajo (-0,1%), luego de tres aumentos consecutivos.

En la disminución del empleo influyeron tanto hombres como mujeres, aunque las segundas con mayor intensidad, mientras que el aumento de la desocupación se registró sólo en mujeres. (Ver Tabla 1).

Tabla 1: Población de 15 años y más por situación en la fuerza de trabajo, nivel nacional²³

Fuente: INE

POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS POR SITUACIÓN EN LA FUERZA DE TRABAJO, A NIVEL NACIONAL													
(Miles de personas y tasas)													
POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS													
Período	Total	Fuerza de trabajo					Fuera de la Fuerza de trabajo				Tasa de Participación	Tasa de Ocupación	Tasa de Desocupación
		Total	Ocupados	Desocupados			Total	Iniciadores	Inactivos potencialmente activos	Inactivos Habituales			
				Total	Cesantes	Buscan Trabajo por primera vez							
Ambos sexos													
EFM2011	13.403,32	7.996,06	7.412,48	583,58	505,56	78,02	5.407,26	69,36	890,79	4.447,12	59,7	55,3	7,3
DEF2011	13.591,28	8.155,79	7.637,39	518,4	418,87	99,52	5.435,49	60,78	929,6	4.445,12	60	56,2	6,4
EFM2012	13.608,48	8.150,51	7.612,68	537,83	459,79	78,04	5.457,97	54,16	884,5	4.519,31	59,9	55,9	6,6
Hombres													
EFM2011	6.580,47	4.816,60	4.515,73	300,87	262,84	38,03	1.763,87	36,3	297,31	1.430,25	73,2	68,6	6,2
DEF2011	6.674,30	4.859,14	4.596,59	262,55	218,58	43,97	1.815,15	30,59	318,98	1.465,58	72,8	68,9	5,4
EFM2012	6.682,88	4.845,76	4.592,49	253,28	221,37	31,91	1.837,12	26,81	298,85	1.511,46	72,5	68,7	5,2
Mujeres													
EFM2011	6.822,86	3.179,46	2.896,75	282,71	242,72	39,99	3.643,40	33,06	593,48	3.016,86	46,6	42,5	8,9
DEF2011	6.916,98	3.296,65	3.040,80	255,85	200,3	55,55	3.620,34	30,19	610,61	2.979,53	47,7	44	7,8
EFM2012	6.925,60	3.304,75	3.020,20	284,56	238,42	46,13	3.620,85	27,35	585,64	3.007,86	47,7	43,6	8,6

²³Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas, Empleo Trimestral, N° 162, (2012).

b. Situación por Rama de Actividad Económica, Grupo Ocupacional y Categoría Ocupacional.

- Actividad económica

El aumento del empleo en doce meses reflejó que las incidencias positivas más significativas se observaron en Servicios Sociales y de Salud (17%); Administración Pública y Enseñanza (13.3%), situación que se observa por tercer período consecutivo. Por su parte, las principales disminuciones se registraron en Comercio, por tercer período consecutivo y con mayor intensidad, y Agricultura, Ganadería y Silvicultura. (Ver tabla N°2)

Tabla 2: Ocupados por Rama de Actividad Económica²⁴, nivel nacional²⁵

Fuente: INE

Ocupados por rama de actividad económica*, nivel nacional					
(Miles de personas y porcentaje)					
RAMA DE ACTIVIDAD	EFM 2012	VARIACIÓN 12 MESES		VARIACIÓN TRIMESTRAL	
		%	EN MILES	%	EN MILES
TOTAL	7.612,68	2,7	200,21	-0,3	-24,71
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	770,44	-4,6	-37,51	-1,9	-15,02
Pesca	51,67	17,7	7,78	5,1	2,51
Explotación de minas y canteras	238,27	7,9	17,35	2,6	6,14
Industrias Manufactureras	862,5	2,1	17,5	1,8	15,43
Suministros de electricidad, gas y agua	60,57	-11,3	-7,72	-0,2	-0,14
Construcción	612,33	3,3	19,67	-0,9	-5,77
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	1.508,95	-3,4	-53,81	-2,9	-44,83
Hoteles y Restaurantes	281,72	8,7	22,54	-1,1	-3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	540,73	4,3	22,12	-0,1	-0,45
Intermediación financiera	138,33	11,8	14,58	0,2	0,24
Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler	528,12	5,4	27,11	4,6	23,37
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación	431,03	13,3	50,71	-1,2	-5,38
Enseñanza	512,09	11	50,78	1,6	8,11
Servicios sociales y de salud	356,51	17	51,88	0,4	1,56
Otras actividades de servicio comunitarios, sociales y personales	223,49	-5,7	-13,54	-1,2	-2,61
Hogares privados con servicio doméstico	493,74	2,3	11,08	-1	-5,17
Organizaciones y órganos extraterritoriales	2,19	-12,5	-0,31	15,7	0,3

²⁴La rama de actividad es el sector al que se dedica la empresa en la que trabajan los Ocupados, ya sean estos contratados directamente o a través de una empresa subcontratista de bienes o servicios o suministradora, es decir, se atribuye la clasificación económica del mandante.

²⁵Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas, Empleo Trimestral, N° 162, (2012).

- Categoría Ocupacional

Ésta expresa las posiciones que las personas adquieren en el ejercicio de su trabajo: asalariado, empleadores, personal de servicio, familiar no remunerado del hogar, trabajador por cuenta propia o independiente.

El empleo Asalariado representa la incidencia positiva más significativa sobre el empleo total, anotando en esta ocasión una expansión anual de 4,9%.

Por su parte, Cuenta Propia anotó un incremento de 1,0% con lo que revierte tres disminuciones consecutivas. Las otras caídas provinieron de Personal de Servicio Doméstico, que anotó su primera contracción desde enero - marzo 2010 y Empleadores que registró su sexta disminución consecutiva. (Ver tabla N°3)

Respecto al trimestre móvil anterior, en el decrecimiento del empleo total incidió principalmente la primera disminución de Asalariados, situación que ocurre luego de ocho aumentos consecutivos y la baja de Personal de Servicios. Esta situación fue amortiguada por el primer aumento de Cuenta Propia, luego de cinco disminuciones consecutivas. La dinámica del resto de las categorías no representó incidencia significativa sobre la ocupación.

Tabla 3: Ocupados por categoría en la ocupación, nivel nacional²⁶

Ocupados por categoría en la ocupación, nivel nacional					
(Miles de personas y porcentaje)					
CATEGORÍA EN LA OCUPACIÓN	EFM 2012	VARIACIÓN 12 MESES		VARIACIÓN TRIMESTRAL	
		%	EN MILES	%	EN MILES
TOTAL	7.612,68	2,7	200,21	-0,3	-24,71
Empleadores	311,57	-15,5	-57,04	0,8	2,35
Cuenta propia	1.469,11	1	15,2	1,1	15,61
Asalariados	5.382,23	4,9	250,13	-0,5	-28,37
Personal de Servicio	347,2	-3,5	-12,46	-3,3	-11,79
Familiar no Remunerado del hogar	102,57	4,5	4,37	-2,4	-2,51

Fuente: INE

²⁶Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas, Empleo Trimestral, N° 162, (2012).

c. Situación de empleo en regiones

En doce meses, la tasa de desocupación disminuyó en doce regiones y aumentó en tres. La disminución más significativa fue Atacama, que se redujo por cuarta vez consecutiva, seguido por Tarapacá y Coquimbo, mientras que los únicos aumentos se observaron en Aysén, Maule y La Araucanía.

En el mismo lapso, se observó un aumento de Ocupados en la mayoría de las regiones, siendo Aysén; y Arica y Parinacota las que registraron variaciones negativas. Esta última anotó su séptima disminución consecutiva. Las regiones que representaron las mayores incidencias en el aumento nacional de Ocupados fueron la Metropolitana, Biobío, Coquimbo y Valparaíso.

Tabla 4: Tasas de desocupación (%) país y regiones²⁷

TASA DE DESOCUPACIÓN (%) PAÍS Y REGIONES			
REGIÓN	EFM2011	DEF2011	EFM2012
TOTAL NACIONAL	7,3	6,4	6,6
ARICA Y PARINACOTA	8,8	9,5	8,3
TARAPACÁ	6,7	4,8	4,8
ANTOFAGASTA	6,3	4,9	5
ATACAMA	7,8	5,6	5,3
C OQUIMBO	8,5	6,7	6,8
VALPARAÍSO	9,1	7,9	7,7
METROPOLITANA	7,1	6,3	6,6
O'HIGGINS	5,6	4,6	4,5
MAULE	5,6	5,6	5,8
BIO-BÍO	8,4	8	8,1
LA ARAUCANÍA	8,1	7,1	8,2
LOS RÍOS	7,3	6,7	6,4
LOS LAGOS	5,8	3,4	4,2
AYSÉN	4,2	3,7	5,1
MAGALLANES	4,6	5,1	3,6

Fuente: INE

²⁷Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas, Empleo Trimestral, N° 162, (2012).

Hemos visto en este capítulo todo lo necesario, para formarnos una idea de qué es el mercado del trabajo, cuáles son sus componentes y quiénes participan en él.

Realizamos una visión de cuáles son las características que influyen más al momento de optar a uno u otro empleo y dimos una pincelada de la forma en que éste se regula.

Analizamos a grandes rasgos nuestra situación local, así como también cuáles son las principales variables que afectan e influyen en el mercado laboral nacional, con esto ya podemos tener una visión más clara de cuáles serán los puntos a considerar al desarrollar el estudio de campo.

En el siguiente capítulo, veremos cuáles son las normas que rigen al trabajo en nuestra sociedad y la influencia que éstas han tenido a lo largo de nuestra historia, ya que también han jugado un rol importante al momento de determinar la composición de los diversos actores que participan en el mercado del trabajo de nuestra sociedad.

II. CAPITULO II: LEYES QUE RIGEN EL MERCADO LABORAL EN CHILE

1. HISTORIA DE LA LEGISLACION LABORAL CHILENA

1.1. Democracia, equilibrio y flexibilidad: 1990 en adelante

La ley 19.010 de 1990 introdujo varias modificaciones aún vigentes (Mizala, 1996). Todo despido debe ser justificado y se vuelve a establecer como causal las necesidades de la empresa²⁸ donde se otorgó gran flexibilidad a los empleadores para ajustar el número de trabajadores en situaciones de crisis. Entre otras medidas, se aumentó el tope de 5 a 11 años para la indemnización por despido para los trabajadores contratados con posterioridad a 1981, manteniendo las indemnizaciones sin tope de años para las personas contratadas hasta antes de esa fecha. En el caso de los despidos por faltas graves del trabajador, no hay reincorporación y el contrato de trabajo se termina sin derecho a indemnización.

Para los efectos del cálculo de la indemnización por año de servicio que pudiere corresponderle al trabajador, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo.

La flexibilidad en los sistemas de contratación y en las condiciones de trabajo en Chile durante la última década salió a la luz el 1 de diciembre de 2001 cuando entró en vigencia Ley 19.759, que trata acerca de la Reforma Laboral donde, entre otras cosas se define y regula por primera vez el trabajo de jornada parcial en Chile. En el artículo 40 bis del Código del Trabajo se le define como aquel que no excede tres cuartos de la jornada ordinaria y en los artículos 40 bis A al 40 bis D del mismo cuerpo legal se establecen aspectos que atañen exclusivamente a los trabajadores de jornada parcial sobre horas extraordinarias, continuidad de la jornada, derechos de los que gozarán, forma de pactar el contrato y cálculo de las indemnizaciones. La iniciativa tiene como objetivo incorporar al Código del Trabajo nuevas modalidades de contratación con una

²⁸ Para mayores detalles, ver Cortázar (1993).

regulación que establezca normas claras, que incentive la contratación, pero que también otorgue efectiva protección social a los trabajadores. Existen numerosos artículos y modificaciones con jornada parcial debido a que, dentro de lo establecido sobre los derechos de estos trabajadores el artículo 40 bis B, no hay diferencias en este aspecto entre ellos y los trabajadores de jornada completa, excepto en tema de gratificaciones.

En Chile la Reforma Laboral del año 2001 estableció en el artículo 40 bis B que *“Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este código para trabajadores a tiempo completo”*. En la misma reforma se define la jornada a tiempo parcial como aquella que no exceda los dos tercios de la jornada ordinaria, esto es, 30 horas semanales a partir del 1 de enero de 2005.

Cualquier modificación que se haga en el Código afectará a los trabajadores de jornada completa como a los de jornada parcial ya que no se ha establecido bajo esta norma diferencia entre ellos.

Se estableció el principio de igualdad de derechos con los contratos a tiempo completo, salvo en lo relativo al pago de gratificaciones, en cuyo caso se aplica el principio de proporcionalidad. Adicionalmente se establece que las partes pueden pactar distintas alternativas y el empleador, con antelación de una semana, disponga cuál de ellas se aplicará para la semana o período siguiente.

Las indemnizaciones y el seguro de desempleo son temas que aparecen repetidamente en la discusión sobre qué hacer para mejorar el actual funcionamiento del mercado laboral. Chile cuenta con un sistema de indemnizaciones que posee un mes por año de antigüedad del trabajador, con un tope de 11 años. Adicionalmente, a partir de octubre del 2002 entró en vigencia un nuevo sistema de seguro de cesantía. Este nuevo seguro es obligatorio para todo trabajador contratado en el sector privado a partir de su fecha de promulgación; los aportes del trabajador (0.6% del ingreso imponible) y del empleador (1.6%) se depositan en una cuenta individual. Cuando el trabajador pierde su empleo por

causas involuntarias, puede girar de esta cuenta hasta por 5 meses, con montos decrecientes, equivalentes desde un 50% de su salario hasta un 30%. (Cowan y Micco, 2005)

Siguiendo en materia de legislación laboral, la Ley 20.348 establece a partir de enero del año 2010 el principio de igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres que desarrollen el mismo trabajo. Todos los empleadores deben respetar este principio, donde todas las empresas están sujetas a esta nueva Ley.

La Ley 20.348 aplica a las empresas con 10 o más trabajadores (Código del Trabajo, art. 153) que están obligadas por la ley laboral a contar con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las cuales deben necesariamente contener un procedimiento de reclamos.

Además, las empresas que tengan 200 o más trabajadores/as deben incluir en el Reglamento Interno la descripción de cargos y funciones y sus características técnicas esenciales.

En caso de desigualdad salarial, o sea menor sueldo a igual trabajo, se procede a un reclamo formal, el cual debe ser enviado a la empresa por escrito y contener la justificación que lo avale. La respuesta del empleador/a debe ser escrita, debidamente justificada y debe ser entregada a más tardar 30 días después de presentado el reclamo. La inequidad debe ser resuelta por la empresa donde el empleador, bajo sanción de multa, tiene que adoptar medidas para reparar la discriminación. En el caso de las empleadas públicas, deben recurrir a la Contraloría General de la República.

2. CONTRATO DE TRABAJO

Un punto importante al momento de realizar la caracterización del mercado laboral en la ciudad de Chillán, es el tipo de relación contractual que poseen los trabajadores de la comuna con sus respectivos empleadores y con las empresas en las cuales se desempeñan.

La legislación actual referente a esta temática, tiene sus cimientos, en la Ley N° 4.053, que fue publicada en el año 1924, en ella quedaban estipuladas la jornada laboral (que en aquella época era de 48 horas semanales), la duración del contrato, la forma de cancelación de los sueldos, entre otras. Actualmente toda la legislación referente a los contratos y al trabajo en general se encuentra contemplada en el Código del Trabajo, que fue aprobado en el año 1931.

El contrato es el que define la forma dependiente o independiente de la relación laboral.²⁹ Por esta razón es que se procede a realizar un análisis de los diferentes tipos de contratos que se aplican actualmente en la mayor parte de las organizaciones, que serán objeto de estudio.

Un contrato de acuerdo a la legislación chilena puede ser definido de la siguiente manera:

Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas³⁰.

Mientras que un contrato de trabajo según el artículo 7 del Código Laboral:

“Es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración

²⁹ Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo, Gálvez, T., Santiago, 2001.

³⁰ Art. 1438, Código Civil de la República de Chile, Libro IV.

determinada".³¹ Debemos señalar que ésta es la definición para el contrato individual de trabajo, puesto que la legislación chilena también permite la celebración de contratos colectivos de trabajo.

*Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.*³²

Otra forma de clasificar los contratos de trabajo, es la que hace referencia con la duración que estos tienen. De acuerdo a este ítem, los contratos se clasifican de la siguiente forma:

a. A Plazo Fijo: Establece una fecha de inicio y de término del contrato. La duración del contrato de plazo fijo no puede exceder de un año³³, pero tratándose de Gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de Educación Superior del Estado reconocida por éste, la duración del contrato no puede exceder de dos años. Muchas empresas acostumbran a contratar por tres meses bajo el formato plazo fijo y renovar el acuerdo por otros tres meses. Eso es legal, pero al cabo de ese tiempo el trabajador debe continuar con contrato indefinido o ser desvinculado de la empresa.

b. A Plazo Indefinido: No tiene definido cuándo llegará a su término, por lo que da al empleado una situación más estable dentro de la empresa. El vínculo con ésta finaliza con la renuncia, el despido o la muerte del trabajador. Pese a que se mantiene en el tiempo, este tipo de contrato debe ser actualizado una vez al año. Sin duda, *confiere al empleado una situación más estable* en su relación laboral.

³¹ Art. 7, Código del Trabajo de la República de Chile, Libro I.

³² Art. 6, Código del Trabajo de la República de Chile, Libro I.

³³ N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo.

c. Por Faena³⁴: Es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella. De esta forma, constituyen contratos por obra o faena transitoria, aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia que deberá ser determinada en cada caso particular.

De la definición del contrato de trabajo que realiza el artículo 7° del Código Laboral se pueden extraer los sujetos del mismo: trabajador, empleador y empresa, los que son definidos de acuerdo al artículo 3° del citado cuerpo legal:

Empleador: “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.”

Trabajador: “toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.”

Empresa: “se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

El artículo 10 del Código Laboral señala que el contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 1.- lugar y fecha del contrato;
- 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;

³⁴ <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-67703.html>

- 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
- 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- 6.- plazo del contrato, y
- 7.- demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

En lo que respecta a la seguridad y protección del trabajador, el artículo 184 del Código del Trabajo obliga al empleador a “tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

Por su parte las prestaciones que entregan los servicios de seguridad social tienen efectos en muchos niveles: ayudan a mejorar la productividad y contribuyen a la dignidad y a la plena realización de los individuos, mediante la asistencia médica, seguridad de los medios de vida y servicios sociales. Promueven la igualdad de género a través de disposiciones orientadas a garantizar que las mujeres que tienen hijos posean las mismas oportunidades en el mercado del trabajo. Contribuyen a que los empleadores tengan a su disposición una mano de obra estable que se adapte a los cambios y por último, la seguridad social actúa

como elemento fundamental de cohesión social, favoreciendo la paz social y el compromiso con la globalización y el desarrollo económico.

3. JORNADA LABORAL

Otro tema que es sumamente importante para el desarrollo del estudio y las posteriores conclusiones del mismo, es tener claro cómo se puede componer la jornada laboral para todos los trabajadores dependientes. La jornada de trabajo se define de la siguiente forma:

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables³⁵. La jornada laboral de acuerdo a la legislación chilena, se puede dividir en:

a. Jornada Ordinaria: Es aquella cuya duración habitual de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales³⁶.

Hay ciertas exclusiones a esta normativa, y es en el caso de los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los Gerentes, Administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

³⁵ Art. 21, Código del Trabajo.

³⁶ Art. 22, Código del Trabajo.

Además de estas exclusiones a la jornada ordinaria de trabajo, hay una que permite que cierto grupo de asalariados, tengan una jornada semanal, superior a las 45 horas semanales, ese grupo de trabajadores están contenidos en el artículo 27 del Código del trabajo, el cual hace la siguiente mención:

La jornada de 45 horas semanales que establece el artículo 22 del referido Código no se aplica respecto de las personas que trabajan en hoteles, restaurantes o clubes, cuando en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público. En estos casos los trabajadores no pueden permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tienen derecho, dentro de esta jornada, a un descanso no inferior a una hora. Quedan exceptuados de lo señalado precedentemente los trabajadores que cumplen labores como administrativos y aquellos que laboran en lavandería, lencería o cocina, los cuales están afectos a una jornada máxima de 45 horas semanales³⁷.

b. Jornada Extraordinaria: En conformidad con lo establecido en el artículo 30 del Código del Trabajo, jornada extraordinaria es aquella que excede de la jornada ordinaria máxima legal (45 horas semanales) o de la pactada si es menor. Los empleadores podrán fijar hasta un máximo de dos horas extraordinarias a cada trabajador, por día³⁸.

Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Debiendo constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

En caso de que el pacto no conste por escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y

³⁷ Art. 27, Código del trabajo.

³⁸ Art. 31, Código del trabajo.

deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período³⁹.

4. TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las causales legales para poner término a un contrato de trabajo, según los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo son:

- Muerte del trabajador.
- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Renuncia voluntaria.
- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- Fin del trabajo o servicio.
- Caso fortuito o fuerza mayor: Toda aquella causa que sea completamente ajena a la voluntad de las partes, que no se haya podido prever o evitar.
- Conducta indebida de carácter grave, la que debe ser debidamente comprobada. Por ejemplo, falta de probidad del trabajador, acoso sexual o conducta inmoral.
- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del negocio y que aparecen como prohibidas en el contrato.
- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, o dos lunes en el mes, o un total de tres días en el mes.
- Abandono del trabajo por parte del trabajador.
- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten el funcionamiento del establecimiento, la seguridad o la actividad de los trabajadores.
- Daño material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

³⁹ Art. 32, Código del trabajo.

- Por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

La terminación del contrato es comunicada a través de una carta, que el empleador debe entregar personalmente o por correo certificado, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, que contenga lo siguiente:

- La causa legal aplicada.
- Los hechos en los que se funda.
- El monto de las indemnizaciones, por término de contrato, si correspondiere.
- Estado en que se encuentren las imposiciones del trabajador, hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando comprobantes.

Se entiende por “necesidades de la empresa” como causal de término del Contrato de Trabajo a los cambios en las condiciones del mercado o de la economía, bajas en la productividad o procesos de modernización de la empresa o servicio, por ejemplo, donde el Código del Trabajo en su artículo 159, establece que un contrato de trabajo puede terminarse antes del tiempo, sin considerar pago de indemnizaciones, entre otras causales, por casos “fortuitos o de fuerza mayor”. Por su parte el artículo 45 del Código Civil define qué se entiende por caso fortuito: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no se es posible resistir como un naufragio, un terremoto, los actos de autoridad ejercidos por funcionarios públicos, entre otros”.

Tratándose de la terminación del contrato por la causal “necesidades de la empresa”, debe indicarse el monto a pagar por concepto de indemnizaciones por años de servicio. En cuanto a los plazos que otorga la ley para comunicar el despido, cuando se invoque la causal “necesidades de la empresa”, se debe comunicar con al menos 30 días de anticipación.

Si venció el plazo del contrato, finalizó el trabajo para el que fue contratado o por las causales disciplinarias del artículo 160 del Código del Trabajo, se debe informar dentro de los tres días siguientes desde que deja de prestar servicio.

Si la causal de despido es caso fortuito o fuerza mayor, se debe comunicar dentro de los 6 días siguientes desde que deja de prestar servicio. Si el aviso no se entrega o no se envía en el plazo indicado, el empleador puede ser sancionado con una multa a beneficio fiscal equivalente a una y hasta seis Unidades Tributarias Mensuales, en caso que éste haya invocado las causales de los artículos 160 y 159 números 4 – 5, a saber:

4) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

En los casos que el empleador invoque la causal de necesidades de la empresa o la causal de desahucio, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual.

La persona que desea renunciar a su trabajo debe presentar su renuncia por escrito y firmada, con al menos 30 días de anticipación. Ésta además debe ser ratificada por un Ministro de Fe, un Notario Público o un Inspector del Trabajo. Pero finalmente, quien decide si el trabajo o servicio ha llegado a su fin es el empleador, sin perjuicio de que el trabajador pueda reclamar ante los Tribunales de Justicia si estima que el despido es improcedente, injustificado o indebido.

La falta de probidad⁴⁰ se considera como la falta de honradez, integridad o rectitud en la forma de proceder del trabajador en el desempeño de las funciones

⁴⁰ Definida en el sitio web de la Dirección del Trabajo <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60514.html> ya que en el Código Laboral no se contempla una definición del concepto.

estipuladas en el contrato suscrito con el empleador. Existe un factor de ponderación y equilibrio cuyo límite queda entregado a la decisión de los Tribunales de Justicia.

Las injurias⁴¹ son las ofensas verbales o físicas manifestadas por el trabajador hacia el empleador que se estimen suficientes como para poner término al Contrato de Trabajo. Existe un factor de ponderación y equilibrio cuyo límite queda entregado a la decisión de los Tribunales de Justicia en caso de reclamo del trabajador.

5. INDEMNIZACION POR DESPIDO

La indemnización es la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando pone término al contrato de trabajo, invocando alguna de las causales que dan este derecho al trabajador, o cuando se ha estipulado esta indemnización en el contrato de trabajo.

El pago de indemnización no corresponde si la causa de despido es por lo mencionado en el artículo 160 del Código del Trabajo: mala conducta del trabajador, causar daños a la empresa, abandonar injustificadamente sus tareas, entre otros. Las indemnizaciones a las cuales tiene derecho un trabajador son:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo.
- Indemnización del feriado anual o vacaciones.
- Indemnización por años de servicio.

La indemnización sustitutiva del aviso previo es la que se paga cuando se cumplen los siguientes requisitos:

- Que el contrato haya terminado por necesidades de la empresa.

⁴¹<http://www.bcn.cl/guias/termino-contrato-trabajo>

- Que además, el empleador no haya dado aviso de término con a lo menos 30 días de anticipación.

El monto de esta indemnización es el equivalente a la última remuneración mensual ganada por el trabajador.

En tanto, el pago de indemnización del feriado anual o vacaciones es el que se paga si el trabajador deja de pertenecer a la empresa por cualquier causal sin hacer uso de sus vacaciones anuales. Equivale a la remuneración íntegra por los días de vacaciones que el trabajador no usó. Si el trabajador no alcanzó a estar un año en la empresa, y por ende no tiene derecho a vacaciones, la indemnización se calcula en forma proporcional al tiempo que hay entre la contratación o la fecha de cumplimiento del último año de trabajo y el término de los servicios.

Finalmente la indemnización por años de servicio es aquella que se paga al trabajador cuando se pone término al contrato por la causal de necesidades de la empresa. Esta indemnización es equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio y período superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tiene un tope máximo de 11 años.

Si al trabajador lo despiden sin indemnización hay que tener en cuenta que si se ha invocado justificadamente alguna de las causales del artículo 160 de Código del Trabajo (el trabajador fue despedido por mala conducta, abandono de deberes o daños a la empresa), el trabajador no tiene derecho a indemnización.

Sin embargo, si se le ha despedido invocando una causa legal y el trabajador considera que este despido es indebido, improcedente o injustificado, o no se ha invocado causal alguna, puede recurrir al Juez del Trabajo dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación de su puesto de trabajo. Cuando el Juez ha declarado que el despido ha sido injustificado, indebido, improcedente o carente de motivo plausible, el empleador deberá pagar

la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, recargada la primera en la forma que establece el artículo 168 del Código del Trabajo.

Las indemnizaciones se calculan sobre la base de la última remuneración mensual. La ley dispone que la última remuneración mensual comprenderá toda la cantidad que perciba el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuables en dinero.

Por su parte, el finiquito es el acto escrito celebrado entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual se pone término a la relación laboral. En él se realiza la liquidación de las deudas en dinero u otras prestaciones derivadas de ella.

El artículo 159 del Código Laboral determina que el Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.
5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

6. ALGUNAS DIFERENCIAS ENTRE SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO⁴²

Existen diferencias en la terminación de los contratos entre sectores. En el sector privado se puede despedir a quien no cumpla adecuadamente con sus funciones y el pago de indemnizaciones, se determina dependiendo de si las causales son imputables al trabajador o al empleador.

En cambio, en el sector público existe “estabilidad en el empleo”, lo que significa que para ser despedido, un trabajador debe haber cometido una falta grave y ser sometido a sumario. Por otra parte, existe un sistema de calificación de los funcionarios públicos y se puede despedir a quienes califican en la lista de eliminación. Sin embargo, este proceso es lento, engorroso y puede ser apelado.

Otra área en que hay importantes diferencias entre ambos sectores es la facilidad con que se pueden ajustar las plantas de personal. En el sector público existe la carrera funcionaria, lo que significa que, si se produce un cupo, debe ser ocupado por un funcionario que se encuentre en un grado inmediatamente inferior, excepto en el caso de cargos de exclusiva confianza de las autoridades. Así pues, las vacantes que se abren para postulantes externos corresponden solamente a las menores jerarquías. Esta circunstancia, unida al bajo nivel de remuneraciones, impide al sector público atraer a los trabajadores más competentes.

Los trabajadores del sector público no pueden formar sindicatos, pero sí se permiten las asociaciones de funcionarios. Tampoco está permitida la negociación colectiva ni la huelga. Sin embargo, en la práctica se utiliza la paralización de actividades (paros) como instrumento de presión: De hecho es en el sector público descentralizado donde se realizan negociaciones por ramas⁴³.

Si bien, la regulación laboral ha avanzado hacia un elevado grado de homogenización, eliminándose las numerosas excepciones y los tratos especiales

⁴² Mizala, 1996, pág. 23.

⁴³ Es el caso de la negociación del Colegio de Profesores con el Ministerio de Educación y de la Federación de Trabajadores de la Salud Municipalizada con el Ministerio de Salud.

que existían en el pasado, subsisten diferencias importantes entre la regulación que afecta a los trabajadores públicos y a los privados. La reglamentación que rige al sector público adolece de una serie de inflexibilidades que ya fueron resueltas en el caso del sector privado. Estas diferencias conspiran contra una adecuada gestión de recursos humanos en el sector público y por consiguiente contra su cada vez más necesaria modernización.

7. COSTOS EN QUE INCURREN LOS EMPLEADORES DE ACUERDO A LAS LEYES PROMULGADAS EN EL ÚLTIMO TIEMPO

7.1. Costos administrativos en que incurren los empleadores

a. Descanso dominical: En el artículo 38 del Código del Trabajo se establece que dos⁴⁴ de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán otorgarse necesariamente el día domingo. Sin embargo, se excluyen de esta norma los que se contraten por un plazo de treinta días o menos y aquellos cuya jornada no sea superior a 20 horas. Esta es una imposición que aumenta la complejidad de la administración de turnos puesto que los días domingos son de mayor afluencia de clientes para muchas empresas del retail y es cuando más necesitan personal trabajando (Rau, 2010).

b. Horas extraordinarias: En la Reforma del año 2001 se genera un aumento en el costo administrativo con respecto a la utilización de horas extraordinarias debido a que se han impuesto normas sobre explicitar las razones puntuales que las justifican. Para los trabajadores de jornada parcial aplicarán las reglas generales en esta materia del artículo 30 y siguientes del Código del Trabajo. De esta manera, los trabajadores sólo podrán pactar sobretiempo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, debiendo dicho pacto constar por escrito, con una vigencia no superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes. Se podrán pactar un máximo de dos horas por día.

⁴⁴ Antes de diciembre de 2001 era solo un descanso dominical mensual.

c. Reglamento interno: Mediante el artículo 153 del Código del Trabajo se estableció en el año 2001 que *“las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores,..., estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad...”*. El reglamento debe contener las siguientes disposiciones: horas que empieza y termina el trabajo, los descansos, los diversos tipos de remuneración, obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores, la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, servicio militar obligatorio, cédula de identidad, entre otros.

d. Continuidad: En el artículo 40 bis A se establece que *“La jornada ordinaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación”*. Se ha establecido el mismo límite para los trabajadores a tiempo completo. Además, al indicar que debe ser continua se está señalando que debe extenderse sin interrupción excepto para los efectos de la colación. Pero al establecer que la hora de colación no puede ser superior a una hora, no se ha permitido dividir la jornada diaria en dos partes muy alejadas la una de la otra.

e. Manera de pactar el contrato: En el artículo 40 bis C se establece que *“Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente”*.

De esta manera, encontraremos contratos en los que se pacta que el trabajador preste servicios de lunes a viernes solo en la mañana, solo en la tarde, algunos días en la mañana y otros en la tarde, solo algunos días durante la semana. El empleador debe determinar y comunicar con una antelación mínima de una semana cuál de las alternativas pactadas es la que regirá. No existe un límite para la cantidad de alternativas que pueden ser pactadas. Como la manera de pactar el contrato se determina al inicio de la relación, en algunos casos puede

perjudicar la flexibilidad que es justamente lo que se está buscando al permitir contratos de jornada parcial.

7.2. Costos que no están relacionados con la cantidad de horas que trabajan las personas

a. Salas cunas: En septiembre del año 2002 se sumaron los complejos industriales y de servicio a la política de salas cunas, el artículo 203 del Código del Trabajo establece que las empresas que ocupen a 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas donde las mujeres puedan dar alimentos a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén trabajando.

b. Huelgas: En diciembre de 2001, mediante el artículo 381 del Código del Trabajo se estableció la prohibición de reemplazar a los trabajadores en huelga salvo que, dentro de otras cosas, pague un bono de reemplazo equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que asciende dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga.

c. Gratificaciones: La única excepción que se permitió entre trabajadores de jornada parcial y jornada completa fue en materia de gratificaciones. Se estableció que podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenida en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

Es indudable que en las últimas dos décadas se ha avanzado mucho en materia laboral con la promulgación de diversas leyes que van en beneficio directo del trabajador, pero aun así, siempre habrá que adaptarse a los tiempos y por ende se hace necesario seguir legislando en materia laboral para que en un futuro no tan lejano podamos convertirnos en un país desarrollado en igualdad y condiciones laborales, respetando los derechos de cada uno de los trabajadores sin distinción alguna.

III. CAPÍTULO III: ESTUDIO DE CAMPO, CONCLUSIONES Y OBSERVACIONES

1. ESTUDIO EMPÍRICO

A continuación se presentan los objetivos generales y específicos del estudio, y que forman parte de la memoria de título que como ya se mencionó lleva por nombre “*Caracterización del mercado laboral en la ciudad de Chillán*”.

1.1. Objetivo General del estudio:

Caracterizar el mercado laboral en la ciudad de Chillán.

1.2. Objetivos específicos del estudio:

- Categorizar los principales temas de análisis en relación al mercado del trabajo en la ciudad de Chillán.
- Diagnosticar las características del mercado del trabajo en la ciudad de Chillán.
- Establecer un análisis comparativo de caracterización entre trabajadores del sector público y privado de la comuna.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño

El diseño de la investigación se entenderá como el plan de investigación que intentará clarificar los objetivos planteados.

2.2. Descripción de la Investigación

Al tipo de investigación que se lleva a cabo en el presente estudio se le ha dado el carácter de:

- Cuantitativa descriptiva, ya que busca la identificación, reconocimiento, cuantificación y análisis de los niveles en torno a la percepción de satisfacción laboral.
- No experimental, dado que no hay manipulación de las variables ni condiciones a los cuales se expongan los sujetos en estudio. Se observarán los fenómenos en estudio tal y como se pueden dar en la vida cotidiana de los trabajadores públicos y privados, para su posterior análisis. (Hernández, Fernández, & Baptista, 1998)

3. VARIABLES DE ESTUDIO

3.1. Condiciones Demográficas: Se definirán a través de las diferencias individuales de las personas, considerando;

- Género
- Edad
- Antigüedad laboral
- Nivel educacional

3.2. Condiciones asociadas al trabajo: Se definirá mediante el grado de satisfacción que el individuo percibe, respecto a las siguientes categorías;

- Satisfacción con el nivel de remuneraciones
- Condiciones laborales
- Posibilidad de cambiar de empleo

4. ENCUESTA DE MEDIDA

El instrumento de medición utilizado para este estudio será una encuesta dirigida, basada en el estudio de satisfacción laboral realizado por la Universidad del Biobío en el año 2009, la cual está compuesta de la siguiente forma:

- Primero, por preguntas que arrojarán datos demográficos.
- Segundo, por interrogantes que nos permitirán identificar, variables relacionadas con los niveles de remuneraciones, condiciones laborales y satisfacción laboral.

5. INFORMACION DESCRIPTIVA DE LA ENCUESTA A APLICAR

Como se mencionó anteriormente, la presente encuesta se basa en el estudio realizado el año 2009, a las empresas de la ciudad de Chillán, aplicado por la Universidad del Biobío, con sede en la misma ciudad, para medir la satisfacción laboral de los trabajadores, tanto, del sector público, como del sector privado.

El éxito de dicho estudio fue validado por los docentes que participaron en la aplicación de dicha encuesta, como por la empresa privada que fue partícipe de la aplicación del mismo estudio.

6. CARACTERISTICAS DE LA ENCUESTA A APLICAR

En el encabezado, incluye una introducción de la investigación a realizar, que pretende aclarar al encuestado, el propósito académico, el anonimato de las respuestas y la manera en que deben ser contestadas las preguntas.

La encuesta en sí estará dividida en dos partes:

La primera, abarca desde la pregunta 1 a la 24 y contiene datos descriptivos de las personas encuestadas. Aquí se pretende identificar

antecedentes generales principalmente de tipo demográfico de los funcionarios pertenecientes a empresas del sector público y privado de la ciudad de Chillán, por mencionar algunos:

- Género: Manifestación genética que diferencia la identidad femenino de masculino.
- Edad: Medido en años cumplidos a la fecha de la investigación.
- Antigüedad laboral: Medida en años.
- Nivel educacional: Comprende Básica, Media, Superior, Postgrado.
- Tipo de empresa en la que trabaja: Comprende públicas y privadas.
- Sector al que pertenece la empresa: Servicios, Comercial, Productiva, Industrial.
- Tamaño de la organización: Micro, Pequeña, Mediana, Grande.
- Nivel que desempeña dentro de la organización: Primer nivel, segundo nivel, tercer nivel.

La segunda parte consta de 4 preguntas, relacionadas con la satisfacción y el ánimo de superación educacional que mantiene el individuo de la empresa, pública y privada. Estas preguntas tienen relación con lo siguiente:

- Si desea continuar estudiando.
- Si se siente satisfecho con su nivel de remuneraciones.
- Se están satisfechos y cómodos con las condiciones laborales actuales.
- Si desean cambiar o mantener su actual empleo, y el ¿por qué?

7. DETERMINACION DE LA MUESTRA

Se definió una muestra de carácter no probabilístico seleccionada en forma aleatoria. Se seleccionó este tipo de muestra debido a que la elección de los encuestados dependerá de la percepción del investigador y no de la probabilidad de que todas las empresas públicas y privadas y las personas que las componen fueran elegidas. (Hernández, 1991)

El tipo de muestreo no probabilístico que más se ajusta a la investigación es el denominado *Muestro por conveniencia o Muestreo intencionado*⁴⁵, el cual consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo⁴⁶.

De acuerdo a lo anterior y a la decisión del investigador el número de cuestionarios a aplicar se definió en 500, pero dada la oportunidad de poder realizar un número mayor, la muestra final fue de 524 personas, funcionarios de empresas públicas y privadas.

En cada empresa el número de encuestados era en primera instancia una cantidad más o menos proporcional al tamaño de la empresa, pero dado a la falta de tiempo que poseían estas, las encuestas a aplicar en cada empresa se definieron de acuerdo a la disposición y autorización de la personas encargadas de cada una de dichas empresas. Queda así la muestra compuesta de la siguiente forma, 414 encuestas fueron aplicadas a empresas, tanto públicas como privadas, y 110 fueron aplicadas a trabajadores en el centro de la ciudad de forma aleatoria, ya que se encuestaron en la vía pública.

⁴⁵ Casal, J. y Mateu E. (2003). Tipos de muestreo. Revista de Epidemiología y Medicina Preventiva.

⁴⁶En este caso la población objetivo son los trabajadores de las empresas públicas y privadas de la comuna de Chillán.

8. POBLACION EN ESTUDIO

La población en estudio comprende al personal perteneciente a empresas del sector público y privado de la ciudad de Chillán.

9. LIMITACIONES DE LA APLICACION

Como se hace mención en el párrafo anterior dentro de las limitaciones existentes al momento de aplicar el cuestionario estuvo presente la negación por parte de algunas empresas de llevar a cabo la toma de encuestas; así como también la negación por parte de algunas personas en la vía pública. En las empresas que si accedieron también existieron negativas por parte de algunos funcionarios al momento de solicitarles que formaran parte del estudio, lo que no permitió en algunas de ellas tomar encuestas a un número representativo de trabajadores.

10. APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

Se hace llegar carta de presentación a las empresas escogidas para solicitar autorización y una posterior entrevista donde se coordinaron los tiempos para la toma de los cuestionarios. Es aquí donde se da a conocer el objetivo que persigue la investigación y en qué consiste el instrumento a aplicar.

Una vez autorizada la aplicación y coordinados los tiempos el investigador hace llegar en forma personal y vía papel los cuestionarios correspondientes a aplicar, dando un tiempo suficiente para la contestación completa y satisfactoria de la misma.

11. TABULACION DE DATOS

Una vez recogida la información se procedió a la construcción de una base de datos en una planilla de hoja Excel, en la que posteriormente se llevó a cabo la tabulación de los datos. En una columna se enumeró las encuestas desde la N°1 a la N° 524 y en una fila se detallaron datos que componen la encuesta, tanto los de carácter demográfico como género, edad, antigüedad, nivel educacional entre otras. De esta forma se iban registrando las respuestas concedidas por cada uno de los encuestados. Luego de tener tabulado los datos en la plantilla Excel se obtienen los totales por encuesta y de este modo obtener resultados que permitirán realizar una caracterización del mercado laboral en la ciudad de Chillán.

En seguida en una nueva hoja Excel se hace el mismo procedimiento antes mencionado pero con las encuestas enumeradas por sector, es decir, en una planilla enumerada de la N° 1 a la N° 216 correspondientes a empresas del sector público y en otra planilla Excel de la N° 217 a la N° 524 para las del sector privado, obteniendo así resultados separados por sector y poder ir contrastando los resultados de ambos sectores.

12. INFORMACION DESCRIPTIVA GENERAL

El estudio empírico se llevó a cabo contando con 524 funcionarios, que participaron de manera voluntaria y anónima, todos ellos pertenecientes a empresas públicas (216) y privadas (308) de la ciudad de Chillán. En una primera instancia se pretendía contar con una mayor población para participar en el estudio, pero por razones de negación por parte de algunas instituciones en lo que respecta a la aplicación de los cuestionarios fue necesario reducir la cifra a 500, pero dada la buena disposición de ciertas organizaciones, la muestra final fue de 524. Los funcionarios escogidos y que accedieron a participar en este estudio, fueron seleccionados de las diversas áreas de las organizaciones, con la finalidad de que el estudio fuese lo más representativo posible. Tras la administración de las encuestas se realizó una tabulación por el total de los encuestados, es decir,

por las 524 personas correspondientes al sector público y privado, con la finalidad de presentar resultados de acuerdo a las condiciones demográficas y condiciones asociadas al trabajo. Posteriormente se realizó una segunda tabulación separadas por sector, con la finalidad de presentar un contraste de resultados entre el sector público y privado en forma separada.

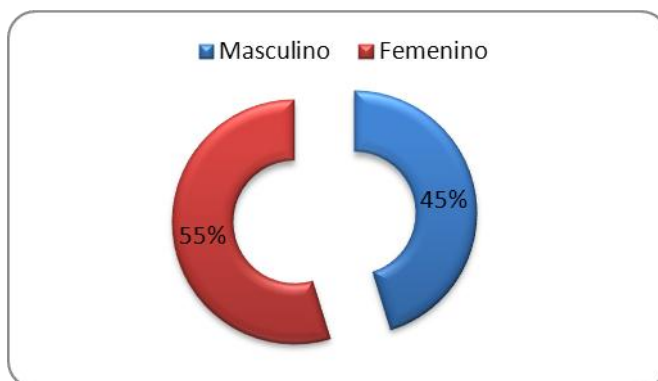
13. RESULTADOS GENERALES

Se expondrán a continuación los resultados totales obtenidos, estos se presentarán de forma gráfica tanto del perfil demográfico como de las condiciones asociadas al trabajo del total de trabajadores encuestados (524 individuos).

- *Pregunta N° 1: Género*

De un total de 524 encuestas, aplicadas en empresas del sector público y privado, el 45% corresponde a hombres y el 55% a mujeres.

Gráfico 1: Género

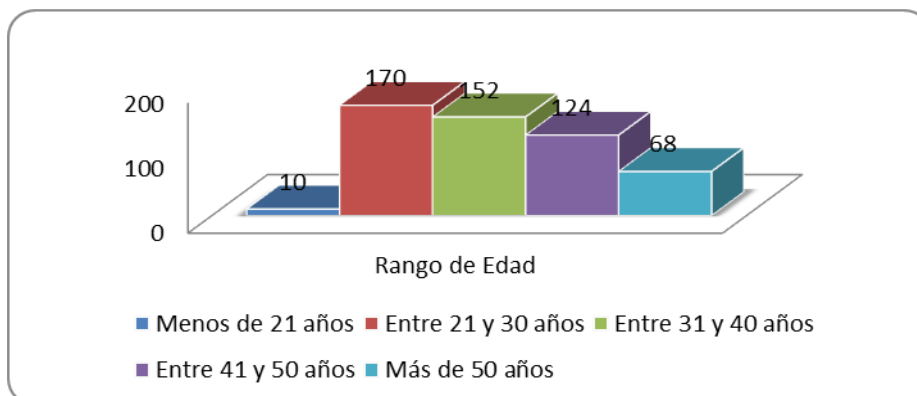


- *Pregunta N°2: Edad*

La edad se dividió por rangos, por lo cual, los resultados de las encuestas aplicadas a los 524 empleados, del sector público y privado, arrojó los siguientes resultados: 10 trabajadores tienen menos de 21 años (1,91%), 170 personas se encuentran entre los 21 y 30 años (32,44%), 152 están en el rango de 31 a 40

años (29,01%), 124 se encuentran en el rango de 41 a 50 años (23,66%), y 68 se encuentran en el rango de más de 50 años (12,98%).

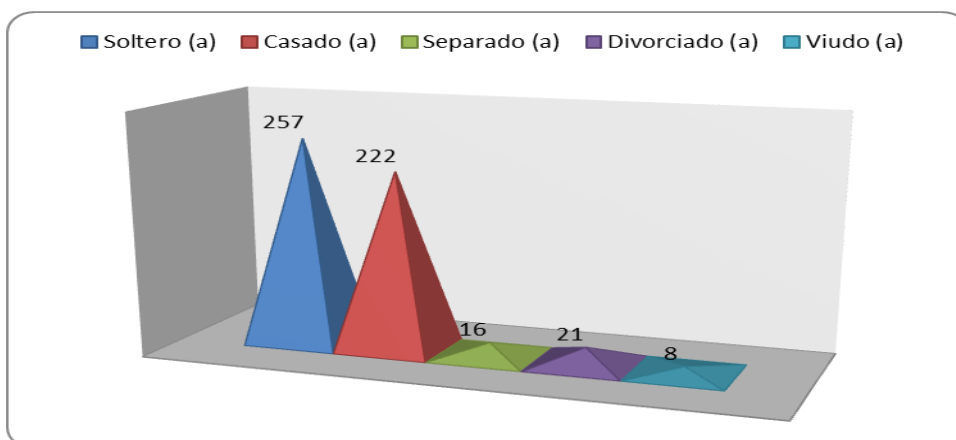
Gráfico 2: Edad



- *Pregunta N°3: Estado Civil*

Esta pregunta tenía 5 alternativas. Los resultados obtenidos de esta interrogante fueron los siguientes: un 49,05% dijo ser soltero(a), el 42,37% afirmó estar casado(a), mientras que el 3,05% dijo estar separado(a), solamente un 4,01% mencionó ser divorciado(a), y únicamente el 1,53% de los trabajadores consultados es viudo(a). A continuación se presenta el gráfico de los resultados obtenidos, con la cantidad de individuos a la que corresponde cada alternativa.

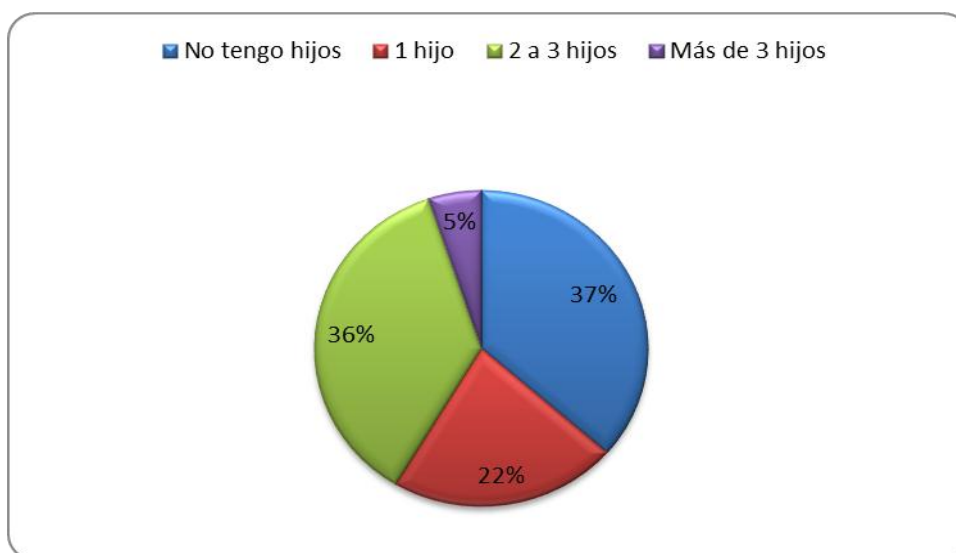
Gráfico 3: Estado Civil



- *Pregunta N° 4: ¿Cuántos hijos tiene?*

De los 524 individuos encuestados, con respecto al número de hijos que tienen, los resultados obtenidos se distribuyen de la siguiente forma: un 37% de los individuos menciona que no tiene hijos, el 22% de los individuos afirma tener un solo hijo(a), otro 36% dijo que tenía 2 a 3 hijos(as), y solamente un 5% dijo tener más de 3 hijos(as).

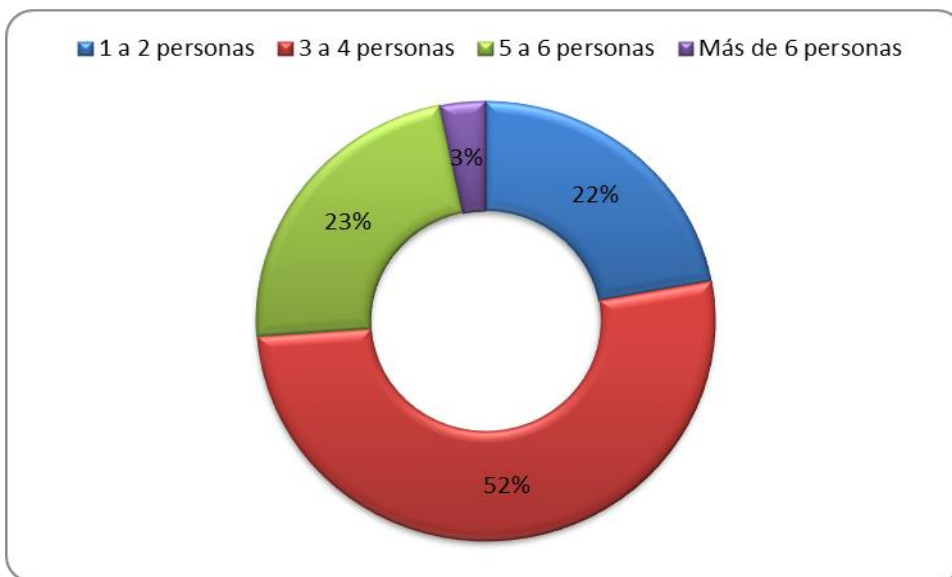
Gráfico 4: ¿Cuántos hijos tiene?



- *Pregunta N° 5: ¿Cuántas personas componen su grupo familiar?*

Los resultados que generó esta pregunta, que constaba de 4 alternativas fueron los siguientes: 116 individuos indicaron que su grupo familiar estaba compuesto de 1 a 2 personas (22%), 271 individuos afirman que su grupos familiares están compuestos de 3 a 4 personas (52%), 120 individuos mencionaron que sus grupos familiares están compuestos de 5 a 6 personas (23%), mientras que 17 personas indicaron que su grupo familiar estaba compuesto por más de 6 personas (3%).

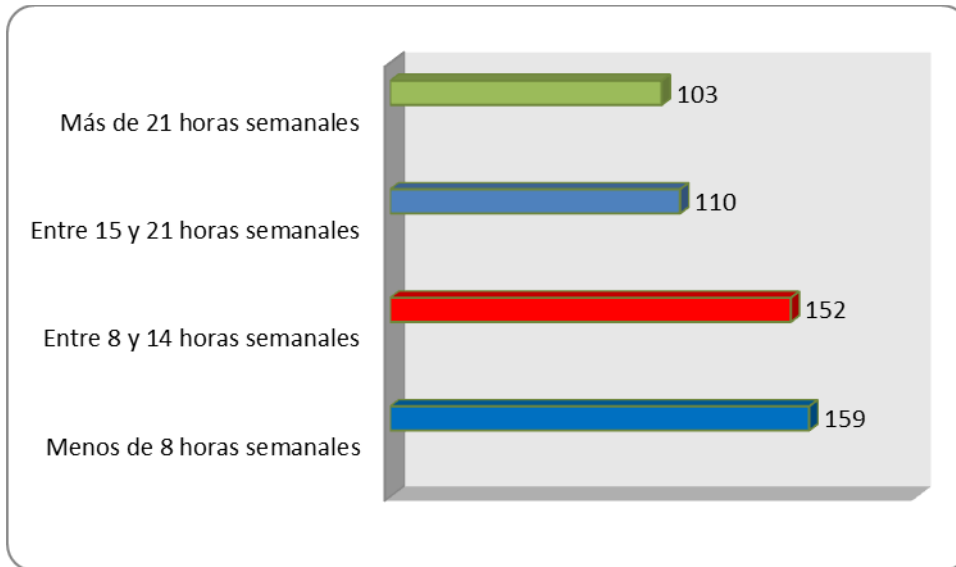
Gráfico 5: ¿Cuántas personas componen su grupo familiar?



- *Pregunta N° 6: ¿ Cuántas horas semanales dedica a la familia? (de lunes a sábado, sin contar las horas de sueño y las dedicadas a las comidas)*

Del total de personas encuestadas en las empresas públicas y privadas, 159 correspondientes al 30,34% indicaron que semanalmente dedicaban menos de 8 horas para compartir con sus familias, 152 personas (29,01%) indicaron que aproximadamente destinaban a sus familias entre 8 y 14 horas a la semana, 110 trabajadores (20,99%) dijeron que a la semana comparten con sus familias entre 15 y 21 horas semanalmente, y finalmente los que indicaron que compartían más de 21 horas a la semana con su familia alcanzaron a 103 personas (19,66%).

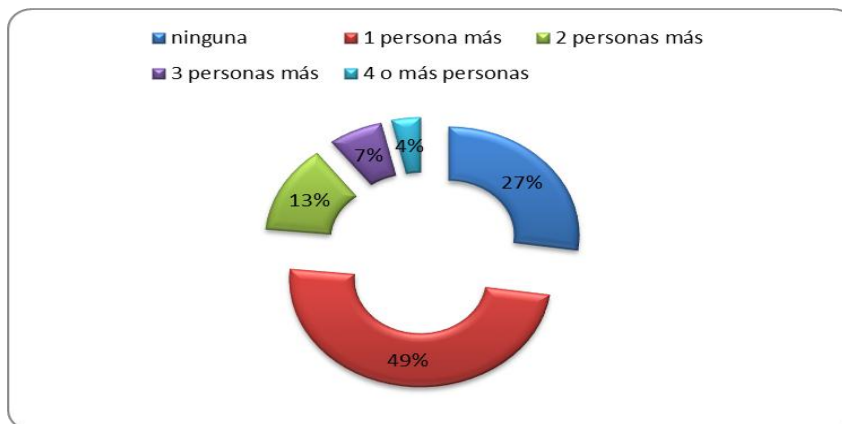
Gráfico 6: ¿Cuántas horas semanales dedica a la familia?



- *Pregunta N° 7: ¿Cuántas personas de su grupo familiar trabajan, además de usted?*

Esta pregunta arroja los siguientes resultados: en un 27% de los casos, el encuestado(a) es la única persona que trabaja en la familia, en el 49% hay una persona además del encuestado que también trabajan, hay un 13% de casos en donde en la familia trabajan 2 personas aparte del individuo encuestado, en un 7% trabajan 3 personas más del grupo familiar, y en un 4% son 4 o más las personas que trabajan en el grupo familiar.

Gráfico 7: ¿Cuántas personas de su grupo familiar trabajan además de usted?

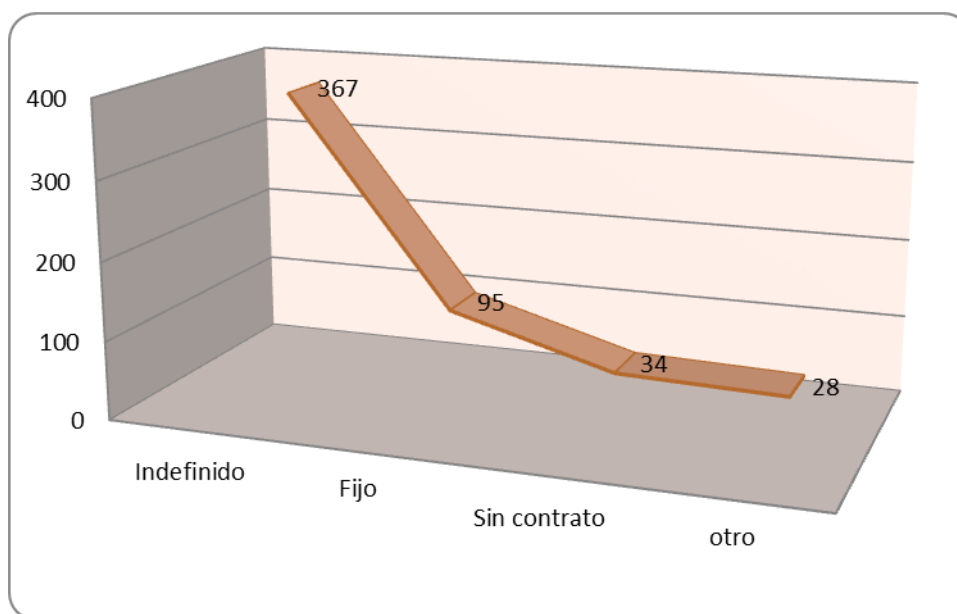


- *Pregunta N° 8: ¿Qué tipo de contrato posee?*

Las opciones que se les entregaron, en esta interrogante a las personas, fueron las siguientes:

- Indefinido: 367 trabajadores indicaron contar con contratos de este tipo, lo que corresponde a un 70,04% del total, marcando una gran predominación en cuanto a tipos de contrato.
- Fijo: 95 personas afirmaron contar con un contrato de esta índole, lo que en términos porcentuales equivale a un 18,13% del total.
- Sin Contrato: 34 personas indicaron que no contaban con un contrato al momento de la encuesta, lo que representa un 6,49% del total.
- Otro: 28 individuos del total indicaron poseer otro tipo de contrato, equivalente al 5,34% del total.

Gráfico 8: ¿Qué tipo de contrato posee?

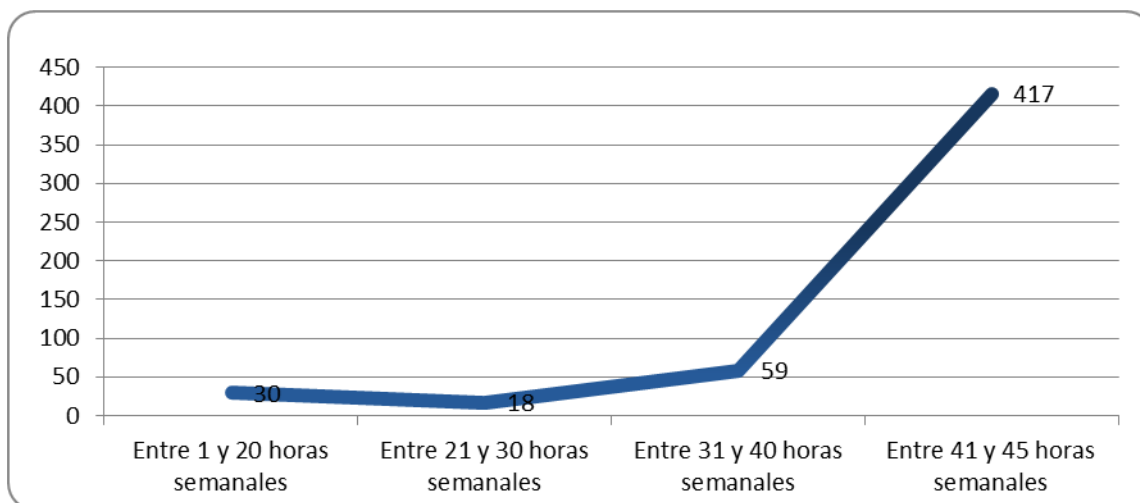


- *Pregunta N° 9: ¿Cuántas horas semanales trabaja usted?*

Los resultados obtenidos de esta pregunta fueron los que a continuación se mencionan: 30 individuos, correspondientes al 5,73% del total de encuestados respondió trabajar entre 1 y 20 horas semanales; 18 trabajadores (3,44%) dijeron

trabajar entre 21 y 30 horas semanales; 59 personas indicaron trabajar entre 31 y 40 horas, lo que representa a un 11,26% del total y 417 personas indicaron que semanalmente trabajan entre 41 y 45 horas, lo que representa un 79,58% del total.

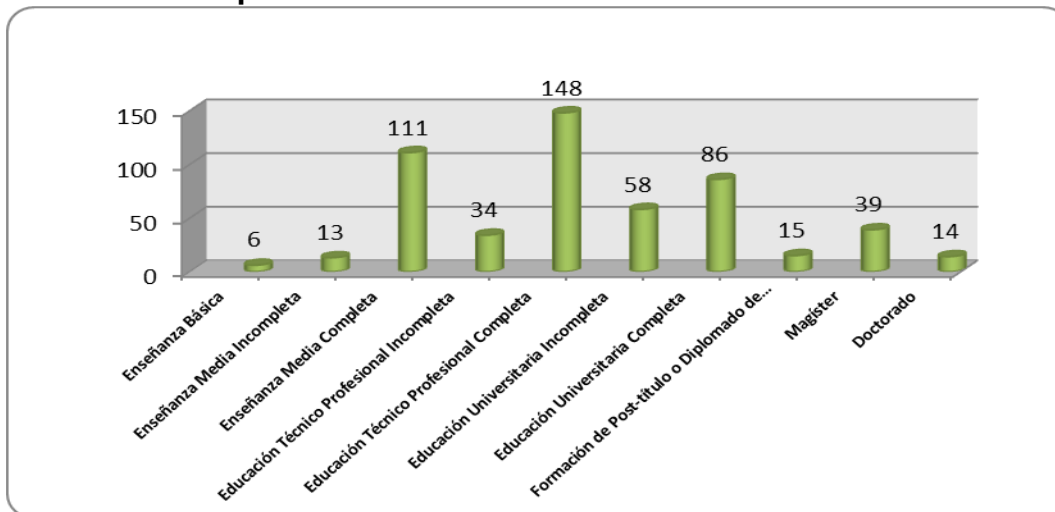
Gráfico 9: ¿Cuántas horas semanales trabaja usted?



- *Pregunta N° 10: Indique su último nivel de estudios formales alcanzado*

Los resultados obtenidos de esta pregunta fueron los siguientes: el 1,15% de las personas mencionó que solamente completaron toda su enseñanza básica, el 2,48% dijo tener enseñanza media incompleta, un 21,18% contestó tener su enseñanza media completa, el 6,49% cuenta con enseñanza técnica profesional incompleta, el 28,24% tiene estudios de enseñanza técnica profesional completa, un 11,07% dijo tener enseñanza universitaria incompleta, mientras que el 16,41% posee estudios universitarios completos, un 2,86% respondió tener estudios de post-título, un 7,44% haber cursado un magister y el 2,67% tener estudios de doctorado.

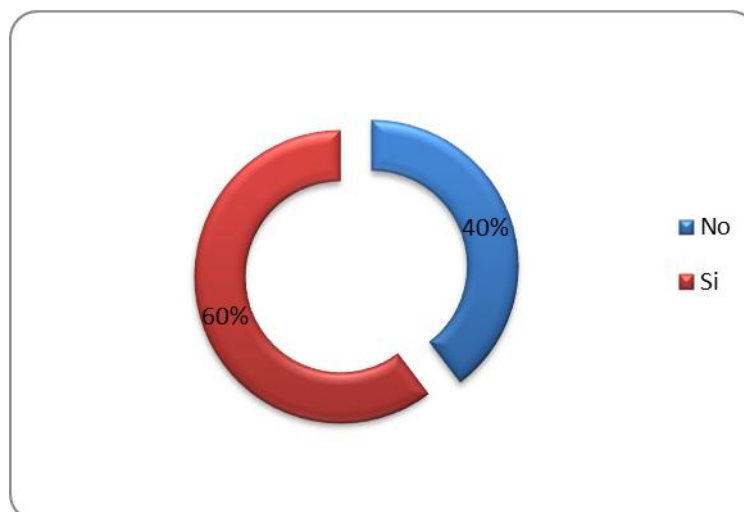
Gráfico 10: Indique su último nivel de estudios formales alcanzado



- **Pregunta N° 11: ¿Posee un título profesional?**

En relación a si contaban o no con algún título profesional, 208 personas correspondientes al 40% indicaron no tener ningún título, mientras que 316 personas indicaron que si poseían algún título, lo que corresponde al 60% del total, lo que marca un alto grado de especialización que poseen los trabajadores en la ciudad de Chillán.

Gráfico 11: ¿Posee un título profesional?



- *Pregunta N°12: ¿Cuál es su función dentro de la empresa?*

Esta pregunta arrojó muchas respuestas diferentes, aproximadamente unas 50. Razón por la cual se optó por clasificar los resultados de la siguiente manera:

Área administrativa: incluimos aquí a jefaturas de departamentos encargados de la gestión al interior de la organización, así como a sus colaboradores, es decir, secretarías y personal administrativo en general.

Área de producción: incluye a los trabajadores que participan en la elaboración de algún producto.

Área de aseo, higiene y seguridad: incluye auxiliares de aseo y guardias de seguridad.

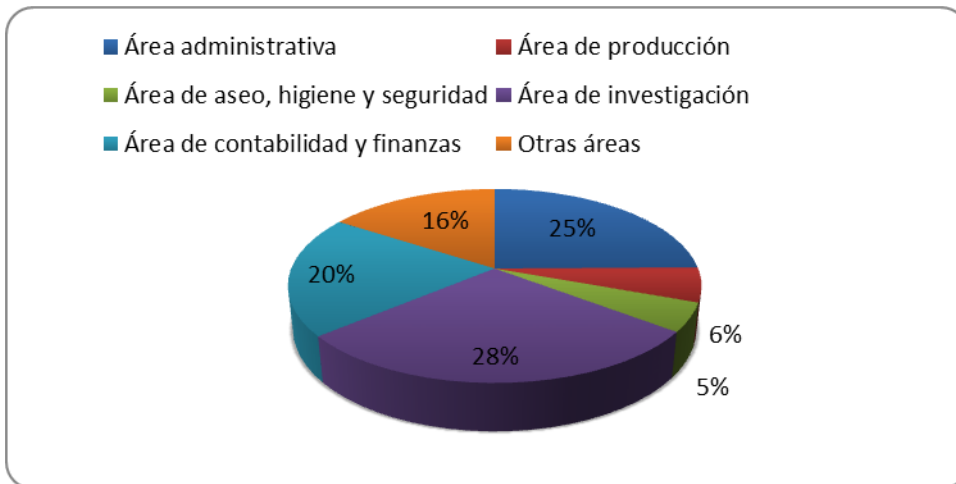
Área de investigación: incluye a docentes, investigadores y profesionales similares.

Área de contabilidad y finanzas: incluye a contadores, auditores y a todos aquellos profesionales que son afines a las tareas relacionadas con la parte de proyectos, inversiones, créditos, entre otras.

Otras áreas: se incluyen todas las otras profesiones u oficios que no cumplían las características de las áreas antes mencionadas, por ejemplo: cajeras, enfermeras, empaques, médicos, etc.

De esta pregunta los resultados que se obtuvieron son los siguientes: el 28% de los encuestados cumplía funciones en el área de investigación; un 25% desempeñaba funciones en el área administrativa; el 20% realizaba sus labores en el área de contabilidad y finanzas, un 16% de los trabajadores(as) se desempeñaba en otra áreas, un 6% lo hacía en el área de producción y un 5% realizaba sus labores en el área de aseo, higiene y seguridad.

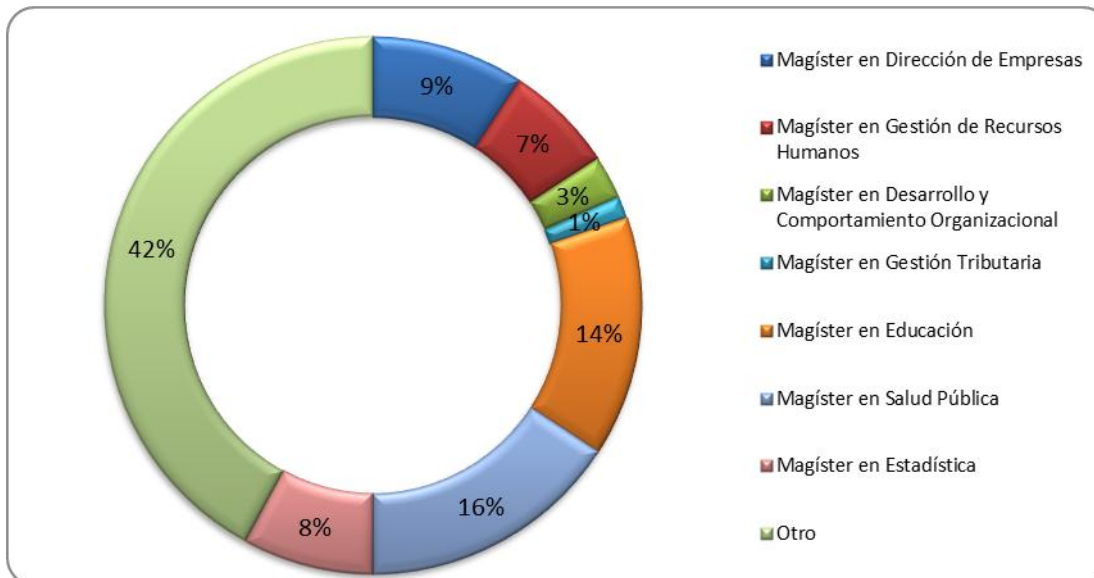
Gráfico 12: ¿Cuál es su función dentro de la empresa?



- *Pregunta N° 13: En caso que cuente con estudios de Post-grado ¿A qué especialidad corresponden?*

Los resultados que se obtuvieron a esta interrogante fueron los siguientes: un 9% de las personas que afirmaron contar con estudios de Post-grado mencionaron que estos estudios eran de Magister en Dirección de Empresas, un 7% dijo contar con Magister en Gestión de Recursos Humanos, el 3% poseía Magister en Desarrollo y Comportamiento Organizacional, un 1% Magister en Gestión Tributaria, el 14% Magister en Educación, un 16% cursó Magister en Salud Pública, un 8% menciona tener estudios de Magister en Estadística, y un 42% contaba con otro tipo de Magister. Cabe mencionar que el número de personas que contestó esta pregunta fue de 76, lo que quiere decir que el 14,5% del total de encuestados posee estudios de Post-grado.

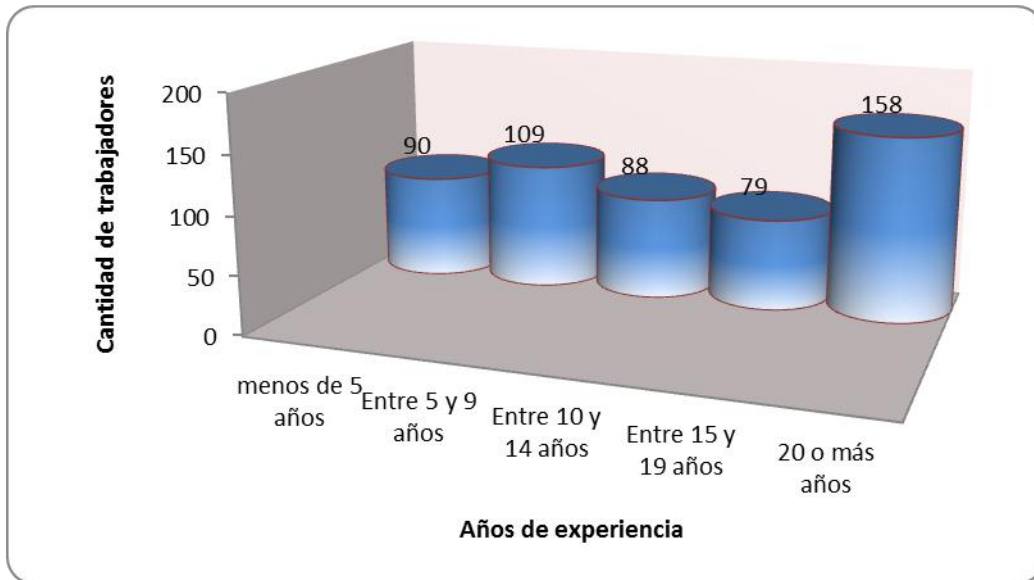
Gráfico 13: En caso que cuente con estudios de Post-grado ¿A qué especialidad corresponden?



- *Pregunta N° 14: A lo largo de su vida, ¿cuántos años de experiencia laboral posee?:*

Del total de trabajadores encuestados, 90 de ellos, correspondientes a un 17,18%, respondió tener menos de 5 años de experiencia a lo largo de su vida; 109, equivalente al 20,8%, indicaron tener una experiencia que fluctuaba entre los 5 y 9 años a lo largo de su vida; 88 personas que representa al 16,79% de la muestra total indicó tener entre 10 y 14 años de experiencia laboral a lo largo de su vida, 79 individuos correspondientes al 15,08% indicaron poseer una experiencia entre 15 y 19 años y 158 de los encuestados, o sea un 30,15% del total, indicó poseer una experiencia igual o superior a 20 años representando la primera mayoría con casi un tercio.

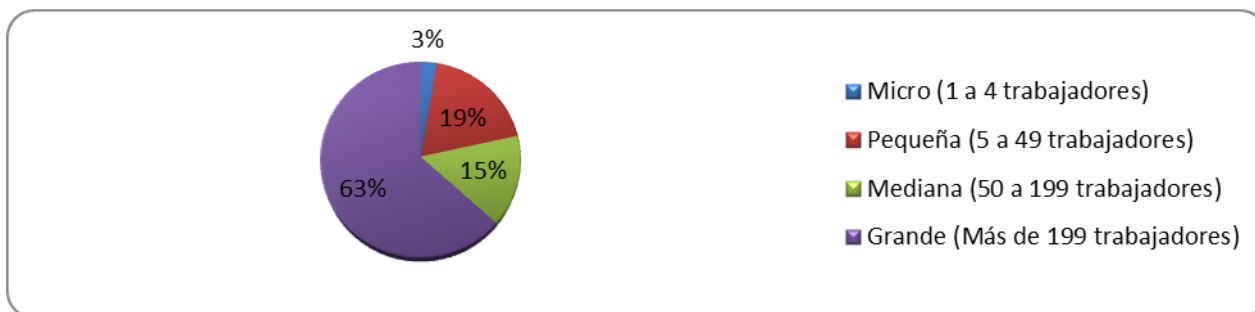
Gráfico 14: A lo largo de su vida, ¿cuántos años de experiencia laboral posee?



- *Pregunta N° 15: ¿Cómo clasificaría el tamaño de su Empresa u Organización?*

De acuerdo a los criterios de clasificación utilizada, los resultados obtenidos, se distribuyen de la siguiente forma: un 3% de las personas encuestadas desarrollaban sus funciones en Microempresas, un 19% de las personas encuestadas prestaba servicios en la Pequeña Empresa, el 15% se desempeñaba en la Mediana Empresa y el 63% de los individuos desempeñaba funciones en Grandes empresas, lo que representa el gran predominio de estas últimas en la ciudad de Chillán captando a casi dos tercios de los trabajadores.

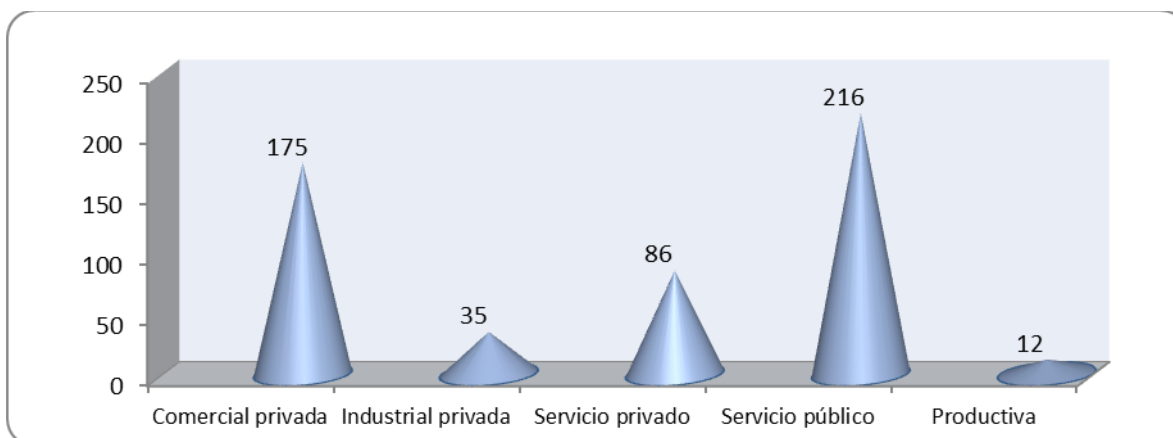
Gráfico 15: ¿Cómo clasificaría el tamaño de su Empresa u Organización?



- *Pregunta N° 16: Indique el sector al que pertenece su Empresa o Institución.*

Del total de los encuestados, 175 personas (33,4%) trabajan en empresas Comerciales Privadas, 35 (6,68%) se desempeñan en empresas Industriales privadas, 86 trabajadores (16,41%) desempeñan labores en empresas de Servicio Privado, 216 individuos (41,22%) trabajan en el Servicio Público representando la primera mayoría y 12 (2,29%) personas desempeñan funciones en empresas Productivas.

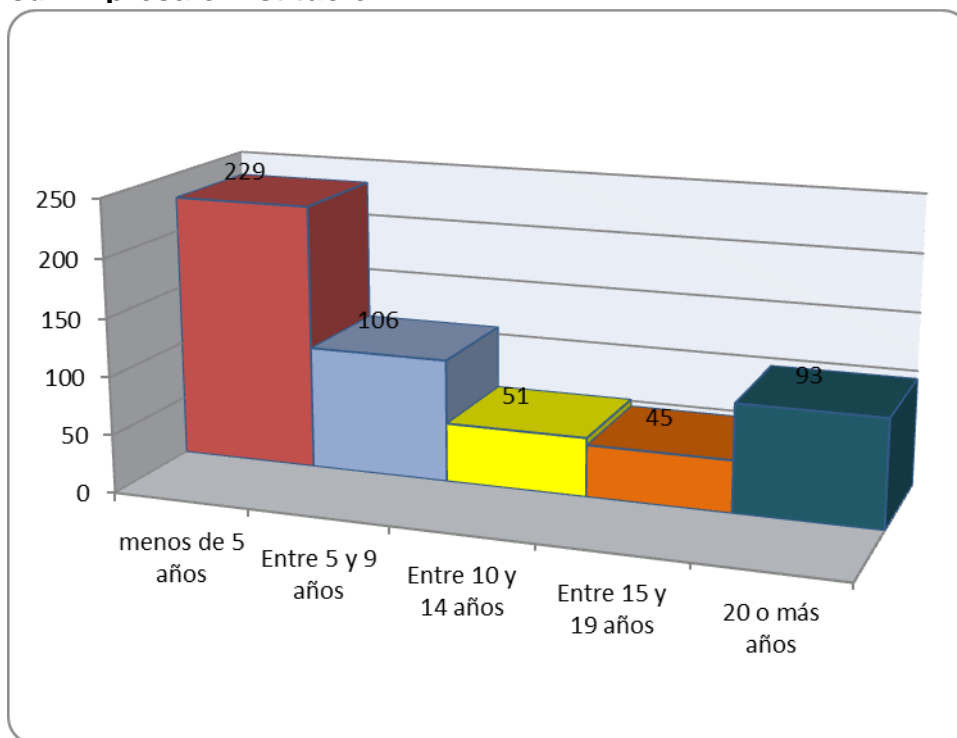
Gráfico 16: Indique el sector al que pertenece su Empresa o Institución



- *Pregunta N° 17: Señale la antigüedad laboral que usted posee en su Empresa o Institución*

Los resultados obtenidos de esta pregunta se distribuyen de la siguiente manera: 229 personas (43,7%) mencionaron que llevan menos de 5 años en su actual empresa ocupando el primer lugar de las preferencias, 106 trabajadores (20,23%) contestaron que llevaban entre 5 y 9 años en su empresa actual, 51 de los encuestados (9,73%) indicaron llevar entre 10 y 14 años en sus actuales lugares de empleo, 45 personas (8,59%) respondieron llevar entre 15 y 19 años en sus empresas, y 93 trabajadores (17,75%) contestaron llevar más de 20 años en la misma organización.

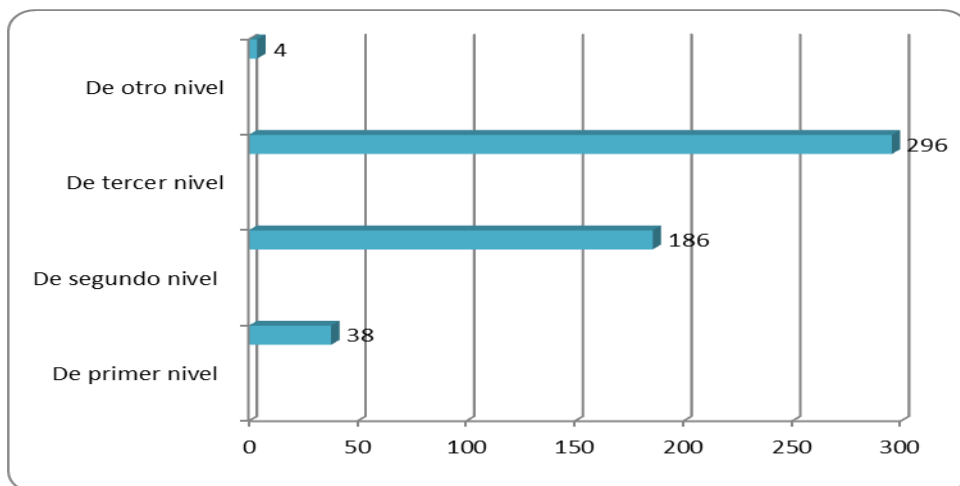
Gráfico 17: Señale la antigüedad laboral que usted posee en su Empresa o Institución



- *Pregunta N° 18: ¿Su actual cargo en la Empresa o Institución es?*

Esta pregunta hace referencia al nivel del cargo que ocupa la persona encuestada dentro de la institución en la cual desempeña sus labores. Los resultados fueron los siguientes: 38 personas que representan al 7,25% de personas, indicaron desempeñar labores de primer nivel, es decir, son los jefes máximos del área o empresa; 186 personas correspondientes al 35,5% del total indicaron desarrollar labores de segundo nivel, es decir, responden directamente al jefe del área; 296 personas, equivalentes al 56,49% de encuestados, respondieron desempeñar labores de tercer nivel, es decir, no tienen personas a su cargo dentro del área y por último 4 personas indicaron tener labores de otro nivel diferente, lo que corresponde a un 0,76% del total.

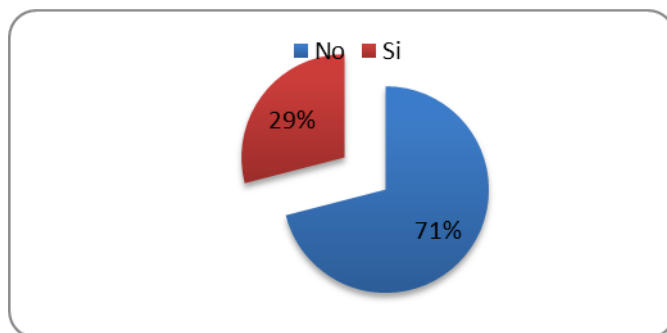
Gráfico 18: ¿Su actual cargo en la Empresa o Institución es?



- *Pregunta N° 19: Anteriormente ¿desempeñó un cargo distinto en su Empresa o Institución?*

El resultado de esta pregunta fue el siguiente: el 71% de las personas indicó que anteriormente no desempeñó un cargo distinto al interior de la empresa actual; mientras que el 29% restante indicó haber desempeñado un cargo diferente al actual.

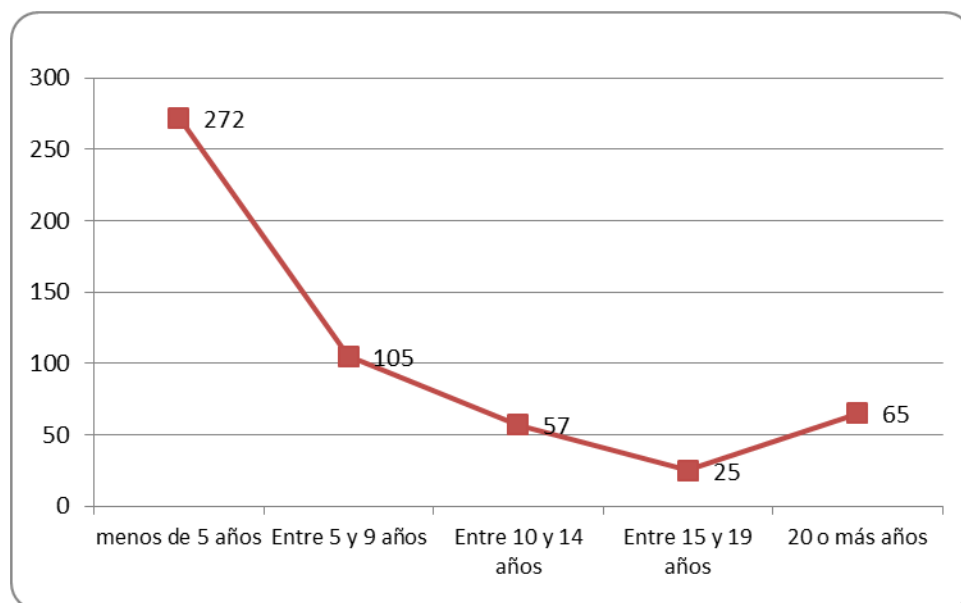
Gráfico 19: Anteriormente desempeñó un cargo distinto en su Empresa o Institución



- *Pregunta N° 20: Señale la antigüedad que usted posee en el actual cargo que desempeña*

De esta interrogante se obtuvieron los siguientes resultados: el 51,91% de los trabajadores (272 personas) llevaba menos de 5 años en su actual cargo, un 20,04% de la muestra total (105 personas) llevaba entre 5 y 9 años en el mismo cargo, el 10,88% de encuestados (57 personas) llevaba entre 10 y 14 años en su actual cargo, un 4,77% de los trabajadores (25 personas) dijo que llevaba entre 15 y 20 años en el mismo cargo y el 12,4% de los individuos (65 personas), dijo llevar más de 20 años en su actual cargo.

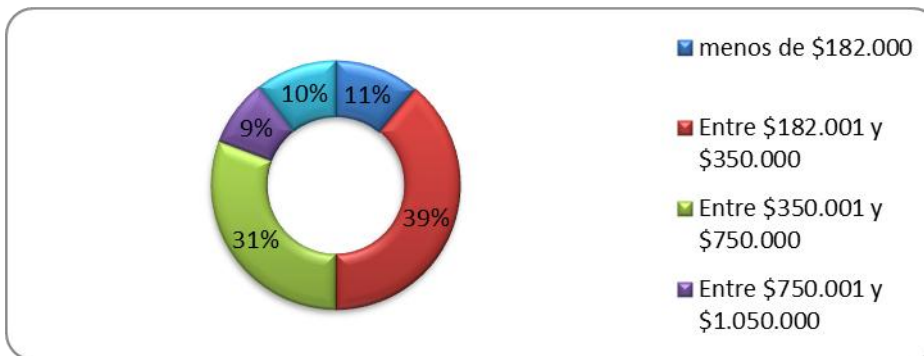
Gráfico 20: Señale la antigüedad que usted posee en el actual cargo que desempeña



- *Pregunta N° 21: Indique en qué rango se encuentra su remuneración mensual*

En cuanto al nivel de remuneraciones de los encuestados los resultados se presentan a continuación: el 11% de los encuestados afirmó ganar remuneraciones bajo los \$182.000, mientras que el 39% dijo estar entre los \$182.001 y los \$350.000, el 31% hizo referencia a encontrarse en el rango que va desde los \$350.001 a los \$750.000, un 9% indicó encontrarse en el rango entre \$750.001 y \$1.050.000, y un 10% dijo ganar más de \$1.050.001.

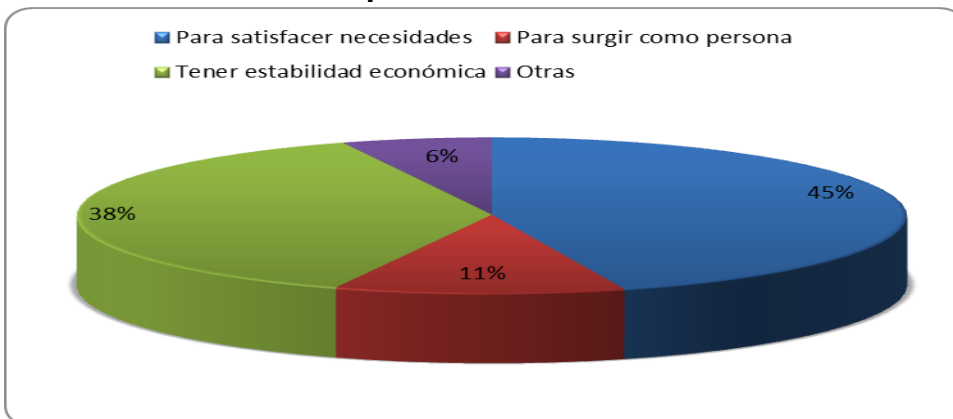
Gráfico 21: Indique en qué rango se encuentra su remuneración mensual



- *Pregunta N° 22: Indique 3 razones por las cuales trabaja actualmente en esta Empresa*

Las razones por las cuales las personas trabajan actualmente se lograron identificar en 3 principales y una cuarta que agrupa a las que fueron menos recurrentes entre los encuestados, obteniendo así, los siguientes resultados: el 45% de los consultados dijo que la razón principal por la cual trabaja es para la satisfacción de sus necesidades (vestuario, alimentación, vivienda, etc.); el 38% nombró como una opción el optar a una buena estabilidad económica, el 11% dijo que lo hacía para poder surgir como persona y el 6% identificó otras variadas razones por las cuales trabajaban.

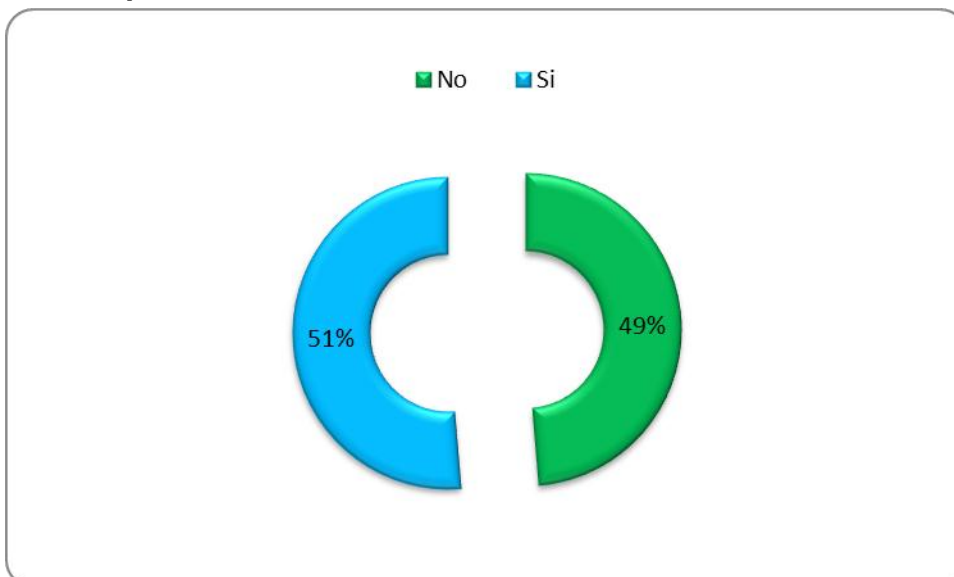
Gráfico 22: Indique 3 razones por las cuales trabaja actualmente en esta Empresa



- *Pregunta N° 23: Anteriormente, ¿desempeñó un cargo distinto en otra Empresa o Institución?*

Los resultados que se obtuvieron al consultar a los trabajadores, si desempeñaron o no una función distinta en otra empresa, fueron los siguientes: el 49% dijo no haber desempeñado funciones distintas a las actuales en otra empresa, en tanto el otro 51% dijo haberse desempeñado en labores diferentes a la actual en otras organizaciones.

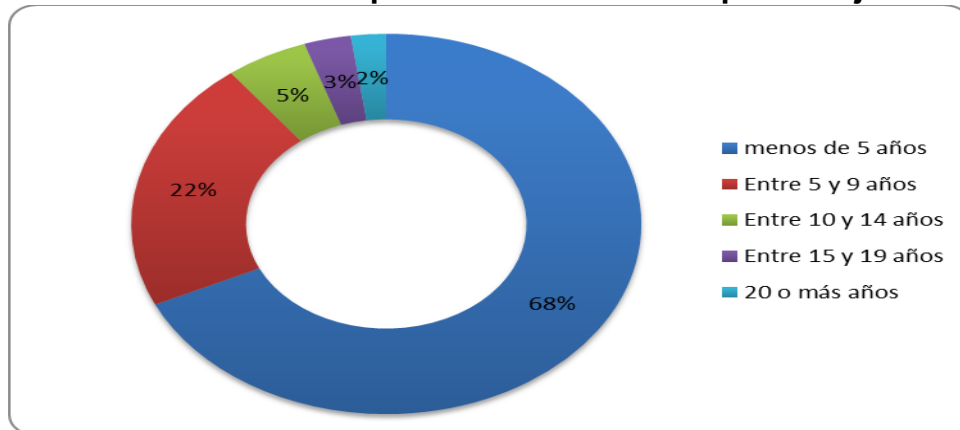
Gráfico 23: Anteriormente, ¿desempeñó un cargo distinto en otra Empresa o Institución?



- *Pregunta N° 24: Si su respuesta fue sí, ¿Cuál fue la antigüedad laboral alcanzada en la anterior Empresa o Institución en que trabajó?*

Los resultados obtenidos de esta interrogante han sido los siguientes: el 68% de los trabajadores que mencionaron haber trabajado en otro cargo, en una empresa diferente (Ver pregunta anterior), dijo haberlo hecho por un período de tiempo inferior a los 5 años, un 22% de ellos dijo haber estado en un cargo distinto entre los 5 y 9 años, el 5% contestó haber estado en un período entre los 10 y 14 años, el 3% dijo haberse desempeñado entre los 15 y 19 años y el 2% restante respondió que estuvo desempeñándose por 20 o más años.

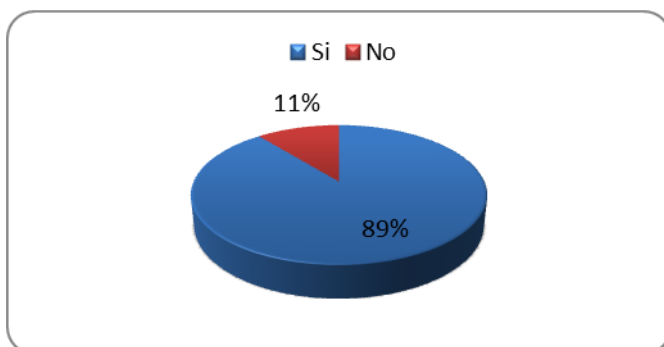
Gráfico 24: Si su respuesta fue sí, ¿Cuál fue la antigüedad laboral alcanzada en la anterior Empresa o Institución en que trabajó?



- *Pregunta N° 25: Si tuviera la oportunidad ¿Continuaría estudiando?*

El resultado a esta pregunta fue el siguiente: de las 524 encuestas aplicadas, el 89% de las personas (467 encuestados) contestaron que si continuarían estudiando en caso de que se les presentara la oportunidad de hacerlo, mientras que el 11% del total (57 encuestados) respondieron que no están interesados en continuar estudiando en caso de tener la oportunidad.

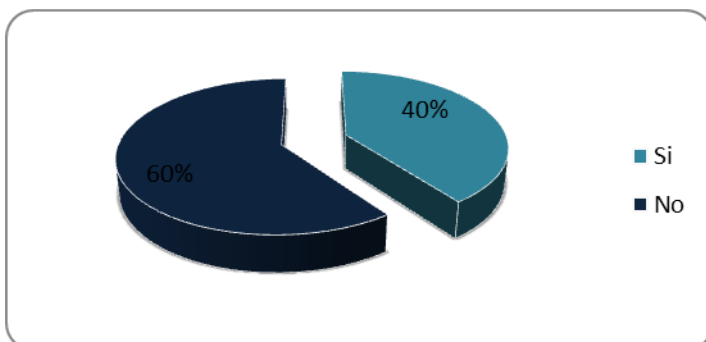
Gráfico 25: Si tuviera la oportunidad ¿Continuaría estudiando?



- *Pregunta N° 26: ¿Actualmente se siente satisfecho con su nivel de remuneraciones?*

Referente a esta pregunta, el 60% de los consultados dijo no estar satisfecho con su nivel de remuneraciones actual, en cambio, un 40% dijo encontrarse completamente satisfecho con su nivel de remuneraciones, lo que denota que 6 de cada 10 personas que trabajan aducen no estar conforme con su nivel de renta, produciéndose insatisfacción salarial.

Gráfico 26: ¿Actualmente se siente satisfecho con su nivel de remuneraciones?

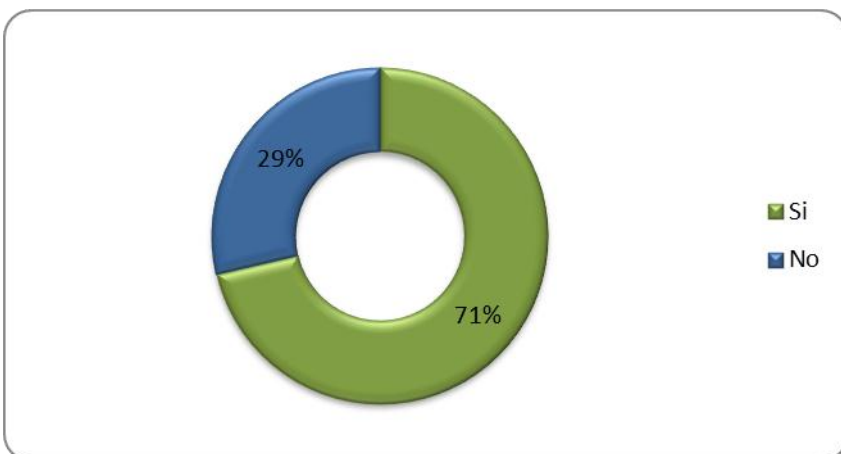


- *Pregunta N° 27: ¿Actualmente se siente satisfecho y cómodo con las condiciones laborales?*

De esta pregunta se desprendieron los siguientes resultados: un 71% de los encuestados se mostró satisfecho y cómodo con sus actuales condiciones

laborales; en contraparte el 29% de los encuestados, dijo no estar satisfecho ni cómodo con sus condiciones laborales. No deja de llamar la atención que es más alto el porcentaje de trabajadores que están satisfechos con las condiciones laborales que con el salario, por lo que entre las variables salario y condiciones laborales no existe necesariamente una interrelación en las respuestas.

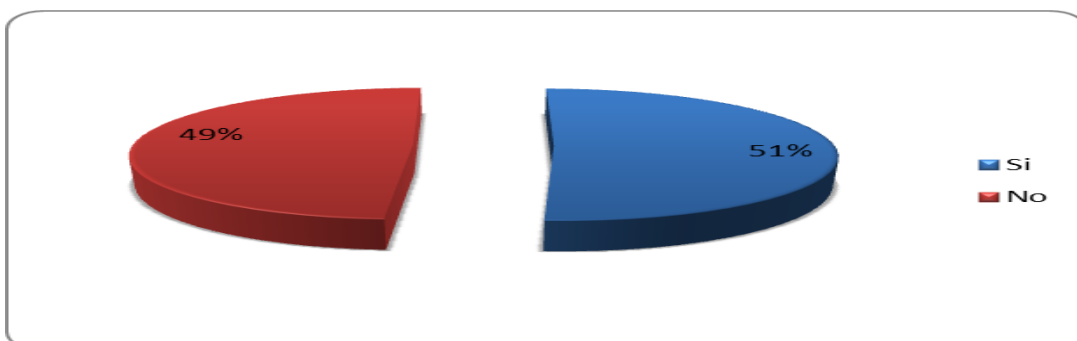
Gráfico 27: ¿Actualmente se siente satisfecho y cómodo con las condiciones laborales?



- *Pregunta N° 28: Si tuviera la posibilidad ¿Se cambiaría de su actual trabajo?*

De esta pregunta se desprenden los siguientes resultados: el 51% de los trabajadores está dispuesto a cambiarse de su actual puesto de trabajo; mientras que el 49% restante no está interesado en dejar su actual trabajo, lo que supone opiniones divididas entre los diversos trabajadores de la ciudad de Chillán.

Gráfico 28: Si tuviera la posibilidad ¿Se cambiaría de su actual trabajo?



Analizando el mercado laboral en la comuna es posible darse cuenta de que se comporta forma bastante similar a lo que es el nivel regional y nacional, pero es aquí donde surge la duda, de si, se comportarán de igual forma el sector público con el sector privado, es por esta razón que a continuación procederemos a realizar un análisis comparativo de ambos sectores, para ver si las tendencias entre ambos son similares o si hay presente una gran cantidad de diferencias entre los datos recopilados en ambos sectores y en la composición del mercado local.

14. RESULTADOS POR SECTOR

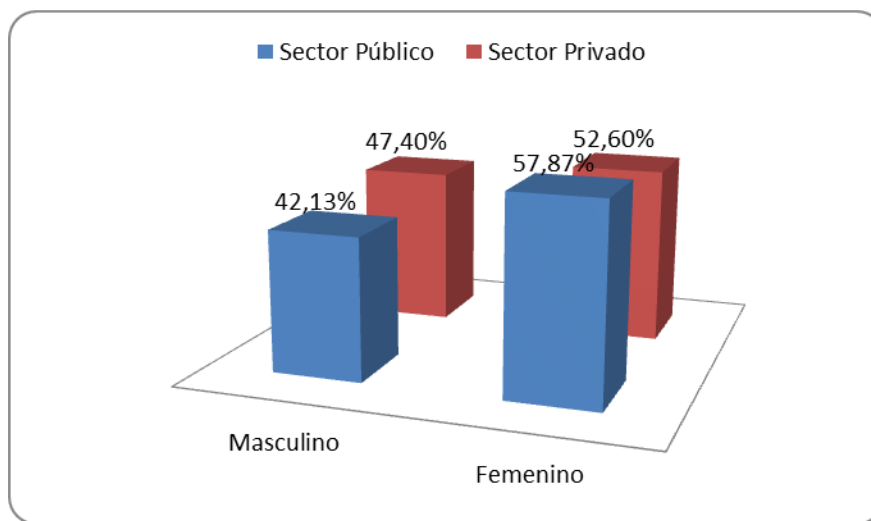
De un total de 524 encuestados, 216 trabajadores se desempeñan en el ámbito público arrojando un 41.22%, en tanto que 308 personas trabajan en el sector privado totalizando un 58.78%.

- *Pregunta N° 1: Género*

Tal como puede observarse en el presente gráfico, para el caso del sector público, de los 216 encuestados trabajan 91 hombres, arrojando un 42.13% y 125 mujeres representando un 57.87%.

En tanto en el sector privado, de los 308 encuestados trabajan 146 hombres representando el 47.4% y 162 mujeres reflejando el 52.6%. Cabe consignar que de acuerdo al estudio, en ambos sectores los hombres son menor en número que las mujeres, lo que marca una gran preponderancia de la mujer dentro del mercado laboral en la ciudad de Chillán.

Gráfico 29: Género



- *Pregunta N° 2: Edad*

Tal como se puede observar en la gráfica, dentro del sector público, de los 216 encuestados, el detalle es el siguiente:

Menos de 21 años: Esta opción fue elegida por un solo trabajador del sector, representando al 0.46%.

Entre 21 y 30 años: Con 50 preferencias, ocupa un 23.15% del servicio público.

Entre 31 y 40 años: Esta alternativa fue escogida por 54 personas, arrojando el 25%.

Entre 41 y 50 años: Con 70 elecciones, representa a un 32.41% del sector público.

Más de 50 años: Esta opción fue seleccionada por 41 trabajadores, ocupando un 18.98%.

Es importante señalar que la mayor cantidad de trabajadores encuestados del sector público bordea el rango de edad de 41 a 50 años con 70 personas, lo que hace presumir que en el servicio público es más accesible mantener el trabajo

por muchos años. A su vez el menor número de trabajadores se desempeña dentro del rango de menos de 21 años con una sola persona, lo que demuestra que es sumamente difícil ingresar al sector público a tan temprana edad. Otro factor importante que juega aquí es que en el sector público los salarios son levemente inferiores al sector privado, razón por la cual a los más jóvenes les resulta más motivador postular a trabajos que no sean del servicio público.

En tanto, en el sector privado, el desglose es el siguiente:

Menos de 21 años: Esta opción fue elegida por 9 trabajadores del sector, representando el 2.92%.

Entre 21 y 30 años: Con 120 preferencias, ocupa un 38.96% del sector privado.

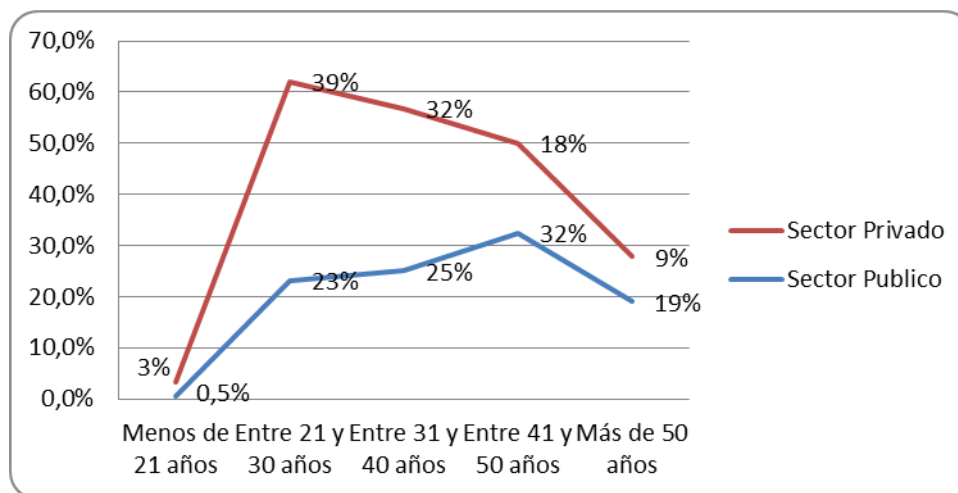
Entre 31 y 40 años: Esta alternativa fue escogida por 98 personas, arrojando el 31.82%.

Entre 41 y 50 años: Con 54 elecciones, representa a un 17.53% del sector privado.

Más de 50 años: Esta opción fue seleccionada por 27 trabajadores, ocupando un 8.77%.

Es así como en el sector privado la mayor cantidad de trabajadores lo compone el rango etario de entre 21 y 30 años con 120 personas, por lo que se deduce que en este sector la rotación laboral es constante a través del tiempo. A su vez, la menor cantidad de trabajadores de este sector lo compone el rango menor de 21 años con 9 personas, lo que demuestra que a este rango de edad tanto en el sector público como en el privado emplean a pocos trabajadores. Una posible teoría es que a esta edad los jóvenes en su mayoría están estudiando en la Educación Superior, postergando con esto su ingreso al mundo laboral.

Gráfico 30: Edad



- *Pregunta N° 3: Estado Civil*

De los 216 encuestados dentro del sector público, el desglose es el siguiente:

Soltero(a): Esta opción fue elegida por 80 trabajadores, representando un 37.04%.

Casado(a): Con 111 preferencias, ocupa un 51.39% del servicio público.

Separado(a): Esta alternativa fue seleccionada por 7 personas, arrojando un 3.24%.

Divorciado(a): Con 16 elecciones, representa un 7.41% del sector público.

Viudo(a): Esta opción fue escogida por 2 trabajadores, ocupando un 0.93%.

Del total de encuestados, dentro del sector público lidera con 111 preferencias el estado civil casado(a), le sigue soltero(a) con 80, divorciado(a) con 16, separado(a) con 7 y finaliza viudo(a) con 2.

En tanto, en el sector privado, el detalle es el siguiente:

Soltero(a): Esta opción fue elegida por 177 trabajadores, representando un 57.47%.

Casado(a): Con 111 preferencias, ocupa un 36.04% del sector privado.

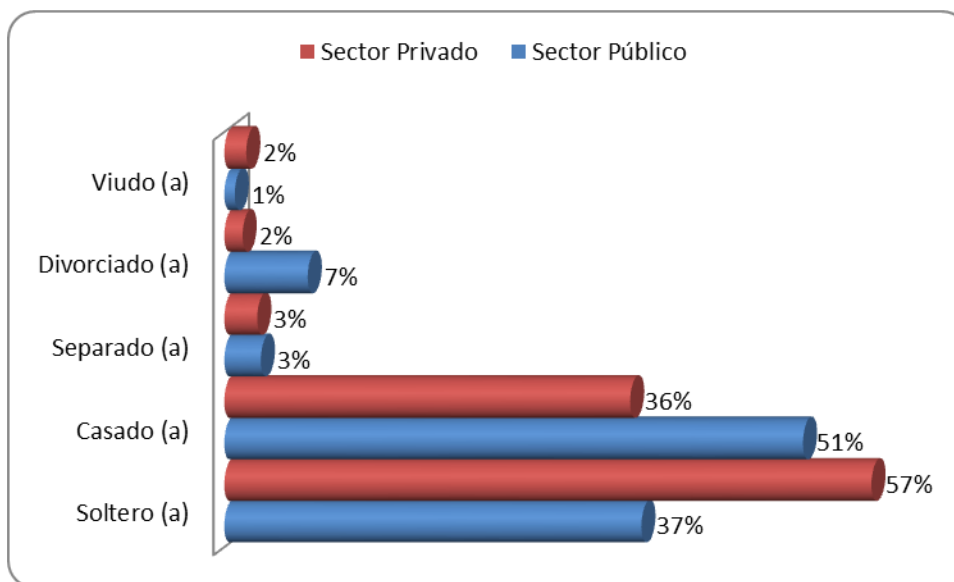
Separado(a): Esta alternativa fue seleccionada por 9 personas, arrojando un 2.92%.

Divorciado(a): Con 5 elecciones, representa un 1.62% del sector privado.

Viudo(a): Esta opción fue escogida por 6 trabajadores, ocupando un 1.95%.

Es así como en el sector privado 177 trabajadores(as) manifestaron estar soltero(a), seguido de 111 personas casadas, 9 separadas, 6 viudas y 5 divorciadas.

Gráfico 31: Estado Civil



- *Pregunta N° 4: ¿Cuántos hijos tiene?*

Tal como puede observarse en el presente gráfico, dentro del sector público, el desglose es el siguiente:

No tengo hijos: Esta opción fue elegida por 67 trabajadores, representando un 31.02%.

1 hijo: Con 31 preferencias, ocupa un 14.35% del servicio público.

2 a 3 hijos: Esta alternativa fue seleccionada por 105 personas, arrojando un 48.61%.

Más de 3 hijos: Con 13 elecciones, representa un 6.02% del sector público.

De los 216 encuestados destaca el rango 2 a 3 hijos con 105 preferencias, dominando ampliamente a las demás alternativas, a su vez dentro de este sector la menor preferencia la ocupa la alternativa más de 3 hijos donde 13 personas la eligieron.

En tanto, en el sector privado, el detalle es el siguiente:

No tengo hijos: Esta opción fue elegida por 124 trabajadores, representando un 40.26%.

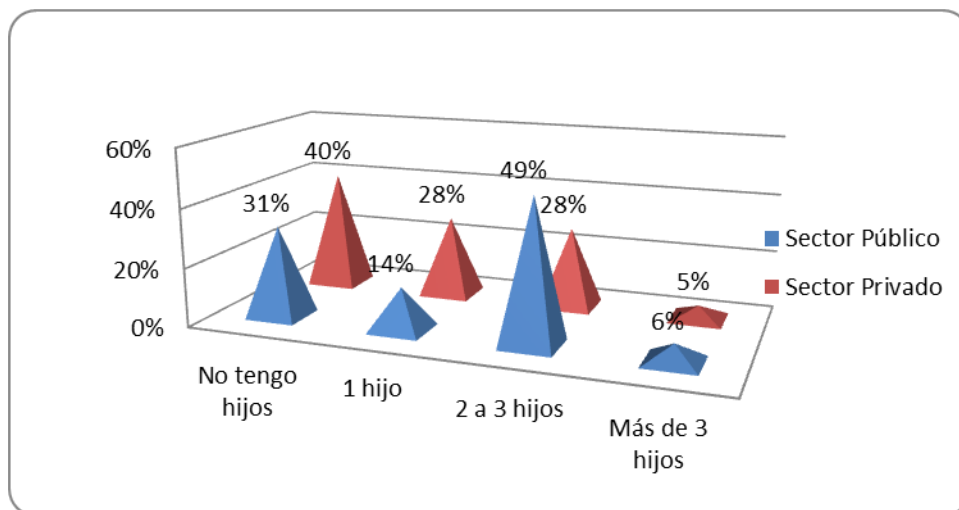
1 hijo: Con 85 preferencias, ocupa un 27.6% del sector privado.

2 a 3 hijos: Esta alternativa fue seleccionada por 85 personas, arrojando un 27.6%.

Más de 3 hijos: Con 14 elecciones, representa un 4.55% del sector privado.

Es así como en el sector privado las tendencias cambian, ya que 124 trabajadores manifestaron no tener hijos, seguido de 85 personas que tienen por lo menos 1 hijo y al igual que en el sector público la minoría ocupa la alternativa más de 3 hijos con 14 preferencias.

Gráfico 32: ¿Cuántos hijos tiene?



- *Pregunta N° 5: ¿Cuántas personas componen su grupo familiar?*

Dentro del sector público, el detalle es el siguiente:

1 a 2 personas: Con 40 elecciones, representa un 18.52% del sector público.

3 a 4 personas: Esta alternativa fue seleccionada por 113 personas, arrojando un 52.31%.

5 a 6 personas: Con 57 preferencias, ocupa un 26.39% del servicio público.

Más de 6 personas: Esta opción fue elegida por 6 trabajadores, representando un 2.78%.

Del total de encuestados, 113 trabajadores se incluyen dentro de familias de 3 a 4 personas ocupando una gran mayoría, en segundo lugar se ubica la alternativa 5 a 6 personas con 57 preferencias, seguido de la alternativa 1 a 2 personas con 40 elecciones y finaliza con 6 preferencias la alternativa más de 6 personas.

Dentro del sector privado, el desglose es el siguiente:

1 a 2 personas: Con 76 elecciones, representa un 24.68% del sector privado.

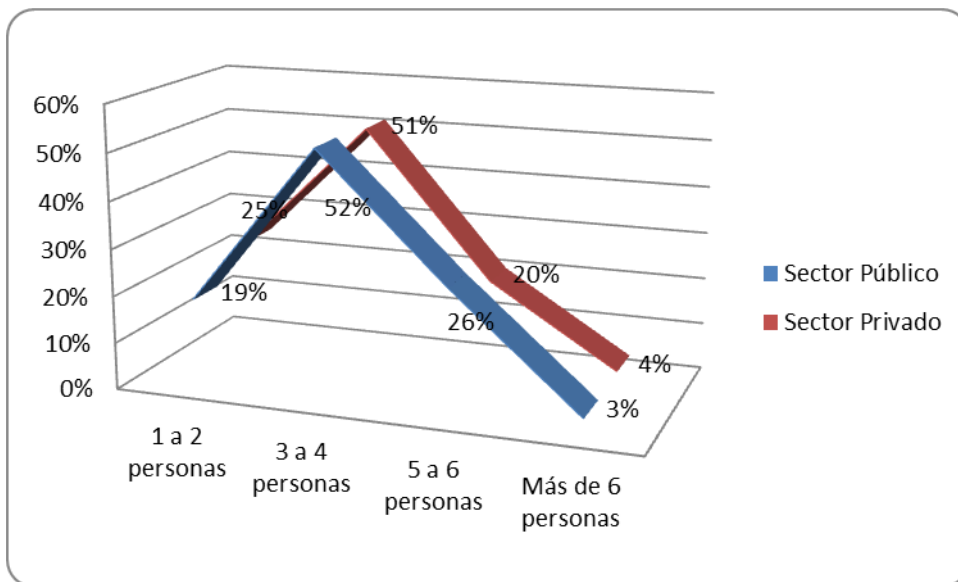
3 a 4 personas: Esta alternativa fue seleccionada por 158 personas, arrojando un 51.3%.

5 a 6 personas: Con 63 preferencias, ocupa un 20.45% del sector privado.

Más de 6 personas: Esta opción fue elegida por 11 trabajadores, representando un 3.57%.

Se puede deducir que el primer lugar es ocupado al igual que el sector público por la alternativa 3 a 4 personas con 158 preferencias, dominando ampliamente, le sigue la alternativa 1 a 2 personas con 76 preferencias, 5 a 6 personas con 63 preferencias y finaliza la alternativa más de 6 personas con 11 preferencias.

Gráfico 33: ¿Cuántas personas componen su grupo familiar?



- *Pregunta N° 6: ¿Cuántas horas semanales destina a su familia?*

Dentro del sector público el detalle es el siguiente:

Menos de 8 horas semanales: Esta opción fue elegida por 67 trabajadores, representando un 31.02%.

Entre 8 y 14 horas semanales: Con 55 preferencias, ocupa un 25.46% del servicio público.

Entre 15 y 21 horas semanales: Esta alternativa fue seleccionada por 45 personas, arrojando un 20.83%.

Más de 21 horas semanales: Con 49 elecciones, representa un 22.69% del sector público.

En este sector predomina la opción menos de 8 horas semanales con 67 preferencias lo que significa que existe bastante cantidad de trabajadores que no pueden compartir tiempo de calidad con sus seres queridos debido a incompatibilidad de horarios o por encontrarse la familia viviendo en otra ciudad.

A su vez, el sector privado se divide así:

Menos de 8 horas semanales: Esta opción fue elegida por 92 trabajadores, representando un 29.87%.

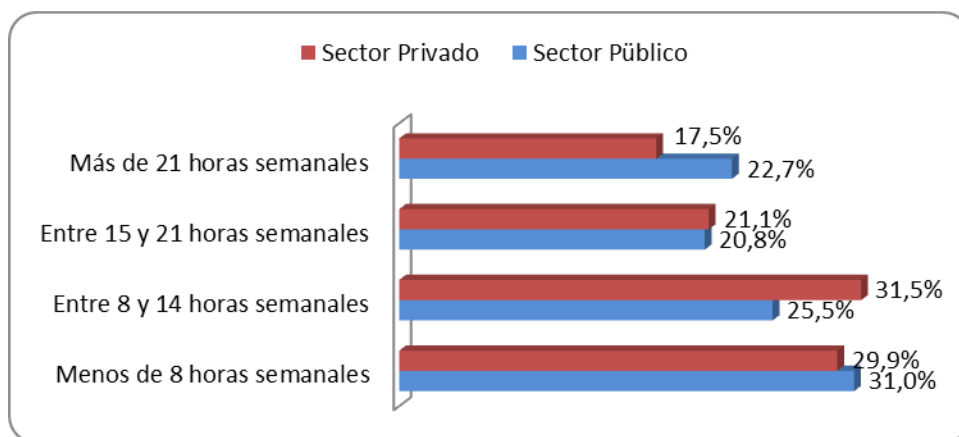
Entre 8 y 14 horas semanales: Con 97 preferencias, ocupa un 31.49% del sector privado.

Entre 15 y 21 horas semanales: Esta alternativa fue seleccionada por 65 personas, arrojando un 21.1%.

Más de 21 horas semanales: Con 54 elecciones, representa un 17.53% del sector privado.

Dentro de este sector se muestran cambios en relación al servicio público ya que predomina con 97 elecciones la opción entre 8 y 14 horas semanales, seguido muy de cerca por la alternativa menos de 8 horas semanales con 92 elecciones lo que gravita en que no existe mucho tiempo en la semana para compartir con la familia, priorizándose el trabajo dentro de la semana.

Gráfico 34: ¿Cuántas horas semanales destina a su familia?



- *Pregunta N° 7: ¿Cuántas personas de su grupo familiar trabajan aparte de usted?*

En el sector público, el detalle es el siguiente:

Ninguna: Con 46 elecciones, representa un 21.3% del sector público.

1 persona más: Esta alternativa fue seleccionada por 117 personas, arrojando un 54.17%.

2 personas más: Con 29 preferencias, ocupa un 13.43% del servicio público.

3 personas más: Esta opción fue elegida por 16 trabajadores, representando un 7.41%.

4 o más personas: Con 8 preferencias, ocupa un 3.7% del sector público.

En lo que respecta al servicio público, la alternativa predominante es una persona más con 117 preferencias, por lo que se deduce en la gran parte de los hogares de Chillán trabajan 2 personas.

En el sector privado, el desglose es el siguiente:

Ninguna: Con 97 elecciones, representa un 31.49% del sector privado.

1 persona más: Esta alternativa fue seleccionada por 141 personas, arrojando un 45.78%.

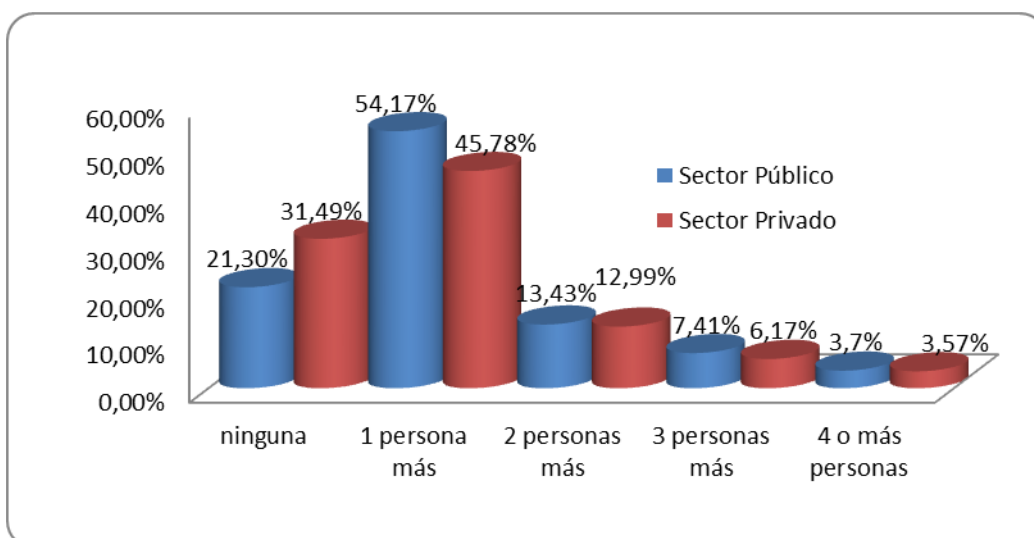
2 personas más: Con 40 preferencias, ocupa un 12.99% del sector privado.

3 personas más: Esta opción fue elegida por 19 trabajadores, representando un 6.17%.

4 o más personas: Con 11 preferencias, ocupa un 3.57% del sector privado.

Al igual que en el sector público dentro del sector privado la mayoría escogió la alternativa una persona más, donde 141 trabajadores manifestaron que una persona más trabaja dentro del hogar.

Gráfico 35: ¿Cuántas personas de su grupo familiar trabajan aparte de usted?



- *Pregunta 8: ¿Qué tipo de contrato posee?*

Dentro del sector público, el detalle es el siguiente:

Indefinido: Con 129 preferencias, ocupa un 59.72% del sector público, marcando gran tendencia.

Fijo: Esta opción fue elegida por 54 trabajadores, representando un 25%.

Sin contrato: Con 12 preferencias, ocupa un 5.56% del servicio público.

Otro: Esta alternativa fue seleccionada por 21 personas, arrojando un 9.72%.

En tanto, el sector privado se detalla a continuación:

Indefinido: Con 238 preferencias, ocupa un 77.27% dominando ampliamente este sector.

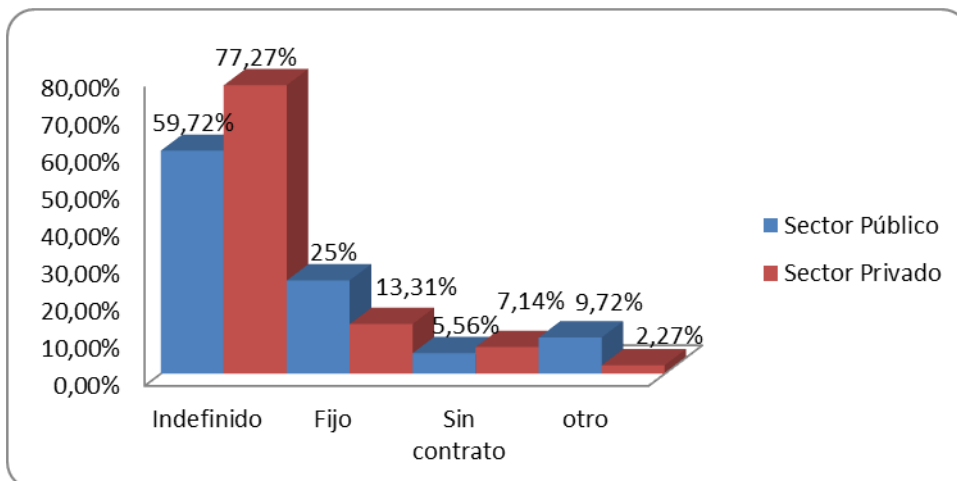
Fijo: Esta opción fue elegida por 41 trabajadores, representando un 13.31%.

Sin contrato: Con 22 preferencias, ocupa un 7.14% del sector privado.

Otro: Esta alternativa fue seleccionada por 7 personas, arrojando un 2.27%.

Tal como se puede apreciar de forma clara en el gráfico, ambos sectores predominan con contratos de tipo indefinido, superando ampliamente a los demás tipos de contratos. En el sector público 129 trabajadores de un total de 216 manifestaron tener contrato indefinido y en el sector privado de un total de 308 trabajadores, 238 poseen este tipo de contrato.

Gráfico 36: ¿Qué tipo de contrato posee?



- *Pregunta 9: ¿Cuántas horas semanales trabaja usted?*

El detalle dentro del sector público es el siguiente:

Entre 1 y 20 horas semanales: Esta alternativa fue seleccionada por 8 personas, arrojando un 3.7%.

Entre 21 y 30 horas semanales: Con 10 preferencias, ocupa un 4.63% del servicio público.

Entre 31 y 40 horas semanales: Esta opción fue elegida por 23 trabajadores, representando un 10.65%.

Entre 41 y 45 horas semanales: Con 175 preferencias, ocupa un 81.02% del sector público, marcando una amplia mayoría.

El sector privado, en tanto, detalla lo siguiente:

Entre 1 y 20 horas semanales: Esta alternativa fue seleccionada por 22 personas, arrojando un 7.14%.

Entre 21 y 30 horas semanales: Con 8 preferencias, ocupa un 2.6% del sector privado.

Entre 31 y 40 horas semanales: Esta opción fue elegida por 36 trabajadores, representando un 11.69%.

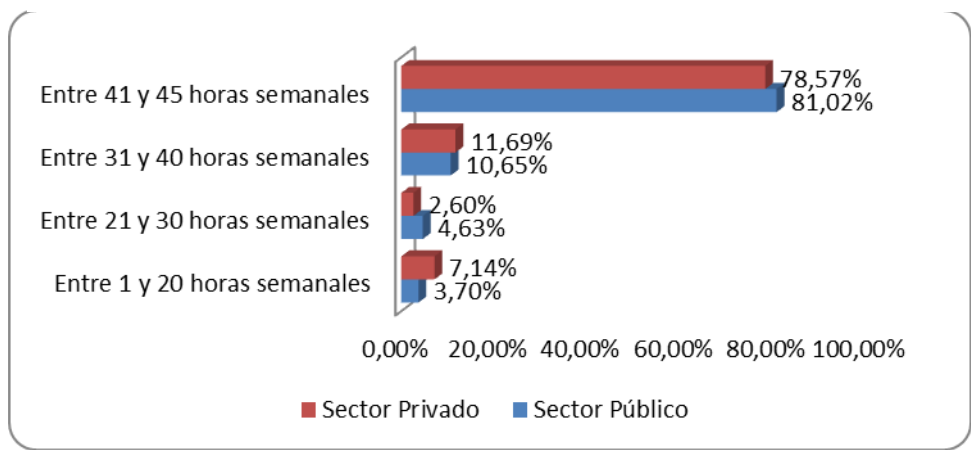
Entre 41 y 45 horas semanales: Con 242 preferencias, ocupa un 78.57% del sector privado, reflejando una gran mayoría.

En ambos sectores predomina ampliamente la opción de 41 a 45 horas semanales, lo que hace presumir que una gran mayoría de los trabajadores en Chillán se desempeñan a tiempo completo.

En el sector público la alternativa 41 a 45 horas semanales ocupa 175 preferencias, seguido de la opción 31 y 40 horas semanales con 23 preferencias, 21 y 30 horas semanales con 10 elecciones y finaliza la alternativa entre 1 y 20 horas semanales con 8 preferencias, por lo que la jornada de tiempo parcial es mayoritariamente inferior a la jornada de tiempo completo.

Asimismo, en el sector privado 242 personas de las 308 que se desempeñan aquí trabajan entre 41 y 45 horas a la semana, mientras que 36 personas laboran entre 31 y 40 horas semanales, asimismo, 22 trabajadores se desempeñan entre 1 y 20 horas semanales y finalmente 8 personas trabajan entre 21 y 30 horas semanales.

Gráfico 37: ¿Cuántas horas semanales trabaja usted?



- *Pregunta N° 10: Indique su último nivel de estudios formales alcanzado*

Dentro del sector público, el detalle es el siguiente:

Enseñanza Básica: No tiene ninguna preferencia.

Enseñanza Media Incompleta: Con 2 preferencias, ocupa un 0.93% del sector público.

Enseñanza Media Completa: Esta opción fue elegida por 35 trabajadores, representando un 16.2%.

Educación Técnico Profesional Incompleta: Con 9 preferencias, ocupa un 4.17% del servicio público.

Educación Técnico Profesional Completa: Esta alternativa fue seleccionada por 61 personas, arrojando un 28.24%.

Educación Universitaria Incompleta: Con 13 preferencias, ocupa un 6.02% del sector público.

Educación Universitaria Completa: Esta opción fue elegida por 43 trabajadores, representando un 19.91%.

Formación de Post-Título o Diplomado de al menos 1 año: Con 7 preferencias, ocupa un 3.24% del sector público.

Magister: Esta opción fue elegida por 33 trabajadores, representando un 15.28%.

Doctorado: Con 13 preferencias, ocupa un 6.02% del servicio público.

Es posible apreciar que dentro del sector público no existe nadie que tenga como mínimo enseñanza básica, en tanto existen 2 personas que no completaron su enseñanza media, 35 trabajadores completaron su enseñanza media. Asimismo 9 personas poseen Educación Técnico Profesional incompleta y 61 trabajadores la completaron, siendo la alternativa más requerida por los

encuestados. Respecto de la Educación Superior, 43 personas la completaron, en tanto 13 trabajadores no pudieron culminarla por diversas razones entre las que se destacan falta de dinero para continuar estudiando, problemas personales y oportunidades laborales incompatibles con los estudios superiores. Respecto al perfeccionamiento post universitario, 7 personas cuentan con un Diplomado de por lo menos un año de vigencia, asimismo 33 trabajadores poseen un Magíster y 13 son Doctores, máxima especialidad post universitaria.

A su vez, el sector privado se detalla así:

Enseñanza Básica: Cuenta con 6 elecciones, representando al 1.95%.

Enseñanza Media Incompleta: Con 11 preferencias, ocupa un 3.57% del sector privado.

Enseñanza Media Completa: Esta opción fue elegida por 76 trabajadores, representando un 24.68%.

Educación Técnico Profesional Incompleta: Con 25 preferencias, ocupa un 8.12% del sector privado.

Educación Técnico Profesional Completa: Esta alternativa fue seleccionada por 87 personas, arrojando un 28.25%.

Educación Universitaria Incompleta: Con 45 preferencias, ocupa un 14.61% del sector privado.

Educación Universitaria Completa: Esta opción fue elegida por 43 trabajadores, representando un 13.96%.

Formación de Post-Título o Diplomado de al menos 1 año: Con 8 preferencias, ocupa un 2.6% del sector privado.

Magister: Esta opción fue elegida por 6 trabajadores, representando un 1.95%.

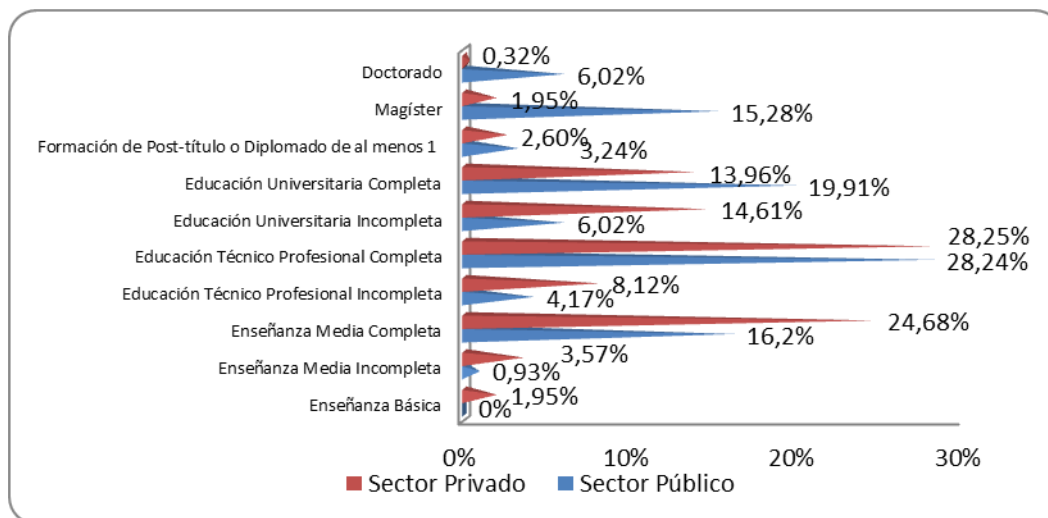
Doctorado: Con 1 preferencia, ocupa un 0.32% del sector privado.

El sector privado, 6 personas no completaron su Enseñanza Básica, inclusive una de ellas nunca asistió a la escuela, manifestando sus inmensas ganas de sacar su enseñanza básica algún día. Respecto de la Educación Media, 76 trabajadores la completaron, en tanto 11 no lo pudieron hacer.

En cuanto a la Educación Técnico Profesional, 87 personas la completaron con éxito mientras que 25 no pudieron llegar a completarla. Si de Educación Universitaria se habla, 43 trabajadores poseen Título Profesional, en tanto, 45 no alcanzaron a terminar la universidad por las mismas razones que se esbozaron anteriormente en los trabajadores del servicio público.

8 personas completaron Diplomado de al menos un año, 6 trabajadores ostentan un Magister y solo 1 persona del sector privado posee un Doctorado.

Gráfico 38: Indique su último nivel de estudios formales alcanzado



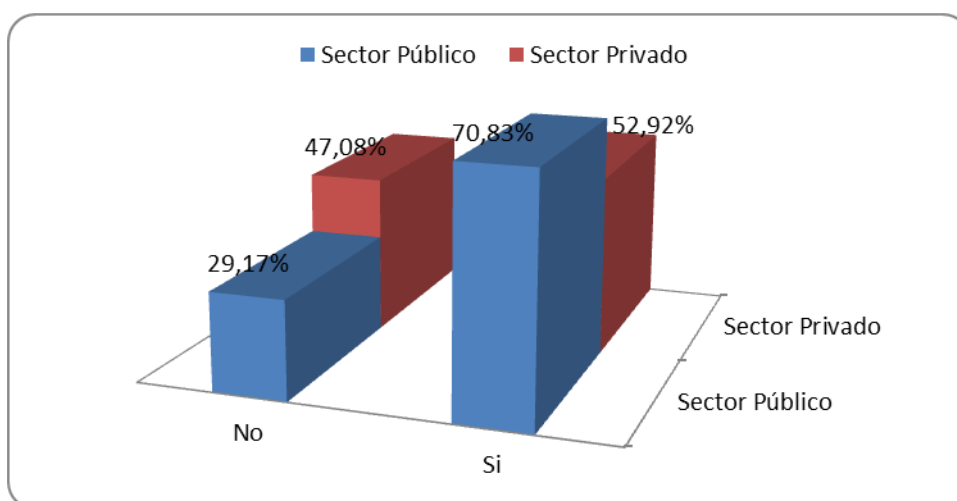
- **Pregunta N° 11: ¿Posee un Título Profesional?**

Respecto a esta interrogante, dentro del sector público, de los 216 encuestados, 153 personas manifestaron tener un Título Profesional, representando al 70.83% de los encuestados, en tanto que 63 personas

contestaron que no poseen Título con un 29.17% de representatividad, marcando una gran tendencia favorable hacia los trabajadores con Título Profesional.

En tanto, en el sector privado, de los 308 encuestados, 163 poseen un Título Profesional representando el 52.92%, mientras que 145 trabajadores manifestaron no poseer Título, o sea un 47.08% de representatividad. Esto refleja que en el sector privado no existe una tendencia hacia ninguna de las dos respuestas.

Gráfico 39: ¿Posee un Título Profesional?



- *Pregunta N° 12: ¿Cuál es su función dentro de la empresa? Indíquela.*

Como se dijo en el apartado anterior, las respuestas que se presentaron a esta pregunta fueron muy variadas, por lo cual se tomó la decisión de agruparlas por áreas, quedando la clasificación para el sector público de la siguiente forma:

En el área administrativa se identificaron a 60 personas, correspondientes al 27,78% del total del sector.

En el área de producción, no se lograron identificar personas.

En el área de aseo, higiene y seguridad se encuestaron a 6 personas, que representan al 2,78% del total sector.

Dentro del área de investigación clasificamos a 80 individuos, los que en su conjunto representan a un 37,04% del total del sector.

En el área de contabilidad y finanzas, se encontraron a 58 personas, dentro del sector lo que corresponde al 26,85% del sector.

Y por último en otras áreas, se encontraron a 12 trabajadores, que tienen una representatividad del 5,56%.

Para el sector privado, los datos que logramos recopilar fueron los siguientes:

En el área administrativa se encuestaron a 70 personas, que tienen una representatividad del 22,73% del total.

En el área de producción, hubo un total de 30 personas, que corresponden al 9,74% del total del sector.

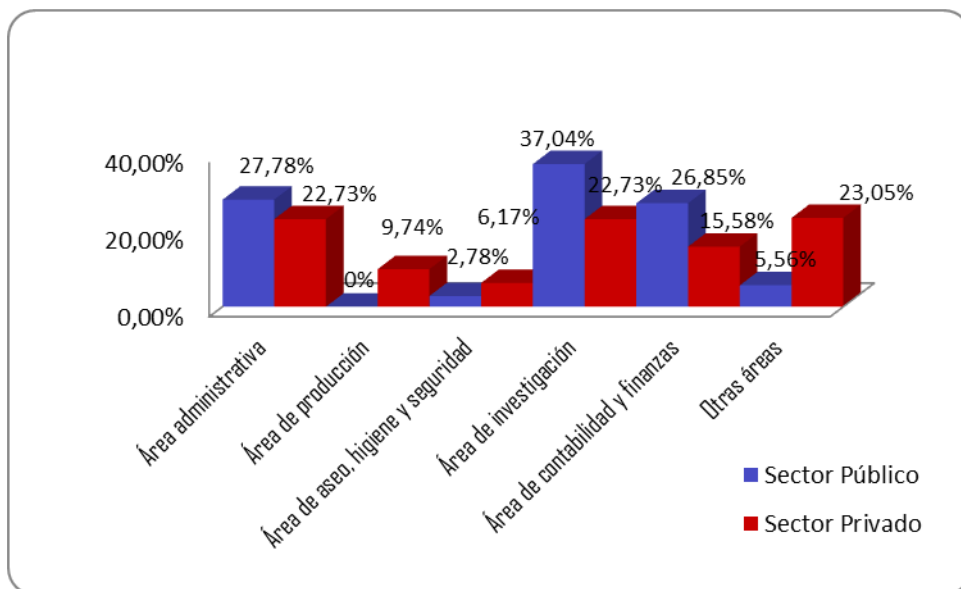
Para el área de aseo, higiene y seguridad, se logró encuestar a 19 individuos, que corresponden a un 6,17% del total del sector.

En el área de investigación se reunió un total de 70 personas, correspondientes al 22,73% del total del sector.

Dentro del área de contabilidad y finanzas, las personas encuestadas fueron 48, alcanzando una representatividad del 15,58% del sector.

Finalmente 71 personas fueron categorizadas como de otras áreas, alcanzando estas una representatividad del 23,05% dentro del sector.

**Gráfico 40: ¿Cuál es su función dentro de la empresa?
Indíquela**



- *Pregunta N° 13: En caso que cuente con estudios de Post-grado, ¿a qué especialidad corresponden?*

Cómo se puede apreciar en la siguiente gráfica, dentro del sector público, de los 216 encuestados, 43 manifestaron poseer estudios de Post- grado, o sea un 19.41% de representatividad donde el desglose es el siguiente:

Magister en Dirección de Empresas con 3 preferencias, equivalente a un 6.98%.

Magister en Gestión de Recursos Humanos con 3 preferencias, equivalente a un 6.98%.

Magister en Gestión Tributaria con 1 elección, representando un 2.33%.

Magister en Educación con 6 preferencias, equivalente a un 13.95%.

Magister en Salud Pública con 7 elecciones, marcando un 16.28% del total.

Magister en Estadística con 6 preferencias, equivalente a un 13.95%.

Otro con 17 elecciones, representando a un 39.53% del total.

En tanto, en el sector privado el número de Post- grado es menor que en el servicio público, ya que de los 308 encuestados hubo 33 preferencias, con una representación del 10.71%. El detalle es el siguiente:

Magister en Dirección de Empresas con 4 preferencias, representando un 12.12% del total.

Magister en Gestión de Recursos Humanos con 2 elecciones, equivalente a un 6.06%.

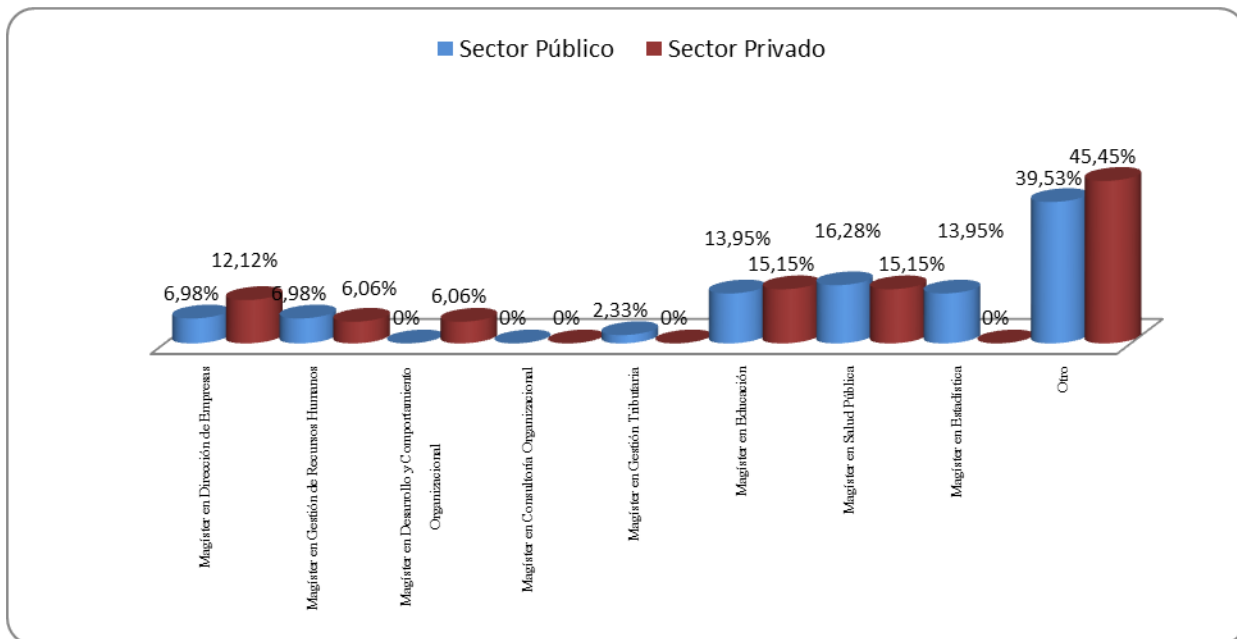
Magister en Desarrollo y Comportamiento Organizacional con 2 preferencias, representando un 6.06% del total.

Magister en Educación con 5 elecciones equivalente a un 15.15%.

Magister en Salud Pública con 5 preferencias, representando un 15.15% del total.

Otro con 15 elecciones equivalente a un 45.45%.

Gráfico 41: En caso que cuente con estudios de Post-grado, ¿a qué especialidad corresponden?



- *Pregunta N° 14: A lo largo de su vida, ¿cuántos años de experiencia laboral posee?*

Dentro del sector público, de un total de 216 encuestados, el desglose es el siguiente:

Menos de 5 años: 31 preferencias, representando al 14.35% del total.

Entre 5 y 9 años: 30 elecciones, equivalente a un 13.89%.

Entre 10 y 14 años: 31 preferencias, lo que representa al 14.35% del total.

Entre 15 y 19 años: 38 elecciones, lo que equivale a un 17.59%.

Más de 20 años: 86 preferencias, representando al 39.81% del total.

No deja de llamar la atención el hecho de que casi el 40% de los encuestados dentro del servicio público lleve más de 20 años de su vida trabajando, ya sea dentro del mismo sector o en el sector privado. Esto se debe a que en el servicio público aún es posible mantenerse vigente a través del tiempo ya que los posibles despidos son a través de sumarios administrativos y una recesión económica no es causa suficiente para requerir un despido, no así en el sector privado donde no existe el sumario administrativo y la causal de despido aumenta considerablemente en relación al sector público.

Ahora, es menester analizar el sector privado, donde de los 308 encuestados, la composición es la siguiente:

Menos de 5 años: 59 preferencias, arrojando un 19.16% del total.

Entre 5 y 9 años: 79 elecciones, representando un 25.65%.

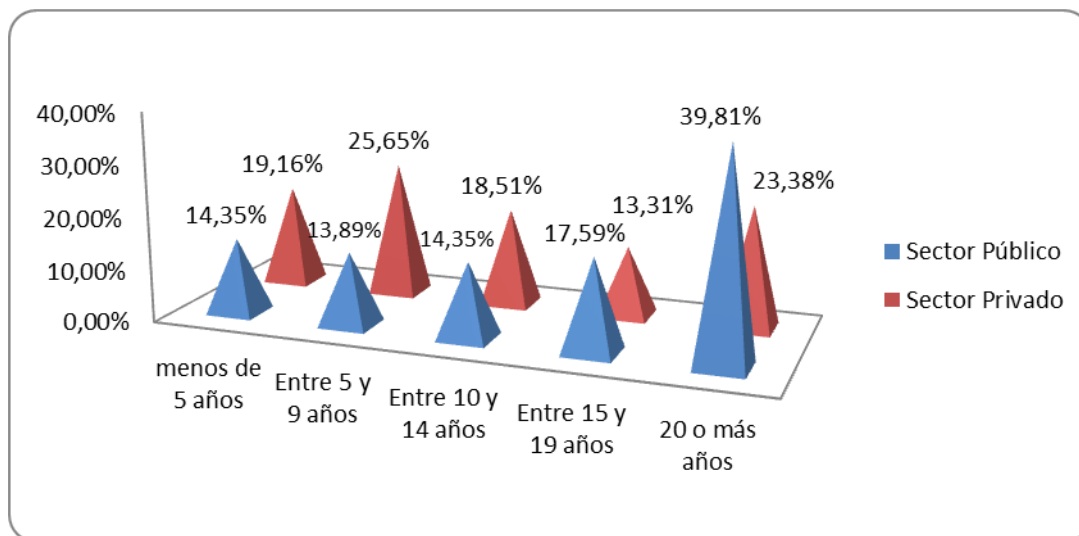
Entre 10 y 14 años: 57 preferencias, equivalente al 18.51% del total.

Entre 15 y 19 años: 41 elecciones, arrojando un 13.31%.

Más de 20 años: 72 preferencias, representando un 23.38% del total.

Cabe destacar que el mayor porcentaje lo arroja la categoría entre 5 y 9 años con un 25.65% ya que a nuestro juicio insertarse dentro del sector privado es más accesible para los jóvenes hoy en día.

Gráfico 42: A lo largo de su vida, ¿cuántos años de experiencia laboral posee?



- *Pregunta N°15 ¿Cómo clasificaría el tamaño de su Empresa u Organización?*

De los 216 individuos del sector público que fueron consultados durante el desarrollo de este estudio, los resultados obtenidos para la pregunta antes mencionada fueron los siguientes:

El 0,46% del total del sector, es decir, 1 individuo indicó que la empresa en la cual se desempeñaba al momento de ser encuestado era una micro empresa.

En pequeña empresa, se encontraban trabajando 18 personas, correspondiente al 8,33% del total del sector.

Un 7,87% del total del sector, que corresponde a 17 personas, indicó que la empresa en la cual prestaba sus servicios era una mediana empresa.

En una empresa de gran tamaño se encontraron a 180 individuos, que corresponden al 83,33% del total del sector público.

Es así como podemos ver que claramente el grueso de los encuestados que se desempeñaban en el sector público al momento de la encuesta se encontraban trabajando en empresas de gran tamaño.

Para el sector privado los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

Un 4,22% de los individuos, representado por 13 encuestados, mencionaron que la organización en la cual se encontraban trabajando es una micro empresa.

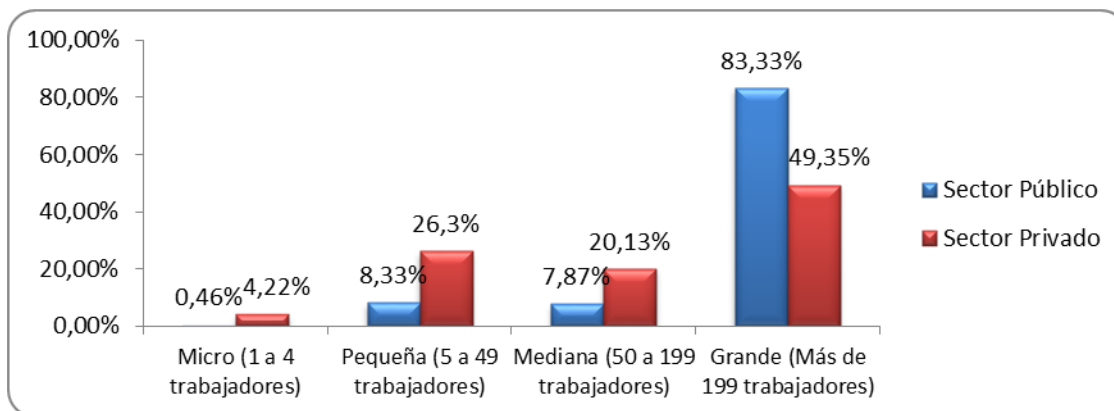
Un total de 81 individuos, que representan al 26,3% del total del sector, mencionaron que desempeñaban sus funciones en empresas de tamaño pequeño.

En mediana empresa, del total de encuestados fueron 62 los que indicaron que trabajaban en este tipo de organización, lo que representa al 20,13% del total del sector.

Una cantidad de 152 personas, correspondientes al 49,35% del total del sector, indicaron que la empresa en la cual se encontraban trabajando era una gran empresa.

Vemos claramente como en el sector privado se repite la tendencia del sector público, la cual es que la mayor parte de los individuos consultados desempeñaba funciones en la gran empresa de nuestra ciudad.

Gráfico 43: ¿Cómo clasificaría el tamaño de su Empresa u Organización?



- *Pregunta N° 16: Indique el sector al que pertenece su Empresa o Institución*

Este gráfico no tiene mayor explicación al comparar entre el Sector Público y el Sector Privado, ya que cada una de las series constituye el sector al que representan los trabajadores, quedando en claro el total de trabajadores del Sector Público y el cómo se distribuyeron los trabajadores del Sector Privado, por el sector industrial de la compañía en la que se desempeñaban al momento de la encuesta.

Los datos del sector privado se distribuyeron de la siguiente forma:

Un total de 175 individuos, que representan al 56,82% del total del sector privado, respondieron que el sector al cual correspondía la compañía en la que trabajaba al momento de la encuesta era de tipo comercial.

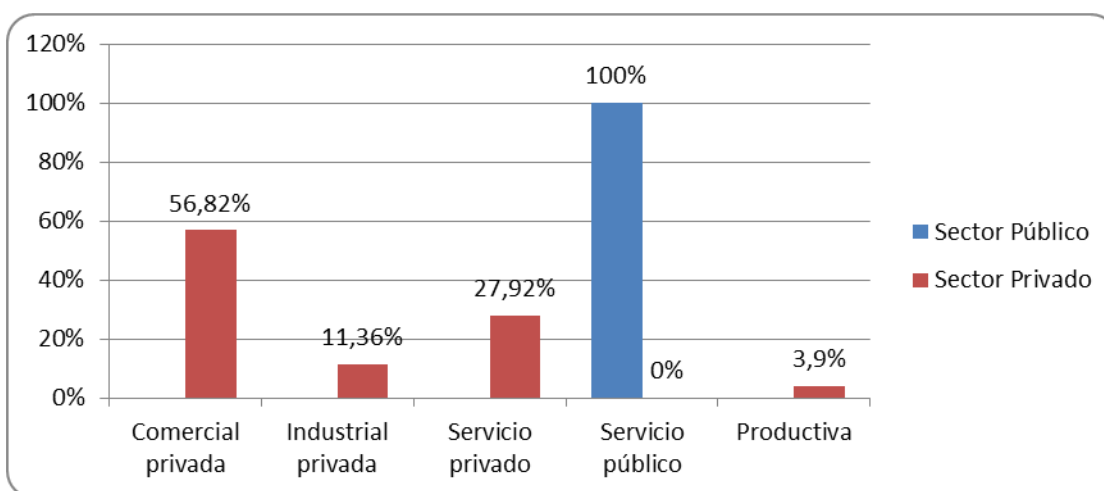
En empresas del sector industrial 35 individuos, correspondientes al 11,36% del total del sector, indicaron encontrarse en este tipo de organizaciones.

Un 27,92% del total del sector, que es representado por 86 encuestados, indicaron que la organización en la cual se desempeñaban era una empresa del servicio privado.

Y por último 12 personas, que representan al 3,9% del total del sector, indicaron que la empresa donde se encontraban trabajando era del tipo productivo.

Es así como vemos que en el sector privado el grueso de encuestados fueron personas que se desarrollaban en empresas de tipo comercial, y en contraparte un menor número de individuos indicaron trabajar en empresas categorizadas como productivas.

Gráfico 44: Indique el sector al que pertenece su Empresa o Institución



- *Pregunta N°17: Señale la antigüedad laboral que usted posee en su Empresa o Institución*

En el sector público del total de 216 individuos que fueron encuestados, la distribución de los datos fue la siguiente:

El 36,11% del total del sector, que es representado por 78 individuos indicaron llevar menos de 5 años, desempeñando funciones al interior de su actual organización.

Con una antigüedad entre 5 y 9 años, fueron 30 individuos, correspondientes al 13,89% del total del sector, los que indicaron tener una antigüedad, que se encontraba en el rango antes mencionado.

Una cantidad de 18 personas, que representan al 8.33% del total de encuestados del sector público, indicaron tener una antigüedad en la organización, en el rango que comprendía entre los 10 y 14 años.

Un 12,96% del total de encuestados del sector antes mencionado, representado por la cantidad de 28 personas, mencionó tener una antigüedad entre los 15 y 19 años al interior de la institución en la cual se desempeñaba al momento de la encuesta.

Mientras que el 28,7% de total de individuos del sector correspondiente a 62 personas mencionaron tener una antigüedad superior a los 20 años al interior de la empresa.

Vemos como en el sector público del total de los encuestados, la mayor parte de individuos se encuentra concentrada entre la primera y la última alternativa, siendo la alternativa de menos de 5 años la más concurrida, seguida por la que indica una antigüedad superior a los 20 años.

En el sector privado de los 308 individuos consultados, se obtuvieron los siguientes resultados:

Una cantidad de 151 individuos, correspondientes al 49,03% del total de encuestados del sector indicaron tener una antigüedad menor a los 5 años, al interior de la empresa en la cual se encontraban al momentos de ser consultados.

El 24,68% del total de individuos del sector, representados por una cantidad de 76 personas, mencionaron tener una antigüedad entre 5 y 9 años al interior de la institución en la cual se encontraban al momento de ser encuestados.

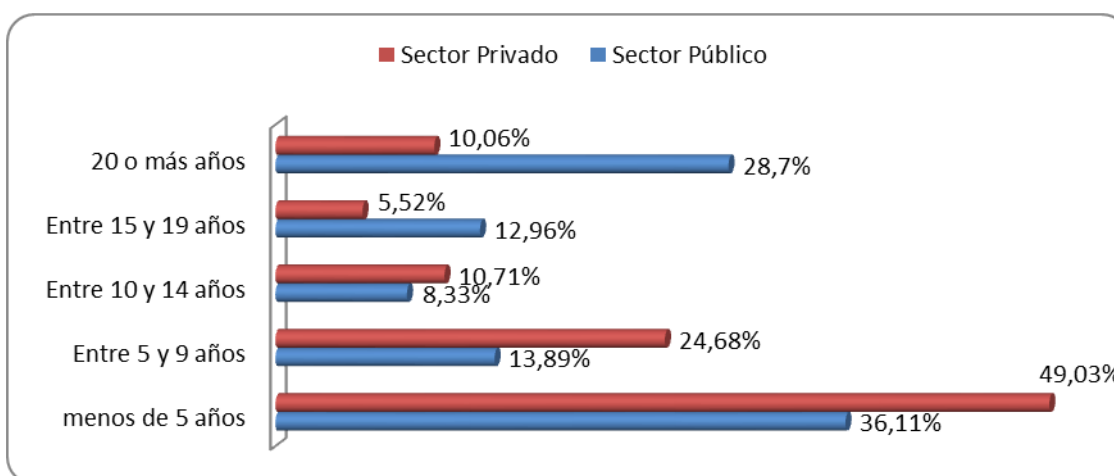
Para la antigüedad comprendida en un rango entre los 10 y 14 años, una cantidad de 33 personas, correspondiente al 10,71% del total del sector, indicaron encontrarse en dicho rango.

Fueron 17 las personas que indicaron tener una antigüedad al interior de la organización entre los 15 y 20 años, esta cantidad de individuos es correspondiente al 5,52% del total del sector.

Y por último un 10,06% del total del sector privado, representado por 31 personas, indicaron tener una antigüedad superior a los 20 años.

De acuerdo a los datos arrojados en esta pregunta, y con lo que se puede observar de acuerdo a la tabulación de los mismos, se aprecia claramente que en el sector privado, la mayor cantidad de personas encuestadas se encontraban hace menos de 5 años en la empresa actual, siendo este número muy superior a los que se vio en el sector público. En contraste a lo mencionado anteriormente, en el sector público hubo más gente que llevaba 20 años o más desempeñándose en su actual organización, esto da muestra de la poca rotación de funcionarios que puede existir en nuestro sistema público en comparación con el sector privado.

Gráfico 45: Señale la antigüedad laboral que usted posee en su Empresa o Institución



- *Pregunta N° 18: Su actual cargo en la Empresa o Institución es*

Los resultados arrojados por esta pregunta para el sector público, son los que a continuación se presentan:

De los 216 encuestados en este sector, solamente 12, que representan al 5,56% del total del sector indicaron desempeñar un cargo de primer nivel al interior de la organización.

Un total de 73 individuos, que corresponde al 33,8% del total del sector, mencionó que su cargo cae dentro de la categoría de segundo nivel.

El 59,26% del total del sector, que es representado por 128 personas, dijo que el cargo que ocupaban al interior de la organización era de tercer nivel.

Y el 1,39% del total del sector, que corresponde a 3 individuos dijo que el cargo que ocupaban era de un nivel distinto a los mencionados o de otro nivel.

Para las 308 personas encuestadas en el sector privado, los resultados obtenidos se distribuyeron de la siguiente manera:

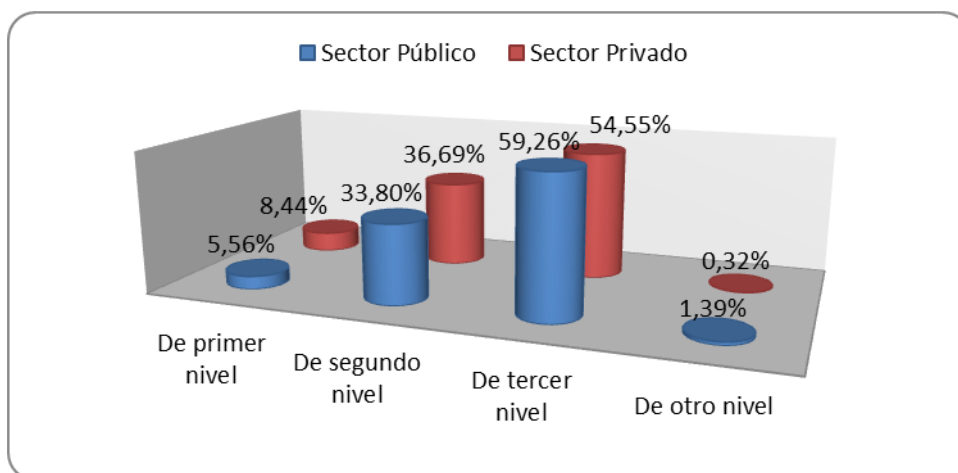
Un número de 26 individuos del sector, que corresponde al 8,44% del total del sector, dijo que el cargo que ocupaban en la organización era de primer nivel.

Un 36,69% del total del sector, que incluye a 113 personas mencionó al ser consultados que el cargo que desempeñaban en la institución era de segundo nivel.

Mientras tanto el 54,55% del total de sector, contestó que su cargo dentro de la empresa, correspondía al tercer nivel, esta alternativa fue seleccionada por 168 personas.

Y por último un 0,32% del total del sector, correspondiente a 1 solo individuo, dijo que el cargo que ocupaba era de otro nivel.

Gráfico 46: Su actual cargo en la Empresa o Institución es



- *Pregunta N° 19: Anteriormente ¿desempeñó un cargo distinto en su Empresa o Institución?*

Del total de 524 personas encuestadas, 216 trabajadores correspondientes al sector público, entregó los siguientes resultados:

Un total de 153 personas, correspondiente al 70,83% del total del sector, dijo que anteriormente no había desempeñado otro cargo distinto al interior de la organización.

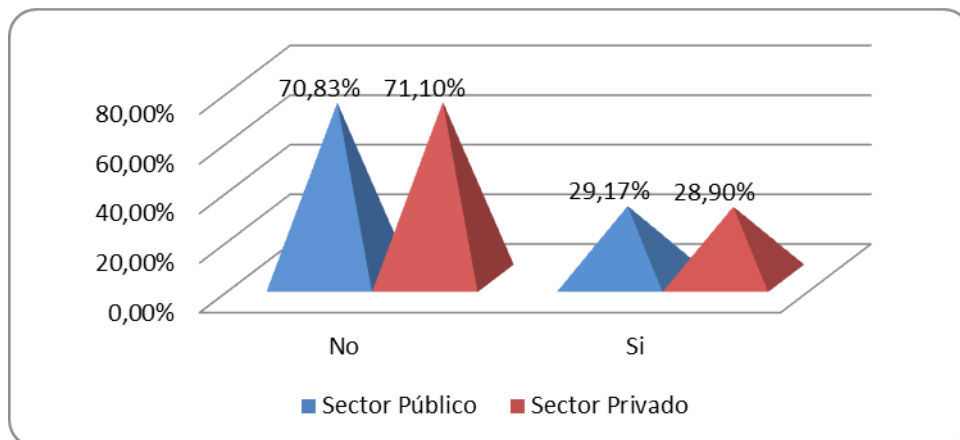
En contraparte 63 personas, que corresponden al 29,17% dijeron si haber desempeñado un cargo distinto al actual dentro de la empresa en la cual se desempeñaba al momento de la encuesta.

En el sector privado las respuestas de los 308 individuos encuestados se distribuyeron de la siguiente manera:

Un total de 219 personas, que representan al 71,1% del total del sector, mencionó que anteriormente sí había desempeñado un cargo distinto al actual dentro de la organización.

Mientras que el otro 28,9% del total del sector, dijo que antes no había desarrollado un cargo diferente al anterior de la organización.

Gráfico 47: Anteriormente ¿desempeñó un cargo distinto en su Empresa o Institución?



- *Pregunta N° 20: Señale la antigüedad que usted posee en el actual cargo que desempeña*

Para esta interrogante los valores obtenidos para el sector público fueron los siguientes:

El 45,83% del total de encuestados en el sector, indicó que su antigüedad en el actual cargo era inferior a los 5 años, este porcentaje representa a 99 individuos.

Un total de 37 personas, que representa al 17,13% del total del sector, hizo mención a que su antigüedad en su actual cargo fluctuaba entre los 5 y 9 años.

Otro 9,26% del total del sector, que alcanza a 20 personas, indicó que en el actual cargo llevaba una antigüedad que oscilaba entre los 10 y 14 años.

La cantidad de 21 individuos, que corresponde a un 9,72% del total del sector dijo que su antigüedad en el cargo actual que desempeñaban al momento de la encuesta se encontraba entre los 15 y 19 años.

Y finalmente las restantes 39 personas que son pertenecientes al 18,06% del total del sector, mencionó tener una antigüedad superior a los 20 años en su actual cargo dentro de la empresa.

Para el sector privado los datos recolectados son los que se presentan a continuación:

Una cantidad de 173 personas, correspondientes al 56,17% del total del sector, respondió que su antigüedad en el cargo actual que desempeñaban era menor de 5 años.

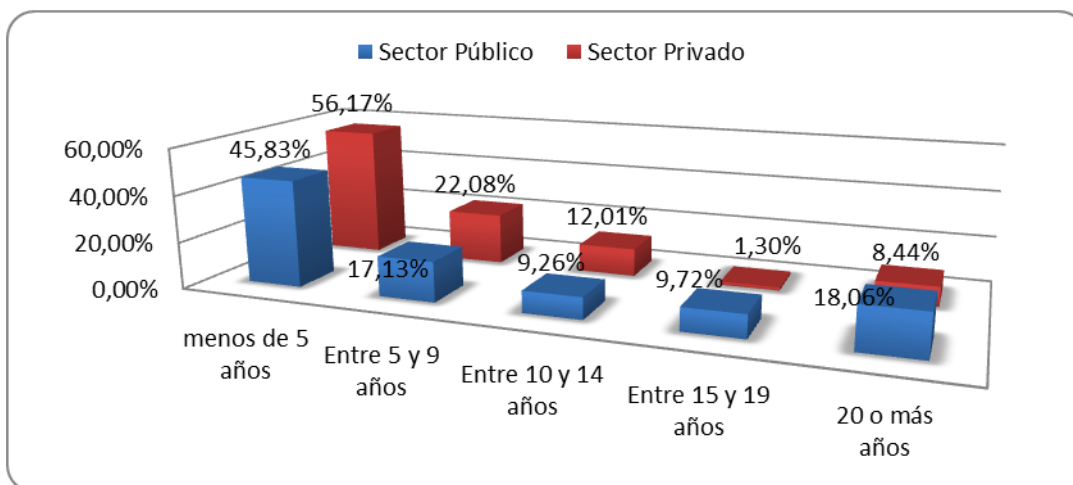
El 22,08% del total sector, que es representado por un total de 68 personas, mencionó llevar entre 5 y 9 años ocupando su actual cargo al interior de la empresa.

Fueron 37 los individuos que dijeron llevar en su actual cargo una antigüedad entre 10 y 14 años, representando estos al 12,01%.

Mientras que tan solo 4 personas, que representan al 1,30% del total, indicaron que en su actual cargo llevaban un tiempo que oscilaba entre los 15 y 19 años.

Para concluir el último 8,44%, que corresponde a 26 personas dijeron llevar más de 20 años de antigüedad en su actual cargo.

Gráfico 48: Señale la antigüedad que usted posee en el actual cargo que desempeña



- *Pregunta N° 21: Indique en qué rango se encuentra su remuneración mensual*

En cuanto a las remuneraciones, para el sector público la distribución de los resultados fue la siguiente:

Para la opción que indicaba tener una remuneración inferior a los \$182.000, fue seleccionada por 10 personas, correspondientes a un 4,63% del total del sector.

Una cantidad de 65 individuos, que representan al 30,09% del total del sector, mencionó que su nivel de remuneraciones se encontraba entre los \$182.001 y los \$350.000.

El 34,26% del total del sector, que representa a la cantidad de 74 personas dijo que sus remuneraciones se encontraban entre los \$350.001 y los \$750.000.

Otros 28 individuos, que corresponden al 12,96% del total sector, dijeron que sus remuneraciones, se encontraban en el rango de los \$750.001 y \$1.050.000.

Y finalmente el restante 18,06% del total sector, que incluye a 39 personas, indicaron tener un nivel de remuneraciones superior a \$1.050.001.

En el sector privado los datos que se obtuvieron fueron los siguientes:

Un total de 48 personas, que corresponden al 15,58% del total sector, dijeron tener un nivel de remuneraciones inferior a los \$182.000.

En tanto el 45,13% del total sector, que agrupa a 139 personas, mencionó tener un nivel de remuneraciones entre los \$182.001 y los \$350.000.

El número de personas que mencionó tener un nivel de remuneraciones que fluctúa entre los \$ 350.001 y \$750.00 fue de 87 personas, que representan al 28,25% del total sector.

Un 5,84% del total sector, que incluyó a 18 personas, dijeron tener un nivel de remuneración mensual que se encontraba entre los \$750.001 y \$ 1.050.000.

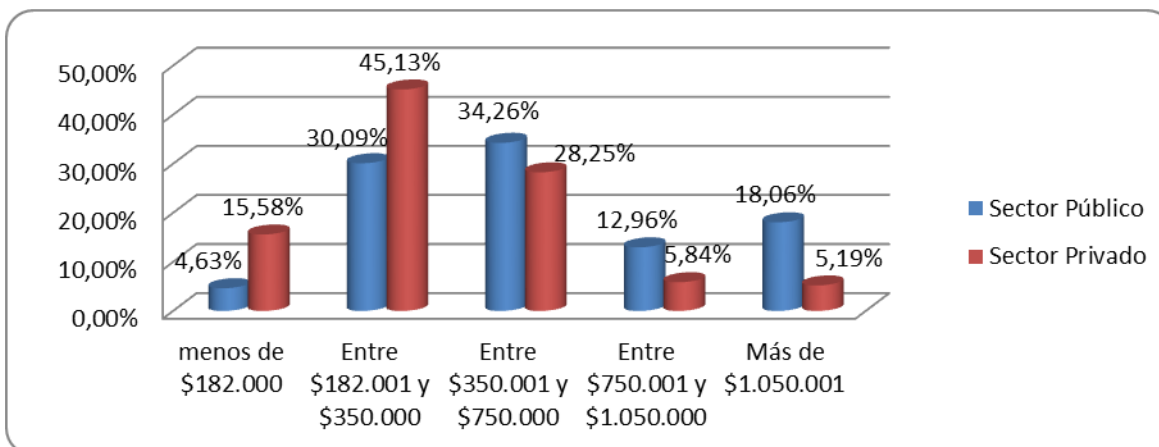
Las restantes 16 personas, que representan al 5,19% del total, dijeron tener un nivel de renta superior al \$1.050.001.

Se puede ver claramente, que en el sector público el nivel de remuneraciones presenta una distribución bastante dispersa en comparación con el sector privado donde la mayor parte de datos de este sector se encuentran distribuidas entre la segunda y tercera alternativa, mostrándose que la mayor cantidad de individuos posee una remuneración que fluctúa, entre los \$182.001 y los \$750.000. Dentro del rango mencionado se concentra el 73% de los datos del sector privado.

No deja de llamar la atención que en la alternativa menos de \$182.000 el sector privado tenga un 15,58% de las preferencias, esto se debe a que casi dos tercios de ellos trabajan entre 1 y 30 horas a la semana donde el salario mínimo se considera como base para un empleo de tiempo completo y no de medio tiempo. Es muy común ver trabajos de medio tiempo en el área comercial como las tiendas por departamento y los supermercados entre otros.

En contraparte, en la alternativa más de \$1.050.001 el sector público obtiene un 18% de preferencias superando ampliamente al sector privado. La explicación puede deberse a que el sector público está compuesto entre otros por hospitales y centros de salud familiar donde trabajan muchos profesionales del área y por universidades públicas donde trabajan una serie de profesionales e investigadores no así en el sector privado donde la plana mayor es mínima en comparación con los empleados razón por la cual los sueldos sobre el millón de pesos están reservados para los profesionales con una alta especialización.

Gráfico 49: Indique en qué rango se encuentra su remuneración mensual



- *Pregunta N° 22: Indique 3 razones por las cuales trabaja actualmente en esta Empresa*

Para el sector público la distribución de las respuestas fue la siguiente:

El 46,3% del total de individuos del sector, dijo que una de las principales razones por la que trabajaba era para satisfacer sus necesidades, esta alternativa fue seleccionada por 100 personas.

Otras 18 personas correspondientes al 8,33% del total sector dijeron que una de sus razones para trabajar era para surgir como personas.

Un 40,28% del total sector, que representa a 87 individuos mencionó la estabilidad económica como una de las razones para trabajar en la organización.

Y el restante 5,09% del total sector, correspondiente a 11 personas indicaron otras razones por las cuales se encontraban trabajando en la empresa actual.

Los datos obtenidos en el sector privado fueron los siguientes:

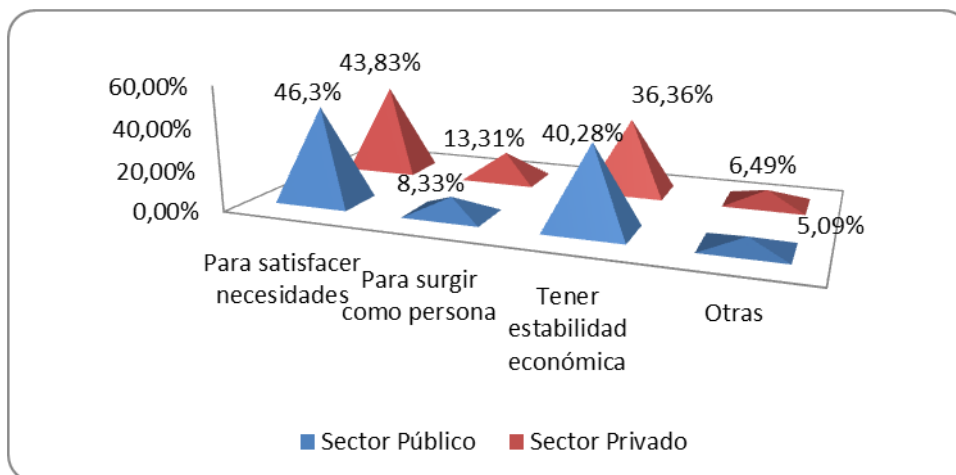
Un total de 135 individuos, que corresponden al 43,83% del total sector, mencionaron la satisfacción de necesidades como una de las razones por la cuales se encontraban trabajando actualmente en la empresa donde desempeñaban sus funciones.

Surgir como personas fue nombrada por 41 individuos, que representan al 13,31% del total sector.

Otros 112 individuos dijeron que la razón por la cual se encontraban trabajando en la actual empresa, era la estabilidad económica y representaban al 36,36% del total sector.

Y por último 20 personas, que representan al 6,49% del total sector mencionaron otras razones por las cuales se encontraban trabajando al interior de la organización.

Gráfico 50: Indique 3 razones por las cuales trabaja actualmente en esta Empresa



- *Pregunta N° 23: Anteriormente, ¿desempeñó un cargo distinto en otra Empresa o Institución?*

Los datos obtenidos en el sector público se presentan a continuación:

Un total de 112 personas, que corresponden al 51,85% del total sector indicó no haber desempeñado un cargo diferente en otra empresa u organización anteriormente.

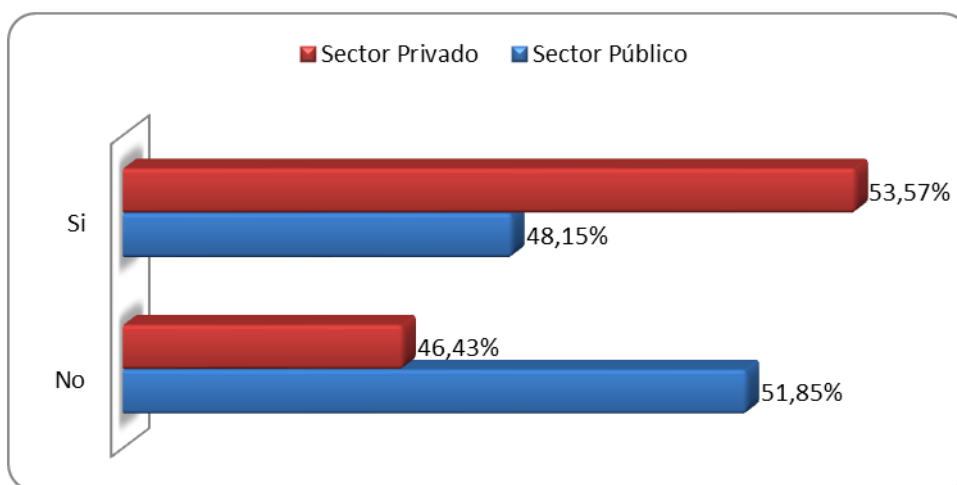
En cambio el 48,15% del total sector, representado por 104 individuos mencionó si haberse desempeñado en un cargo distinto en otra empresa.

Para el sector privado los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Una cantidad de 143 personas, que pertenecen al 46,43% del total del sector, mencionaron que anteriormente no desempeñaron cargos diferentes en otra compañía.

El otro 53,57% del total sector, que incluye a 165 personas dijo que anteriormente si se desempeñó en un cargo diferente al actual en otra empresa.

Gráfico 51: Anteriormente, ¿desempeñó un cargo distinto en otra Empresa o Institución?



- *Pregunta N° 24: Si su respuesta fue sí, ¿Cuál fue la antigüedad laboral alcanzada en la anterior Empresa o Institución en que trabajó?*

En el sector público de las personas que contestaron que si a la pregunta anterior, se desprenden los siguientes resultados:

De las 104 personas, 66 de ellas que representan al 63,46% dijeron que estuvieron menos de 5 años en un cargo distinto en otra empresa anteriormente.

Del total de 104 individuos, el 24,04% de ellas dijo que estuvo desempeñándose en un cargo diferente entre 5 y 9 años. El número de personas que dijo esto fue de 25 individuos.

Una cantidad de 4 individuos, correspondiente al 3,85%, dijo que estuvo entre 10 y 14 años desempeñando un cargo diferente en otra empresa.

Un 4,81%, representado por 5 personas mencionó haberse desempeñado entre 15 y 19 años en un cargo diferente en otra empresa anteriormente.

Y finalmente las 4 personas restantes, correspondientes al 3,85% dijeron haber estado más de 20 años desempeñando un cargo distinto en otra empresa.

Para las 165 personas del sector privado que indicaron haber desempeñado un cargo distinto en otra empresa, los resultados fueron los siguientes:

Un 70,91%, conformado por 117 personas, mencionó haberse desempeñado por menos de 5 años en otro cargo en una empresa diferente.

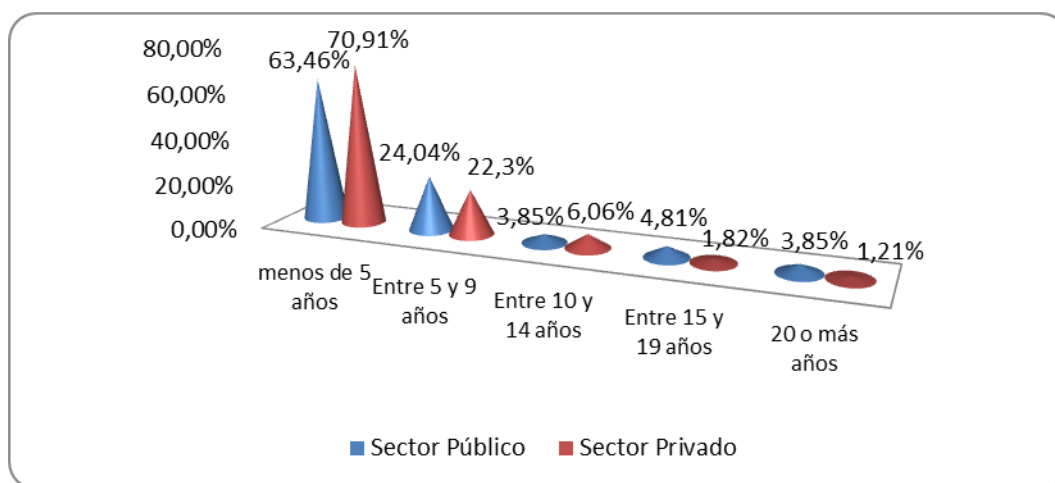
Fueron 33 las personas que indicaron haberse encontrado ejerciendo un cargo diferente en otra empresa en un período entre 5 y 9 años, representando el 20%.

El 6,06% de los individuos, que corresponde a 10 personas indicó que estuvo entre 10 y 14 años en un cargo diferente, en una empresa anterior.

Una cantidad de 3 personas, correspondiente al 1,82% dijo que se desempeñó en otro cargo y empresa durante un período que fluctuó entre los 15 y 20 años.

Finalmente 2 personas, correspondientes a un 1,21% dijeron haber desempeñado un cargo diferente en otra empresa por más de 20 años.

Gráfico 52: Si su respuesta fue sí, ¿Cuál fue la antigüedad laboral alcanzada en la anterior Empresa o Institución en que trabajó?



- *Pregunta N° 25: Si tuviera la oportunidad ¿Continuaría estudiando?*

Para el sector público compuesto por 216 trabajadores, los datos arrojados por las encuestas fueron los siguientes:

El 84,26% del sector, que representa a 182 personas indicó que si se le presentara la oportunidad continuaría estudiando.

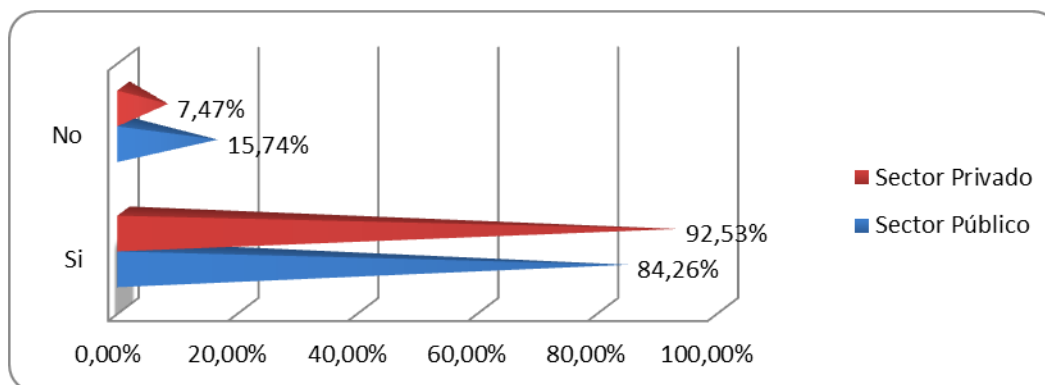
En contraste, los otros 34 individuos que representan al 15,74% del sector, dijeron que si tuvieran la oportunidad no continuarían estudiando.

En el sector privado compuesto por 308 personas los resultados son los siguientes:

Un 92,53% de personas, que representan a 285 personas, dijeron que si estaban dispuestos a continuar sus estudios si se les presentara la oportunidad.

En cambio las otras 23 personas, correspondientes al 7.47% del sector, dijo no continuar sus estudios si tuviesen la oportunidad.

Gráfico 53: Si tuviera la oportunidad ¿Continuaría estudiando?



- *Pregunta N° 26: ¿Actualmente se siente satisfecho con su nivel de remuneraciones?*

Los resultados obtenidos del sector público fueron los siguientes:

Las personas que indicaron estar satisfechas con su actual nivel de remuneraciones fueron 85 individuos, lo que corresponde a un 39,35% del total del sector.

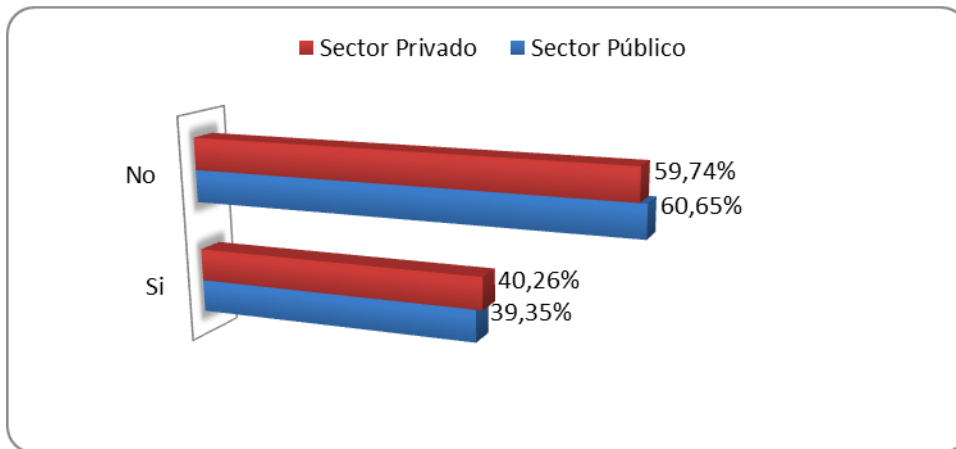
Mientras que las personas que mencionaron no estar satisfechos con su nivel actual de remuneraciones fueron 131 personas, correspondientes al 60,65% del total del sector.

Para el sector privado los resultados obtenidos son los siguientes:

Las personas que si estaban satisfechos con su actual nivel de remuneraciones fueron 124, correspondiendo al 40,26% del total del sector.

Las restantes 184 personas, que corresponden al 59,74% del total sector, indicaron no encontrarse satisfechos con su actual nivel de remuneraciones.

Gráfico 54: ¿Actualmente se siente satisfecho con su nivel de remuneraciones?



- *Pregunta N° 27: ¿Actualmente se siente satisfecho y cómodo con las condiciones laborales?*

En el sector público los resultados son los que a continuación se presentan:

Las personas que si encontraban satisfechas y cómodas con sus actuales condiciones laborales fueron 154, correspondientes al 71,3% del total del sector.

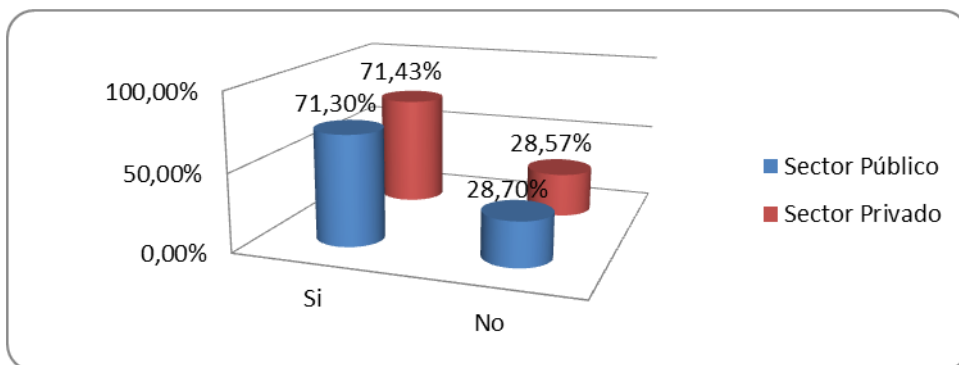
Mientras que 62 personas, que corresponden al 28,7% indicaron no estar satisfechos ni cómodos con sus condiciones laborales.

Para el sector privado los resultados se presentan a continuación:

Fueron 220 las personas que indicaron estar satisfechas y cómodas con sus actuales condiciones laborales, representando estas personas al 71,43% del total sector.

En cambio fueron 88 las personas que indicaron estar insatisfechos e incómodos con sus condiciones laborales, representando dichas personas el 28,57% del total sector.

Gráfico 55: ¿Actualmente se siente satisfecho y cómodo con las condiciones laborales?



- *Pregunta N° 28: Si tuviera la posibilidad ¿Se cambiaría de su actual trabajo?*

Los datos que se obtuvieron del sector público son los siguientes:

Fueron 96 las personas que indicaron que si tuvieran la posibilidad se cambiarían de su actual trabajo, representando estas personas al 44,44% del total sector.

En cambio 120 las personas que dijeron que no dejarían su actual trabajo, representando al 55,56% del total sector.

En el sector privado los datos que se obtuvieron fueron los siguientes:

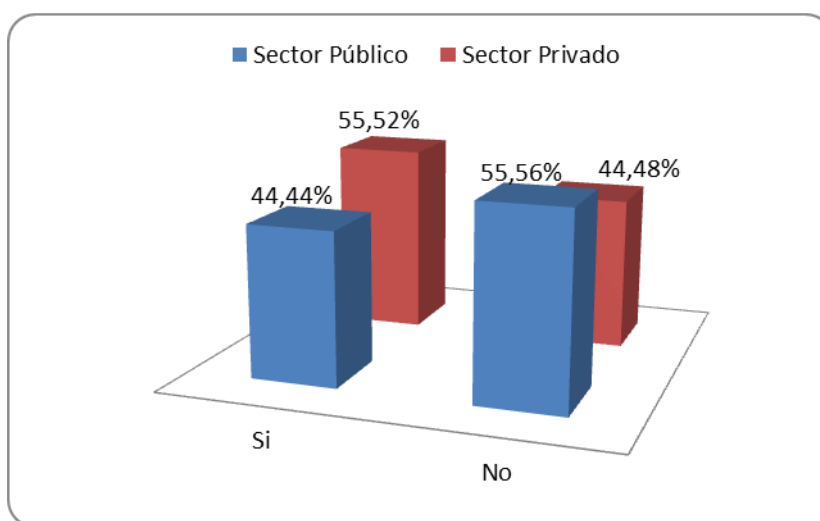
Una cantidad de 171 individuos, correspondientes al 55,52% del total sector, mencionó que si dejarían su actual trabajo, si tuviesen la oportunidad.

En contraste un 44,48% del total sector, correspondiente a 137 personas, dijeron que no dejarían su actual trabajo, en caso de que se les presentara la oportunidad.

Esta pregunta entrega resultados opuestos para los sectores público y privado. En el sector privado un gran número de individuos, que representa al 56% del total del sector, indicaron si querer cambiarse de su actual puesto de empleo,

mientras que el 44% restante, dijo no estar dispuesto a dejar su actual empleo. En el sector público la situación es inversa, ya que tan solo el 44% de los encuestados, dijo estar dispuesto a cambiarse de su actual puesto de empleo, mientras que el otro 56% dijo no querer dejar su actual empleo por otro, esto principalmente por la estabilidad que han alcanzado en su empleo actual.

Gráfico 56: Si tuviera la posibilidad ¿Se cambiaría de su actual trabajo?



IV. CONCLUSIONES

- En el estudio de campo realizado en la ciudad de Chillán se aplicaron un total de 524 encuestas a las diversas instituciones públicas y privadas donde 216 trabajadores respondieron desempeñarse en el sector público representando un 41.22% del total, en tanto 308 personas cumplen funciones dentro del sector privado, representando un 58,78%.

- En cuanto al género, en ambos sectores las mujeres fueron mayoría, lo cual representa la marcada inserción femenina al mercado laboral, donde la posibilidad de estudiar y perfeccionarse ha contribuido de sobremanera a que muchas mujeres den el paso y opten a más y mejores puestos de trabajo dentro de la comuna.

- La clasificación por edad arroja que en el sector público casi un tercio de los trabajadores tiene entre 41 y 50 años de edad, lo que demuestra la gran estabilidad laboral que entrega este sector para este rango de edad.

- Por su parte, si se analiza el sector privado se producen diferencias, ya que la mayor cantidad de trabajadores encuestados posee entre 21 y 30 años de edad dando a entender que este sector se encarga de reclutar gente joven para sus puestos de trabajo ofreciendo una serie de beneficios económicos y no económicos, los cuales inciden en que los más jóvenes opten por trabajar en el ámbito privado.

- Si se analiza el estado civil de los encuestados dentro del sector público, es posible darse cuenta que más de la mitad son casados, esto se relaciona directamente con el rango de edad ya que la gran mayoría son personas de entre 41 y 50 años, por ende tienen familia constituida.

- En lo que respecta al sector privado, el estado civil preponderante es soltero(a) representando casi el 58% de las preferencias, esto se debe a que el mayor rango de edad que se desempeña en este sector es entre 21 y 30 años, donde gran parte de los trabajadores está estudiando en alguna institución de Educación Superior, además los más jóvenes no tienen en mente casarse a tan pronta edad, lo cual da a entender el porqué del gran porcentaje de gente soltera.

- Si se analiza la cantidad de hijos que posee cada trabajador por sector, se deduce que en el sector público casi el 50% tiene entre 2 y 3 hijos. Esto se relaciona directamente con el rango de edad de la mayoría de los encuestados (41 a 50 años).

- En cambio, en el sector privado sobre el 40% de los encuestados manifiesta no tener hijos y esto se relaciona directamente con la edad ya que la mayoría son jóvenes entre 21 y 30 años que dentro de sus prioridades no está ni el casarse ni el tener hijos. Esto se pudo comprobar principalmente con las respuestas tanto textuales como orales que nos daban los entrevistados respecto a cuáles eran las razones por la que ellos trabajaban, haciéndose recurrente entre los más jóvenes el desarrollo profesional.

- Dentro de la composición del grupo familiar se pudo comprender que en ambos sectores la alternativa 3 a 4 personas supera el 50% de las preferencias marcando tendencia. A su vez la alternativa más de 6 personas representa una minoría absoluta dentro de ambos sectores. Con esto se deduce que la composición familiar de la mayoría de los trabajadores de Chillán es estándar al promedio de 3 a 4 personas.

- Respecto a las horas semanales que los trabajadores destinan a sus familias, se encontraron ciertas similitudes entre ambos sectores, es así como en el sector público el 31% de los encuestados dedica menos de 8 horas semanales a su familia seguido de cerca por la alternativa entre 8 y 14 horas semanales ocupando casi un 26%.

- En el sector privado alrededor del 31% de los encuestados destina a su familia entre 8 y 14 horas semanales y casi un 30% menos de 8 horas a la semana. En base a lo anterior se deduce que el trabajador de Chillán en su mayoría no destina tiempo razonable a su familia dentro de la semana debido principalmente al sistema de turnos, los cuales muchas veces son incompatibles con los de la pareja o los de los hijos(as).

- En ambos sectores predomina que una persona más trabaja aparte del encuestado, lo que arroja que en un hogar promedio de Chillán trabajan dos personas, o sea la mitad de los integrantes promedio de una familia trabajan.

- Respecto a los tipos de contratos que poseen los trabajadores de Chillán, la opción de contrato indefinido marca una gran tendencia en ambos sectores, lo que demuestra que este tipo de contrato es el más utilizado por los diversos entes públicos y privados de la comuna.

- Si se analiza la cantidad de horas semanales que trabaja cada persona dentro de la comuna, se puede deducir que en ambos sectores la jornada completa bordea el 80%, lo que permite a los trabajadores optar a un mayor sueldo y a una mejor calidad de vida en detrimento de sacrificar horas para compartir con la familia o con la gente que más se quiere.

- En lo que respecta al último nivel de estudios formales alcanzado, en el sector público casi el 30% bordea la Educación Técnico Profesional, entendida como ésta la que permite acceder a un Título no Universitario, o sea, carreras que no superen los dos años de estudio, donde destacan los Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales. La segunda mayoría la ocupa la Educación Universitaria Completa, entendida como ésta a las Instituciones de Educación Superior que dictan carreras iguales o superiores a los 8 semestres. No deja de llamar la atención que alrededor del 15% de los encuestados del sector público posea un Magister, esto se debe principalmente a docentes que accedieron a contestar la encuesta dentro de escuelas, liceos e Instituciones de Educación Superior públicas.

- Si se analiza el sector privado, es posible inferir que al igual que el sector público casi el 30% de los encuestados respondió tener Educación Técnico Profesional Completa seguido por la Enseñanza Media Completa con casi un 25% de las preferencias. La Educación Universitaria completa no sobrepasa el 14%, esto se explica debido a que el sector privado es predominado por el comercio y el retail donde la mayor cantidad de trabajadores son subordinados que no poseen estudios superiores, por ende deben cumplir cargos de tercer nivel dentro de sus organizaciones.

- Respecto a los Títulos Profesionales, dentro del sector público predomina la opción de tener Título con más de un 70%, esto se debe a que las instituciones de educación y salud principalmente deben contar con una gama de profesionales

que gestionen y llevan a cabo las diversas tareas encomendadas por estos tipos de organización.

- En cambio, en el sector privado alrededor del 53% de los encuestados manifiesta tener Título Profesional, esto se debe a las razones que se explicaban anteriormente relacionadas con la pirámide jerárquica que existe dentro del sector, en especial el comercio y el retail donde los mandos altos y medios son los que requieren mayormente de un Título Profesional. Aquí radica la principal diferencia con las instituciones públicas de salud y educación donde debe existir una alta calificación profesional.

- En lo que respecta a la especialización Post Universitaria, en el sector público predomina las opciones de Magister en Educación y Magister en Salud Pública, razón por la cual se confirma que en estas áreas se necesitan de profesionales calificados y preparados para ejercer labores tan nobles como educar y cuidar la salud de las personas respectivamente. Además, casi el 40% de los encuestados manifestó tener otro tipo de especialización donde en su mayoría no especifica de que área es, por lo que es imposible asumir una tendencia concreta, más bien se considera como tendencia general dentro de la especialización Post Universitaria.

- En el sector privado no deja de sorprender que las dos primeras mayorías corresponden al igual que en el sector público a Magister en Educación y Magister en Salud Pública. Lo anterior puede deberse a profesionales que trabajaron un tiempo en estas disciplinas dentro del sector público y que hoy en día se encuentran ejerciendo cargos dentro del ámbito privado, ya que también el estudio de campo consideró instituciones de salud y educación privadas. También es posible destacar que alrededor del 12% de los trabajadores de este sector manifestaron tener Magister en Dirección de Empresas. Es menester mencionar que alrededor del 45% de los encuestados en este sector manifestó tener otro tipo de estudios de Post Grado donde en su mayoría no especifican el tipo de especialidad, donde al igual que en el sector público se considerará como un aspecto general de formación Post Universitaria.

- En cuanto a la experiencia laboral que cada trabajador posee a lo largo de su vida, es posible inferir que en el sector público predomina ampliamente con casi un 39% la opción más de 20 años, lo cual demuestra que los trabajadores que se desempeñan en este sector tienen grandes posibilidades de mantener sus puestos de trabajo a lo largo del tiempo debido a la estabilidad laboral que ofrece el sector público.

- En contraparte, en el sector privado, casi el 26% de los trabajadores lleva trabajando entre 5 y 9 años, lo que demuestra que las personas jóvenes comienzan adquiriendo experiencia laboral dentro de este sector donde según manifestaban ciertos trabajadores les acomodaba trabajar aquí por la flexibilidad horaria que se ofrece para compatibilizar estudios, familia y trabajo. No deja de llamar la atención que la segunda mayoría corresponda a la alternativa más de 20 años trabajando con alrededor de un 23%, lo que hace presumir según lo respondido en las encuestas que estas personas han trabajado en muchas instituciones a lo largo de su vida laboral.

- Un dato importante que se obtuvo del estudio de campo realizado es que la mayor parte de los individuos que fueron objeto del estudio, desempeñaban labores en el sector de los servicios, tanto público como privado, y en el sector comercial. Esta tendencia mostrada por el estudio en nuestra comuna es similar a la que se muestra a nivel nacional, donde el sector del comercio es la que genera mayor cantidad de empleos a nivel país.

- La antigüedad en el puesto de trabajo también es un resultado importante que se logró observar, entre las personas encuestadas se ve claramente que la rotación de empleados es mucho mayor en las empresas del sector privado que en las empresas del sector público, esto se puede saber dado que, en el sector privado la mayor parte de individuos al momento de ser encuestados, llevaban menos de 5 años en su actual empresa, en cambio en las empresas del sector público se pudo apreciar, que había una importante cantidad de individuos que llevaban trabajando más de 10 años.

- Las remuneraciones pueden explicar en cierta forma por qué la rotación en el sector público es menor que en el sector privado, ya que en el sector público los

sueldos aparentan ser mayores que en el sector privado en donde la mayor parte de los empleados de este último sector mantienen rentas entre los \$182.000 y los \$750.000, en cambio en el sector público el grueso de los salarios está entre los \$350.000 y \$750.000, lo que indica mejores sueldos en dicho sector, avalados principalmente por las instituciones educacionales y de salud.

- Al analizar las razones por las cuales los individuos prestan sus servicios a las empresas de cualquier sector, sea público o privado, vemos que la razones que los llevan a esto son variadas, pero dentro de ellas, las que más salieron a la luz durante la realización de este estudio, fue la necesidad de contar con la estabilidad económica que les permitiera dar un grado de tranquilidad a sus familias y también se mencionó en reiteradas ocasiones que trabajaban para lograr satisfacer las múltiples necesidades que los aquejan día a día.

- Es interesante ver además que independiente de la edad de las personas, la mayoría de los encuestados les gustaría continuar con sus estudios y/o seguir capacitándose en cualquier tema sea inherente a su empleo o no, si es que se les presentara la oportunidad. Esto permite darnos cuenta que el espíritu de superación y las ganas de escalar un poco más en su nivel de empleo es un agente motivador para las personas al interior de las organizaciones, ya que les hace sentir que son realmente importantes para las mismas.

- Se logró apreciar un alto nivel de satisfacción y comodidad con las condiciones laborales actuales que las organizaciones entregaban a los individuos al momento de ser encuestados, estos niveles de satisfacción resultaron altos en ambos sectores que fueron objeto del estudio.

- En cuanto a la satisfacción relacionada con el nivel de remuneraciones, se ve claramente un descontento por parte de los empleados, en ambos sectores, alrededor del 60% de los individuos expresaron estar insatisfechos con sus actuales niveles de renta, expresando en la mayor de las veces que casi siempre el nivel de remuneraciones, sólo les alcanzaba para cubrir sus necesidades básicas.

- Un resultado interesante que vimos en este estudio, es que a pesar de que la mayor cantidad de las personas estaba conforme con sus actuales trabajos y

condiciones laborales, en el sector privado más de la mitad de los trabajadores indicaron que estaban dispuestos a cambiarse de sus actuales puestos de trabajo, y esto puede deberse principalmente al punto mencionado anteriormente, es decir, al descontento con sus niveles de remuneraciones; esto también puede explicar el alto índice de rotación que existe dentro de este sector, que como se menciona anteriormente, la mayor parte de los encuestados tenían una antigüedad menor a los 9 años. En contraparte con lo que ocurre en el sector privado, los individuos del sector público en más de un 50% indicaron que no dejarían su actual puesto de trabajo ya que se sentían cómodos dentro de la organización y con las condiciones laborales y beneficios que estas les entregaban al momento de ser encuestados.

- Es posible inferir que la situación laboral en Chillán ha ido variando significativamente durante los últimos años, destacándose una gran participación de la mujer dentro del mercado laboral, lo cual ha contribuido a que varios hogares cuenten con más de una persona trabajando.

- A lo anterior se suma la relevancia que han cobrado determinadas actividades económicas como el área de servicios, la construcción y el comercio, éste último ligado en mayor grado a las tiendas y supermercados del sector retail cuya expansión ha sido fuerte en la zona durante el último tiempo.

- Es indudable que la calidad de vida en Chillán ha evolucionado rápidamente al nivel de las principales urbes del país, desarrollando en la zona condiciones laborales y sociales que cada día hacen más complejo el panorama familiar de los trabajadores, ganando espacio la dedicación al trabajo en desmedro del tiempo libre y de calidad para con la familia.

- Inconscientemente los chillanejos y la sociedad en general han tratado de correr al ritmo de las metas que exigen los nuevos tiempos, tratando de escalar peldaños en lo profesional a fin de conseguir mejores perspectivas de sueldo y a su vez, mejorar su status y calidad de vida.

- No obstante, muchas veces estas expectativas no se ven resueltas debido a falta de proyecciones, bajos sueldos o carencia de incentivos y las personas comienzan a caer en el círculo vicioso del endeudamiento, trabajando horas extras

sin conseguir una mejor calidad de vida, sino por el contrario, generando mayor stress e infelicidad.

- En Chillán puede darse cuenta de que el 60% de los trabajadores según el estudio no están conformes con su salario lo cual es sin duda un asunto preocupante, que por lo visto no tendrá una solución en el corto plazo ya que los salarios vienen diseñados de acuerdo al puesto de trabajo y a la calificación del trabajador donde es casi imposible dejar a todos satisfechos.

- El desafío es sin lugar a dudas poder disminuir este 60% de insatisfacción salarial donde el Estado debe seguir legislando en pro de los trabajadores regulando un mercado laboral que pueda ser más flexible y menos precario.

ANEXO

CUESTIONARIO

El cuestionario que se aplicó a todos los trabajadores, tanto del sector público como privado, constaba de 28 preguntas, la mayoría de ellas, de selección múltiple, el instrumento aplicado fue el siguiente:

1. Género:

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Edad:

- a) Menos de 21 años
- b) Entre 21 y 30 años
- c) Entre 31 y 40 años
- d) Entre 41 y 50 años
- e) Más de 50 años

3. Estado Civil:

- a) Soltero (a)
- b) Casado (a)
- c) Separado (a)
- d) Divorciado (a)
- e) Viudo (a)

4. ¿Cuántos hijos tiene?:

- a) No tengo hijos
- b) 1 hijo
- c) 2 a 3 hijos
- d) Más de 3 hijos

5. ¿Cuántas personas componen su grupo familiar?:

- a) 1 a 2 personas
- b) 3 a 4 personas
- c) 5 a 6 personas
- d) Más de 6 personas

6. ¿Cuántas horas semanales (De lunes a sábado) destina a su familia? (Sin considerar las horas destinadas a dormir y comer):

- a) Menos de 8 horas semanales
- b) Entre 8 y 14 horas semanales
- c) Entre 15 y 21 horas semanales
- d) Más de 21 horas semanales

7. ¿Cuántas personas de su grupo familiar trabajan aparte de usted?

- a) Ninguna
- b) 1 persona más
- c) 2 personas más
- d) 3 personas más
- e) 4 o más personas

8. ¿Qué tipo de contrato posee?

- a) Plazo fijo
- b) Plazo indefinido
- c) Sin contrato
- d) Otro

9. ¿Cuántas horas semanales trabaja usted?:

- a) Entre 1 y 20 horas semanales
- b) Entre 21 y 30 horas semanales
- c) Entre 31 y 40 horas semanales
- d) Entre 41 y 45 horas semanales

10. Indique su último nivel de estudios formales alcanzado:

- a) Enseñanza Básica
- b) Enseñanza Media Incompleta
- c) Enseñanza Media Completa
- d) Educación Técnico Profesional Incompleta
- e) Educación Técnico Profesional Completa
- f) Educación Universitaria Incompleta
- g) Educación Universitaria Completa
- h) Formación de Post-título o Diplomado de al menos 1 año
- i) Magíster
- j) Doctorado

11. ¿Posee un Título Profesional?

- a) No
- b) Si

12. ¿Cuál es su función dentro de la empresa? Indíquela

13. En caso que cuente con estudios de Post-grado ¿A qué especialidad corresponden?:

- a) Magíster en Dirección de Empresas
- b) Magíster en Gestión de Recursos Humanos
- c) Magíster en Desarrollo y Comportamiento Organizacional
- d) Magíster en Consultoría Organizacional
- e) Magíster en Gestión Tributaria
- f) Magíster en Educación
- g) Magíster en Salud Pública
- h) Magíster en Estadística
- i) Otra

14. A lo largo de su vida, ¿cuántos años de experiencia laboral posee?

- a) Menos de 5 años
- b) Entre 5 y 9 años
- c) Entre 10 y 14 años
- d) Entre 15 y 19 años
- e) 20 o más años

15. ¿Cómo clasificaría el tamaño de su Empresa u Organización?:

- a) Micro (1 a 4 trabajadores)
- b) Pequeña (5 a 49 trabajadores)
- c) Mediana (50 a 199 trabajadores)
- d) Grande (Más de 199 trabajadores)

16. Indique el sector al que pertenece su Empresa o Institución:

- a) Comercial Privada
- b) Industrial Privada
- c) Servicio Privado
- d) Servicio Público
- e) Productiva

17. Señale la antigüedad laboral que usted posee en su Empresa o Institución:

- a) Menos de 5 años
- b) Entre 5 y 9 años
- c) Entre 10 y 14 años
- d) Entre 15 y 19 años
- e) 20 o más años

18. Su actual cargo en la Empresa o Institución es:

- a) De primer nivel (cargo máximo del área)
- b) De segundo nivel (reporta directamente al cargo máximo del área)
- c) De tercer nivel
- d) De otro nivel

19. Anteriormente desempeñó un cargo distinto en su Empresa o Institución:

- a) No
- b) Si

20. Señale la antigüedad que usted posee en el actual cargo que desempeña:

- a) Menos de 5 años
- b) Entre 5 y 9 años
- c) Entre 10 y 14 años
- d) Entre 15 y 19 años
- e) 20 o más años

21. Indique en qué rango se encuentra su remuneración mensual:

- a) menos de \$182.000
- b) Entre \$182.001 y \$350.000
- c) Entre \$350.001 y \$750.000
- d) Entre \$750.001 y \$1.050.000
- e) Más de \$1.050.001

22. Indique 3 razones por las cuales trabaja actualmente en esta Empresa:

a)	_____
b)	_____
c)	_____

23. Anteriormente, ¿desempeñó un cargo distinto en otra Empresa o Institución?:

a) No	<input type="checkbox"/>
b) Si	<input type="checkbox"/>

24. Si su respuesta fue sí, ¿Cuál fue la antigüedad laboral alcanzada en la anterior Empresa o Institución en que trabajó?:

a) Menos de 5 años	<input type="checkbox"/>
b) Entre 5 y 9 años	<input type="checkbox"/>
c) Entre 10 y 14 años	<input type="checkbox"/>
d) Entre 15 y 19 años	<input type="checkbox"/>
e) 20 o más años	<input type="checkbox"/>

25. Si tuviera la oportunidad ¿Continuaría estudiando?

Sí _____ No _____

26. ¿Actualmente se siente satisfecho con su nivel de remuneraciones?

SI _____ NO _____

27. ¿Actualmente se siente satisfecho y cómodo con las condiciones laborales?

SI _____ NO _____

28. Si tuviera la posibilidad ¿Se cambiaría de su actual trabajo?

SI _____ NO _____

V. BIBLIOGRAFIA

ABRAMO, L. & VALENZUELA, M. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. OIT, Chile.

ADDISON, J. & TEIXERA P. (2001). The Economics of Employment Protection. Documento de trabajo N° 381.

ALAMOS, R. (1987). La modernización laboral, Estudios Públicos 26, pp. 149-152.

ALBAGLI, E. (2005). Mercado Laboral y Crecimiento Económico: Recomendaciones de Política para Chile. Estudios Públicos.

ANTUNES, R. (2004). Verbete, Trabalho. Belo Horizonte.

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO BID (2004). Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina. Informe de Progreso Económico y Social, Washington, Estados Unidos.

BLANCH, J. (2006). Estudio Internacional sobre la calidad de la experiencia laboral en el capitalismo flexible.

BLANCHARD, O. & PORTUGAL, P. (2001). What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labor Markets. American Economic Review.

BLANCHARD, O. & TIROLE J. (2005). "Designing Labor Market Institutions".

BRAVO, D. & VIAL J. (1997). "La fijación del Salario Mínimo en Chile: Elementos para una Discusión". Colección Estudios CIEPLAN N° 45, pp. 117-151.

BRAVO, D. & CONTRERAS D. (2001). "Is There any Relationship Between Minimum Wage an Employment?" Documento de Trabajo N° 157. Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Chile.

- BUSH, R. HAIR, J. & ORTINAU D.** (2004) Investigación de Mercados. En un ambiente de información cambiante. Segunda edición. Mc Graw-Hill.
- CAAMAÑO, E.** (2005). El derecho a la no discriminación en el empleo. Editorial LexisNexis.
- CAAMAÑO, E.** (2007). El trabajo a tiempo parcial. Editorial LexisNexis.
- CABANELLAS, G.** (1960). Introducción al Derecho Laboral. Volumen I. Buenos Aires.
- CALFORMS, L. & DRIFFILL, J.** (1988). “Bargaining Structure, Corporativism and Macroeconomic Performance”.
- CALVÓ – ARMENGOL, A.** (2006). Redes sociales y mercado laboral. Universidad de Pompeu Fabra. Barcelona.
- CAMPUSANO, C.** (2005). Requerimientos de la demanda laboral. FLACSO. CEPAL. Chile.
- CASAL, J. & MATEU E.** (2003). Tipos de muestreo. Revista de Epidemiología y Medicina Preventiva.
- CASTELLS, R.** (2004). La inseguridad social. Buenos Aires. Manantial.
- CHARLIN, M. & FERNANDEZ, P.** (2005). Políticas y programas de apoyo a la inserción laboral. FLACSO. CEPAL. Chile.
- CHARLIN, M.** (2005). Propuestas sobre políticas, programas y proyectos para el fomento de la inserción laboral de jóvenes en Chile, Santiago de Chile.
- CHARLIN, M. & WELLER, J.** (2006). Juventud y Mercado Laboral: Brechas y Barreras, Santiago, CEPAL.
- CLARK, A.** (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? Labour Economics, 4.

CLARK, A & OSWALD A. (1996). Satisfaction and Comparison Income. Journal of Public Economics, 61, pp. 359 – 381.

COLOMBO, J. (2012). Código del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile.

CORIAT, B. (2001). “Los desafíos de la competitividad”. Editorial EUDEBA.

CORTAZAR, R. (1993). Política laboral en el Chile democrático: avances y desafíos en los noventa, Ed. Dolmen.

COWAN K. & MICCO A. (2005). Un diagnóstico del desempleo en Chile. Centro de Micro datos Universidad de Chile, Santiago.

DAVIS, K. & NEWSTROM J. (1987). Comportamiento Humano en el Trabajo. 2º edición. Editorial McGraw – Hill. México.

DICCIONARIO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS (1983). Editorial Océano, España.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2005).

DICCIONARIO JURIDICO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL (1994). Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México.

DOLADO J. (2005). “On the Effects of Targeted Employment Policies”

DOLTON, P. (1993). “The Economics of Youth Training in Britain”. The Economic Journal, Vol. 103, N° 420, pp. 1261-1278.

ENSIGNIA, J. 2005. Mitos y realidades del mercado laboral en Chile. Friedrich Ebert Stiftung. Santiago de Chile.

FAJNZYLBER, E. & REYES G. (2005). Dinámica del empleo juvenil: resultados preliminares con datos del Seguro de Cesantía, Seminario Políticas para la creación de empleos, Expansiva.

FIGUEROA, R. (2002). Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado. Universidad de Chile.

FLORES, M. & MORANDE, F. (2005). Determinantes del empleo y diferencias sectoriales, Seminario Políticas para la creación de empleos, Expansiva.

FRIEDLANDER, D. (1997). "Evaluating Government Training Programs for the Economically Disadvantaged". Vol. 35, N° 4, pp. 1809-1855.

FERNANDEZ, S. & BECERRA, A. (2010). Género y Trabajo. Derechos, legislación laboral y relación de equidad de género en el mercado del trabajo, pp. 40-42.

GAMERO, C. (2003). Análisis Económico de la Satisfacción Laboral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Málaga. España.

GALVEZ, T. (2001). Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo. Santiago.

GOMES, C. & ELIZALDE R. (2009). Artículo PDF Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: Contradicciones y desafíos. Universidad Bolivariana.

GONZAGA, G. (2003). Labor Adjustment Dynamics in Brazilian Manufacturing. Rio de Janeiro: Pontificia Universidad Católica, Mimeo.

GONZALEZ, P. (1996). Normativa y política laboral en Chile. Colección de Estudios Cieplan.

GORZ, A. (1998). Miserias del presente, riquezas de lo posible, Buenos Aires, Paidós.

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. & BAPTISTA, P. (1998): Metodología de la Investigación, 1ª edición, Editorial McGraw-Hill, México.

HERNÁNDEZ, R. (1991). Metodología de la investigación. México.

HOPENHAYN, H. (2001). "Labor Market Policies and Employment Duration: The Effects of Labor Market Reform in Argentina". Research Network Working Paper R-407, Banco Inter-Americano de Desarrollo.

IBAÑEZ, S. (2002). Inserción laboral juvenil: Análisis de variables relevantes y perspectivas de políticas. Revista Estudios de caso, N° 64. Universidad de Chile.

INE (2007). Mujer y Trabajo. Enfoque estadístico.

INE (2012). Empleo Trimestral. Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas, N° 162.

INJUV (2008). *V Encuesta Nacional de Juventud. Libro Completo*. Ministerio de Planificación Social. Chile.

JADRESIC, E. (1997). "What Type of Contracts Underlie Aggregate Wage Dynamics?" FMI, Working Paper.

JARA, A. (2005). Mitos y realidades del mercado laboral en Chile. Fundación Friedrich Ebert.

JARAMILLO, M. (2004). La regulación del mercado laboral en Perú.

KALEIDO (2005). Estudio sobre los requerimientos de la demanda laboral, estudio regional: Integración de los jóvenes al mercado del trabajo. CEPAL, GTZ. Chile.

KALLEBERG A. & SORENSEN A. (1979). Sociología de los Mercados de Trabajo.

KIM J. & CAMPAGNA A. (1981). "Effects of Flexitime on Employee Attendance and Performance: A Field Experiment". En *The Academy of Management Journal*, Vol. 24, N° 4, pp. 729-741.

KUGLER A. (2000). The incidence of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility and Compliance in Colombia: Evidence from the 1990 Reform. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

LAZEAR, E. (1990). Job Security Provisions and Employment. Quarterly Journal of Economics 105.

LYNCH, L. (1993). "The Economics of Youth Training in the United States". The Economic Journal, Vol. 103, N° 420, pp. 1292-1302.

LOPEZ, D. (2005). Flexibilidad laboral: Bases para un acuerdo social posible", Seminario Políticas para la creación de empleos, Expansiva.

MARTINEZ, C., MORALES G. & VALDES R. (2001). Cambios estructurales en la demanda por trabajo en Chile, economía chilena N° 4.

MEYER, B. (1990). "Unemployment Insurance and Unemployment Spells". Econometría, Vol. 58, N° 4.

MINISTERIO DE TRABAJO (2008). Inserción laboral de jóvenes, Observatorio Laboral. Santiago, 2008, pp. 1 – 40.

MIZALA, A. (1996). Flexibilidad del mercado del trabajo: El impacto del ajuste y los requisitos del crecimiento económico. Colección de Estudios Cieplan 43, pp. 15-48.

MIZALA, A. (1996). La regulación del mercado laboral en Chile, perspectivas, 185.

MIZALA, A. & ROMAGUERA, P. (2001). La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile. Documento de trabajo CEA.

MIZALA, A. & ROMAGUERA, P. (2001). La legislación laboral y el mercado del trabajo: 1975-2000. Centro de Economía Aplicada, Departamento de Ingeniería Industrial. U. de Chile. Documento de trabajo N° 114.

MONTERO, C. (1999). Trabajo y empresa: Entre dos siglos. Sociedad chilena de Sociología.

NUNZIATA, L. & STAFOLLANI S. (2001). "The Employment Effects of Short-Term Contract Regulations in Europe". Mimeo.

OCDE (2003). "Labor Force Participation of Groups at the Margin of the Labor Market: Past and Future Trends and Policy Challenges". Economics Department Working Paper, OCDE.

OIT (1996). El empleo en el mundo 1996/97: Las políticas nacionales en la era de la mundialización, Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Santiago.

OIT (1999). Trabajo Decente, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo 87ª reunión 1999, Ginebra, Suiza.

PAES de BARROS, R. & CORSEUIL C. (2001). The impact of Regulations on Brazilian Labor Market Performance. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

PAREDES, E. & SANHUEZA, A. (1996). Minimum Wages and School Drop-outs in Chile". Mimeo.

PEREZ, F. (1990). Estabilidad en el empleo. Estudios Públicos 39, pp. 107-130.

PNUD (2010). Desarrollo humano en Chile. Género: Los desafíos de la Igualdad.

PNUD y OIT (2009). Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social.

PRIES L. (2000). Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo.

RAU, T. (2010). El trabajo a tiempo parcial en Chile, economía chilena, ISSN 0717-3830, volumen 13, N° 1, pp. 38-59.

SABINO, C. (2005). Diccionario de Economía y Finanzas, Enciclopedia y Biblioteca Multimedia Virtual en Internet de Economía, Universidad de Málaga, España.

SANHUEZA, C. (2009). Desempleo: Las medidas que necesitamos. Observatorio económico, pp. 31.

SCHKOLNIK, M. (2005). Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes. División de Desarrollo Social, CEPAL. Chile.

SELAME, T. (2004). Mujeres, brechas de equidad y mercado de trabajo. OIT – PNUD.

SLOANE, P & WILLIAMS, H. (2000). Job satisfaction, comparison, earning and gender. Labour, 14, pp. 473 – 501.

TODARO, R., MAURO, A. & YAÑEZ S. (2000), La calidad del empleo. Un análisis de género.

TODARO, R. & YAÑEZ, S. (2004). El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género. Santiago. CEM Ediciones.

TOKMAN, A. (2005). “Participación Laboral en Chile”. Manuscrito, Banco Central de Chile.

VALENZUELA, M. (2007). Determinantes de la fuerza de trabajo: Evolución de la tasa de participación laboral de las mujeres. Seminario Centro de Estudios Públicos; Una mirada al mercado laboral chileno.

VEGA, M. (2001). La Reforma Laboral en América Latina, un análisis comparado, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Ginebra, pp. 12.

VELASQUEZ, M. (1988). Evolución del empleo público en Chile: 1974-1985. Documento de Trabajo N° 59, Programa de Economía del Trabajo, Santiago.

YAÑEZ, J. (2008). La intervención social en Chile: 1907 – 1932. Ril editores, Santiago.

Referencias electrónicas

http://www.diputados.gob.mx/cesop/Comisiones/d_trabajo.htm

<http://diccionario.terra.com.pe/cgi-bin/b.pl>

<http://www.bcv.org.ve/c1/abceconomico.asp#M>

<http://www.educarchile.cl/Personas/Historicismo/gfx/trabajo%20y%20legislacion%20laboral.pps>

<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-67703.html>

<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60514.html>

<http://www.bcn.cl/guias/termino-contrato-trabajo>

http://www.paginaschile.cl/biblioteca_juridica/codigo_civil/libro_cuarto.htm

<http://www.rae.es>