Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

**UNIVERSIDAD DEL BIO BIO**

**Facultad De Ciencias Empresariales**

**Escuela De Ingeniería Comercial**

**MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL**

# “Trabajo decente en Chile: Una Radiografía Regional”.

**INTEGRANTES**

ESTEBAN ANDRADE CASTILLO

JORDÁN SANHUEZA CHANQUEO

**PROFESOR GUÍA**

DR. LUIS MENDEZ BRIONES

Concepción, 06 de mayo del 2019.

*Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile*

Título de la Investigación: Trabajo Decente en Chile: Una Radiografía Regional

Profesor Guía: Luis Méndez Briones

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

## DEDICATORIAS

*Mis padres José Andrade y Cristina Castillo (Q.E.P.D), quienes han sido la base y pilar fundamentales dentro de mi crecimiento como persona desde niño, inculcando valores y principios en mi persona desde el primer día, por ser siempre un apoyo en todos las aspectos de la vida y forjar el espíritu de superación y perseverancia gracias a los cuales pude llegar al momento final del proceso universitario y mi formación profesional.*

*A mi familia Castillo Contreras y amigos de infancia por ser un constante apoyo en todo momento y decisiones que he tomado al pasar los años.*

*Álvaro y Yovani amigos y compañeros de domicilio universitario, quienes a través de estos 5 años se transformaron en una familia por su apoyo, ayuda y todos los buenos momentos vividos.*

*A los lazos de amistad que forjé dentro de la universidad, especialmente Richard, Cristóbal, Matías, Eduardo, Rolando con quienes viví y espero seguir sumando historias y buenos momentos, además de ser un apoyo en lo académico y diversos momentos.*

***Esteban Francisco Andrade Castillo***

*Mi tesis la dedico con todo amor y cariño a mi madre Elba Chanqueo Llanquileo y hermana Estefany Sanhueza Chanqueo, quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer y así poder seguir adelante con humildad y perseverancia.*

*A mi padre Carlos Sanhueza Lincopi (Q.E.P.D.), porque gracias a su gran sacrificio y esfuerzo pudo sacar adelante a nuestra familia, sin importar la situación en que nos encontráramos.*

*A mis amigos que he conocido a lo largo de mi periodo universitario: Ayline, Javier, Laura y Boris, quienes han sido importantes a la hora de necesitar una voz de aliento.*

*Además, a mi familia Chanqueo que siempre estuvieron apoyándome tanto a mí, como a mi madre y hermana.*

***Jordán Esteban Sanhueza Chanqueo***

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

**AGRADECIMIENTOS**

En primera instancia agradecemos a Dios por proporcionarnos vida y salud día a día, por darnos una familia, que nos permite tener apoyo en cada decisión que tomamos.

En segundo lugar agradecemos a nuestros profesores que a lo largo de nuestra carrera se han esforzado para enseñarnos y poder ayudarnos a llegar al punto en que nos encontramos. Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a Dios estamos un paso más cerca de una de nuestras metas.

A nuestro profesor guía Dr. Luis Méndez Briones, por habernos brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento. Además, por la buena disposición de ayudarnos, incluso, sin importar la hora y fecha.

Y para finalizar, agradecemos también a todos los que fueron nuestros compañeros durante estos cinco años, ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral han aportado en un alto porcentaje a seguir adelante en nuestra carrera profesional.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

**ÍNDICE**

**CAPÍTULO 1: PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

1. PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ..... 11

1.1. Problema de Investigación ..... 11

1.2. Objetivo General ..... 11

1.3. Objetivo Específicos ..... 11

RESUMEN EJECUTIVO ..... 12

2. INTRODUCCIÓN ..... 13

**CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO "ECONOMÍA LABORAL Y ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS"**

3. MARCO TEÓRICO ..... 16

3.1. ECONOMÍA LABORAL Y SU ÁMBITO DE ESTUDIO ..... 16

3.1.1. Economía laboral antigua y contemporánea ..... 19

3.2. ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS ..... 20

3.2.1. La visión demográfica ..... 20

3.2.2. Demanda y oferta de trabajo ..... 21

3.2.2.1. Demanda ..... 21

3.2.2.2. Oferta ..... 23

3.2.3. El empleo y sus tipologías ..... 24

3.2.3.1. Empleo Formal ..... 24

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

3.2.3.2. Asalariado o dependiente ..... 24

3.2.3.3. Independiente ..... 25

3.2.3.4. Empleo Informal ..... 25

**CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO "TRABAJO DECENTE: CONCEPTO E INDICADORES"**

3.3. TRABAJO DECENTE ..... 27

3.3.1. Facetas del trabajo decente ..... 30

a) Oportunidades de trabajo ..... 30

b) Trabajo en condiciones de libertad ..... 30

c) Trabajo productivo ..... 31

d) Equidad en el trabajo ..... 31

e) Seguridad laboral ..... 31

f) Dignidad laboral ..... 31

3.3.2. Categorías ..... 32

3.3.3. Límites del Trabajo Decente ..... 33

3.4. DESEMPLEO ..... 35

3.4.1. Definiciones de desempleo ..... 36

3.4.2. Causas del desempleo ..... 36

3.4.3. Tasa de desempleo ..... 37

3.4.4. Los costos del desempleo ..... 37

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

3.5. EMPLEO ..... 38
3.5.1. Relación entre formación y mercado laboral. ..... 40
3.5.2. Tasa de empleo ..... 40
3.5.3. Tendencia Mundial de la Tasa de Empleo. ..... 41
3.6. INGRESOS ..... 42
3.6.1. Factores que determinan la distribución del ingreso ..... 43
3.6.2. Ingreso familiar. ..... 45
3.6.3. Ingreso per cápita. ..... 45
3.6.4. Salario ..... 46
3.6.4.1. Salario Mínimo ..... 47
3.7. ÍNDICE DE POBREZA ..... 47
3.7.1. Metodología de Estimación de la Pobreza en Chile ..... 49
3.7.2. Línea de Pobreza Extrema ..... 50
3.7.3. Línea de Pobreza ..... 50
3.8. FUERZA DE TRABAJO ..... 50
3.8.1. Participación de la mujer en el mercado laboral. ..... 52
3.9. HERRAMIENTAS DE PRIORIZACION ..... 53
3.9.1. Matriz Klee ..... 53
3.9.2. Matriz coeficientes homogéneos ..... 54

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

**CAPÍTULO 4: EL MÉTODO DE ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN**

4. INVESTIGACIÓN ..... 61

4.1. DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO ..... 61

4.2. LA PRIORIZACION REGIONAL MEDIANTE COEFICIENTES HOMOGÉNEOS ..... 62

**CAPÍTULO 5: ANÁLISIS DE INDICADORES, RESULTADOS Y CONSECUENCIAS.**

5. ANÁLISIS DE DATOS, RESULTADOS Y CONSECUENCIAS. ..... 65

5.1. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DE EMPLEO DECENTE ..... 65

5.1.1. Desempleo ..... 65

a) Plano nacional ..... 65

b) Plano regional ..... 66

5.1.2. Empleo ..... 67

5.1.3. Nivel de ingresos ..... 68

5.1.4. Índice de pobreza ..... 70

5.1.5. Nivel de participación ..... 73

5.2. RESULTADOS PROPIAMENTE TALES ..... 74

5.3. CONSECUENCIAS SOBRE LA DESIGUALDAD ..... 76

5.3.1. Sobre los ingresos ..... 76

5.3.2. Sobre el capital humano ..... 78

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

5.4. COMPARACIÓN INTERNACIONAL ..... 80

5.4.1. Respecto a la tasa de desempleo ..... 80

5.4.2. Respecto a la tasa de pobreza ..... 80

**CAPÍTULO 6: LOS IMPERATIVOS HACIA POLÍTICAS PÚBLICAS**

6. LOS IMPERATIVOS HACIA POLÍTICAS PÚBLICAS ..... 83

**CAPÍTULO 7: CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN Y CONCLUSIONES**

7. CONCLUSIONES ..... 86

8. BIBLIOGRAFÍA ..... 90

ANEXOS ..... 94

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

# CAPÍTULO 1: PRESENTACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

# 1. PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

## 1.1. Problema de Investigación

- Responder al concepto de Trabajo Decente a través de la aplicación de una radiografía regional, evaluando el estado del empleo al año 2017 en Chile.

## 1.2. Objetivo General

- Evaluar la situación actual relacionada con la calidad y aspectos de precariedad del mercado laboral a nivel regional en Chile.

## 1.3. Objetivo Específicos

- Entender y explicar la economía laboral como concepto económico y establecer una forma de medición.
- Identificar a través de una matriz de coeficientes homogéneos según los indicadores propuestos por el autor GHAI, D. en su artículo “Trabajo Decente”, la o las regiones que propician una mejor calidad laboral.
- Definir las oportunidades presentes en el mercado laboral a nivel nacional a través de los indicadores utilizados en la investigación, presentando una radiografía a nivel país.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

## RESUMEN EJECUTIVO

El comportamiento del mercado laboral chileno se puede estudiar a través de las diversas dimensiones o aspectos que generan un impacto negativo o positivo en el ámbito de empleabilidad a nivel nacional, lo que refleja la calidad y precariedad presente en el mercado laboral.

Estudiaremos la calidad laboral a nivel regional con un conjunto de indicadores seleccionados para definir el concepto de trabajo decente, a través de la metodología utilizada vislumbraremos la actualidad nacional definiendo las regiones que presentan condiciones laborales elevadas y las con condiciones precarias en relación al empleo.

Se divide el estudio en dos secciones centrales, la primera que se centra en un carácter descriptivo para el estudio de la economía y mercado laboral, incluyendo la presentación de los indicadores a utilizar en la matriz seleccionada para el análisis de resultados. La segunda parte se desarrolla la metodología propiamente tal con datos estadísticos que nos sintetizan la realidad nacional.

En consecuencia una vez finalizada la sección de resultados se podrá comprender la situación actual del mercado laboral chileno donde podremos apreciar ciertas tendencias y desigualdad ocupacional en el transcurso de los años hasta el 2017.

Como conclusión se presentan ciertas opciones de imperativos hacia políticas públicas que podrían remediar ciertas condiciones laborales.

**Palabras claves:** trabajo decente, indicadores de calidad laboral, desigualdad, políticas públicas.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

## 2. INTRODUCCIÓN

Promover el empleo y disminuir el desempleo son, en cualquier país, temas centrales de política económica de todo gobierno. Cuando el desempleo es elevado produce incertidumbre y, en casos, graves problemas sociales.

Si la aspiración de la sociedad es alcanzar un alto nivel de empleo cabe preguntarse cómo podría estimular la existencia de más puestos de trabajo. Sin embargo, el problema no es solo cantidad, sino también de promover empleos estables, productivos y de altos ingresos, lo cual lo torna un tema más complejo.

La economía laboral es la rama de la economía especializada en el estudio del mundo del trabajo. El estudio del trabajo es el examen sistemático de los métodos para realizar actividades con el fin de mejorar la utilización eficaz de los recursos y de establecer normas de rendimiento con respecto a las actividades que se están realizando.

Tiene por objeto examinar de qué manera se está realizando una determinada actividad, simplificar o modificar el método operativo para reducir el trabajo innecesario o excesivo, o el uso antieconómico de recursos, y fijar el tiempo normal para la realización de esta actividad.

Ayuda a entender las causas y las consecuencias de las grandes tendencias socioeconómicas de las últimas décadas: el rápido aumento del empleo en el sector terciario; el auge del empleo femenino; la pérdida de peso de los sindicatos, sobre todo en algunos lugares del mundo; el reciente incremento de la inmigración; y la creciente globalización de los mercados de trabajo.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

La economía dependiendo de los objetivos para los cuales se ponga en práctica, se desarrollará de manera diversificada. En esta investigación se abordará la un tema que va relacionado con la Economía Laboral y se hará un análisis para determinar qué tan decente es la situación laboral del país, analizando las regiones en base a una "Radiografía Trabajo Decente en Chile".

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

# CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

## Economía laboral y algunos conceptos básicos.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

# 3. MARCO TEÓRICO

## 3.1. ECONOMÍA LABORAL Y SU ÁMBITO DE ESTUDIO

El problema de la economía impregna es todas las ramas y subdivisiones de esta, esto es, el problema de escasez o limitación de los factores. La economía laboral es una rama de gran importancia cuando se realiza un análisis a nivel país; al tener en cuenta la oferta y demanda de trabajo, conceptos comunes en este estudio, se nota la diferencia en las demás disciplinas.

"Campo de la economía que examina la organización, el funcionamiento y los resultados de los mercados de trabajo; las decisiones de sus posibles y actuales participantes; y las medidas que pueden adoptar los gobiernos en relación con el empleo y la remuneración de los recursos naturales". (McConnell, y otros, 2007)

El mercado laboral tiene características especiales respecto a los demás mercados que se estudian cotidianamente en economía. El estudio de esta disciplina tiene un carácter tanto microeconómico como macroeconómico, que van desde el análisis de la determinación de los salarios y sus efectos sobre la distribución del ingreso, hasta la formulación de reglas de política monetaria para el control de la información y la legislación al régimen fiscal.

Sin perder de vista otros temas de gran importancia, algunos de los temas centrales del estudio de la economía laboral son:

- Determinantes de la demanda de trabajo y los salarios.
- Determinantes de la participación laboral y la ocupación.
- Efectos de la acumulación en capital humano sobre la ocupación y los salarios.
- Políticas de salario mínimo, asignaciones salariales y procesos de negociación.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

- Transiciones demográficas y migración.
- Ciclo de vida laboral y acumulación de capital.
- Discriminación.

Investigar y perfeccionar las operaciones en el lugar de trabajo no es nada nuevo; los buenos dirigentes lo están haciendo desde que se organizó por primera vez el esfuerzo humano para acometer grandes empresas. Aplicando los procedimientos sistemáticos un dirigente puede lograr resultados equiparables, e incluso superiores, a los obtenidos en otras épocas por hombres geniales, pero menos sistemático.

Motivos de su utilidad como instrumento de dirección:

1. Es un medio de aumentar la productividad de una fábrica o instalación mediante la reorganización del trabajo, método que normalmente poco o ningún desembolso de capital para instalaciones o equipo.
2. Es sistemático, de modo que no se puede pasar por alto ninguno de los factores que influyen en la eficacia de una operación, ni al analizar las prácticas existentes ni al crear otras nuevas, que se recogen todos los datos relacionados con la operación.
3. Es el método más exacto conocido hasta ahora para establecer normas de rendimiento de las que dependen la planificación y el control eficaces de la producción.
4. Puede contribuir con la mejoría de la seguridad y las condiciones de trabajo al poner de manifiesto las operaciones riesgosas y establecer métodos seguros para efectuar las operaciones.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

5. Las economías resultantes de la aplicación correcta del estudio del trabajo comienzan de inmediato y continúan mientras duren las operaciones de su forma mejorada.
6. Es un instrumento que puede ser utilizado en todas partes. Dará buen resultado dondequiera que se realice el trabajo manual o funcione una instalación, no solamente en talleres de fabricación, sino también en oficinas, comercios, laboratorios e industrias auxiliares, como la de distribución al por mayor y al por menor y los restaurantes, y en las explotaciones agropecuarias.
7. Es relativamente poco costoso y de fácil aplicación.
8. Es uno de los instrumentos de investigación más penetrantes de que dispone la dirección. Por eso es un arma excelente para atacar las fallas de cualquier organización, ya que al investigar un grupo de problemas se van descubriendo las deficiencias de todas las demás funciones que repercuten en ellos.

El factor humano es uno de los elementos más fundamentales en las actividades de la empresa, porque es por medio de las personas como la dirección puede controlar la utilización de recursos y la venta de sus productos o servicios. Los directores o gerentes deben poder indicar un motivo o razón para exigir que se haga algo o para que los empleados quieran hacerlo. No es de mucha utilidad que la dirección prepare planes elaborados o dé instrucciones para realizar diversas actividades si las personas que se supone han de poner en práctica los planes no desean hacerlo, aunque puedan tener que hacerlo. Una de las mayores dificultades para obtener la cooperación activa de los trabajadores es el temor de que con el aumento de la productividad produzca desempleo. Esta inquietud es mayor cuando la tasa de desempleo ya es elevada y un trabajador que

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

pierde su puesto de trabajo tiene dificultades para encontrar otro. Este es motivo por el que, a menos que se les garantice una asistencia adecuada para afrontar sus problemas, los trabajadores podrán oponer resistencia a cualquier medida que les pueda dejar sin empleo, aunque sea temporalmente.

Tener una visión panorámica en el campo de estudio es útil por dos razones. En primer lugar, se entrega una idea de adonde apunta la idea principal. En segundo lugar, aclara la relación de los diferentes conceptos del estudio.

### 3.1.1. Economía laboral antigua y contemporánea

El estudio de la economía laboral ha ido cambiando en las dos últimas décadas aproximadamente. Si se leyera un texto publicado hace 25 o 30 años, su orientación es sumamente descriptiva e histórica, por ejemplo, ponían énfasis en la historia del movimiento obrero, la enumeración de las leyes laborales y los casos judiciales sobresaliente, la estructura institucional de los sindicatos y el alcance y la composición de los convenios colectivos. En suma, el "viejo" estudio del trabajo era muy descriptivo y ponía el acento en los acontecimientos históricos, los hechos, las instituciones y las consideraciones jurídicas. Aquel enfoque se debía principalmente a que las complejidades de los mercados de trabajo parecía que lo hacían más o menos inmunes al análisis económico. El análisis del empleo y desempleo eran objeto de atención, pero su análisis solía ser mínimo y superficial.

En las últimas décadas los economistas han hecho importantes avances analíticos en el estudio de los mercados de trabajo y de los problemas laborales, por lo tanto se ha

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

desplazado el antiguo análisis. La economía laboral se ha convertido cada vez más en teoría microeconómica y macroeconómica aplicada.

La nueva economía laboral emplea la perspectiva económica, que supone que los recursos son escasos en relación con los deseos, los individuos eligen cuando comparan los costes y los beneficios y responden a los incentivos y los desincentivos.

## 3.2. ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS

### 3.2.1. La visión demográfica

Al realizar un estudio dentro del país y en cada una de las regiones, se debe analizar y especificar la cantidad de habitantes dentro del suelo nacional, pero para efectos de nuestra investigación se debe utilizar específicamente la *Población Económicamente Activa* (PEA), que corresponde al conjunto de personas en edad de trabajar, de uno u otro sexo, que suministran la mano de obra disponible para la producción de bienes y/o servicios. Es decir, aquellas que en el periodo de referencia estaban trabajando (ocupados) o buscando activamente un trabajo (desocupados).

En Chile la población económicamente activa al 2017 es de 8.867.641 que corresponde a un 51,04% de la población total chilena.

En la Tabla n°1 se puede ver el detalle la población económicamente activa por región donde se puede concluir que aproximadamente el 41% de la PEA se centra en la Región Metropolitana.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

**Tabla 3.1: Población económicamente activa por regiones (2017)**

| REGIÓN | PEA |
|---|---|
| Arica y Parinacota | 78.131 |
| Tarapacá | 185.340 |
| Antofagasta | 298.719 |
| Atacama | 144.185 |
| Coquimbo | 377.657 |
| Valparaíso | 896.428 |
| Metropolitana | 3.647.829 |
| O'Higgins | 460.679 |
| Maule | 507.546 |
| Biobío | 981.210 |
| La Araucanía | 499.403 |
| Los Ríos | 201.814 |
| Los Lagos | 439.426 |
| Aysén | 64.146 |
| Magallanes | 85.129 |
| **TOTAL PAÍS** | **8.867.641** |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE.

### 3.2.2. Demanda y oferta de trabajo

La diferencia principal que ocurre respecto al mercado de bienes finales es que, la demanda la ejercen las empresas y las ofertas las ejercen las personas.

#### 3.2.2.1. Demanda

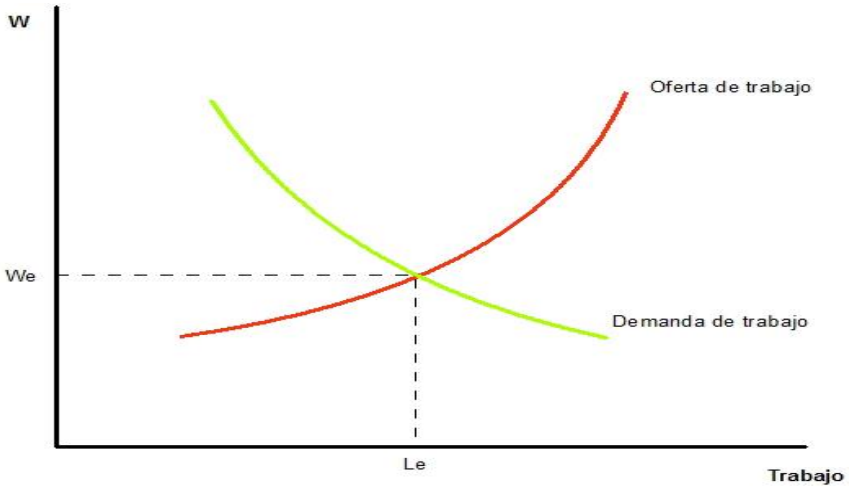
En ámbitos del mercado laboral, refiriéndonos a la demanda de las empresas por trabajadores, podemos entender el concepto como el tipo de trabajador que el mercado

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

requiere en términos como educación, habilidades y competencias, además de identificar los sectores y ocupaciones que requieren una mayor cuantía, con el objetivo de definir un futuro sistema de formación profesional que cumpla con los requisitos necesarios para poder cumplir con la demanda que es requerida por parte de los empleadores u organizaciones que necesiten completar un cupo labor en un cargo determinado.

La demanda de trabajo dependerá fundamentalmente la relación entre el salario y la productividad de los trabajadores, es decir, si los salarios presentan una tendencia en incremento, las empresas tenderán a reducir la demanda de trabajo, ya que resulta más caro contratar personal, debido a esto que la curva de demanda de trabajo en función del salario es decreciente.

**Figura 3.1: Equilibrio del mercado del trabajo**




Fuente: Sacado del informe "Redistribución de los factores" del autor Antonio Hormigo.

Como podemos observar en el gráfico n°1, la curva de demanda nos muestra el número de trabajadores que están dispuestas a contratar las empresas para cada salario, mientras la curva de oferta señala el total de personas que están dispuestas a trabajar para cada salario.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Podemos identificar el punto de equilibrio cuando se produce la intersección de las curvas, a tal nivel de salarios la cantidad de empleados dispuestos a trabajar coincide con la cantidad deseada por los empresarios.

#### 3.2.2.2. Oferta

La oferta de trabajo hace referencia a la cantidad de trabajo ofrecido en una economía, la cual depende de ciertos aspectos entre los que cabe mencionar:

- El volumen de población activa presente en el mercado o economía donde se realizara la oferta de trabajo. Cuanto mayor sea el número de individuos mayor será la oferta de trabajo.
- La disponibilidad horaria que cada individuo está dispuesto a trabajar, lo cual dependerá entre otros factores, principalmente del salario percibido. Los individuos ofrecen su trabajo a las empresas a cambio de una remuneración acorde a las funciones que se deban realizar en determinado puesto de trabajo, a medida que los salarios aumenten las personas sienten mayor motivación a la hora de trabajar, sucediendo lo contrario en caso de que disminuyan. Por lo tanto la, la curva de oferta de trabajo en función del salario es creciente. No obstante, al ser los salarios suficientemente altos, muchas personas gustan por trabajar menos y ganar menos, teniendo el goce de mayor tiempo libre. (Baena, 2010).

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

### 3.2.3. El empleo y sus tipologías

Un punto interesante de analizar respecto del mercado laboral y que ha tomado relevancia en la discusión de política en los últimos años es la caracterización del tipo de trabajo al que accede la población (formalidad y plazos). Esto es, conocer si cierto tipo de relaciones laborales son más o menos frecuentes que otras, y cómo está distribución ha variado en el tiempo. En particular, la información disponible en las encuestas CASEN nos permiten determinar algunas características fundamentales de las relaciones laborales que declaran los encuestados, como la formalidad del trabajo (existencia o carencia de un contrato) y horizonte de tiempo (si la relación es indefinida o a plazo fijo). También hay preguntas que nos permiten identificar si el trabajador califica como asalariado o cuenta propia.

A la hora de analizar el empleo debemos definir los tipos de empleo existente, en el estudio podemos definir dos tipos de empleo:

#### 3.2.3.1. Empleo Formal

Se denomina empleo formal al trabajo que se encuentra formalizado mediante la celebración de un contrato que se celebra entre el trabajador y el empleador, y que se ajusta a los requerimientos de la ley. Dentro del empleo formal podemos encontrar dos categorías:

#### 3.2.3.2. Asalariado o dependiente

El trabajador recibe un sueldo por su trabajo, se une a un sindicado en donde un grupo de empleados negocian diversos aspectos dentro de la organización como los contratos de trabajo; un contrato establece el precio y las condiciones de trabajo, el precio que se fija se denomina sueldo o remuneración.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

#### 3.2.3.3. Independiente

El trabajador es quien dirige su actividad y puede ser autoempleo individual cuando se trata de profesionales libres u oficios autónomos, o autoempleo colectivo al ser parte de cooperativas de producción o sociedad laboral.

#### 3.2.3.4. Empleo Informal

Se establece en sectores de la economía donde no se ejercen suficientes controles tributarios o laborales, y comprende la actividad laboral de trabajadores independientes en ocasiones, como vendedores ambulantes sin licencia. Generalmente se caracteriza por proporcionar bajo nivel de remuneraciones y condiciones laborales deficientes, además de no contar con la debida protección legal para relaciones laboral, deja a los trabajadores sin indemnización en caso de despido indebido, sin derecho a subsidio de desempleo y sin derecho a pensión.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

# CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO

## Trabajo decente: Concepto e Indicadores. (GHAI, 2003)

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

### 3.3. TRABAJO DECENTE

En un comienzo el concepto trabajo decente fue definido como el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, donde se velaba la protección de los derechos y con una remuneración acorde a lo desarrollado en el puesto de trabajo además de protección social.

Posteriormente nace una noción que hace énfasis en la calidad del empleo, en el cual se respete por sobre todo, los derechos de los empleados desarrollándose formas de protección social. Las diferencias de estos dos enfoques se centran en cambiar la visión que hasta la fecha se tenía respecto del trabajo decente, pasando de la idea de trabajo productivo simplemente por el de empleo de calidad.

Cabe mencionar que la construcción de esta idea o más bien un proyecto con el transcurrir de los años se ha tornado cada vez más interesante, esto debido a que constantemente el concepto se está modificando o reconstruyendo, esto apuntando a un problema identificado que es el cambio en las condiciones laborales.

Por lo que el concepto a pesar de las variaciones en el pensar e interpretar de los diversos expertos que han hecho estudios respecto al tema, se concilia el hecho de que el uso de este instrumento debe ser aterrizado de manera correcta según las características correspondientes a cada sector de estudio, por lo que el sustento teórico en el que se basará nuestra investigación se basa en la propuesta de medición de Ghai para efectos cuantitativos, el cual será respaldado y complementado por estudios y artículos desarrollados por otros autores los cuales serán mencionados con su debida información en las secciones pertinentes.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Ghai postula un documento donde evalúa el empleo decente en diferentes potencias económicas, utilizando diferentes parámetros. En la presente investigación, se verá el trabajo decente con una mirada a nivel nacional, analizando las 15 regiones de Chile con los datos correspondientes al año 2017 para la realización del estudio.

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

La noción de trabajo decente, dada a conocer por vez primera con estas palabras en la Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999, expresa los vastos y variados asuntos relacionados hoy día con el trabajo y los resume en palabras que todo el mundo puede reconocer.

El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de trabajo decente es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Dentro de las problemáticas que se plantea es como hallar los medidores que abarquen todos o la mayor parte de los asuntos laborales y que expresen las relaciones que los unen.

El concepto de trabajo decente apunta no sólo a una faceta (remuneración, por ejemplo) si no que adopta un concepto multidimensional, si no que un aspecto más general, por ejemplo, seguridad, participación y bienestar del trabajador.

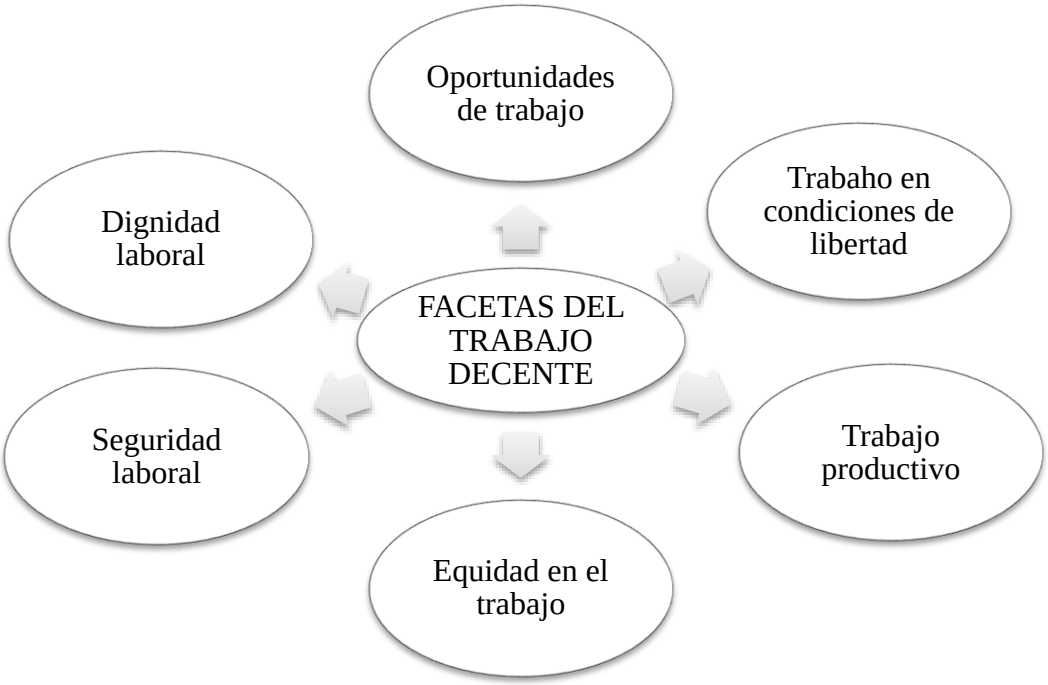
Al plantear un límite entre el trabajo decente a un precario, pareciera haber que existe un problema. La satisfacción de las necesidades básicas puede ser una línea divisoria insuficiente. Así, por ejemplo, la necesidad básica de comer se eximiría de comer sano, por ejemplo. La necesidad básica de educación parece, con este pensar, quedar satisfecha sin concebir el tipo de educación requerida, y así sucesivamente. En este enfoque, se puede concluir que la satisfacción de las necesidades básicas no garantiza que un empleo sea decente o no.

El otro problema que puede existir en la medición el trabajo decente radica en el origen de la investigación (empresas, gobiernos, o instituciones expertas).

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

### 3.3.1. Facetas del trabajo decente

**Figura 3.2: Facetas del trabajo decente**




Fuente: Elaboración propia a partir de la información recopilada del artículo "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos", Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter (2003).

**a) Oportunidades de trabajo**

Tiene relación con la necesidad que tienen las personas que están en busca de trabajo, ya que no existe trabajo decente si no existe el empleo como tal.

**b) Trabajo en condiciones de libertad**

La capacidad que tiene el trabajador de escoger libremente el trabajo, lo que significa que no debe ser impuesto por terceros. Tiene relación, a su vez, que los trabajadores pueden afiliarse a alguna organización sindical, sin recibir reproche alguno.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

**c) Trabajo productivo**

Aquel que proporciona beneficios al empleado de manera tal que pueda alcanzar un estado de bienestar en conjunto con su familia debido a la posibilidad de acceder a bienes y servicios que les permitan subsistir, a su vez el empleador logra desarrollo dentro de su empresa fomentando además el crecimiento a nivel país.

**d) Equidad en el trabajo**

Persigue el logro de un trato justo e igualdad de oportunidades en ámbitos profesionales y laborales. En consecuencia conlleva la reducción total en la discriminación en la contratación y a la hora de realizar el trabajo alcanzando el equilibrio trabajo-familia.

**e) Seguridad laboral**

Trata de entregar garantía al trabajador respecto a su salud y brindar una protección, por ejemplo, financiera en el caso de que ocurra alguna enfermedad u otra eventualidad.

**f) Dignidad laboral**

El trato respetuoso a los trabajadores, respetando sus intervenciones, a la hora de expresas sus preocupaciones, además, de la participación de la toma de decisiones que van enfocadas a las tareas que desempeñan.

Las dos primeras facetas del trabajo decente — las oportunidades de trabajar y la libertad de escoger empleo — se refieren al objetivo de que haya empleos suficientes y de que éstos reúnan unas condiciones mínimas aceptables. Las otras cuatro — trabajo productivo, equidad, seguridad y dignidad — indican hasta qué punto el trabajo existente es «decente» y ha sido aceptado libremente. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003)

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

A partir de estas fases podemos seguir desglosando en diferentes categorías, para así finalmente obtener los indicadores que se usarán en la elaboración del estudio del trabajo decente en Chile.

### 3.3.2. Categorías

De estas facetas obtendremos las categorías de medición, que, según las investigaciones hechas por personas expertas en la materia, son elementos necesarios para el estudio del trabajo decente.

**Tabla 3.2: Categorías de medición**

| **Categoría** | **Corresponde a…** | **Índice o indicador** |
|---|---|---|
| Oportunidades de empleo | Existencia o carencia de oportunidades de empleo. | • Empleo<br>• Desempleo |
| Remuneración suficiente y trabajo productivo | Bienestar económico (individual y familiar). | • Ingreso medio |
| Trato justo en el trabajo | Igualdad de oportunidades en el empleo u ocupación. | • Nivel de participación femenina |
| Entorno socioeconómico del trabajo decente | Sostenibilidad del empleo | • Índice de pobreza |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recopilada del artículo "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos", Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter (2003).

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Para cada categoría seleccionada anteriormente se determinaron ciertos indicadores con los cuales trabajaremos en nuestro estudio con el fin de determinar la calidad o precariedad representada para cada región al año 2017.

### 3.3.3. Límites del Trabajo Decente

Al estudiar los postulados de cada experto surge la complicación de concebir una línea que separe claramente el trabajo decente de otro indecente o precario. La satisfacción de necesidades básicas como forma divisoria resulta en cierta medida dependiendo de la realidad de cada país, región u objeto de estudio insuficiente, pues en esta construcción la necesidad deviene sistema estático, permanente o sin poder de variación en su estado ulterior. Así por ejemplo la necesidad de comer se eximiría de comer sano, por lo que depende de cada criterio a utilizar en el momento de estudio. En este sentido, se plantea que la satisfacción de necesidades no garantiza la "decencia" de un trabajo, debido a que no tiene un momento final o un umbral que determine una no-necesidad considerando el poder de mutación o variación de las propias necesidades y la existencia de las relaciones de poder y dominación en su constitución.

Por otra parte, queda la impresión de que en cierta forma la determinación de si un trabajo es decente o no recae en última instancia en la persona que desarrolla dicho trabajo, si no en quien lo mide, ya sea: gobiernos, estados, empresas o instituciones expertas.

Otra de las limitaciones a considerar es la estructura política y económica que sujeta al trabajo en la región, debido a que se forjan fronteras permanentes entre clases sociales las cuales se traducen a su vez, en opciones laborales.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Así, las aplicaciones de los indicadores propuestos para nuestro estudio tienen por finalidad medir el grado en que se ha alcanzado determinado objetivo o resultado. Se pueden emplear, pues, para valorar los resultados y evaluar los progresos a lo largo del tiempo en lo tocante al logro de determinados objetivos, y pueden ser útiles para efectuar comparaciones entre las 15 regiones de Chile durante el 2017 y posteriormente generar una comparación intrarregional y evaluar tendencias o cambios vividos en el país al medirlos con años anteriores, incluyendo finalmente una comparación con la situación que experimenta Latino América.

Ahora bien, muchas veces no es fácil dotar de un significado preciso a un objetivo general; por ejemplo, uno de los atributos del trabajo decente es el empleo remunerado, pero para concebir un indicador idóneo para medirlo, primero se tendrá que definir la palabra remunerador, lo mismo pasa con los demás indicadores.

Proponer indicadores es un avance que permite "objetivar" la descripción de un fenómeno, pero, al mismo tiempo deja de lado aspectos valóricos, percepciones y demás sensibilidades.

Suponiendo que los indicadores, no obstante sus limitaciones, dan suficiente descripción de los fenómenos que deseamos investigar

Para el desarrollo de la investigación es necesario definir los conceptos que se utilizarán para la medición del trabajo decente, los cuales fueron seleccionados en base a los estudios hechos por la OIT en su revista propuestas por varios autores, entre ellos Dharam Ghai. Entre los indicadores a usar se encuentran: **desempleo**, **empleo**, **ingresos medio**, **índice de pobreza** y **el nivel de participación de la mujer en el mercado laboral.**

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

### 3.4. DESEMPLEO

El fenómeno del desempleo no es un problema actual, es un problema que ha estado presente en cualquier periodo de la sociedad. Desde la gran conocida revolución industrial, donde se registró una transformación en los métodos de producción sustituyendo la mano de obra de hombres por maquinas capaces de hacer el trabajo más rápido y eficiente de las personas. Debido a la situación de la crisis mundial, el desempleo ha impactado a todas las economías y a todos los sectores que la componen. (Méndez Briones, 2011)

La pérdida de un empleo puede ser el acontecimiento económico más perturbador en la vida de una persona. Muchas personas dependen de las ganancias de su trabajo para mantener su estándar de vida y muchas también obtienen de su trabajo un sentido de satisfacción personal. La pérdida de un empleo significa en el presente un estándar de vida más bajo, ansiedad acerca del futuro y menor amor propio.

Las personas que quieren trabajar pero no pueden, porque no encuentran un empleo, no están contribuyendo a la producción de bienes y servicios de la economía. Aun cuando cierto grado de desempleo es inevitable en una economía compleja con miles de empresas y millones de trabajadores, la cantidad de desempleo varía sustancialmente a lo largo del tiempo y entre países. Cuando un país logra mantener a sus trabajador están empleados como sea posible, logra un nivel más alto del PIB del que lograría si estos mismos trabajadores permanecieran ociosos.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

### 3.4.1. Definiciones de desempleo

- Definiremos desempleo como un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo (por parte de los trabajadores) es superior a la demanda de trabajo (por parte de las empresas). (Kiziryan & Sevilla, 2015)
- Cuando existen más personas dispuestas a ofrecer su trabajo a las empresas que puestos de estos mismos se produce la situación de desempleo. Cuando existe gente que no tiene empleo se conoce como desempleo o paro. (Kiziryan & Sevilla, 2015)

### 3.4.2. Causas del desempleo

Mankiw y Rabasco de la Universidad de Harvard, en su libro "Principios de la Economía" (2004), citan los siguientes cuatro factores como causantes del desempleo:

1. La primera causa del desempleo es el tiempo en que tardan los trabajadores en encontrar el trabajo que mejor se acomode a sus gustos y capacidades. El seguro de desempleo es un programa público que aunque protege los ingresos de los trabajadores, aumenta la cantidad de desempleo friccional.
2. La segunda causa por la que una economía siempre tiene algún desempleo es la legislación sobre el salario mínimo. Esta legislación, al obligar a pagar a los trabajadores no cualificados y sin experiencia un salario superior al de equilibrio, eleva la cantidad ofrecida de trabajo y reduce la demanda.
3. La tercera causa del desempleo es el poder de mercado de los sindicatos. Cuando ellos presionan los salarios en las industrias sindicalizadas por encima del nivel de equilibrio, crean un excedente de trabajo.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

4. La cuarta causa del desempleo la sugiere la teoría de los salarios de eficiencia. Con base en esta teoría, a las empresas les resulta rentable pagar unos salarios superiores a los de equilibrio. Unos elevados salarios pueden mejorar la salud del trabajador, reducir la rotación de los trabajadores, e incrementar la calidad de los mismos, así como el esfuerzo del trabajador.

### 3.4.3. Tasa de desempleo

Las cifras sobre el trabajo y el desempleo se encuentran entre los datos más minuciosos y más amplios de un país. Se obtienen mensualmente mediante un procedimiento conocido con el nombre de encuesta de población activa. Todos los meses se encuesta a unos hogares con preguntas referentes a su historial laboral reciente.

Este indicador es importante para ver la realidad del país o región en especial a la cual ser quiera aplicar, con relación a nivel de desocupación existente. Los censos son una fuente idónea para recaudar este tipo de información. Se calcula de la siguiente manera:

$$\textbf{Tasa de desempleo} = \frac{\textbf{N° de desempleados x 100}}{\textbf{Población Económicamente Activa (PEA)}}$$

### 3.4.4. Los costos del desempleo

El mayor coste del desempleo es la producción perdida. La gente que no puede trabajar no produce: un elevado desempleo reduce la tarta social. El coste de la producción perdida es

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

muy alto: una recesión puede afectar muy fuertemente al PIB, lo que se podría traducir en pérdidas medidas en cientos o miles de millones de pesos.

El desempleo genera, además, costos personales, familiares y sociales. Para las personas perder su empleo no solo significa una caída en sus ingresos sino también un daño a su confianza, a su autoestima y si el tiempo de estar desempleado se prolonga va perdiendo sus habilidades y competencias laborales. El daño familiar también es muy alto pues altera las relaciones entre sus componentes, particularmente como ocurre en las sociedades latinoamericanas donde el rol de los hombres es el de proveedor del núcleo familiar. En estos casos su ocurrencia genera mayor protagonismo de las mujeres o del hijo mayor, es lo que algunos denominan el surgimiento de la "fuerza de trabajo secundaria". En el ámbito de la sociedad, la pérdida de puestos de trabajos significa capital humano que deja de ser utilizado lo que se correlaciona directamente con caídas en la producción y en la renta.

### 3.5.EMPLEO

Se denomina empleo a la generación de valor a partir de la actividad producida por una persona. Es decir, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario. (Gil, 2015)

La relación de las sociedades con respecto al empleo es uno de los índices principales que mide su desarrollo. Así, los países más desarrollados tienden al pleno empleo o, lo que es lo mismo, a que la oferta y la demanda laboral lleguen al punto de equilibrio; mientras que en naciones no tan desarrolladas abunda el desempleo, donde los trabajadores no consiguen un

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

puesto laboral, y el subempleo, con el que personas capacitadas deben realizar trabajos de menor cualificación, o trabajar menos horas que las que necesitan o desean.

Una vez finalizada la Segunda Guerra Mundial, tuvo lugar el nacimiento del Estado de Bienestar -basado en las teorías del economista John Maynard Keynes-, donde los trabajadores, perfectamente organizados ya en sindicatos, lograron que fuesen reconocidos lo que hoy en día conocemos como "derechos laborales". Desde ese momento, los empleados comenzaron a gozar de vacaciones, pagas, días de descanso semanales de acuerdo a lo trabajado y jornadas de no más de ocho horas, al tiempo que se incrementaron visiblemente los salarios de la época.

En la actualidad, el empleo es una circunstancia difícil de garantizar para toda la oferta laboral, lo que hace que los estados intenten reducir el número de desempleados al mínimo y, en definitiva, paliar las consecuencias negativas que derivan de la situación.

El funcionamiento del mercado del trabajo tiene una estrecha relación con el bienestar de los individuos y la sociedad. Esto se explica, ya que, a través de éste los trabajadores obtienen su remuneración y los empleadores y empresas gozan de mano de obra para la producción y entrega de los bienes y servicios ofrecidos.

A raíz de lo anterior resulta crucial e interesante realizar el análisis respecto al comportamiento y tendencias del mercado laboral, con el fin de identificar los elementos e indicadores claves a considerar por los involucrados directamente y los encargados de realizar las diferentes políticas.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

En este sentido se vuelve necesaria la construcción de un sistema educacional de alta calidad, que se vea además traducido en las habilidades que contara el individuo, ya que de lo contrario, la demanda laboral puede no ser satisfecha por los oferentes de trabajo.

### 3.5.1. Relación entre formación y mercado laboral.

A medida que el nivel educacional aumente al igual que las competencias, un mayor número de personas se encuentra activo y ocupado en el mercado laboral. El hecho de que las personas que cuenten con un mayor nivel educacional tengan acceso a un mayor nivel de ingresos tiene un efecto directo en la situación de pobreza a nivel país. En Chile, un tercio de los hogares considerados por sobre la situación de pobreza poseen al menos un integrante del grupo familiar con un nivel de educación superior, mientras que en los hogares pobres esta cifra no supera el 7%.

### 3.5.2. Tasa de empleo

La tasa de empleo es un indicador utilizado en la economía con el fin de poder mostrar a través de los parámetros que se consideran para realizar la medición el nivel de empleo u ocupación para una determinada muestra, región o a nivel nacional.

Considerado lo anterior, la tasa de empleo mide el cociente entre el número de personas ocupadas que comprende a individuos entre los 16 y 64 años y la población total comprendida entre los mismos rangos de edad, conocida como población en edad de trabajar.

$$\textbf{Tasa de Empleo} = \frac{\textbf{Número de Ocupados}}{\textbf{Población en Edad de Trabajar}}$$

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

A raíz de este indicador en nuestro estudio podremos evaluar y determinar las regiones del país que cuentan con un mayor nivel de ocupación, aportando dentro de las ponderaciones que se utilizaran en el cruce de datos para determinar las mejores regiones a nivel nacional para desarrollarse como profesional en los diversos campos laborales ofrecidos por cada región respectivamente.

Una de las utilidades más importantes de esta tasa estadística o porcentaje, es la de informar acerca de la ocupación de las mujeres, para el desarrollo de la mujer en el sector profesional y para mejorar la perspectiva de realización de éstas en el ámbito laboral. Con el paso de los años, la tasa de ocupación de la mujer se ha ido incrementando en países desarrollados, acercándose a la de los hombres, logrando maximizar la igualdad social entre mujeres y hombres. Este hecho, supone un hito muy importante en el grado de civilización y respeto en un país, además de liderazgo en derechos y deberes fundamentales frente a otros países dónde no ocurre lo mismo.

Por otro lado, los datos de tasa de ocupación, se utilizan cuando baja la tasa de paro, con la idea de que exista una mejoría en el ámbito laboral.

### 3.5.3. Tendencia Mundial de la Tasa de Empleo.

A medida que la economía mundial se recupera, la población activa continúa aumentando, y por ello en el año 2018 el desempleo a nivel mundial debería mantenerse a un nivel similar al del año pasado. Así lo muestra un nuevo informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) llamado “Perspectivas sociales y del empleo en el Mundo. Tendencias 2018”.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Según el estudio, la tasa de desempleo mundial se estabilizó después de un incremento en 2016, se calcula que en el año 2017 se situó en un 5,6%, con un número total de desempleados superior a 192 millones.

Dado que las perspectivas económicas mundiales a largo plazo siguen siendo moderadas a pesar de que hubo un mayor crecimiento del previsto en 2017, el informe atribuye la tendencia positiva registrada entre 2017 y 2018 al buen desempeño de los mercados laborales en los países desarrollados, donde la tasa de desempleo debería disminuir otros 0,2 puntos porcentuales en 2018 para llegar a 5,5%, tasa inferior a los niveles previos a la crisis.

Por el contrario, se estima que el crecimiento del empleo no será suficiente para absorber el aumento de la fuerza de trabajo en los países emergentes y en desarrollo.

### 3.6. INGRESOS

La importancia del salario para el trabajador va mucho más allá de la necesidad de servir de sustento a las familias, la economía del país funciona con este ingreso y su variación afecta a distintos factores que se deben tomar en cuenta.

Dependiendo del sentido específico, el ingreso puede ser una variable considerada a la hora de medir el desempeño económico y financiero, o bien a la hora de diseñar planes contables y administrativos.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

### 3.6.1. Factores que determinan la distribución del ingreso

Para la teoría económica académica, la remuneración de los factores productivos es un problema particular de la teoría del valor y los precios. En último término postula que la asignación recibida por quienes hacen alguna contribución a la formación del producto social (aportando fuerza de trabajo, tierra o capital) está determinada por: la magnitud de su aporte y las condiciones de oferta y demanda de cada factor. En otras palabras, si un campesino o un operario obtiene menos por su esfuerzo que un empresario o un técnico, ello se debe que su contribución al Producto Nacional es más pequeña y a que existe una oferta relativamente más abundante (respecto a la demanda existente) en unos recursos que otros. La remuneración (o precio) conseguida por ese factor establece el equilibrio entre los elementos pertinentes.

Al analizar los elementos que están "detrás" de una estructura de ingresos puede comenzarse por el más primario: la diferencia de aptitudes de los receptores de rentas. Evidentemente, esta consideración tiene algún peso; sin embargo, no se discute hoy día que esa diferencia no se debe tanto a causas "naturales" como a que unos pueden desarrollar sus aptitudes y otros no. Asimismo, son comunes los casos en que la redistribución desigual manifiestamente está divorciada de las habilidades o talento de los individuos para colaborar en el proceso social.

Como evidencia ilustrativa del asunto puede tenerse en vista que en los países de América Latina, la distribución del ingreso es mucho más inequitativa en la agricultura que en las actividades industriales.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Una de las circunstancias básicas que influyen en la distribución del ingreso es la mayor o menor concentración de la propiedad de los factores capital y tierra. La primera y obvia razón es que parte del ingreso generado en el proceso productivo fluye a manos de quienes poseen esos factores, de manera que mientras menos personas los controlen, más concentrado estará el goce de esa parcela del ingreso.

Hay una relación bastante estrecha entre el nivel de educación (comprendida también la especialización en determinadas técnicas) y la retribución lograda por las personas. Pero en todos los países (y, por lo general, con mar intensidad según sea más bajo el grado de desarrollo), las posibilidades de obtener educación y aprendizaje están suspendidas al nivel de ingreso personal o familiar. De este modo, al igual que las otras circunstancias dichas, se despliega un proceso o circulo de causación acumulativa. Quienes tienen un alto ingreso cuenta con mejores oportunidades para recoger los conocimientos que permiten mantener o acrecentar es ingreso y lo contrario sucede con aquellos que están en la situación opuesta. En otras palabras, si bien la retribución depende en buen grado de la preparación (es esto lo que establece la relativa escasez del factor) no es menos cierto y sí más fundamental que el nivel de ingreso determina en alto grado la posibilidad de alcanzar aquella preparación.

Se realizar el mismo análisis con otro aspecto destacado en el asunto con las condiciones de salud y física de la población activa, aquí también se demuestra que el bajo ingreso es, a la vez, causa y efecto, resultando el juego de estos elementos en otro proceso circular que tiende a acentuar las disparidades existentes en un momento dado.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

### 3.6.2. Ingreso familiar

Se trata de un valor económico que sirve inicialmente para cuantificar el poder adquisitivo de las familias. El ingreso familiar (también denominado ingreso del hogar) es la totalidad de las ganancias o ingresos que tiene un grupo familiar. Al hablar de totalidad se incluye el salario, los ingresos extraordinarios e incluso ganancias que se obtienen en forma de especie.

El concepto de ingreso familiar medio es útil para medir la relación de este valor con otro índice significativo, la canasta familiar básica. Por otra parte, el ingreso familiar sirve como un índice de referencia para diversas ayudas sociales: becas para estudiantes, ayudas económicas para personas con discapacidad, acceso a viviendas públicas y toda una serie de prestaciones sociales que dependen de la medición objetiva de los ingresos.

### 3.6.3. Ingreso per cápita

Se denomina ingreso per cápita (ingreso por cabeza) a un indicador que consiste en el cálculo del ingreso de cada uno de los habitantes, de sus familias, empresas, organizaciones, etcétera, en relación con el ingreso nacional y por lo tanto con la calidad de vida y el nivel de consumo de dicha sociedad. Suele calcularse de acuerdo a la siguiente fórmula:

**Ingreso per cápita = Ingreso Nacional (IN) / Población Total (PT)**

El ingreso per cápita es empleado a menudo para establecer comparaciones económicas entre países o regiones, y establecer así el ritmo de progreso de un país respecto a sus vecinos o semejantes.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

### 3.6.4. Salario

A la hora de gestionar la contabilidad de un negocio, los sueldos o salarios de los trabajadores constituyen una parte fundamental. El salario o sueldo es el pago que recibe periódicamente un trabajador por la realización de sus tareas. La remuneración de este trabajo es el resultado del compromiso entre empleado y empleador mediante la formalización de un contrato, por el cual el empleador paga un salario a cambio de trabajo y del esfuerzo de sus empleados, ya sea en la creación de un bien o de una prestación de un servicio.

Dependiendo de las condiciones del contrato, el salario puede incluir remuneración en especie y puede abonarse diariamente (bajo el nombre de "jornal"), semanalmente o mensualmente. Asimismo, puede incluir a parte primeras, pagas extraordinarias, pago por horas extras, remuneraciones especiales por trabajo nocturno o peligrosidad del puesto de trabajo, etc.

Con ello, el concepto de salario busca valorar económicamente el desempeño del trabajo por parte del empleado, al mismo tiempo que supone un método para motivar a los trabajadores y una forma de negociar entre trabajadores y empleados a la hora de tener a ciertos trabajadores dentro de la empresa.

Los objetivos de la remuneración salarial son los siguientes:

- El salario busca valorar monetariamente el desempeño del trabajo por parte del empleado.
- Además, es un método utilizado para motivar a los trabajadores, dado que, es una parte esencial para el desarrollo de sus vidas.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

- El salario es un método muy poderoso de negociación entre trabajadores y empleadores y muy utilizado a la hora de retener a determinados empleados dentro de la empresa.

#### 3.6.4.1. Salario Mínimo

El salario mínimo se ha fijado como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuados durante un periodo determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual.

La finalidad del establecimiento del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. La existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres.

## 3.7. ÍNDICE DE POBREZA

El índice de pobreza también denominado indicador de pobreza es un parámetro utilizado en estadístico desarrollado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con el fin de poder medir el nivel de vida que prevalece en los países, esto nos permite conocer a partir

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

de que cifra los ciudadanos de un determinado sector, región o país viven en situación de pobreza.

En el año 2010 se estableció el nuevo índice de pobreza multidimensional, el cual se encarga de la medición de lo mencionado en el párrafo anterior.

Tal y como ocurre con el Índice de Desarrollo Humano es el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) el órgano encargado de elaborar el índice de pobreza.

El índice multidimensional nos ofrece un resumen integral del acontecer, ya que considera varias dimensiones en su elaboración. No solo contempla el salario percibido por los individuos sino también necesidades o privaciones a las que están sujetas las personas por su condición social. En conclusión nos presenta un parámetro de la intensidad con que la pobreza ostenta a alguien haciendo un análisis de tres aspectos básicos tales como: la educación, salud y nivel de vida.

En el ámbito de educación se contempla para el análisis los años de escolarización, o en su defecto si no se cuenta con el acceso o si el proceso de escolaridad se vio interrumpido por algún factor.

Respecto a salud se estima la mortalidad infantil (cantidad de niños que han fallecido por familia), como es la nutrición (acceso o si adulto o niño se encuentra en situación de desnutrición).

Para el ámbito de calidad de vida se analizan cuestiones como acceso a servicios básicos de vivienda, aspectos sanitarios (disponibilidad de baño en óptimas condiciones, hogar compartido, entre otros), acceso y disponibilidad de agua potable en el hogar o la proximidad a esta; condiciones de la vivienda y suelo donde se encuentra y si el hogar

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

cuenta con bienes materiales como por ejemplo: televisión, radio, teléfono, transporte entre otros.

"En consideración si la persona a la que se le aplica el análisis no tiene acceso al menos a un 30% de lo mencionado anteriormente se considera en situación de pobreza". (Definición de Indice de Pobreza, s.f.)

### 3.7.1. Metodología de Estimación de la Pobreza en Chile

Los indicadores de pobreza y pobreza extrema estimados por Ministerio de Desarrollo Social a partir de la información de la Encuesta Casen utilizan el método de ingresos o indirecto. La utilización de esta misma metodología desde 1987 ha permitido la construcción de indicadores comparables a lo largo del tiempo, haciendo posible de esta manera evaluar su evolución. Además, su amplia aplicación a nivel internacional, permite la comparación de la situación nacional con la de otros países.

Este método, al igual que el método directo o de necesidades básicas insatisfechas, NBI, mide pobreza y pobreza extrema en términos absolutos. Esto es, los límites entre quiénes son pobres o indigentes y quiénes no lo son se definen en relación a mínimos de satisfacción de necesidades básicas, en el caso de la pobreza, o alimentarias, en el caso de la pobreza extrema.

De acuerdo con ello, se considera en situación de pobreza a aquellos hogares cuyos ingresos son inferiores al mínimo establecido para satisfacer las necesidades básicas de sus miembros, y en situación de pobreza extrema a aquellos hogares cuyos ingresos son inferiores al mínimo establecido para satisfacer las necesidades alimentarias de sus miembros.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

### 3.7.2. Línea de Pobreza Extrema

Ingreso mínimo establecido por persona para satisfacer las necesidades alimentarias. Corresponde al costo mensual de una canasta básica de alimentos por persona, cuyo contenido calórico y proteico permite satisfacer un nivel mínimo de requerimientos nutricionales y que además refleja los hábitos de consumo prevalecientes. El valor de la canasta básica difiere entre las zonas rural y urbana. (Indice de Pobreza en Chile, 2017)

### 3.7.3. Línea de Pobreza

Ingreso mínimo establecido por persona para satisfacer las necesidades básicas. Se establece a partir del costo de la canasta básica de alimentos al que se aplica un factor multiplicador. (Indice de Pobreza en Chile, 2017)

Así, **LP = k * CBA** donde LP es la línea de pobreza, CBA es el costo de la canasta básica de alimentos por persona, o línea de pobreza extrema, y k, el factor multiplicador. Este factor difiere entre las zonas rural y urbana. Así, el valor de la línea de pobreza corresponde a 2 veces el valor de una canasta básica de alimentos, en la zona urbana, y a 1,75 veces, en la zona rural.

## 3.8. FUERZA DE TRABAJO

El concepto de fuerza posee múltiples acepciones. Con origen en el latín *fortĭa*, puede aprovecharse para resaltar la habilidad o el poder para generar movimiento en algo o en alguien que provoque resistencia o que tenga peso; para describir la capacidad de resistencia frente a un empuje; la aplicación del poder ya sea físico o moral; la virtud

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

natural que las cosas poseen en sí mismas; o del estado más vigoroso de algo (Porto & Merino, 2011).

Fuerza, como ya se dejó determinado, proviene del vocablo latino *fortia* que es sinónimo de "fuerte". El trabajo, por su parte, constituye la medida del esfuerzo que un individuo realiza. Desde el punto de vista de la economía, el trabajo es uno de los factores imprescindibles para producir, al igual que el capital y la tierra. Puede entenderse al trabajo como la acción productiva que lleva a cabo un sujeto y a cambio de la cual percibe una remuneración.

La noción de fuerza de trabajo, por lo tanto, está asociada a la habilidad tanto física como mental propia de cada individuo para desarrollar una cierta labor.

Según la teoría del valor-trabajo de Marx, el valor de la fuerza de trabajo, como el de cualquier otra mercancía, está determinado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para producirla.

Según la teoría marxista, los conceptos de "fuerza de trabajo" y "trabajo" no son sinónimos, este último es la materialización, la concreción del potencial representado por la primera, mientras el trabajo es el resultado de emplear la fuerza de trabajo. (Marx, 2008)

La fuerza de trabajo formaría parte, así, junto con la materia prima y las herramientas (medios de producción), de los procesos productivos de la sociedad, es decir, de aquellos en los que ésta se provee a sí misma de los bienes y servicios que necesita. A cambio de dicha capacidad productiva, la clase obrera es recompensada con un salario, lo cual constituye el núcleo de la explotación del hombre por el hombre.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

### 3.8.1. Participación de la mujer en el mercado laboral

El incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral es una de las más grandes transformaciones económicas y sociales a nivel global en los últimos cincuenta años. Latinoamérica no ha sido la excepción: mientras en la década de 1960, en promedio, sólo dos de cada diez mujeres en edad de trabajar estaban ejerciendo este acto o buscando un trabajo, esta proporción subió a más de seis de cada diez a comienzo del 2010. El aumento de la participación femenina en la fuerza laboral ha sido notablemente pronunciado, ininterrumpido y contrasta con la turbulencia de la situación económica y social, dinámicas que han caracterizado a América Latina en el último medio siglo.

El avance en esta materia ha sido notable, y esto se demuestra en el patrón de ganancias femeninas a largo plazo que ha sido insuficiente, para disminuir la brecha con los hombres en la mayoría de las variables laborales, tales como salarios, empleo y participación de la fuerza laboral, se presenta el tema de la igualdad de género en el mercado laboral sigue siendo un difícil desafío en la región.

Si bien las brechas de género en el logro educativo se han reducido sustancialmente o incluso se eliminó, la región todavía tiene un rendimiento pobre en garantizar la igualdad en las dimensiones económica y laboral.

Al observar el cambio que ha tenido el empleo de la mujer a lo largo del tiempo se puede plantear lo siguiente: existen diferencias en las preferencias, así como oportunidades desiguales para hombres y mujeres en el mercado laboral, esto afectan la asignación de trabajadores de ambos géneros a través de tipos de trabajos. Por ejemplo, las mujeres

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

pueden optar por trabajar en sectores más propicios a horarios flexibles y / o de tiempo parcial.

## 3.9. HERRAMIENTAS DE PRIORIZACION

### 3.9.1. Matriz Klee

La matriz de priorización permite seleccionar opciones en base a la ponderación y aplicación de criterios, y esto, da como resultado diferentes alternativas y los criterios para tomar alguna decisión

Esta herramienta es utilizada para diversos estudios analizados en regiones como Nicaragua y Costa Rica, además de otras experiencias correspondientes a: Centroamérica, Guatemala, El Salvador, Honduras y Panamá.

Se ocupa principalmente para la toma de decisiones, con esto se obtienen un conjunto de alternativas y criterios que se ocuparían para adoptar una decisión, debido a esto esta herramienta entrega un método estructurado para la toma de las mismas.

La matriz de priorización consiste en la especificación del valor de cada criterio seleccionado para, posteriormente, analizar mediante el despliegue de distintas matrices tipo-L, el grado en que cada opción cumple con los criterios establecidos.

Para la elaboración de la matriz de priorización se deben seguir diversos paseos, que van desde el planteamiento del objetivo, hasta la selección de la mejor alternativa, los cuales se nombran a continuación:

a) Definir objetivos

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

b) Identificar opciones

c) Elaborar criterios de decisión

d) Ponderar criterios

e) Compara opciones

f) Seleccionar mejor opción.

A partir de esta metodología, el Observatorio Laboral, junto a su Director Sr. Luis Méndez Briones, profesor del Departamento de Economía de la Universidad del Bio-Bío, establecen una matriz de evaluación de alguna situación en base a datos cuantitativos, la Matriz de Coeficientes Homogéneos. La cual será utilizada para nuestra investigación.

### 3.9.2. Matriz coeficientes homogéneos

La matriz de coeficientes homogéneos es una herramienta usada en estudios hechos por el Observatorio Laboral de la región del Bio-bío y su fin es para la evaluación de criterios o indicadores de un universo determinado. Esta metodología se usa en base a elementos cuantitativos.

Su elaboración toma matices de la Matriz de Klee, donde su principal similitud es la ponderación de los criterios usados.

Con esto se logrará ver un panorama del universo seleccionado y servirá para una toma de decisiones y ver en qué sector se encuentra una situación desfavorable o favorable.

Para la elaboración de esta metodología se deben seguir seis pasos fundamentales:

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

a) Definir objetivos

Estos deben ser claros y explícitos.

Por ejemplo: Se pretende evaluar la calidad de la salud en las regiones **A**, **B**, **C**, **D** y **E**.

b) Determinar los criterios o indicadores de evaluación

Éstos servirán para la elaboración del estudio y deben definirse en base al resultado que se quiere lograr.

Ejemplo:

**Criterio 1**: Personas fallecidas por mes.

**Criterio 2**: Porcentaje de personas hospitalizadas por mes.

**Criterio** 3: Índice de natalidad mensual.

c) Obtención de los datos de los criterios o indicadores

Deben ser obtenidas de fuentes confiables y actualizadas.

d) Elaborar un ranking de datos,

Deben ordenar los datos de manera que, los mejores resultados se encuentren al tope de la tabla. Por ejemplo:

En un caso hipotético, se tiene las regiones **A, B, C, D** y **E**, se muestra la cantidad de personas que mueren por cada mes.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

| REGIÓN | PF POR MES |
|---|---|
| A | 15 |
| B | 20 |
| C | 12 |
| D | 33 |
| E | 50 |

Lo que se quiere obtener en la investigación es el grado de mortalidad existente en las regiones establecidas, lo que significa que se deben ordenar desde la región que más muertos tiene por día hasta la menor, esto sería:

| RANKING | REGIÓN | PM POR MES |
|---|---|---|
| **1** | E | 50 |
| **2** | D | 33 |
| **3** | B | 20 |
| **4** | A | 15 |
| **5** | C | 12 |

Esto se debe hacer con todos los criterios o indicadores que se establecieron al inicio de la investigación.

e) Ponderar los datos de acorde al ranking previamente obtenido

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Se debe otorgar una ponderación a uno o un grupo de datos establecidos en la investigación. Para que sean más representativas las diferencias o similitudes (dependiendo de lo que se quiera lograr), se le otorgará una puntuación numérica.

Por ejemplo, siguiendo la misma línea del caso anterior, se otorgará un valor a cada uno de los datos ordenados, esto es:

| **RANKING** | **PONDERACIÓN** |
|---|---|
| **1** | 5 pts. |
| **2** | 4 pts. |
| **3** | 3 pts. |
| **4** | 2 pts. |
| **5** | 1 pts. |

Y al ponderar quedaría:

| **REGIÓN** | **PONDERACIÓN** |
|---|---|
| E | 5 pts. |
| D | 4 pts. |
| B | 3 pts. |
| A | 2 pts. |
| C | 1 pts. |

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Lo que significa, que la región **E** obtiene 5 puntos y la región **C** 1 punto en la primera categoría o indicador evaluado. La ponderación debe ser hecha para todos los indicadores establecidos

f) Análisis de los resultados obtenidos

Con lo anterior realizado y agregando las demás categorías o indicadores de evaluación se debe aplicar la sumatoria de las ponderaciones obtenidas por cada indicador.

Ejemplo:

Siguiendo con la misma línea del ejemplo anterior, se agregan dos indicadores más (porcentaje de personas hospitalizadas y tasa de natalidad), que al ordenarlos y quedan de la siguiente manera.

| **REGIÓN** | **PONDERACIÓN Indicador 1** | **PONDERACIÓN Indicador 2** | **PONDERACIÓN Indicador 3** |
|---|---|---|---|
| E | 5 pts. | 3 pts. | 1 pts. |
| D | 4 pts. | 5 pts. | 5.pts |
| B | 3 pts. | 1 pts. | 3 pts. |
| A | 2 pts. | 4 pts. | 2 pts. |
| C | 1 pts. | 2 pts. | 4 pts. |

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Se suman las ponderaciones de cada región:

| REGIÓN | PONDERACIÓN Indicador 1 | PONDERACIÓN Indicador 2 | PONDERACIÓN Indicador 3 | SUMATORIA Indicadores |
|---|---|---|---|---|
| E | 5 pts. | 3 pts. | 1 pts. | 9 pts. |
| D | 4 pts. | 5 pts. | 5.pts | 14 pts. |
| B | 1 pts. | 1 pts. | 3 pts. | 5 pts. |
| A | 2 pts. | 4 pts. | 2 pts. | 8 pts. |
| C | 3 pts. | 2 pts. | 4 pts. | 9 pts. |

Al concluir esta investigación se obtiene que la región **B** es la región más precaria en cuanto a la calidad de salud. Y la región **D** es la región con mejor calidad de salud en comparación a las demás regiones y en base a los indicadores usados, ya que en la mayoría de ellos obtiene la puntuación máxima. Con estos resultados se pueden aplicar políticas de salud y establecer prioridades a la hora de establecer un plan.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

# CAPITULO 4: EL METODO DE ANALISIS DE LA INVESTIGACION

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

# 4. INVESTIGACIÓN

## 4.1. DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO

La forma en que se trabajaran los conceptos básicos que han sido mencionados dentro de los puntos anteriores para cuestión de análisis y obtención de los resultados que se desean obtener dentro de la investigación se realizará en base al estudio Trabajo Decente realizado por el autor Dharam Ghai, en el cual utiliza diversos conceptos para definir el "Empleo Decente".

Los indicadores que nosotros utilizaremos fueron escogidos en base a la información que tenemos a nuestro alcance para todas las regiones, dentro de los que se encuentran: tasa de empleo, tasa de desempleo, sueldo promedio a nivel región, índice de pobreza regional y el porcentaje de participación por sexo para posteriormente realizar el cruce de datos en una matriz que nos entregará un coeficiente por cada región y así podremos definir con claridad en términos cuantitativos cuales son las regiones que presentan una mejor calidad de empleo con respecto a las peores, indicando ciertos aspectos que pueden influir en el resultado para cada una de las regiones.

Los datos obtenidos para cada indicador, los cuales fueron descargados de fuentes como INE, ENE, Banco Central de Chile, serán tabulados primero en tablas individuales las cuales contemplaran las 15 regiones desde Arica a Magallanes en el eje vertical y el indicador y ponderación en el eje horizontal, así para cada uno de los 5 indicadores a trabajar. Posteriormente se procederá a traspasar a la matriz de coeficientes homogéneos las ponderaciones respectivas a cada indicador para cada una de las regiones, lo cual finalmente nos permitirá identificar las mejores y peores regiones en el país en el ámbito

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

laboral gracias a la sumatoria de las ponderaciones para cada región, siendo la con mayor puntaje la mejor dentro de las estudiadas y la con menor puntaje la peor.

Los resultados obtenidos serán analizados posteriormente en su conjunto para poder aclarecer la situación actual del mercado laboral chileno y así también poder generar una visión a futuro de lo que hipotéticamente debería suceder basado en la información que se estudió en esta investigación.

## 4.2. LA PRIORIZACION REGIONAL MEDIANTE COEFICIENTES HOMOGÉNEOS

Mediante este método realizaremos el cruce de información una vez recopilados los datos necesarios, estos datos representaran dimensiones correspondientes a las 15 regiones existentes en Chile (por escases de información no se estudiará la Región de Ñuble).

**Tabla 4.1: Ponderaciones para el análisis**

| | |
|---|---|
| Tres primeras regiones | 5 |
| Tres segundas regiones | 4 |
| Tres terceras regiones | 3 |
| Tres cuartas regiones | 2 |
| Tres quintas regiones | 1 |

Fuente: Elaboración propia

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Una vez insertos los datos en la matriz procederemos a ordenarlos mediante un "ranking" que irá de 1 a 5, asignando en escala de 3 regiones valor 5 a las 3 mejores hasta llegar al valor 1 con las 3 peores regiones respectivamente, para cada uno de los cinco indicadores usados. Para finalmente, sacar la sumatoria total de cada región y así poder evaluar cuál presenta mejor calidad de empleo.

Se le denomina homogéneo debido a que se generan cinco grupos donde estarán tres regiones (dependiendo de la ponderación), y se le asigna homogéneamente un puntaje de 1 a 5 (como se muestra en la tabla 4.1).

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

# CAPITULO 5: ANÁLISIS DE DATOS, RESULTADOS Y CONSECUENCIAS.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

# 5. ANÁLISIS DE DATOS, RESULTADOS Y CONSECUENCIAS.

## 5.1. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DE EMPLEO DECENTE

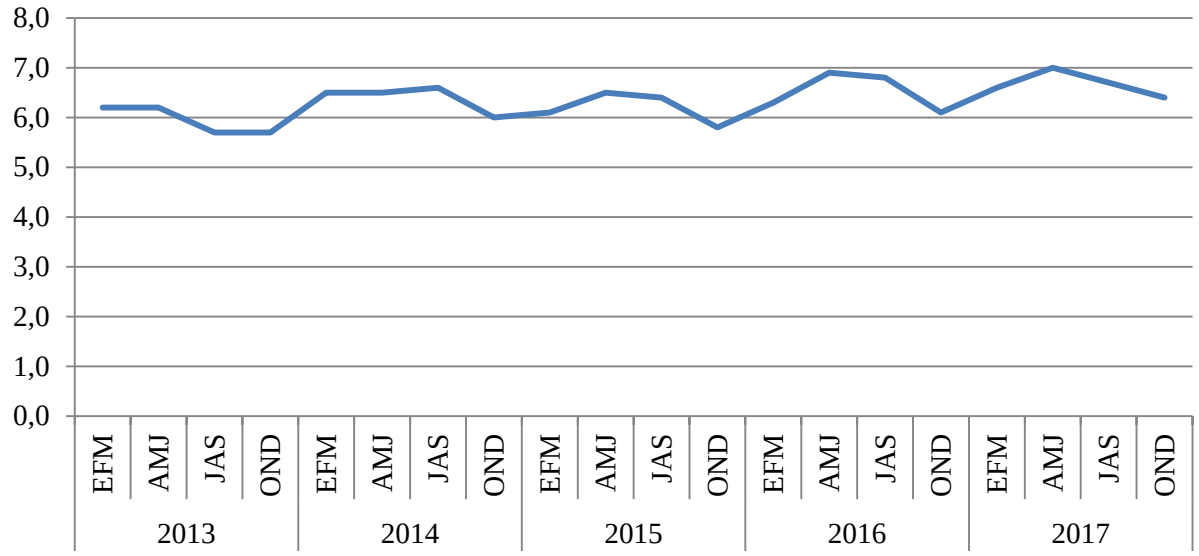
Para poder determinar sobre qué región del Chile posee las características que cumplen con el concepto de "Empleo Decente" es necesario analizar cada uno de los indicadores anteriormente expuestos. Después de esto, se debe comparar los resultados con las 15 regiones del país, por lo que para esto utilizaremos la matriz de priorización (Matriz Klee).

### 5.1.1. Desempleo

#### a) Plano nacional

En el gráfico 5.1 se muestra la tasa de desempleo en Chile para el 2017 es de un 6,6%, y se prevé que muestra un aumento en 0,3 puntos porcentual, se ve una disminución a partir del tercer trimestre, lo cual demuestra signos de recuperación.

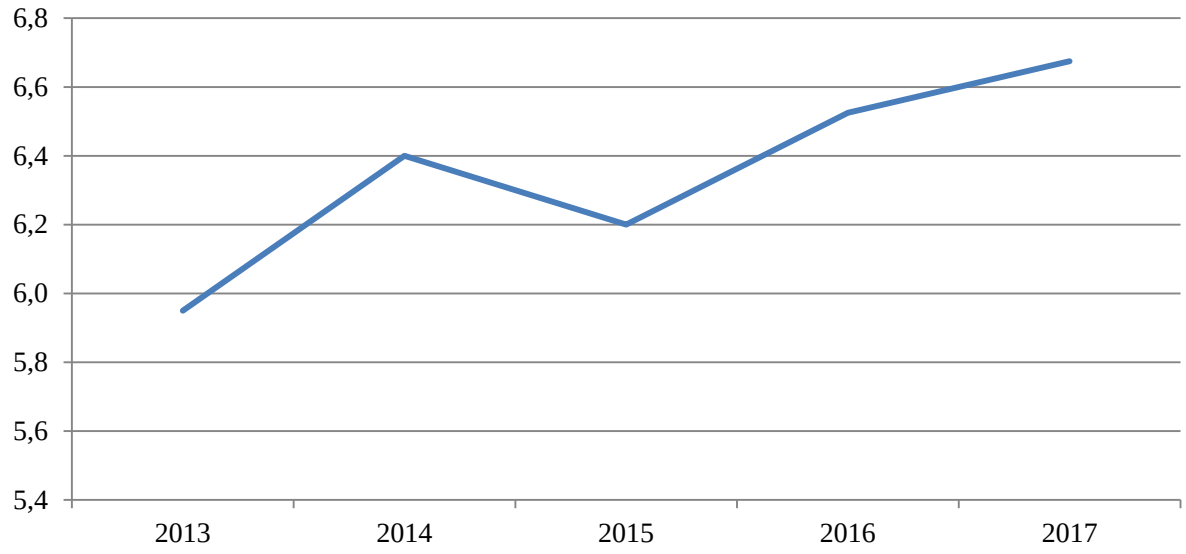
**Figura 5.1: Desempleo en Chile desde el 2013 al 2017 (en trimestres)**




Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recopilados en la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

**Figura 5.2: Desempleo en Chile desde el 2013 al 2017 (en años)**




Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recopilados en la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Pero al analizarlo con los años anteriores, se ve una tendencia al alza en el desempleo desde el 2015 y esto se debe según informes del INE al aumento de la mano de obra.

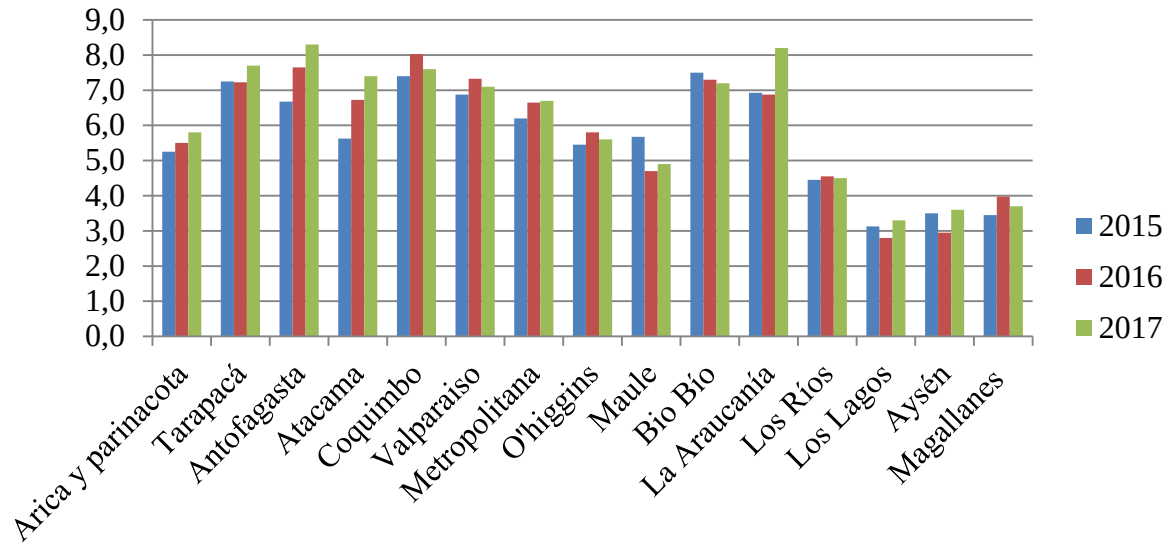
**b) Plano regional**

En doce meses, la tasa de desocupación aumentó en nueve regiones, disminuyó en seis y en ninguna se mantuvo.

Para el año 2016 al 2017, el mayor incremento se situó produjo en la Región de la Araucanía (1,3 pp.), seguido por las Regiones de Antofagasta, Atacama y Aysén (0,7 pp.), en tercer lugar se encuentran las Regiones de Tarapacá y Los Lagos (0,5 pp.). En tanto la reducción más importante fue en la Región de Coquimbo (-0,4 pp.), seguido por la Región de Magallanes (-0,3 pp.) y las Regiones de Valparaíso y O'Higgins (-0,2 pp.).

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

**Figura 5.3: Desempleo en Chile por regiones (años 2016 y 2017)**




Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recopilados en la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE.

En 7 de las 15 regiones se ve un alza en el desempleo para los tres años analizados, además, se puede apreciar que en las regiones más al sur existe un bajo nivel de desempleo, esto podría deberse a la poca población de la región.

### 5.1.2. Empleo

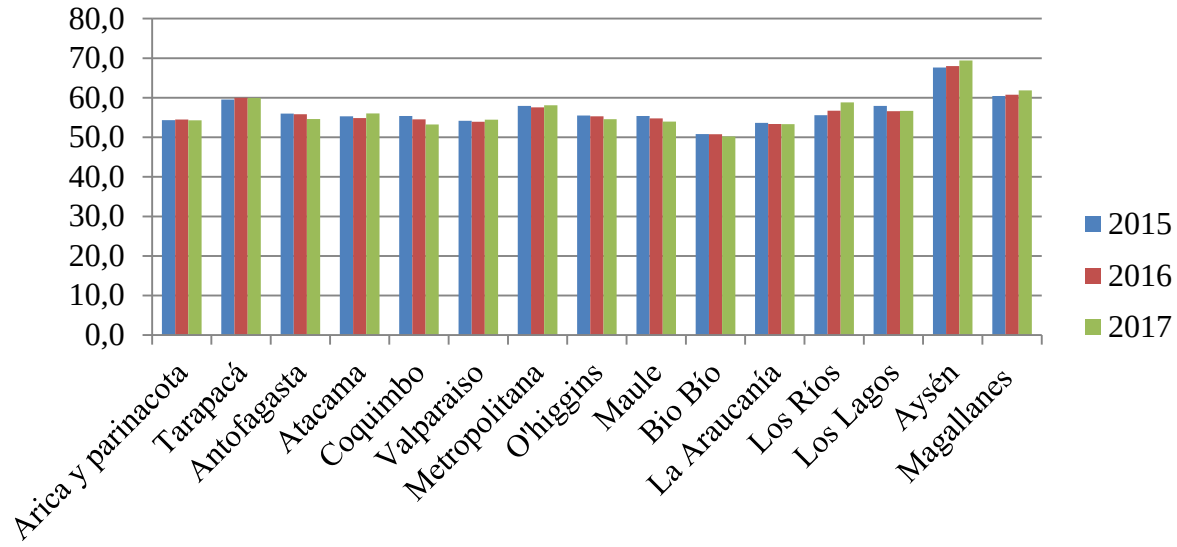
El empleo en Chile durante el 2017 se ve que existe una participación el 55,7% de la población económicamente activa, habiendo un aumento de poco más de puntos porcentuales respecto al 2016.

Dentro de lo que se puede rescatar de estos resultados, es que siete de las quince regiones se encuentran sobre la tasa nacional, destacando en primera instancia la Región de Aysén donde se encuentra la mayor tasa de ocupación (69,4%), le sigue la Región de Magallanes y Antártica Chilena (61,9%) y la Región de Tarapacá (60,0%); en los tres caso su tendencia (en 5 años) ha sido al alza. En el caso contrario, se encuentran ocho de las quince regiones

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

bajo la tasa nacional, en donde, las regiones de menor tasa de ocupación donde está la Región del Biobío con un 50,2% y las regiones de Coquimbo y La Araucanía donde ambas presentan una tasa de participación de 53,3%; en los tres caso su tendencia durante los últimos dos años ha sido a la baja.

**Figura 5.4: Tasa de Ocupación por Regiones en Chile (2017).**




Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recopilados en la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Se puede apreciar que se encuentra un panorama de índice de empleo constante para los tres años evaluados, además, al igual que en el índice de desempleo, se encuentran los mejores resultados en la regiones del sur de Chile, esto se pude explicar debido a la poca población existente.

### 5.1.3. Nivel de ingresos

Para analizar los ingresos de las regiones se van a utilizar los datos entregados por el INE en su publicación Encuesta Suplementaria de Ingresos, donde los ingresos capturados, se

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

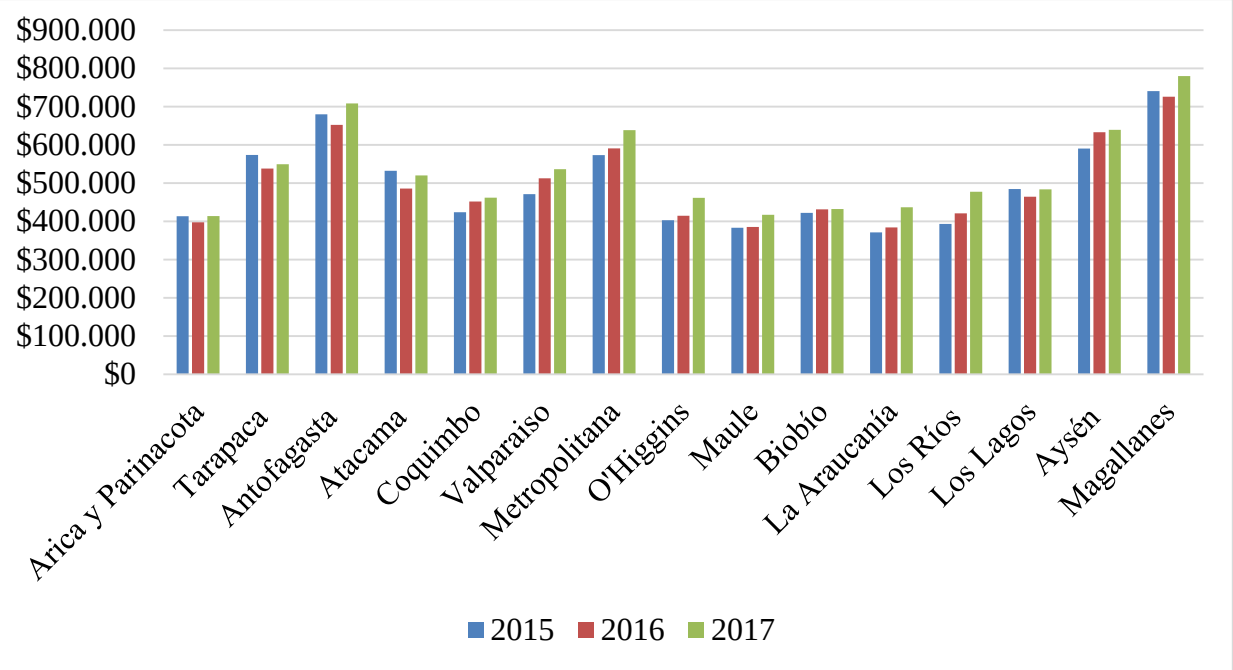
refieren a los ingresos netos. Los datos que se da a conocer corresponden a los ingresos promedios.

Los mayores ingresos medianos se ubicaron en las regiones de Magallanes y Antofagasta, alcanzando $502.00 y $500.000 respectivamente, mientras que los menores ingresos se observaron en el Maule y en La Araucanía, con $300.400 y $310.000, en cada caso.

En tanto, 9 de las 15 regiones presentaron un ingreso mediano que no superó la mediana nacional ($379.673).

En la figura 5.5 se muestra el porcentaje de variación por región respecto al año 2016. La mayor alza anual del ingreso mediano se consignó en la Región de Los Lagos (15,0%). En tanto, el único descenso se registró en la Región de Aysén (-4,2%).

**Figura 5.5: Ingresos promedios por regiones (años 2016 y 2017)**




Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recopilados en la ESI (Encuesta Suplementaria de Ingresos), INE.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

### 5.1.4. Índice de pobreza

**Tabla 5.1: Estadísticas índice de pobreza**

| Región | 5 dimensiones | |
|---|---|---|
| | **2015** | **2017** |
| Arica y Parinacota | 21,0 | 21,8 |
| Tarapacá | 20,5 | 24,9 |
| Antofagasta | 17,2 | 16,4 |
| Atacama | 26,3 | 23,2 |
| Coquimbo | 23,9 | 22,6 |
| Valparaíso | 18,2 | 19,0 |
| Metropolitana | 20,1 | 20,0 |
| O'Higgins | 23,0 | 18,5 |
| Maule | 22,4 | 22,5 |
| Biobío | 19,2 | 17,4 |
| La Araucanía | 29,2 | 28,5 |
| Los Ríos | 22,6 | 22,2 |
| Los Lagos | 23,2 | 25,5 |
| Aysén | 16,9 | 19,0 |
| Magallanes | 9,1 | 10,8 |
| **País** | **20,9** | **20,7** |

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social.

A raíz de la tabla presentada anteriormente se plasman las tasas que indican el nivel de pobreza para cada región del país, ilustrando la comparación evaluada entre el año 2015 y 2017 obtenidos en la encuesta CASEN del mismo año.

Para el estudio se presenta desde el año 2015 debido a que en este año se agrega una dimensión al estudio de la pobreza multidimensional, por lo tanto desde el año 2015 se consideran las siguientes dimensiones para el estudio:

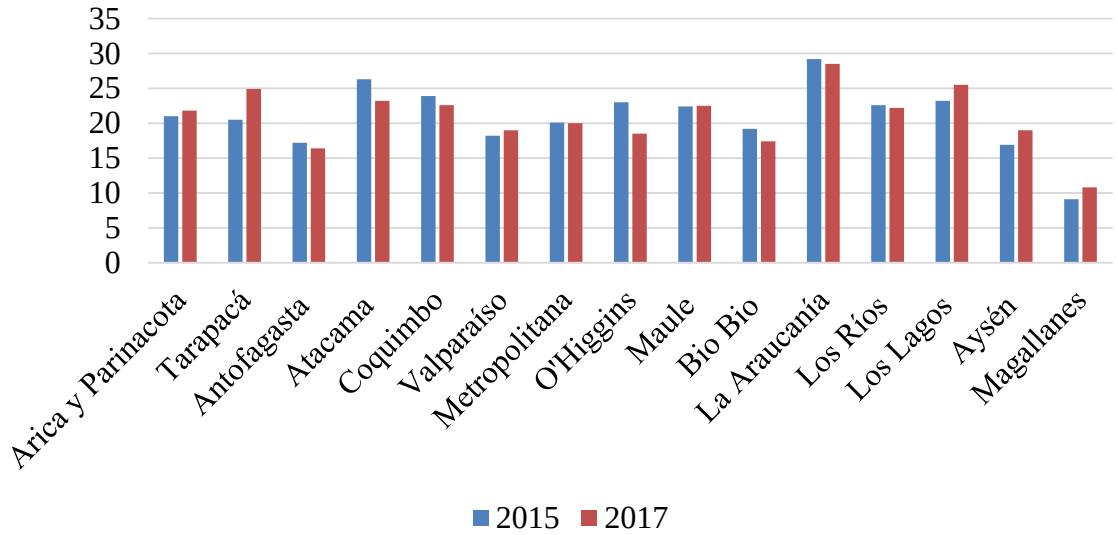
- Educación, considerando como aspectos relevantes la asistencia de los estudiantes; el rezago escolar y el nivel de escolaridad.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

- Salud, donde se evalúan aspectos como Malnutrición en niños y niñas; adscripción al sistema de salud y la atención en los centros de salud.
- Trabajo y Seguridad Social, esta dimensión se estudia con aspectos como tasa ocupacional, seguridad social y las jubilaciones.
- Vivienda y entorno, aspectos importantes como Habitabilidad de los hogares, acceso a servicios básicos y el entorno donde se sitúa la vivienda.
- Redes y Cohesión Social, quinta y última dimensión incorporada al estudio el año 2015 que tiene un tasa de incidencia de un 10% dentro del análisis por debajo de las cuatro dimensiones anteriores las cuales tienen como incidencia un 22,5%, considera aspectos de estudio tales como apoyo y participación social, trato igualitario y seguridad.

A continuación se presentara un gráfico para plasmar la situación reflejada entre los años 2015 y 2017, cabe mencionar que el índice a nivel país fue de un 20,9% y 20,7% respectivamente.

**Figura 5.6: Índice de Pobreza Regional**




Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

El grafico nos muestra las variaciones que ha experimentado el índice de pobreza entre el año 2015 y 2017, a modo de síntesis podemos destacar que la Región de Magallanes es la que presenta un menor índice de pobreza dentro de las Regiones del País lo que se explica principalmente por el nivel de ingresos promedio que presenta la región siendo el más alto a nivel país en complemento con la tasas de empleo que se destaca entre las más altas de Chile.

No obstante, si bien la pobreza ha disminuido en esta región no ha desaparecido se encuentra presente principalmente en los sectores periféricos de las ciudades, poblaciones vulnerables de cada comuna y se manifiesta principalmente en el nivel de adultos mayores y pensionados, como individuos que se encuentran en situación de calle, desertores del sistema educacional, entre otros grupos sociales de la región. Dentro de las condiciones que favorecen la pobreza el más incidente es el alto costo de la vida en comparación con otras regiones del país.

A nivel general cabe mencionar que nueve regiones presentan un nivel de pobreza superior a la tasa obtenida para el país en el año 2017, siendo la Región de la Araucanía la que presenta una mayor tasa de pobreza, hecho que se ha mantenido constante durante los últimos 11 años según el Ministro de Desarrollo Social Alfredo Moreno, quien indicó que "si ustedes miran, la región centro sur del país desde O'Higgins a Los Lagos son las que presentan mayores tasas de pobreza, lo cual no es sorprendente porque la encuesta muestra que las tasas de pobreza rural, son el doble que las tasas de pobreza urbana. Como esas regiones tienen porcentajes más altos de ciudadanos rurales, las tasa de pobreza en general son más altas". (Moreno, 2018)

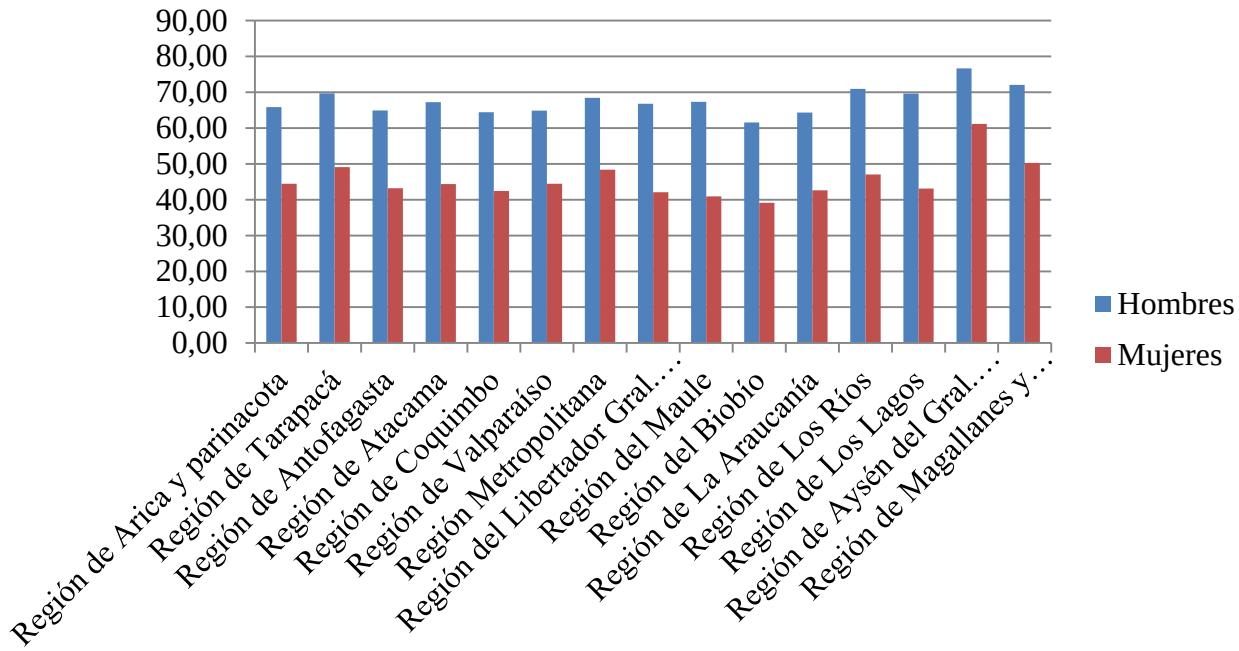
Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

### 5.1.5. Nivel de participación

Según los datos entregados en el INE, el 48,05% de las mujeres participa en el mercado laboral chileno durante 2017, menor al 66,73% de participación de los hombres.

Dentro de lo que se puede analizar es que la mayor diferencia en términos porcentuales se encuentra en la Región de Los Lagos (diferencia de 26,5 pp.), seguida por la Región del Maule (diferencia de 26,4 pp.) y la Región de O'Higgins (diferencia de 24,7 pp.). En el caso contrario las regiones que existe la menor diferencia en puntos porcentuales son en la Región de Aysén (diferencia de 15,5 pp.), seguido por la Región Metropolitana (diferencia de 20,1 pp.) y la Región de Valparaíso (diferencia de 20,4 pp.).

**Figura 5.7: Comparación de Participación por Sexo por Regiones (2017)**




Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recopilados en: Población total y de 15 años y más por situación en la fuerza de trabajo, mujeres y hombres, según región.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

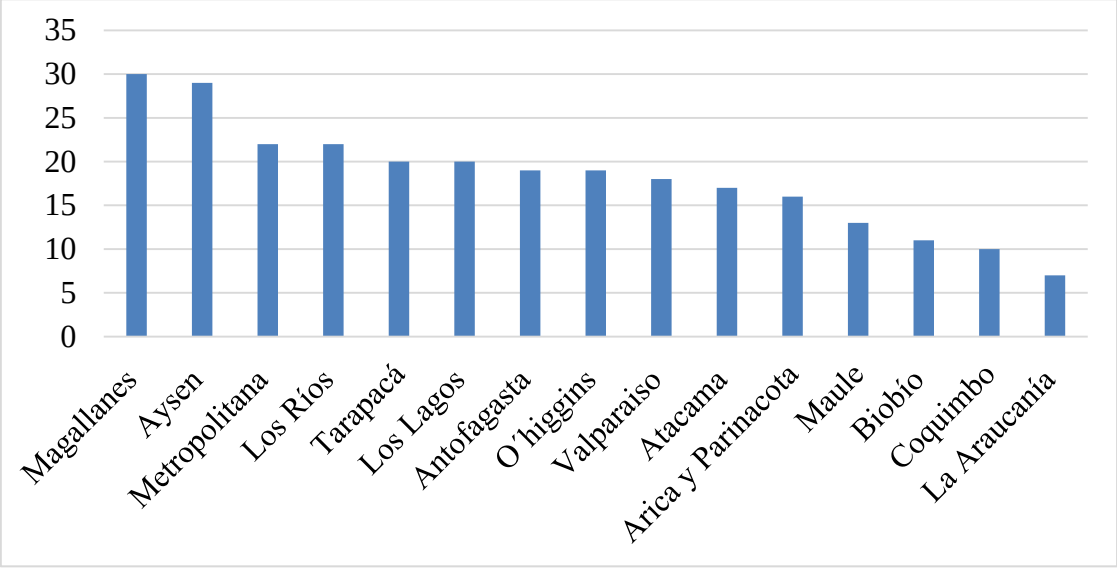
## 5.2. RESULTADOS PROPIAMENTE TALES

### Tabla 5.2: Resultados

| REGION / INDICADOR | EMPLEO | DESEMPLEO | INGRESO PROMEDIO | INDICE DE POBREZA | TASA DE PARTICIPACION FEMENINA | TASA DE PARTICIPACION MASCULINA | RESULTADO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Arica y Parinacota | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 16 |
| Tarapacá | 5 | 1 | 4 | 1 | 5 | 4 | 20 |
| Antofagasta | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 19 |
| Atacama | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 17 |
| Coquimbo | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 10 |
| Valparaíso | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 18 |
| Metropolitana | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| O'Higgins | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 19 |
| Maule | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 13 |
| Biobío | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 11 |
| La Araucanía | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 |
| Los Ríos | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 22 |
| Los Lagos | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 20 |
| Aysén | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| Magallanes | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación (ver sección de anexos).

### Figura 5.8: Resultados de investigación.




Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

En la tabla 5.2 y gráfico 5.8 presentados, se reflejan los datos obtenidos en la evaluación del mercado laboral chileno en la actualidad, como análisis general de los resultados podemos inferir que las regiones que presentan notoriamente una alta calidad en el empleo son las del extremo sur del país Magallanes y Aysén respectivamente las cuales obtuvieron una ponderación casi perfecta (30 puntos), muy por el contrario y la región que presenta una alta precariedad en el empleo es la Región de la Araucanía, región que en el análisis se puede apreciar que presenta en el total de los indicadores un ranking muy por debajo del promedio, dentro de los indicadores más preocupantes para la región se centra en el índice de pobreza ya que tras 11 años esta región ha presentado el mayor nivel de pobreza a nivel país.

Cabe mencionar además que las regiones del Maule, Biobío, Coquimbo y La Araucanía se encuentran por debajo de la media estimada en el estudio, lo que quiere decir que aproximadamente un cuarto del país presenta condiciones desfavorables a niveles laborales, dejando en evidencia la baja calidad y alta precariedad existente en el mercado laboral chileno y resaltando las desigualdades existentes en ciertos sectores del país.

Al hacer un análisis regional se puede apreciar las diversas oportunidades que se generan en diferentes sectores del país, donde lo que se puede rescatar es que en la mayoría de los índices son liderados por las regiones del sur de Chile, esto puede deberse a la cantidad de población económicamente activa (PEA) existente, que es los casos de las regiones de Aysén y Magallanes está por muy debajo de la media nacional en cuanto al PEA.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

## 5.3.CONSECUENCIAS SOBRE LA DESIGUALDAD

### 5.3.1. Sobre los ingresos

Para nuestro estudio como para la mayoría de los estudios previos que hemos revisado a través de la elaboración de la investigación, se evidencia que el nivel de ingresos es uno de los factores claves a la hora de medir la calidad de un empleo como así también el bienestar que proporciona a nivel individual y a los hogares, ya que en virtud del desarrollo de la teoría macroeconómica se acepta que los ingresos son los que permiten a la familia en su conjunto como a cada miembro la posibilidad de acceder a un conjunto de bienes y servicios que les entregue cierta utilidad y puedan generar cierto bienestar y calidad de vida para todos los integrantes del núcleo familiar, a raíz de esto es la alta correlación que nosotros estipulamos el nivel de ingresos promedio como uno de lo indicadores que presenta una alta incidencia en el estudio de la calidad de empleo a nivel país.

Para reflejar esta relación ingreso - calidad laboral analizaremos la situación de las regiones que se encuentran en los extremos del estudio, Magallanes siendo la región que presenta un mayor coeficiente de calidad laboral y la Región de La Araucanía como la peor región dentro de los resultados obtenidos.

Región de Magallanes: esta región alcanzo un coeficiente de calidad de empleo perfecto para la priorización realizada en el estudio presentando altos niveles para todos los indicadores estudiados, en este aspecto ingreso – calidad es la región que presenta un ingreso promedio de $502.900 para el 2017 siendo el más alto entre las 15 regiones estudiadas lo cual nos muestra que la relación e incidencia que tiene el ingreso dentro de la medición de calidad laboral y como un indicador de bienestar se evidencia claramente si se compara con la región de la Araucanía siendo la que presenta una ponderación general

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

crítica y un ingreso promedio al 2017 de $310.000, generando una diferencia de $200.000 aproximadamente esta brecha refleja además los niveles de pobreza que presenta cada región siendo Magallanes la región que presenta el nivel de pobreza más bajo a nivel nacional y La Araucanía la con mayor tasa.

Dentro de las principales causas que conllevan a estos niveles de ingresos en cada región podemos considerar las principales actividades económicas desarrolladas y que son las que generan empleo a los individuos que residen en cada una y que niveles de empleo generan para su región propiamente tal, a continuación se presentara el núcleo económico de cada región.

Magallanes: la economía de la región se basa principalmente en ganadería (ovinos) tanto en la extracción de lana para confección de vestimenta como exportación y se provee al país con la carne. Otra de las grandes actividades es la minería basada en la extracción de petróleo, gas, caliza y carbón fundamentalmente, estos son exportados generando recursos adicionales al país. Otras de las actividades que son explotadas en la zona es la pesca que se ha visto favorecida con los recursos generados por la minería, además del sector turismo en estaciones de auge en visita nacional como extranjeros principalmente.

Araucanía: la economía que presenta la región se basa principalmente a la agricultura de cultivos tradicionales siendo la región que aportaba la mayor producción de cereales del país (trigo, avena, centeno). Actualmente la industria forestal ha tomado fuerza dentro de las actividades que fomentan la economía de la región presentando un auge en la forestación de los territorios, con cierto cuidado debido a la erosión que afecta a la región. Otra de las actividades que se desarrollan dentro de la región es la industria ganadera (bovino, ovino y porcina) generando un aporte importante a la industria ganadera del país.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

### 5.3.2. Sobre el capital humano

Podemos concluir que los resultados arrojados por nuestra investigación nos muestran el escenario actual del mercado laboral respecto a las diversas dimensiones estudiadas, en base a esto podemos inferir que el impacto en el capital humano y calidad de vida de las personas que pertenecen a cada una de las regiones va ligado y se ve reflejado en gran parte en nuestro estudio.

La suma de los indicadores que nosotros presentamos en la investigación son influyentes a la hora de analizar el índice de desarrollo humano, ya sea a nivel país o regional, por lo que podemos decir y se evidencia en situaciones y aspectos de la realidad actual que no es lo mismo la calidad de vida de las personas que habitan en La Región de la Araucanía la cual se encuentra constantemente en conflictos, ya sean de tipo territoriales, políticos, efectos de la inseguridad social los cuales genera incertidumbre y miedo tanto para los habitantes propiamente tal como para los inversores externos a la región tanto nacionales como internacionales lo que provoca un estancamiento en el progreso de la región reduciendo así los índices de desarrollo local, debido a las situaciones mencionadas anteriormente uno de los servicios más importantes para fomentar el crecimiento regional y la calidad de vida de las personas como la educación se ve altamente perjudicado esto debido a que la destinación de fondos para el fomento escolar no es suficiente a niveles generales, muchos niños quedan sin poder acceder desde la edad correspondiente a los niveles básicos debido a las distancias que existen entre las comunidades y las escuelas presentes en la región, debido al bajo nivel de ingresos las familias muchas veces no cuentan con capital suficiente para destinar un porcentaje a gasto como locomoción o estadía cercana al centro educacional.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Por el contrario el índice de calidad de vida y desarrollo humano en la región de Magallanes la que fue la mejor dentro de nuestro estudio presenta un alto nivel siendo el año 2017 Punta Arenas la ciudad de regiones con mejor calidad de vida del país, detrás de Providencia, Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea, San Miguel, La Reina, Ñuñoa y Santiago, todas de la Región Metropolitana.

Dentro de los aspectos que destacan en la región principalmente influidos por la ciudad de Punta Arenas, se encuentra el ámbito de vivienda y entorno, conectividad y el aspecto más importante las condiciones laborales, aspectos que influyen fuertemente en la calidad de vida de las personas y el desarrollo de la región, mediante lo cual podemos decir que la desigualdad entre la mejor y peor región del estudio se ve reflejado fuertemente en el capital humano.

Al verlo desde un panorama internacional podemos comparar dos de los principales indicadores como lo es el nivel de desempleo y el nivel de pobreza. Donde en el plano del desempleo en América Latina, para el año 2017 se tiene un 8,4% (0,5 puntos más que el año 2016) mostrando una tendencia al alza respecto a los años anteriores; Chile se encuentra bajo la media latinoamericana, como lo es en los países andinos (Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú) donde el desempleo se encuentra entre el 6,9%, pero bajo los países de Centroamérica y México, los cuales se sitúan entre el 4% (mostrando una mejora respecto al año anterior de 0,5 puntos). El nivel de pobreza a nivel Latino Americano se situó en un 30,2%, esto después de la alza registrada en los años 2015 y 2016; al comparar esto con la situación nacional podemos encontrar que la situación chilena está bajo este

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

índice, ya sea por políticas públicas o por el propio empeño que hacen los chilenos sumidos en la pobreza, para salir de esa situación.

## 5.4. COMPARACIÓN INTERNACIONAL

Un análisis internacional permite una mirada de cómo se encuentra dentro de la región, dentro de los indicadores más relevantes, presentes en nuestra investigación, a la hora de comparar se encuentran las siguientes:

### 5.4.1. Respecto a la tasa de desempleo

En el plano del desempleo en América Latina, para el año 2017 se tiene un 8,4% (0,5 puntos más que el año 2016) mostrando una tendencia al alza respecto a los años anteriores; Chile se encuentra bajo la media latinoamericana, como lo es en los países andinos (Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú) donde el desempleo se encuentra entre el 6,9%, pero bajo los países de Centroamérica y México, los cuales se sitúan entre el 4% (mostrando una mejora respecto al año anterior de 0,5 puntos).

### 5.4.2. Respecto a la tasa de pobreza

“Hay países que han logrado avanzar mucho en pobreza extrema, casi superándola en el caso de Chile, Uruguay y Argentina” aseguró a EFE la secretaria ejecutiva de CEPAL. (EFE, 2019)

No obstante, países como México y Honduras sufren síntomas contrarios experimentando un aumento en la pobreza con efectos en la inmigración.

Chile destaca entre los países que más redujeron la pobreza entre 2015 y 2017, según se informa que se redujo de un 13,7% a un 10,7%. Por su parte Argentina disminuyó de

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

21,5% a 18,7%, El Salvador de un 42,6 a 37,8%. Por otro lado Brasil, aumentó de un 18,8% a un 19,9%.

Como podemos apreciar en lo mencionado anteriormente Chile ha experimentado cambios positivos en lo relacionado a pobreza, por lo que se sitúa dentro de los países que han experimentado un mayor desarrollo en ámbitos políticos, sociales y económicos, de hecho, la reducción en la pobreza se relacionan a un aumento en los ingresos laborales de los hogares de menos recursos en el país reflejado en los aumentos del sueldo mínimo en los últimos años, por lo que la posición del país dentro de la región es favorable para ámbitos económicos, ya que facilita en cierta forma las relaciones para futuras negociaciones.

En consecuencia lo que se debe tener presente para poder continuar avanzando y posicionándose dentro de los países top de Latinoamérica es fomentar y construir nuevas políticas laborales que eleven las estadísticas actuales.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

# CAPÍTULO 6: LOS IMPERATIVOS HACIA LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

## 6. LOS IMPERATIVOS HACIA POLÍTICAS PÚBLICAS

El quehacer político debe trazar objetivos básicos y prioritarios para construir un país con regiones con mayores oportunidades y mejoras las condiciones laborales. En este caso es una responsabilidad crucial del Estado como representante del bien colectivo y como un encargado del regular las actividades sociales, junto con las necesidades y expectativas del conjunto de población; por lo tanto es importante compatibilizar los intereses colectivos con el interés individual, sin perder de vista que la razón principal es el bien común.

La desigualdad que existe dentro del país es evidente, tanto en la cantidad de empleo, que se encuentra en mayor parte centralizado en las grandes ciudades, así como también en la brecha de salarios entre hombre y mujeres. Para mejorar este aspecto se deben reparar las políticas respecto a los salarios en las empresas y que las condiciones laborales sean igualitarias para ambos géneros.

Mejorar las condiciones de trabajo es una ardua tarea e importante, debido a que no solo es un beneficio para la economía interna, sino que también para la calidad de vida de las personas. Cuando se habla de calidad de vida, se entiende que son los bienes y servicios que reciben las personas para tener un buen pasar en la vida. Al tomar en cuenta esta definición, los incentivos económicos no son suficientes, porque hay temas más importantes como el clima organizacional, las oportunidades de crecimiento y el involucramiento de la compañía en la vida del trabajador. Esto tiende a mejorar los niveles de productividad, debido que ayuda a generar identidad con la empresa u organización en que se encuentre el individuo.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Al finalizar nuestro análisis la Región de la Araucanía se encuentra en un panorama muy complejo, con un índice de calidad bajo, donde en el conjunto de los indicadores analizados, en la mayoría de esto se encuentra en los últimos lugares. Mejorar la seguridad social es algo que podría ayudar en el desarrollo de la región debido a que los diferentes conflictos que han ocurrido durante los últimos años: crean un clima de inseguridad y de incertidumbre. Como consecuencia, La Araucanía es una de las regiones que presenta en los niveles más bajos de ingreso medio mensual de los ocupados, por lo que se ubica dentro de los últimos lugares a nivel nacional. Incentivar a los pequeños productores, es otra alternativa que se puede tomar en cuenta, debido a que La Araucanía es una región donde su actividad principal es la silvoagropecuario, donde se destacan los cultivos tradicionales, la ganadería y la producción forestal, rubros en los que ocupa un lugar preponderante en el país.

Invertir en métodos acercamientos (caminos, comunicaciones, electricidad, etc.) para las zonas rurales, ya que se tiene zonas incomunicadas y alejadas de las localidades donde se encuentra los servicios básicos: salud, educación, etc. Al tener en cuenta esta situación, en un caso eventual, mejoraría el desarrollo y las condiciones de vida de los habitantes más alejados: tanto en temas de educación, lo que a su vez trae un aumento en las oportunidades y mejoraría el escenario respecto al empleo.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

# CAPÍTULO 7: CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN Y CONCLUCIONES

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

## 7. CONCLUSIONES

Una vez finalizada nuestra investigación se logró determinar lo siguiente:

El empleo es una acción muy importante debido a que vincula a las personas con la sociedad, además, el desarrollo viene de la mano con esto mismo, por esto es importante saber el estado del empleo en Chile para proponer diversas alternativas de solución en lugares donde la empleabilidad sea precaria. Y el trabajo decente se puede concluir que es un concepto abordado y asumido institucionalmente, tanto por instituciones públicas y privadas a nivel internacional

A la hora de proponer un indicador o metodología que se permita definir si el empleo es o no de calidad, es necesario utilizar fuentes confiables y autorizadas, para efectos de esta investigación se utilizó la Organización Internacional del Trabajo, que en su 87a Conferencia Internacional (1999), asumió el concepto de trabajo decente, precisamente se utilizó al autor Dharam Ghai (ex director del Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social) donde se proponen diferentes indicadores, de los cuales se utilizaron cinco.

Con los indicadores expuestos se permite obtener una radiografía de cómo se encuentra actualmente la situación laboral en Chile. Al evaluar el empleo mediante el método dicho anteriormente, se puede apreciar que se debe trabajar activamente en las regiones donde el empleo es precario debido a que más de la mitad de las regiones presentan índices preocupantes, en varios de los índices los valores obtenidos por la regiones no superan la media.

Al analizar los resultados se obtiene que ocho de las 15 regiones están sobre la media nacional y las otras siete restantes están bajo el promedio. Donde las mejores evaluadas en

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

primer, segundo y tercer lugar son las regiones de Magallanes, Aysén y Metropolitana, respectivamente; para los resultados obtenidos en la región de Magallanes se muestra un panorama superior respecto a las demás regiones en Chile, ya que lidera en los cinco índices utilizados en esta investigación, creando un escenario muy alentador para el desarrollo de la región y las oportunidades para los habitantes de esa zona del país, por lo tanto, es una región con un alto índice de calidad de empleo. Además, es importante destacar que en conjunto estas regiones poseen un 43% aproximado de la población económicamente activa total nacional, por lo tanto es importante seguir incentivando y mejorando el panorama laboral en estas regiones.

En cuanto a las peores evaluadas son las regiones de Biobío, Coquimbo y La Araucanía, siendo la Araucanía la peor evaluada; al analizar los resultados y a diferencia de la Región de Magallanes, el panorama es completamente opuesto, ya que en la mayoría de los indicadores analizados, sus resultados la sitúan en lo últimos lugares y como conclusión se presenta una región con baja calidad en el empleo. En conjunto las tres regiones poseen un 21% aproximado de la población económicamente activa nacional, en otras palabras, corresponde a la quinta parte de los habitantes nacionales que están en situación de trabajar.

Mejorar las condiciones laborales es algo que se debe trabajar activamente, y en consecuencia trae desafíos importantes para el desarrollo de todas las regiones del país, tanto en el panorama de la oferta y demanda de empleo.

En el caso de la oferta (personas) de empleo, se deben ejercer o mejorar políticas tales como:

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Establecer mejoras y una actualización constante en educación con el fin de elevar la calidad educacional en el país a nivel general (pre-escolar, básica, media, etc.).

Centrar recursos para mejoras a nivel de infraestructura como a nivel de contenidos de la educación técnica, ya que en la actualidad la mayor parte de los puestos y cargos que se necesitan cubrir o tienen una ocupación defectuosa pueden ser cubiertas por profesionales del área técnica.

Mayor pertinencia de los programas de capacitación, como una exigencia en empresas y organizaciones tanto del ámbito público como privado con el fin de aumentar los niveles de productividad y satisfacción laboral.

Mejorar el emplazamiento urbano, conectividad entre comunas y ciudades de mayores recursos con el fin de reducir las brechas de desarrollo a nivel social como económico entre las personas que habitan una determinada región.

Fomento de programas de ayuda para la inserción laboral femenina y de reinserción para personas que presenten problemas de tipo judiciales, con el fin de aumentar los niveles de empleo y disminuir la desigualdad social.

Y en el caso de la demanda (empresas), se pueden generar normativas tales como:

Generar un mayor control en las normativas laborales, indiferente del tamaño de la empresa u organización ejercer las mismas medidas de inspección para cada una con el fin de resguardar la seguridad y condiciones laborales de los empleados.

Fomentar y resguardar el respeto a derechos sindicales, con el fin de poder generar un espacio de opinión y un respaldo para cada uno de los trabajadores al tener dificultades dentro de la organización.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Al ver más allá de las fronteras podemos obtener que los resultados de las 15 regiones de Chile son positivas en relación al panorama latinoamericano, lo cual no es un indicio para dejar de mejorar las condiciones para los chilenos y chilenas, si no que sea un impulso para la mejora de políticas públicas.

Para concluir, se abre las puertas a una nueva investigación utilizando más indicadores, con el objetivo de tener una imagen de cómo se encuentra el panorama dentro del país. Así como se analizó para el año 2017 y por regiones, se puede hacer también un análisis mes a mes y por provincias o comunas, para que el rango sea menor y obtener resultados más vigentes, con el fin de generar políticas que se plasmen en la actualidad y sean lo más rápido y acertado posible.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

## 8. BIBLIOGRAFÍA


- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos . *Revista Internacional del Trabajo*, 161-195.

- Arroyo, C., & Pacheco, F. (06 de 2018). *Los Resultados de la Educación Técnica en Chile.* Obtenido de Comisión Nacional de Productividad: http://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/06/Nota-T%C3%A9cnica-3.-Educaci%C3%B3n.pdf

- Atal, J., Ñopo, H., & Winder, N. (2009). *New century, old disparities: gender and ethnic wage gaps in Latin Americ.* Recuperado el 10 de 2018, de IDB Publications: http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=2230955

- Baena, E. (02 de 2010). *El Mercado de Trabajo*. Obtenido de Aprendeconomía: https://aprendeconomia.com/2010/02/16/1-el-mercado-de-trabajo/

- Bescond, D., Chataignier, A., & Mehran, F. (2003). Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional. *Revista internacional del trabajo*, 197-231.

- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work. Definitions, methodologies and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics* , 459-477.

- Carrillo, F., Espinoza, S., & Valenzuela, A. (04 de 2018). *Mercado laboral y educación en Chile: Principales tendencias y resultados.* Obtenido de Comisión

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

Nacional de Productividad: http://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/06/Nota-T%C3%A9cnica-1.-Mercado-laboral-.pdf

- *Concepto de Fuerza de Trabajo*. (Febrero de 2018). Recuperado el 21 de Noviembre de 2018, de concepto.de: https://concepto.de/fuerza-de-trabajo/
- *Definición de Indice de Pobreza*. (s.f.). Obtenido de Definiciónabc: https://www.definicionabc.com/economia/indice-de-pobreza.php
- Dornbusch, Rudiger, Fischer, Stanley, & Startz, R. (2004). *Macroeconomía (9a ed.).* Madrid: McGraw-Hill.
- Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (12 de 2005). *Discriminación salarial por género en Chile: Una Mirada Global.* Recuperado el 03 de 11 de 2018, de Repositorio Académico dela Universidad de Chile : http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/127768/Jeanette_Fuentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- GHAI, D. (2003). Trabajo decente . *Revista Internacional del Trabajo,* 125-160.
- Gil, S. (Julio de 2015). *Empleo*. Obtenido de Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/empleo.html
- *Indice de Pobreza en Chile*. (2017). Obtenido de Observatorio Social: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen/casen_def_pobreza.php
- INE. (2017). *Estadisticas Laborales ENE.* Santiago de Chile: INE.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile


- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015 ). *Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación Laboral Femenina y Brechas Salariales.* Santiago de Chile : Departamento de Estudios Laborales .
- Kanawaty, George, & OIT. (1996). *Introducción al Estudio del Trabajo (4a ed. rev. ed.).* Ginebra: OIT.
- Kiziryan, M., & Sevilla, A. (10 de Enero de 2015). *Desempleo*. Recuperado el 07 de Noviembre de 2018, de Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html
- Marx, K. (2008). *El capital: El proceso de producción del capital* (28a edición ed.). (P. Scaron, Trad.) México: Siglo XXI Editores.
- McConnell, Campbell, R., Brue, Stanley, L., Macpherson, & David, A. (2007). *Economía Laboral (3a ed. en español. ed.).* Madrid: McCGraw-Hill.
- McConnell, R. C., & Brue, S. L. (1997). *Economía Laboral Contemporánea* (Cuarta ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Méndez Briones, L. (2011). *Economía del trabajo: Teoría y práctica: EL mercado laboral visto desde Chile.* Concepción: Departamento de Economía y Finanzas.
- Millones-Espinosa, M. A. (2012). Límites del trabajo decente: La precarización laboral como problema estructural en América Latina. *Gaceta Laboral*, 87-106.
- OIT. (1986). *Introducción al estudio del trabajo (1a ed. española. -ed., (Ingeniería Industrial. Planeación).* México: Limusa.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile


- Pinto, A. (1969). *La distribución del ingreso en América Latina (2a ed. -ed., (Cuadernos de América)).* Buenos Aires : EUDEBA .
- Porto, J. P., & Merino, M. (2011). *Fuerza de trabajo*. Recuperado el 15 de Octubre de 2018, de Definición.DE: https://definicion.de/fuerza-de-trabajo/
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española (22a ed. -ed.).* Madrid: Real Academia Española.
- Samuelson, Paul, A., Nordhaus, & William, D. (1993). *Economía (4a ed. española. -ed.).* Madrid: McGraw-Hill.
- Tenjo, & Bernat. (2001). *Evolución de las brechas salariales en seis países de América Latina.* Bogptá: Universidad Javeriana .
- Weller, J., & Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en América Latina.* Santiago de Chile: CEPAL.

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

# ANEXOS

Universidad del Bío-Bío. Sistema de Bibliotecas – Chile

## 9. ANEXOS

| REGIÓN | TASA DESEMPLEO | TASA EMPLEO | INGRESO MEDIO | ÍNDICE DE POBREZA | PARTICIPACIÓN POR SEXO | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | **% HOMBRES** | **% MUJERES** |
| **Arica y Parinacota** | 5,8 | 54,30 | $321.900 | 21,80 | 65,83 | 44,48 |
| **Tarapacá** | 7,7 | 60,00 | $380.000 | 24,90 | 69,70 | 49,10 |
| **Antofagasta** | 8,3 | 54,60 | $500.000 | 16,40 | 64,93 | 43,20 |
| **Atacama** | 7,4 | 56,00 | $400.000 | 23,20 | 67,25 | 44,35 |
| **Coquimbo** | 7,6 | 53,30 | $337.000 | 22,60 | 64,40 | 42,43 |
| **Valparaíso** | 7,1 | 54,50 | $352.100 | 19,00 | 64,88 | 44,48 |
| **Metropolitana** | 6,7 | 58,10 | $402.400 | 20,00 | 68,45 | 48,38 |
| **O'Higgins** | 5,6 | 54,60 | $340.000 | 18,50 | 66,80 | 42,10 |
| **Maule** | 4,9 | 54,00 | $300.500 | 22,50 | 67,33 | 40,93 |
| **Biobío** | 7,2 | 50,20 | $311.600 | 17,40 | 61,55 | 39,15 |
| **La Araucanía** | 8,2 | 53,30 | $310.000 | 28,50 | 64,35 | 42,63 |
| **Los Ríos** | 4,5 | 58,80 | $319.700 | 22,20 | 70,93 | 47,03 |
| **Los Lagos** | 3,3 | 56,70 | $349.700 | 25,50 | 69,63 | 43,13 |
| **Aysén** | 3,6 | 69,40 | $402.400 | 19,00 | 76,68 | 61,18 |
| **Magallanes** | 3,7 | 61,90 | $502.900 | 10,80 | 72,08 | 50,28 |

Fuentes: Datos obtenidos la Nueva Encuesta Nacional de Empleo y ESI (Encuesta Suplementaria de Ingresos) del INE. Además de, Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social; todos los datos correspondientes al año 2017.