

UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL  
MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL



OCUPACIÓN Y TRABAJO DECENTE, UN ANÁLISIS A  
LOS PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
DEL EMPLEO EN CHILE

---

Tesis para optar al Grado de Magister en  
Gerencia Social

**Autor:**

Richard Mauricio Quintana Valdebenito

TEMUCO, Marzo de 2014

UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL  
MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL



OCUPACIÓN Y TRABAJO DECENTE, UN ANÁLISIS A  
LOS PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
DEL EMPLEO EN CHILE

---

Tesis para optar al Grado de Magister en  
Gerencia Social

**Autores:**

Richard Mauricio Quintana Valdebenito

**Profesor Guía:**

Claudio A. Briceño Olivera  
Dr. Procesos Sociales Políticos en América Latina  
Universidad de La Frontera

TEMUCO, Marzo de 2014

**OCUPACIÓN Y TRABAJO DECENTE. UN ANALISIS A LOS PRINCIPALES  
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DEL EMPLEO EN CHILE.**

**OCCUPATION AND DECENT WORK. AN ANALYSIS OF PRINCIPAL  
INSTRUMENTS FOR MEASURING OF EMPLOYMENT IN CHILE.**

**Richard Mauricio QUINTANA VALDEBENITO <sup>1</sup>**

**Claudio Andrés BRICEÑO OLIVERA <sup>2</sup>**

Richard Mauricio Quintana Valdebenito: Trabajador Social, Académico e investigador en IP Santo Tomas, Magister © Gerencia Social, Universidad de La Frontera. Dirección: pasaje Caburgua 01555, Temuco – Chile, fono 56-9-85240486, [rquintana.tss@gmail.com](mailto:rquintana.tss@gmail.com).

Claudio Andrés Briceño Olivera: Trabajador Social Dr. © Procesos Sociales y políticos de América Latina. Académico e investigador Universidad de La Frontera. Dirección: Calle Los Troncos 01357, Temuco – Chile, fono 56-9-94433540, [claudio.briceno@oufrontera.cl](mailto:claudio.briceno@oufrontera.cl)

---

<sup>1</sup>Trabajador Social, Licenciado en Trabajo Social, de la Universidad Católica de Temuco. Magister © en Gerencia Social en la Universidad de La Frontera. Actualmente se desempeña como docente en IP Santo Tomas, sede Temuco, para la carrera de Servicio Social. Contacto: [rquintana.tss@gmail.com](mailto:rquintana.tss@gmail.com)

<sup>2</sup>Trabajador Social, Dr.© en Procesos Sociales y Políticos en América Latina, Magister en Investigación y Desarrollo Local. Actualmente académico del Departamento de Trabajo Social de la Universidad de La Frontera

## RESUMEN:

El presente artículo, es parte de una investigación desarrollada con financiamiento de la Universidad de La Frontera (Código DI09-0066) y tiene como finalidad analizar las categorías de empleo existentes en Chile, mediante una descripción y comparación de los principales instrumentos para su medición y monitoreo, proyectando la necesidad de avanzar hacia la medición del buen empleo, de acuerdo a lo propuesto por la OIT, y del concepto de trabajo decente en sus distintas dimensiones a partir de la 87° Conferencia Internacional del Trabajo de 1999. En este contexto es posible evidenciar que existen desafíos en materia de variables para la medición del empleo aunque contamos con un importante número de elementos y variables para acercarnos al seguimiento del empleo, o el “empleo protegido”. Instrumentos como la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) hacen un aporte fundamental, principalmente en lo que respecta al elemento ingreso, pero que su periodicidad no permite un monitoreo frecuente. Otro aspecto a considerar es el seguimiento de las dimensiones sobre participación, asociación y sindicalización de los trabajadores.

Palabras Clave: Empleo, Evaluación, indicadores, categorías, trabajo decente

## SUMMARY

This article is part of a research developed with funding from the University of La Frontera (DI09-0066 Code) and aims to analyze existing categories of employment in Chile, with a description and comparison of the main instruments for measuring and monitoring, projecting the need to advance towards measuring good job according to the proposal of the ILO, and the concept of decent work in its different dimensions from the 87th International Labour Conference in 1999. In this context one can see that there

are challenges in terms of variables for measuring employment although we have a significant number of elements and variables for approach monitoring of employment, or "sheltered employment". Instruments such as the Survey of Socioeconomic Characterization (CASEN) make a fundamental contribution, mainly in regard to wages, but their frequency does not allow monitoring frequent. Another aspect to consider is the monitoring of dimensions of participation, association and unionization of workers.

Key words: Employment, evaluation, indicators, categories, decent work

1.- Introducción, 2.- Algunas consideraciones del nuevo escenario laboral, 3.- Importancia de los instrumentos y categorías para la medición del empleo, 4.- Una mirada a los Instrumentos de Medición y sus principales variables, 5.- Análisis de Resultados, 6.- Consideraciones finales.

## **1.- Introducción**

El presente artículo pretende desarrollar una mirada a los principales instrumentos de medición de empleo en Chile; de algunas categorías de ocupación y su eventual distancia con el empleo protegido y el trabajo decente. Es por ello que la discusión se concentra en lo que realmente estamos midiendo, desde los principales instrumentos del Estado, La Academia y La Sociedad Civil, y la necesidad de poder avanzar a la medición y discusión acerca del empleo que debemos promover, que nos propone el concepto de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo.

De esta forma el artículo se estructura, en primer lugar, con el necesario desarrollo de algunos elementos conceptuales acerca del empleo, en segundo lugar una breve reseña acerca de la importancia de los instrumentos de medición del empleo para luego revisar algunos de los principales instrumentos de medición de empleo en Chile, desde una lógica descriptiva y comparativa, para finalmente acercarnos al Trabajo Decente, como horizonte y desafío a medir, señalando sugerencias prácticas sobre variables a considerar e identificando los desafíos al futuro.

## **2.- Algunas consideraciones del nuevo escenario laboral**

La importancia de la medición del empleo no se limita a una discusión acerca de instrumentos, sino que tiene una vital importancia como indicador de desarrollo, con una mirada que supere el duopolio conceptual de las categorías empleado-desempleado, y

permita identificar niveles intermedios y sub categorías insertas fundamentalmente en el ámbito de los ocupados.

Sin duda, la condición de empleo es un factor fundamental para el desarrollo de las personas, no sólo en lo económico, a partir de su influencia directa en el nivel de ingreso y en el poder adquisitivo para la satisfacción de necesidades, sino que también en aspectos relevantes para el desarrollo. Desde distintas posiciones teóricas y modelos desarrollo se podrán promover distintas dimensiones del trabajo, así, desde el liberalismo y el socialismo, se pondrán énfasis en distintas dimensiones para comprender el empleo, seguramente los primeros, en el elemento ingreso, poder adquisitivo, y la comprensión de que los servicios personales son mercancías en el marco de un mercado de bienes y servicios (Mejía y Franco, 2007), y los segundos en la importancia del trabajador, en una acción colectiva de lucha de clases para la transformación del orden social (Corvalán, 1996).

En Chile, el empleo ha tenido un rol fundamental en los procesos de desarrollo, fundamentalmente por su incidencia en los niveles de pobreza, al respecto, en marzo del año 2013, el Ministro de Desarrollo Social Joaquín Lavín, en un medio de circulación nacional, se refería a la importancia del contrato para el desafío de mediano plazo de superar la pobreza, señalando que: *“dejar la condición de pobreza es un proceso de mediano plazo, por lo que es clave la formalidad y contar con un contrato estable, ya que eso permite contar con otros beneficios, como acceso a crédito”*.<sup>3</sup>

Dicho Ministerio, a cargo de la medición del impacto de las políticas sociales en Chile, monitorea cada dos o tres años, las variables de ingreso y empleo a través de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN). De cualquier forma, aun

---

<sup>3</sup>Para mayor información refiérase a : <http://www.latercera.com/noticia/portada/2013/03/653-511957-9-antofagasta-atacama-y-magallanes-lideran-empleos-con-contrato-de-trabajo.shtml>

cuando consideramos la importancia del empleo en la satisfacción de necesidades básicas, es preciso otorgar a éste una dimensión más amplia, que permita comprender otras necesidades distintas a las primarias, siguiendo a De la Garza (2000: 32), podemos decir que: *“El trabajo es actividad transformadora de la naturaleza, que se extiende al hombre mismo en su físico, pero sobre todo en su conciencia; es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas, sean estas materiales o inmateriales. El trabajo como las propias necesidades, puede tener un sustrato objetivo (alimentarse) pero es también construcción social”*.

En otras palabras, nos importa el trabajo porque es desarrollo y satisfacción de necesidades materiales, pero también porque se trata del desarrollo social y moral de las personas, en su dimensión más amplia, el trabajo no sólo es vehículo para la superación de necesidades personales y familiares sino que permite desarrollar procesos productivos y definir posiciones sociales, entre otros aspectos, en función del proceso de división y organización del trabajo, que determina dichas posiciones, respecto de dicho proceso, Martha Novick (2000: 126), define la organización de esta actividad fundamental como *“el conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de determinado objetivo. Se refiere a la división del trabajo entre las personas, así como entre las personas y las máquinas. Intervienen el medio ambiente y la totalidad de las dimensiones presentes en cualquier prestación laboral”*

Esto cobra especial relevancia, pues con la industrialización, globalización y consiguiente incorporación de tecnologías a los procesos productivos, sumado a la apertura a nuevos mercados internacionales enfrentamos un escenario de cambios en lo económico, que afectan las relaciones laborales, esto según los especialistas (Novick 2000, De la Garza 2000, Somavia 2007), no son cambios alentadores, sino más bien



suponen un escenario de riesgos para lograr el desarrollo de un empleo con determinadas garantías de protección.

Al respecto, el director de la OIT el año 2007 ponía en alerta sobre fenómenos característicos del nuevo escenario laboral, la globalización, la flexibilización y correspondiente precarización del empleo y el incremento de los flujos migratorios señalando que: *“La Globalización conlleva nuevas dinámicas de movimiento de capital y tecnología, que conjuntamente con avances en transportes de mercancía abre nuevas posibilidades de ubicar la producción donde los salarios y el poder organizativo de trabajadores son menores”*.(Somavia, 2007: 2)

En Chile, la trayectoria de dichas transformaciones se asocia a la instalación del modelo económico y los cambios político institucionales generados por la dictadura, desde lo que respecta a la apertura a nuevos mercados, hasta el debilitamiento del acto sindical, siguiendo a Novick (2000: 131): *“La segunda mitad de los setenta constituyó para una parte importante de los países de la región el quiebre de la democracia (Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, entre otros) y con ello la pérdida o ruptura de los derechos laborales y el debilitamiento de los actores sindicales”*. Dentro de los cambios en el mercado del trabajo, se configuran nuevas vulneraciones al alero de los nuevos escenarios, De la Garza, (2000) destaca que en el ámbito del trabajo formal se producen nuevas formas de organización del trabajo, incorporación de nuevas tecnologías y flexibilización interna, además de la precarización de una parte del mercado del trabajo, empleo informal, a tiempo parcial, subcontratación.

Así también el académico nacional Julio González, menciona respecto de los efectos de la modernización en la industria que: *“Esta explotación, se da en países de América Latina y se traspa directamente a las personas, especialmente al grupo de*

*trabajadores de menor calificación, que laboran en peores condiciones y que sufren los impactos de la permanente tensión por parte de las empresas de maximizar sus utilidades y minimizar sus costos*". (González, 2012: 106).

Estos cambios en las condiciones de empleo, exigen atención del Estado, puesto que en función de estos cambios y estas nuevas formas de trabajo, ya la tarea no sólo se limita a la necesidad de contar con empleos, sino que al imperativo ético, de contar con empleos con estabilidad, remuneración justa y condiciones mínimas de protección en seguridad social. Dicho desafío se vuelve complejo, al menos en algunos aspectos, debido a esta flexibilidad en el empleo, a lo dinámico del mercado del trabajo, por cierto en el sector privado, pero también en el sector público, elemento perjudicial para la protección del trabajador, pues: *"la flexibilidad en el trabajo ha sido positiva nuevamente para una minoría: para la mayoría se ha traducido en pérdida de seguridades, en incertidumbre y reducción de salarios y prestaciones"*. (De la Garza, 2000: 27)

El escenario, en materia de cambios en el empleo, no se detiene en la flexibilidad, sino que además considera otros aspectos como la evolución tecnológica y el desarrollo industrial que conllevan a cambios e incorporación con mayor fuerza, de nuevos actores y variables en los procesos de trabajo, presentando un importante desafío, en la consideración de variables como género y subcontratación, este último concepto a la base de la flexibilización laboral, al respecto destacar que: *"En Chile hay un cambio en la composición por género en los establecimientos producto del cambio tecnológico; una reducción en el número de trabajadoras ligadas a la producción directa en las empresas más modernizadas y una mayoría de mujeres en las actividades realizadas por subcontratistas de actividad primaria"*. (Novick, 2000: 142)

De esta forma, la subcontratación como causa de flexibilidad y pérdida de estabilidad, y como efecto del modelo de desarrollo, debe ser considerado como un factor importante para la comprensión de los tipos de empleo, y sus efectos en el desarrollo económico y platea, por tanto, el desafío de garantizar condiciones de un buen empleo, y promover su defensa internacional, tal como lo señala el director de la OIT: *“El tema central es si conceptos como los del trabajo decente pueden convertirse en elementos legales operativos que obliguen al empresariado de todo país a brindar ciertas condiciones laborales mínimas, si los gobiernos estarán decididos a legislar políticas públicas de desarrollo social y si la comunidad internacional terminará finalmente percatándose de que la cooperación al desarrollo es más barata que perseguir a mafiosos que trafican con seres humanos, cazar emigrantes en calles y fronteras o intervenir en conflictos armados que estallan en diversos lugares”*. (Somavia, 2007: 5)

### **3.- Importancia de los instrumentos y categorías para la medición del empleo**

En lo propiamente metodológico, en políticas y programas sociales, es fundamental la generación de criterios e indicadores de logro y desarrollo, para medir la evolución en ámbitos determinados, tal como sostienen Cohen y Franco, cuando señalan que el problema básico de la evaluación: *“consiste en encontrar referentes empíricos o indicadores para aquellas dimensiones que, en principio, sólo han sido definidas teóricamente... En la evaluación el indicador es la unidad que permite medir el alcance de un objetivo específico”*. (Cohen y Franco, 2006: 155).

El Estado, requiere medir el desarrollo en función de indicadores, generales y sectoriales, tales como ocupados y nivel de ocupación, considerando en este caso a todas aquellas personas que integrando la fuerza de trabajo, han trabajado al menos una hora a la semana, recibiendo algún beneficio por ello. El proceso de configuración de

dicha categoría no responde a un esfuerzo sólo nacional, sino que también en este proceso ha sido fundamental la orientación y lineamientos técnicos entregados por organismos internacionales como la ONU (Rendón y Salas, 2000).

Si bien fue complejo configurar criterios y categorías internacionales de empleo y ocupación que permitan comparar y poner en perspectiva a los países y su evolución en materia de empleo, hoy se vuelve necesario observar los instrumentos para concentrarse en la medición del tipo de empleo, y no sólo en el nivel de ocupación. El Gobierno de Chile, por ejemplo, desde el comienzo de su gestión ha puesto énfasis, en elementos como crecimiento y empleo;<sup>4</sup> esto ha generado algunas discusiones en el ámbito académico y político, ya que pese a la generación de empleos y disminución sostenida de la tasa de desocupación, parecen persistir los problemas de pobreza.

Probablemente resulte complejo modificar los sistemas de medición del empleo e instalar categorías más exigentes, no sólo por igualarse a los criterios internacionales, sino además porque el efecto pudiera ser un aumento en el nivel de desocupación lo que afecta la imagen de gestión del Gobierno, aun así, debemos observar las categorías laborales en función de los instrumentos que tenemos y su correlación con elementos de protección y seguridad social, es decir, previsión, salud, seguridad laboral y acceso al seguro de cesantía, todos aspectos que van configurando un nivel de empleo en mejores condiciones. Las transformaciones sociales y los desafíos que tenemos como sociedad nos obligan a incorporar nuevos indicadores que permitan tener una mirada más exigente y que mejoren la toma de decisiones de nuevas y mejores políticas sociales y también mejorar su medición.(Cohen y Franco, 2006.)

---

<sup>4</sup>Fue parte de los ejes estratégicos de la gestión del Presidente Piñera, estableciendo la creación de un millón de empleos al finalizar su cuatro años de gobierno

Si bien este artículo no pretende profundizar respecto de la construcción de la categoría pobreza y/o vulnerabilidad y la incidencia de la ocupación en ello, ofrece un espacio de reflexión conceptual y metodológica, que permita presentar un estado actual, acerca de las mediciones de empleo, los principales instrumentos disponibles, y la cercanía o distancia de sus categorías, con el concepto de trabajo decente propuesto por la OIT.

#### **4.- Una mirada a los Instrumentos de Medición y sus principales variables.**

En el caso chileno haremos mención fundamentalmente a tres instrumentos de evaluación de las tendencias e indicadores de empleo. El primer instrumento corresponde la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), implementada por el Instituto nacional de estadísticas (INE). Es una medición especializada y permanente que permite el seguimiento mes a mes de las principales variables e indicadores en materia de empleo, con una metodología que comprende una evaluación trimestral del empleo, el segundo, corresponde a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN, instrumento de evaluación del impacto de las políticas públicas, organizada y ejecutada desde el Ministerio de Desarrollo Social, y por último la Encuesta trimestral de empleo del Departamento de Economía Universidad de Chile, que es un instrumento con metodología propia, aunque orientada por indicaciones internacionales (principalmente de Naciones Unidas) que trabaja con una muestra no superior a los 3000 hogares, y se aplica sólo en el Gran Santiago.

Respecto de la **Nueva Encuesta Nacional de empleo**, es un instrumento especializado del Estado (Ministerio de Economía) para la medición y monitoreo de las variables de empleo, con cobertura nacional y con datos acerca de las principales comunas del País, preferentemente capitales provinciales. Se trata del instrumento con mayor cobertura, y

además mayor periodicidad en el monitoreo del empleo pues entrega una medición por trimestre móvil, entregando reportes mensuales.

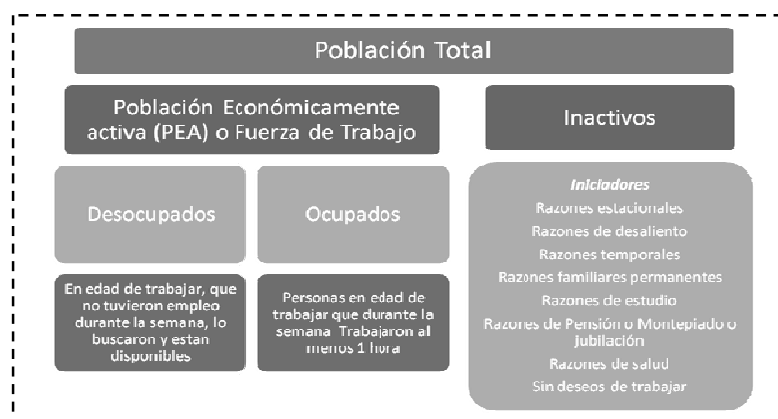
Respecto de los elementos y principales categorías que considera, se concentra en el universo de la “fuerza de trabajo” o población económicamente activa (PEA), la cual comprende la población en edad de trabajar, que corresponde a las personas mayores de 15 años, la **población no económicamente activa:** como *“Todas las personas de la población en edad de trabajar, no ocupados ni desocupados. Caen en esta categoría personas con las siguientes razones de inactividad: Iniciadores, razones estacionales, razones de desaliento, razones temporales, razones familiares permanentes, razones de estudio, razones de pensión o montepiado, razones de jubilación, razones de salud permanentes, sin deseos de trabajar.”*(Glosario INE, 2013)

Uno de los elementos constituyentes de las mediciones oficiales y que tiene mayor difusión pública, corresponde al número de personas ocupadas v/s la población desocupada, entendiéndose como **Ocupados a:** *“Todas las personas en edad de trabajar que durante la semana de referencia, trabajaron al menos una hora, recibiendo un pago en dinero o en especie, o un beneficio de empleado/empleador o cuenta propia”.* (Glosario NENE-INE, 2013) y los **Desocupados** como: *“Todas las personas en edad de trabajar, que no tuvieron un empleo durante la semana de referencia, buscaron uno durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia)”.* (Glosario NENE-INE, 2013). Este mismo glosario hace referencia a los **Cesantes** como *“toda aquella persona que habiendo cumplido con los criterios de desocupado, tuvo anteriormente un empleo que duró por lo menos un mes”.*

Si bien estos son los elementos que con mayor fuerza se exponen, en la discusión sobre empleo, es necesario precisar respecto de algunas subcategorías, en función de profundizar la mirada, tanto en materia de ocupados, como en lo que respecta a aquellos que quedan fuera de la población económicamente activa como los **ocupados Ausentes**: “ocupados que durante la semana de referencia, no trabajaron por diversas razones, pero que mantuvieron un vínculo estrecho con su empleo”.(Glosario NENE-INE, 2013). **Iniciadores Disponibles**: “Todas las personas de la población en edad de trabajar, que esgrimen no haber buscado trabajo en las últimas cuatro semanas por la razón de que iniciarán pronto una actividad laboral y que, al mismo tiempo, declaran disponibilidad. Este grupo poblacional, se incluye dentro de los inactivos pero, para ciertos efectos (de armonización estadística con la OCDE) se suma a la fuerza de trabajo. (Glosario NENE-INE, 2013).

En función de estas categorías, podemos entonces graficar el panorama sobre las principales categorías de estudio, en el siguiente esquema.

Figura N° 1 Esquema con categorías de ocupación de la PEA e Inactivos



Fuente: Elaboración a partir de Glosario NENE-INE

En consideración de estas categorías y variables involucradas el instrumento oficial, comprende entonces los siguientes indicadores:

a) **Tasa de desempleo:** número de personas desocupadas expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo. b) **Tasa de desocupación con iniciadores disponibles:** número de personas desocupadas más los iniciadores disponibles, expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo (incluyendo iniciadores disponibles). Es decir, se agrega tanto en el numerador como en el denominador a los iniciadores disponibles”. (Glosario NENE-INE, 2013). c) **Tasa de ocupación:** número de personas ocupadas como porcentaje de la población en edad de trabajar. d) **Tasa de presión general:** número de personas ocupadas que buscan un empleo, más los desocupados, más los iniciadores disponibles, expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo (incluyendo iniciadores disponibles). Es decir, se considera en el numerador a los ocupados que buscaron un empleo y se agrega tanto en el numerador como en el denominador a los iniciadores disponibles. (Glosario NENE-INE, 2013).

Así también para efectos de lograr una mayor precisión el instrumento establece una serie de otros indicadores, que se precisan en la tabla comparativa sobre categorías.

Respecto de la **Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN**, podemos señalar que se trata de un instrumento que se aplica cada dos o tres años, en todas las comunas del País, bajo la conducción del Ministerio de Desarrollo Social. No se trata de un instrumento diseñado específicamente para la medición del empleo, pues dicho instrumento, de acuerdo a la definición del Ministerio de Desarrollo Social de Chile considera: “*aspectos demográficos, de educación, salud, vivienda, trabajo e ingresos. En particular, estimar la magnitud de la pobreza y la distribución del ingreso; identificar carencias y demandas de la población en las áreas señaladas; y evaluar las*



*distintas brechas que separan a los diferentes segmentos sociales y ámbitos territoriales. (<http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl>)*

Constituye el principal instrumento para medir el impacto de las políticas sociales en Chile, monitorear planes y programas sociales considerando como objeto de estudio a: *“los hogares que habitan las viviendas particulares que se ubican en el territorio nacional, exceptuando algunas zonas muy alejadas o de difícil acceso, así como las personas que forman parte de esos hogares”*. (<http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl>)

Respecto de las variables a destacar para el seguimiento del empleo o para medir el impacto de las políticas públicas en materia de empleo, podemos reconocer principalmente a aquellas que dicen relación con el trabajo (en Módulo “O”) entre ellas, ocupación, disponibilidad para el trabajo, búsqueda de empleo, oficio, horas trabajadas, estabilidad y antigüedad del trabajo, Jornada, categoría laboral, presencia y tipo de contrato, subcontratación, tipo de empresa y lugar, sistema previsional y cotización. Así también destacan las distintas variables relacionadas con el ingreso (en módulo “Y” de la encuesta).

Acerca de la encuesta de la **Universidad de Chile**, comprende 34 comunas del gran Santiago, con una población aproximada de seis millones de personas. En cuanto a variables y características particulares del instrumento, establece indicadores y categorías similares a la encuesta NENE-INE, en cuanto a categorías laborales, ramas de actividad económica, con una variación en la consideración en la población activa y fuerza de Trabajo, pues presenta datos considerando a los mayores de 14, y otros datos incorporando a los mayores de 15 (como en la NENE-INE), pero de cualquier manera, su revisión cumple la doble finalidad de, por un lado, analizar un instrumento distinto y

por otro, recoger las nuevas categorías que propone o la forma de presentar categorías con similares datos. Es de suma importancia destacar que dicho instrumento se aplica en Chile desde 1960, tal como señala en el apartado de presentación del instrumento en su página principal.<sup>5</sup>

Algunas Categorías y variables que presenta el documento de análisis trimestral, en función de dicha encuesta: a) Hogares con desocupación, con algún desocupado, sin ningún desocupado y sin ningún ocupado. b) Inactivos con ganas de trabajar c) Cesantes por tiempo de cesantía d) Personas largamente desocupadas (más de 6 meses) e) Fuerza de Trabajo Primaria incluye solo a jefes de hogar entre 25 y 54 años fuerza de trabajo secundaria f) Categoría o posición ocupacional g) Rama de actividad económica h) Género i) Cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez.

Son particularmente interesantes los ejes que proponen desde los indicadores, N° de familias con desocupados, uno o más, pues nos entrega una mirada respecto del nivel de pobreza, en razón de que nos presenta cuántas familias pierden la posibilidad de percibir un ingreso. Así también, la tasa de desempleo, de la “Fuerza de Trabajo primaria”, que comprende jefes de hogar de 25 a 54 años, es también un indicador importante para acercarnos al monitoreo de la pobreza, en razón de la importancia que tiene el jefe (a) de hogar como principal sostenedor (a) económico. El tiempo de cesantía entrega un panorama respecto de la gravedad de la situación en materia de acceso al empleo, y de la situación acumulada, en materia de ingresos, necesidades no satisfechas, entre otros.

Por último destacar el indicador de tasa de participación de la población en edad de trabajar, pues considera también a los inactivos.

#### **4.1.- Nuevas Categorías a partir de las mediciones oficiales.**

---

<sup>5</sup> Para mayor información dirigirse al sitio oficial del departamento de microdatos en: <http://www.microdatos.cl/>

En función de los datos generados por los instrumentos oficiales vistos en la sección anterior, es posible obtener otros resultados, y construir nuevas categorías que permitan profundizar la mirada y poner atención sobre elementos de calidad del empleo y su incidencia en los niveles de desarrollo de las personas. Destaca en este ámbito el trabajo de ONG´s como Fundación Sol, quien en su propia minuta (el símil al boletín trimestral del INE) de empleo, señalan que:

*“En Chile, mayor crecimiento económico o una menor tasa de desempleo oficial, no asegura mejores condiciones de vida para todos sus habitantes. Los aspectos cualitativos pasan a ser fundamentales, tal como se puede observar en la discusión que están llevando los Premios Nobel de Economía Joseph Stiglitz y Amartya Sen”* (Fundación SOL, 2013:1), por esta razón, proponen la consideración de nuevas categorías que permitan el desarrollo de una mirada aún más social sobre el empleo, y que permita comprender variables determinantes, por ejemplo para sostener la discusión, pobreza y empleo. *“Siguiendo esa lógica y utilizando los datos de la Nueva Encuesta de Empleo (NENE), la Fundación SOL ha creado el “Índice de Empleo Protegido” (IEP), el “Indicador de Inserción Laboral” (IIL) y la “Tasa de Desempleo Integral” (TDI).*

Para efectos de comprender dichas variables debemos señalar que se entiende por índice de empleo protegido *“Todo aquel empleo clasificado en el cual se cumplan con los atributos de contrato formal indefinido con protección laboral”*. Así también: *“El cálculo de la “Tasa de Desempleo Integral” considera tres componentes: el desempleo abierto u oficial declarado por el gobierno; el desempleo oculto y el desempleo equivalente por subempleo.* (Anexo 2, Metodología Boletín Fundación Sol, 2013). Además, dentro del empleo no protegido, Fundación SOL define la categoría del trabajador **“Subordinado Independiente”**, como *“los asalariados que no tienen*

*liquidación de sueldo, vale decir, deben enfrentar todas las normas y sistemas de control de un trabajo dependiente, pero no cuentan con el sistema de protección de derechos laborales que caracteriza a un asalariado convencional*". (Fundación SOL, 2013: 01). En el trimestre Enero-Marzo 2013, esta categoría alcanzó un 18,5% del empleo asalariado (privado, público y servicio doméstico), lo que equivale a 1.078.830 personas y la mayoría de ellas, ni siquiera entregan una boleta de honorarios.

En relación al "Índice de Empleo Protegido", se observa que a nivel nacional, sólo un 41% del total de ocupados y un 54,3% de los asalariados presentan un empleo protegido, vale decir, con contrato escrito, indefinido, liquidación de sueldo y cotizaciones para pensión, salud y seguro de desempleo". (Fundación SOL, 2013: 01)

## 5.- Análisis de Resultados

Tabla N° 1 **Comparación de instrumentos de medición observados**

Instrumento	Encuesta NENE- INE	Informe Empleo Fundación SOL	Encuesta U de Chile	CASEN
Cobertura	Nacional	Nacional	Gran Santiago <sup>6</sup>	Nacional
Cobertura/Especificidad	Datos Nacionales Regionales y algunas comunas	Datos Nacionales y regionales	Sólo Región Metropolitana.	Datos Nacionales, Regionales y Comunales
Periodicidad	Informe mensual por trimestre	Informe mensual por trimestre	Trimestral	Bianual o trianual <sup>7</sup>
Base de datos	Propia	NENE INE	Propia	Propia
N° de categorías identificadas	13	15	14	14
N° de Indicadores aproximado	18	22	20	16

Fuente: Elaboración propia, en base a instrumento encuesta CASEN, boletín Encuesta U de Chile, Informe empleo CASEN y Glosario NENE.

<sup>6</sup>Comprende cerca de tres mil encuestas en La Región Metropolitana, en las 34 comunas que comprende el gran Santiago

<sup>7</sup> Por lo general se aplica de manera bianual

Tabla N° 2 **Elementos identificados para la medición del trabajo decente**

Instrumento	Encuesta	Informe Empleo	Encuesta U de Chile	CASEN
Dimensión	NENE- INE	Fundación SOL	Chile	
Cobertura	Nacional	Nacional	Gran Santiago	Nacional
Elementos para medir trabajo decente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocupación</li> <li>- <b>Contrato</b></li> <li>-Grado de <b>protección Social</b> (previsión)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocupación</li> <li>- Contrato</li> <li>-Grado de <b>protección Social</b></li> <li>-<b>Empleo Protegido</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocupación</li> <li>-Horas de trabajo</li> <li>- <b>Ingresos</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleo</li> <li>- <b>Ingreso</b></li> <li>- Presencia de <b>Contrato</b> Laboral</li> <li>- <b>Previsión</b></li> <li>- <b>Estabilidad laboral</b></li> <li>- Otros Beneficios Materiales</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia, en base a instrumento encuesta CASEN, boletín Encuesta U de Chile, Informe empleo CASEN y Glosario NENE.

Tal como podemos apreciar en los instrumentos presentados, existen elementos y variables que nos permiten reconocer la presencia de las dimensiones del trabajo decente, al respecto, la seguridad y la capacidad de ejercer los derechos laborales estaría dada por la presencia de un contrato laboral, aunque atendiendo a que existen distintos tipos de contrato (indefinido, plazo fijo o por obra o faena), esto no garantiza características de un empleo que entregue estabilidad. Respecto de “las características del empleo”, como dimensión del trabajo decente, podemos destacar los aportes de los instrumentos CASEN, al considerar oficio y otros beneficios, la encuesta NENE y la encuesta de empleo del departamento de economía de la U de Chile, al considerar las horas trabajadas, rubro y categoría laboral, entre otros aspectos.

La mayoría de los instrumentos, comprenden la variable de previsión social, ingresos, contrato y jornada, elementos fundamentales para la configuración de las categorías de empleo, sin embargo parece haber una deuda, con la dimensión relacionada con la

posibilidad de diálogo con los empleadores, lo cual entendemos, tiene relación con la sindicalización, la presencia de comités paritarios de higiene y seguridad, o la experiencia de convenios colectivos y mutuos acuerdos generados entre empleador y trabajadores. Sin embargo, podemos hacer una proyección en función de elementos que evidencian ciertas condiciones para la representatividad y el diálogo social con los empleadores, esto al observar elementos de la CASEN, como tamaño de la empresa, en función del número de trabajadores, subcontratación, rubro y extensión del contrato.

Así también, existen instrumentos y datos que permiten medir el avance en sindicalización, a partir de estadísticas generales, entre ellos la encuesta ENCLA y el compendio de series estadísticas de la Dirección del Trabajo (Milosevic, 2013), pero no precisamente sobre la misma población que abarcan los instrumentos de medición y seguimiento del empleo que hemos observado, y con una misma frecuencia. De esta manera valorando la diversidad y complementariedad de los instrumentos de medición del empleo que hemos observado, es posible proponer el desafío de abordar completamente las dimensiones del trabajo decente, en un instrumento de mayor periodicidad, como lo es la Nueva Encuesta de Empleo, en función de la incorporación de elementos como la presencia de espacios de diálogo y acuerdo con el empleador, y otras experiencias de organización del trabajador, de manera de pasar de la Tasa de empleo con alto grado de protección social, a la tasa de trabajo decente.

### **5.1.- Trabajo Decente y el desafío de medir el buen empleo.**

No sólo es importante hablar respecto de ocupación/desocupación, sino que comprender cuál es el nivel o las condiciones mínimas que permiten esperar el desarrollo del trabajador y la satisfacción de sus necesidades. Al respecto la OIT, viene proponiendo una forma de entender el trabajo en buenas condiciones, que permitan el desarrollo y

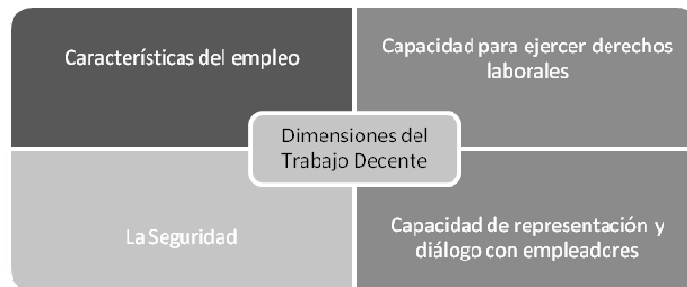
garantizar condiciones de justicia, dichos mínimos han sido consagrados, bajo el concepto de “trabajo decente”, que ha sido elemento orientador para el desarrollo de nuestras políticas de empleo nacionales y el desarrollo de experiencias regionales, fundamentalmente en materia de diálogo social y coordinación intersectorial, al respecto su director Juan Somavia, refiriéndose a dicho concepto en un artículo para la revista *Le Monde Diplomatique*, denominado “El Trabajo Decente: Fundamento de una estrategia de desarrollo con equidad”, menciona que:

*“Surgió entonces el concepto de Trabajo Decente como una noción rectora de los propósitos que el desarrollo requería alcanzar. ¿Cuáles fueron sus fundamentos esenciales? Cinco pilares capaces de encontrar eco en todo el mundo: a) Empleos productivos y protegidos; b) Con retribuciones justas; c) Regidos por normas laborales sustentadas en los derechos fundamentales en el trabajo; d) Sin discriminaciones de ningún tipo; e) En contextos donde el diálogo social y la negociación colectiva sean mecanismos plenamente vigentes”.* (Somavia, 2011: 08), además en el mismo artículo señala que *“el trabajo decente no es un componente adicional, o agregado por motivos sociales o éticos –que sí los incluye- sino que es una condición necesaria para lograr ese desarrollo”.* (Somavia, 2011: 08)

En consideración de los desafíos que propone la OIT, en materia de empleo, es importante reconocer en la práctica cuántas de esta dimensiones están siendo consideradas en la evaluación y seguimiento de los temas de empleo, en función de los instrumentos disponibles, para el seguimiento, de esta forma reconocemos en el presente trabajo, elementos que permiten responder a las dimensiones que dicho concepto propone, y visualizamos los vacíos y desafíos en materia de indicadores y variables a considerar.

Para ello es preciso, señalar que el trabajo decente tiene cuatro dimensiones: Las características del trabajo y empleo del que se trate, la capacidad de poder ejercer los derechos laborales, la seguridad, la capacidad de representación y diálogo con los empleadores.

Figura N°2 **Las cuatro dimensiones del trabajo decente**



Fuente: Elaboración propia a partir de la dimensiones señaladas por Somavia (2011).

En función de lo anterior, se vuelve fundamental el seguimiento a categorías laborales, y elementos como jornada, presencia de contrato formal y remuneración, ya que grafican y señalan todos los tipos de empleo y además si se cumple el requisito de obtener por dicho trabajo un “beneficio suficiente”.

## **6.- Consideraciones finales**

Es importante en los procesos de investigación y de evaluación contar con más de un instrumentos de medición, triangular fuentes de información, técnicas, pero además tener distintos evaluadores, es decir, poder complementar la evaluación del Estado, con la de otras entidades de la sociedad civil, que puedan aportar elementos de contraste y complemento que permitan comparar, obteniendo una mirada más amplia e igual de confiable. Es fundamental aquí el rol que puedan jugar las Universidades, pues, como lo ha hecho el departamento de micro datos de la Universidad de Chile, y Fundación SOL,



muchos más podrían aportar a una serie de discusiones regionales y locales que permitan detectar nuestras debilidades y medir la evolución de nuestro empleo.

Así también, es posible, con la articulación de elementos y datos disponibles, acercarnos a la construcción o promoción de nuevas categorías que nos permitan profundizar respecto de la calidad del empleo y sub empleo, para entender el, porqué nuestras cifras de pobreza son mayores que las de desocupación, cuando al parecer nos han dicho que el empleo es la solución.

En dicho ámbito, la configuración de indicadores como la **tasa de empleo protegido**, son un aporte en la línea de categorías que permitan acercarnos cada vez más a la **medición del nivel del trabajo decente**. Actualmente nos parece que si bien, los instrumentos generan indicadores y criterios, para entender el grado de protección y seguridad, en función de los contratos laborales y los sistemas de previsión, y de remuneración justa, en función de la variable ingreso, que algunos instrumentos consideran, el desafío está en poder en paralelo, las dimensiones: Capacidad para ejercer derechos laborales, y la capacidad de representación y diálogo con los emprendedores respectivamente.

Aquí se requiere de la articulación de nuevas preguntas e indicadores y por tanto la construcción de nuevas categorías, pues, pese a que hay otros instrumentos que permiten extrapolar los datos, sobre sindicalización por ejemplo, como ENCLA, no comprenden proporcionalmente las dimensiones de la muestra ni la periodicidad de la dimensión.

### **Bibliografía**

- BERTRANOU, FABIO. (2004). “Protección social y mercado laboral”. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.

- COHEN, ERNESTO y FRANCO, ROLANDO. (2006). “Evaluación de Proyectos Sociales”. Siglo XXI Editores. México.
- CORVALÁN, JAVIER (1996). “Los paradigmas de lo social y las concepciones de intervención en la sociedad”, Núm. 4 [en línea], disponible en: <http://www.rau.edu.uy/fcs/dts/Mip1/corvalan.pdf>.
- DE LA GARZA, ENRIQUE. (2000). “Tratado Latinoamericano de sociología del Trabajo”. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo de Cultura económica. México
- Fundación Sol (2013). Anexo N°2. Boletín de Metodología, 2013. Disponible en <http://www.fundacionsol.cl/>
- Gobierno de Chile. Instituto Nacional de estadísticas. Encuesta empleo INE, trimestre Febrero-Abril 2013. [www.ine.cl](http://www.ine.cl)
- Gobierno de Chile (2013). Instituto Nacional de estadísticas. Glosario Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Disponible en [www.ine.cl](http://www.ine.cl)
- GONZALEZ, JULIO. (2012). “El movimiento sindical chileno, tensiones y obstáculos para su fortalecimiento”. *Revista Trabajo y Sociedad*. Núm.20
- Universidad de Chile (2013). Informe trimestral de empleo marzo 2013. Centro de Microdatos. Departamento de Economía Universidad de Chile. [www.microdatos.cl](http://www.microdatos.cl)
- MEJÍA, LUZ y FRANCO, ALVARO. (2007). “Protección social y modelos de desarrollo en América Latina”. *Revista de salud pública*. Facultad Nacional de Salud Pública. Universidad de Antioquia. Colombia. 9 (3):471,2007.
- MILOSEVIC, XIMENA. (2013). “Compendio de Series estadísticas 1990-2012”. Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago. 2013.

- NOVICK, MARTHA. (2000). “La Transformación de la organización del trabajo”. *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. Facultad Latinoamericana de ciencias sociales, Universidad autónoma metropolitana. Fondo de Cultura económica. México
- RENDON, TERESA y SALAS, CARLOS. (2000). “El cambio en la estructura de la fuerza de trabajo en América Latina”. *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. Facultad Latinoamericana de ciencias sociales, Universidad autónoma metropolitana. Fondo de Cultura económica. México
- SOMAVIA, JUAN (2007). “Trabajo Decente”. *Revista Futuros*, No. 17, 2007 Vol. V. <http://www.revistafuturos.info>
- SOMAVIDA, JUAN. (2011). Director General de la OIT. “El Trabajo Decente: Fundamento de una estrategia de desarrollo con equidad”. Selección de Artículos de *Le Monde Diplomatique*. Editorial Aún creemos en los sueños.