

**SEMINARIO DE TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE
SOCIOLOGO UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO**

ENVEJECIMIENTO Y PROFESIONALIZACION DEL
MERCADO DEL TRABAJO EN CHILE.
EN EL CONTEXTO LABORAL ACTUAL

ALUMNO: LORENA ALVAREZ RIVAS

PROFESOR GUIA: OMAR AGUILAR

I-. PRESENTACION

El presente informe pretende analizar dos nuevos escenarios al interior del mercado del trabajo:

1. El envejecimiento del mercado laboral.
2. La profesionalización del mercado laboral.

Análisis que va desde conocer sus magnitudes, describir sus procesos y observar la manera en que se han ido insertando en el contexto laboral actual.

Se escogieron estos dos escenarios (el envejecimiento y profesionalización) porque presentan la particularidad de provenir de cambios sociodemográficos y socioeconómicos, en primera instancia ajenos al mercado de trabajo, pero que sí implican cambios profundos en las historias de vida de los individuos en la sociedad.

Por un lado, el envejecimiento de la población, provoca una profunda transformación en lo que tiene que ver con la etapas de los individuos de la sociedad, el cual va de la mano con otros cambios como el retraso de la natalidad, por ejemplo. Esto implica una variación en las expectativas que se tiene frente a la vida, especialmente en lo que refiere al trabajo. Hijos en la universidad con padres mayores de 60 años, padres que viven más de 70 años necesitando de cuidados especiales para su salud, bajas pensiones, se presentan como nuevos desafíos para las personas jubiladas o cercana a la jubilación, lo que en muchos casos ha llevado a tomar la decisión de retrasar la salida del mundo del trabajo. Pero este retraso presenta ciertas particularidades dado el contexto laboral actual, que permite trayectorias laborales más flexibles.

Por otro lado, las políticas educacionales y las expectativas de las familias para con la cualificación de los hijos ha dado pie a que exista un mayor interés por cursar estudios en la educación superior, lo que se ha traducido en un aumento sostenido de las matrículas en este tipo de establecimientos, no solo en lo que

corresponde a la educación universitaria sino que también en la técnica. Por lo mismo, Chile está experimentando un potencial crecimiento de profesionales y técnicos, lo que irá en alza en las próximas décadas al facilitarse el acceso gracias a las políticas de créditos para la educación superior y becas. Lo anterior, plantea un nuevo escenario de trabajadores con mayor calificación y habilidades, los cuales presentan expectativas mayores de inserción laboral, intereses que a veces chocan con un contexto de trabajo que no los acoge completamente sea o bien manteniéndolos desempleados, precarizando sus condiciones laborales o bien no cumpliendo con las expectativas de estos en términos de remuneraciones o de calidad del trabajo. En este sentido, jóvenes ha ido incorporando nuevas alternativas a sus trayectorias laborales con el fin de cumplir con sus objetivos personales.

En este sentido, estos dos nuevos escenarios no pretenden ser una mera descripción de datos, sino que también pretenden observar las motivaciones y quiebres que provocan estos en las trayectorias laborales de los chilenos.

Es así como, junto con dar cuenta de estos escenarios se pretende observar y analizar como se insertan y entrelazan en el contexto laboral actual. Contexto observado no desde la perspectiva de los cambios estructurales que han sucedido en el trabajo, como por ejemplo la precarización de empleo, las nuevas formas de organización del trabajo, entre otros, sino que más bien desde el sentido y significado del trabajo para los individuos en la sociedad actual.

Desde esta perspectiva, se pretende dar cuenta de los principales nudos críticos de la identidad de los individuos con su trabajo, ya que implica constatar de qué manera se van integrando los diversos procesos y cambios sociales (como sería en este caso, el envejecimiento de la población y el aumento de la calificación de los chilenos) en el mercado laboral.

Finalmente, articulando lo anterior, se pretende analizar los principales desafíos que se verán enfrentados estos escenarios en el contexto laboral actual, como

una forma dar luces de una mejor integración de estas nuevas alternativas en las trayectorias laborales.

El interés inicial de este informe, está relacionado con dar cuenta de cómo se van articulando nuevas formas de trayectorias laborales dentro del contexto de trabajo actual, con el fin de inquietar al lector acerca de los nuevos desafíos en la calidad y condiciones de vida de los trabajadores, mostrando la existencia de una diversidad de actores con sus respectivas necesidades y expectativas, que deben ser tomadas en cuenta al momento de analizar políticas y medidas en pro de una mejora de la protección de los trabajadores.

II-. ENVEJECIMIENTO DEL MERCADO LABORAL: TRABAJO DESPUÉS DE LA JUBILACION.

El aumento de la esperanza de vida en los chilenos (de 70 años en 1980 a 77 años en el 2002) y el crecimiento del segmento de la población mayor de 60 años en la última década a dado pie a una de las más importantes transformaciones sociodemográficas que ha sucedido en Chile, el envejecimiento de la población.

El envejecimiento de la población ha tenido impacto en las distintas dimensiones de la sociedad especialmente en lo que refiere al mundo laboral. Al parecer ser adulto mayor, no está significando inactividad laboral, tendencia que irá aumentado con los años.

Cambios en la estructura social que configuran un nuevo escenario en el mercado del trabajo que conjuntamente debe adaptarse a los nuevos aspectos en el sistema laboral (por ejemplo, la flexibilidad).

1) Envejecimiento de la población

Antecedentes indican que uno de cada diez chilenos pertenece al grupo adulto mayor (personas mayores de 60 años) y se espera que para el año 2025 esta proporción se duplique (2 de cada 10). (INE, 2007)

- Actualmente los adultos mayores corresponden al 12,1% de la población, es decir, más de 2.005.684 personas tienen más de 60 años. En el 2015 la población estimada mayor de 60 años corresponderá al 14,7% de la población total. (INE, 2007)

En comparación, Chile se encuentra en un lugar intermedio respecto a los países desarrollados y en vías de desarrollo. La proporción de personas de la tercera edad para el primer grupo de países es de 21% y para el segundo este porcentaje es de 8%.(INE, 2007).

Antecedentes que permiten observar que Chile se acerca cada vez más a ser una población envejecida.

2) Población Activa en los Adultos Mayores

Superar la barrera de los 60 y 65 años para mujeres y hombres respectivamente, implica un cambio en su condición laboral, ya que constituye el tramo en donde los trabajadores están en edad de jubilar. Sin embargo, para algunos adultos mayores la decisión de jubilación es independiente de la elección de trabajar.

En efecto, durante los últimos 15 años, la población activa en mayores de 60 años ha aumentado:

- Al comparar la última CASEN (año 2006) con la realizada el año 1990, se observa que la cantidad de ocupados mayores de 65 años se ha triplicado. En 1990 del total de personas ocupadas un 2,6% correspondía a adultos mayores, en el año 2006 esta sube a un 8,4%.

Según la Encuesta de Protección Social del año 2006, el 38,8% de los jubilados se encuentra trabajando. Información que se complementa con el Boletín demográfico del CELADE, el cual verifica un aumento proporcional de los mayores de 60 años que trabajan en los últimos 15 años. A su vez, para el 2020 se espera que esta tendencia siga consolidándose.

Cuadro N°1
Población económicamente activa mayor de 60 años
(Período 1990-2005)

	1990	2005	Porcentaje Variación
Mayores de 60 años que trabaja	248.795	374.025	50,3%

Fuente: CELADE Boletín Demográfico N° 64

Cuadro N° 2

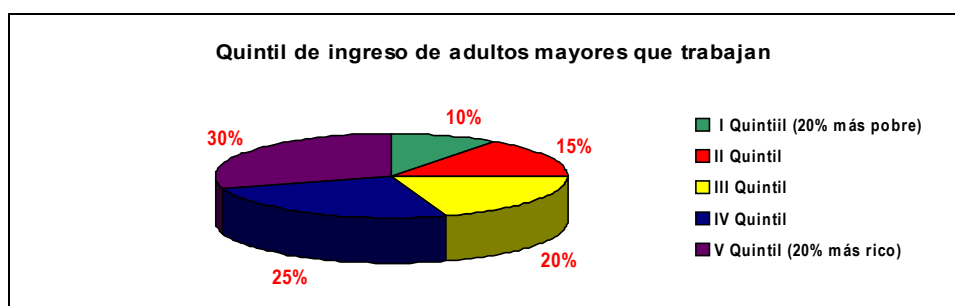
**Población económicamente activa mayor de 60 años
(Período 2005-2020)**

	2005	2020	Porcentaje Variación
Mayores de 60 años que trabaja	374.025	625.777	67,3%

Fuente: CELADE Boletín Demográfico N° 64

En términos generales, los chilenos mayores de 65 años que trabajan, son principalmente hombres y se concentran en el sector de la población con mayores ingresos (Los quintiles más ricos (V y IV) concentran el 55% de la población activa). El 68,4% de los adultos mayores que trabaja (65 y más años) son hombres. Para el caso de las mujeres esta cifra llega al 31,6%. (Encuesta Casen 2006)

Gráfico N°1



Fuente: Casen 2006

3) Motivaciones para seguir trabajando: Transformaciones en su contexto e historia de vida

Dentro de las personas jubiladas que trabajan, el 70% lo hace principalmente por necesidad económica, la cual refiere a la mantención de la calidad de vida al momento de trabajar. (Encuesta de Protección Social 2006). Decisiones que tienen que ver con un cambio en las expectativas y necesidades de la vejez.

Lo anterior se complementa con el aumento de las jefaturas de hogar de los adultos mayores. La CASEN 2003- 2006 constata que las familias con jefes de hogar mayor de 60 años ha aumentado en un 60% en los últimos 15 años. Por el contrario, los hogares con jefes de hogar entre 15 y 29 años ha disminuido en un 25% para el mismo período de tiempo.

Las razones para seguir trabajando están vinculadas principalmente vinculadas a la mantención de hogares con hijos aún dependientes económicamente; mantener y cuidar a sus padres, los cuales principalmente padecen enfermedades y requieren cuidados especiales; o simplemente la pensión no les alcanza para vivir cómodamente.

a) **Mantención a los hijos, nietos y padres.**

El retraso en la maternidad, el aumento del embarazo adolescente han llevado a muchas personas mayores de 60 años retrasar su salida al mundo laboral.

La planificación familiar ha retrasado la edad en que las mujeres tienen sus hijos, la proporción de madres mayores de 35 ha aumentado en los últimos 15 años. Fuentes del Ministerio de Salud, afirman que los nacimientos han aumentado en este segmento de edad (en 1990 correspondía a un 10% de los nacimientos totales, en el 2005 esta cifra correspondía al 16,4%).

- Realizando un ejercicio de proyección, una persona que tiene a **su primer hijo** a los 35 años, cuando esta cumpla los 60 años él tendrá 24 años, recién terminando la Educación Superior. Para el caso del segundo hijo, el completar sus estudios será posterior al rango de jubilación. Por lo mismo, la alternativa de seguir trabajando se hace indispensable.

Por otro lado, los embarazos adolescentes son una realidad cada vez más patente dentro de las familias chilenas. Ya en el 2003 el 89,9% de los hijos nacidos en mujeres entre 15 y 19 años han sido fuera del matrimonio (Irma Palma, 2006).

- **Los nietos** se configuran como un nuevo integrante dentro de algunos hogares chilenos, en donde se suman gastos los cuales los padres adolescentes no pueden absorber completamente, ya que tampoco tienen los ingresos para solventarse a si mismo. En este sentido, los "*Papás-Abuelos*", se convierten en un proveedor

importante asumiendo la carga económica en diversos aspectos, como la salud, alimentación, educación.

El aumento sostenido de la esperanza de vida entre los Censos 1992-2002, da cuenta de mayores en las posibilidades de sobrevivencia de los padres de los adultos mayores.

- **Los padres**, de la cuarta edad tienen una mayor vulnerabilidad en términos de salud y dependencia para poder sobrevivir.

b) Importancia por tener mayor ingreso e independencia

Una segunda motivación, refiere a un grupo de adultos mayores que trabajan porque lo valoran como un medio que les permite independencia, sintiéndose activos o bien les permite tener mayores ingresos a la pensión recibida.

- El 24,5% de los jubilados que trabajan lo hacen porque las pensiones no les alcanza para vivir, independiente de la necesidad de mantener a otra persona. Situación que se acrecienta con los problemas que ha presentado el sistema de previsión social, en donde se observa una brecha entre el sueldo percibido y la jubilación que se recibe. (Encuesta de Protección Social, 2006).

Por otro lado, existen motivaciones vinculadas a expectativas que se tiene frente a su vida.

- El 22,3% de los jubilados que trabajan declaran que lo hacen para sentirse activos. Un 17,9% sigue trabajando por que le gusta lo que hace. (Encuesta de Protección Social, 2006)

4) Una nueva mirada a los trabajos de la población Adulto Mayor

Una de las características principales de las trayectorias laborales en la tercera edad, está relacionada a que no necesariamente se trabaja en lo que se ha dedicado toda su vida.

Además, otro factor se añade a los trabajos de los adultos mayores, es el nivel de calificación. La escolaridad es superior en adultos mayores de menor edad (60-69) y en especial en los hombres. Tendencia que se ha ido incrementando a lo largo del tiempo. Una tercera edad más calificada, consecuencia del aumento en la cobertura en los sistemas de educación en todos sus niveles, especialmente de 1990 a la fecha. Es posible proyectar que en los próximos 20 años se producirá un quiebre importante en cuanto a un mayor nivel educacional de la tercera edad.

Cuadro N°3
Cuadro Escolaridad Adulto Mayor (1990-2006)

	Total	55-64	65-74	75 y más
1990	6,0	6,8	5,9	5,3
2006	6,6	8,0	6,4	5,5

Fuente: Casen 1990-2006

Los trabajos parciales y flexibles o la búsqueda de pequeños negocios que permitan mantenerse, muestran la emergencia de un nivel de autogestión laboral, que viene a heterogeneizar la imagen de adultos mayores en voluntariados y con empleos precarios.

- El promedio trabajo semanal en las personas mayores de 60 años es de 42,8 horas semanales. Para las personas entre 30 y 59 años es de 45. Datos que evidencia a adultos mayores alejados de las 8 horas de trabajo (CASEN, 2006)
- Por otro lado, el 63% las personas mayores de 60 años que trabajan lo hacen por cuenta propia. Algunos lo hacen formando negocios, otros trabajando en empleos esporádicos. (Encuesta Calidad de la Vejez, 2007)

De esta forma distintos negocios o empleos de los adultos mayores, buscan compatibilizar el trabajo con las nuevas formas de vida que se anhela en esa etapa de la vida, con una mayor flexibilidad en el horario y menor intensidad en el trabajo.

III-. PROFESIONALIZACION DEL MERCADO DEL TRABAJO: NUEVAS ALTERNATIVAS DE TRAYECTORIAS LABORALES EN JOVENES

El mayor acceso a la educación superior, por parte de las nuevas generaciones, sea a nivel universitario o técnico ha tenido impacto en el escenario del trabajo, profesionalizándolo, diversificando las trayectorias laborales de estas generaciones, tornándolas más diversas y más inestables.

1) Aumento de la cobertura e interés por la educación superior.

Dentro de las principales transformaciones sociales que ha tenido Chile el aumento del interés y la cobertura en la educación superior ocupa un lugar primordial. Al revisar las inscripciones a la Prueba de Selección Universitaria, se observa un aumento en la proporción de escolares que la realizan. Interés que ha sido potenciado por las políticas educacionales en torno a la gratuidad del acceso a la prueba de acceso a la educación superior.

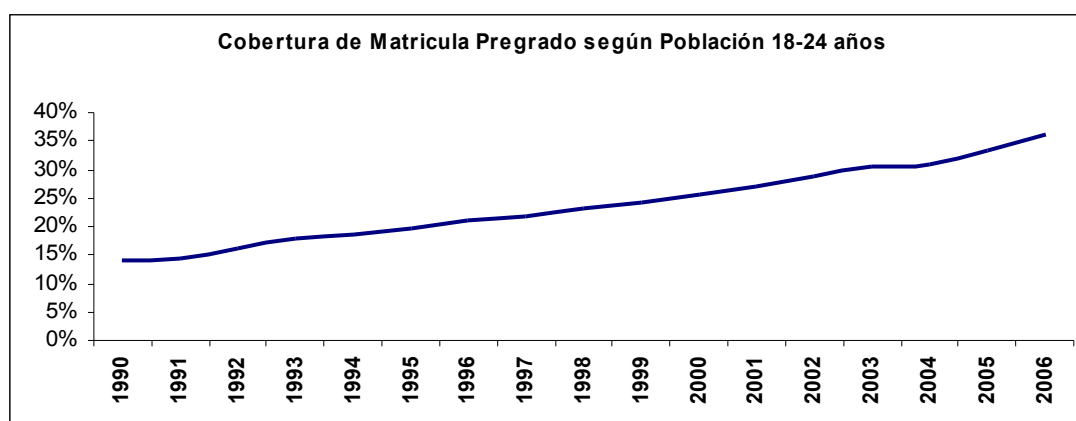
Cuadro N°4
Alumnos de Enseñanza Media que se inscribieron en la Prueba de Selección Universitaria (2004-2006)

Año proceso admisión	Alumnos Cuarto Medio	Alumnos inscritos PSU por primera vez	Porcentaje de Alumnos egresados de enseñanza media Inscrito PSU
Año 2004	172.405	111.589	64,7%
Año 2005	205.525	122.607	59,7%
Año 2006	207.601	128.805	62,0%
Año 2007	212.272	171.090	80,6%

Fuentes: Tablas Matriculas MINEDUC 2003,2004,2005,2006. DEMRE 2007

De la misma forma, la cobertura de la matrícula de pre-grado para la educación superior (vale decir universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica) para jóvenes entre 18 y 24 años ha aumentado en un 61,5% en 16 años.

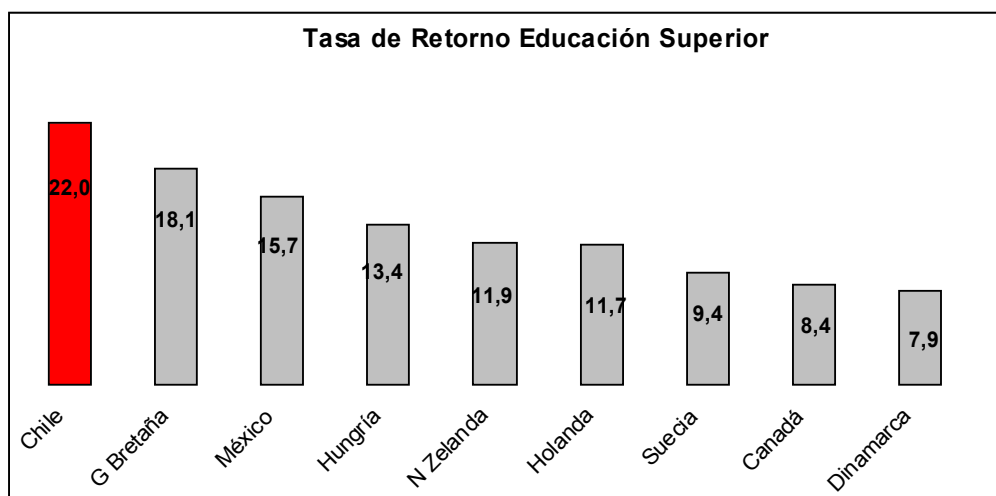
Gráfico N°2



Fuente: Mineduc 2006

Este interés, está vinculado a la alta tasa de retorno que tiene la educación superior en Chile, respecto a otros países. Para Brunner, la tasa de retorno es un indicador de la productividad de la educación y de los incentivos que ofrece el mercado laboral para invertir en capital humano. Por ejemplo, si la tasa de retorno privado a la educación superior es un 10%, significa que si se han invertido 10 millones de pesos en este nivel educacional, existirá un beneficio anual de 1 millón de pesos a lo largo de la vida del graduado, por encima de lo que habría obtenido sin poseer un título universitario (Brunner, 2005)

Gráfico N°3



Fuente Brunner, 2005

En este sentido, la educación superior se ve como un puente importante de movilidad social, que las nuevas generaciones comienzan a valorar cada vez más.

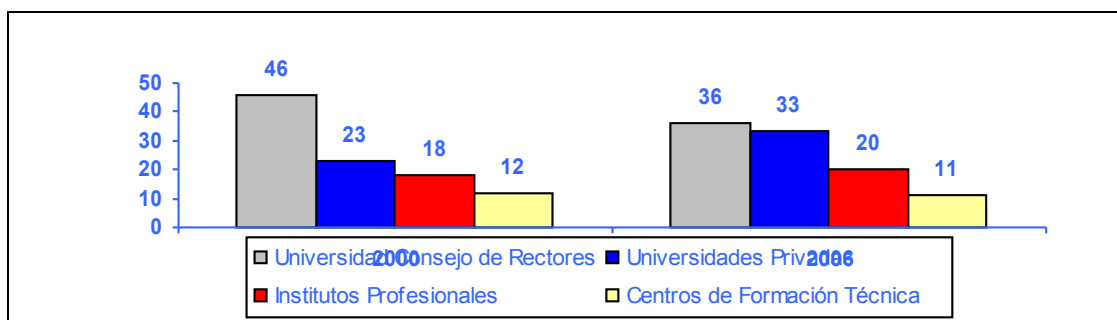
2) Nuevas alternativas en la educación superior

Junto al proceso de ampliación de postulaciones y matrículas se observa una desconcentración en las alternativas en la educación superior. El interés por estudiar no está concentrado solamente en la educación universitaria estatal tradicional, vale decir, todos quieren estudiar más allá de 4° medio, pero quienes aspiran a la educación profesional tradicional son menos.

Lo anterior, se refleja en el cambio en la composición de la matrícula por tipo de institución. Si bien las Universidades del Consejo de Rectores aumentan en términos reales la cantidad de alumnos (de 201 mil en 2000 a 214 mil en 2006), en términos de participación disminuye: **en 2000 representaba un 46% y en 2007 un 36%**. Del mismo modo las Universidades Privadas aumentan su participación (de 23% a 33%) en el mismo período. Por su parte, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica mantienen su participación en el

mercado de la educación superior, captando mayor cantidad de alumnos que hace seis años. (Consejo Superior de Educación, 2007)

Gráfico N°4
Distribución por año de la matrícula de pre grado según tipo de institución
(2002-2006)



Fuente: CINDA 2006

La educación técnica entra a escena absorbiendo y dando la oportunidad a nuevas alternativas a los postulantes para ingresar al mundo laboral con un título que acredite un nivel de profesionalización de conocimientos y habilidades. En este sentido, el mercado del trabajo ha ido abriendo nuevas posibilidades a los nuevos técnicos – profesionales que se insertan en el mercado.

3) Nuevas posibilidades de trayectorias laborales en jóvenes

El proceso de profesionalización del mercado del trabajo se ha ido desarrollando conjuntamente con diversos cambios en la organización de las empresas, cuyos procesos principales se asocian a la externalización de funciones que conlleva a una disminución de la infraestructura y del personal de planta en las empresas; y al proceso de flexibilización contractual y de remuneraciones, el cual plantea una nueva forma de relación entre el trabajador y la empresa.

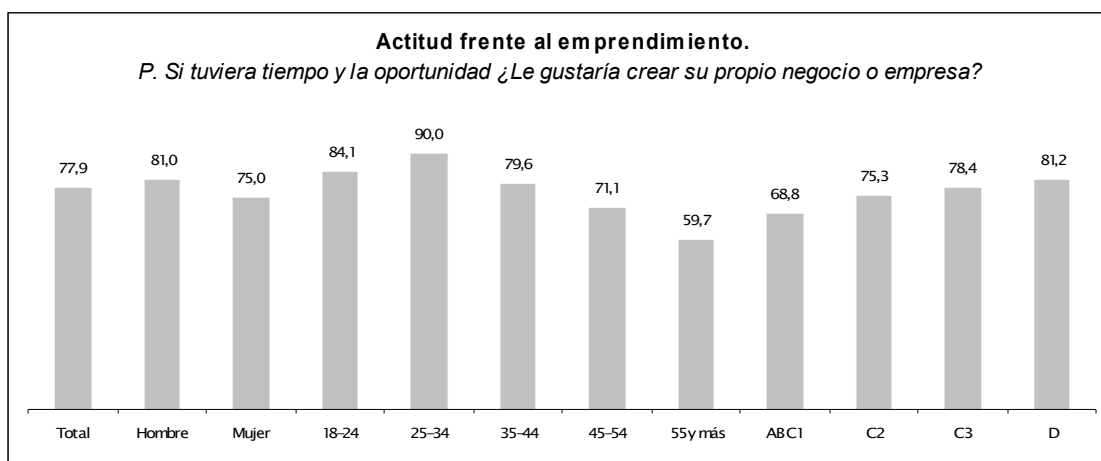
En este contexto de mayor inestabilidad, incertidumbre y precarización de las condiciones laborales, las nuevas generaciones han comenzado a tomar

decisiones que rompen con esta tendencia. Dos estrategias comienzan a emerger dentro de los profesionales chilenos.

a) Emprendimientos

En el contexto de autonomía, el trabajo por cuenta propia, se transforma en una alternativa altamente valorada por los jóvenes, especialmente en los que se encuentran en el tramo de los 25-34 años, segmento que coincide con la entrada al mundo laboral de diversos estudiantes. Así lo muestran los resultados de la encuesta realizada por la consultora Subjetiva en el año 2006.

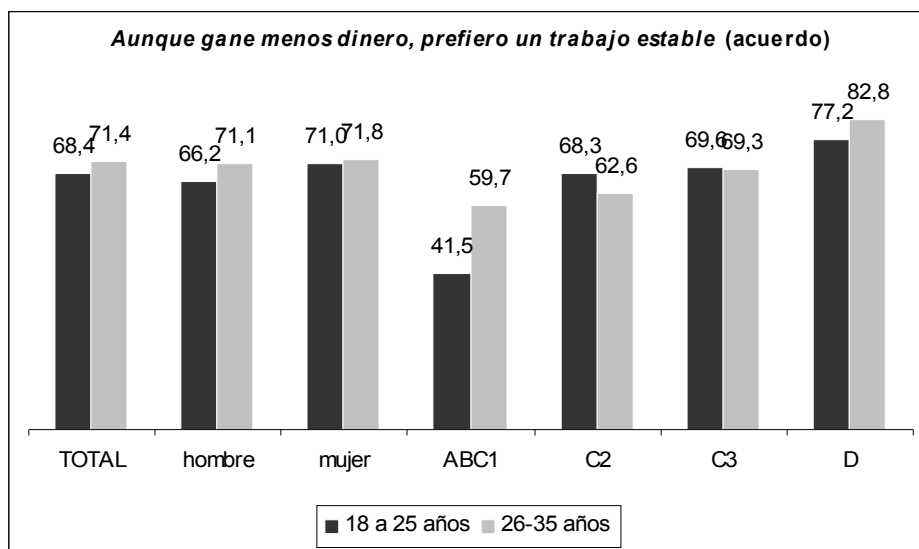
Gráfico N°5



Fuente: Subjetiva 2006

Llama la atención, que el emprendimiento es una alternativa de vida, en la cual se está dispuesto a vivir un riesgo. La autonomía y la confianza en los conocimientos adquiridos probablemente los hace sentir capaces y con habilidades para desarrollar su propia empresa.

Gráfico N°6



b) Movilidad Laboral

Otra estrategia tiene que ver con la durabilidad de los profesionales en sus empleos. Las razones son diversas, en algunos casos es por voluntad propia a raíz de las expectativas laborales, en otros por causa de la precarización de las condiciones laborales con contratos temporales se han vistos obligados a conseguir empleos que se caracterizan por tener una durabilidad a corto plazo. Lo cierto, es que en las nuevas generaciones se observa cada vez más constantemente movilidad laboral.

En primer lugar, se puede observar que las generaciones más jóvenes son las que tienen una mayor movilidad laboral. Más de la mitad de las personas que se encuentran en el segmento entre los 20-24 han tenido más de un trabajo estable en un año, mientras que menos del 30% lo hace en el tramo mayor que treinta.

Cuadro N°5**Proporción de ocupados según tramos de edad y número de empleos en los últimos tres años**

	N° de empleos en los últimos tres años			
	1	2	3	4 y Más
15-19	49,7%	23,7%	11,8%	12,7%
20-24	48,8%	28,3%	12,6%	7,9%
25-29	57,7%	25,2%	9,8%	6,2%
30 y más	72,9%	16,5%	5,6%	4,7%

Fuente: Departamento de Estudios MINTRAB, con base en CASEN 2003

En segundo, lugar estudios muestran que altos ejecutivos son propensos a una alta movilidad laboral. Por ejemplo, la encuesta de la consultora Stratos, afirma que el 55% de los ejecutivos chilenos permanece uno a tres años en cada trabajo, conducta cada vez más habitual dentro de los segmentos con mayor profesionalización. Esta tendencia ya está consolidada en países con un nivel mayor de cualificación como lo es Estados Unidos.

- “Hoy un joven americano con al menos dos años de universidad puede cambiar de trabajo 11 veces en su vida laboral y cambiar al menos tres veces antes de los 40 años”(Sennet, 2006,20)

La movilidad laboral evidencia, la necesidad autonomía y compromisos superficiales con la organización en que se trabaja, apelando a una trayectoria laboral de carácter más individual que colectivo.

IV-. Nudos críticos de las trayectorias laborales en las sociedades actuales.

Aunque en un principio estos dos nuevos escenarios parezcan disímiles, existe un común denominador entre ellos: refieren a cambios en las trayectorias laborales de los trabajadores chilenos. Cada uno cuenta con sus propias características y particularidades, pero estas transformaciones han implicado la necesidad de asumir una reorganización del mercado laboral en función de las nuevas expectativas y prácticas que se han ido presentando en los últimos años.

Desde esta perspectiva, es que se hace necesario mirar a partir un punto de vista teórico, los principales nudos críticos que enfrentan las trayectorias laborales en las sociedades actuales, como un ejercicio de poder enmarcar os principales barreras que se presentarían con el envejecimiento y profesionalización del mercado del trabajo en Chile.

En ese sentido, se presentan a modo general dos discusiones acerca de nudos críticos de las trayectorias laborales en la actualidad, los cuales están vinculados con la crisis de identidad que ha ido adquiriendo el trabajo en las sociedades actuales.

- **Ilegibilidad del Trabajo:** Concepto acuñado por Richard Sennett, asociado a la desvinculación del quehacer cotidiano del trabajo con el sentido de este para las personas, provocando problemas de adaptación, estabilidad y eficacia en las organizaciones.
- **Retraimiento del trabajador como actor colectivo.** La pérdida del sentido colectivo de trabajo ha provocado un debilitamiento de la importancia de este dentro del proceso productivo, invisibilizándolo impidiendo ser un actor relevante dentro del mapa social.

En este sentido, la presencia de nuevos actores (adultos mayores y nuevos profesionales y técnicos) en la población activa puede evidenciar más patentemente estos nuevos nudos críticos.

a) Trabajo Ilegible

Existe consenso de que el trabajo en las sociedades actuales ha experimentado transformaciones respecto a la construcción de identidad de los individuos. Frente a esto, Robert Castel afirma que el mundo ha experimentado el derrumbe de la sociedad salarial y con ello una específica forma de organización del trabajo (productiva- industrial), lo que rompe con su rol de “gran integrador social” (Castel, 1997). Este proceso sucede conjuntamente con los cambios que ha experimentado el trabajo dentro del modelo económico, en donde va perdiendo paulatinamente importancia, dejando de ser el único motor productivo y de crecimiento en la economía, conviviendo con nuevos elementos como lo es el consumo.

Transformaciones que se comienzan a observar desde distintas perspectivas, por los años de la crisis del Estado de Bienestar. Por esta época, el mundo del trabajo experimentó un proceso de automatización y tecnologización de los procesos productivos, el cual empezaba a requerir cada vez más cualificación en sus empleados. Situación que hacía cada vez más difícil calzar el proceso de división del trabajo de las sociedades industriales con los nuevos desafíos y demandas que venían desde la economía y la productividad.

Es así como Daniell Bell, observa este problema y destaca la llegada de un nuevo tipo de sociedad “la post-industrial” que desplaza a los trabajadores a otros terrenos laborales. “El concepto de sociedad post-industrial remite en primer lugar a cambios en la estructura social, a la manera como está siendo transformada la economía y remodelado el sistema de empleo, y a las nuevas relaciones entre la teoría y la actividad empírica, en particular entre la ciencia y la tecnología” (Bell, 1991, 28)

En este sentido, el mismo autor afirma que la llegada de la sociedad “post-industrial” viene por el cambio de una economía productora de mercancías a otra productora de servicios, lo que conlleva a una nueva distribución ocupacional dando una mayor importancia a trabajos que aporten conocimientos, entrando con fuerza los profesionales y técnicos, lo que implica un giro en las prácticas laborales las cuales se fundamentan a partir del conocimiento.

“En las sociedades industriales, el trabajador semi-especializado ha sido la categoría más amplia de la fuerza de trabajo. La expansión de la economía de servicios, con el relieve concedido al trabajo de oficinas, a la educación y a la administración, ha supuesto naturalmente un giro hacia las ocupaciones de cuello blanco” (Bell, 1991, 33)

Esta redefinición de roles dentro del mercado laboral trae consigo tensiones y violentos procesos de reacomodación de los trabajadores a los nuevas estructuración económica, lo que conlleva al desempleo y pobreza en muchos países a raíz de la tecnificación e industrialización. Autores como Claus Offe, muestran que esta tensión fue relevante para la transformación del sentido y centralidad del trabajo en las sociedades.

"La discontinuidad en la biografía laboral y la contracción cada vez más nítida del tiempo de trabajo con respecto al tiempo de la vida de la gente, puede reforzar la idea de que el trabajo es solo un problema, entre otros tantos, y conducir a relativizar su función de punto de orientación para la construcción de las identidades individuales y sociales" (Offe, en de la Garza, 2005)

Esto se traduce en cambios en las prácticas, significados y relaciones entre el hombre de hoy en día y su trabajo, entrando nuevos conceptos y valoraciones a la configuración del ámbito laboral. Cada vez se hace más difícil determinar los roles, las funciones, las prácticas y las valoraciones que tienen los individuos respecto a sus trayectorias de vida, dado por la diversidad de alternativas que se han ido generando.

En este sentido, Richar Sennett, afirma que este proceso de tecnologización y automatización en conjunto con las tendencias de flexibilidad laboral en las organizaciones -que apela principalmente a la autorregulación de los individuos, especialmente en sus horarios y modalidad de trabajo, dependiendo de sus capacidades, habilidades y expectativas-, ha traído consigo ilegibilidad de las funciones productivas y del sentido de su actividad en los trabajadores.

Sennett, analiza el paso de una panadería italiana tradicional en Boston con lógica de producción personalizada y no -tecnologizada a una cadena de panadería altamente tecnologizada con un sistema de trabajo flexible.

“En este lugar de trabajo flexible y altamente tecnologizado donde todo es de fácil manejo, los trabajadores se sienten degradados por la forma que trabajan...desde el punto de vista operacional todo es perfectamente claro; desde el punto de vista emocional, en cambio terriblemente ilegible” (Sennett, 2006, 70)

Para el autor, este quiebre no se da por la existencia de procesos altamente tecnologizados dentro de las empresas, sino que más bien se encuentran en la manera en como se insertan los diversos integrantes de la sociedad, hombre, mujeres, jóvenes, adultos mayores, inmigrantes a organizaciones que dividen el trabajo de una manera en que no se logra vincular al trabajador con metas y compromisos para las empresas. (Sennet, 2006)

La ilegibilidad, implica la desconfiguración entre las expectativas y las prácticas, lo que en la realidad conlleva a un nivel de poco compromiso entre el trabajador y su empleo, complejizando la inserción de diversas trayectorias laborales por una desconfianza inicial.

b) Retraimiento del trabajador como actor colectivo

Junto con el proceso de desvinculación del hombre con la producción, se produce un retraimiento del trabajador como actor colectivo. Tal como lo describe Robert Castel, en la sociedad salarial, “el trabajo deviene claramente de una actividad pública colectiva” (Robert Castel, 2004, 58), es decir el trabajo se consideraba como un espacio en donde se creaba una identidad colectiva y de pertenencia entre todos los trabajadores.

En este sentido, el trabajo era un articulador de los intereses individuales y colectivos de las personas, era la principal forma de socialización y creación de redes de protección, lo que a su vez les permitía organizarse en pro de sus derechos y demandas.

El giro de la economía al sector servicios provocó un cambio en el sentido de identidad colectiva del trabajo, fragmentándola para algunos (Offe), individualizándola para otros (Sennett, Beck, Castel). Lo cierto es que el carácter colectivo del trabajo se erosiona.

Castel describe este proceso como una desconvencionalización de las relaciones de trabajo, despersonalizando la relación salarial. De esta forma describe el cambio como un proceso que potencia una relación más individual del trabajador con su actividad, caldo de cultivo para las condiciones de precarización del empleo.

“El trabajo abstracto correspondiente a estatutos generales, a grandes categorías uniformes que calificaban a la vez tareas y derechos homogéneos, experimenta una regresión en beneficio del trabajo concreto que potencia y permite la emergencia de competencias más personales” (Castel 1994, 61)

Desde esta perspectiva, Offe mira el quiebre del mundo industrial como una fragmentación de la vida de los individuos en la sociedad en donde se pierde un sentido articulador cuyo eje central era el trabajo perdiéndose así la

identidad de los individuos con respecto a su condición laboral, lo que a la larga invisibiliza la condición de trabajador. (Offe, 1985)

Esta individualización de las actividades laborales, la trabajara posteriormente Sennett respecto al contexto actual de flexibilización, de profesionalización o conocimiento y de inmediatez (solo se puede proyectar al corto plazo, nada dura para siempre). Al proceso de retraining del actor colectivo, Sennett añade un nuevo conflicto vinculado a la transformación de los valores que sustentaban antes un trabajo y que comienzan a tensionar las identidades individuales y desafectar el trabajo del mundo cotidiano. De esta manera, poco importa relacionarse con sus pares o buscar en el quehacer laboral una fuente de ejemplos para sus cercanos. (Sennet, 2006)

La pérdida de colectividad en el trabajo ha implicado la pérdida como referente de los límites de lo que se entendería por calidad del trabajo, invisibilizando al trabajador como un sujeto de derecho, perdiendo peso específico dentro de las empresas.

A su vez desorienta, al verse el trabajador sólo sin un par en el cual se pueda identificar, pierde el sentido de negociación y de demanda de sus derechos, no importando la calidad del trabajo, sino que solamente el producto final, la remuneración.

V-. ENVEJECIMIENTO Y PROFESIONALIZACIÓN DEL MERCADOS DEL TRABAJO: DESAFIOS EN EL CONTEXTO ACTUAL DEL MERCADO LABORAL.

Durante este informe, se ha visto como se ha ido configurando dentro del mercado del trabajo en Chile, su envejecimiento y su profesionalización, los cuales tienen correlato en un cambio en las trayectorias laborales de los chilenos.

Junto con lo anterior, se mostraron las principales tensiones de las sociedades actuales en torno a la identificación del trabajo de los individuos, destacándose el proceso de individualización e invisibilización de los trabajadores como actores sociales relevantes, tomando prioridad las trayectorias individuales, por sobre articulaciones colectivas, que abren paso a la volatilidad del trabajo y la incertidumbre en las decisiones en el ámbito laboral, lo que inevitablemente afecta la calidad del empleo.

El envejecimiento del mercado del trabajo y su profesionalización son espacios muy sensibles a la flexibilización, por lo que los problemas expuestos en el marco analítico cobra un sentido muy importante a la hora de analizar los desafíos que existen dentro del mercado laboral para estos cambios. De lo anterior surgen las siguientes preguntas:

- *¿Qué fórmulas de flexibilidad laboral pueden ser adecuadas para la inserción laboral de de los adultos mayores? ¿Existen iniciativas para facilitar la contratación de jornadas parciales, por ejemplo? ¿Puede ser el teletrabajo una alternativa para este segmento?*
- *¿Qué áreas o ámbitos económicos presentan ventajas para absorber a las personas de la tercera edad que se resisten, por la razón que sea, a abandonar su vida laboral?*
- *¿Qué tipo de políticas, medidas y regulaciones provee el Estado para proteger los derechos de los jóvenes que ejercen trabajos part time?*
- *¿Cuál es la capacidad de negociación y de visibilidad de los trabajadores jóvenes y adultos mayores que no pertenecen por contrato a las empresas?*
- *Efectivamente ¿La movilidad laboral en Chile, mejora el ascenso social o lo precariza?*

Las claves entonces, están en asegurar espacios y lineamientos en donde se revierta el proceso de fragmentación observando las barreras y oportunidades existentes para estos dos escenarios. Para esto existen tres ámbitos que son necesarios de abordar y profundizar, que para efectos de conclusión de este artículo serán nombrados de forma general.

- **Regulación:** Es necesario una nueva visión de la regulación laboral, no solamente reactiva a los abusos, sino que también permita articular estándares de calidad con nuevas alternativas laborales adaptables a los cambios en las sociedades.
- **Negociación:** Al desacreditarse el trabajador como actor colectivo, es necesario replantearse no solo los mecanismos de negociación, sino que también los contenidos, que también se adapte a las realidades actuales. Por ejemplo, junto con la negociación del sueldo mínimo, es importante realizar negociaciones que estén acordes con la flexibilidad laboral, como por ejemplo, dar parámetros del valor hora trabajador dependiendo de los niveles de cualificación, experiencia laboral, diversificación entre otros.
- **Calidad del empleo:** En base a esta diversidad cambiante, dentro de los mercados laborales es importante articular parámetros que interpelen al trabajador en la búsqueda de lo que es un empleo de calidad, el cual interprete a los variados trabajadores en Chile.

VI-. BIBLIOGRAFIA

- **Bell, Daniel.** *El advenimiento de la Sociedad Post-Industrial: Un intento de prognosis social.* Alianza. Madrid. 1994
- **Brunner, José Joaquín.** *Educación Superior: balance, evaluación y perspectivas.* 2007.
En, www.ufro.cl/.../ClaseMagistral.Ed.Superior.JJ.Brunner.2005.ppt
- **Castel, Robert.** *Las trampas de la exclusión: Trabajo y Utilidad social.* Topina Ediciones. Buenos Aires. 1994
- **De la Garza, Enrique.** *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo.* 2005. En,
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/neffa/1garza.pdf>
- **Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Sociología.** *Primera Encuesta Nacional Calidad de Vida en la Vejez* En, http://www.uc.cl/sociologia/download/encuesta_04_junio.pdf
- **Centro Latinoamericano y Caribeño de demografía CELADE.** *Observatorio Demográfico No.2: Población económicamente activa.* 2008.
- **Espinoza, Oscar.** *Educación superior en Iberoamérica el caso de Chile.* Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA. 2006. En,
<http://www.ufro.cl/acreditacion2008/docs/3.pdf>
- **Instituto Nacional de Estadísticas Chile INE.** *Enfoques Estadísticos. Adulto Mayor en Chile.* 2007. En,
http://www.ine.cl/canales/sala_prensa/noticias/2007/septiembre/boletin/ine_adulto_mayor.pdf
- **Palma, Irma.** *Cambios en la fecundidad en Chile.* 2006. En,
http://74.125.93.132/search?q=cache:DAm714xu0ZQJ:www.pasa.cl/index.php%3Foption%3Dcom_docman%26task%3Ddoc_view%26gid%3D152+irma+palma+2006&cd=15&hl=es&ct=clnk&gl=cl

- **Sanhueza, Claudia & Flores, Bárbara & Yepes Myriam.** *Análisis de Información secundaria para caracterizar a los adultos mayores.* Centro de Microdatos. Facultad de Economía y Negocios Universidad de Chile. Año 2006.
- **Sennett, Richard.** *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Anagrama. Barcelona. 2006.

Base de Datos

- *Base de Datos Encuesta Protección Social Año 2006.* Centro de Microdatos. Facultad de Economía y Negocios Universidad de Chile.
- *Base de Datos Encuesta Caracterización Socioeconómica 1990-2006.* Ministerio de Planificación.
- *Estadísticas Consejo Superior de Educación.* Año 2007. En, http://www.cse.cl/public/Secciones/seccionestadisticas/estadisticas_home.aspx
- *Estadísticas Ministerio Educación 2003, 2004, 2005, 2006.* En, http://w3app.mineduc.cl/DedPublico/archivos_de_datos
- *Estadísticas DEMRE 2007.* En, <http://www.demre.cl/estadisticas.htm>