

Intersección entre la clase y el género y su efecto sobre la calidad del empleo en Chile¹

Omar Aguilar, Pablo Pérez, Rubén Ananías,
Claudia Mora y Osvaldo Blanco

Resumen

En este artículo se analiza el efecto de la intersección entre clase y género sobre la calidad del empleo en Chile. La medida de posición de clase utilizada está basada en la propuesta de Erik O. Wright y la calidad del empleo en una medida multidimensional, que incluye un índice de condiciones objetivas de empleo y dos índices de condiciones subjetivas (motivación en el trabajo y percepción del control sobre el proceso de trabajo). Los resultados demuestran que la clase y el género determinan diferencias significativas en la calidad objetiva y subjetiva del empleo. Sin embargo, los datos también indican que el género (particularmente, el hecho de ser mujer) no actúa necesariamente como “amplificador” de las desigualdades de clase observadas en el mercado laboral. A partir de esto, al final del artículo se plantean algunas reflexiones sobre cómo opera la intersección entre clase y género en el mercado laboral chileno.

Palabras clave

Empleo, mercado de trabajo, género, investigación sobre el género, clases sociales, condiciones de trabajo, medición, Chile

Clasificación JEL

J16, J70, Z13

Autores

Omar Aguilar es Director de la carrera de Sociología de la Universidad Alberto Hurtado, Chile. oaguilar@uahurtado.cl

Pablo Pérez es Candidato a Ph.D. en Sociología en el Departamento de Sociología de la Universidad de California, San Diego, Estados Unidos. paperez@ucsd.edu

Rubén Ananías es Analista Socioeconómico del Departamento de Estudios Sociales del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Chile. rananias@ine.cl

Claudia Mora es Académica de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Andrés Bello, Chile. claudia.mora@unab.cl

Osvaldo Blanco es Docente de la Escuela de Sociología de la Universidad Andrés Bello, Chile. oblanco4@gmail.com

¹ Este artículo es parte de los resultados de investigación del proyecto Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT) Regular 1130779 “Nuevas formas de pensar en la estratificación social: la intersección clase/género en el mercado laboral chileno”.

I. Introducción

Una forma de aproximarse al fenómeno de la desigualdad es mediante el enfoque de la interseccionalidad, también conocido como discriminación interseccional. En él se asume que las desigualdades económicas y sociales no son únicamente resultado de la posición que los individuos ocupan en la estructura productiva (o sea, su posición de clase), sino que dependen también de otros factores y categorías, como el género, a partir de los cuales pueden ser clasificados. En este sentido, con el concepto de interseccionalidad se pretende comprender los procesos a través de los cuales la clase y el género determinan conjuntamente el acceso diferenciado a oportunidades y recursos.

En el presente artículo, se propone medir la interseccionalidad entre clase y género, y la manera en que ambas dimensiones afectan la calidad del empleo. A partir del esquema de clases propuesto por Erik O. Wright (1994), se cuantifica la manera en que la clase, el género y la intersección entre ambos determinan variaciones en la calidad del empleo, analizada sobre la base de mediciones multidimensionales de las condiciones objetivas y subjetivas del empleo y el trabajo.

A partir de lo anterior, este artículo tiene como objetivo contribuir tanto al desarrollo de medidas multidimensionales de la calidad del empleo en Chile como a los análisis de clase y género, examinando en qué medida la interseccionalidad entre ambos fenómenos permite entender de mejor modo la desigualdad en mercados laborales que, como el chileno, se caracterizan por sus altos niveles de flexibilidad. En función de dicho objetivo, el trabajo se divide en siete secciones. Después de esta Introducción, en la sección II se analiza la literatura referida a los modelos de clase desde una perspectiva de género. En la sección III se presenta una discusión sobre las medidas de multidimensionalidad aplicadas a la calidad del empleo, en tanto que en la sección IV se plantea la hipótesis del artículo. En la sección V se hace una revisión de los datos, variables y métodos utilizados en la investigación y en la VI se exponen y discuten los resultados obtenidos. Finalmente, en la sección VII se presentan, a modo de síntesis, las principales conclusiones del estudio.

II. Modelos de clase y perspectiva de género

Ha sido usual estudiar la desigualdad social mediante el análisis de la posición que los individuos ocupan en la estructura social. En este sentido, el concepto de clase ha sido muy utilizado en sociología para estudiar la posición en que los individuos se sitúan en las relaciones de producción o de mercado, así como la manera en que ella afecta sus niveles de bienestar material y sus oportunidades de vida (Crompton, 2008).

Sin embargo, la clase no es el único determinante de las oportunidades de vida de los individuos. Junto con ella hay otras dimensiones que en las sociedades contemporáneas actúan en ese mismo sentido. Un ejemplo de ello es el sexo o género (Crompton, 1989)². Así, por ejemplo, la evidencia empírica disponible ha mostrado que la condición de género es un determinante central de las oportunidades que los individuos encuentran en el mercado laboral (Browne y Misra, 2005; Stier y Yaish, 2014).

Esto ha llevado a indagar en la forma en que se relacionan la clase y el género. En la década de 1960, el movimiento feminista llevó adelante un debate en torno a las implicaciones teóricas y metodológicas del análisis de la posición de la mujer en la estructura social (Pollert, 1996; Ferree y

² En la literatura anglosajona se suele utilizar el término género, en lugar de sexo, para referirse a la condición natural de los individuos, independientemente de la construcción social que se produce a partir de ella. En el texto se hablará de género para referirse en la mayoría de los casos al sexo de los individuos desde el punto de vista de su relación con recursos y oportunidades.

Hall, 1996; Yuval-Davis, 2006; Davis, 2008). En la medida en que aumentaba la participación laboral de las mujeres, se comenzó a cuestionar la forma en que hasta entonces se caracterizaba a la mujer como elemento periférico al sistema de clases. Esto se expresaba, según esta crítica, en la forma como la posición de clase era analizada a partir de la posición ocupacional del jefe de hogar, principal proveedor de recursos y, por lo general, de sexo masculino.

El ingreso masivo de la mujer a sistemas de trabajo remunerado, propio de las sociedades capitalistas avanzadas, llevó a los investigadores a discutir en qué medida el sexo era independiente de la clase. Se discutió, por ejemplo, cómo analizar situaciones en las que existían dos jefes de hogar con posiciones de clase distintas. En términos de la investigación empírica, este debate provocó un cuestionamiento en torno a la unidad de análisis, es decir, respecto a la conveniencia de obtener datos a nivel individual o a nivel familiar (Baxter, 1992).

La postura más conocida respecto a la centralidad de la familia en el análisis de clase es la de John Goldthorpe (1983). Para él, todos los miembros de la familia poseen la misma posición de clase. Dicha posición de clase debía ser medida, según Goldthorpe, a partir de la actividad desarrollada por el hombre, ya que son los hombres los principales proveedores y perceptores de ingresos.

De manera contraria a esta idea, desde la crítica feminista se sostenía que la situación de familias que dependían económicamente de la mujer o familias en las que el hombre y la mujer aportaban ingresos obligaba a considerar un modelo de clasificación conjunta, es decir, un modelo capaz de combinar los atributos de ambos cónyuges para la determinación de su clase o estatus (Baxter, 1992). Estas discusiones condujeron al desarrollo del enfoque de la interseccionalidad, en que el interés está puesto en la forma en que distintas dimensiones de la desigualdad se entrecruzan en sus efectos sobre las oportunidades de vida.

No obstante, no todos los enfoques críticos han admitido la perspectiva de la interseccionalidad, especialmente por el hecho de que esta obliga a una profunda revisión de los supuestos teóricos sobre la base de los cuales se interpretan los datos empíricos. Así, por ejemplo, Wright (1989 y 1997) desarrolló investigaciones empíricas sobre clase y género, demostrando que el género es un determinante de suma relevancia del acceso a posiciones investidas de autoridad en países como Australia, los Estados Unidos, el Japón y Suecia.

Sin embargo, en su intento por rescatar la teoría marxista de las clases sociales, Wright (1992) señala que la clase social es un concepto abstracto y “sexualmente neutro”, tal como el patriarcado es, en su nivel abstracto, un concepto “clasistamente neutro”. En otras palabras, a nivel abstracto la clase y el género pueden ser entendidos como conceptos totalmente diferenciados el uno del otro. Por ello, Wright afirma que la relación compleja entre clase y sexo solo puede ser estudiada, en este nivel abstracto, entendiendo la clase como algo independiente del sexo.

A partir de lo anterior, Wright sostiene que la interacción entre clase y género existe, pero únicamente a nivel concreto. Es decir, solo a nivel coyuntural y concreto las estructuras de clase son conformadas por relaciones de sexo. De modo similar, solo a nivel concreto y coyuntural el sexo puede actuar como mecanismo configurador de otros fenómenos de la clase, como la conciencia de clase y la acción colectiva (Wright, 1992, pág. 47).

En este artículo se sigue lo planteado por Wright y se define la interseccionalidad entre la clase y el género como un fenómeno que no es de carácter abstracto, sino concreto. Sobre esa base, se estudia cómo dicha interseccionalidad se manifiesta, de modo concreto y sistemático, en el mercado laboral chileno.

Existen pocos estudios cuantitativos sobre la interseccionalidad (Lovell, 2006) y en ellos se suele recurrir a metodologías muy diversas. Mientras que unos están basados en la comparación de las brechas salariales o de las remuneraciones medias de hombres y mujeres (Browne y Misra, 2005; McCall, 2001 y 2005), en otros se hace uso de análisis de correspondencias, del análisis

de *clusters* y del análisis discriminante (Andes, 1992; Jaoul-Grammare, 2007). Finalmente, también existen investigaciones en que se ha estudiado la relación entre clase y género analizando cómo el género afecta la distribución de los individuos en la estructura de clases. Por ejemplo, a partir de modelos de regresión *logit*, Mjøset y Petersen (1983) demostraron que las probabilidades de que las mujeres ocupen posiciones de clase que implican la posesión de autoridad (por ejemplo, posiciones de supervisión) son significativamente más bajas que las de los hombres.

En este artículo se utilizará un análisis de regresión para estudiar el efecto de la interseccionalidad entre la clase y el género sobre el mercado laboral, a través de una medida multidimensional de la calidad objetiva y subjetiva del empleo. El enfoque está puesto en el mercado laboral por cuanto este es uno de los principales espacios en los que el efecto duradero de la clase y el género se hace visible (Stier y Yaish, 2014; Armstrong, Walby y Strid, 2009). Tanto en Chile como en otras sociedades capitalistas, el mercado laboral es el principal espacio para la asignación de recursos y recompensas a los individuos.

III. Medidas multidimensionales de la calidad del empleo

Existe desde hace algunos años un interés por construir medidas multidimensionales de la calidad del empleo a partir de dimensiones referidas a las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo y el medioambiente sociolaboral (Burchell y otros, 2012). En diversos países y organismos se han propuesto medidas de este tipo. Entre estos destacan el Canadá (Instituto de Estadística de Quebec, 2008), el Reino Unido (Green, 2006), los Estados Unidos (Handel, 2005) y Francia (Guergoat-Larivière y Marchand, 2012; Ralle, 2006). En el caso de Europa, tanto la Comisión Europea como la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo han hecho valiosas contribuciones en esta línea (Leschke, Watt y Finn, 2008 y 2012; Green y Mostafa, 2012; Eurofound, 2012). Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han avanzado también en una agenda de trabajo que incorpora medidas multidimensionales de la calidad del empleo (Bescond, Chataignier y Mehran, 2003; Anker y otros, 2003; Davoine, Erhel y Guergoat-Larivière, 2008). En términos generales, se trata de propuestas que incluyen aspectos como el ingreso, la estabilidad laboral, la jornada laboral, la capacitación y la autonomía del trabajador, entre otras dimensiones.

En el caso de Chile, Ruiz-Tagle y Sehnbruch (2011) propusieron una medida multidimensional de la calidad del empleo que incluía cuatro dimensiones: nivel de ingreso, tipo de contrato y acceso a seguridad social, antigüedad laboral y capacitación. A diferencia de esta propuesta, en este artículo se incluyen además aspectos de orden subjetivo, como las percepciones que los propios trabajadores tienen sobre sus condiciones de trabajo o respecto de su autonomía en el proceso de trabajo.

En las investigaciones recientes no existe acuerdo sobre cómo generar una medida sintética de la calidad del empleo. Por ello, la selección de los indicadores para medir los aspectos objetivos y subjetivos de la calidad del empleo se orientó tanto por lo que la literatura especializada sugiere como por los resultados de las pruebas estadísticas de los propios autores (en especial, del coeficiente alfa de Cronbach y del análisis factorial de componentes principales).

Un problema de la medición de la calidad del empleo es que, aparte de los ingresos, ninguna de las medidas que se incluyen en los modelos revisados tiene una unidad universal o métrica. Se utilizan más bien variables nominales y ordinales. Lo que se recomienda en la literatura a este respecto es que los índices sean utilizados en la medida en que los procedimientos de construcción y su interpretación sean transparentes (Leschke, Watt y Finn, 2008; Green y Mostafa, 2012).

En cuanto a la ponderación de los indicadores, tampoco existen reglas universalmente aceptadas. Las diversas propuestas para determinar el peso relativo de cada indicador varían, incorporando desde criterios de orden normativo hasta criterios solamente empíricos. Sin embargo, la regla general indica que la mayoría de los índices son el resultado de la suma simple de cada uno de sus componentes. De esta manera se consigue que cada componente (variable) de un índice tenga el mismo peso relativo (Guergoat-Larivière y Marchand, 2012).

En el caso de los índices contruidos para este artículo, se siguen estas recomendaciones generales. Sin embargo, las medidas multidimensionales de la calidad del empleo aquí propuestas difieren de los modelos revisados en el hecho de incluir variables subjetivas —es decir, variables que miden la percepción que los propios trabajadores tienen sobre sus condiciones laborales—. De este modo, con este artículo se quiere también hacer un aporte al debate sobre cómo construir mejores medidas para estudiar empíricamente la calidad del empleo.

IV. Hipótesis

En este artículo se pretende contrastar dos hipótesis derivadas de lo planteado en los análisis sobre clase, género y la interacción entre ambos (Andes, 1992; Anthias, 2001; Browne y Misra, 2005; Wright, 1997; Mintz y Krymkowski, 2010).

La primera (hipótesis 1) es una hipótesis general, según la cual el género y la clase afectan significativamente la calidad del empleo, de modo tal que tanto las personas de clase trabajadora (o de posiciones cercanas a la clase trabajadora) como las mujeres están expuestas a una menor calidad del empleo. Específicamente, en esta hipótesis se sostiene que las mujeres y las personas de clase trabajadora (o de posiciones de clase cercanas a ella) presentan puntajes menores en los índices objetivos y subjetivos de calidad del empleo.

La segunda (hipótesis 2) es más específica que la primera y se deriva de los análisis de interseccionalidad entre clase y género. De acuerdo con ella, a partir de lo planteado en dichos análisis, es esperable hipotéticamente que el impacto de la clase social sobre la calidad del empleo sea diferente para hombres y mujeres. En términos específicos, dicha diferencia estaría dada por el hecho de que la condición de ser mujer podría actuar como un mecanismo “amplificador” de las diferencias de clase (en especial, de aquellas asociadas a la pertenencia a una clase subordinada). Así, por ejemplo, se esperaría que la calidad del empleo fuera más baja para personas de clase trabajadora que para profesionales altamente calificados y, al mismo tiempo, que fuera incluso más baja para las mujeres de clase trabajadora que para los hombres de dicha clase.

En resumen, sobre la base de ambas hipótesis se espera que la clase trabajadora tenga los puntajes más bajos en los índices objetivos y subjetivos de calidad del empleo (hipótesis 1) y que dicho puntaje sea aún menor en el caso de las mujeres (hipótesis 2).

V. Datos, variables y métodos

En este estudio se usan datos provenientes de la “Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y las Trabajadoras en Chile (ENETS)”, elaborada por el Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. Esta encuesta se aplicó entre los años 2009 y 2010. El tamaño de la muestra y la selección de casos (9.503 casos mediante muestreo probabilístico) permiten que los datos sean representativos de todos los trabajadores chilenos de 15 años o más que estaban ocupados al momento de aplicarse la encuesta o que, aun estando

desocupados en ese momento, tuvieron un trabajo formal o informal dentro de los 12 meses anteriores a su aplicación.

Esta base de datos fue escogida porque presentaba una serie de variables que permitían medir la relación entre género y clase, y su efecto sobre la calidad del empleo. Para esto se utilizaron técnicas estándar de análisis multivariado —específicamente, modelos de regresión lineal basados en estimaciones de mínimos cuadrados ordinarios—. Dichas técnicas resultaron las más adecuadas no solo porque sus coeficientes son fácilmente interpretables, sino también porque todas las variables dependientes eran variables de intervalo, específicamente índices contruidos para representar los componentes objetivos y subjetivos de la calidad del empleo.

1. Variables dependientes

La principal variable dependiente de este trabajo es la “calidad del empleo”, medida por medio de tres índices, un índice de calidad objetiva del empleo y dos índices de calidad subjetiva del empleo, según se detalla a continuación.

a) Índice de calidad objetiva del empleo

Siguiendo investigaciones anteriores (Leschke, Watt y Finn, 2008 y 2012; Davoine, Erhel y Guergoat-Larivière, 2008; Green y Mostafa, 2012; Ruiz-Tagle y Sehnbruch, 2011), este índice se elaboró sobre la base de dos variables.

La primera de ellas, “seguridad en el empleo”, fue una variable contruida a partir del cruce entre las siguientes variables: i) tipo de empleo (de temporada o permanente) y ii) afiliación o cotización en un sistema previsional. Esta última variable fue generada mediante el cruce de dos preguntas: “¿se encuentra afiliado a un sistema previsional?” y “actualmente, ¿está cotizando o su empleador cotiza por usted en dicho sistema previsional?”. Las respuestas a estas dos preguntas se cruzaron para generar una variable que podía tomar tres valores posibles: 0 = no está afiliado y no cotiza; 1 = está afiliado pero actualmente no cotiza, y 2 = está afiliado y cotiza.

Así, la variable sobre nivel de seguridad en el empleo resultó del cruce entre el tipo de empleo y el hecho de estar afiliado (o no) a un sistema previsional y de cotizar (o no) en él. El resultado final fue una variable cuyos valores pueden fluctuar entre 0 (no está afiliado a un sistema previsional y cuenta con empleo de temporada) y 5 (está afiliado a un sistema previsional y actualmente cotiza en él y tiene, además, un empleo permanente). Los valores entre ambos extremos representan situaciones intermedias —por ejemplo, estar afiliado a un sistema previsional pero contar con un empleo de temporada, o no estar afiliado a un sistema previsional pero contar con un empleo permanente—. Por eso, un mayor puntaje en esta variable indica un empleo de mejor calidad.

La segunda variable fue “nivel de ingreso”. Esta variable se contruyó a partir de la pregunta tradicional por el ingreso de la persona encuestada, y la respuesta fue recodificada por medio de valores entre 0 y 5 (un mayor puntaje expresa un mayor ingreso).

Los valores de ambas variables fueron agrupados en una suma simple a fin de obtener el índice final de calidad objetiva del empleo, en el que un mayor puntaje corresponde a una mayor calidad objetiva del empleo.

b) Índices de calidad subjetiva del empleo

La percepción subjetiva de la calidad del empleo fue medida a través del análisis de dos dimensiones específicas, la motivación en el trabajo y la percepción del control sobre el proceso de trabajo.

i) Índice de motivación en el trabajo

El índice de motivación en el trabajo se construyó a partir de la suma simple de las respuestas a tres preguntas, en una escala tipo Likert. Las preguntas fueron: “¿siente que el trabajo que usted realiza es importante?”, “¿se siente motivado y comprometido en su trabajo?” y “¿disfruta usted el trabajo que realiza?”. Las respuestas a cada una de las tres preguntas podían variar desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre).

ii) Índice de percepción del control sobre el proceso de trabajo

El índice de percepción del control sobre el proceso de trabajo se construyó a partir de la suma simple de las respuestas a cuatro preguntas, en una escala tipo Likert. Las preguntas fueron: “¿puede usted influir en la cantidad de trabajo que se le asigna o que tiene?”, “¿puede elegir o cambiar el orden de sus tareas?”, “¿puede elegir o cambiar el método o la forma en que realiza su trabajo?” y “¿puede decidir cuándo tomar un descanso?”. Las respuestas a cada una de las cuatro preguntas podían variar desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre).

Con el fin de hacer comparables los tres índices de calidad del empleo, tanto el índice de calidad objetiva como los dos índices de calidad subjetiva fueron estandarizados en una medida de 0 a 100, en que un mayor puntaje correspondía a una mayor calidad del empleo o a una mejor percepción de dicha calidad. Como se observa en el cuadro 1, el alfa de Cronbach y los análisis de componentes principales indican que los índices son unidimensionales e internamente consistentes. Se debe notar que el alfa de Cronbach del índice de calidad objetiva es más bajo de lo deseable (0,52). Sin embargo, se decidió mantener dicho índice en virtud de que incluye diversos elementos (estabilidad en el empleo, cotización o afiliación a un sistema previsional e ingreso) comúnmente utilizados para medir la calidad del empleo. De modo similar, los ítems incluidos en este índice se presentan como especialmente relevantes para analizar la relación entre clase, género y calidad del empleo. A diferencia de algunas

Cuadro 1
Descripción de los índices de calidad del empleo

Índice	Variables	Media	Desviación estándar	Valor mínimo	Valor máximo
Calidad objetiva del empleo (n = 9.248) Alfa de Cronbach: 0,52 Valor propio (<i>eigenvalue</i>), factor 1:1,37	1. Nivel de seguridad en el empleo: tipo de empleo (permanente o de temporada) + afiliación a un sistema previsional 2. Nivel de ingresos	50,82	23,37	0	100
Motivación en el trabajo (n = 9.177) Alfa de Cronbach: 0,82 Valor propio (<i>eigenvalue</i>), factor 1:2,20	1. Siente que el trabajo que realiza es importante 2. Se siente motivado y comprometido en el trabajo 3. Disfruta el trabajo que realiza	84,72	21,07	0	100
Percepción del control sobre el proceso de trabajo (n = 9.111) Alfa de Cronbach: 0,83 Valor propio (<i>eigenvalue</i>), factor 1:2,68	1. Puede influir en la cantidad de trabajo que se le asigna 2. Puede cambiar el orden de las tareas asignadas 3. Puede cambiar la forma de trabajar 4. Puede decidir tomar un descanso	55,97	32,63	0	100

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010).

medidas comúnmente utilizadas (por ejemplo, el tipo de contrato), estos ítems se aplican tanto a la población asalariada como independiente (empresarios o autoempleados). Si bien este índice de calidad objetiva es unidimensional, el bajo alfa de Cronbach sugiere que los resultados de su análisis deberían ser leídos con cautela.

2. Variables independientes

Las variables independientes son el género y la clase social. El género fue incluido como variable ficticia, siendo la categoría de referencia “hombre”.

La variable clase social fue operacionalizada sobre la base de los trabajos desarrollados por Wright (1994). Según su esquema de análisis, existen tres dimensiones que determinan las principales posiciones de clase en las sociedades capitalistas contemporáneas: i) la propiedad o no propiedad de medios de producción, a partir de la cual se puede distinguir entre trabajadores asalariados e independientes; ii) la posesión o no posesión de autoridad dentro del proceso de trabajo, y iii) la posesión o no posesión de cualificaciones. Wright utiliza estos dos últimos criterios para distinguir distintas posiciones dentro de la población asalariada.

A partir de estos criterios generales, se utilizó la variable “situación del empleo” (“en su ocupación principal, usted trabaja como...”) para distinguir entre propietarios y no propietarios de medios de producción. Los propietarios de medios de producción fueron clasificados como grandes empresarios (dueños de empresas con diez trabajadores o más), pequeños empresarios (dueños de empresas con un número de trabajadores entre dos y nueve) y autoempleados.

La población asalariada fue dividida sobre la base de las dimensiones de autoridad en el proceso de trabajo y cualificaciones. Para la primera dimensión, se utilizaron una serie de variables orientadas a identificar el nivel de autoridad de la persona encuestada (por ejemplo, si supervisaba el trabajo de otros, si tenía facultades para contratar o despedir trabajadores, si podía sancionar y organizar el trabajo de otros, o si poseía formalmente una posición de dirección, supervisión o subordinación en su lugar de trabajo). A partir de dichas variables, se pudo distinguir entre gerentes, supervisores y trabajadores sin autoridad.

La dimensión referente a cualificaciones fue construida a partir de las distintas ocupaciones existentes en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88), cuya lógica de agrupamiento se deriva fundamentalmente —en especial en el caso de las ocupaciones altas— de los requerimientos y habilidades necesarios para desarrollar una tarea o trabajo (Ganzeboom y Treiman, 2003). Sobre la base de las 27 ocupaciones presentes en la CIUO identificadas con dos dígitos, se pudo dividir a las personas encuestadas entre “expertos” (profesionales altamente cualificados), “trabajadores semicalificados” (técnicos y profesionales de nivel medio) y “trabajadores no calificados” (ocupaciones sin calificaciones formales).

A este esquema planteado por Wright se le incorporó una importante modificación; se agregó una última categoría de “pequeña burguesía informal”. Dado que en el contexto latinoamericano muchos autoempleados y pequeños empleadores realizan sus actividades económicas en el sector informal (Tokman, 2009; Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2013), se decidió crear esta categoría de clase con el fin de distinguir a sus miembros de aquellos que, aun cuando pertenecen a la pequeña burguesía o son pequeños empleadores, están ligados al sector formal de la economía. Si bien existen muchas definiciones de trabajo y sector informal (Portes y Haller, 2004), en vista de los datos disponibles se optó por aplicar los criterios generales propuestos por el Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) (1978). Así, se definió a la pequeña burguesía informal como la categoría conformada por aquellos autoempleados o pequeños empleadores que realizan labores no calificadas o con bajos niveles de calificación —es decir, que están ocupados en

ocupaciones ubicadas entre los grupos 5 y 9 de la CIUO-88—. Sobre la base de estos criterios se elaboró la clasificación de 13 clases sociales que se muestra en el cuadro 2.

Cuadro 2
Distribución de los ocupados según posición de clase (13 clases) y género
(En frecuencias y porcentajes)

	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1. Burguesía	26	0,4	7	0,2	33	0,4
2. Pequeños empleadores	99	1,7	42	1,2	141	1,5
3. Pequeña burguesía formal	106	1,8	65	1,9	171	1,9
4. Pequeña burguesía informal	1 265	21,9	578	17,0	1 843	20,1
5. Expertos directivos	23	0,4	11	0,3	34	0,4
6. Expertos supervisores	112	1,9	96	2,8	208	2,3
7. Expertos no directivos	85	1,5	171	5,0	256	2,8
8. Directivos calificados	35	0,6	12	0,4	47	0,5
9. Supervisores calificados	285	4,9	121	3,6	406	4,4
10. Trabajadores calificados	814	14,1	585	17,2	1 399	15,2
11. Directivos no calificados	39	0,7	11	0,3	50	0,5
12. Supervisores no calificados	339	5,9	159	4,7	498	5,4
13. Trabajadores no calificados	2 554	44,2	1 547	45,4	4 101	44,6
Total	5 782	100	3 405	100	9 187	100

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010).

En vista de que el principal objetivo de este trabajo era analizar cómo la intersección entre clase y género afecta la calidad del empleo, fue necesario colapsar el esquema de 13 posiciones de clase en el caso de aquellas categorías que presentaban menor número de casos. Para ello, las categorías de “burguesía” y “pequeños empresarios (formales)” fueron agrupadas en una única categoría de “pequeños empleadores”. A su vez, se unió en una sola categoría, que se denominó “expertos directivos”, a quienes se ubicaban en las categorías “expertos directivos”, “expertos supervisores”, “directivos calificados” y “supervisores calificados”. Con estas dos modificaciones —consistentes en reunir a todos los empleadores en una misma categoría y a todos aquellos cuyas calificaciones los convierten en expertos que ejercen funciones directivas en otra— se generó un esquema reducido de ocho posiciones de clase. Este esquema fue el que se utilizó para los modelos de regresión.

Por otra parte, en los modelos de regresión se incluyeron también controles demográficos y variables económicas, como se detalla a continuación.

a) Controles demográficos

Junto con la clase y el género, en los modelos de regresión se incluyeron tres controles demográficos: edad (medida en años); nivel educacional (medido por medio de un conjunto de cuatro variables ficticias, siendo la categoría de referencia “educación primaria completa o menos”), y lugar de residencia (1 “Región Metropolitana” y 0 “otra región”).

b) Variables económicas

Finalmente, en los modelos de regresión se incluyeron dos variables económicas. La primera de ellas fue “sector económico” (agrícola, industrial o servicios, siendo la categoría de referencia “servicios”). La segunda variable fue “sector público o privado” (siendo la categoría de referencia “sector público”).

Para analizar la manera en que la intersección entre la clase y el género determina variaciones en la calidad del empleo, se utilizaron diversos modelos de regresión (estimaciones por mínimos cuadrados ordinarios). En todos los casos analizados, las variables fueron introducidas de la misma manera. Primero se incluyeron las variables independientes centrales de este trabajo (clase social y género). Luego, se fueron incluyendo los controles demográficos y las variables económicas.

VI. Resultados

1. Efecto de la clase y el género sobre la calidad del empleo

Los datos del cuadro 3 indican que, junto con la clase trabajadora, las clases que presentan una menor calidad del empleo son la pequeña burguesía formal e informal. El tamaño y la similitud de sus coeficientes —que son mayores incluso que el de la clase trabajadora— demuestran el carácter precario del empleo de los autoempleados. Dicha precariedad se observa incluso en aquellos casos en que el nivel de calificación de los autoempleados permite suponer su pertenencia al sector formal (pequeña burguesía formal).

Cuadro 3
Coeficientes de los determinantes de la calidad objetiva del empleo en Chile

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
<i>Género (referencia: hombre)</i>			
Mujer	-9,233*** (0,442)	-10,24*** (0,427)	-9,897*** (0,460)
<i>Clase social (referencia: pequeños empleadores)</i>			
2. Pequeña burguesía formal	-20,00*** (2,247)	-18,09*** (2,158)	-18,21*** (2,141)
3. Pequeña burguesía informal	-29,53*** (1,673)	-21,03*** (1,644)	-20,95*** (1,631)
4. Expertos directivos	8,804*** (1,780)	8,694*** (1,712)	9,267*** (1,705)
5. Expertos no directivos	13,30*** (2,55)	6,132** (2,066)	6,519** (2,052)
6. Trabajadores calificados	-8,940*** (1,694)	-2,490 (1,653)	-2,055 (1,642)
7. Directivos no calificados	-5,011 (3,353)	1,021 (3,222)	1,192 (3,198)
8. Supervisores no calificados	-0,592 (1,838)	5,093*** (1,789)	4,829** (1,778)
9. Trabajadores no calificados	-14,86*** (1,635)	-6,338*** (1,610)	-6,096*** (1,602)

Cuadro 3 (conclusión)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
<i>Variables demográficas</i>			
Edad		0,132*** (0,0166)	0,134*** (0,0166)
Educación secundaria		10,83*** (0,490)	9,500*** (0,501)
Instituto profesional/Centro de formación técnica		15,70*** (0,808)	14,13*** (0,817)
Universitaria o más		24,63*** (1,146)	23,15*** (1,147)
Habitante de la Región Metropolitana		2,560*** (0,527)	1,861*** (0,527)
<i>Variables económicas</i>			
Sector agrícola			-5,896*** (0,619)
Sector industrial			1,675** (0,537)
Sector privado			2,978*** (0,698)
Constante	67,65*** (1,609)	46,48*** (1,866)	45,04*** (2,014)
R ² ajustado	0,26	0,32	0,33
N	8 894	8 868	8 868

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010).

Nota: Coeficientes no estandarizados, regresión de mínimos cuadrados ordinarios.

Las variables omitidas son hombre (para género); empleadores (para clase social); educación primaria (para nivel educacional); no habita en la Región Metropolitana (para lugar de residencia); sector de servicios (para sector económico), y sector público (para sector público o privado).

Entre paréntesis se indica el error estándar. *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

En todos estos casos, la relación entre ser mujer o de clase subordinada (o tener ambas condiciones a la vez) y poseer un empleo de menor calidad persiste incluso después de incluir los controles demográficos y económicos, en los modelos 2 y 3.

En el cuadro 4 se muestran los determinantes de los dos índices de calidad subjetiva del empleo. En relación con el primer índice (motivación en el trabajo), se observa un impacto significativo del género y la clase. De manera similar al caso anterior, ser mujer y pertenecer a una clase subordinada —por ejemplo, a la pequeña burguesía informal o a la clase trabajadora calificada y no calificada— implica tener menores niveles de motivación. En ambos casos, dicha relación se mantiene robusta incluso al introducir los controles demográficos y económicos.

Algo diferente se observa, sin embargo, al analizar los determinantes del segundo índice de calidad subjetiva del empleo (percepción del control sobre el proceso de trabajo). Contrariamente a lo planteado de manera hipotética, ser mujer no genera diferencias significativas en tal tipo de percepciones. En el caso de la clase, hay dos factores que merecen ser mencionados. Primero, ninguna de las clases propietarias —ni siquiera la clase más precaria, la pequeña burguesía informal— se asocia a una disminución significativa de la percepción del control sobre el proceso de trabajo. Esto sugiere que la propiedad de medios de producción, más allá de cuán modesta sea, es un factor muy

Cuadro 4
Coeficientes de los determinantes de la calidad subjetiva del empleo en Chile

	Motivación en el trabajo			Percepción del control sobre el proceso de trabajo		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
<i>Género (referencia: hombre)</i>						
Mujer	-3,545*** (0,451)	-3,132*** (0,450)	-2,838*** (0,488)	0,173 (0,643)	0,573 (0,645)	-1,231 (0,697)
<i>Clase social (referencia: pequeños empleadores)</i>						
2. Pequeña burguesía formal	-2,165 (2,253)	-1,829 (2,232)	-1,674 (2,230)	0,586 (3,252)	1,165 (3,246)	1,262 (3,233)
3. Pequeña burguesía informal	-6,041*** (1,661)	-5,407** (1,686)	-5,449** (1,685)	1,915 (2,410)	2,464 (2,461)	2,761 (2,451)
4. Expertos directivos	-1,517 (1,768)	-1,050 (1,753)	-1,472 (1,757)	-16,62*** (2,561)	-15,99*** (2,561)	-17,62*** (2,560)
5. Expertos no directivos	-1,003 (2,054)	-1,901 (2,126)	-2,089 (2,126)	-28,38*** (2,965)	-29,65*** (3,098)	-31,01*** (3,089)
6. Trabajadores calificados	-8,837*** (1,682)	-6,958*** (1,696)	-7,152*** (1,695)	-34,78*** (2,437)	-32,87*** (2,474)	-33,85*** (2,466)
7. Directivos no calificados	-3,971 (3,311)	-2,474 (3,288)	-2,875 (3,286)	2,340 (4,767)	3,942 (4,763)	2,658 (4,746)
8. Supervisores no calificados	-7,640*** (1,836)	-5,706** (1,846)	-6,234** (1,847)	-21,39*** (2,656)	-19,23*** (2,689)	-19,60*** (2,681)
9. Trabajadores no calificados	-14,16*** (1,621)	-12,16*** (1,650)	-12,63*** (1,652)	-35,18*** (2,352)	-33,13*** (2,410)	-34,02*** (2,406)
<i>Variables demográficas</i>						
Edad		0,168*** (0,0175)	0,165*** (0,0176)		0,167*** (0,0251)	0,144*** (0,0251)
Educación secundaria		0,938† (0,518)	0,727 (0,534)		-0,352 (0,742)	-0,0739 (0,763)
Instituto profesional/Centro de formación técnica		2,178* (0,846)	1,986* (0,861)		1,910 (1,213)	2,092† (1,232)
Universitaria o más		3,483** (1,192)	3,299** (1,202)		3,167† (1,717)	3,195† (1,726)
Habitante de la Región Metropolitana		-5,430*** (0,542)	-5,569*** (0,545)		-4,438*** (0,777)	-4,204*** (0,779)
<i>Variables económicas</i>						
Sector agrícola			-0,670 (0,658)			0,312 (0,941)
Sector industrial			2,440*** (0,567)			-1,484† (0,811)
Sector privado			-1,449* (0,738)			-8,735*** (1,057)
Constante	95,68*** (1,593)	86,93*** (1,930)	88,24*** (2,104)	80,05*** (2,314)	71,87*** (2,809)	82,08*** (3,044)
R ² ajustado	0,06	0,08	0,08	0,22	0,23	0,24
N	8 886	8 860	8 860	8 822	8 795	8 795

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010).

Nota: Coeficientes no estandarizados, regresión de mínimos cuadrados ordinarios.

Las variables omitidas son hombre (para género); empleadores (para clase social); educación primaria (para nivel educacional); no habita en la Región Metropolitana (para lugar de residencia); sector de servicios (para sector económico), y sector público (para sector público o privado).

Entre paréntesis se indica el error estándar. *** p<0,001; ** p<0,01; * p<0,05; † p<0,1.

relevante para entender cómo los individuos perciben la relación con su trabajo. En segundo lugar, y como contraposición a lo anterior, los datos muestran que el impacto de pertenecer a una clase subordinada y asalariada es significativamente alto. Así, por ejemplo, pertenecer a la clase trabajadora calificada o no calificada se traduce en una disminución de casi 35 puntos del índice de percepción del control sobre el proceso de trabajo.

En general, en los cuadros revisados se observa que la clase y el género tienen un efecto significativo sobre la calidad objetiva del empleo y sobre las percepciones que los individuos tienen sobre él. Con una excepción (el efecto del género en la percepción del control sobre el proceso de trabajo), los coeficientes se comportan según lo planteado en la hipótesis 1. Se debe notar que los R cuadrados para los modelos de motivación en el trabajo son más bajos que para los otros modelos (el modelo más completo tiene un R cuadrado de solo un 8%). Esto sugiere que, en comparación con los otros indicadores de la calidad del empleo, la motivación en el trabajo está afectada por más variables, no incluidas en las regresiones aquí analizadas.

Si bien estos datos son indicativos de cómo el género y la clase generan por separado diferencias substanciales en la calidad del empleo, ellos no muestran cómo el género se entrecruza con la clase en la producción de desigualdad. Para evaluar ese fenómeno y contrastar la hipótesis 2, se decidió replicar las regresiones ya analizadas para hombres y mujeres separadamente.

2. Impacto del género en la estructuración de la desigualdad de clases en el mercado laboral

En el cuadro 5 se presentan los coeficientes de las variables determinantes de la calidad objetiva del empleo, según género de la persona entrevistada. Al observar los coeficientes para cada categoría de clase se aprecian diferencias importantes de destacar. Así, por ejemplo, en los modelos 2 se observa que hay categorías de clase, como la de trabajadores no calificados, que generan diferencias significativas en el caso de los hombres, pero no en el de las mujeres. De modo similar, categorías de clase como la de trabajadores calificados presentan un signo negativo para los hombres y positivo para las mujeres (a diferencia del caso de los hombres, el pertenecer a dicha clase se asocia, en el caso de las mujeres, a poseer un mayor puntaje en el índice de calidad objetiva del empleo).

Algo similar ocurre en el caso de los supervisores no calificados y del trabajo en el sector privado, categorías en las que se observan coeficientes no significativos o con signo negativo para los hombres, y positivos y significativos para las mujeres. Esto no quiere decir que la calidad del empleo de las mujeres trabajadoras calificadas, supervisoras o que trabajan en el sector privado sea mejor que la de los hombres. Más bien, indica que el efecto asociado a ser una trabajadora calificada, una supervisora, o a trabajar en el sector privado es positivo solo en el caso de las mujeres.

Diversos factores podrían explicar esto. En relación con los coeficientes de clase, los datos podrían indicar la manera en que el género produce diferencias entre miembros de la misma clase, en especial en algunas clases específicas, como la categoría de referencia (pequeños empleadores). Al comparar los puntajes promedio del índice de calidad objetiva del empleo para cada género dentro de cada clase, se observa que en todas las clases los hombres tienen mayores puntajes que las mujeres (por ejemplo, mientras los trabajadores calificados tienen un promedio de 58 puntos, las mujeres de esta misma clase tienen uno de 51 puntos). Más importante aún, los datos también muestran que la mayor diferencia entre hombres y mujeres ocurre en el caso de los pequeños empleadores, en que los hombres tienen un promedio de 71 puntos, mientras que el promedio de las mujeres solo llega a 52 puntos.

Cuadro 5
Coeficientes de los determinantes de la calidad objetiva
del empleo en Chile, según género

	Hombres		Mujeres	
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2
<i>Clase social (referencia: pequeños empleadores)</i>				
2. Pequeña burguesía formal	-23,46*** (2,761)	-22,20*** (2,622)	-12,27** (3,931)	-9,314* (3,739)
3. Pequeña burguesía informal	-31,65*** (1,975)	-23,58*** (1,928)	-24,07*** (3,134)	-15,11*** (3,027)
4. Expertos directivos	6,114** (2,115)	6,310** (2,030)	15,43*** (3,291)	14,01*** (3,144)
5. Expertos no directivos	5,959* (2,911)	0,480 (2,857)	21,85*** (3,395)	11,97*** (3,389)
6. Trabajadores calificados	-12,30*** (2,020)	-5,884** (1,961)	-1,525 (3,130)	5,960* (3,010)
7. Directivos no calificados	-4,947 (3,861)	-0,229 (3,673)	-6,818 (6,745)	2,600 (6,428)
8. Supervisores no calificados	-3,463 (2,181)	0,601 (2,111)	6,469† (3,408)	13,89*** (3,273)
9. Trabajadores no calificados	-17,00*** (1,932)	-9,422*** (1,894)	-9,206** (3,060)	1,866 (2,975)
<i>Variables demográficas</i>				
Edad		0,132*** (0,0201)		0,143*** (0,0291)
Educación secundaria		9,790*** (0,616)		8,257*** (0,865)
Instituto profesional/Centro de formación técnica		13,75*** (1,050)		13,92*** (1,312)
Universitaria o más		19,68*** (1,473)		27,56*** (1,850)
Habitante de la Región Metropolitana		1,820** (0,681)		2,067* (0,828)
<i>Variables económicas</i>				
Sector agrícola		-5,889*** (0,719)		-5,690*** (1,237)
Sector industrial		2,040** (0,600)		0,859 (1,257)
Sector privado		-2,742* (1,238)		6,128*** (0,899)
Constante	70,09*** (1,890)	53,76*** (2,556)	52,27*** (3,016)	25,39*** (3,523)
R ² ajustado	0,23	0,31	0,26	0,33
N	5 591	5 573	3 303	3 295

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010).

Nota: Coeficientes no estandarizados, regresión de mínimos cuadrados ordinarios.

Las variables omitidas son empleadores (para clase social); educación primaria (para nivel educacional); no habita en la Región Metropolitana (para lugar de residencia); sector de servicios (para sector económico), y sector público (para sector público o privado).

Entre paréntesis se indica el error estándar. *** p<0,001; ** p<0,01; * p<0,05.

Esto explica por qué el efecto de ser una persona que realiza un trabajo calificado es positivo solo para las mujeres: a diferencia de los hombres, en el caso de las mujeres es posible observar una mejora relativamente importante en la calidad del empleo, en relación con los niveles presentados por la categoría de referencia, al llegar a ser una supervisora no calificada o una trabajadora calificada. Esto explica también por qué el ser una trabajadora no calificada no se traduce, en el caso de las mujeres, en una disminución significativa de la calidad del empleo (en este caso, los datos muestran que la calidad del empleo de las pequeñas empleadoras es bastante similar a aquella de la población asalariada con menores niveles de calificación).

En lo referente al efecto del trabajo en el sector privado, es posible que ocurra algo similar. De acuerdo con los datos, mientras que en el caso de los hombres la calidad del empleo en el sector privado es inferior a la del empleo en el sector público —los hombres empleados en dicho sector tienen un puntaje de 53, mientras que los que trabajan en el sector público tienen uno de 70—, dicha relación es a la inversa en el caso de las mujeres. El puntaje promedio en el índice de calidad del empleo de las mujeres que trabajan en el sector privado es de 46, mientras que el de las que trabajan en el sector público es de 43. Aunque menor, esta diferencia entre las mujeres es estadísticamente significativa (análisis de la varianza, $p < 0,05$). Por eso, no es sorprendente que el efecto de trabajar en el sector privado sea positivo solo para ellas.

En el cuadro 6 se presentan los determinantes de los dos índices de calidad subjetiva del empleo, divididos por género. Los modelos para la motivación en el trabajo indican que si bien el impacto de la clase es significativo para hombres y mujeres (en ambos casos, pertenecer a una clase subordinada, como la clase trabajadora, implica tener menores niveles de motivación), dicho impacto tiende a ser más limitado para las mujeres. Al analizar los modelos 2 se observa, por ejemplo, que en el caso de las mujeres solo el coeficiente de la categoría clase trabajadora es significativo y que el tamaño de dicho coeficiente es ligeramente menor que el de los hombres.

En otras palabras, mientras que los hombres presentan resultados más “escalonados”, según lo esperado hipotéticamente, en el caso de las mujeres se observa que, a excepción de las personas de clase trabajadora, los niveles de motivación tienden a ser similares a los de la categoría de referencia. Los datos de la encuesta indican no solo que las mujeres tienen menores niveles de motivación en el trabajo —el puntaje promedio de los hombres es 86, mientras que el de las mujeres es 82 (análisis de la varianza, $p < 0,000$)—, sino también que los puntajes promedio de cada clase no se diferencian significativamente de los observados en el caso de las pequeñas empleadoras (a excepción, obviamente, de lo que ocurre con las mujeres de clase trabajadora).

La importancia del género también se observa en los coeficientes asociados a las variables económicas. Así, por ejemplo, mientras que trabajar en el sector industrial genera incrementos significativos de los niveles de motivación de los hombres, dicho incremento no existe para las mujeres. Los niveles de motivación en el trabajo de las trabajadoras del sector industrial no difieren significativamente de aquellos presentados por la categoría de referencia (trabajadoras del sector de servicios). De modo similar, pertenecer a la categoría de trabajo en el sector agrícola solo es significativo para las mujeres; en consecuencia, quienes se encuentran empleadas en dicho sector tienen niveles de motivación significativamente más bajos que quienes se encuentran empleadas en el sector de servicios.

Los datos correspondientes al sector agrícola reflejan, probablemente, el modo en que el empleo precario en dicho sector se concentra en especial en la fuerza de trabajo femenina —por ejemplo, en el trabajo de las temporeras (Caro, 2012)—. De la misma manera, es probable que el efecto del trabajo en el sector industrial observado en el caso de los hombres refleje cómo la expansión de la precarización del empleo en el sector de servicios afecta más las percepciones de los hombres que las de las mujeres, pero no porque el trabajo de estas últimas sea mejor que el de los primeros. Más bien, esto

Cuadro 6
Coeficientes de los determinantes de la calidad subjetiva
del empleo en Chile, según género

	Motivación en el trabajo				Percepción del control sobre el proceso de trabajo			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2
<i>Clase social (referencia: pequeños empleadores)</i>								
2. Pequeña burguesía formal	-4,843† (2,636)	-4,359† (2,607)	2,962 (4,219)	3,411 (4,170)	-1,962 (3,960)	-1,477 (3,959)	7,440 (5,758)	8,115 (5,631)
3. Pequeña burguesía informal	-6,365** (1,880)	-6,615** (1,916)	-5,112 (3,308)	-3,498 (3,317)	-0,677 (2,822)	-0,420 (2,903)	8,491† (4,566)	10,86* (4,527)
4. Expertos directivos	-2,867 (2,015)	-3,382† (2,010)	1,526 (3,470)	1,868 (3,448)	-17,96*** (3,024)	-17,13*** (3,053)	-12,16* (4,781)	-14,63** (4,700)
5. Expertos no directivos	-5,047† (2,795)	-4,943† (2,847)	2,650 (3,592)	0,861 (3,738)	-27,21*** (4,195)	-27,56*** (4,320)	-22,69*** (4,942)	-28,32*** (5,089)
6. Trabajadores calificados	-11,85*** (1,923)	-11,03*** (1,949)	-3,786 (3,298)	-1,276 (3,300)	-36,79*** (2,882)	-35,36*** (2,950)	-28,58*** (4,554)	-28,11*** (4,503)
7. Directivos no calificados	-3,775 (3,588)	-3,543 (3,563)	-5,904 (7,570)	-3,163 (7,495)	-0,417 (5,360)	0,913 (5,372)	8,750 (10,28)	10,07 (10,07)
8. Supervisores no calificados	-8,785*** (2,085)	-8,757*** (2,106)	-4,886 (3,625)	-1,364 (3,620)	-24,95*** (3,122)	-23,11*** (3,183)	-12,67* (4,990)	-9,952* (4,926)
9. Trabajadores no calificados	-14,28*** (1,836)	-14,03*** (1,880)	-13,28*** (3,220)	-9,779** (3,256)	-39,43*** (2,758)	-37,84*** (2,851)	-25,56*** (4,449)	-25,01*** (4,445)
<i>Variables demográficas</i>								
Edad		0,127*** (0,0205)		0,235*** (0,0329)		0,121*** (0,0304)		0,186*** (0,0442)
Educación secundaria		1,135† (0,628)		0,140 (0,984)		0,829 (0,935)		-0,747 (1,322)
Instituto profesional/Centro de formación técnica		0,430 (1,064)		3,351* (1,472)		2,087 (1,586)		2,833 (1,976)
Universitaria o más		2,277 (1,480)		4,364* (2,067)		3,314 (2,221)		5,274† (2,778)
Habitante de la Región Metropolitana		-6,054*** (0,672)		-4,544*** (0,922)		-4,104*** (1,001)		-4,828*** (1,237)
<i>Variables económicas</i>								
Sector agrícola		0,764 (0,733)		-4,284** (1,402)		2,495* (1,093)		-6,970*** (1,875)
Sector industrial		3,295*** (0,608)		-0,647 (1,414)		-1,331 (0,906)		-0,994 (1,897)
Sector privado		-2,869** (1,253)		-0,199 (1,013)		0,314 (1,871)		-11,07*** (1,359)
Constante	96,51*** (1,794)	92,61*** (2,570)	90,07*** (3,171)	78,55*** (3,894)	83,15*** (2,698)	76,30*** (3,870)	72,50*** (4,383)	74,32*** (5,290)
R ² ajustado	0,05	0,07	0,06	0,09	0,25	0,25	0,17	0,21
N	5 606	5 588	3 280	3 272	5 557	5 538	3 265	3 257

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010).

Nota: Coeficientes no estandarizados, regresión de mínimos cuadrados ordinarios.

Las variables omitidas son empleadores (para clase social); educación primaria (para nivel educacional); no habita en la Región Metropolitana (para lugar de residencia); sector de servicios (para sector económico), y sector público (para sector público o privado).

Entre paréntesis se indica el error estándar. *** p<0,001; ** p<0,01; * p<0,05; † p<0,1.

podría ser el resultado de la manera en que una parte importante de los hombres —especialmente los de clase trabajadora— experimentó de forma directa la transición de una economía basada en la producción industrial (y con mayores niveles de estabilidad laboral) a otra basada en la producción de servicios (y con niveles altos de precariedad y flexibilidad). En otras palabras, a diferencia de las mujeres —muchas de las cuales ingresaron al mercado laboral formal a partir de la expansión del sector de servicios observada en los años ochenta—, es posible que una parte importante de los hombres que actualmente trabajan en servicios comparen sus antiguos empleos del régimen de sustitución de importaciones (por ejemplo, empleo en el sector industrial) con sus actuales empleos, que son el resultado directo del régimen neoliberal. Ese punto de comparación podría ser la causa estructural tras las variaciones de género observadas en el efecto del sector económico sobre la motivación en el trabajo.

Los datos presentan tendencias similares en la distinción entre empleo público y privado. Según se observa, los hombres que están empleados en el sector privado tienen niveles de motivación en el trabajo que son significativamente menores que aquellos de quienes trabajan en el sector público. Dicha relación no se observa, sin embargo, en el caso de las mujeres. Tal como ocurre en el caso del trabajo en el sector industrial, es probable que estos datos se expliquen por la transición desde una economía que garantizaba mayores niveles de empleo protegido para ciertos segmentos de trabajadores (como los empleados públicos) hacia una economía con mercados laborales flexibles. Como se planteó anteriormente, es probable que dicha transición haya afectado en mayor medida las trayectorias laborales de los hombres que las de las mujeres, quienes se integraron al mercado laboral de manera más tardía —es decir, en un período en que los regímenes laborales flexibles ya estaban en vías de consolidación.

En el cuadro 6 también se presentan los datos correspondientes a los determinantes de la percepción del control sobre el proceso de trabajo. Del mismo modo que en los casos anteriores, los datos muestran importantes diferencias de género. Primero, si bien las pautas generales de la variable clase social son similares para ambos géneros, los coeficientes de algunas categorías (por ejemplo, de la clase trabajadora) son mucho mayores en el caso de los hombres. Así, por ejemplo, mientras que el impacto de ser de clase trabajadora se traduce, en las mujeres, en una reducción de casi 25 puntos del índice de percepción del control sobre el proceso de trabajo, dicho impacto es de -38 puntos para los hombres (modelos 2).

En segundo lugar, al observar los R cuadrados de los modelos 1 se aprecia claramente que el poder explicativo de la clase social es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Una posible explicación para esto es que si la clase social ha sido construida como un atributo “masculino” (Acker, 2006), puede que ello genere un mayor impacto a nivel de percepción entre los hombres que entre las mujeres.

Aunque atendible, esta interpretación debe ser tomada con cautela, pues si la clase fuera un atributo eminentemente masculino, su impacto expresado en los R cuadrados sería mayor para los hombres en todas las dimensiones de la calidad del empleo analizadas. Sin embargo, esto no es así. Por ello, otra posible explicación puede encontrarse en el hecho de que no es la clase la que está “masculinizada”, sino más bien las posiciones de autoridad dentro del proceso productivo. Esto tiene asidero, según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y las Trabajadoras en Chile. De acuerdo con ellos, mientras que el 37% de los hombres ocupan cargos investidos de autoridad (gerente, supervisor o cualquier otra posición que implique el control de otros trabajadores), solo el 28% de mujeres se encuentran en tales cargos. Dichas distinciones de género podrían estar operando de tal manera que quienes no ocupan posiciones investidas de autoridad, pero eventualmente podrían acceder con más facilidad a ellas (trabajadores hombres), son quienes perciben con mayor fuerza la distinción entre controlar el proceso de trabajo y no controlarlo.

Los datos también indican que trabajar en el sector agrícola implica mayores percepciones de control sobre el proceso de trabajo entre los hombres y, de modo contrario, menores percepciones de control entre las mujeres. Esta diferencia de género podría explicarse por un doble factor. Por un lado, las mujeres en dicho sector pueden encontrarse expuestas a mayores condiciones de autoridad o “control desde arriba”, asociadas a sus mayores niveles de precariedad laboral dentro de ese sector. Por otro lado, es probable que el trabajo agrícola masculino sea, en términos comparativos, más autónomo que el de las mujeres, pero no necesariamente porque sea “menos precario”, sino porque puede estar asociado a formas de producción independientes (por ejemplo, explotación individual de pequeñas propiedades de tierra). Los datos de la ENETS apoyan en cierta medida esta hipótesis. Según ellos, el 27% de los hombres miembros de la pequeña burguesía informal trabajan en el sector agrícola, mientras que solo el 11% de las mujeres de esa clase se encuentran empleadas en dicho sector de la economía.

Por último, las diferencias de género también se observan en el hecho de que trabajar en el sector privado afecta negativamente la percepción del control sobre el proceso de trabajo, pero solo en el caso de las mujeres. Esto puede ser el resultado de la manera en que el sector privado está más expuesto a dinámicas de desigualdad laboral de género que el sector público (Tokman, 2011). Por ejemplo, en este último existen normativas de ascenso laboral con procedimientos que se encuentran altamente estandarizados en el Estatuto Administrativo. Tal estandarización de procedimientos —expresada en una clara carrera funcionaria— puede dejar menos margen para la acción discrecional de supervisores o gerentes, especialmente en términos de a quién ascender y qué atributos del trabajador o trabajadora valorar. La ausencia de decisiones discrecionales no significa, necesariamente, que en el sector público existan más mujeres en cargos de autoridad, sino que los mecanismos para llegar a ellos están menos expuestos a valoraciones implícitas, propias del trabajo en el sector privado, sobre lo que significa el “compromiso con la empresa”. Dichas valoraciones implícitas están muchas veces atravesadas por una concepción masculina del “buen trabajador”; es decir, están definidas por una concepción del empleo que no considera cómo las mujeres, a diferencia de los hombres, son quienes tienen que enfrentar el dilema entre ser “trabajadoras ideales” (es decir, estar totalmente comprometidas con el trabajo) o bien ejercer el rol que se espera de ellas como madres o dueñas de casa (Blair-Loy, 2003). Es probable que la mayor importancia de tales valoraciones de género en el sector privado sea la causa de que el trabajo en dicho sector afecte negativamente, solo en el caso de las mujeres, la percepción del control sobre el proceso de trabajo.

Todas estas regresiones indican que la hipótesis 2 debería ser rechazada. Si bien es cierto que el género es un mecanismo central para entender diferencias en el mercado de trabajo, dicho rol mediador no se comporta según lo planteado hipotéticamente. En los tres índices analizados, el género no actúa como un “amplificador” del efecto de la clase, que afecte negativamente, por ejemplo, la calidad del empleo observado en el caso de las personas de las clases subordinadas.

Así, por ejemplo, en el índice de calidad objetiva del empleo se observó que el efecto mediador del género se comportó de manera contraria a la esperada. En las categorías de clase trabajadora (trabajadores calificados y no calificados), el efecto de la clase fue positivo o no significativo para las mujeres, cuando —según lo planteado en la hipótesis— debería haber sido estadísticamente significativo, negativo y mayor que el de los hombres. Por el contrario, el género actuó muchas veces como un amplificador, en el sentido positivo, en clases privilegiadas como la de los expertos directivos. De este modo, contrariamente a lo esperado, el efecto positivo de pertenecer a la clase de expertos directivos fue mayor para las mujeres que para los hombres.

En relación con el segundo índice (motivación en el trabajo), los coeficientes correspondientes a hombres y mujeres tendieron a ser similares, aun cuando el efecto de la clase fue más limitado para estas últimas. En este caso, si bien la única categoría de clase significativa para las mujeres (clase trabajadora) se comportó según lo esperado, su impacto fue cuantitativamente menor al observado en el caso de los hombres.

Por último, en el tercer índice (percepción del control sobre el proceso de trabajo) se observó que, si bien los coeficientes fueron similares para hombres y mujeres, el efecto de ser de una clase subordinada fue siempre mayor para los hombres que para las mujeres. Así, dichos modelos mostraron que son los hombres de clase trabajadora, y no las mujeres, quienes tienen percepciones más bajas del control sobre el proceso de trabajo.

VII. Conclusiones

Los resultados analizados en este trabajo demuestran que en el mercado laboral chileno, la calidad del empleo y las percepciones subjetivas que las personas tienen sobre ella están afectadas significativamente por la clase social y el género. Según se examinó, la clase y el género determinan, por separado, variaciones substanciales en la calidad objetiva del empleo y en la motivación en el trabajo. Los datos también mostraron que la percepción del control sobre el proceso de trabajo está determinada significativamente por la clase social, pero no por el género. De acuerdo con esto, la hipótesis general planteada (hipótesis 1) tiende a ser aceptada, salvo en el último caso señalado (el impacto del género en la percepción del control sobre el proceso de trabajo).

En relación con la interseccionalidad entre clase y género, los datos indican que la segunda hipótesis debe ser rechazada, ya que en dos de las tres variables dependientes analizadas (calidad objetiva del empleo y motivación en el trabajo) el ser mujer no actúa como “amplificador” del impacto asociado a ser, por ejemplo, de clase trabajadora. Del mismo modo, cuando el género sí afecta el impacto de la clase sobre la variable dependiente (percepción del control sobre el proceso de trabajo), dicho rol mediador es contrario al esperado (así, por ejemplo, el efecto negativo sobre la variable dependiente asociado a ser de clase trabajadora es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres).

Lo anterior no significa que el género no sea un mecanismo fundamental para entender cómo opera la desigualdad en el mercado de trabajo. De acuerdo con los análisis de la muestra dividida entre hombres y mujeres, el impacto de una serie de variables económicas analizadas varía substancialmente según el trabajador sea hombre o mujer, tal como lo muestran los datos sobre las diferencias en términos de las condiciones de trabajo y las condiciones de empleo (Dirección del Trabajo, 2012).

En general, estos resultados sugieren que la clase y el género son componentes centrales de reproducción de la desigualdad en el mercado de trabajo en Chile. Los resultados también indican que en algunos casos el género es un mecanismo fundamental para entender cómo opera la desigualdad de clase o, en este caso específico, cómo opera el efecto de la clase en aspectos subjetivos de la calidad del empleo, como la percepción del control sobre el proceso de trabajo. En otras palabras, en línea con diversos análisis de género desarrollados para naciones industrializadas (Ferree y Hall, 1996; McCall, 2001; Acker, 2006; Mintz y Krymkowski, 2010), estos datos sugieren que a un nivel concreto de análisis, en el estudio de la desigualdad de clases se requeriría incluir la variable de género en la medida en que es un determinante central del modo en que la clase opera en las sociedades capitalistas en general (Wright, 1992) y, según lo mostrado en este artículo, en el mercado de trabajo de Chile en particular.

Bibliografía

- Acker, J. (2006), *Class Questions: Feminist Answers*, Lanham, Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Andes, N. (1992), "Social class and gender: an empirical evaluation of occupational stratification", *Gender and Society*, vol. 6, N° 2, SAGE Publications.
- Anker, R. y otros (2003), "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, N° 2, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Anthias, F. (2001), "The concept of social division and theorizing stratification: looking at ethnicity and class", *Sociology*, vol. 35, N° 4, SAGE.
- Armstrong, J., S. Walby y S. Strid (2009), "The gendered division of labour: how can we assess the quality of employment and care policy from a gender equality perspective", *Benefits*, vol. 17, N° 3, Policy Press.
- Baxter, J. (1992), "Las mujeres y el análisis de clase: una perspectiva comparada", *Política y Sociedad*, vol. 11, Madrid, Universidad Complutense de Madrid.
- Benvin, E. y M. Peticara (2007), "Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile", *Revista de Análisis Económico*, vol. 22, N° 1.
- Bescond, D., A. Chataignier y F. Mehran (2003), "Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, N° 2, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Blair-Loy, M. (2003), *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*, Cambridge, Harvard University Press.
- Browne, I. y J. Misra (2005), "Labor-market inequality: intersections of gender, race, and class", *The Blackwell Companion to Social Inequalities*, M. Romero y E. Margolis (eds.), Londres, Blackwell Publishing.
- Burchell, B. y otros (2012), "The quality of employment in the academic literature: definitions, methodologies, and ongoing debates", *Working Papers*, N° 1, Centre for New Development Thinking.
- Caro, P. (2012), "Magnitud y características de la participación laboral en el empleo temporal agrícola en Chile", *Si Somos Americanos. Revista de Estudios Transfronterizos*, vol. 12, N° 2, julio-diciembre.
- Crompton, R. (2008), *Class and Stratification*, Cambridge, Polity Press.
- (1989), "Class theory and gender", *British Journal of Sociology*, vol. 40, N° 4, Wiley.
- Davis, K. (2008), "Intersectionality as buzzword. A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful", *Feminist Theory*, vol. 9, N° 1, SAGE.
- Davoine, L., C. Erhel y M. Guergoat-Larivière (2008), "Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 147, N° 2-3, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Dirección del Trabajo (2012), *ENCLA Género 2011. Una mirada a la realidad laboral de trabajadoras y trabajadores. Informe de resultados Séptima Encuesta Laboral*, Santiago.
- Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo) (2012), *Trends in Job Quality in Europe*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Ferree, M.M. y E.J. Hall (1996), "Rethinking stratification from a feminist perspective: gender, race, and class in mainstream textbooks", *American Sociological Review*, vol. 61, N° 6, Washington, D.C., American Sociological Association.
- Ganzeboom, H. y D. Treiman (2003), "Three internationally standardised measures for comparative research on occupational status", *Advances in Cross-National Comparison. A European Working Book for Demographic and Socioeconomic Variables*, J.H.P. Hoffmeyer-Zlotnik y C. Wolf (eds.), Nueva York, Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Goldthorpe, J. (1983), "Women and class analysis: in defense of the conventional view", *Sociology*, vol. 17, N° 4, SAGE Publications.
- Green, F. (2006), *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton, Princeton University Press.
- Green, F. y T. Mostafa (2012), "Job Quality Indices for Europe. A report based on the Fifth European Working Conditions Survey", Londres, LLAKES Centre.
- Guergoat-Larivière, M. y O. Marchand (2012), "Définition et mesure de la qualité de l'emploi: une illustration au prisme des comparaisons européennes", *Économie et Statistique*, N° 454.
- Handel, M. (2005), "Trends in perceived job quality, 1989-1998", *Work and Occupations*, vol. 32, N° 1, SAGE.
- Instituto de Estadística de Quebec (2008), *La qualité de l'emploi au Québec. Développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*, Québec.
- Jaoul-Grammare, M. (2007), "The labour market segmentation: empirical analysis of Cain's theory (1976)", *Applied Economics Letters*, vol. 14, N° 5, Taylor & Francis.

- Leschke, J., A. Watt y M. Finn (2012), "Job quality in the crisis. An update of the Job Quality Index (JQI)", *Working Paper*, N° 2012.07, Bruselas, Instituto Sindical Europeo de Investigación, Educación y Seguridad y Salud.
- (2008), "Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index", *Working Paper*, N° 2008.03, Bruselas, Instituto Sindical Europeo de Investigación, Educación y Seguridad y Salud.
- Lovell, P.A. (2006), "Race, gender, and work in São Paulo, Brazil, 1960-2000", *Latin American Research Review*, vol. 41, N° 3, Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA).
- McCall, L. (2005), "The complexity of intersectionality", *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 30, N° 3, Chicago, The University of Chicago Press.
- (2001), *Complex Inequality: Gender, Class and Race in the New Economy*, Nueva York, Routledge.
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2013), "Emprendimiento formal e informal en Chile. Análisis a partir de la Tercera Encuesta de Microemprendimiento 2013", Santiago.
- Mintz, B. y D.H. Krymkowski (2010), "The intersection of race/ethnicity and gender in occupational segregation", *International Journal of Sociology*, vol. 40, N° 4, Taylor & Francis.
- Mjøset, L. y T. Petersen (1983), "Class and gender: a note on class structure in Norway and USA", *Acta Sociológica*, vol. 26, N° 1, SAGE.
- Pollert, A. (1996), "Gender and class revisited: or, the poverty of patriarchy", *Sociology*, vol. 30, N° 4, SAGE Publications.
- Portes, A. y W. Haller (2004), "La economía informal", *serie Políticas Sociales*, N° 100 (LC/L.2218), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- PREALC (Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe) (1978), *Sector informal: funcionamiento y políticas*, Santiago, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Ralle, P. (2006), "Mesurer et analyser la qualité de l'emploi", *Connaissance de l'emploi*, N° 32, Centre d'études de l'emploi.
- Ruiz-Tagle, J. y K. Sehnbruch (2011), "Elaboración de un indicador de la calidad del empleo", *Documento de Trabajo*, Santiago, Universidad de Chile.
- Stier, H. y M. Yaish (2014), "Occupational segregation and gender inequality in job quality: a multi-level approach", *Work Employment Society*, vol. 28, N° 2.
- Tokman, A. (2011), "Mujeres en puestos de responsabilidad empresarial", *Informe de Estudio*, Santiago, Servicio Nacional de la Mujer.
- Tokman, V.E. (2009), "Informality in Latin America: interpretations, facts and opportunities", *Working Paper Series*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Wright, E.O. (1997), *Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis*, Cambridge, Massachusetts, Cambridge University Press.
- (1994), *Clases*, Madrid, Siglo XXI.
- (1992), "Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases", *Zona Abierta*, N° 59-60.
- (1989), "Women in the class structure", *Politics and Society*, vol. 17, N° 1, SAGE.
- Yuval-Davis, N. (2006), "Intersectionality and feminist politics", *European Journal of Women's Studies*, vol. 13, N° 3, SAGE.