



¿Qué buscan las personas que buscan empleo?

Sebastián Depolo
Sociólogo
Universidad de Concepción
Investigador y Consultor en Organizaciones

Índice

1. Mercado Laboral: Desigualdad y Dualidad
2. Segmentos de Alto Valor, Segmentos de Bajo Valor
3. Un mundo de expectativas
4. Un trabajo sin identidad colectiva
5. Lecciones y desafíos para Chile y la Región del Bío-Bío



Mercado Laboral: Desigualdad y dualidad

1. La desigualdad se expresa y es producida por nuestro acceso diferenciado a los tipos de capitales requeridos por la empleabilidad que valora el mercado de trabajo:
 - Capital cultural
 - Capital Social
 - Capital Humano
2. Estos “acceso diferenciados” determinan el “tipo” de inclusión que tenemos en el mercado laboral.
1. Las teorías “duales” del mercado de trabajo explican cómo se construyen segmentos que proveen empleos de distinta calidad que tienen > movilidad en su interior que la que tienen entre ellos.



Segmentos de Alto Valor

1. Fuertemente vinculados a segmentos “core” del Modelo de Desarrollo: Minería, Finanzas y Banca de Inversión, Logística Internacional, Exportaciones.
2. Globalizados. Parte de cadenas mundiales de producción de valor.
3. Segmentos poco masivos.
4. Vinculados a instituciones educativas de Élite (colegios, universidades, instituciones de posgrado) desde donde reclutan sus cuadros directivos y profesionales.
5. Ricos en capital social/redes y capital cultural



Segmentos de Bajo Valor

1. Vinculados a segmentos “emergentes” del Modelo de Desarrollo: Servicios, Telecomunicaciones, Retail, Banca Minorista, Industrias exportadoras en regiones.
2. Principalmente Locales o de redes Latinoamericanas.
3. Segmentos masivos.
4. Vinculados a instituciones masivas de educación sin definiciones claras respecto a la relación Formación, Experiencia, Capacitación.
5. Bajos en capital social/redes y capital cultural



Un Mundo de Expectativas

1. La masiva tercerización de la Educación **sin planificación ni diálogo con la matriz productiva nacional** desacopla la oferta con la demanda respecto a lo que los profesionales y técnicos esperan de sus empleos.
1. Los jóvenes profesionales esperan empleos que no existen o son muy minoritarios en Chile con **culturas industriales** muy diferentes a las locales en flexibilidad, oportunidades de innovación y movilidad (i.e: Google, Apple)
1. Tendencia al **cuenta propismo y al emprendimiento** al ver que el “segmento” al que se pertenece no entregará la posición-status que se desea tanto en ingreso como en prestigio.



Un Trabajo sin identidad colectiva

1. El modelo industrial de profesiones suponía la construcción de estamentos: “los ingenieros de”, “los trabajadores de”, “los egresados de”.
1. El reemplazo de ese modelo por la lógica del capital humano y el desincentivo a la colectivización del trabajo debilitó los vínculos de identidad entre la organización y el trabajador. (debilitamiento del **contrato psicológico** o de la **Camiseta**)
1. Ante un contrato psicológico débil **se monetariza fuertemente el vínculo laboral**, haciéndolo muy permeable a fluctuaciones mínimas de entorno. Esto presiona los sueldos al alza y aumenta el costo laboral por rotación.
2. Los esquemas de “**incentivos**” hacen que las personas **trabajen por el “bono” más que por su desarrollo o realización.**



Lecciones para Chile y la Región del Bío-Bío

1. Las **empresas requieren hacer más atractivo el trabajo**.
 - Con una **mejor gestión** del talento humano
 - Con una **visión del profesional en su integralidad**
 - Facilitando la **innovación y la creación de valor** por sobre la mecanización del trabajo.
2. Las personas requieren **desarrollar estrategias** de corto y mediano plazo y un **proyecto personal** con el cual negociar adecuadamente con las empresas y prevenir la frustración.
3. Las universidades deben entregar herramientas para **gestionar relaciones y capacidades personales** y para la construcción de **proyectos de carrera** que les permita a los profesionales construir trayectos vitales exitosos y no expectativas insatisfechas.

