

Movilidad social, Inequidad y Segregación laboral en Chile:

El rol de las Organizaciones y la Gestión de Personas

Investigador Principal: Pedro Leiva *

Co-Investigadores: Eduardo Acuña*, Sebastián Ugarte*,
Matías Sanfuentes* y Edgar Kausel**

* Universidad de Chile

** Pontificia Universidad Católica de Chile

Proyecto FONDECYT Regular 1161717

La equidad social se ha convertido en un imperativo para el desarrollo de nuestro país (Lagos, 2011)

Acceso de la clase media a la educación superior, promesa incumplida de movilidad social (Fukushi, 2010)

Clase social como determinante de las remuneraciones (Núñez y Gutiérrez, 2004)

¿Por qué estudiar la inequidad social desde las organizaciones?

Los empleadores tienen un rol crítico en la formación y el resultado de las desigualdades del mercado del trabajo (Rubery, 2007)

La inequidad se produce e instala primeramente en las organizaciones dado el acceso al desarrollo de carrera (Stainback, Tomaskovic-Devey & Skaggs, 2010)

¿Por qué estudiar la inequidad social del rol organizaciones?

La categorización, los estereotipos y los sesgos de atribución en los procesos de toma de decisión, exclusión y perpetuación de las estructuras de poder (Reskin, 2000)

Formalización de procedimientos para toma de decisión, de prácticas de gestión de personas y reducción de la inequidad de género y racial dentro de las organizaciones (Castilla, 2008; Petersen & Saporta, 2004; Reskin & McBrier, 2000)

Objetivo General del proyecto

Reconocer cómo las **prácticas de gestión de personas** implementadas en las organizaciones en Chile

favorecen la **incorporación de los méritos** como criterio para la toma de decisiones,

reduciendo la **inequidad, la segregación laboral** y facilitando la **movilidad social** dentro de la organización.

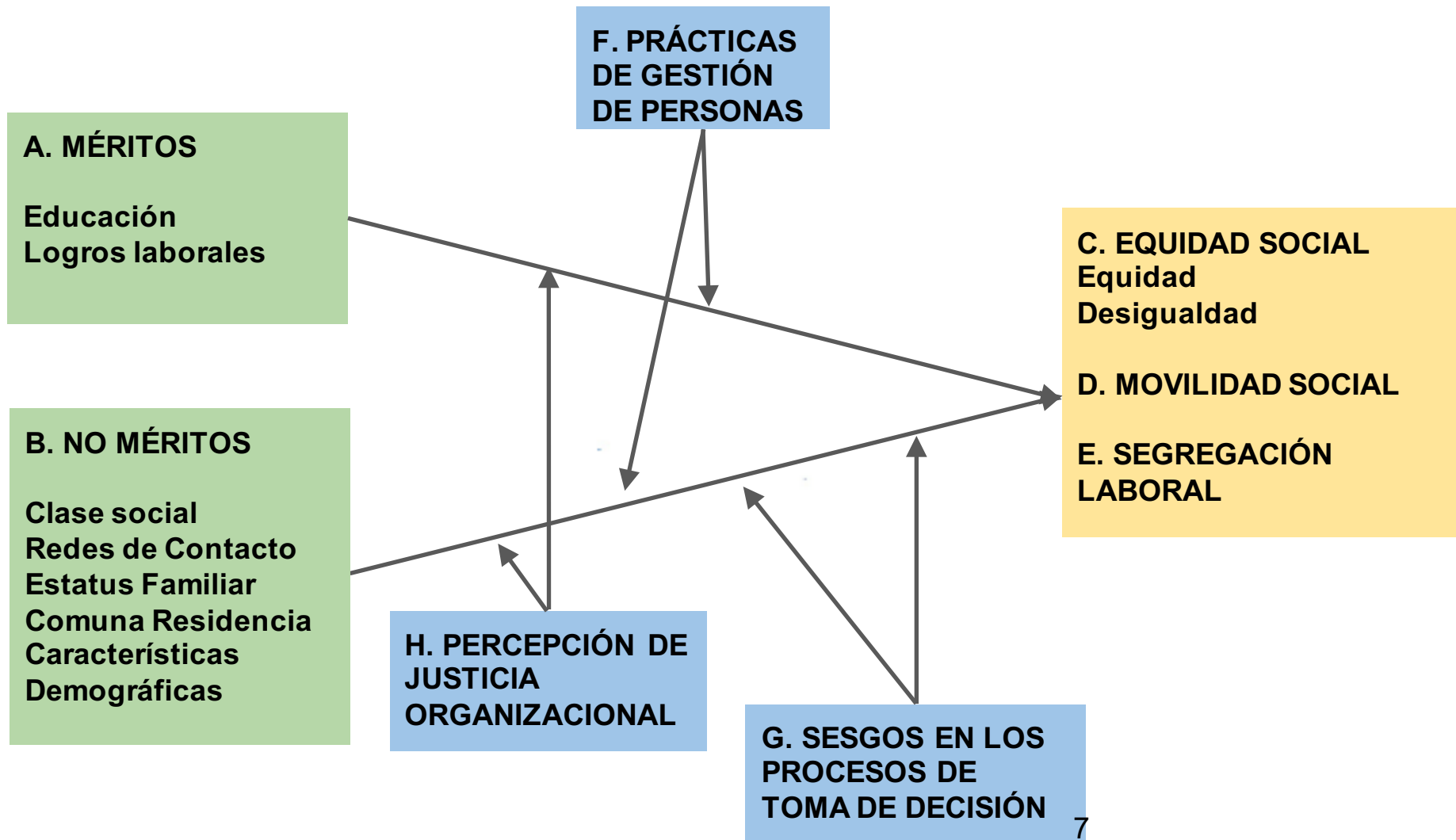
Supuesto:

Cierto tipo de prácticas de gestión de personas pueden neutralizar el efecto de la valoración de las personas en relación con sus características personales favoreciendo la valoración de sus méritos. Como consecuencia se favorece la equidad y la movilidad social, también se disminuye la segregación ocupacional.

Objetivo:

Identificar cómo las **prácticas de gestión personas** y la **percepción de justicia** favorecen la consideración de los **méritos** en las decisiones de **desarrollo de carrera y recompensas** favoreciendo la equidad organizacional, la movilidad social y disminuyendo la segregación ocupacional.

Modelo Conceptual General Aproximación Cuantitativa



Modelo Conceptual General Aproximación Cuantitativa

A. MÉRITOS

Educación

- Nivel Educacional
- Desempeño Académico Escolar
- Desempeño Académico Universitario
- Idiomas

Logros laborales

- Historia Laboral
- Desempeño Laboral

C. EQUIDAD SOCIAL
Equidad
Desigualdad

D. MOVILIDAD SOCIAL

E. SEGREGACIÓN
LABORAL

G. SEGOS EN LOS
PROCESOS DE
TOMA DE DECISIÓN

Modelo Conceptual General Aproximación Cuantitativa

F. PRÁCTICAS
DE GESTIÓN
DE PERSONAS

B. NO MÉRITOS

Clase social

- Familia de origen
- Comuna de egreso
- Tipo de Colegio

Estatus Familiar

- Estatus Marital
- Hijos

Comuna Residencia

Características Demográficas:

- Edad
- Género
- Etnia

Redes de Contacto

Modelo Conceptual General Aproximación Cuantitativa

C. EQUIDAD SOCIAL

Equidad

- Percepción de Equidad de Oportunidades de Desarrollo
- Percepción de Justicia Distributiva

Desigualdad

- Disparidad de Renta

D. MOVILIDAD SOCIAL

- Incremento de renta en la carrera
- Incremento de Estatus Ocupacional en la Carrera

E. SEGREGACIÓN LABORAL

- Horizontal
- Vertical

A. MÉRITO

Educación
Logros

B. NO MÉRITO

Clase social
Redes
Estatus
Comunidades
Características
Individuales

SOCIAL

SOCIAL

CIÓN

Modelo Conceptual General Aproximación Cuantitativa

F. PRÁCTICAS DE GESTIÓN

F. PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS

Reclutamiento y Selección
Ascensos
Capacitación y Desarrollo de Carrera
Evaluación del Desempeño
Compensaciones
Conciliación Trabajo Familia

A. MÉRITOS

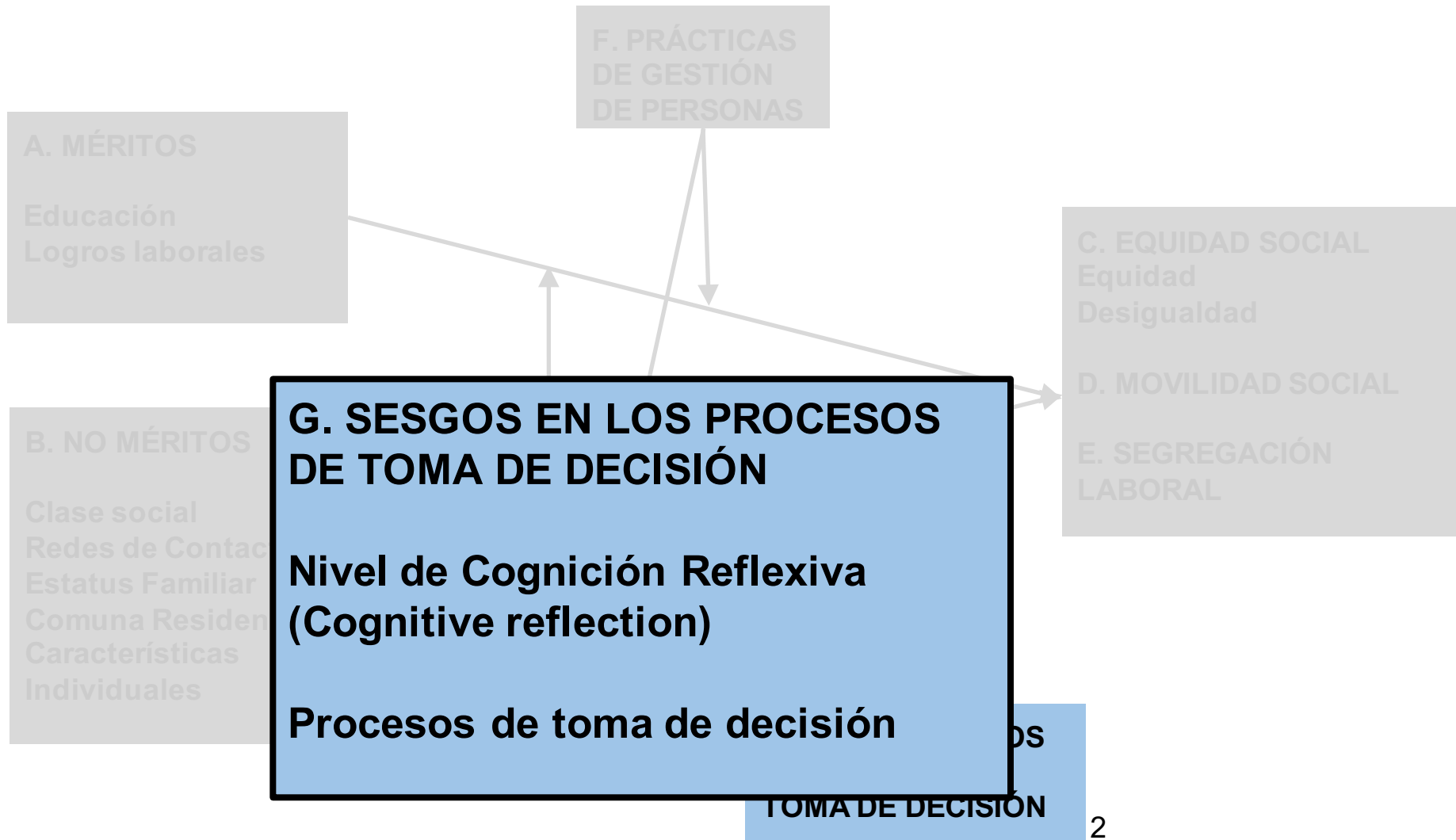
Educación
Logros laborales

B. NO MÉRITOS

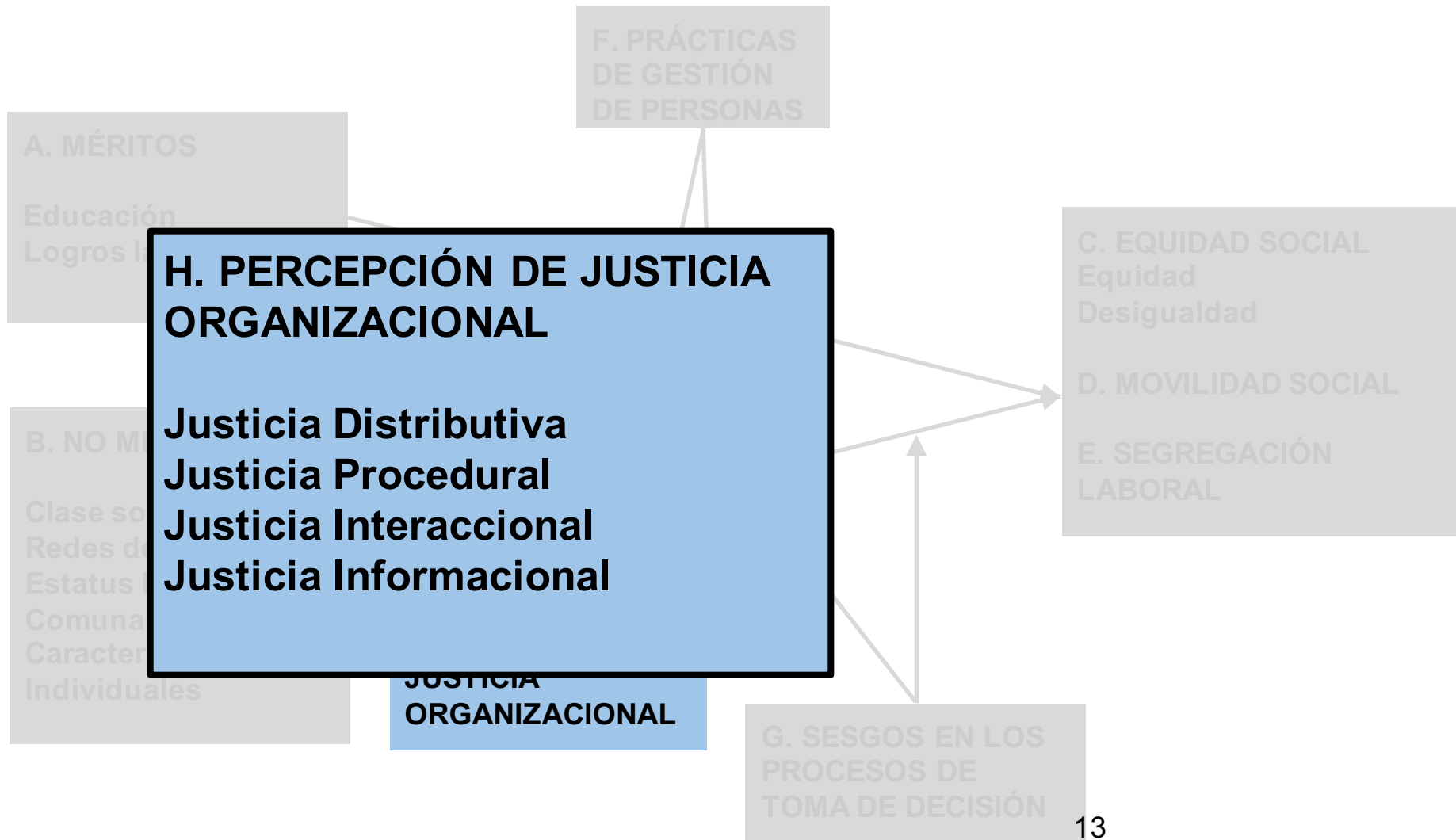
Clase social
Redes de Contacto
Estatus Familiar
Comuna Residencia
Características
Individuales

G. SESGOS EN LOS
PROCESOS DE
TOMA DE DECISIÓN

Modelo Conceptual General Aproximación Cuantitativa



Modelo Conceptual General Aproximación Cuantitativa



Hitos del Primer Año de Ejecución del Estudio Cuantitativo

- Construcción del cuestionario
 - Información para calcular indicadores de Equidad
 - Prácticas de Gestión de Personas
 - Percepción de Justicia Organizacional
 - Sesgos en proceso de toma de decisiones
- Validación del Cuestionario:
 - Validación Contenido: 3 académicos y 2 consultores en GP
 - Validación Cognitiva: 5 profesionales y 5 administrativos
 - Validación Empírica (Muestra): 210 Profesionales y 141 Funcionarios Administrativos
 - Se recolectaron 514 respuestas de administrativos y profesionales entre las dos encuestas
 - Se recolectaron 41 respuestas de supervisores de encuestados

Ejemplo de Resultados: Movilidad Intergeneracional

| | | Jerarquía Laboral Jefe de Hogar Generación anterior | | | | | | | | | Total |
|------------------------------------|---|--|----|----|----|----|---|----|----|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | |
| Jerarquía Laboral Encuestado | 1 | 18 | 18 | 6 | 2 | 2 | 1 | 7 | 3 | 5 | 62 |
| | 2 | 12 | 18 | 9 | 9 | 8 | 3 | 11 | 2 | 5 | 77 |
| | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 7 | 1 | 6 | 4 | 10 | 44 |
| | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 8 | 6 | 10 | 47 |
| | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 7 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 6 |
| | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 4 |
| | 9 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 5 |
| Total | | 40 | 43 | 24 | 19 | 25 | 8 | 37 | 18 | 33 | 247 |

| | |
|---|---|
| 1 | Legislativos, Directores y Gerentes |
| 2 | Profesionales |
| 3 | Técnicos y Profesionales de nivel medio |
| 4 | Empleados de Oficina |
| 5 | Trabajadores de Servicios |
| 6 | Agricultores y Pescadores |
| 7 | Oficiales, Operarios y Artesanos |
| 8 | Operadores de Instalaciones y Maquinarias |
| 9 | Trabajadores No Calificados |

Ejemplo de Resultados: Validez Convergente

Evidencia de validez convergente: Prácticas de Reclutamiento versus experiencia personal de **Reclutamiento**

- Si la persona se enteró de la oportunidad laboral por una agencia de colocación (Universidad, de empleo)
 - $r = .20^{**}$ [La organización busca candidatos en instituciones de formación superior]
- Si la persona se enteró de la oportunidad laboral por referencias (Ej. Amigos, contactos, familiares, ex-empleador, etc.)
 - $r = -.18^{**}$ [La organización busca candidatos en instituciones de formación superior]
 - $r = -.14^*$ [Se promocionan puestos por anuncios de medios de comunicación de prensa]

Ejemplo de Resultados: Validez Convergente

Percepción de **Inequidad en las oportunidades de carrera** en relación con **prácticas de ascenso y capacitación/desarrollo de la organización**

- Aunque las personas tienen las mismas capacidades, algunas de ellas poseen más oportunidades de desarrollo
 - $r = -.24^{**}$ [Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de ser ascendidos]
 - $r = -.15^*$ [Las decisiones de ascenso se valora el desempeño de cada trabajador]
 - $r = -.13^*$ [Las promociones son accesibles a ¹⁷todas las

Supuesto metodológico

La inequidad, la segregación laboral y la falta de movilidad social se produce, instala e institucionaliza dentro de las organizaciones por medio de la cultura organizacional, las normas y las creencias, así como las prácticas asociadas, que sostiene la organización respecto de las estructuras de poder dentro de ella.

Objetivo general

Estudiar la influencia de las prácticas de gestión de personas existentes en distintas organizaciones chilenas sobre los fenómenos de inequidad, segregación laboral y falta de movilidad

Dimensiones de análisis

- Mecanismos de mantención/cambio en las estructuras de poder que reproducen la inequidad, segregación laboral y falta de movilidad social
 - Prácticas normativas organizacionales, en términos de normas y creencias, que legitiman y/o transforman la inequidad, segregación laboral y falta de movilidad social
 - Dinámicas organizacionales y las políticas relacionales que mantienen y/o transforman el contexto normativo organizacional que reproduce la la inequidad, segregación laboral y falta de movilidad social
- Historia institucional

- **Participantes:**

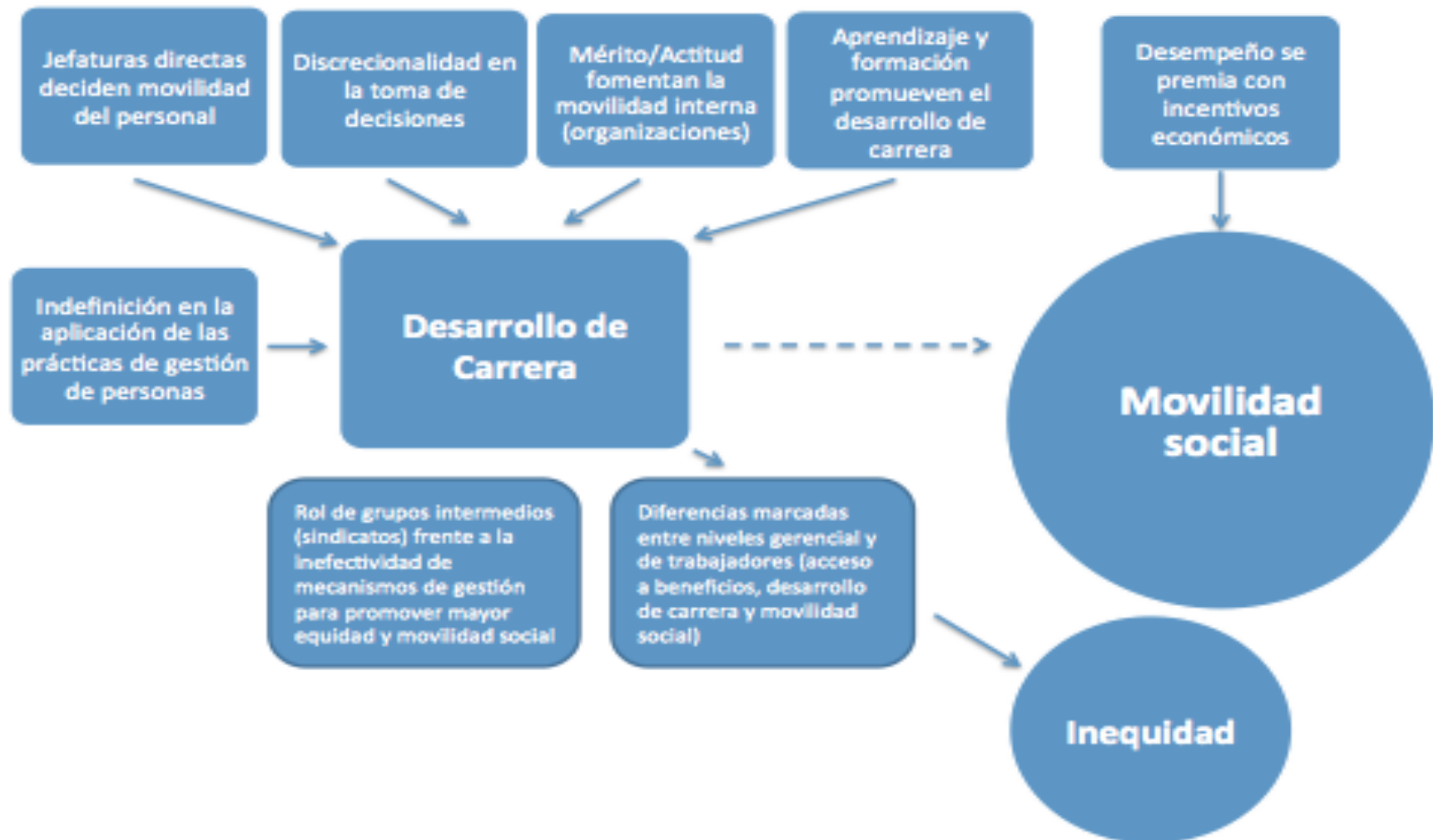
Unidad de análisis es la organización.

Entrevistas individuales a personas que ocupen cargos directivos, miembros de sindicatos. Grupos Focales a miembros de la organización.

- **Análisis de datos:**

Codificación abierta y axial a través de la Grounded Theory (Stauss & Corbin, 1991).

Construcción de modelos explicativos para representar categorías emergentes a través de análisis narrativo (Boje, Brown).



Próximos pasos