

**Grupo 3: Calidad del trabajo y del empleo y formas de inserción laboral**

Coordinación: Agustín Salvia - [agsalvia@mail.fsoc.uba.ar](mailto:agsalvia@mail.fsoc.uba.ar)

Eduardo Chávez Molina - [echavez@mail.retina.ar](mailto:echavez@mail.retina.ar)

**La medición de la calidad del empleo: una aproximación a partir de datos sobre tramas productivas argentinas**

**Analía Erbes**

Instituto de Industria – Universidad Nacional de General Sarmiento  
[aerbes@ungs.edu.ar](mailto:aerbes@ungs.edu.ar)

**Diego Amorín**

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social  
[diegoamorin2002@yahoo.com.ar](mailto:diegoamorin2002@yahoo.com.ar)

**Introducción**

En los últimos años se han desarrollado importantes debates en torno a la idea de calidad del empleo que tienen como objetivo principal definir el alcance de este concepto (Barreto Ghione, 2003; Farné, 2003; Valenzuela, 2000) y aportar alternativas para su medición (Lanari, 2006; Kostzer et al., 2005). En este sentido, los diferentes aportes han incluido distintas dimensiones cuya relevancia en la construcción de los indicadores está condicionada, en parte, por la perspectiva de los agentes a partir de los cuales se define este concepto -personas, empresas, instituciones- (Farné, 2003; Lanari, 2006), así como también por la disponibilidad de información para la construcción de los mismos.

En un trabajo anterior (Amorín y Erbes, 2007) se reconoció la importancia que adquieren para dar cuenta de la calidad del empleo variables tales como el nivel salarial, el nivel de empleo y desocupación, la cantidad de horas trabajadas y el grado de sindicalización de la fuerza de trabajo, entre otras cuestiones. Sin embargo, se reconocieron también las limitaciones de estas dimensiones para definir un indicador de calidad del empleo a nivel de las firmas. Como consecuencia de ello, se propuso complementar la perspectiva anterior con la medición de distintos aspectos que definen la forma de organización del trabajo adoptada por las empresas y, simultáneamente, afectan positivamente el desempeño económico de las firmas y el bienestar de los trabajadores. De esta manera, se construye un indicador que agrega a las mediciones más tradicionales aspectos vinculados con la organización del proceso productivo y la gestión de los recursos humanos.

En este contexto, y partiendo de la revisión bibliográfica y la contextualización temática realizada en Amorín y Erbes (2007), el objetivo de este trabajo es utilizar la información suministrada por 313 empresas industriales argentinas para evaluar la calidad del empleo a nivel de firma, teniendo en cuenta un indicador que considere tanto los aspectos objetivos y tradicionales, así como también algunos de los de carácter subjetivo considerados en el trabajo mencionado. De esta manera, se presentan indicadores que dan cuenta de cada una de las dimensiones consideradas y de estas en forma agregada.

Se sostiene como hipótesis principal la existencia de diferencias en la importancia relativa que adquiere cada una de las dimensiones de la calidad del empleo en empresas que pertenecen a diferentes tramas productivas de argentina. Estas diferencias pueden vincularse tanto con características productivas de las tramas estudiadas, como con la existencia de desiguales niveles de desarrollo de las mismas en lo que respecta a la implementación de sistemas de trabajo que favorezcan simultáneamente el desempeño de la empresa y las condiciones laborales de los ocupados.

Para abordar estas cuestiones, el texto se compone de las siguientes secciones. En la primera sección se realiza un breve resumen de las principales cuestiones destacadas en los debates referidos a la calidad del empleo y su medición. En la segunda sección se presenta la propuesta metodológica de Amorín y Erbes (2007) referida al estudio de la calidad de empleo a nivel de empresa considerando factores tradicionales, organizacionales y de gestión de recursos humanos. En la tercera sección se retoman los aspectos centrales de las tramas estudiadas, retomando sus características productivas principales. En la cuarta sección se exponen los principales resultados obtenidos a partir de la base de empresas consideradas, tanto a nivel de los indicadores agregados como de cada una de las dimensiones que los integran. En particular, en este apartado se destacan las diferencias existentes entre firmas pertenecientes a diferentes tramas productivas y con distintos patrones de dinámica innovativa. Por último se presentan las conclusiones.

## **1. El concepto de calidad del empleo y su medición**

Dada la importancia que adquieren los vinculados con la calidad del empleo en todos los países del mundo, diferentes instituciones y organismos multilaterales tales como la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) han colocado las cuestiones vinculadas con la calidad del empleo o el trabajo decente dentro de su agenda. El análisis de esta temática se desarrolla bajo la convicción de que las mejoras en la calidad del empleo y el avance hacia el objetivo universal del trabajo decente impactaría positivamente sobre el bienestar de los individuos (Sehnbruch,

2004). Sin embargo, la idea de calidad del empleo es un concepto que aún se encuentra en construcción, con interpretaciones difusas en términos de los aspectos deberían ser incluidos en su definición (Farné, 2003; Rodgers y Reinecke, 1998 (citado en Farné, 2003); Champlin, 1995).

En este sentido, después de retomar las diferentes definiciones que se han ido aportando a lo largo del mencionado debate (Fernández Macias, 2003; Sehnbruch, 2004; Farné, 2003; Infante y Vega-Centeno, 1999; Reinecke y Valenzuela, 2000), Amorín y Erbes (2007) señalan que todas estas definiciones comparten la idea de bienestar individual pero también social estrechamente vinculado a este concepto.

A su vez, mencionan que, en lo que respecta a los aspectos considerados como determinantes de la calidad del empleo, existen un conjunto de cuestiones sobre las que se ha logrado cierto grado de acuerdo. Las conclusiones derivadas de los debates desarrollados coinciden en señalar que cuestiones tales como las condiciones de trabajo, los derechos del trabajador, los aspectos vinculados con el diálogo social, los logros personales y la autorrealización, son elementos tan importantes como el nivel de ingresos para definir la calidad del empleo (Rosenthal, 1989; Gittleman y Howell, 1995; Verdera, 1995; Infante y Vega-Centeno, 1999; Beatson, 2000)<sup>1</sup>. Otros autores (Reinecke y Valenzuela, 2000; Van Bastelaer y Hussmann, 2000; Roggers y Reinecke, 1998; Rodgers, 1997), por su parte, complementan los aspectos mencionados con dimensiones tales como las modalidades de contratación.

A priori, la existencia de diferencias en los listados presentados en relación con las dimensiones incluidas en la medición de la calidad del empleo podría conducir a fuertes restricciones en torno a la construcción de indicadores que adopten validez general. En otras palabras, puede sostenerse que la ausencia de consensos en torno a qué dimensiones incluir en la evaluación de la calidad del empleo condiciona las posibilidades de medición de este fenómeno. Algunos avances en la resolución de esta limitación se relacionan con los esfuerzos de categorización de las dimensiones presentadas en dos subgrupos más abarcativos: el de los aspectos jurídico-institucionales y el de desarrollo de capacidades y carrera profesional (Barreto Ghione, 2003). Más allá de los diferentes argumentos que pueden esgrimirse en torno a la mayor importancia relativa de los aspectos incluidos en cada uno de estos grupos, es importante destacar que el reconocimiento de estos factores permite relativizar la relevancia asignada históricamente al nivel de ingresos como proxy de la calidad del empleo.

A las limitaciones derivadas de la definición del concepto de calidad del empleo y de sus dimensiones constitutivas, se suma también su diversidad de contextos de aplicación. Las consideraciones realizadas por la OIT en relación al trabajo decente incluyen no solamente al

<sup>1</sup> Citados en Farné (2003).

empleado asalariado, sino también a cualquier persona que desarrolla actividades por cuenta propia o bajo las nuevas modalidades de contratación introducidas a partir de los regímenes de flexibilización laboral. La diversidad de situaciones de trabajo que pueden ser definidas a partir de estas especificidades pone de manifiesto la imposibilidad de contar con una única forma de aproximación a la medición de la calidad del empleo como consecuencia de la variedad de contextos y situaciones contempladas<sup>2</sup> (Barreto Ghione, 2003; Farné, 2003). Estas diferencias son particularmente importantes cuando se consideran las cuestiones subjetivas del trabajo decente, las cuales se modifican de acuerdo a las situaciones personales e impiden la universalidad de la aplicación del concepto de trabajo decente.

Relacionado con lo anterior, es importante destacar que el concepto de calidad del empleo adquiere representaciones diferentes para cada uno de los agentes involucrados en su desarrollo y medición. De esta manera, Amorín y Erbes (2007) señalan que para el Estado, la calidad se considera a partir de los niveles educativos y la experiencia laboral y es importante en tanto impacta sobre el crecimiento económico. Por su parte, para las empresas la calidad del empleo se define en función de sus objetivos de productividad y versatilidad y, en este sentido, resultan relevantes las cuestiones vinculadas con las calificaciones de los trabajadores y sus capacidades de autonomía y flexibilidad. Finalmente, en lo que respecta a los trabajadores, existe una visión más amplia de lo que es considerado un empleo de calidad abarcando, además de las cuestiones mencionadas para los agentes anteriores, aquellas asociadas con las prestaciones sociales y la estabilidad laboral (Farné, 2003; Lanari, 2006). Sin embargo, una condición necesaria para la definición de estándares en la calidad del empleo, es la construcción de instituciones sociales que protejan al trabajador y que generen las condiciones socio-políticas requeridas para que las regulaciones sean aplicadas y cumplidas. Así, la fortaleza institucional es un factor sumamente importante en el alcance potencial de los objetivos del trabajo decente (Barreto Ghione, 2003; Majid, 2001).

## 2. La medición de la calidad del empleo

En el contexto de las discusiones presentadas en la sección anterior, las formas tradicionales de medición de la calidad del empleo en Argentina se han sustentado en indicadores construidos a partir de agregaciones de situaciones particulares de trabajadores. En

<sup>2</sup> A los fines de esta propuesta, se tomará en cuenta la aplicabilidad del concepto y su alcance en relación con el trabajo asalariado industrial, lo cual se fundamenta en la importancia que este adquiere dentro de la estructura de empleo en Argentina (tanto en cantidad como en calidad) y la potencialidad de las actividades industriales para absorber las transformaciones derivadas del nuevo paradigma tecnoproductivo en pos de una mayor competitividad. Por lo tanto, a partir de aquí, las referencias que se hagan al empleo estarán relacionadas con el trabajo asalariado industrial.

este marco, los indicadores generalizados tienden a dar cuenta fundamentalmente del nivel de salarios y del costo de canastas básicas, de la tasa de desocupación, de la tasa de empleo registrado y de las tasas de sub-empleo y sobre-empleo. Sobre esta base, los principales indicadores desarrollados son el IFL (Índice de Fragilidad Laboral) y el ICGT (Índice de Condiciones Generales de Trabajo), publicados por el Ministerio de Trabajo y el Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino (CENDA), respectivamente (Amorín y Erbes, 2007).

Complementando a los indicadores anteriores, en los últimos años se ha avanzado también desde algunos organismos de gobierno en la construcción de un Sistema de Indicadores de Trabajo Decente (SITD), el cual se estructura en torno a ejes, dimensiones e indicadores de déficit y de contexto, tomando información proveniente de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL). Se trata de un esquema de medición que toma en cuenta tanto los aspectos vinculados con la calidad como con la cantidad de trabajo y, si bien se trata de una propuesta superadora con respecto a las anteriores en tanto toma en cuenta una variedad más amplia de cuestiones, comparte con ellas el énfasis en las cuestiones vinculadas con los niveles de protección y con las regulaciones jurídico-institucionales, así como también la centralidad del trabajador como unidad de análisis. Por su parte, los aspectos de la calidad del empleo que se definen en el ámbito microsocial de la empresa, que se asocian al desarrollo de capacidades en los trabajadores y que se vinculan con las particularidades productivas de la firma, han recibido menor atención.

Es en este contexto que Amorín y Erbes (2007) presentan un conjunto de indicadores que permitan dar cuenta de las diferencias existentes entre las empresas argentinas en relación con su capacidad de generar empleo de calidad. En dicho trabajo se retoman los indicadores y dimensiones presentados en la Tabla 1.

**Tabla 1.** Indicadores de medición de la calidad del empleo a nivel de empresa

Indicadores de Medición de la Calidad del Empleo a nivel de empresa		
Tradicionales	Organizacionales	Gestión de recursos humanos
Salario Medio	Equipos de trabajo	Seguridad e higiene en el trabajo
Beneficios Sociales	Autonomía	Formación y Capacitación (formal e informal)
Estabilidad (Tipo de contrato, antigüedad promedio)	Rotación	Evaluación de desempeño y de capacidades adquiridas
Horas trabajadas	Gestión de la calidad	Desarrollo de carrera profesional
Negociación Colectiva de trabajo	Estructura de Calificaciones	Participación e Involucramiento
	Actividades de innovación	

Fuente: Amorín y Erbes (2007).

Se trata de un conjunto de indicadores, cada uno de los cuales comprende diferentes dimensiones, que se construyen tomando a la empresa como unidad de análisis. Como consecuencia de esto, lo que subyace en esta propuesta es una definición de calidad del empleo que, además de las cuestiones vinculadas a ingresos del trabajo, beneficios no salariales, estabilidad del empleo, protección social y acceso a la seguridad social, extensión de la jornada de trabajo y representación sindical, tiene en cuenta las características del ambiente físico y social del trabajo, las posibilidades de desarrollo de capacidades profesionales y las perspectivas de carrera profesional, entre otras cuestiones (Valenzuela, 2001).

Si bien las distintas dimensiones incluidas en cada uno de estos indicadores adquieren características específicas, es importante señalar que tanto las dimensiones como los indicadores evidencian fuertes relaciones entre sí. De esta manera, se propone una evaluación de la calidad del empleo a nivel de firma de carácter sistémico, donde no sólo se abordan los aspectos específicos de cada dimensión, sino donde también se consideran las interrelaciones entre las mismas.

A priori, es muy difícil determinar cuál es la importancia relativa de cada dimensión para determinar la calidad de empleo que ofrece la firma. Dada la influencia que ejerce el contexto macroeconómico sobre los indicadores tradicionales, podría argumentarse que, por definición, estos son los menos específicos a la firma entre los tres tipos de indicadores presentados. A partir de esta característica, puede considerarse un indicador agregado de calidad del empleo en el que los indicadores organizacionales y de gestión de los recursos humanos adquieran una mayor importancia relativa, dadas las mayores posibilidades de la firma de influir sobre ellos. Sin embargo, un argumento alternativo al anterior podría ser que los niveles de las remuneraciones y de cobertura a través de beneficios sociales son firma-específicos dado el tamaño, la productividad y la rentabilidad de la empresa (Strand, 1987), por lo que los indicadores vinculados a la dimensión tradicional serían tan específicos a la firma como los del tipo organizacional y de gestión de recursos humanos. Teniendo en cuenta estas cuestiones, Amorín y Erbes (2007) consideran una ponderación equivalente para cada grupo de indicadores en la construcción de un indicador agregado de calidad del empleo.

### **3. Características de las tramas estudiadas**

La trama productiva se define como un espacio económico de intercambio que incluye una o varias empresas núcleo, sus proveedores y clientes. Si bien el centro del intercambio entre estos actores está en los bienes y/o servicios que comercializan, se considera que una trama virtuosa es aquella en la cual existe otro tipo de vinculaciones entre los mismos, que permite el

desarrollo de procesos de aprendizaje colectivos que enriquecen los procesos de trabajo y mejoran las competencias de los trabajadores.

En este trabajo, se abordan seis tramas productivas argentinas con diverso grado de complejidad tecnológica e integración de etapas productivas y agentes económicos: maquinaria agrícola, automotriz, siderurgia, confecciones, embarcaciones y servicios petroleros geográficamente localizados en la provincia de Mendoza<sup>3</sup>.

Entre el amplio conjunto de actividades vinculadas a la producción de maquinaria agrícola, en este estudio se consideran solamente las maquinarias y equipos asociados al sector agrícola, acotadas a máquinas, implementos agrícolas y agropartes. El proceso productivo en la fabricación de maquinaria agrícola comprende dos etapas diferenciadas: corte, estampado y plegado de materias primas siderúrgicas, y el ensamblado de partes, piezas y componentes. En general, estas etapas son asumidas por empresas distintas. Se trata de un sector que se destaca por la baja estandarización de componentes, por la presencia de un elevado número de firmas de escala reducida y por la fuerte integración productiva de los fabricantes de máquinas. En un contexto de fuertes deseconomías de escala y variaciones de la demanda local, las estrategias de las firmas nacionales se vinculan principalmente con la diversificación productiva y el desarrollo de economías de alcance (scope). Por su parte, la dinámica de las empresas transnacionales que operan en el sector se caracteriza por la escasa integración de firmas nacionales y de procesos locales de aprendizaje innovativo (Gutman y Lavarello, 2008).

Por su parte, la trama automotriz se encuentra constituida por las terminales automotrices, los autopartistas productores de partes, piezas, subconjuntos y conjuntos originales destinados a las terminales y al mercado de reposición, y las concesionarias dedicadas a la venta de vehículos 0 km. Entre estos, los agentes seleccionados para el desarrollo de este análisis son los autopartistas. Esta elección se relaciona con el impacto de su actividad en la evolución de la trama a nivel local y con los potenciales derrames derivados del desarrollo de sus capacidades hacia otros sectores. En lo que respecta a la estructura de la trama, puede decirse que esta se articula a partir de relaciones jerárquicas, limitadas y fuertemente heterogéneas con los diferentes agentes que forman parte de la cadena (Motta et. al, 2007). En términos generales, puede decirse que la trama automotriz ha adoptado, desde la década de los '80s, el modelo de producción flexible que prevalece a nivel internacional. Este rasgo ha generado cambios en la morfología del sector autopartista y en las estrategias de las empresas que se tradujeron,

<sup>3</sup> Los datos correspondientes a estas tramas productivas fueron recolectados en el marco de los proyectos de investigación “Redes de Conocimiento en tramas productivas: Generación, circulación y apropiación del conocimiento y creación de ventajas competitivas en tramas productivas argentinas”, financiado por FLACSO (Méjico) – IDRC, y “Creación de ventajas competitivas en tramas productivas argentinas” (UNGS).

principalmente, en la concentración de la producción en un número cada vez más reducido de firmas y una creciente especialización e internacionalización de la producción de componentes (Motta et al., 2007 y OIT, 2005). Aunque el eslabón nacional de la trama automotriz tiene una presencia marginal en la cadena de valor global, cuenta con una fuerte importancia relativa en el contexto local dado que la mayor parte de las empresas multinacionales radicadas en Argentina pertenecen a este sector.

A diferencia de la trama automotriz, la trama siderúrgica se configura a partir de un núcleo nacional transnacionalizado, con un esquema de producción internacional que replica, en distintos lugares del mundo, plantas productivas que desarrollan un proceso continuo. La industria siderúrgica argentina presenta una importante concentración de la oferta sectorial en la producción de acero y productos siderúrgicos en torno a cuatro empresas integradas que funcionan como agentes articuladores de una red más amplia que incluye a proveedores de insumos y materias primas, y a clientes. Entre estos agentes, en este trabajo se incluyen a los proveedores y clientes de los núcleos mencionados. Entre los proveedores más importantes se encuentran aquellos que proveen las principales materias primas como el mineral de hierro y el carbón, las cuales son provistas por unas pocas empresas extranjeras ya que, actualmente, la producción nacional de éstas es prácticamente inexistente. Otros tipos de insumos y servicios vinculados a la actividad son abastecidos por un amplio conjunto de empresas nacionales, independientes y pequeñas. Por su parte, los clientes se diferencian también en términos de las actividades que realizan, destacándose principalmente las empresas que agregan valor al acero recibido, las firmas que proveen servicios y las empresas que utilizan directamente el acero en la elaboración de productos específicos (Borello et. al, 2007).

El sector de indumentaria en Argentina está conformado fundamentalmente por empresas pequeñas y medianas de capital nacional, intensivas en trabajo, con alto peso de informalidad y de trabajo femenino. Desde la perspectiva de la organización interna del sector es posible distinguir, en forma estilizada, dos tipos de firmas: (i) las que diferencian productos y (ii) las que no diferencian productos. Las empresas que centran su estrategia productiva y comercial en la diferenciación de productos tienden a concentrar las actividades que generan un mayor valor agregado (diseño, marketing, logística), lo cual les permite contar con cierto control sobre el resto de las etapas productivas (moldería, corte). El trabajo de campo realizado en esta trama involucró fundamentalmente a este grupo de firmas las cuales, a su vez, pueden diferenciarse a partir de la importancia asignada a las actividades de diseño (Yoguel et al, 2008). De esta manera, en el grupo de firmas de confecciones relevado pueden encontrarse agentes caracterizados por una alta, media o reducida intensidad del diseño en sus productos.

Los servicios petroleros en Mendoza son provistos por alrededor de 125 empresas que son las que sobrevivieron a los vaivenes económicos de mediados de la década de los '90 y que surgieron, en gran parte, como consecuencia de la desintegración de actividades de YPF tras su privatización. Dada esta característica, se trata fundamentalmente de pequeñas empresas que cuentan con un escaso poder negociación en la fijación de precios y en la estipulación de condiciones contractuales. Se trata de empresas que son altamente dependientes de la mano de obra directa. En estos casos en particular, los subsectores considerados se caracterizan, además, por requerir personal con capacidades técnicas específicas que se mantengan permanentemente actualizadas y que busquen la mejora continua a medida que los mercados y las tecnologías evolucionan. A diferencia de las actividades descritas en los párrafos anteriores, se trata de empresas cuya organización del proceso productivo se define a partir de la existencia de proyectos específicos.

Finalmente, en el caso de las embarcaciones, se trata de un segmento de empresas en su mayoría muy pequeñas y muy nuevas, creadas a partir de la expansión reciente de la industria naval argentina. Su aparición está muy vinculada al cambio en el modelo macroeconómico posterior al 2002 pero, más fundamentalmente, a una serie de elementos de la larga tradición náutica argentina entre los que se destaca la creación de capacidades y de proyectos interesantes en el ámbito naval por parte del Estado y la creación y desarrollo de algunos astilleros y estudios de diseño naval privados que han tenido continuidad en el tiempo y han generado proyectos interesantes que permitieron la continuidad en el tiempo de las actividades proyectuales.

## **4. Análisis de resultados**

### **4.1. Metodología**

Para realizar el análisis propuesto, se utilizaron encuestas realizadas a 313 empresas pertenecientes a las seis tramas productivas mencionadas. Las mismas fueron realizadas entre 2005 y 2008 en el marco de diferentes proyectos de investigación<sup>4</sup>, y recogen información referida a diferentes aspectos asociados a la gestión de la calidad, la organización del trabajo, la innovación y las vinculaciones de estas empresas, entre otras cuestiones.

Entre los indicadores considerados por Amorín y Erbes (2007), se retomaron aquellos para los que se cuenta con información proveniente de las mencionadas encuestas. En este marco, las dimensiones a evaluar son las presentadas en la Tabla 2.

<sup>4</sup> Más específicamente: “Tramas productivas, innovación y empleo en Argentina” (PAV N°57/2003, financiado por la ANPCYT); “Creación de ventajas competitivas en tramas productivas argentinas” (UNGS); “Redes de conocimiento en tramas productivas: generación, circulación y apropiación del conocimiento y creación de ventajas competitivas en tramas productivas argentinas”.

Para el tratamiento de la información se aplicaron estadísticas descriptivas. En primer lugar, estas permiten dar cuenta de la situación de las empresas en relación con cada una de las dimensiones e indicadores planteados. En segundo lugar, a partir de la prueba  $\chi^2$ , puede analizarse la existencia de asociaciones positivas y negativas entre las diferentes dimensiones de la calidad del empleo y las tramas de pertenencia. En este sentido, la hipótesis nula sostiene la independencia entre las variables consideradas, mientras que la hipótesis alternativa supone una relación entre las mismas. Complementariamente, la prueba Z realizada a partir del análisis de residuos permite testear la existencia de diferencias significativas entre las categorías de las variables cruzadas.

Si bien este tipo de análisis no permite establecer causalidades -esto es, no permite establecer si el nivel alcanzado por la calidad del empleo es determinado por la pertenencia a una trama productiva-, pueden identificarse algunas cuestiones que constituyan un punto de partida para analizar estas temáticas a nivel de firma.

**Tabla 2:** Indicadores de calidad del empleo evaluados

Indicadores	Dimensiones	Descripción
Tradicionales	Remuneraciones	Se consideran los salarios medios del nivel operativo y de supervisión, y la proporción variable de los mismos.
	Estabilidad laboral	Se toma en cuenta la modalidad de contratación predominante por parte de la empresa
	Negociación colectiva de trabajo	Se analizan los aspectos negociados en el marco de la negociación entre la empresa y los trabajadores y sus representantes.
Organizacionales	Trabajo en equipo	Considera la forma en la que se organiza el trabajo
	Autonomía	Se relevan las competencias requeridas al persona operativo
	Funciones desarrolladas por el personal operativo	Se toman en cuenta el tipo de actividades desarrolladas por el personal operativo
	Gestión de la calidad	Se analizan las dimensiones vinculadas con la construcción de una cultura hacia la calidad
	Estructura de calificaciones	Se observa la conformación de la planta de trabajadores en función de la educación formal recibida
Gestión de recursos humanos	Formación y capacitación	Se evalúa la existencia de una estructura de capacitación y la proporción de empleados involucrados en actividades de capacitación.

Fuente: elaboración propia.

#### 4.2. Rasgos generales del panel

Tal como se mencionó, en este trabajo se consideran empresas pertenecientes a seis tramas productivas. Se trata de un grupo heterogéneo de firmas no sólo en lo que respecta a las actividades desarrolladas, sino también en términos de tamaño, inserción externa y composición del capital. El cuadro 2 resume las principales características de las firmas analizadas. Entre las tramas analizadas, se observa una mayor presencia relativa de las tramas siderúrgica y

automotriz, en detrimento especialmente de servicios petroleros y embarcaciones. Si bien no se trata de una muestra representativa de la estructura industrial argentina, es importante destacar que se mantiene la importancia relativa de cada una de las actividades consideradas con respecto a las restantes.

Las divergencias encontradas entre las medias y medianas de las ventas y la ocupación, y de los coeficientes de exportación e importación, ponen de manifiesto la existencia unos pocos agentes con un desempeño muy dinámico en estos cuatro planos que condicionan las mediciones para toda la muestra.

Cuando se analizan las mismas características estructurales por trama de pertenencia de las empresas, surgen algunos elementos importantes que permiten distinguir a los agentes estudiados. En primer lugar, las empresas de mayor relativo son las pertenecientes a las tramas automotriz y de maquinaria agrícola, seguidas por las de siderurgia. Esto es así cuando se consideran tanto las ventas como la cantidad de personal ocupado por las empresas. En segundo lugar, en lo que respecta a las ventas al mercado externo, se observa que el mayor coeficiente de exportación promedio se registra entre las firmas que pertenecen a la trama de embarcaciones. Sin embargo, el 22% promedio se encuentra muy alejado del valor de mediana, por lo que puede sostenerse que este indicador está fuertemente influido por los valores adoptados por unas pocas empresas y no refleja el comportamiento general de la trama. Por el contrario, coeficientes más reducidos pero con menores diferencias entre media y mediana se observan principalmente en el caso de la trama automotriz, al mismo tiempo que puede considerarse a la trama de servicios petroleros como la de menor inserción externa relativa, en parte como consecuencia de las mismas actividades desarrolladas. En tercer lugar, en un contexto en el que casi el 30% de los insumos, partes y componentes utilizados por estas tramas son importados, se observa que las empresas de textiles y embarcaciones adquieren en promedio mayores coeficientes de importación (44% y 46%, respectivamente). La trama con menor contenido importado en su producción es la de maquinaria agrícola, poniendo de manifiesto la integración de este sector con el aparato productivo local. Por último, la participación de empresas con capital extranjero está concentrada fundamentalmente en la trama automotriz. En el otro extremo, en la trama de embarcaciones no se relevaron empresas que cuenten con inversión extranjera directa.

**Cuadro 1.** Características estructurales del panel de firmas analizado.

Características estructurales		
Empresas por trama	Automotriz	28%
	Siderurgia	24%
	Embarcaciones	8%
	Maquinaria Agrícola	18%
	Textil-confecciones	13%
	Servicios petroleros	9%
Ventas promedio	24.600,00 <sup>1/</sup>	
Ocupación promedio	104 <sup>2/</sup>	
Coeficiente de exportación promedio	13% <sup>3/</sup>	
Coeficiente de importación promedio	29% <sup>4/</sup>	
% de firmas con capital extranjero	13%	

Notas: <sup>1/</sup> La mediana de las ventas es de \$7.000.000; <sup>2/</sup> La mediana de ocupación es de 48 empleados; <sup>3/</sup> La mediana del coeficiente de exportación de 3%; <sup>4/</sup> La mediana de coeficiente de importación es de 14%.

En relación con todas las variables estructurales consideradas, las diferencias entre las tramas son estadísticamente significativas<sup>5</sup>, por lo que se observa una fuerte relación entre las tramas de pertenencia y el tamaño e inserción externa de las firmas analizadas.

### 4.3. Indicadores de calidad del empleo por trama

A continuación, se presenta un análisis de la situación de la calidad del empleo a nivel de trama considerando, entre los indicadores tradicionales, organizacionales y de gestión de recursos humanos propuestos por Amorín y Erbes (2007), aquellos descritos en la sección anterior.

#### 4.3.1. Indicadores tradicionales

Los aspectos tradicionales de la medición de la calidad del empleo se evaluaron a partir del nivel salarial de los niveles operativo y de supervisión, de la estabilidad laboral y de las condiciones de negociación entre la empresa y los trabajadores. Los resultados obtenidos en términos agregados se resumen en el Cuadro 2.

<sup>5</sup> Diferencias medidas a partir del Test Chi cuadrado en el caso de las variables categóricas, y del Test de diferencias de medias en las variables continuas.

**Cuadro 2.** Indicadores tradicionales. Porcentaje de firmas.

Trama	Remuneraciones			Estabilidad			Negociación		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
Automotriz	41% **	35%	23 ***	29% ***	34%	27% ***	49%	22% ***	29% ***
Siderurgia	33%	33%	34%	14%	25% **	61% ***	86% ***	4% ***	10% ***
Maquinaria agrícola	9% ***	33%	58% ***	8% **	39%	53%	26% ***	7%	67% ***
Servicios petroleros	6% ***	38%	56% **	27%	31%	42%	30% **	18%	52%
Textil y confecciones	59% ***	27%	14% ***	10%	45% *	45%	12% ***	15%	73% ***
Embarcaciones	12%	25%	63% *	23%	32%	45%	46%	15%	39%
Promedio	32%	33%	35%	18%	34%	49%	47%	13%	40%
Significatividad			***			**			***

Fuente: elaboración propia sobre la base de encuestas a empresas.

Nota: \*\*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 1%, \*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 5%, \* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 10%. En cada caso se coloca el signo respectivo.

Un primer aspecto a destacar en relación con este conjunto de indicadores es la heterogeneidad de situaciones reflejadas. Así, mientras que en el caso de las remuneraciones pueden observarse escasas diferencias entre la proporción de firmas que alcanzan cada uno de los niveles del indicador, en el caso de la estabilidad predominan las empresas con niveles altos (49%) y en el de negociación las de niveles bajos (47%). Cuando se analizan estos indicadores vinculados a cada una de las tramas, se observa que existen diferencias estadísticamente significativas entre las mismas. Como consecuencia de esto, la calidad del empleo medida a partir de este grupo de indicadores no adquiere la misma relevancia en cada una de estas redes.

En particular, se observa que las tramas en las que existe una mayor concentración de empresas en el nivel elevado de remuneraciones son las de maquinaria agrícola, servicios petroleros y embarcaciones. Por su parte, las firmas pertenecientes a estas dos primeras redes y a textil y confecciones se destacan por su mayor participación relativa entre las que cuentan con elevados niveles del indicador de negociación, y las de la trama siderúrgica sobresalen por su presencia entre las que tienen una mayor estabilidad relativa.

Las diferencias resultantes de los indicadores agregados se reflejan también en las distintas dimensiones que dan lugar a las anteriores. Así, en lo que respecta a la dimensión de las remuneraciones, las diferencias entre las tramas se observan tanto en los salarios de los empleados operativos y de supervisión, como en la proporción variable de dicho salario.

**Cuadro 3.** Dimensión remuneraciones.

Trama	Salario medio nivel operativo	Salario medio nivel supervisión	Proporción variable del salario			
			0%	Hasta 20%	20%-35%	Más de 35%
Automotriz	1322	2093	20% ***	68% ***	8% **	4%
Siderurgia	1304	2269	25%	61% ***	14%	0% **
Maquinaria agrícola	1472	2518	47% ***	28% ***	21%	4%
Servicios petroleros	2087	3504	38%	42%	8%	12% ***
Textil y confecciones	1334	1910	37%	26% ***	29% ***	8%
Embarcaciones	1973	4005	50% ***	40%	10%	0%
Promedio	1448	2378	32%	49%	15%	4%
Significatividad	***	***			***	

Fuente: elaboración propia sobre la base de encuestas a empresas.

Nota: \*\*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 1%, \*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 5%, \* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 10%. En cada caso se coloca el signo respectivo.

En este sentido, se observa que el salario promedio en ambos grupos de trabajadores es particularmente superior en la trama de servicios petroleros con respecto a las restantes. Por su parte, la variabilidad del salario es significativamente menor entre las empresas de embarcaciones y maquinaria agrícola, lo que implica una mayor estabilidad relativa de los ingresos en los trabajadores que pertenecen a este grupo de firmas (Cuadro 3). De esta manera, puede observarse que los elevados niveles en el indicador de remuneraciones de estas tramas se explican por factores diferentes (por mayores salarios relativos en servicios petroleros y por mayor estabilidad de los ingresos en maquinaria agrícola y embarcaciones), pero en los tres casos se destaca un comportamiento considerablemente más virtuoso que el promedio de firmas encuestadas.

La participación promedio por trama de las distintas modalidades de contratación constituye otra dimensión que establece importantes diferencias entre las mismas. En este sentido, mientras que en promedio el 83% del personal de las empresas encuestadas se encuentra contratado por tiempo indeterminado, esta proporción alcanza al 89% en la trama siderúrgica y sólo al 63% en embarcaciones. Estos extremos permiten establecer diferencias estadísticamente significativas entre las redes con respecto al promedio. En segundo orden de importancia se ubica el contrato por tiempo determinado, que nuevamente muestra diferencias entre las tramas aunque estas son menos significativas que en el caso anterior (Cuadro 4).

**Cuadro 4.** Dimensión estabilidad. Proporción de personal por modalidad de contratación.

Trama	Contrato por tiempo indeterminado	Contrato por tiempo determinado	Personal de agencia	Pasantías	Sin relación de dependencia
Automotriz	82.7	6.4%	9.9%	1.9%	0.6%
Siderurgia	89.3%	5.2%	4.4%	0.4%	0.9%
Maquinaria agrícola	87.7%	5.7%	3.7%	0.8%	2.1%
Servicios petroleros	74%	11.5%	7.7%	2%	4.7%
Textil y confecciones	83.5%	8.3%	0.6%	1.9%	5.7%
Embarcaciones	63.5%	19.9%	0%	0%	14.4%
Promedio	83%	7.7%	5.2%	1.2%	3%
Significatividad	***	*	***	**	***

Fuente: elaboración propia sobre la base de encuestas a empresas.

Nota: \*\*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 1%, \*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 5%, \* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 10%. En cada caso se coloca el signo respectivo.

En el resto de las modalidades de contratación un aspecto que es importante destacar es la gran importancia relativa que adquiere el personal de agencia en los casos de las tramas automotriz y de servicios petroleros, y la existencia de personal vinculado a las empresas sin una relación de dependencia formal en el caso de las empresas de embarcaciones y, en menor medida, de textiles y confecciones. En todos estos casos, la mayor importancia relativa de estas modalidades de contratación van en detrimento de formas más estables de contratación de personal, poniendo de manifiesto ciertas debilidades en la estabilidad del empleo entre los empleados de las empresas de estas tramas (Cuadro 4).

En el tercer indicador tradicional se consideran diferentes dimensiones vinculadas con las negociaciones entre los empleados y las empresas, teniendo en cuenta principalmente si estas negociaciones existen y cuál es el contenido de las mismas.

El Cuadro 5 muestra que, en promedio, solamente en el 64% de las empresas entrevistadas se desarrolla algún tipo de negociación entre la empresa y los trabajadores, involucrando la participación directa de los empleados o de los sindicatos como cuerpos de representación. En este contexto, pueden identificarse diferencias estadísticamente significativas entre las tramas que ubican a las empresas siderúrgicas entre las menos virtuosas (35%) y a las de textil y confecciones (90%) y de servicios petroleros en el extremo opuesto (89%).

**Cuadro 5.** Dimensión Negociación. Porcentaje de empresas con respuestas positivas.

Trama	Negociación	Organización y contenido del trabajo	Salarios y remuneraciones	Premios e incentivos	Jornadas, pausas y tiempos	Formación profesional	Plan de carrera ocupacional	Categorías	Condiciones y medio ambiente de trabajo
Automotriz	64%	70%	31%	97% ***	59%	76%	79% -***	46%	99% ***
Siderurgia	35% -***	68%	32%	97% ***	90% ***	81%	81%	77% ***	100% ***
Maquinaria agrícola	78% ***	68%	36%	30% -***	54%	84%	96% **	52%	52% -***
Servicios petroleros	89% ***	77% *	19%	50%	50%	92% *	96%	65%	61% -*
Textil y confecciones	90% ***	41% -***	18% -*	38% -***	56%	77%	92%	56%	67%
Embarcaciones	54%	33% -***	20%	40% -***	20% -***	80%	93%	53%	27% -***
Promedio	64%	63%	28%	64%	58%	81%	88%	56%	74%
Significatividad	***	***		***	***		**	*	***

Fuente: elaboración propia sobre la base de encuestas a empresas.

Nota: \*\*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 1%, \*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 5%, \* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 10%. En cada caso se coloca el signo respectivo.

En lo que respecta a los aspectos negociados, se observa, por un lado, que el más recurrentemente mencionado entre las firmas encuestadas es el plan de carrera ocupacional (88%), seguido por la formación profesional (81%). Mientras que en el primero de estos casos pueden identificarse diferencias importantes entre las tramas -donde maquinaria agrícola se destaca por un comportamiento relativamente más virtuoso-, en el segundo el comportamiento es más homogéneo, con una leve diferencia positiva a favor de las empresas de servicios petroleros (92%). Por otro lado, las cuestiones incluidas con menor frecuencia en las negociaciones son aquellas relacionadas con salarios y remuneraciones (28%), categorías (56%) y jornadas, pausas y tiempos de trabajo (58%). Nuevamente, en las dos últimas dimensiones pueden establecerse diferencias entre las tramas pero no en la primera. En particular, las diferencias son más fuertes en el caso de la definición de jornada, con una fuerte presencia relativa en las cuestiones a negociar en el marco de la trama automotriz. La escasa importancia asignada a estas últimas cuestiones en los procesos de negociación puede vincularse con la frecuente inclusión de estas dimensiones en los convenios colectivos de trabajo realizados a nivel de empresa o de actividad. Como consecuencia, existe un reducido espacio para la discusión sobre estas temáticas más allá de los espacios formales que se abren en los momentos de discusión de convenios. Por el contrario, en la mayoría de los casos, el resto de las dimensiones consideradas no están incluidas en los convenios, por lo que su negociación se encuentra menos formalizada e incluso, muchas

vezes se realiza en forma directa entre los trabajadores y la empresa, sin intervención del sindicato o de representantes gremiales.

En síntesis, los indicadores y dimensiones presentados no permiten sostener la existencia de una elevada calidad del empleo en las tramas estudiadas en relación con los indicadores tradicionales presentados, aunque si pueden establecerse diferencias significativas entre las mismas.

#### **4.3.2. Indicadores organizacionales**

El análisis de la calidad del empleo a partir de los indicadores organizacionales considera cinco dimensiones principales: el trabajo en equipo, la autonomía del personal operativo, las funciones desarrolladas por el personal operativo, la gestión de la calidad y la estructura de calificaciones (Cuadro 6).

Entre estos indicadores, se observa que solamente en los casos de la estructura de calificaciones y funciones del personal operativo existe una mayor concentración relativa de las firmas encuestadas en los niveles elevados (49% y 37%, respectivamente). En el resto de los casos predominan los niveles medio (trabajo en equipo y gestión de la calidad) y bajo (autonomía) de los indicadores. En este contexto, sin embargo, pueden establecerse diferencias estadísticamente significativas en relación con todos los indicadores organizacionales presentados. Así, fundamentalmente:

- La trama automotriz se diferencia significativamente del resto por la elevada proporción de firmas que cuenta con altos niveles en los indicadores de trabajo en equipo y gestión de la calidad, y bajos niveles en los indicadores de funciones del personal operativo y estructura de calificaciones.
- La trama siderúrgica se destaca por la mayor participación relativa de firmas que cuentan con bajos niveles en el indicador de trabajo en equipo y elevados niveles en el de estructura de calificaciones.
- La trama de maquinaria agrícola sobresale por el porcentaje de firmas que logran un bajo nivel en el indicador de autonomía del personal operativo.
- La trama de servicios petroleros se destaca por la proporción de firmas con elevados niveles de autonomía del personal operativo.
- La trama de textil y confecciones se destaca por la elevada participación relativa de empresas que logran un alto nivel en el indicador de funciones del personal operativo.

- La trama de embarcaciones se diferencia por la importancia que adquieren entre las empresas que la conforman, los niveles bajos en funciones del personal operativo y gestión de la calidad, y alto en autonomía.

Todas estas dimensiones definen, en las tramas analizadas, una forma de organización del trabajo en la que predomina el involucramiento de los trabajadores en procesos de aprendizaje de reducida complejidad y en escasas posibilidades de potenciar los saberes individuales a partir de la interacción y el intercambio.

Algunas precisiones adicionales pueden realizarse analizando las dimensiones que integran los indicadores de autonomía y estructura de calificaciones. En lo que respecta a la autonomía se retoman específicamente las distintas capacidades que son requeridas en los operarios en el momento de su selección. Entre estas, se observa que la más recurrentemente considerada por las empresas es la capacidad para trabajar en equipo (76%), aspecto que no presenta diferencias estadísticamente significativas entre las tramas estudiadas (Cuadro 7). Pese a que esta parece ser una habilidad muy requerida de acuerdo al discurso de los entrevistados, su implementación no se refleja en la práctica dado que, tal como se evidencia en el Cuadro 6, solamente el 19% de las empresas en promedio ha logrado implementar mecanismos de trabajo en equipo de elevada complejidad, en tanto se cuenta con una organización colectiva del trabajo.

**Cuadro 6.** Indicadores organizacionales

Trama	Trabajo en equipo			Autonomía			Funciones del personal operativo			Gestión de la calidad			Estructura de calificaciones		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
Automotriz	28% ***	43%	21% ***	49%	29%	22%	46% ***	30%	24% ***	5% ***	43%	52% ***	29% ***	34%	37% ***
Siderurgia	60% ***	34%	6% -*	43%	42% ***	15% -*	24% **	42% ***	34%	19%	56% *	25%	14%	25% **	61% ***
Maquinaria agrícola	37%	40%	23%	89% ***	7% ***	4% ***	33%	36%	31%	28%	48%	24%	8% **	39%	52%
Servicios petroleros	13% ***	58% *	29%	30% ***	30%	40% ***	31%	23%	46%	30%	30% *	40%	27%	31%	42%
Textil y confecciones	38%	54% *	8% -*	29% ***	39% *	32% *	17% ***	10% ***	72% ***	32% *	56%	12% ***	10%	45% *	45%
Embarcaciones	48%	30%	22%	42%	12% -*	46% ***	57% ***	5% ***	38%	48% ***	32%	20%	23%	32%	45%
Promedio	39%	42%	19%	50%	28%	22	34%	29%	37%	22%	46%	32%	18%	33%	49%
Significatividad	***			***			***			***			**		

Fuente: elaboración propia sobre la base de encuestas a empresas.

Nota: \*\*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 1%,

\*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 5%,

\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 10%. En cada caso se coloca el signo respectivo.

Entre las competencias que permiten establecer diferencias entre las tramas se destacan, por su mayor recurrencia e importancia relativa, la capacidad de resolución de imprevistos (61%) y la capacidad de comunicarse con otros (60%). En este marco, se destacan por su comportamiento positivo la trama siderúrgica en el primero de los caso y la de servicios petroleros en el segundo. A su vez, la capacidad de coordinar acciones es relevante entre las empresas de textiles y confecciones y embarcaciones, y la autonomía e independencia en los servicios petroleros y también embarcaciones (Cuadro 7).

**Cuadro 7.** Dimensión Autonomía. Porcentaje de empresas con respuestas positivas.

Trama	Conocimientos técnicos específicos	Capacidad para comunicarse con otros	Capacidad para trabajar en equipo	Autonomía e independencia	Creatividad	Flexibilidad/ Capacidad de adaptación	Capacidad de resolución de imprevistos	Capacidad de coordinar acciones
Automotriz	61% **	63%	76%	34%	37%	61%	60%	5% ***
Siderurgia	77% **	78% ***	75%	19% ***	27%	52%	70% *	1% ***
Maquinaria agrícola	65%	34% ***	64% **	16% ***	20% ***	44% ***	36% ***	22%
Servicios petroleros	81%	56%	78%	63% ***	37%	63%	81% ***	48% ***
Textil y confecciones	61%	68%	85% *	49% ***	39%	71% *	66%	61% ***
Embarcaciones	73%	46%	73%	54% ***	46%	65%	61%	61% ***
Promedio	68%	60%	75%	33%	33%	57%	61%	23%
Significatividad	***			***			***	

Fuente: elaboración propia sobre la base de encuestas a empresas.

Nota: \*\*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 1%, \*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 5%, \* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 10%. En cada caso se coloca el signo respectivo.

El Cuadro 8 pone en evidencia que la mayor proporción de empleados que integran las estructuras estables de las empresas encuestadas son operarios calificados, con casi el 50% de la ocupación promedio de en las firmas encuestadas. Le siguen en importancia los operarios no calificados y los profesionales (19%) y por último los técnicos. En estos tres últimos casos pueden observarse importantes diferencias en la participación relativa de cada una de estas tres categorías dentro del empleo total. En particular, las empresas pertenecientes a las tramas siderúrgica y automotriz se destacan por la mayor importancia relativa de los profesionales dentro de la estructura ocupacional, las de las tramas de servicios petroleros y automotriz por la presencia de técnicos y, en el otro extremo, las de maquinaria agrícola por la participación de los operarios sin calificaciones específicas definidas.

**Cuadro 8.** Dimensión estructura de calificaciones. Proporción de personal por calificación formal obtenida.

Trama	Profesionales	Técnicos	Operarios calificados	Operarios no calificados
Automotriz	28%	20%	35%	17%
Siderurgia	32%	15%	55%	8%
Maquinaria agrícola	4%	10%	54%	32%
Servicios petroleros	8%	23%	42%	27%
Textil y confecciones	12%	4%	57%	27%
Embarcaciones	11%	14%	55%	20%
Promedio	19%	14%	48%	19%
Significatividad	***	***		***

Fuente: elaboración propia sobre la base de encuestas a empresas.

Nota: \*\*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 1%, \*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 5%, \* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 10%. En cada caso se coloca el signo respectivo.

En este sentido, puede sostenerse que las empresas que pertenecen a las tramas siderúrgica y automotriz tienen una estructura de calificaciones con una mayor presencia relativa de profesionales, mientras que en otras tramas, como servicios petroleros, las funciones de los anteriores y también de los operarios son realizadas especialmente por personal técnico.

#### **4.3.3. Indicadores de gestión de recursos humanos**

El último grupo de indicadores está relacionado con la gestión de recursos humanos. En particular, la información disponible permitió calcular un indicador de

capacitación de los ocupados, teniendo en cuenta la existencia de actividades de capacitación, la presencia de estructuras específicas para su desarrollo y la proporción de personal operativo y de mandos intermedios involucrados en las mismas.

En lo que respecta a la estructura de capacitación, puede sostenerse un desarrollo equilibrado de funciones, dado que entre el 40% y el 43% de las firmas dicen contar con las tres funciones -diagnóstico, planificación y desarrollo- consideradas para evaluar la existencia de área. Estos promedios encubren, sin embargo, importantes diferencias entre tramas. Así, las empresas que pertenecen a las tramas siderúrgica y automotriz se destacan por la mayor proporción relativa de empresas que cuenta con un área de capacitación en la que se desarrollan estas tres actividades. En el otro extremo, por el contrario, se ubican las firmas de textiles y confecciones y embarcaciones, donde la proporción de firmas que realiza cada una de estas funciones es muy reducida (Cuadro 9).

Por su parte, la proporción de firmas que capacitan a más del 50% del personal operativo es mayor, en promedio, a la de las que capacitan a los mandos intermedios. En efecto, mientras que el 47% de las empresas capacita a más del 50% de sus operarios, en el caso de los mandos intermedios esta proporción se reduce a 34%.

**Cuadro 9.** Dimensiones de capacitación

Trama	Estructura de capacitación			Capacita a más del 50% de	
	Diagnóstico	Planificación	Desarrollo	Operarios	Mandos intermedios
Automotriz	69% ***	57% **	55% ***	30% _***	23% _***
Siderurgia	49% **	49%	52% ***	52%	29%
Maquinaria agrícola	22% _***	42%	38%	54%	54% ***
Servicios petroleros	26%	48%	30%	91% ***	82% ***
Textil y confecciones	7% _***	10% _***	10% _***	17% _***	8% _**
Embarcaciones	15% _***	23% _**	15% _***	70%	30%
Promedio	40%	43%	40%	47%	34%
Significatividad	***	***	***	***	***

Fuente: elaboración propia sobre la base de encuestas a empresas.

Nota: \*\*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 1%, \*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 5%, \* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 10%. En cada caso se coloca el signo respectivo.

En este caso también se observan diferencias estadísticamente significativas entre las tramas analizadas, donde se destaca la trama de servicios petroleros –más del 90% de sus empresas capacitan a más del 50% de los operarios y más del 80% a más

del 50% de los mandos operativos- seguida en menor medida por la trama de maquinaria agrícola, especialmente en lo que se refiere a los mandos intermedios.

El análisis conjunto de las dimensiones anteriores permite construir el indicador agregado de capacitación. En este caso, se destacan las firmas con niveles medios (36%), aunque sin que esta proporción se distancie considerablemente a las alcanzadas por los niveles bajo y alto. Sin embargo, sí se observan diferencias entre las tramas. Mientras que las empresas de servicios petroleros se destacan por su mayor proporción relativa entre las que cuentan con elevados niveles en el indicador vinculados a capacitación, las firmas de la trama automotriz sobresalen por los niveles medios y, en el otro extremo, las de textiles y confecciones y las de embarcaciones por la alta proporción de empresas ubicadas en los niveles bajos de este indicador (Cuadro 10).

**Cuadro 10.** Indicadores de gestión de recursos humanos

Trama	Gestión de recursos humanos		
	Bajo	Medio	Alto
Automotriz	6% ***	64% ***	30%
Siderurgia	18% ***	38%	44% ***
Maquinaria agrícola	51% ***	21% ***	28%
Servicios petroleros	13% **	9% ***	78% ***
Textil y confecciones	73% ***	21% **	6% ***
Embarcaciones	78% ***	5% ***	17%
Promedio	31%	36%	33%
Significatividad	***		

Fuente: elaboración propia sobre la base de encuestas a empresas.

Nota: \*\*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 1%, \*\* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 5%, \* test Z, Chi cuadrado o diferencia de medias significativo al 10%. En cada caso se coloca el signo respectivo.

## 5. Conclusiones

Los resultados obtenidos permiten sostener la existencia de ciertas diferencias en términos de tramas productivas en lo que respecta a la importancia que adquiere cada una de las dimensiones consideradas en la evaluación global de la calidad del empleo en el espacio microsocial definido por las empresas. Las diferencias sectoriales existentes admitirían conclusiones importantes en torno a la necesidad de contar con indicadores específicos. Así, la relevancia diferencial de cada una de las dimensiones en los diferentes sectores pone de manifiesto la importancia ya mencionada en la literatura

internacional de evaluar las especificidades sectoriales en la construcción de indicadores de estas características. Como consecuencia de esto, los indicadores analizados ponen de manifiesto la debilidad de un análisis sustentado en un set de indicadores que considere sólo uno de los aspectos mencionados, dado que las especificidades sectoriales y de actividad implicarían la necesidad de identificar particularidades en el marco de un abordaje integral.

Por último, el trabajo permite sostener el impacto diferencial de las actividades productivas desarrolladas por los agentes económicos en los distintos países, en la explicación de déficit en calidad del empleo medido únicamente a partir de los indicadores tradicionales. Análisis monocausales implican desconocer la importancia de factores que exceden el plano estrictamente normativo y remunerativo, y que incluyen en la definición de un empleo de calidad cuestiones tales como la forma en la que se organiza el trabajo, las posibilidades que esta brinda de desarrollar procesos de aprendizaje y, por lo tanto, de generar oportunidades de crecimiento profesional y bienestar en los trabajadores. Cuando dimensiones como las mencionadas en este trabajo son tenidas en cuenta en el estudio de la calidad del empleo, el espacio de la política deja de circunscribirse a la formulación de normas y criterios y, en este sentido, excede lo estrictamente normativo.

## **6. Bibliografía**

- Altimir, O. y Beccaria, L. (1999) “El Mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina”. **CEPAL**, Buenos Aires.
- Amorín, D. y Erbes, A. (2007) “Los aspectos microeconómicos de la calidad del empleo y su importancia para la estabilidad del empleo frente al ciclo económico”. **Ponencia presentada en 8º Congreso Nacional de Especialistas de Estudios del Trabajo (ASET)**. Buenos Aires, agosto.
- Anlló, G., Goldberg, L. y Lugones, G. (2002) “¿Cómo medir la innovación tecnológica? Incertidumbres que plantea el caso argentino, en Bisang, R., Lugones, G. y Yoguel, G. (comp.) **Apertura e innovación en Argentina. Para desconcertar a Vernon, Schumpeter y Freeman**. Miño y Dávila – UNGS – REDES.
- Barreto Ghione, H. (2003) “Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa”, Boletín N° 151, **Cinterfor**, Montevideo.
- Bautista, E. (2004) “Empresa Humanizada: Trabajo Decente y Productividad”, Boletín N°153, **Cinterfor**. Montevideo.
- Bisang, R.; Novick, M.; Sztulwark, S. y Yoguel, G. (2005) “Las redes de producción y empleo. Elementos básicos para la formulación de políticas públicas”, en Casalet, M.; Cimoli, M. y Yoguel, G. (comp.) **Redes, jerarquías y dinámicas productivas**. Miño y Dávila – FLACSO México – OIT.
- Champlin, D. (1995) “Understanding job quality in an era of structural change: what can economics learn from industrial relations?”, **Journal of Economic Issues**, Vol. XXIX, N° 3, September.
- Cimoli, M. y Correa, N. (2006) “La apertura comercial y la brecha tecnológica en América Latina: una “trampa de bajo crecimiento””, en Ocampo, J. (ed.) **Más allá de las reformas: dinámica estructural y vulnerabilidad macroeconómica**. CEPAL / ALFAOMEGA.

Ermida Uriarte, O. (2003) "Trabajo decente y formación profesional", Boletín N° 151, **Cinterfor**, Montevideo.

Farné, S. (2003) **Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia**. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Fernández Macias, E. (2003) "Nuevos tiempos de actividad y empleo". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

Kostzer, D.; Perrot, B.; Schachtel, L. y Villafaña, S. (2005) "Índice de Fragilidad Laboral (IFL). Un análisis geográfico comparado del empleo y el trabajo a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)". Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Lanari, M. (2006) **Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición**. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Majid, N. (2001) "Economic growth, social policy and decent work". **Employment Paper** N° 19. Employment Sector, International Labour Office – Geneva.

Mertens, L. (1996) **Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos**. Oficina Internacional del Trabajo. Polform – Cinterfor.

Muñoz Izquierdo, C. (2001) "Implicaciones de la escolaridad en la calidad del empleo", Pieck, E. **Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social**, México D.F., UIA/Cinterfor – OIT/UNICEF/CONALEP/RET/IMJ.

Nelson, R. y Winter, S. (1982) **An Evolutionary Theory of Economic Change**, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge MA.

Pujol, A.; Roitter, S. y Delfín, M. (2007) "¿La organización del trabajo como espacio formativo? El caso de la trama productiva automotriz argentina". **Documento de trabajo** en el marco del Proyecto PAV N° 57/2003. IdeI – UNGS.

Reinert, E. (2006) "El rol de la tecnología en la creación de países ricos y pobres: el subdesarrollo en un sistema schumpeteriano", en Borello, J., Robert, V. y Yoguel G. (ed.) **La informática en la Argentina. Desafíos a la especialización y a la competitividad**. UNGS-Prometeo.

Roitter, S.; Erbes, A.; Yoguel, G.; Delfini, M. y Pujol, A. (2007) "Conocimiento, organización del trabajo y empleo en agentes pertenecientes a las tramas productivas automotriz y siderúrgica". **Documento de trabajo** en el marco del Proyecto PAV N° 57/2003. IdeI – UNGS.

Sehnbruch, K. (2004) "From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labor Market". **Paper N° 9, Center for Latin America Studies**, University of California, Berkeley.

Strand, J. (1987) "The relationship between wages and firm size: An information theoretic analysis". **International Economic Review**, Vol. 28 N° 1, feb, pag51-68.

Página del Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino (CENDA), <http://www.cenda.org.ar/>

Página del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), <http://www.trabajo.gov.ar/>

5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. "Mesas redondas y reseña de la labor realizada en los talleres durante el Congreso" (2001).