



Observatorio Laboral

Informe 2017

Observatorio Laboral

Informe 2017

Rector de la Universidad Nacional de Cuyo

Ing. Agr. Daniel Pizzi

Secretario de Desarrollo Institucional y Territorial

MBA Cdor. Luis Steindl

Secretaria General Instituto de Trabajo y Producción

Dra. María Eugenia Martín

Coordinadora Observatorio de Laboral

Dra. María Albina Pol

Equipo de Trabajo

Dra. María Eugenia Martín

Lic. Iris Perlbach

Srta. Guadalupe Carracedo

Lic. Jorge Valle

Lic. Virginia Alonso

Sección Debates y Contribuciones

Dra. Roxana Marsollier y Prof. Cristián Expósito

Lic. Lilibeth Yáñez

Prefacio

El presente informe se elabora anualmente y está dirigido tanto al sector público como al privado, con la intención de sistematizar y difundir datos, información y conocimiento sobre las transformaciones en las relaciones del trabajo en sus dimensiones sociales y económicas de la Provincia de Mendoza, desde una mirada multidisciplinar y que a la vez provea una herramienta útil para la toma de decisiones.

Dado que estamos inmersos en una realidad que excede lo local, es necesario estructurar el informe haciendo referencia a la situación laboral en América Latina y en Argentina para darle fundamento a la situación que se encuentra en la Provincia de Mendoza.

El empleo en Mendoza revela tres tendencias interesantes: pasamos de la destrucción a la creación de empleo, pero con importantes disparidades sectoriales; existe una explosión de empleo independiente; la informalidad no cede y seguirá siendo el principal problema y eje de la discusión.

El 2017 cerró con una creación positiva de *empleo privado registrado* (asalariado) cercana al 1%. La tendencia no es lineal, comenzamos los primeros meses con un crecimiento nulo, que se fue acelerando a mediados de año, llegando casi al 2%, para volver a desacelerarse en los meses finales. Pese a ello, la gradualidad de la recuperación aún no permite compensar la caída sufrida en 2016.

El incremento en el empleo en 2017 fue acompañado por una suba en los *salarios reales de los asalariados privados registrados* del orden del 4,8%, pero aun así la recuperación no fue suficiente para recuperar la caída de 2016 cuando el poder adquisitivo de los salarios cayó 5,8% en promedio.

El crecimiento económico esperado para este año (cerca al 3,5%), y las encuestas recientes realizadas a unos 250 empresarios de Mendoza auguran un 2018 positivo. Según el Ministerio de Trabajo, este año el 16% de las empresas espera aumentar su dotación de personal, el 4% la disminuiría y el resto la mantendría estable. La creación neta esperada en el empleo muestra niveles de optimismo que no se advertían desde el año 2006.

El gradualismo general del mercado esconde asimetrías sectoriales. El sector de la *construcción acciona de locomotora del crecimiento, servicios acompaña, mientras que la industria cae*.

El cambio tecnológico está creando una *nueva matriz de empleo* en Mendoza que tiende a profundizarse. Veinte años atrás, más de la mitad del empleo privado en blanco de Mendoza lo aportaba el sector de bienes (agro e industria principalmente); actualmente la nueva matriz es 40% bienes y 60% servicios.

Con los avances permanentes y vertiginosos de la tecnología, esta tendencia se profundizará y las ganancias de productividad en industria, energía, minería y agro serán posiblemente a expensas del empleo; mientras que las mejoras de productividad en los servicios serán generadoras netas de empleo, según un estudio realizado por la UNCuyo en 2017. En definitiva, servicios sostendrá cada vez más nuestra matriz ocupacional.

Los *trabajadores independientes* representan a 1 de cada 4 trabajadores en Mendoza. Este grupo, estable entre 2013 y 2016, en 2017 creció a tasas superiores al 12% interanual, siendo la categoría que generó mayor dinamismo en el mercado laboral. Le siguieron los asalariados del sector privado (registrados y no registrados), mientras que el empleo público se mantuvo prácticamente en los mismos niveles de 2016.

El 80% del empleo independiente se genera en la construcción, el comercio, y los servicios privados. En la medida que sean estos sectores los que más traccionan, es esperable que siga creciendo esta modalidad ocupacional.

Por otro lado, es necesario recordar que en abril de 2016 se oficializó el cobro de la asignación universal por hijo y otras por discapacidad, nacimiento y ayuda escolar para familiares de monotributistas. Se eliminó una inequitativa discriminación que existía sobre este segmento de trabajadores, marginados de estos beneficios. Ello motivó un intenso crecimiento en la cantidad de monotributistas, muchos de los cuales ejercían su actividad desde la informalidad y no se registraban para no perder las asignaciones mencionadas.

A pesar del mayor incentivo a la formalidad en el empleo independiente los mismos representan sólo un cuarto del mercado laboral; en los tres cuartos restantes *la informalidad no da tregua* y, de hecho, los últimos datos disponibles indican que la misma se ubicaría en uno de los valores más elevados de los últimos años.

La informalidad no sólo se relaciona con la demanda de trabajo (empresas que crean empleo informal), sino también con la oferta ya que existe una elevada proporción de trabajadores no calificados. Según el Ministerio de Trabajo, el 13% de las empresas de Mendoza no logra cubrir los puestos vacantes. Existe un importante déficit de calificaciones.

En resumen, gradualmente, Mendoza vuelve a crear empleo con perspectivas que pueden resultar positivas; pero con aspectos a considerar respecto de los sectores capaces de sostener el empleo, las modalidades de contratación, y la calidad del empleo. Las implicancias de esta realidad en términos de políticas educativas, laborales y de fomento productivo son temas que habrá que abordar a la brevedad para poder *generar empleo de calidad*.

Mgtr. Cdor Luis Steindl

Secretario de Desarrollo Institucional y Territorial
Universidad Nacional de Cuyo

Prólogo

El Instituto del Trabajo y la Producción a través del Observatorio Laboral, una vez más y por 9 años consecutivos, pone a disposición de la comunidad universitaria y mendocina información sobre el mundo de la producción y el trabajo, con especial énfasis en nuestra realidad local.

Las fuentes de información utilizadas son fundamentalmente la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC), la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL-MTEySS) y el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA-MTEySS) y abarca la totalidad de la información disponible al cierre de esta redacción para el año 2017.

La diversidad de miradas que componen este informe caracteriza a nuestra Universidad, trabajar conjuntamente es un ejercicio multidisciplinario que hemos aprendido a ejercer y a respetar en nuestro Observatorio.

El texto que ofrecemos se compone de dos secciones, la primera de elaboración periódica la constituye el Informe del Observatorio Laboral en el cual se trata someramente el panorama económico y laboral internacional y con profundidad la situación del mercado de trabajo en Mendoza necesariamente asociada a la situación argentina. La segunda sección, Debates y contribuciones, ofrece textos seleccionados a partir de una convocatoria para difundir aportes de los equipos de investigación de nuestra Universidad y en esta oportunidad la enriquecen dos trabajos altamente pertinentes en la discusión actual: Estado, Trabajo, Salud Mental de la Dra. Roxana Marsollier y el Prof. Cristián Expósito y *Trayectorias socio-ocupacionales y estructura del empleo en la Provincia de Mendoza: La movilidad ocupacional como experiencia de vida de dos generaciones* de la Lic. Lilibeth Yáñez.

En el 2017 continuaron las fuertes tensiones en el mercado de trabajo en Argentina fruto, por un lado, del impacto de las medidas económicas y las adoptadas en materia laboral y por el otro, de las protestas sociales y sindicales que han surgido en contraposición.

De manera sintética, los principales datos para el total del país son:

- En Argentina durante el 2017 disminuyó el desempleo (-0,6%), aumentó la tasa de actividad (1,1%) y el nivel de empleo (1,1%). (Comparación interanual IV trimestre–Fuente: EPH).
- La informalidad laboral subió un 0,6% y la tasa de asalarización se redujo 0,6 % puntos porcentuales. (Comparación interanual IV trimestre–Fuente: EPH).
- A diciembre de 2017 el total de asalariados registrados aumentó un 2,2% interanual. Los asalariados privados presentaron una variación de 1,3% y los públicos de 1,2%, mientras que los incrementos relativos más significativos fueron en los monotributistas (6,6%). Es decir que, de

cada 100 nuevos empleos registrados, 38 fueron asalariados privados, 17 asalariados públicos y 45 monotributistas (Fuente: SIPA).

- Esos datos estarían indicando que la tenue recuperación del mercado de trabajo hacia finales de 2017 ha estado en buena medida explicada por la generación de empleos de baja calidad.
- En los 12 aglomerados del país que releva la EIL durante 2017 el nivel de empleo en el sector de la construcción tuvo un crecimiento de 11,8%, el empleo industrial se redujo un -1,4% y el resto de las ramas alcanzó variaciones positivas de entre 1,6% y 2,6%.

En el caso de Mendoza los resultados más relevantes indican que:

- Durante 2017, a diferencia de lo ocurrido en el conjunto de aglomerados del país, el desempleo urbano se mantuvo en valores bajos (2,7% en el IV trimestre) en comparación con la tasa nacional y la caída de la desocupación (-0,6%) se produjo paralelamente con una disminución de las tasas de actividad (-0,8%) y de empleo (-0,5%). (Comparación interanual –fuente: EPH). Esos datos muestran un achicamiento del mercado de trabajo del Gran Mendoza generado por la destrucción de puestos de trabajo -caída en el nivel de empleo- y por el llamado "efecto desaliento".
- La informalidad laboral disminuyó 2,2 % anual, lo que ubica a Mendoza en un 34,7%, aún por encima de la media nacional (Comparación interanual–Fuente: EPH).
- A pesar del achicamiento del mercado de trabajo urbano en su conjunto, el empleo privado formal creció en la Provincia un 1,1% en 2017 (a diferencia de los datos para el país no fue posible obtener los guarismos para asalariados públicos y monotributistas). (Fuente: SIPA).
- El crecimiento del empleo registrado privado en la construcción fue de 4,1% -menos significativa que la registrada para el total de aglomerados-. El empleo industrial, por el contrario de lo ocurrido en el país, tuvo un aumento de 3,5% (Fuente: EIL).

Como podrán apreciar con mayor detalle en el análisis que se presenta en las próximas páginas la Provincia de Mendoza ha sufrido especialmente las fuertes tensiones en el mercado de trabajo con sus particularidades. El aumento en el nivel de empleo formal se explica en el total de los 12 aglomerados por el crecimiento en el número de puestos en empresas de todos los tamaños. En el Gran Mendoza, en cambio, ese desempeño se debe exclusivamente a la incorporación de trabajadores asalariados en los establecimientos más pequeños aquellos que, según la clasificación de la EIL, ocupan a entre 10 y 49 trabajadores.

Dra. María Eugenia Martín

Secretaria General

Instituto Multidisciplinario de Trabajo y Producción

Universidad Nacional de Cuyo

Índice

I. Informe observatorio laboral

9

13

II. Debates y contribuciones

23

30

I

Informe

Observatorio Laboral

Panorama Económico Laboral

Autores:

Virginia Alonso

Jorge Valle

Contexto macro-regional y nacional

De acuerdo con proyecciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018), la actividad económica se expandió un 1,2% en América Latina y el Caribe durante 2017, mientras que para el año en curso se espera un repunte en la economía con un crecimiento promedio de 2,2%, la mayor tasa observada desde 2013.

La dinámica ofrecerá diferencias entre países y subregiones, ya que las economías de América del Sur, especializadas en la producción de bienes primarios, principalmente petróleo, minerales y alimentos, crecieron a una tasa positiva del (0,7%) en 2017, luego de dos años de contracción económica, mientras que en 2018 lo harían un 2% en promedio.

En el caso de las economías de Centroamérica, la tasa de crecimiento 2017 fue del 3% y se estima en el 3,5% para el 2018. En tanto que para el Caribe de habla inglesa u holandesa el crecimiento pasará del 0,3% de 2017 al 1,9% en 2018.

En este contexto potenciar la inversión tanto pública como privada resulta esencial, así como también la diversificación de la estructura productiva hacia una con mayor valor agregado e incorporación de tecnología y conocimiento.

El presente en Argentina

El 2016 se caracterizó por una marcada caída del PBI del 2,3%, de los salarios reales y del consumo, sumado a la mayor inflación de los últimos 14 años. Fue también un año de fuga de capitales -creció un 118% en 2016 -y tasas de interés internas reales negativas (CIFRA - CTA, 2017).

En 2017 nuestra economía experimentó una reactivación, con crecimiento del 2,9% (INDEC, 2018a), impulsada por los distintos componentes del mercado interno (consumo privado, inversión y gasto público), destacándose el papel del consumo privado, asociado al aumento de los salarios reales de los trabajadores registrados y, por el otro, a los incrementos del gasto público de jubilaciones, asignaciones familiares y AUH. En materia de precios, la inflación cerró, según datos del INDEC, en 24,8%, casi 8% por encima de las metas oficiales fijadas a comienzo de año.

Respecto a los restantes componentes de la demanda agregada es interesante señalar que el dinamismo de la inversión estuvo en buena medida traccionado por la inversión en equipo de transporte importado -en especial, por la compra estatal de trenes-, lo cual restringe -en parte- su efecto multiplicador sobre el resto de la economía (CIFRA - CTA, 2017).

Desde el punto de vista de la composición sectorial de la reactivación cabe apuntar que la expansión estuvo vinculada al desempeño positivo de la construcción, el sector agropecuario y el sector servicios (excluyendo las actividades comerciales). En cambio, el comercio y la industria estuvieron

prácticamente estancados en 2017, en tanto que minas y canteras tuvo una fuerte caída, destacándose la disminución de la producción de hidrocarburos. (CIFRA - CTA, 2017) Así, parece constatarse un nuevo perfil productivo signado por un posible achicamiento de la industria, actividad que, de acuerdo con la UIA, apenas se expandió un 1% en 2017. Un dato que destaca es el fuerte endeudamiento del gobierno nacional que durante 2017 realizó emisiones de deuda por un total de USD 94.682 millones. Esto implica un incremento del 44% en relación con el año anterior (Observatorio de la Deuda, 2017). De acuerdo con la misma fuente, al desagregar por monedas, se advierte que el 64% de las emisiones se realizaron en moneda extranjera, mientras que el 36% restante fue llevado a cabo en pesos. En términos del PBI, el endeudamiento neto representa el 57,6% (+3,4 puntos porcentuales respecto de 2016).

En relación con el saldo comercial, y luego de registrarse un superávit de USD 2 000 millones en 2016, para 2017 se registró un déficit acumulado de 8.471 millones de dólares. Las exportaciones sumaron en ese período 58.428 millones de dólares, con una suba de 0,9% (549 millones de dólares) respecto de igual período del año anterior y se registraron importaciones por 66.899 millones de dólares, con un aumento de 19,7% (10.988 millones de dólares) (INDEC, 2018b).

La situación de los mercados laborales en América Latina y el Caribe

El desempeño del mercado de trabajo de la región se encuentra ligado a la evolución de una fase económica diferente a la vigente desde mediados del decenio pasado. Según la CEPAL/OIT (2017a y 2017b), el deterioro del mercado laboral entre 2015 y el primer semestre de 2017 responde al enfriamiento de la economía latinoamericana desde 2011.

Con el objeto de profundizar este escenario brevemente esbozado, esta sección del informe analizará la evolución de los principales indicadores laborales y las perspectivas que se vislumbran para el segundo semestre de 2017 en América Latina y el Caribe.

El deterioro de las variables laborales a nivel regional¹

En contraste con la evolución del mercado de trabajo observada entre 2006 y 2014 -en donde las tasas de empleo de América Latina y el Caribe crecieron más que las tasas de participación con la consecuente reducción de las tasas de desempleo-, la fase contractiva de este mercado se ha manifestado con claridad luego de este periodo. En el caso de las tasas de ocupación, éstas comenzaron su contracción desde el segundo trimestre de 2014 y la han prolongado hasta el segundo trimestre de 2017. Esta propensión a la caída, mantenida durante 13 trimestres consecutivos, ha desembocado en una tasa de ocupación del 56,7% para el primer trimestre de 2017. A su vez, este descenso ha incidido en el incremento del desempleo a partir del primer trimestre de 2015. Sin embargo, este efecto en el desempleo se ha ido aminorando desde la mitad de 2016.

Por su parte, la tasa de participación regional ha subido desde el segundo semestre de 2015. Este comportamiento se ha mantenido parejo (entre 0,3 y 0,4 puntos porcentuales por año aproximadamente) durante 2016 y el primer semestre de 2017. Este movimiento expansivo de la oferta laboral durante ocho trimestres probablemente se deba a que el contexto económico más precario puede haber obligado a una parte significativa de la población inactiva (estudiantes, amas de casas, jubilados) a buscar ocupación para complementar los ingresos de los hogares.

¹ Esta sección se ha elaborado siguiendo los informes de coyuntura número 16 y 17 de CEPAL/OIT.

Como efecto del aumento observado en la tasa de participación laboral y la disminución de la tasa de ocupación, la tasa de desempleo abierto urbano subió en la región al pasar de un 9,3% a un 10,2% entre el primer semestre de 2016 y el primero de 2017. A su vez, cabe destacar que previamente esta tasa sufrió el mayor aumento de las últimas dos décadas cuando incrementó dos puntos porcentuales entre 2015 y 2016.

El análisis de la evolución de las tasas por país muestra cierta heterogeneidad. En general, puede apreciarse la influencia de la economía brasileña en el comportamiento reciente de estos indicadores. En el caso de la tasa de desempleo, ésta aumentó 2,5 puntos porcentuales en Brasil entre los primeros semestres de 2016 y 2017, siendo el factor de mayor peso en el incremento regional. Al interior de América del Sur el indicador se ha manifestado de diferentes formas. Dentro de los países que han experimentado incrementos para el periodo analizado se encuentran Paraguay y Uruguay (en mayor medida) y Chile y Colombia (con aumentos de menor magnitud). Por su parte, Ecuador, Argentina y Perú han sufrido una caída de la tasa de desempleo. Los dos últimos de menor peso que el caso de Ecuador.

Por último, a pesar de la heterogeneidad mencionada por país, los avances en Centroamérica y México resultan más destacables que en América del Sur.

El comportamiento de los indicadores laborales durante el segundo semestre de 2017 en América Latina y el Caribe

Como prolongación de la evolución negativa observada desde 2015 -la disminución de tasa de ocupación frente al aumento de la tasa de participación y el consecuente incremento de la tasa de desempleo-, según datos de la OIT, durante el segundo semestre de 2017 se mantuvo el desempeño negativo, aunque en una magnitud menor que en los semestres precedentes.

Como efecto de la fase contractiva del ciclo económico, persistió la caída interanual de la tasa de ocupación. Y, respecto a la composición del empleo, el trabajo por cuenta propia continúa siendo predominante entre los nuevos empleos generados en América Latina y el Caribe.

A su vez, durante la segunda mitad de 2017 continuó la suba moderada de la tasa de participación y el desempleo creció por tercer año consecutivo. La tasa de desempleo promedio de América Latina y el Caribe subió de 7,9 por ciento en 2016 a 8,4 por ciento al concluir el año, un aumento de 0,5 puntos porcentuales.

Referencias

- Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA-CTA) (2017). Informe de Coyuntura N° 25. Octubre. Bs. As.
- CEPAL/OIT (2017a). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. La inmigración en América Latina. Nro 16. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- CEPAL/OIT (2017b). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral. Nro 17. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- CEPAL (2018). Economías de América Latina y el Caribe tendrán moderada recuperación en 2018 y crecerán 2,2%. Comunicado de prensa.
- INDEC (2018a). Informe Técnico Cuentas Nacionales. Avance del Nivel de Actividad. Cuarto Trimestre 2017, Vol 2, N°51.
- INDEC (2018b). Informe Técnico Comercio Exterior. Intercambio Comercial Argentino. Diciembre 2017, Vol.2, N°1.
- INDEC (2017/2018). Informes Técnicos EPH: Mercado de Trabajo, principales indicadores.
- Observatorio de la Deuda (2017). Balance 2017. Instituto de Trabajo y Economía, Buenos Aires: Fundación Germán Abdala.
- OIT (2017). Panorama Laboral. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Situación del Mercado de Trabajo en Argentina y Mendoza

Autoras:

María Albina Pol

Iris Perlbach

Guadalupe Carracedo

Evolución de las principales variables del mercado de trabajo a nivel nacional

En 2017 la economía argentina experimentó una tímida recuperación que llevó al Producto Interno Bruto (PIB) levemente por encima del nivel de 2015. El mercado de trabajo se vio impulsado por esa dinámica comenzando a mostrar hacia el segundo semestre del año ciertas mejoras, pero sin lograr recuperar los valores previos a la recesión.

Los datos más recientes publicados por el INDEC en base a la *Encuesta Permanente de Hogares* (EPH) presentan para el cuarto trimestre de 2017 una tasa de desocupación de 7,2%, cifra que expresa un descenso de -1,1% respecto al tercer trimestre del año. En el mismo período la tasa de empleo arrojó un leve aumento de 0,6 puntos porcentuales y la de actividad se mantuvo estable.

En términos interanuales los datos arrojan una caída de 0,4 puntos en el nivel de desocupación respecto al IV trimestre de 2016 cuando la tasa fue del 7,6%. Si bien la reducción no resulta estadísticamente significativa, lo relevante es que se produjo de manera conjunta con un aumento de las tasas de actividad y de empleo en más de un punto porcentual, lo cual sí constituye una suba importante. La cantidad de personas ocupadas en los 31 aglomerados urbanos que releva la encuesta aumentó 3,8 por ciento anual, una tasa elevada y casi equivalente al crecimiento de la actividad económica.

Tabla 1 Evolución de los principales indicadores laborales y variaciones relativas. Total aglomerados urbanos. IV Trimestres 2016 y 2017.

Período	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desempleo
IVT 2016	45,3	41,9	7,6
IIIT 2017	46,3	42,4	8,3
IVT 2017	46,4	43,0	7,2
Var. IVT 2016/ IVT 2017	1,1	1,1	-0,4
Var. IIIT 2016/ IVT 2017	0,1	0,6	-1,1

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH publicada por el INDEC.

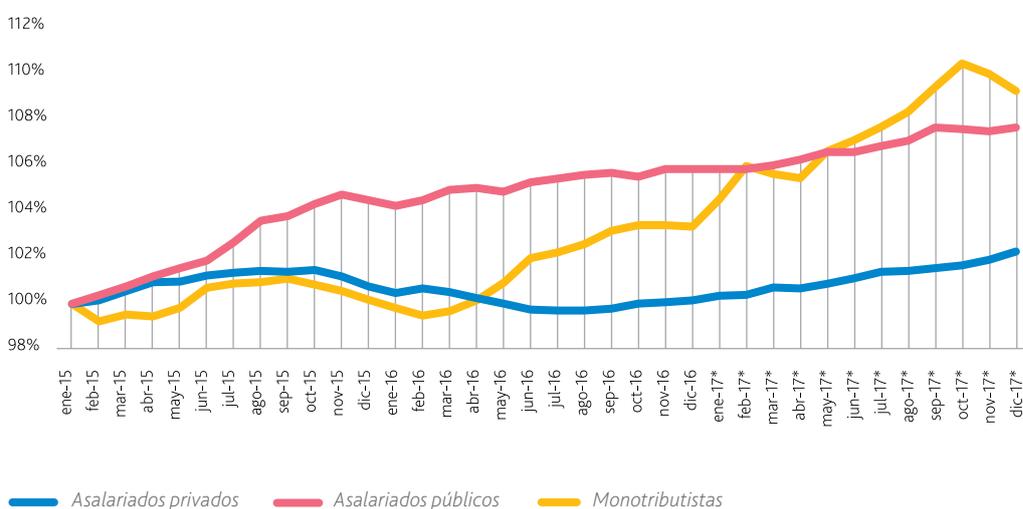
En el mismo período, 2016 – 2017, la informalidad laboral se incrementó en el conjunto de aglomerados del 33,6% al 34,2% y la tasa de asalarización (proporción de asalariados en relación con el total de ocupados) sufrió una caída de 0,6 puntos porcentuales. Estos últimos datos hacen suponer que la recuperación del mercado en 2017 ha estado en buena medida explicada por la generación de empleos de baja calidad.

La situación del empleo a nivel nacional está compuesta por grandes heterogeneidades regionales. Así, para el cuarto trimestre de 2017 de los 31 aglomerados urbanos relevados por la EPH, 17 registraron un descenso interanual en la tasa de desempleo, 13 un aumento y 1 se mantuvo sin cambios. Siendo Mar del Plata (9,3%), Partidos del Gran Buenos Aires (9,2%), Rawson-Trelew (8,9%) y Salta (8,3%) las áreas urbanas con los mayores índices de desocupación. Por su parte, los aglomerados patagónicos (Comodoro Rivadavia-Rada Tilly, Río Gallegos, Ushuaia-Río Grande y Rawson-Trelew) registraron a lo largo de 2017 un desempeño particularmente destacable con un aumento en los niveles de desempleo e informalidad laboral junto con una caída en las tasas de actividad y de empleo.

Las estadísticas relativas al empleo registrado que elabora el Ministerio de Trabajo de la Nación en base al SIPA (Sistema Previsional Argentino) confirman esas tendencias. Según esa fuente en diciembre de 2017 se contabilizaron para el total país alrededor de 12.370.000 trabajadores registrados de los sectores público y privado², lo que representa una tasa de crecimiento anual del 2,2%.

Las tres principales modalidades que componen el trabajo registrado en nuestro país son los asalariados privados, los asalariados públicos y los monotributistas, que en conjunto representan alrededor del 90% del total del empleo formal. En el transcurso de 2017 el número de asalariados públicos y privados creció levemente alcanzando subas del 1,2% y 1,3% respectivamente. En cambio, la categoría que registró un aumento significativo fue la de monotributistas con un incremento anual de 6,6%. En términos absolutos, esas cifras indican que, a nivel país, de cada 100 empleos registrados creados en el último año, 17 fueron asalariados públicos, 38 asalariados privados y 45 monotributistas.

Gráfico 1 Evolución de los trabajadores registrados según asalariados privados, asalariados públicos y monotributistas. Período ene-15 / dic-17*. Total país. Índice base Ene-15=100. Serie desestacionalizada.



Nota: * Datos provisionales entre ene-17 y dic-17. / Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS - SIPA (AFIP).

La evolución de las principales modalidades del trabajo registrado durante los últimos tres años (Gráfico 1) muestra que, durante 2015 la expansión del empleo formal estuvo principalmente motori-

² El MTEySS incluye en el concepto de "trabajo registrado" a todas las personas que se encuentran registradas en el sistema de la seguridad social, de acuerdo con las siguientes modalidades: asalariados del sector privado, asalariados del sector público, trabajadores de casas particulares, autónomos, monotributistas y monotributistas sociales.

zada por el sector público, manteniendo las otras categorías un comportamiento relativamente estable. En el bienio 2016-2017 se desacelera el ritmo de crecimiento del empleo público, los asalariados privados disminuyen para luego recuperarse lentamente y la cantidad de monotributistas crece marcada y sostenidamente, tendencia que parece comenzar a desacelerarse hacia finales del período.

Ese desempeño ha generado una pérdida de peso relativo del empleo asalariado privado frente al empleo en régimen de monotributo. Entre diciembre de 2015 e igual mes de 2017 la proporción de asalariados privados sobre el total del empleo registrado pasó del 52% al 50,8% y la de monotributistas del 12% al 12,8%. La caída de la tasa de asalarización registrada por la EPH apunta en el mismo sentido.

El crecimiento en el número de monotributistas es un dato que resulta algo preocupante, porque se trata de una modalidad frecuentemente utilizada para encubrir una relación laboral bajo la forma de prestación de servicios y, por tanto, es una modalidad particular de trabajo no registrado. Pero, junto con el aumento de la informalidad laboral, también puede dar cuenta de la multiplicación de actividades precarias realizadas por cuentapropia como estrategia defensiva ante la imposibilidad de conseguir un empleo asalariado.

En relación con el empleo registrado del sector privado, en diciembre de 2017 los asalariados privados contabilizaron en el país un total aproximado de 6.290.000³. Esa cifra indica una variación anual positiva de algo más de 81.500 trabajadores (1,3%) y un incremento mensual en valores desestacionalizados de 10.800 asalariados (0,2%) respecto a noviembre de 2017.

Tabla 2 Asalariados registrados del sector privado. Variaciones absolutas y relativas a diciembre de 2017, total país.

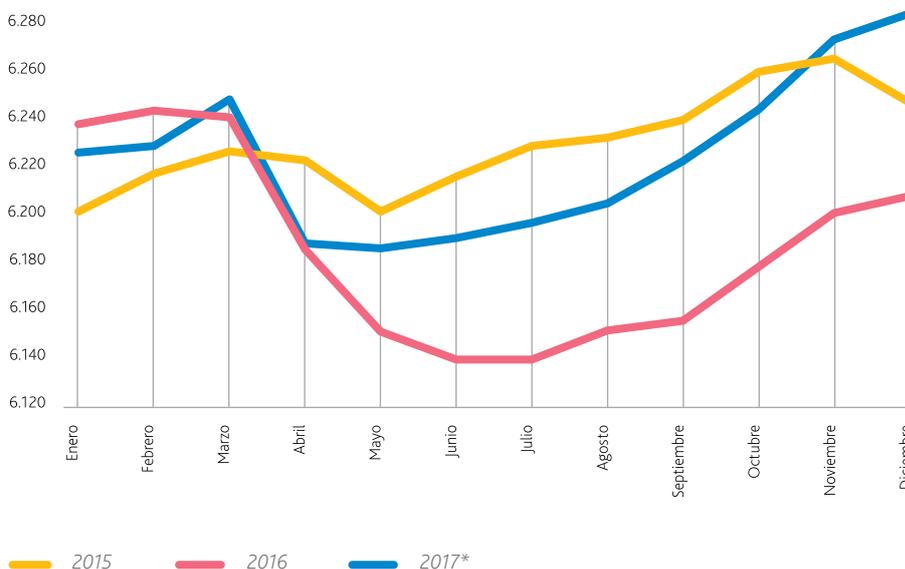
Diciembre 2017	Número de trabajadores	Porcentaje
Total	6.288.106	
Cambio anual	81.588	1,3%
Cambio mensual	10.161	0,2%
Cambio mensual desestacionalizado	10.768	0,2%

Fuente: MTEySS sobre la base del SIPA (AFIP).

El Gráfico 2 muestra la evolución del total del empleo privado registrado durante el período 2015-2017. Como se observa, en 2016 el deterioro de la actividad económica generó una importante contracción en el número de asalariados privados alcanzando una pérdida anual neta de 40.000 trabajadores (-0,6%) en relación con diciembre de 2015. Las ramas que registraron una variación negativa más significativa fueron la industria manufacturera y la construcción que destruyeron en 2016 46.000 y 15.300 empleos formales respectivamente.

³ Cabe señalar que el actual Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social modificó en 2016 la metodología para contabilizar el empleo privado registrado que se obtiene del SIPA. El cálculo oficial toma como base la cantidad de personas en lugar de la cantidad de puestos que consideraba como referencia la estimación anterior.

Gráfico 2 Evolución del número de asalariados registrados del sector privado (en miles). Total país, enero 2015 – diciembre 2017.



Nota: * Datos provisionarios entre mar-17 y dic-17. / Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS - SIPA (AFIP).

En 2017 los indicadores económicos reflejaron una recuperación de la actividad explicada en gran parte por la reactivación del sector de la construcción, lo que motorizó una expansión del empleo formal. En el transcurso de ese año la construcción arrojó variaciones positivas (Gráfico 3) y generó una incorporación neta de 42.600 nuevos asalariados (lo que supone un crecimiento de 10,3% respecto de diciembre de 2016). Las otras ramas también tuvieron un desempeño positivo, pero con variaciones mucho más moderadas que van del 0,1% al 3,2%. El empleo industrial, sin embargo, no logró recuperarse y mantuvo durante 2017 una caída constante cerrando el año con una pérdida neta de 17.600 empleos formales (-1,5%).

Gráfico 3 Variación porcentual respecto de igual mes del año anterior de los asalariados registrados del sector privado, ramas construcción e industria manufacturera. Total país, enero 2015 – diciembre 2017.



Nota: * Datos provisionarios entre mar-17 y dic-17. / Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS - SIPA (AFIP).

En términos regionales más del 70% del crecimiento del empleo formal del país en 2017 está explicado por el aumento en las jurisdicciones más pobladas: Buenos Aires, CABA, Córdoba y Santa Fe. De las 24 provincias 17 experimentaron una suba en el nivel de empleo respecto de diciembre de 2017 y 7 una caída con variaciones que oscilan entre 8,3% para Santiago del Estero y -1,9% para Santa Cruz.

Los datos de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) del MTEySS permiten completar el panorama acerca del empleo privado formal en relación con los principales centros urbanos del país. De acuerdo con esa fuente, en diciembre de 2017, el conjunto de los 12 aglomerados relevados por la EIL arrojó una variación anual positiva de 1,8% en el nivel de empleo. Ese comportamiento se explica por el crecimiento en Gran Buenos Aires (1,4%), cuyo peso en la participación del empleo captado por la encuesta alcanza el 66%, y en el interior (2,8%). La mayoría de los aglomerados de este último conjunto presentó variaciones anuales positivas que oscilan entre 4,6% (Gran Córdoba) y 1,5% (Gran Bahía Blanca), por su parte, Gran Mar del Plata y Gran Jujuy presentaron una caída interanual en el número de trabajadores privados registrados.

Tabla 3 Empleo privado registrado según aglomerados. Variaciones relativas mensuales y anuales. Diciembre 2017.

	Variaciones relativas	
	Mensual Dic 17/Nov 16	Anual Dic 17/Dic 16
Total Aglomerados	-0,2%	1,8%
Gran Buenos Aires	-0,2%	1,4%
Interior	-0,2%	2,8%
Gran Córdoba	-0,5%	4,7%
Gran Santa Fe	0,7%	4,3%
Gran Resistencia	-3,9%	4,1%
Gran Paraná	-0,5%	3,1%
Gran Tucumán	-0,3%	3,0%
Gran Rosario	0,0%	3,0%
Gran Mendoza	0,7%	2,4%
Gran La Plata	-0,5%	2,1%
Gran Bahía Blanca	-1,0%	1,5%
Gran Jujuy	-1,0%	-0,4%
Gran Mar del Plata	0,5%	-0,9%

Fuente: Elaboración propia en base a EIL-MTEySS.

En términos mensuales el nivel de empleo bajó -0,2% en el conjunto de aglomerados. En todos los casos se observó una caída en el número de asalariados privados respecto a noviembre de 2017, con excepción de Gran Mendoza, Gran Santa Fe y Gran Mar del Plata que experimentaron un crecimiento y Gran Rosario que mostró estabilidad.

En cuanto a la dinámica sectorial la encuesta también registra variaciones anuales positivas en todas las ramas de actividad excepto en industria y transporte. En el total de aglomerados el nivel de empleo en el sector de la construcción tuvo un crecimiento durante 2017 de 11,8%, el empleo industrial se redujo un -1,4% y el resto de las ramas alcanzó variaciones positivas de entre 1,6% y 2,6%.

Tabla 4 Evolución de los principales indicadores laborales y variaciones relativas. Aglomerado Gran Mendoza. IV Trimestre 2016, III y IV Trimestres 2017.

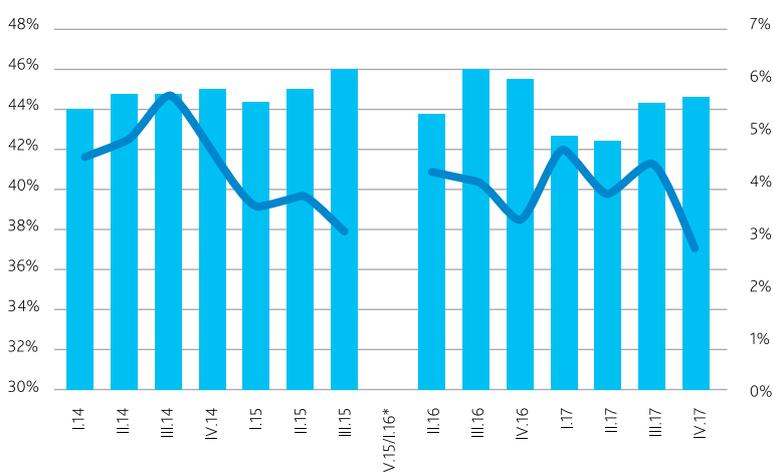
Período	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desempleo
IVT 2016	45,4	43,9	3,3
IIIT 2017	44,4	42,4	4,4
IVT 2017	44,6	43,4	2,7
Var. IVT 2016/IVT 2017	-0,8	-0,5	-0,6
Var. IIIT 2017/IVT 2017	0,2	1,0	-1,7

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH publicada por el INDEC.

A diferencia de lo ocurrido en el conjunto de aglomerados del país, en el Gran Mendoza la caída de la desocupación durante el último año se produjo paralelamente con una disminución de las tasas de actividad (-0,8) y de empleo (-0,5). La cantidad de ocupados bajó de 425.000 en el cuarto trimestre de 2016 a 409.000 en igual período de 2017. Esos datos muestran un achicamiento del mercado de trabajo mendocino generado por la destrucción de puestos de trabajo y por el llamado «efecto desaliento» que tradicionalmente se asocia a aquellos desocupados que deciden abandonar la búsqueda de un empleo en un contexto expulsivo.

Llamativamente el mercado de trabajo del Gran Mendoza también experimentó en el cuarto trimestre de 2017 una reducción de la informalidad que se ubicó en el 34,7% (frente al 36,9% del último trimestre de 2016). Esa caída de 2,2 puntos en un contexto de retracción del mercado de trabajo podría estar generada por la destrucción de empleos de menor calidad y por cierto mejoramiento en las condiciones laborales en algunos sectores de actividad. Se trata, no obstante, de una mejora relativa dados los niveles muy elevados de trabajo no registrado que ubican a la Provincia por encima del promedio nacional⁴.

Gráfico 4 Evolución de la Tasa de Actividad y de la Tasa de Desempleo. Aglomerado Gran Mendoza. I Trim. 2014 – IV Trim. 2017.



Nota: *Sin datos. / Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH publicada por el INDEC.

⁴ Esto requiere indudablemente análisis pormenorizados de la dinámica propia de nuestra provincia ya que la estacionalidad de sus actividades no permite arrojar hipótesis en este sentido sino por el fuerte impacto de la recesión de 2016 en sus últimos meses.

La evolución de las tasas de actividad y desempleo en el Gran Mendoza (Gráfico 4) muestra que, en la primera mitad de 2017, el desempeño del mercado de trabajo fue negativo al combinar un marcado descenso de la participación laboral con un aumento en los niveles de desempleo. El segundo semestre del año arroja signos de recuperación, el nivel de actividad vuelve a ascender -aunque mantiene valores por debajo de los registrados en 2016- y la desocupación disminuye hasta ubicarse en el cuarto trimestre en el nivel más bajo de los últimos años. En relación con el período precedente (2014/2015) se observa que, el desempleo registró un pico a mediados de 2014 (5,8%) -permaneciendo la tasa de actividad en torno al 44%- para luego iniciar una etapa de descenso y volver a subir a principios de 2016.

En relación con el empleo privado registrado, la Provincia de Mendoza contaba en diciembre de 2017 con un total aproximado de 246.000 trabajadores, lo que representa una suba anual del 1,1% -0,2 puntos por debajo del promedio nacional- y un cambio mensual -en valores desestacionalizados- de 0,5%. Es decir que, en 2017a diferencia de lo ocurrido en el conjunto del mercado de trabajo del Gran Mendoza el empleo privado formal logró un incremento neto de cerca de 2.600 trabajadores en toda la Provincia.

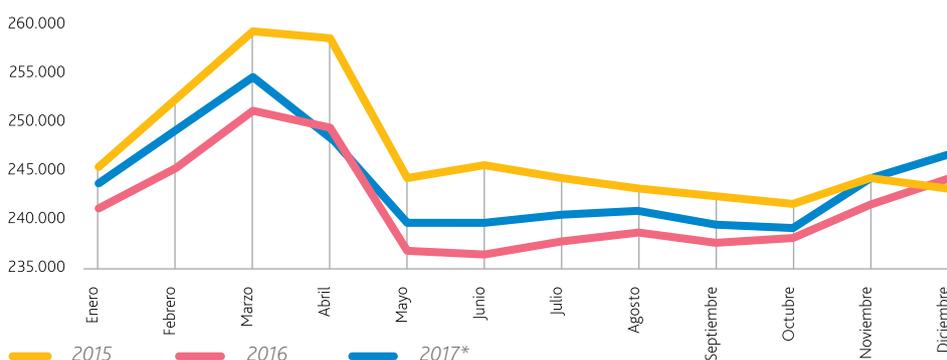
Tabla 5 Asalariados registrados del sector privado. Variaciones absolutas y relativas a diciembre de 2017, Provincia de Mendoza.

Diciembre 2017	Número de trabajadores	Porcentaje
Total	245.903	
Cambio anual	2.639	1,1%
Cambio mensual	2.396	1,0%
Cambio mensual desestacionalizado	1.112	0,5%

Fuente: : MTEySS sobre la base del SIPA (AFIP).

La evolución del número de asalariados privados muestra en Mendoza (Gráfico 5) algunas particularidades relacionadas con la estacionalidad típica de las actividades que se desarrollan en la región (principalmente agroindustria y turismo). La dinámica de la economía provincial provoca picos en el número de ocupados registrados entre los meses de febrero y abril de cada año.

Gráfico 5 Evolución del número de asalariados registrados del sector privado. Provincia de Mendoza, enero 2015–diciembre 2017.

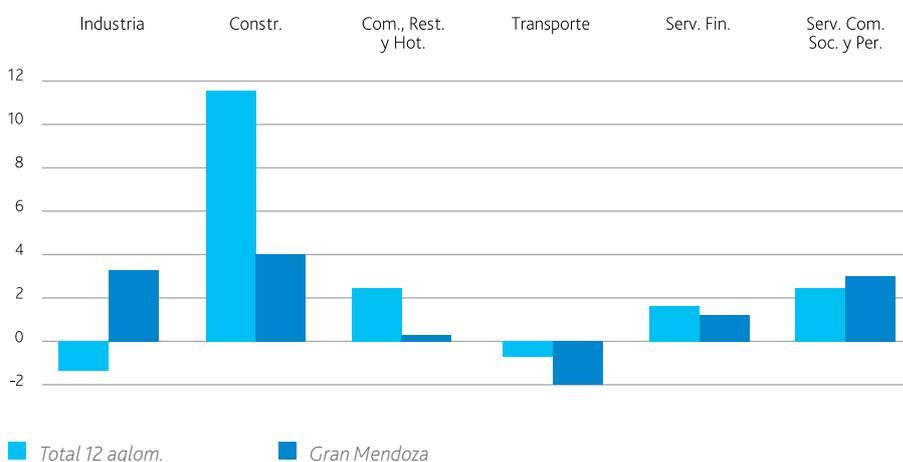


Nota: * Datos provisionarios entre mar-17 y dic-17 / Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS-SIPA (AFIP)

En 2017 se observa una leve recuperación que, al igual que en el contexto nacional, fue impulsada por la reactivación de la construcción a través del desarrollo de la obra pública junto a los nuevos emprendimientos motorizados por los créditos hipotecarios atados a la inflación. A fines de ese año el crecimiento en el número de asalariados privados logró compensar la fuerte caída de 2016 colocándose por encima de los valores alcanzados dos años atrás. En 2016, y como resultado de la recesión económica, el empleo privado provincial sufrió un fuerte deterioro alcanzando niveles por debajo de los registrados en el año anterior.

Según los datos de la EIL, el aglomerado Gran Mendoza obtuvo en 2017 un crecimiento del empleo privado formal de 2,4% anual y de 0,7% en el último mes del año. Si se comparan esas cifras con las obtenidas a través del SIPA se observa un mejor desempeño del empleo privado en la principal área urbana de la provincia que en el total.

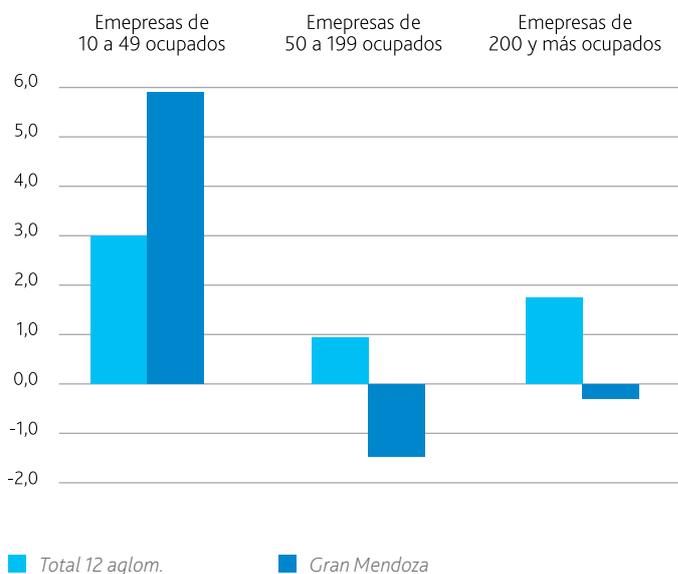
Gráfico 6 Evolución del empleo registrado del sector privado por rama de actividad. Total 12 aglomerados y Gran Mendoza. Variaciones anuales relativas (%). Diciembre, 2017.



Fuente: Elaboración propia en base a EIL-MTEySS.

También en el caso del Gran Mendoza, el crecimiento del empleo registrado privado en 2017 responde al desempeño de la construcción, cuya reactivación desde finales de 2016 generó una suba interanual de 4,1% en el empleo formal -incremento menos significativo que el del total de aglomerados-. Por su parte, el empleo industrial, a diferencia de lo ocurrido en el conjunto urbano del país, presentó en el Gran Mendoza un crecimiento anual de 3,5%.

Gráfico 7 Evolución del empleo registrado del sector privado por tamaño de las empresas. Total 12 aglomerados y Gran Mendoza. Variaciones anuales relativas (%). Diciembre, 2017.



Fuente: Elaboración propia en base a EIL-MTEySS.

Como se observa en el Gráfico 7, en el Gran Mendoza, el aumento del trabajo registrado durante 2017 se explica exclusivamente por la creación de empleo en los establecimientos más pequeños aquellos que, según la clasificación de la EIL, ocupan a entre 10 y 49 trabajadores. En el resto de los aglomerados, en cambio, los aportes en términos de empleo provienen de las empresas de todos los tamaños.

II

Debates y Contribuciones

Estado, Trabajo y Salud Mental

Autores:

Dra. Roxana Marsollier (CONICET–UNCuyo; roxana.marsollier@fce.uncu.edu.ar)

Prof. Cristián Expósito (UNCuyo)

Introducción

La presente investigación se inscribe en una línea de estudios vinculados a la calidad de vida laboral en el empleo público, en la Provincia de Mendoza, Argentina; aspecto que reviste gran importancia en los procesos de transformación del Estado, especialmente, en cuanto a nuevas políticas de gestión de recursos humanos.

Así, nuestro estudio tuvo por finalidad elaborar un mapeo de condicionantes personales, grupales y organizacionales asociados con el empleo estatal que median los niveles de satisfacción–insatisfacción laboral. Nos centraremos en aquellos factores que inciden de manera negativa en el rendimiento de los empleados públicos, buscando analizar el impacto de los mismos tanto en su salud mental como en su rendimiento y compromiso laboral; situación que consecuentemente, deja huellas en la eficacia y calidad organizacional.

En las páginas siguientes desarrollaremos tres aspectos asociados al malestar de los empleados públicos.

En primer lugar, analizaremos aquellas manifestaciones psicosomáticas (problemas posturales, cansancio general, mal humor, etc.) que pueden incidir en la calidad de vida laboral de las personas y que son fruto de condiciones físicas, psíquicas o sociales que actúan como estresores permanentes en el quehacer cotidiano.

En segundo lugar, presentamos los niveles de desgaste profesional mediante la evaluación del síndrome de Burnout, que nos permite identificar los niveles de cansancio emocional, cinismo y eficacia profesional que presentan los participantes del estudio.

En tercera instancia, analizamos algunas representaciones sociales que los empleados coligan al trabajo en el Estado y que podrían actuar reforzando el imaginario colectivo con concepciones estereotipadas sobre el desempeño de lo público.

Cabe señalar que el estudio efectuado presenta una perspectiva psicosocial, entendiendo por ello, que se parte de las percepciones y autopercepciones que cada participante tiene de su ambiente laboral y de sí mismo en un determinado puesto de trabajo.

Marco de referencia

Los riesgos psicosociales en el trabajo

Los factores psicosociales son definidos por Gil Monte (2009) como aquellas condiciones de organización del trabajo, contenido del puesto de trabajo y de la tarea y otros factores del entorno que afectan el desempeño y la salud de las personas. Cuando la incidencia de estos factores es negativa, es decir, son perjudiciales para la salud y bienestar de los trabajadores, hablamos de riesgos psicosociales.

La noción de riesgos psicosociales asociada a los contextos de trabajo es propia del mercado laboral de nuestros días. De esta manera las constantes transformaciones del mercado, el ritmo acelerado de los avances tecnológicos, la inestabilidad y el desempleo laboral, entre otros son responsables de una creciente incertidumbre y se convierten en verdaderos estresores que condicionan la salud física y psíquica de las personas, así como también su desempeño y la calidad organizacional.

Generadores de estresores en el empleo público

La actividad estatal presenta así, connotaciones propias que la distinguen de cualquier trabajo en el sector privado. Una de ellas es su estructura como organización burocrática mecanicista (Mintzberg, 2002).

Sin embargo, se observa en nuestros organismos públicos que este tipo de estructura ya ha perdido su sentido original weberiano de organización racional y de adecuación de los medios a sus fines. Así, desde la experiencia, se le atribuye al término connotaciones negativas, asociándose este vocablo básicamente con lentitud e ineficiencia, tareas rutinarias y altamente especializadas, que otorgan monotonía al trabajo. A ello se suma un exagerado apego a las normas y reglamentos, excesivo formalismo administrativo y de los canales de comunicación, dificultades en las relaciones humanas, falta de control y una profunda resistencia al cambio, entre otros aspectos, lo que causa el inicio de procesos de desgaste laboral en este tipo de organizaciones burocráticas (Winnubst, 1993; Gil Monte y Peiró, 1997). En este sentido, el término más ajustado a la estructura organizativa sería la burocratización del sistema.

Modelo de Demandas y Recursos laborales

Una de las líneas teóricas más importantes en la explicación del bienestar o malestar en el trabajo es el modelo de recursos y demandas laborales. En el contexto de trabajo es posible identificar distintos factores que resultan conflictivos y estresantes, que pueden ser percibidos por los empleados como demandas laborales. Cifre, Salanova y Ventura (2009) sostienen que dichas demandas pueden corresponder a la propia tarea, al clima laboral o ambiente social o bien pertenecer a la estructura organizacional. Así, las demandas de la propia tarea, más próximas a la persona, aluden a la carga cuantitativa y cualitativa del trabajo, ambigüedad de rol, rutinización de las tareas, entre otros aspectos. Por su parte, las demandas del contexto social están ligadas al clima de trabajo en tanto los conflictos interpersonales o bien problemáticas a nivel grupal más complejas tales como el «mobbing» –acoso moral en el trabajo– o el «burnout» –desgaste profesional–. Finalmente, las demandas organizacionales tienen su núcleo en los cambios estructurales o procesuales (por ejemplo, cambios tecnológicos) que influyen en el desempeño del trabajador.

Estas demandas del contexto suelen ser percibidas como estresores por quienes se desempeñan laboralmente en sus filas. De hecho, el término estrés, parece estar asociado directamente con el trabajo, aunque también se manifiesta en otros ámbitos de la vida (personal, familiar, etc.). Si pensamos brevemente en lo que significa el término estrés, rápidamente lo asociaremos con situaciones incómodas o negativas. Sin embargo, el estrés es parte de la vida cotidiana y puede tener un impacto positivo también, de hecho, es el estrés el que nos motiva y mueve, cuando estos estresores del medio se nos presentan como verdaderos retos o desafíos a cumplir. Así, cuando las capacidades de las personas superan el desafío que les presenta el medio externo y salen airoso, esto refuerza su autoeficacia y su autoestima. Por el contrario, cuando las personas se sienten superadas por estas situaciones, es decir, que sus recursos personales resultan insuficientes para afrontar el estresor, surgen la fatiga, la ansiedad y la frustración (Melgosa, 1994) que activan otros mecanismos que dan por resultados el distrés o estrés negativo.

Síntomas psicósomáticos

Hay distintos síntomas psicósomáticos que pueden estar alertando sobre lo que sucede a las personas en sus trabajos. Los síntomas psicósomáticos aparecen ante las situaciones de estrés. Son defi-

nidos como dolencias físicas o enfermedades en las que están involucrados procesos emocionales y factores psicológicos (Wimbush y Nelson, 2000; cit. en González Ramírez y Hernández, 2006). Según el modelo propuesto por Lázarus (2000) el estrés aparece cuando la persona evalúa como excesivas para sus recursos emocionales propios a las demandas del ambiente laboral y considera que sus estrategias de afrontamiento no son suficientes para superar las mismas.

En aquellos casos donde las personas no cuentan con estrategias adecuadas para afrontar los problemas y resolver los conflictos que se les presentan en el contexto laboral, se desarrollan los procesos de estrés. De no ser superados los estresores que ocasionan estos cuadros, es posible que los mismos perduren en el tiempo, dando origen a estados de estrés crónico.

Acerca del burnout

A mediados de la década de los 70, se asoció la idea de estrés crónico con la generación de un cuadro de desgaste extremo al que se lo denominó «Síndrome de burnout» (Freudenberger, 1974). Para este autor, el síndrome es un estado de frustración al que llegan las personas por una entrega excesiva al trabajo, cuando el contexto no ofrece el esperado refuerzo. Tiempo después, Maslach y Jackson (1986) plantean que el burnout es un proceso en el cual se van socavando las reservas físicas y emocionales de las personas, lo que las lleva a generar una desvinculación emocional de la realidad que los atormenta, desarrollándose como consecuencia, un sentimiento de inadecuación y falta de realización personal.

El síndrome de burnout tuvo un alto impacto en las investigaciones científicas y fue abordado en prácticamente todos los contextos laborales y culturales, por considerarse uno de los daños psicosociales más importantes de nuestro tiempo (Salanova, 2006) y una problemática transcultural (Salanova y Llorens, 2008).

En poblaciones como la que nos ocupa, el empleado público, el síndrome de burnout se caracteriza por elevados niveles de Cansancio Emocional y aparece un factor asociado al distanciamiento mental con el propio trabajo, denominado «Cinismo» (Maslach, Jackson y Leiter, 1996). A ello se suma un sentimiento de baja eficacia profesional, es decir, la persona ya no confía en sus propias habilidades y recursos personales para realizar el trabajo de manera adecuada (Salanova y Llorens, 2011).

El síndrome no surge de un momento para otro y realmente, representa un cuadro grave. Como anticipamos, el burnout tiene como antecedentes cuadros de estrés crónico que no han sido resueltos. Además, el síndrome en sí mismo, implica un proceso que se desarrolla paulatinamente, donde se manifiestan distintas etapas. Según Edelwich y Brodsky (1980), en este proceso se pueden identificar cuatro etapas: *entusiasmo*, *estancamiento*, *frustración* y *apatía*.

La primera de ellas corresponde a una fase de *entusiasmo* donde la persona se siente satisfecha con la organización, con su trabajo y consigo misma.

Le sigue la fase del *estancamiento*, cuando la persona comienza a darse cuenta de que las cosas no son en realidad como él las veía. Surgen dificultades con jefes, compañeros, con la tarea propia, etc. En realidad, esta fase es positiva en tanto es más realista que la anterior, pero puede convertirse en la antesala del desgaste.

La tercera fase es la de *frustración*. Aquí comienzan a aparecer manifestaciones psicósomáticas, el sujeto está desmotivado y decae el desempeño laboral. La frustración, la irritación y el cinismo comienzan a manifestarse, así como también, la necesidad de evasión (uso de fármacos, alcohol, diversiones, etc.).

Por último, la cuarta fase es la de *apatía* y representa al Burnout ya instalado. La nota característica de esta etapa es la desesperanza (Bosqued, 2008).

Tanto el burnout, como el estrés y los síntomas psicosomáticos forman parte de la vida cotidiana en las organizaciones. El fortalecimiento de las estrategias personales de afrontamiento, así como la redefinición de los condicionantes organizacionales que actúan como estresores, son uno de los aspectos a considerar en pro de la salud laboral y la construcción de organizaciones saludables.

Metodología

Diseño e Instrumentos

Se utilizó un diseño metodológico mixto que incluye una instancia cuantitativa y otra cualitativa, mediante la aplicación de un cuestionario semiestructurado. La instancia cuantitativa permite conocer datos sociodemográficos (sexo, edad, nivel de instrucción, etc.) y situacionales (tipo de contratación, puesto laboral, carga horaria, etc.). Por otra parte, se efectuaron mediciones referidas a síntomas psicosomáticos y el test específico para medir burnout, el conocido MBI –Maslach Burnout Inventory– General Survey (Schaufeli et al., 1996). En la instancia cualitativa se utilizaron herramientas destinadas a conocer las representaciones sociales vinculadas al empleo público, según las nociones de Abric (2001). En este caso se presentan los resultados categorizados de una pregunta abierta y de la aplicación de la técnica asociación libre de palabras.

Muestra

Los organismos públicos son instituciones de difícil acceso para la realización de estudios psicosociales vinculados a la calidad de vida laboral de sus empleados. Por ello, se trabajó con un muestreo intencional, el cual quedó conformado por 147 empleados de un organismo público de la Provincia de Mendoza, Argentina; cuya identidad se preserva por cuestiones de confidencialidad. La muestra se compone por un 48,3% de mujeres y un 51,7% de hombres, de distintos niveles jerárquicos (jefes y no jefes) y condición laboral (planta permanente y contratados). La muestra se desempeña básicamente en trabajos administrativos. La edad de los participantes oscila entre los 22 y 69 años, con un promedio de 43,88 años (DE=11,95). La antigüedad es 16,07 años promedio como empleado en el Estado (DE=10,95), con una media de 12,80 años ocupando el mismo puesto laboral (DE=10,90).

Resultados

Exponemos brevemente los principales resultados en cuanto a síntomas psicosomáticos y niveles de desgaste laboral, así como de las principales representaciones sociales asociadas al empleo público.

Síntomas psicosomáticos más relevantes

En cuanto a los síntomas psicosomáticos, los aspectos más destacados indican distintos problemas de tipo ergonómico, es decir, vinculados con el trabajo de oficina, tales como problemas posturales (el 47,1% de los encuestados dice padecerlos), dolor de espalda (39,3%), entre los de mayor importancia. También se señalan en menor proporción sensación de estrés (33,6%) y cansancio general (26,4%), seguidos de otros malestares tales como la ansiedad, dolor de cabeza, jaquecas, malhumor, trastornos digestivos y de sueño en menor proporción.

Niveles de burnout según el MBI

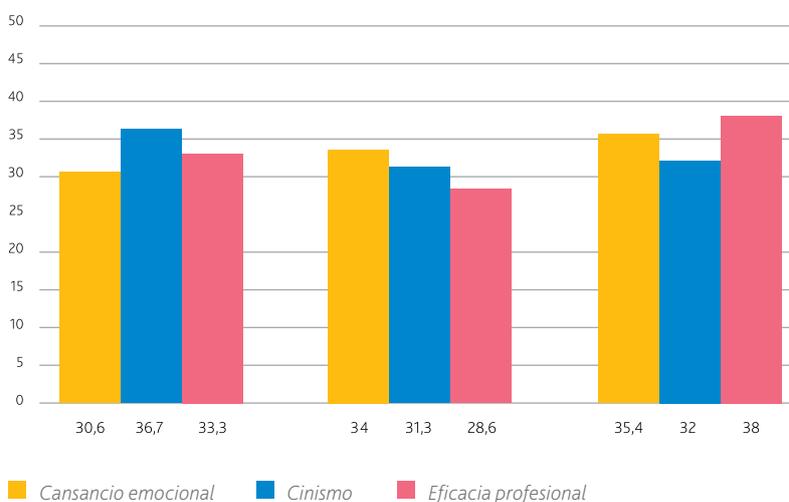
En relación con los niveles de burnout, las mediciones efectuadas según el MBI presentan los siguientes resultados:

Tabla 1 Frecuencia absoluta y porcentaje por dimensión y rango (alto, medio, bajo) del MBI.

Subcanales	Nivel	F	%	Acumulado
Cansancio emocional	Bajo	45	30,6	30,60
	Medio	50	34,0	64,60
	Alto	52	35,4	100,00
Cinismo	Bajo	54	36,7	36,70
	Medio	46	31,3	68,00
	Alto	47	32,0	100,00
Eficacia profesional	Bajo	49	33,3	33,30
	Medio Alto	42	28,6	61,90
	Alto	56	38,0	100,00

Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis efectuado con SPSS.

Como puede observarse, la muestra se distribuye aproximadamente en tercios, en los distintos niveles de desgaste. El subgrupo que nos ocupa, son aquellos que presentan altos niveles de cansancio emocional (35,4%), alto cinismo (32%) y baja eficacia profesional (33,3%) (ver gráfico 1).

Gráfico 1 Niveles de burnout por dimensión y rango (alto, medio, bajo) según MBI.

Estos valores, si bien no representan el perfil general del grupo, es un resultado interesante, ya que nos permite concluir que alrededor de un tercio de la muestra presenta al menos algún indicador de desgaste.

Lecturas cualitativas

En cuanto al análisis de representaciones sociales vinculadas al empleo público, se trabajó en la elaboración de categorías a posteriori, basadas en las respuestas obtenidas a la siguiente pregunta: «¿Qué concepto cree usted que tiene la gente en general sobre el empleado público?»

Los datos obtenidos muestran una marcada tendencia a evaluar de manera negativa o mediocre el desempeño del sector. Observamos así que el 77,7% de los encuestados percibe que la sociedad tiene una idea negativa o mediocre del empleo público, a un 16,6% le es indiferente y sólo el 5,7% piensa

que el desempeño estatal es positivo. Esta percepción predominantemente negativa, se adjudica al prejuicio social existente sobre el empleo público (33,3%) y a la burocratización del sistema (29,0%).

Esta concepción también se pone de manifiesto al contestar sobre las representaciones del propio trabajo, obtenidas mediante la asociación libre de palabras a la frase: *Yo trabajo en el Estado*. Se observa que un 40,0% de los empleados lo asocia con aspectos personales agrupados en la categoría *proactividad* (e.g. compromiso, responsabilidad, etc.) mientras que el 30,9% lo asocia con la categoría *corrupción* (e.g. corrupción, privilegios, acomodos, etc.), como las respuestas más representativas.

Reflexiones finales

Los resultados obtenidos, no pueden ser generalizados, simplemente adquieren sentido y significado en el contexto de investigación. Conocer las principales problemáticas psicofísicas que podrían asociarse a cuadros de estrés o burnout, así como también los niveles de cansancio emocional, cinismo y sentimientos de eficacia profesional, son insumos valiosos, pues permitirán la toma de decisiones fundadas orientadas a la gestión estratégica de mejoras de la calidad de vida organizacional. De esta manera, la detección de los riesgos psicosociales en el trabajo, así como sus niveles de intensidad, ameritan trabajar en la planificación de estrategias preventivas y correctivas orientadas a mejorar la salud psicofísica de los empleados, a la vez que fortalecer a la organización.

Por otra parte, las representaciones sociales negativas del empleo público son coherentes y consecuentes con los indicadores de estrés y desgaste encontrados. Este dato es por demás interesante ya que esta percepción predominantemente negativa se convierte en un estresor más que teñirá no sólo el desempeño de las personas, sino que también refuerza la construcción colectiva de las representaciones sociales del Estado. De aquí la importancia de trabajar en la revalorización del trabajo estatal, como una estrategia clave en el diseño de nuevas políticas de gestión de recursos humanos.

Referencias

- Abric, J. (2001). *Prácticas sociales y representaciones*. México: Ed. Coyoacán.
- Bosqued, M. (2008) *Quemados. El síndrome del burnout. Qué es y cómo superarlo*. Barcelona: Paidós
- Cifre, E.; Salanova, M. y Ventura, M. (2009) *Demandas y recursos del ambiente de trabajo*. En Salanova, M. *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Síntesis
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980) *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. En Manassero, M. A. y col. (1994). *Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional*. Memoria final de investigación, Madrid: MEC-CIDE.
- Freudenberger, H. (1974). *Staff burnout*. *Journal of Social Issues*, 30, 159–165.
- Gil Monte, P. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Gil-Monte, P. R. (2009). *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169–173.
- González Ramírez, M. T. y Hernández, R. L. (2006). *Síntomas psicósomáticos y teoría transaccional del estrés*. *Ansiedad y estrés*, 12(1).
- Lazarus, R. S. (2000). *Pasión y razón. La comprensión de nuestras emociones*. Barcelona: Paidós.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *The Burnout Research in the Social Services: A Critique*. *Special issues: Burnout among Social Workers*. *Journal of Occupational Behaviour*, 1: 95–105.
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1996). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. (3a. Ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Melgosa, J. (1994). *Sin estrés!* Editorial Safeliz.
- Mintzberg, H. (2002). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Salanova, M. (2006) *Medida y evaluación del burnout, nuevas perspectivas*. En P., Gil-Monte, M., Salanova, J., Aragón y W. Schaufeli. (eds.). *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales* (pp. 27–43). Castelló de la Plana, Castellón, España: Universitat Jaume I
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). *Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout*. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 59–67.
- Salanova, M. y Llorens, S. (2011). *Hacia una perspectiva psicosocial del burnout: Cuando el trabajo «nos» quema*. En E. Agullo, J. L. Álvaro, A. Garrido, R. Medina e I. Schweiger (Eds.). *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad* (pp. 271–296). Oviedo, España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., y Jackson, S. E. (1996). *The Maslach Burnout Inventory: General Survey (MBI-GS)*. En: Maslach, C., Jackson, C. y Leiter, M. (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory Manual* (3ª ed., pp. 19–26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Winnubst, J. (1993). *Organizational structure, social support, and burnout*. En W.B. Schaufeli, C.; Maslach y T. Marek (Eds.), *Profesional Burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 151–162). Londres: Taylor & Francis.

Trayectorias socio-ocupacionales y estructura del empleo en la provincia de Mendoza. La movilidad ocupacional como experiencia de vida de dos generaciones

Autora:

Lilibeth Yáñez (Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, lilibeth_yanez@hotmail.com)

Introducción

En este artículo se considera la probabilidad de estar adscrito a una trayectoria laboral en el marco de la matriz productiva, la estructura del empleo y la estructura social de Mendoza. Para esbozar la estructura laboral se exponen algunos indicadores de la PEA urbana registrados en 1990, 2003, 2013. Con ello, se pretende mostrar la impronta de las políticas aplicadas en los últimos treinta años.

Luego, desde una perspectiva generacional se analizan trayectorias laborales de jefes de familia ocupados y de sus hijos, ubicados en distintas posiciones de la estructura social. Este análisis permite estimar las oportunidades diferenciales de movilidad social que presentan las clases en los distintos períodos.

La metodología que se aplica es de carácter cualitativo. Mediante entrevistas a casos seleccionados intencionalmente (jefes de familia de entre 50 y 70 años que refieren la situación ocupacional de sus hijos ocupados), se reconstruyen los recorridos ocupacionales.

Matriz productiva y estructura del empleo

La participación económica hace posible la reproducción biológica y social de los agentes de una sociedad. Sin embargo, ella no es pareja para todos; adquiere características particulares cuando la matriz productiva es heterogénea o dual y los mercados son segmentados.

Una estructura productiva es heterogénea cuando en ella coexisten sectores, ramas de actividades donde la productividad del trabajo es alta o normal (es decir, alcanza los niveles que permiten las tecnologías disponibles), con otras en que la productividad es mucho más baja. Como correlato, la estructura ocupacional se compone de población ocupada en condiciones de productividad alta, que convive con mano de obra ocupada en condiciones de productividad muy reducida, que por lo general conforma el subempleo y el trabajo no registrado.

La heterogeneidad estructural, constituye un rasgo del capitalismo latinoamericano desde su nacimiento, en vez de atenuarse se ha reproducido en forma ampliada. La segmentación del mercado de trabajo asociada con dicotomías sector formal/informal; sector moderno/sector tradicional permitió identificar en América Latina dos sectores bien diferenciados: un sector primario, ubicado en la economía moderna, con salarios elevados, buenas condiciones de trabajo, contratación estable, etc. y un sector secundario, ubicado en la economía atrasada, caracterizado por de bajos salarios, malas condiciones laborales, intermitencias en la contratación, etc.

Si bien es cierto que, en Argentina, a diferencia de otros países latinoamericanos, hacia mediados del siglo XX, se generalizó la condición salarial y se conquistaron derechos laborales, posteriormente los procesos de ajuste estructural afectaron la calidad del empleo. Pero esto no sólo ocurrió en el sector atrasado de la economía, sino también en el sector moderno, por lo que fue necesario reconocer que la segmentación del empleo se explica no sólo por la dicotomía economía moderna/economía atrasada sino por múltiples factores asociados a la organización sindical, la regulación laboral, los conflictos territoriales y sobre todo por políticas económicas que favorecen a un sector, perjudicando a otros.

Al finalizar la dictadura militar (1983) no había tanto desempleo como si se evidenciaba un incremento de la subocupación e informalidad. Cuando Alfonsín dejó el gobierno, en medio de una crisis inflacionaria, la desocupación alcanzó el 8,1% y el trabajo en negro rondó por el 32% (datos EPH onda oct. 1989).

Una exposición de los indicadores de empleo de Mendoza y Argentina, en tres momentos clave de la historia argentina –el año 1990 como final de una crisis marcada por la hiperinflación e inicio de un periodo de profundización de políticas neoliberales, el 2003 como expresión de un proceso de transición producida luego de la debacle neoliberal y el 2013 como un punto donde se reflejan los resultados alcanzados por las políticas de pos-convertibilidad– describe lo siguiente:

Tabla 1 Tasas de actividad, empleo, desocupación y subempleo. Argentina y Mendoza, 1990, 2003, 2013.

Año	Actividad		Empleo		Desocupación		Subocupación	
	País	Mza.	País	Mza.	País	Mza.	País	Mza.
1990	39.0	37.4	36.5	35.2	6.3	5.8	8.9	13.9
2003	45.7	43.5	38.2	38.0	16.3	12.7	16.6	16.0
2013	46.1	42.9	42.9	42.9	6.8	5.8	8.7	9.0

Fuentes: Los datos para 1990 provienen de la onda Oct. EPH puntual, en tanto que los de 2003 y 2013 corresponden al 3er. Trim. de la EPH continua.

Tabla 2 Empleo no registrado. Argentina - Mendoza 1990, 2003 y 2013.

Año	ENR País	ENR Mendoza
1990	28.3	30.0
2003	44.8	44.4
2013	34.5	34.7

Nota: Trabajo no registrado: corresponde a % de asalariados a los que no se les realiza aporte jubilatorio. / Fuente: Dirección General de Estudios y Formulación de políticas de Empleo. Ministerio de Trabajo de la Nación. Los datos de 1990 y 2003 provienen de la onda Mayo EPH puntual y el dato 2013 de la EPH continua.

Analizando ahora, la estructura productiva de la provincia por rama de actividad se observa que la desindustrialización tuvo efectos notables en el empleo. A partir de los años 90 se evidencia una pérdida de empleo sostenida en la industria y un incremento de ocupados en servicios.

Tabla 3 Ocupados por rama de actividad. Mendoza 1990, 2003, 2013.

Rama	1990	2003	2013
Industria	16.2	13.0	10.3
Comercio	21.0	23.5	21.0
Servicios	49.0	52.3	57.0
Construcción	7.5	7.7	9.2
Otras y no espec.	6.3	3.5	2.5

Fuentes: Los datos 1990 provienen de la EPH puntual onda Oct.; los de 2003 y 2013 corresponden al 2º seme. del año de la EPH continua.

La apertura económica también afectó la estructura del empleo en lo relativo a la categoría ocupacional:

Tabla 4 Ocupados por categoría ocupacional. Mendoza 1990, 2003 y 2013.

Categoría	1990	2003	2013
Patrón	6.0	3.7	3.7
Cuenta propia	21.5	22.3	20.8
Empleados/asalariados	68.2	71.1	74.9
Trabajador/salario	1.7	2.8	0.6
Ns/Nc	2.7	-	-

Fuentes: Los datos 1990 corresponde a la onda Oct. EPH puntual, los de 2003 y 2013 son del 2º sem. de la EPH continua.

En síntesis, los datos muestran que la ruptura del modelo de industrialización consolidó una estructura heterogénea del empleo. Las políticas de los años 90 marcaron al mercado de trabajo con un incremento de la desocupación, altos índices de subocupación sumados a la informalidad laboral. En tanto que, las políticas aplicadas tras la crisis del 2001, si bien retrotrajeron los indicadores laborales a situaciones anteriores, no implicaron una dinámica más incluyente en el mercado laboral.

Trayectorias laborales

Las trayectorias laborales constituyen secuencias de experiencias laborales que se estructuran en el tiempo. A lo largo de su ciclo de vida, los agentes van definiendo su inserción en el aparato productivo, en función de las limitaciones y oportunidades que les brinda el contexto histórico que les toca vivir. En este sentido, las trayectorias laborales son expresiones de recorridos singulares que individualizan la historia social colectiva.

Entendiendo la estructura social como un conjunto de posiciones diferenciadas que surgen de la distribución desigual de los beneficios de la producción social, es posible afirmar que la posición social orienta, de formas típicas, la dirección de las secuencias ocupacionales. Sin embargo, no hay que entender esto como algo determinante; entre la estructura social y el individuo existen espacios de mediación donde los sujetos pueden recrear su propia vida. Las instituciones sociales como la familia, la escuela tienen la capacidad no sólo de reproducir situaciones, sino también de brindar recursos para modificar la relación de los agentes con su historia y reposicionarse.

Dado que la perspectiva de las trayectorias ocupacionales privilegia las secuencias temporales pareciera que la metodología enfatiza la existencia de linealidades bien definidas. Sin embargo, no es así. Tal como señala Muñiz Terra (2012) –en su análisis crítico de los abordajes referidos al tema– distintos autores muestran cómo las transiciones implicadas en una trayectoria suelen ser interrumpidas por eventos que irrumpen en el acontecer, produciéndose puntos de inflexión que alteran el curso de vida de los sujetos. Tal es así que, en contextos de incertidumbre, las trayectorias ocupacionales suelen ser discontinuas, impredecibles y heterogéneas.

Es así que las transformaciones operadas en la estructura social y en el mercado de trabajo argentino en las tres últimas décadas hicieron que la noción de «carrera laboral» perdiera vigencia y que las trayectorias lineales asociadas a un camino recto y de ascenso social, se pusieran en duda. En la actualidad, se observa más bien, un conjunto de recorridos impregnados de rupturas, de novedades y de estrategias diversas. Este fenómeno muestra características particulares en las clases medias, tal como señalan Kessler y Espinoza (2003), y encuentra su mayor expresión en las múltiples formas que asumen las prácticas laborales juveniles en condiciones de precariedad y segregación (Roberti, 2012).

En la Argentina del siglo xx la inserción laboral en el curso de vida suponía una etapa de ingreso temprano al mercado laboral, que generalmente ocurría en actividades informales, que permitía ingresar, con relativa rapidez hacia otra etapa laboral marcada por un trabajo estable y protegido con posibilidad de asegurar una carrera ascendente. La flexibilización del empleo producida por políticas de ajuste estructural multiplicó las formas de tránsito laboral, produciendo una diferenciación en la duración y secuencia de las etapas que durante el modelo de industrialización caracterizaban la vida laboral.

Desde una perspectiva generacional, la desigualdad social profundizada en los 90, complejiza el análisis de las pautas biográficas diferenciales de inserción ocupacional. Las secuencias de ingreso al mercado laboral y de estabilización, varían según la edad de los agentes. En términos generales, los jóvenes, en la actualidad, tienen una inserción más tardía al mundo laboral, siendo su estabilización laboral una meta incierta. Un análisis de la calidad del empleo permite observar también, que los jóvenes ingresan al mercado como trabajadores no registrados, mostrando en el curso de su experiencia laboral, secuencias de ocupación, desocupación, subocupación en el mismo sector informal, de forma no predecible y discontinua.

Las pautas de movilidad ocupacional adquieren rasgos particulares en las distintas posiciones de la estructura social. Su análisis nos permite identificar las oportunidades diferenciales de acceso y permanencia en el mundo del trabajo. En este punto cabe destacar la importancia de la familia. El origen familiar y las estrategias de mantenimiento y reproducción de los hogares configuran algunos itinerarios. Así se suele observar que los grupos ocupacionales de propietarios buscan asegurar la continuidad de su empresa mediante la inserción de sus hijos en ella, en tanto que los profesionales apuestan a los estudios universitarios de sus hijos para mantener y mejorar su estilo de vida familiar. Los trabajadores no calificados, por su parte, cuentan con la mano de obra de los miembros de su familia para alcanzar el objetivo de la reproducción.

Metodología

El recurso utilizado es el relato de vida (Ferrarotti, 2007). Este constituye una acumulación de testimonios en los que los agentes describen desde el interior, los espacios por los que transitan y la lógica del paso de uno a otro. Debido a ello, la recolección de datos se ajusta a la formación de trayectorias. El campo de observación fue reducido a las prácticas laborales, de tal modo que fuera

posible captar los mecanismos y procesos mediante los cuales, los agentes han llegado a la situación ocupacional en que se encuentran (Bertaux, 2005).

El diseño de la muestra procuró captar la diversidad de situaciones inscriptas en estructura social urbana de Mendoza. Para ello, se consideró el perfil construido por Yáñez, Bustos, Benedetto y Molina Derteano (2015) quienes analizan los distintos grupos ocupacionales en el marco de la heterogeneidad productiva. El clasificador que utilizan combina ocupación, tamaño de establecimiento y calificación en la tarea, siguiendo el trabajo realizado por Chávez Molina (2013), en base al CNO 2001. El estudio que aquí se presenta se limita a considerar datos sobre el aglomerado Gran Mendoza que concentra el 54% de la población total de la provincia.

Tabla 5 Grupos ocupacionales Gran Mendoza ECV 2012.

Tipo de ocupación	Total
Directivos, altos funcionarios y patrones de grandes establecimientos	2,0%
Directivos y patrones de pequeños establecimientos	12,6%
Cuenta propia calificados y profesionales	4,7%
Asalariados en grandes establecimientos	14,0%
Asalariados en pequeños establecimientos	57,4%
Trabajadores changarines y servicio doméstico	9,4%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2012.DEIE.Mendoza.

Una vez identificados los grupos ocupacionales que conforman estructura social, se seleccionaron intencionalmente jefes de familia provenientes de esos grupos, cuyas edades oscilaran entre los 50 y 70 años y que tuvieran hijos en edad de participar en el mercado de trabajo. Luego, se aplicaron entrevistas.

Los casos

Director y propietario de establecimientos educativos: Jorge (60 años)

Iniciación laboral: 17 años en un taller de electrónica.

1972: Se desempeña como técnico del Ministerio de Bienestar Social.

1974: Secretario en un municipio.

1976: Se independiza y se especializa en Buenos Aires en reparación de equipos técnicos médicos. En ese rubro instala su empresa.

1981: Funda una escuela técnica.

2015: Cuenta con 6 escuelas técnicas con 140 empleados gracias a la demanda de capacitación frente al desempleo.

Hijos: Tiene 5 hijos, dos varones y tres mujeres. Uno de los varones es profesor (34 años), otro es Administrador de Empresas (30). Las 3 mujeres son estudiantes universitarias y 1 de ellas, se desempeña como administrativa en la empresa familiar (29), las dos restantes solo estudian son estudiantes universitarias (25) y (23).

Al evaluar su trayectoria, Jorge menciona que se siente parte de la clase social media alta y está cómodo en ese grupo social. Considera que «...para mantener el estilo de vida en este grupo hay que trabajar, esforzarse y ahorrar para luego invertir correctamente. He trabajado 16 horas por día para llegar a donde estoy en estos momentos, con el apoyo de mi familia».

Propietario de negocio familiar. Comerciante: Eduardo (70)

Iniciación laboral: 14 años ayudante de un tío electricista.

- 1965:** Administrativo de una municipalidad.
- 1966–77:** Empleado bancario.
- 1978:** Comerciante.
- 1979–83:** Concesionario de bufet
- 1985:** Socio propietario de un café
- 1989:** Socio propietario de una ferretería
- 1994:** Propietario de un comercio de artículos para cortinas

Hijas: 2 que trabajan con la madre y el padre en el negocio familiar.

Evaluando su trayectoria, Eduardo opina que «...las ganas de trabajar es lo que más ayuda...y arriesgarse un poco, porque yo he hecho cosas que no me imaginé nunca que podría llegar a hacerlas... por ejemplo, ser un vendedor de ropa, vender autos, vender maderas, hacer varias cosas, después de que dejé el banco por supuesto, hasta que salió la posibilidad del negocio adentro de tribunales».

Cuenta propia calificado. Ingeniero en construcción: Juan (62)

Iniciación laboral: 25 años ayudante alumno de universidad.

- 1980:** Trabaja en un municipio en el área de pavimentación.
- 1985:** Se inicia como constructor por la demanda que genera el sismo y da clases en una escuela técnica.
- 1987:** Dirige la construcción de un barrio de 100 viviendas para una cooperativa.
- 1989:** Ingeniero contratista de IMPSA (empresa transnacional)
- 1998:** Dirige un barrio de 100 viviendas.
- 2000:** Vuelve a la actividad privada.
- 2005:** Vuelve a trabajar para IMPSA y el Ejército.
- 2015:** Asesor de ferro- tranvías.

Hijos: 2 estudiantes. La hija de 26 estudia agronomía y el de 23 Ingeniería en Informática.

Evaluando su trayectoria Juan afirma: «Siempre fuimos ascendiendo a través de los años, pero gracias a la constancia y esfuerzo de toda la familia». Agrega, además, que le hubiera gustado invertir más en propiedades para tener un respaldo en la vejez. Para mantener el estilo de vida actual se levanta todos los días a las 6 de la mañana y no para hasta las 22 horas y siempre buscando alternativas de trabajo ya que cada vez hay menos inversión y más desocupación.

Asalariada de gran establecimiento. Docente especial: Marina (54)

Iniciación laboral: 21 años como docente.

- 1982–86:** Docente en un instituto privado.
- 1991:** Maestra especial en una escuela estatal.

Hijos: 3, la mayor de 27 años es Licenciada en Artes, el del medio de 23 y estudia ingeniería a la vez que atiende al público en una heladería y es ayudante en una herrería y, el menor de 17 que está en la secundaria.

Evaluando su trayectoria, Marina piensa que le gustaría estar en la situación que se merece después de tantos años de trabajo «...no me siento recompensada ni reconocida...con mucho sacrificio, todos los días trabajando doble turno, logramos mantener nuestro estilo de vida. Al futuro lo veo con muchos problemas sociales».

Asalariado de gran establecimiento. Obrero de Aguas Mendocinas: Mario (50)

Iniciación laboral: 17 años.

1982: Ayudante de electricidad.

1986: Obrero de Obras Sanitarias.

Hijos: 2 ambos estudian en escuelas técnicas.

Sintéticamente, al evaluar su carrera laboral, Mario considera «siempre tuve estabilidad y eso me permitió acceder a una casa propia» pero lamenta que el barrio en que está ubicada sea problemático.

Asalariado no calificado de pequeño establecimiento, maquinista de auto-elevador: Manuel (50)

Iniciación laboral: 8 años en la cosecha.

1983: Tractorista y peón de finca.

1985: Obrero en una bodega.

1987–2004: Personal de otra bodega.

2005: Maquinista en un depósito de logística de camiones.

Hijo: 26 años trabaja en una bodega.

Evaluando su experiencia laboral Manuel expresa «...de la manera que trabajo, a fin de mes llegás rayando y juntar plata cuesta, cuesta juntar plata, entonces por eso es que también trabaja mi señora, entendés?...».

Trabajadora en servicio doméstico: María (58)

Iniciación laboral: 17 años empleada en un mini-vivero.

1980: Elaboración de viandas y comidas en su casa.

1985: Negocio familiar artículos de limpieza.

1985–2004: Negocio poli-rubros y elaboración de tortas y empanadas.

2005: Empleada doméstica.

Hijos: 5 hijos, el de 36 años es distribuidor, la de 34 es kinesióloga, el de 32 es administrativo del Hospital Central, el de 28 trabaja en logística de Coca-Cola y el de 24 estudia Comunicación Social.

En la evaluación de su trayectoria laboral, María dice: «...comparando mi situación con la de mis padres, estoy mejor que ellos...no tenían tranquilidad económica. Lo bueno es que ahora tengo casa

propia, antisémica y bonita. Lo malo es que está en una zona insegura y que no me gusta la calidad de la gente que vive en el barrio». Nos informa que está declarada zona roja y que los terrenos no valen nada.

Análisis y conclusiones

Una mirada puesta en las desigualdades que se presentan en la estructura social sólo puede concluir que los casos expuestos, son una ilustración de las profundas diferencias en cuanto a oportunidades y recompensas que se experimentan en el mercado de trabajo. Evidentemente, las situaciones diferentes que atraviesan los sujetos tienen que ver con cuestiones estructurales. Estas no sólo se expresan en los orígenes o puntos de partida de las generaciones que se analizan. La herencia familiar no es el único factor explicativo. Al mismo se agregan distintos mecanismos por los cuales los sujetos quedan limitados a reproducir su historia familiar o a ascender socialmente a partir del aprovechamiento de los intersticios o nichos de mercado de aparecen como efecto de cambios en las políticas económicas o de un suceso natural como el sismo.

Indudablemente, no es lo mismo para los sujetos de la generación de adultos, insertarse en sectores con alta competitividad, empresas transnacionales donde las crisis apenas impactan que en actividades marcadas por alta inestabilidad y dependientes de los vaivenes del consumo. Las pautas y secuencias laborales son diferentes. Además, las situaciones de vida son distintas cuando el empleo se produce en contextos de formalidad con protección social en relación a cuando el empleo sucede en actividades autogeneradas con alto riesgo empresario.

Pero la fragmentación del mercado de trabajo hace que la estabilidad laboral no produzca las mismas consecuencias en la situación de los sujetos. Si bien produce en cierto sentido genera tranquilidad, en relación con las fluctuaciones de la economía, las condiciones de vida que asegura en algunos casos apenas alcanzan para la subsistencia, o para asegurar una vivienda relativamente barata en zonas de riesgo social, mientras que en otros; posibilita la generación de una combinación de actividades que llevan a mejorar el acceso a bienes y servicios.

Respecto a la movilidad social, sólo los grupos de la cúspide de la estructura social refieren procesos ascendentes y posibilidades de acceso a mayor consumo. En los grupos ocupacionales sin calificación, el trabajo sólo les permite alcanzar la sobrevivencia. El empleo doméstico aparece como una estrategia paliativa frente a la caída social.

Un hecho relevante es que las secuencias de la carrera laboral tienen que ver con la organización de la vida familiar y con el recurso que implica la mano de obra existente en ese contexto. Todos los sujetos entrevistados expresan la importancia del apoyo familiar en lo que hace a la concreción de sus metas. Para los grupos propietarios, la presencia de los miembros de la familia nuclear es central en el proceso de generación de recursos. Para los grupos en relación de dependencia el ingreso de su pareja suele ser una estrategia que equilibra las situaciones críticas. En tanto que, los trabajadores que generan un pequeño negocio sólo pueden mantenerlas con el aporte de la mano de obra familiar y con el apoyo económico de su familia ampliada.

Si se considera la secuencia de ingreso al mercado de trabajo de las dos generaciones consideradas se nota un atraso en la inclusión de la generación joven, esto se da especialmente en situaciones en que la capacitación en instituciones educativas terciarias es posible. Los padres suelen retener a sus hijos en el apostando a un mejor futuro. Es llamativo el valor que adquiere la educación como

factor que hace posible una inserción más ventajosa en el mercado de trabajo, la generación adulta apuesta a ella y es un elemento de satisfacción personal para ellos.

En cuando a la duración que ocurre entre el inicio laboral y el ingreso a la actividad que permitirá conseguir una estabilidad del perfil laboral de los sujetos, se puede decir que se notan algunas diferencias generacionales. Pareciera que las condiciones del mercado laboral actual no presentan facilidades para que esto suceda como lo hacía para la generación adulta, sin embargo, esto queda como un interrogante para futuras investigaciones.

Referencias

- Bertaux, D. (2005). Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica, Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- Chávez Molina, E. (Ed.) (2013). Desigualdad y movilidad social en el mundo contemporáneo, Buenos Aires: Ediciones Imago Mundi.
- Ferrarotti, F. (2007). Las historias de vida como método, *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 14 (44), 15–40.
- Kessler, G. y Espinoza, V. (2003). Movilidad social y trayectorias ocupacionales en Argentina: rupturas y algunas paradojas en el caso de Buenos Aires, Santiago de Chile: Serie Políticas Sociales CEPAL.
- Muñoz Terra, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teóricas-metodológicas para su abordaje, *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 1(2), 36–65.
- Roberti, M.E. (2012). Rupturas y subjetividades: Un acercamiento a la perspectiva de las Trayectorias Laborales. *Trabajo y Sociedad. Universidad Nacional de Santiago del Estero XVI*, (18), 267–277.
- Ruiz, M., Persia, J. y Sorokin, I. (20015) Trabajo no registrado y protección social en Argentina Documento de trabajo N° 3, Buenos Aires: Secretaría de Política Económica y Planificación del Desarrollo.
- Yáñez, L., Bustos, R.M., Benedetto, A. y Molina Derteano, P. (2015). Estructura y movilidad social en Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. (Aceptado para su publicación: Serie La Cátedra Investiga).



Universidad Nacional de Cuyo

Instituto Multidisciplinario de Trabajo y Producción

+54 261 4299986 - www.imd.uncuyo.edu.ar - itp@uncuyo.edu.ar

Espacio de la Ciencia y la Tecnología Lic. Elvira Calle de Antequeda

Padre Contreras 1300, Parque General San Martín, Mendoza, Argentina



INSTITUTO MULTIDISCIPLINARIO DE
TRABAJO Y PRODUCCIÓN
SECRETARÍA DE DESARROLLO
INSTITUCIONAL Y TERRITORIAL

www.imd.uncuyo.edu.ar