

¿Más formación, menos seguridad? Efectos de la formación sobre la calidad de la vida laboral en la Argentina, Brasil y Chile

María Mercedes JERIA CÁCERES*

El presente estudio, basado en datos recogidos en 2001 en las principales urbes de la Argentina, Brasil y Chile, tiene por tema los efectos de la formación en la calidad de la vida laboral, de la que la seguridad es una dimensión importante.

Conforme al marco establecido por el Programa InFocus sobre Seguridad Socioeconómica de la OIT¹, es esencial considerar las correlaciones entre seguridad *objetiva* y seguridad *subjetiva* para abordar la cuestión de la calidad de la vida laboral, ya que no basta con referirse a las experiencias y a los comportamientos asociados a los aspectos «objetivos» de la seguridad; además, hay que tomar en cuenta la manera como las personas perciben la calidad de su vida laboral. Ahora bien, también es importante analizar qué influencia pueden tener las percepciones (y las interacciones de experiencias, comportamientos y percepciones) sobre las experiencias, las percepciones y los comportamientos *futuros*. Hoy día, está ampliamente demostrado que todas esas interacciones ocupan un lugar primordial en la dinámica del mundo del trabajo. Con todo, en un primer momento, sólo nos ocuparemos ahora de los aspectos «objetivos» de la seguridad ligada al trabajo.

Las premisas de nuestro análisis son el concepto de trabajo decente elaborado por la OIT y el planteamiento establecido por el

* La autora efectuó este estudio cuando trabajaba en calidad de estadística del Programa InFocus sobre Seguridad Socioeconómica de la OIT. Actualmente es profesora de Estadísticas de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería de la Universidad Diego Portales de Santiago, Chile (maria.jeria@prof.udp.cl).

¹ Véase OIT (1999) y, en este número de la *Revista*, el artículo de Richard Anker sobre la metodología general de las Encuestas sobre la Seguridad de las Personas.

Programa InFocus sobre Seguridad Socioeconómica en su marco contextual (OIT, 1999), que consiste en un instrumento de medición empírica de los elementos que forman dicho concepto. La OIT parte del principio de que todos los seres humanos tienen derecho a trabajar y que deben disfrutar de un trabajo de buena calidad, lo que implica una buena calidad de vida laboral y, por lo tanto, niveles aceptables de seguridad. El marco contextual del programa mencionado es una herramienta operativa para medir la seguridad ligada al trabajo, que es una dimensión esencial de la calidad de la vida laboral.

En 2001 se eligió a la Argentina, Brasil y Chile para que fuesen los primeros países de América Latina en los que se llevasen a cabo encuestas sobre la seguridad socioeconómica de las personas². En el presente artículo nos proponemos exponer los elementos y características de uno de los componentes de la seguridad socioeconómica: la formación profesional. Estudiaremos el «valor añadido» que tiene la formación para los trabajadores de los tres países, a partir de sus respuestas a un conjunto de veintitrés preguntas «objetivas» extraídas del cuestionario (que era más amplio) y que caracterizan seis de las siete formas de seguridad socioeconómica en el ámbito del trabajo (cuadro 1). Consideradas simultáneamente, las respuestas a las veintitrés preguntas (de las que se derivan veintitrés variables) definen un «espacio» en el sentido estadístico de la palabra, que en este artículo es «el espacio del trabajo».

Como se ha empleado la misma metodología en las tres encuestas, tanto en la selección de las muestras como en la estructura de los cuestionarios, procede analizar simultáneamente los datos de los tres países y la configuración de las respuestas acerca de la formación en el mundo del trabajo.

No es fácil determinar la manera en que la formación profesional influye en la seguridad socioeconómica. En este artículo, de carácter metodológico, expondremos la aplicación de un método comparativo multidimensional, el análisis de correspondencias múltiples condicional (ACMc). Nos valdremos de él para evaluar los efectos que ejerce simultáneamente la formación en las seis formas de seguridad ligadas al trabajo, con datos de los trabajadores de las zonas urbanas de la Argentina, Brasil y Chile. Se trata de un método descriptivo, gracias al cual podemos analizar conjuntamente y comparar, *sobre una base común*, las tendencias estables que aparecen en varios cuadros, cada uno de los cuales corresponde a un país³. De este modo se pueden ana-

² Las encuestas se realizaron simultáneamente en los tres países entre enero y abril de 2001.

³ En Escofier (1986) puede verse una exposición precisa y exhaustiva del método. Los lectores que deseen más información acerca de los datos analizados o el método utilizado, pueden solicitar un anexo estadístico a la autora o a la *Revista*.

Cuadro 1. Variables que definen el espacio del trabajo, distribuidas según las facetas de la vida laboral y la situación en el empleo

Facetas	Variables	Asalariado	Empleador	Trabajador ¹	Trabajador familiar ²
Ingresos (actividad principal)	Ganancias por hora (decil)	√	√	√	
	Ingresos variables	√	√	√	
	Prestaciones asociadas al trabajo	√			√
Seguridad	Trabajo superior a la duración semanal legal	√			
	Horas extraordinarias	√			
	Duración del trabajo irregular	√			
	Realización de tareas «penosas»	√			
	Servicio de seguridad y salud en el centro de trabajo	√			
	Centro de trabajo (entorno laboral)	√	√		
	Condiciones de trabajo peligrosas	√			
Representación	Existencia conocida de algún sindicato en el centro de trabajo	√	√		
	Pertenencia a un sindicato	√	√		
Calificaciones y competencias (actividad principal)	Ascenso en los dos años anteriores	√			√
	Formación en los dos años anteriores	√			
Puesto de trabajo	Antigüedad	√			
	Intento de cambiar de actividad principal en los dos años anteriores	√			
Empleo	Vacaciones anuales pagadas	√			
	Número de cambios de empleo en los dos años anteriores	√			
	Índole del contrato	√			√
	Seguro de enfermedad	√			√
	Seguro de desempleo	√			√
	Régimen de jubilación	√			√
	Indemnización por despido	√			√

¹ Se ha clasificado como trabajadores independientes a los trabajadores brasileños miembros de cooperativas.

² Trabajador no remunerado que colabora en la empresa familiar.

lizar las semejanzas entre los grupos de individuos y las categorías de respuestas de manera similar a la del análisis de las correspondencias múltiples, sin que ninguno de los cuadros influya desproporcionadamente en los resultados, cosa que, en nuestro estudio, sucedería con el Brasil, ya que se basa en una muestra de mayor tamaño.

Después de una breve descripción comparada de los sistemas de formación de la Argentina, Brasil y Chile, estudiaremos las relaciones

entre la formación y la situación en el empleo, el tamaño de las empresas, las remuneraciones de los trabajadores y los ascensos que han logrado éstos. Por último, en la parte principal, exploraremos el espacio del trabajo a fin de hacer aparecer en él la representación geométrica de los efectos de la formación, según los distintos niveles de instrucción, en cada uno de los países.

Los sistemas de enseñanza y formación profesionales de la Argentina, Brasil y Chile

En la historia de estos sistemas podemos distinguir tres períodos. El primero (1940-1969) es el de su concepción y constitución. Fueron instituidos para satisfacer las necesidades de un modelo de producción fordista, predominante en las políticas de desarrollo de la región, por lo que sólo se ocupaban de una parte de las situaciones existentes en los mercados laborales⁴:

El sistema fordista fue privilegiado y está en la base de la formación para el trabajo tal como se encaró en América Latina. Se basaba en el concepto de la producción industrial en serie, de productos relativamente homogéneos dirigidos al mercado interno, con maquinaria de larga permanencia, en plantas de tamaño mediano y grande, con categorías ocupacionales claras, escalafón donde la experiencia tenía un rol muy importante y era común la relación de dependencia y la permanencia de los trabajadores en la empresa. No sólo la formación profesional y la educación técnica responden a este modelo; también la organización de los sindicatos crece dentro de esta definición del sistema productivo (Gallart, 1999, págs. 47 y 48).

En un segundo período, que abarca los años sesenta y setenta, las dictaduras militares de la Argentina, Brasil y Chile rompieron con los modelos que se habían seguido para crear los sistemas de enseñanza y formación profesionales. Durante aquella época de liberalismo a ultranza instaurado en los tres países por los regímenes militares se redujo enormemente la función del Estado, lo cual explica en parte el funcionamiento actual de dichos sistemas.

En el tercer período, el de la restauración de la democracia en los años ochenta y noventa, se reformaron los sistemas. Junto a la formación en los centros de trabajo, aparecieron diversos programas destinados a grupos sociales prioritarios, identificados como los más vulnerables. Se trata del elemento común a las estrategias adoptadas por esos sistemas para atender la necesidad de «invertir en la gente».

Para diferenciar los tres sistemas podemos clasificarlos con arreglo a la intensidad de la intervención pública en el plano institucional y financiero. En el sistema brasileño predominan las instituciones públicas, que desempeñan un importante papel en tres terrenos: elabo-

⁴ Por la importancia numérica de la economía informal y la función esencial que desempeñaban las pequeñas empresas.

ración de las estrategias y políticas; gestión de la oferta, reglamentación de su calidad y de su costo y orientación de la demanda; organización directa de la formación profesional. El sistema chileno se caracteriza por intervenciones públicas, institucionales y financieras en dos terrenos: la elaboración de las estrategias y políticas y el «arbitraje» entre la oferta y la demanda.

El sistema argentino interviene activamente de manera limitada en la organización de los cursos y en la oferta y la demanda, por lo que carece de medios efectivos para desempeñar un papel político o estratégico. Respecto de este país, no es exagerado hablar de un mercado «abierto» de la formación profesional.

En cuanto a Chile, es interesante observar que las empresas no aprovechan totalmente las posibilidades que el sistema ofrece y, a decir verdad, son los fondos públicos los que, a fin de cuentas, sufragan la formación profesional a través de las desgravaciones fiscales, en lugar de los fondos privados procedentes de las empresas. Ahora bien, las empresas del sector privado que recurren al régimen de desgravación fiscal para financiar la formación profesional de sus trabajadores representan una minoría, hecho éste que no puede por menos que hacernos plantear el tema del diálogo social en la sociedad chilena. Si, teniendo a su alcance un mecanismo de financiación, las empresas optan mayoritariamente por no impartir formación profesional a sus trabajadores, ¿es porque la oferta no se adapta a sus necesidades o por temor a perder a los trabajadores mejor formados y cuya «empleabilidad» ha mejorado?

Datos de las encuestas sobre la seguridad socioeconómica

Formación y situación laboral

En el cuestionario de las encuestas, común a los países de América Latina, figuraba una pregunta en la que se inquiría si el entrevistado había recibido formación durante los dos años anteriores en el marco de su trabajo principal⁵. Asombrosamente, los datos ponen de manifiesto que elevados porcentajes de trabajadores declararon haber recibido formación. No podemos verificar directamente los índices obtenidos mediante fuentes secundarias porque las estadísticas oficiales sobre la formación sólo se refieren al año anterior. Por ejemplo, en Chile, según las cifras de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), el porcentaje medio de trabajadores no agrícolas a los que se impartió una formación de tipo reglado (cursos de

⁵ Se hizo esta pregunta a los empleadores, a los asalariados (de los sectores privado y público), a los trabajadores independientes y a los trabajadores familiares no remunerados de la empresa de su familia ocupados más de quince horas a la semana. La pregunta rezaba así: «En los últimos dos años, ¿recibió algún entrenamiento formal o hizo algún curso de capacitación?».

Cuadro 2. Situación en el empleo y frecuencia de la formación en la Argentina, Brasil y Chile (respuestas al cuestionario)

País	Situación laboral	En los últimos dos años, ¿recibió algún entrenamiento formal o hizo algún curso de capacitación?						
		Sí		No		Sin respuesta, o falta de datos		Total
		N	%	N	%	N	%	
Argentina	Empleador	19	39,6	29	60,4			48
	Trabajador independiente	136	25,4	394	73,5	6	1,1	536
	Asalariado, sector privado	268	40,2	387	58,1	11	1,7	666
	Asalariado, sector público	86	61,9	51	36,7	2	1,4	139
	Trabajador familiar ¹	6	22,2	20	74,1	1	3,7	27
<i>Total</i>		515	36,4	881	62,2	20	1,4	1 416
Brasil	Empleador	16	27,6	42	72,4			58
	Trabajador independiente	180	25,9	511	73,5	4	0,6	695
	Asalariado, economía formal ²	372	43,9	476	56,1	1	0,2	848
	Asalariado, economía informal ³	102	28,3	258	71,7	3	0,8	360
	Funcionario ⁴	109	56,8	81	42,2	2	1,0	192
	Trabajador familiar ¹	5	55,6	4	44,4			9
	Miembro de una cooperativa	6	42,9	8	57,1			14
<i>Total</i>		790	36,3	1 376	63,2	10	0,5	2 176
Chile	Empleador	7	33,3	14	66,7			21
	Trabajador independiente	31	20,1	122	79,2	1	0,6	154
	Asalariado, sector privado	136	41,7	187	57,4	3	0,9	326
	Asalariado, sector público	48	50,0	47	49,0	1	1,0	96
	Trabajador familiar ¹	2	50,0	2	50,0			4
<i>Total</i>		224	37,3	372	61,9	5	0,8	601

¹ Trabajador no remunerado que colabora en la empresa familiar. ² En el Brasil todos los trabajadores están obligados a poseer una cédula de trabajo (con independencia de su condición laboral o del sector en que desempeñen su actividad laboral) lo que atestigua el carácter reconocido oficialmente de su actividad. La categoría de los asalariados de la economía regular (formal) comprende todos los pertenecientes a los sectores público y privado titulares de la cédula de trabajo. ³ La categoría de los asalariados de la economía informal comprende todos los trabajadores que perciben un salario, pero que no poseen cédula de trabajo. Su suma con la categoría de los trabajadores independientes arroja una estimación de la economía informal. ⁴ En el Brasil, los trabajadores del sector público pueden pertenecer tanto a la economía formal como a la informal. Los que trabajan de manera reconocida oficialmente y de forma permanente en el sector público constituyen la categoría de los «funcionarios».

Fuentes: Encuestas sobre la Seguridad de las Personas (ESP) realizadas en 2001 en la Argentina, Brasil y Chile.

capacitación) ascendió a 17,5 en 1996⁶. El segundo motivo que podría explicar este porcentaje elevado es que la pregunta aludía tanto a la formación formal (reglada) como a otras modalidades de capacitación.

El cuadro 2 muestra la importancia del carácter formal del empleo, pues son los asalariados los que con más frecuencia declararon haber recibido formación en los dos años anteriores, en proporciones notablemente similares en los tres países. En la Argentina y en Chile,

⁶ Véase Chacón (1999), pág. 236. La CASEN recoge las características socioeconómicas de los hogares chilenos y se efectúa cada dos años en el mes de diciembre. Si la diferencia entre los datos de la CASEN y los de la Encuesta sobre la Seguridad de las Personas se debe al período de referencia, los datos de la segunda parecen plausibles.

se hace referencia a los asalariados del sector privado y del sector público; en el Brasil, a la categoría de los «funcionarios» y a la de los «asalariados del sector formal». El cuadro muestra, asimismo, que el porcentaje de trabajadores independientes que recibieron formación es la mitad que el de los asalariados.

Formación y tamaño de las empresas

Las cifras muestran también, y del mismo modo en los tres países, que la formación es más frecuente cuanto mayor es la plantilla de la empresa (gráfico 1): el porcentaje de trabajadores que han recibido formación es dos veces mayor en las empresas grandes (de cien asalariados en adelante) que en las pequeñas (de hasta cinco asalariados).

Formación y ascensos

¿El haber seguido una formación explica el haber logrado un ascenso? ¿O bien sucede a la inversa, que el ascenso lleva consigo una inversión en formación?

El estudio efectuado en los tres países muestra que ambas cosas se entremezclan (véase el gráfico 2): por un lado, más del 60 por ciento de los trabajadores ascendidos había seguido previamente una formación y la mayoría de los no ascendidos no había recibido ninguna; por otro lado, aproximadamente una quinta parte de los trabajadores que había desarrollado su formación lograron un ascenso en su empleo principal durante los dos años anteriores.

De ello se desprenden dos consideraciones: es más frecuente que la formación sea consecuencia del ascenso que a la inversa, y no está demostrado que el ascenso recompense la formación⁷.

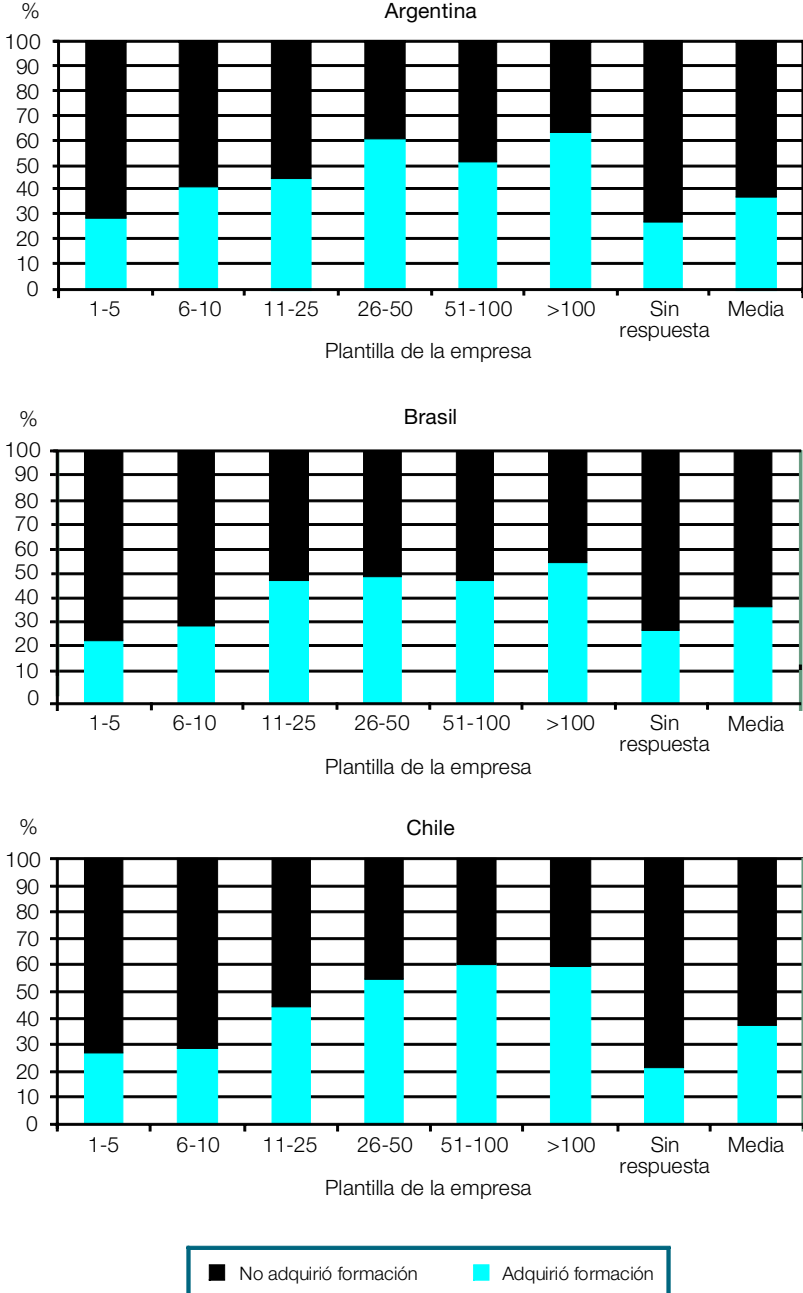
Asociación entre ascenso y formación según los ingresos

Considerando las diferencias estructurales e institucionales entre los sistemas de formación profesional y las diferencias relativamente pequeñas que existen entre los marcos cultural y económico dentro de los cuales se adoptan las decisiones, resulta interesante constatar las semejanzas y la coherencia de las respuestas a las preguntas referentes a la formación de las encuestas efectuadas en los tres países.

Un factor importante, que se registra en los tres países, es la gran desigualdad en el reparto de los ingresos. Cuando se observa la frecuencia de la formación consecutiva a un ascenso según las remuneraciones

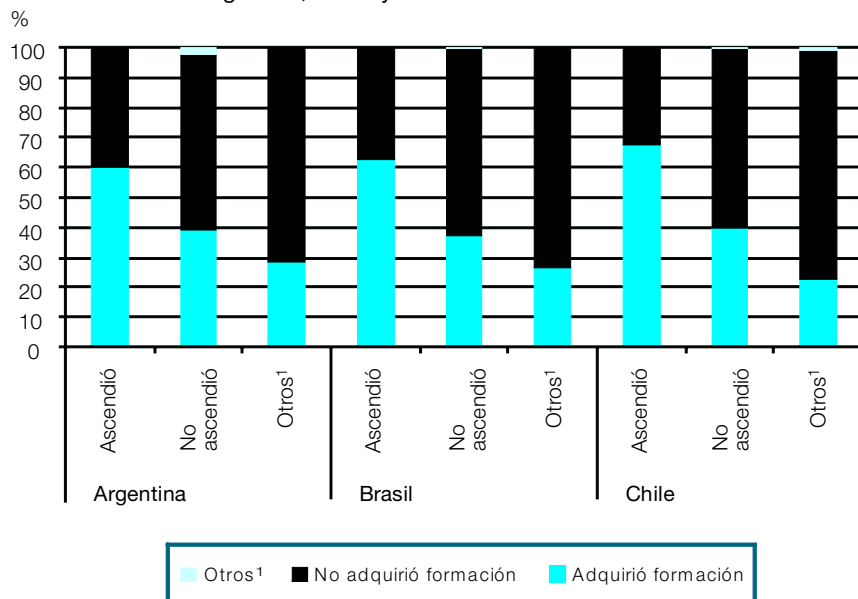
⁷ El empleo del método de las cuotas al seleccionar la muestra limita el alcance del análisis y no sería apropiado verificar las tres hipótesis mediante pruebas estadísticas. Recordemos, pues, que el análisis que estamos exponiendo es estrictamente descriptivo.

Gráfico 1. Frecuencia de la formación según la plantilla de las empresas de la Argentina, Brasil y Chile (respuestas al cuestionario)



Fuentes: Encuestas sobre la Seguridad de las Personas (ESP) realizadas en 2001 en la Argentina, Brasil y Chile.

Gráfico 2. Frecuencia de la formación según si el encuestado logró un ascenso en la Argentina, Brasil y Chile



¹ No responde o falta de datos.

Fuentes: Encuestas sobre la Seguridad de las Personas (ESP) realizadas en 2001 en la Argentina, Brasil y Chile.

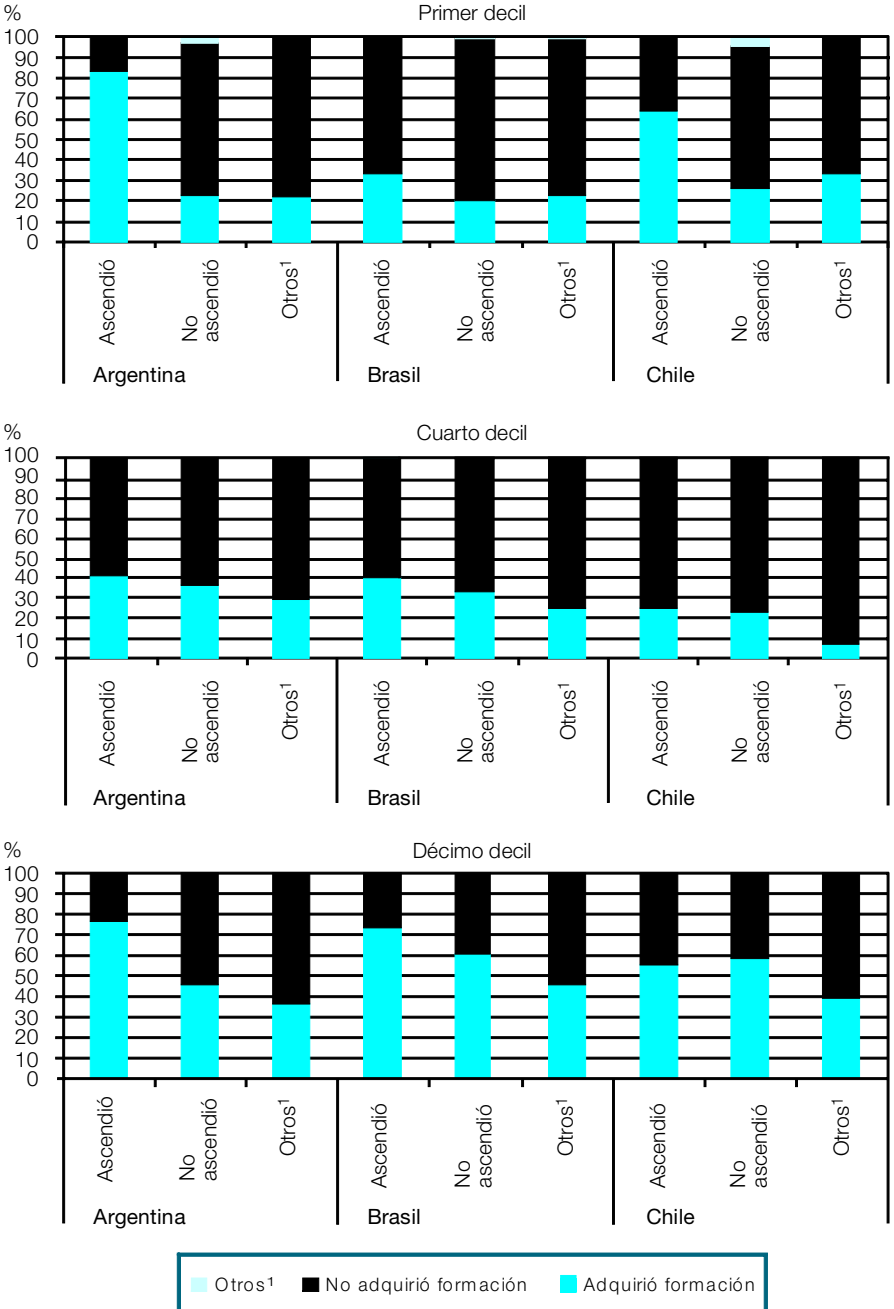
por hora distribuidas por deciles (gráfico 3), se constatan varias características interesantes.

En general, se advierte un porcentaje muy superior de trabajadores que habían recibido formación en los ascendidos durante los dos años anteriores (salvo en el caso del décimo decil de Chile).

El porcentaje de trabajadores que declararon haber recibido formación es relativamente mayor en el primer decil que en el cuarto (salvo en el Brasil), situación que cabe atribuir a las políticas activas de lucha contra la pobreza seguidas en los tres países. En todos los casos, los trabajadores del décimo decil que habían recibido formación eran más numerosos, proporcionalmente, que los del cuarto decil. En los niveles más elevados de ingresos de los tres países, más del 50 por ciento de los trabajadores que habían sido ascendidos declararon haber seguido una formación previa a ello.

Mientras que en los deciles primero y cuarto constatamos un menor porcentaje de trabajadores formados entre los que declararon no haber sido ascendidos (en comparación con los que sí lo habían sido), en el décimo decil un porcentaje relativamente grande de trabajadores se había beneficiado de alguna formación, pero no había logrado un

Gráfico 3. Formación y ascenso en los deciles primero, cuarto y décimo de los niveles de ingresos ganados con la actividad principal en la Argentina, Brasil y Chile



¹ No responde o falta de datos.

ascenso (el 46 por ciento en la Argentina, el 60 por ciento en el Brasil y el 58 por ciento en Chile).

Según los datos de la encuesta que estudiamos, la asociación entre ascenso y formación según el nivel de remuneración muestra que el beneficio que reporta la formación es relativamente más seguro en el caso de los trabajadores ascendidos, y que reciben formación principalmente los asalariados que ya poseen un buen nivel de instrucción. En cierta medida, este fenómeno no hace más que reforzar las desigualdades de ingresos.

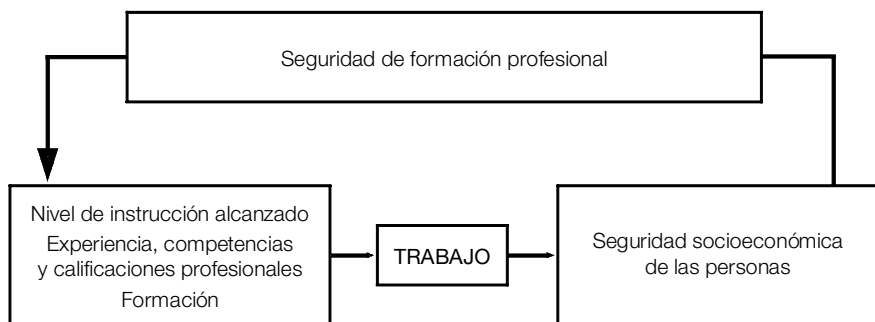
Formación y desarrollo de las calificaciones profesionales

Se entiende por seguridad de formación profesional la existencia de oportunidades amplias para el trabajador de conservar y desarrollar su capacitación, es decir, de mantener sus calificaciones profesionales y adquirir otras nuevas por medio del aprendizaje, la formación en el trabajo y otros métodos (OIT, 1999, pág. 3). Así, es de conocimiento común, desde hace por lo menos diez años, que «en la economía internacional de hoy día, los trabajadores deben estar dispuestos a cambiar su manera de trabajar para aprovechar los beneficios de una tecnología en curso de rápida evolución. En las empresas más eficientes, la formación va aunada a la productividad, la calidad, la flexibilidad y la automatización» (Eck, 1993). Para los trabajadores, la formación tiene estas dos vertientes y concepciones paradójicas.

La definición que acabamos de esbozar de la noción de seguridad de formación profesional se plasma en un proceso sistémico que abarca tanto la instrucción y la formación iniciales impartidas por el sistema de enseñanza y formación como el desarrollo de la capacitación en la propia actividad laboral (la práctica y la colaboración en el trabajo, el avance y la experiencia de la carrera profesional, etcétera), ya que ésta sirve para adquirir calificaciones, destrezas y competencias profesionales del mismo modo que la formación profesional reglada (formal). Un ascenso, la aparición de una nueva técnica o de nuevos métodos de producción, de organización o de gestión constituyen otras tantas fuerzas que generan una mejora de los conocimientos teóricos y prácticos y que, en determinados casos, favorecen el desarrollo de nuevas competencias, destrezas y calificaciones profesionales. Para algunos trabajadores, estos fenómenos son, sin lugar a dudas, sinónimo de una mejora de su situación; para otros, en cambio, constituyen una amenaza, un riesgo de inseguridad profesional, si no hay unas reglas que rijan el marco institucional y protejan a los más vulnerables.

Los efectos de esta práctica de adquisición, mantenimiento y desarrollo de las calificaciones profesionales repercuten en otros ámbitos relativos al trabajo, como el nivel de ingresos, el tipo de contrato laboral, la índole del trabajo, las condiciones en que se efectúa, el grado de

flexibilidad, las posibilidades de expresión y la capacidad de adquirir y de mantener *nuevas* competencias profesionales. La seguridad de formación profesional se inscribe, pues, en un modelo dinámico en el que ejerce efectos de retroacción. En el diagrama que figura a continuación se ilustran los mecanismos que actúan en el plano individual.



Las desigualdades observadas entre los trabajadores en cuanto a las posibilidades de formación, tal como las ponen de manifiesto de manera coherente e independiente las tres encuestas, tanto a micronivel — el del trabajador (en asociación con los ascensos) — como a mesonivel — el de la empresa (en asociación con el tamaño de ésta) —, nos llevan a poner en duda la eficacia y, lo que es ciertamente más grave, la equidad de los sistemas de enseñanza y formación profesionales de los tres países⁸. Ineficacia y falta de equidad que influyen directamente en la seguridad socioeconómica de las personas.

En el micronivel, constatamos que los trabajadores que perciben mayores ingresos (y que, por consiguiente, también poseen los niveles de instrucción más elevados) no recurren a la formación de la misma manera que los que tienen ingresos menores. Por lo que se refiere al acceso a la formación, tienen la posibilidad suplementaria de recurrir al sector privado, financiándose ellos mismos los cursos, a fin de alcanzar un nivel aceptable de renovación de sus calificaciones profesionales. En cambio, los trabajadores más pobres que sólo poseen un escaso nivel de instrucción no cuentan con acceso alguno, ni individual, ni institucional, al sistema de enseñanza y formación profesionales.

En el mesonivel, se constata que la frecuencia de la formación pone de manifiesto comportamientos paternalistas y de control de los trabajadores⁹. Como hemos visto, si consideramos el tamaño de la em-

⁸ Las Constituciones de los tres países consagran el derecho a la instrucción.

⁹ Pues no es el individuo trabajador (*homo economicus*) quien decide libremente si quiere, puede o debe formarse, sino que el empleador y el sistema de formación tal como ha sido concebido deciden en vez de él. Para un análisis más concreto del empleo de la palabra «control» en este contexto, véase Standing (2000), a propósito de los vínculos entre las modalidades de control de los trabajadores y el concepto de trabajo decente.

presa, los trabajadores pertenecientes a las más grandes tienen más posibilidades de adquirir nuevos conocimientos. Del análisis descriptivo de los niveles micro y meso se desprende la hipótesis de que las políticas de formación fomentan prioritariamente la satisfacción de las necesidades de las empresas en materia de competencias, destrezas y calificaciones profesionales y que sólo toman en cuenta marginalmente las de los trabajadores. De esta manera, el acceso a la formación, tal como lo deciden las direcciones de las empresas, no corresponde necesariamente a las verdaderas necesidades de perfeccionamiento profesional de las personas, cuya satisfacción sería necesaria para mantener un nivel razonable de seguridad de las calificaciones y competencias¹⁰. Se trata de una situación paradójica, por lo menos en el marco de las políticas de economía social de mercado que aseguran aplicar los gobiernos de la Argentina, Brasil y Chile, en el que el reconocimiento del mérito (el ascenso viene después de la formación) forma parte de la cultura de los trabajadores y lo popularizan las políticas y los organismos de formación.

Estando así las cosas, ¿podemos hablar de «empleabilidad» y de niveles «aceptables» de seguridad de formación profesional de los trabajadores más pobres? ¿Se puede creer que tienen acceso libre e irrestricto a la economía social de mercado?

Un espacio del trabajo multidimensional

Definir el espacio del trabajo

Los datos recogidos en 2001 en la Argentina, Brasil y Chile gracias a las Encuestas sobre la Seguridad de las Personas nos permiten construir y explorar un espacio geométrico multidimensional común, que aprehende los diversos aspectos de la vida laboral. Hemos construido este espacio — al que llamaremos «el espacio del trabajo»¹¹ — a partir de veintitrés variables (que corresponden a las veintitrés preguntas) definidas en función de seis facetas de la seguridad socioeconómica que dependen del trabajo.

Desde un punto de vista formal, este espacio está construido a partir de las respuestas a las veintitrés preguntas sobre hechos, u «objetivas», dadas por los trabajadores encuestados en los tres países. El cuadro 1 contiene la lista de las preguntas (variables) referentes a cada una de las facetas de la vida laboral e indica la situación en el empleo de las personas que respondieron a ellas.

¹⁰ No podemos hablar sino de hipótesis porque los datos no son representativos y sería, pues, abusivo, inferirlo a partir de ellos.

¹¹ Con la palabra «espacio» hacemos referencia al método estadístico utilizado, consistente en construir un espacio geométrico formal multidimensional e identificar sus dimensiones principales, es decir, las que aprehenden el máximo de variabilidad.

Como tantas veces sucede en el ámbito del trabajo en general y en el de la formación en particular, el cuestionario presenta un sesgo de importancia que el cuadro pone de manifiesto: *sólo se hicieron las veintitrés preguntas a los trabajadores asalariados*¹².

La asunción de este hecho se traduce, desde el punto de vista técnico, en la distinción entre los trabajadores asalariados y los demás trabajadores encuestados, ya que los asalariados entrarán en el análisis de los datos en tanto que elementos «*activos*», mientras que se considerará elementos «*suplementarios*» al resto de trabajadores. Por lo tanto, las conclusiones del análisis de los datos atañerán a los asalariados, mientras que las respuestas de los demás trabajadores únicamente se tendrán en cuenta por comparación con esa categoría de referencia.

Ya nos referimos antes al nexo existente entre las dos facetas, la de la formación y la de los ingresos. Ahora nos interesamos simultáneamente por la asociación de las seis facetas de la vida laboral, para resaltar mejor las relaciones estables que pudieren existir en los tres países a partir de las respuestas de los asalariados a las veintitrés preguntas. Descartamos la variabilidad de las respuestas entre un país y otro para estudiar la existente dentro de cada país (efectuando entonces un condicionamiento por países). Para poder hacer una comparación, hemos representado en un mismo espacio las respuestas relativas a los tres países.

De los distintos métodos estadísticos que permiten llevar a cabo un análisis intraclases hemos elegido el análisis de correspondencias múltiples condicional (ACMc) por países.

Interpretación de los ejes del «espacio del trabajo» de los asalariados

El ACMc es un método geométrico formal de análisis intraclases. Constituye un caso particular del análisis de correspondencias. Es un método geométrico y formal consistente en reducir las dimensiones de un espacio complejo (en este caso, de veintitrés dimensiones, que corresponden a las veintitrés variables). Esta reducción se efectúa determinando las «variables principales» (en menor número) que estarán «compuestas» por las variables iniciales y que aprehenderán el máximo de variabilidad expresada en las respuestas de los trabajadores encuestados. El método permite evaluar la aportación de las veintitrés variables *iniciales* (y por lo tanto de las seis facetas de la vida laboral) a las variables *principales*. Estas variables principales, dos a dos no correlacionadas, cuyo orden se determina en función de la parte de variabili-

¹² Por ejemplo, la pregunta acerca de las «prestaciones (monetarias) asociadas a la actividad principal» fue formulada a los asalariados y a los trabajadores familiares no remunerados, pero no a los empleadores ni a los trabajadores independientes.

dad total de las respuestas que aprehenden, constituyen los ejes de un plano en el que se situarán los grupos de individuos representados por puntos. La distancia entre dos grupos, que expresa la disparidad entre sus respuestas, aparece representada por el segmento que une los puntos correspondientes y se puede medir conforme a las variables principales proyectando el segmento sobre los dos ejes. La interpretación de los datos se hace observando esas distancias o «contrastes». Condicionando por países, se centra el análisis en los contrastes dentro de cada país.

Los cuadros 3 y 4 recogen, respecto de cada una de las veintitrés variables iniciales, los contrastes (u oposiciones) más importantes observados entre las modalidades de las respuestas según las variables principales primera y segunda. También se expone en ellos el porcentaje de variabilidad representado por cada uno de los contrastes. Esos porcentajes indican la importancia de la pregunta para la interpretación de la variable principal. Las contribuciones acumuladas de las variables iniciales referentes a cada faceta indican la importancia de ésta.

La primera variable principal indica que, para los asalariados, la faceta del empleo es la más importante de las seis consideradas (60 por ciento), lo cual significa que es en ella donde aparecen las mayores disparidades de las respuestas sobre la calidad de la vida laboral. A continuación vienen, por orden de importancia en la disparidad de las respuestas, las facetas de los ingresos y de la representación, con el 16,8 y el 9,5 por ciento de la varianza expresada por la primera variable principal.

La segunda variable principal expresa esencialmente los contrastes observados a propósito de la faceta de la seguridad (67,8 por ciento de la varianza); completa la información que nos da la primera variable principal.

A continuación examinamos las facetas según el orden de su contribución a las dos primeras variables principales.

La faceta del empleo aparece principalmente en la primera variable principal en forma de una oposición entre los asalariados que perciben diversas prestaciones por el trabajo que desempeñan (coordenadas positivas) y los que no perciben ninguna (coordenadas negativas). Esta variable hace aparecer, asimismo, los contrastes entre los asalariados que tienen contratos fijos (de duración indefinida) (coordenadas positivas) y los que tienen otro tipo de contrato.

En cuanto a *la faceta de los ingresos*, la primera variable principal hace aparecer los contrastes entre la remuneración por hora (elevada y baja) en la actividad principal. La inmensa mayoría de los asalariados que obtienen ingresos altos (deciles 6 a 10) perciben por lo menos una prestación monetaria, por ejemplo, la prima de Navidad, asignaciones por familiares a cargo, prima de transporte, etcétera. Los datos muestran también que son poquísimos los asalariados que no perciben

Cuadro 3. Interpretación de la primera variable principal

Facetas ¹	Variables	Contribución a la varianza de la primera variable principal	Contrastes		
			Coordenadas negativas	Coordenadas positivas	
Ingresos (actividad principal)	Ganancias por hora (decil)	4	1er decil 2º decil	8º decil 9º decil	
	Ingresos variables	2	Ingresos enteramente variables		
16,8%	Prestaciones asociadas al trabajo	10,8	Ninguna	Algunas	
Seguridad	Trabajo superior a la duración semanal legal	4,1	Ninguna		
	Horas extraordinarias				
	Duración del trabajo irregular				
	Realización de tareas «penosas»				
	Servicio de seguridad y salud en el centro de trabajo				
4,1%	Centro de trabajo (entorno laboral)				
	Condiciones de trabajo peligrosas				
Representación	Existencia conocida de un sindicato en el centro de trabajo	5,9	No sabe	Sí	
	Pertenencia a ese sindicato	3,6		Sí	
Calificaciones y competencias (actividades principales)	Ascenso en los dos años anteriores	1		Sí	
	Formación en los dos años anteriores	1,6	No	Sí	
Puesto de trabajo	Antigüedad	4,5	> 1 año	≥ 5 años	
	Intento de cambiar de actividad principal en los dos años anteriores	1,6	Sí		
Empleo	Vacaciones anuales pagadas	1,7	Por lo menos 2	Ninguno	
	Número de cambios de empleo en los dos años anteriores				
	Índole del contrato	11	No tiene contrato Trabajo a destajo Contrato temporal	Contrato permanente	
	Seguro de enfermedad	12,9	Ninguno	Algunos	
	Seguro de desempleo	9	No	Sí	
	Régimen de jubilación	14,3	No	Sí	
	60%	Indemnización por despido	11,1	No	Sí
	Varianza de la primera variable principal explicada		99,1		

¹ Los porcentajes de esta columna indican la contribución de cada faceta a la varianza de la primera variable principal.

Cuadro 4. Interpretación de la segunda variable principal

Facetas ¹	Variables	Contribución a la varianza de la primera variable principal	Contrastes	
			Coordenadas negativas	Coordenadas positivas
Ingresos (actividad principal)	Ganancias por hora (decil)	2,8	1 ^{er} decil 3 ^{er} decil	8 ^o decil 9 ^o decil
	Ingresos variables	6,6	Completamente variables	Fijos y en parte variables
9,7%	Prestaciones asociadas al trabajo			
Seguridad	Trabajo superior a la duración semanal legal	7	Sí	No
	Horas extraordinarias	16,4	Sí	No
	Duración del trabajo irregular	12,2	Rotación	No hay rotación
	Realización de tareas «penosas»	12,4	Sí	No
	Servicio de seguridad y salud en el centro de trabajo	2,1	Sí	No
67,8%	Centro de trabajo (entorno laboral)			
67,8%	Condiciones de trabajo peligrosas	17,7	Sí	No
Representación	Existencia conocida de un sindicato en el centro de trabajo	3,8	Sí	No
	Pertenencia a ese sindicato	2	No	No
Calificaciones y competencias (actividad principal)	Ascenso en los dos años anteriores			
	Formación en los dos años anteriores	1,2	Sí	No
Puesto de trabajo	Antigüedad	1,9	< 2 años	≥ 2años
	Intento de cambiar de actividad principal en los dos años anteriores	5,2	Sí	No
Empleo	Vacaciones anuales pagadas	1,8	Sí	No
	Número de cambios de empleo en los dos años anteriores	4,5	Ningún cambio	Cambios
	Índole del contrato			
	Seguro de enfermedad			
	Seguro de desempleo			
	Régimen de jubilación			
6,3%	Indemnización por despido			

Varianza de la primera variable principal explicada

97,6

¹ Los porcentajes de esta columna indican la contribución de cada faceta a la varianza de la primera variable principal.

ninguna prestación monetaria. La segunda variable principal divide a los asalariados entre aquellos que tienen ingresos totalmente fijos (la mayoría) y aquellos en cuyos ingresos hay una parte variable, lo cual muestra que hay dos dimensiones independientes de la faceta de los ingresos.

Resumiendo, la faceta de los ingresos hace aparecer una doble oposición, la relativa a su nivel (es decir, el monto percibido por el trabajador) y la relativa a su estabilidad (ingresos fijos) o inestabilidad (ingresos variables).

La faceta de la representación presenta igual configuración que la de las competencias profesionales, esto es, que los asalariados que dicen que en su centro de trabajo existe un sindicato también declaran — la mayoría de ellos — que han recibido formación y logrado un ascenso, lo cual puede significar que el sindicato interviene directamente organizando la formación o que existe un vínculo entre la existencia del sindicato, la adhesión a él del asalariado y su formación o su ascenso.

La faceta de la seguridad también está bien representada por las dos primeras variables principales. La primera variable principal opone los asalariados que dicen que en su trabajo hay un centro de salud (coordenadas positivas) a los que declaran hallarse en la situación contraria. La segunda variable principal separa los asalariados que declaran que no efectúan tareas penosas, que no hacen horas extraordinarias, cuyas condiciones de trabajo no son peligrosas y cuya jornada no supera el máximo legal (coordenadas positivas) de aquellos que soportan unas condiciones peligrosas, hacen horas extraordinarias, trabajan más tiempo por semana que el fijado legalmente y tienen horarios flexibles (coordenadas negativas). De este modo, la configuración de la faceta de la seguridad aparece sobre todo en la segunda variable principal que distingue a los asalariados cuyo volumen de labor es previsible (coordenadas positivas) y de aquellos cuyo volumen de tareas es imprevisible y cuyas condiciones de trabajo son inseguras (coordenadas negativas).

La faceta ligada a las condiciones del puesto de trabajo está representada aproximadamente por igual en las dos variables principales y se constata una oposición entre «estabilidad o permanencia en el puesto» (coordenadas positivas en las dos primeras variables principales) y la «movilidad» entre puestos (coordenadas negativas en las dos primeras variables principales).

La faceta de las calificaciones profesionales está representada en las dos dimensiones (al igual que la faceta ligada a las condiciones del puesto de trabajo y que la de la representación, pero siguiendo la otra diagonal), lo cual significa: *a*) que existen efectos cruzados; *b*) que estos efectos cruzados pueden causar variaciones en las respuestas de los trabajadores tal como aparecen en el primer plano principal (cuyos ejes son las dos variables principales); *c*) que podemos formular la hipótesis de que las interrelaciones estadísticas entre las facetas ligadas

a las condiciones del puesto de trabajo, las competencias profesionales y la representación son variables indicadoras importantes a la hora de elaborar un indicador (ordinal) que escalone las respuestas de los trabajadores acerca de la calidad de su vida laboral.

Ello no obstante, la faceta de las calificaciones profesionales contribuye en escasa medida a la varianza de las dos primeras variables principales, lo cual significa que, si consideramos la formación y los ascensos con independencia de las demás facetas, la disparidad de las respuestas acerca de las competencias profesionales resulta relativamente menos importante para el análisis interno de los países, por lo que se refiere a los «costos y beneficios» del trabajo (primera y segunda variables principales, respectivamente).

Efectos de la formación según el nivel de instrucción

Partiendo de la significación de las dos primeras variables principales que ya hemos expuesto, podemos explorar los efectos de la formación en lo que el trabajo aporta (primera variable principal, representada gráficamente por la dimensión horizontal) y en lo que exige (segunda variable principal, representada gráficamente por la dimensión vertical) según el nivel de instrucción (los estudios realizados). Los gráficos 4, 5 y 6 muestran que los «costos» (lo que el trabajo exige), los beneficios (lo que aporta) y los efectos de la formación dependen del nivel de instrucción.

Los gráficos indican que la posición¹³ de los trabajadores según su nivel de instrucción se desplaza en el diagrama de izquierda (carencia de formación) a derecha (formación) siguiendo el eje de la primera variable principal, lo cual significa una mejora de lo que el trabajo aporta, esto es, que, respecto de todos los niveles de estudios, la formación aparece asociada a una mejora de la seguridad en el empleo y del nivel de los ingresos, lo cual es sin duda una ventaja desde el punto de vista del asalariado. Ahora bien, los gráficos también muestran un desplazamiento de las posiciones desde la parte superior del diagrama (carencia de formación) hacia la inferior (formación) siguiendo el eje de la segunda variable principal, lo cual quiere decir que, respecto de todos los niveles de estudios, la formación aparece asociada a un deterioro de la seguridad, la estabilidad de los ingresos y la situación profesional, lo que representa un retroceso desde el punto de vista del asalariado.

¹³ El factor «nivel de instrucción» se integra en el análisis en tanto que variable suplementaria, es decir, que se proyecta sobre el plano, pero no desempeña ningún papel en la construcción del espacio, la cual depende únicamente de los perfiles dimanantes de las respuestas a las veintitrés preguntas.

En los gráficos 4, 5 y 6, los círculos negros representan a los trabajadores que han declarado haber recibido formación durante los dos años anteriores y los círculos blancos a los demás. Su tamaño es proporcional a la frecuencia de las respuestas en cada categoría. La noción de «efectos de la formación» debe entenderse en el sentido de «diferencias» entre los asalariados a los que se ha impartido formación y los demás.

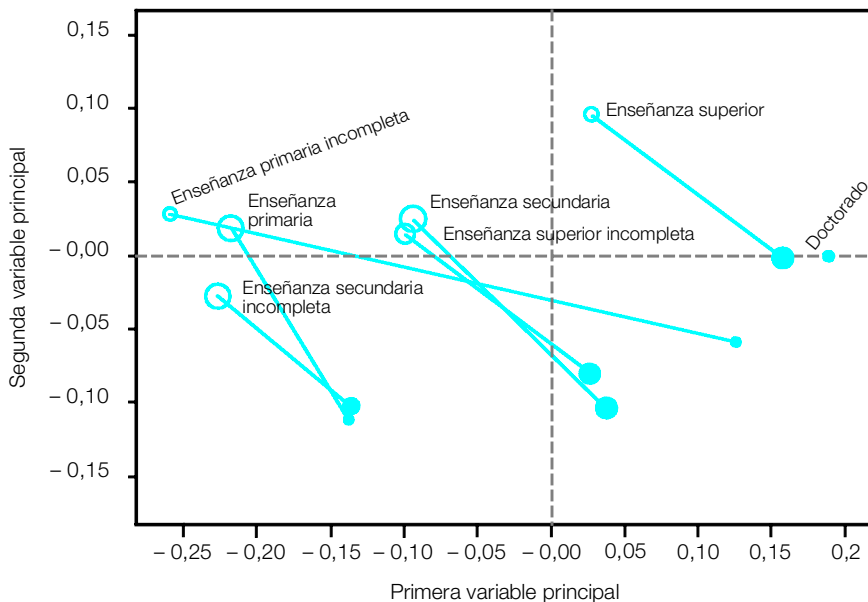
Gráficamente, esas diferencias aparecen representadas por segmentos que unen, por un lado, una categoría de trabajadores con un nivel de formación inicial determinado y que han recibido más formación y, por otro, a los poseedores del mismo nivel de formación inicial, pero que no han tenido esta ventaja. En cada encuesta y respecto de cada nivel de estudios, los efectos de la formación aparecen representados por ese segmento, cuya longitud es mensurable tanto como aportación del trabajo (ventajas) como en exigencias del mismo (por proyección perpendicular sobre la primera y la segunda variable principal, respectivamente).

En la Argentina (véase el gráfico 4), todos los efectos resultan positivos por lo que se refiere a la aportación del trabajo (primera variable principal, eje horizontal) y son especialmente importantes para los asalariados que no han concluido los estudios primarios. Ahora bien, en esta categoría, únicamente diez personas declararon haber recibido formación, lo cual relativiza la importancia del efecto constatado en la encuesta.

El gráfico 4 muestra igualmente un efecto de la formación en la aportación del trabajo idéntico entre los asalariados que habían concluido los estudios primarios y los que no habían acabado la enseñanza secundaria. Lo mismo sucede con los asalariados que no habían terminado los estudios universitarios y los que habían concluido los secundarios. Sin embargo, con un mismo nivel de aportación del trabajo, quienes tienen un nivel educativo menor deben aceptar condiciones de trabajo relativamente menos buenas, en concreto tareas más penosas, un horario de trabajo superior a la duración semanal legal y condiciones de trabajo a menudo más peligrosas; deben también aceptar que una parte de su remuneración sea variable (inseguridad del trabajo).

Todos los asalariados de la Argentina que recibieron capacitación registraron una mejora sensible de la aportación del trabajo, es decir, una mejor remuneración por hora y más prestaciones monetarias (seguridad de ingresos), mejores condiciones de empleo, con el beneficio de prestaciones de seguro de enfermedad y de desempleo, o un contrato de trabajo de duración indefinida (seguridad del empleo). Salvo los que habían cursado estudios superiores (comprendidos los de doctorado y la formación de postgrado), todos los asalariados que ampliaron su formación registran un deterioro relativo de sus condiciones de trabajo, con un aumento de las exigencias del trabajo plasmada en una

Gráfico 4. Efectos de la formación según el nivel de instrucción en la Argentina

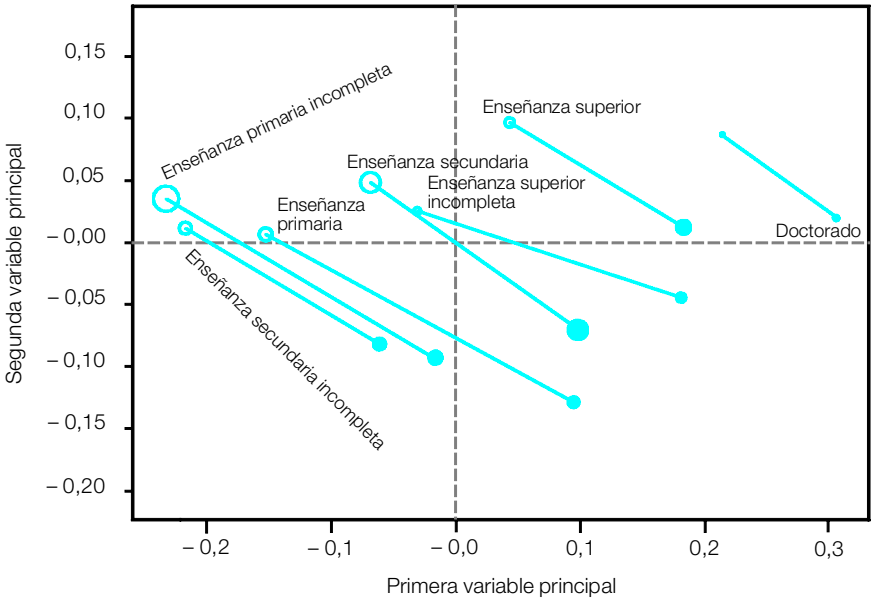


merma de la seguridad, es decir, una carga de trabajo más imprevisible y condiciones de trabajo menos seguras, aunque mantienen el mismo nivel de aportación del trabajo (remuneración y prestaciones conexas).

La mayoría de los asalariados que han cursado estudios superiores declaran haber recibido formación suplementaria. Todos los titulares de un diploma de postgrado o de un doctorado, sin excepción, habían recibido formación en los dos años anteriores a la encuesta. Los efectos de la formación en cuanto a las exigencias del trabajo, es decir, la concesión hecha por estos asalariados para conseguir mejorar la aportación del trabajo, son menos importantes que en las demás categorías de asalariados.

En el Brasil (véase el gráfico 5), la encuesta muestra que, entre los asalariados que cursaron estudios secundarios, pero no los concluyeron, la aportación del trabajo es menor que entre los que sólo hicieron la enseñanza primaria. Ello puede obedecer a las diferencias de edad entre los trabajadores encuestados e indicar un efecto generacional: respecto de un mismo trabajo, hoy día puede ser necesario poseer un nivel superior de instrucción al exigido años atrás. Si así fuese, la formación aumentaría el desnivel entre ambas categorías en lo tocante a la aportación del trabajo. Lamentablemente, en este análisis no se ha tenido en cuenta el factor «edad de los trabajadores», aunque existen los datos pertinentes.

Gráfico 5. Efectos de la formación según el nivel de instrucción en el Brasil

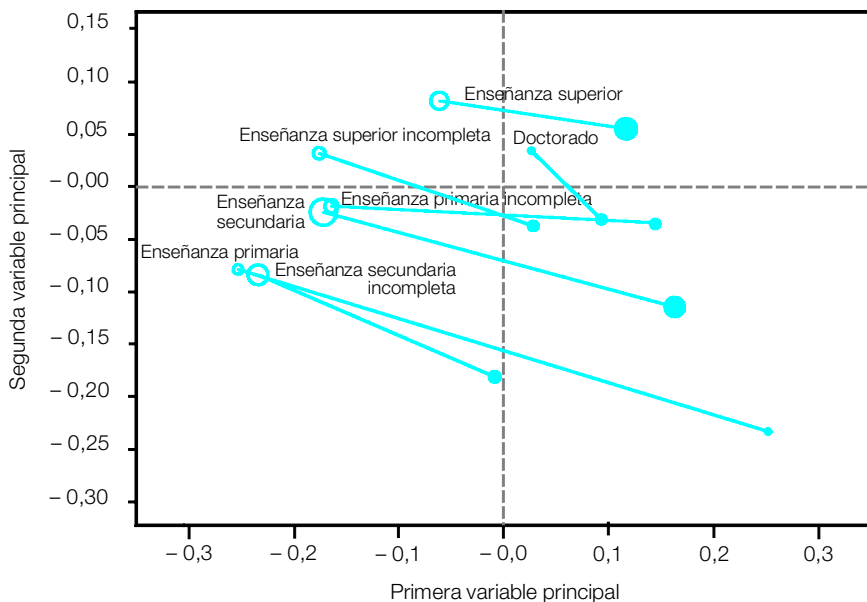


De modo similar a lo que hemos constatado en la Argentina, para los trabajadores encuestados en el Brasil la formación es positiva, en la medida en que depara un aumento de las aportaciones del trabajo, pero va acompañada de exigencias mayores para el trabajador, lo cual reduce su efecto beneficioso. En el caso de unos pocos asalariados brasileños titulares de un doctorado o con una formación de postgrado encuestados, comprobamos que las aportaciones del trabajo son superiores a los de las restantes categorías de trabajadores, ya que sus respuestas indican incluso una mejora de las características previsibles de las condiciones de trabajo (remuneración por hora más elevada, carácter estable de los ingresos principales, inexistencia de horarios irregulares o flexibles, mayor antigüedad) si ampliaron su formación en los dos años anteriores a la encuesta.

Chile, por último, presenta una configuración algo distinta de la de los otros dos países (véase el gráfico 6): todos los efectos de la formación en la aportación del trabajo son positivos, pues ésta trae consigo aportaciones mayores¹⁴, mientras que, en este caso, el aumento de las exigencias del trabajo es relativamente menor. Por otra parte, la magnitud de los efectos de la formación (representados en el gráfico 6 por

¹⁴ Podemos imputar esta diferencia a la configuración del propio mercado laboral, más concretamente en lo tocante a la distribución de los asalariados entre el sector privado y el público.

Gráfico 6. Efectos de la formación según el nivel de instrucción en Chile



segmentos de distinta longitud) varía más según el nivel de escolaridad inicial que en los otros dos países. Las respuestas de los asalariados indican que sólo los que poseen un nivel de instrucción superior (excluyendo a los titulares de un doctorado o de un diploma de postgrado) se benefician de efectos positivos de la formación en los dos planos, es decir, de aportaciones mayores y de exigencias o «costos» del trabajo menores.

En materia de seguridad socioeconómica, si consideramos los «efectos de la formación» sobre las aportaciones y las exigencias del trabajo según el nivel de instrucción de los asalariados, el estudio revela que es probable que la formación que conlleve una mejora de los ingresos (remuneración y prestaciones conexas). Este efecto va estrechamente unido al logro de ascensos, pero que tiene consecuencias dispares en la seguridad de los ingresos habida cuenta de que la variabilidad de éstos aumenta en los asalariados que han recibido formación. Si bien parece que ésta mejora la aportación del trabajo, también conlleva un deterioro considerable de las condiciones de trabajo y de seguridad, lo cual supone una merma de la seguridad del empleo y del trabajo.

Este análisis confirma los resultados clásicos de otras investigaciones acerca de los trabajadores en general que han demostrado que la formación produce efectos positivos en la remuneración (véase, por

ejemplo, Bishop, 1994; Eck, 1993; Schøne, 2001, y Arulampalam y Booth, 2001).

Las referidas encuestas sobre la seguridad socioeconómica, que fueron realizadas en las principales ciudades de la Argentina, Brasil y Chile, hacen aparecer un denominador común entre los asalariados: la formación (por estar asociada a un ascenso) se caracteriza por una menor previsibilidad de las condiciones y modalidades de trabajo, en particular por un aumento de la carga de trabajo, en intensidad y en horas, y por la agravación de su peligrosidad.

Ello va unido a la aceptación por los asalariados de ingresos menos previsibles, ya que pasan de ser enteramente fijos a comprender una parte variable. Además, los datos muestran también que, por término medio, la formación tiene un efecto positivo al aumentar las prestaciones asociadas al trabajo, ya se trate de prestaciones monetarias, de seguridad del empleo o de prestaciones de seguridad social, gracias a que prevalece el contrato de trabajo.

Conclusiones

El análisis de los datos procedentes de las Encuestas sobre la Seguridad de las Personas efectuadas en 2001 en la Argentina, Brasil y Chile hace surgir interesantes paradojas a propósito de la formación y, por ende, de la seguridad de adquisición, mantenimiento y desarrollo de las calificaciones profesionales.

Existe, en efecto, un reconocimiento generalizado de la importancia de la formación profesional, no sólo en el terreno socioeconómico, donde todo el mundo la considera esencial para la empleabilidad de los trabajadores, sino también para la empresa, ya se trate de la rentabilidad de las inversiones (teoría del capital humano) o de la formación y las competencias profesionales (teoría de la gestión de los recursos humanos). Además, la cuestión de la formación profesional es esencial para la sociedad civil, al igual que para la ley: las Constituciones de la Argentina, Brasil y Chile proclaman que el derecho a la formación profesional es un derecho fundamental. Por último, se considera que la formación es indispensable para el crecimiento económico de los tres países estudiados.

El análisis de los sistemas de enseñanza y de formación profesionales muestra que las instituciones han escogido por blanco principal las estructuras de producción. Si un trabajador, como, por lo demás, cualquier otra persona, sale de estas estructuras, deja de tener un acceso equitativo a la formación, lo cual hace dudar de la eficacia y la eficiencia de los sistemas de que tratamos y, además, revela la función ambigua que desempeñan: por una parte, promoción de los trabajadores y equidad social y, por otra, reproducción de las desigualdades. Esta cuestión también afecta, en diferentes planos, al ejercicio real de la ciu-

dadanía y al papel de las instituciones, pero, por encima de todo, implica la necesidad de cambiar el funcionamiento de los citados sistemas.

En muchos análisis de la región — algunos de ellos efectuados por la OIT — se ha denunciado la ambigüedad de esta situación, pero muchas veces las soluciones propuestas adolecen del mismo defecto.

Algunos autores (por ejemplo, Infante y Vega-Centeno, 1999) han destacado la necesidad de invertir más en las personas, mejorando y ampliando la cobertura de los grupos vulnerables para hacerla más específica y más eficaz. Otros, más originales y provocadores (Geller, 1998) piden que las instituciones pongan el eje de su acción en el trabajador, en lugar de ponerlo, casi de manera exclusiva, en las unidades productivas. Según ellos, sería menester instituir nuevos mecanismos de financiación para que la gente pudiese elegir la formación profesional que mejor se ajustase a su estrategia económica.

La índole de estas propuestas de solución es una misma porque plantea el problema del mismo modo. Las que propugnan centrar las medidas en grupos sociales escogidos plantean un problema de control de las personas, junto con el peligro de estigmatización de determinados grupos sociales; por otra parte, si el eje del dispositivo es el ciudadano y el agente económico, se corre el riesgo de fracasar, al excluir a las personas más pobres de la sociedad. Para que la formación sea eficaz, son necesarias la confianza y la toma de conciencia, de modo que las personas puedan pedir lo que necesiten y, más aún, formular sus «necesidades» explícitas.

Como se subraya en un documento de la OIT elaborado por el CINTERFOR que lleva por título *Trabajo decente y formación profesional*:

La formación profesional es un derecho humano fundamental que, en tanto tal, se impone por sí mismo entre aquellos derechos que deben ser respetados en todo trabajo decente; pero, al mismo tiempo, es un instrumento que facilita y a veces condiciona la realización de otros derechos que también constituyen el trabajo decente (Ermida Uriarte, 2001, págs. 16 y 17).

Este planteamiento tiene en cuenta el carácter interactivo de la formación profesional y propone que la consideremos globalmente, en un espacio multidimensional del trabajo. En la manera de actuar expuesta en este análisis de datos, el concepto de seguridad socioeconómica, por tener en cuenta el carácter multidimensional e interactivo de los procesos del trabajo, ofrece interesantes instrumentos conceptuales para poner concretamente en práctica medidas que mejoren la calidad de la vida laboral.

Mas, ¿qué nos ha enseñado este ejercicio de análisis según las diferentes facetas de la vida laboral tal como dicen sentirla los asalariados?

En primer lugar, el análisis de correspondencias múltiples condicional muestra la importancia que atribuyen los asalariados a las facetas del empleo y de los ingresos, así como a la del puesto de trabajo, que

aparecen en la primera variable principal. En segundo lugar, constatamos la importancia de las facetas del trabajo y de la seguridad. Hasta la tercera variable principal no aparecen las relaciones entre la faceta de las competencias profesionales y la de la representación. Este orden se desprende de la variabilidad de las respuestas según cada una de las facetas, lo cual indica que existe un consenso relativo acerca de las competencias profesionales y la representación (pocas diferencias, lo que indica poca variabilidad).

En segundo lugar, los estudios llevados a cabo en las principales ciudades de la Argentina, Brasil y Chile en 2001 muestran que, para los asalariados, la formación, probablemente porque está asociada a un ascenso, va emparejada a una mejora relativa de la seguridad de ingresos (remuneración y prestaciones conexas), aunque también a una degradación de esa seguridad en otros aspectos, por ejemplo, una mayor frecuencia del carácter variable de una parte de los ingresos. En cuanto a las exigencias del trabajo, las respuestas de los asalariados muestran una pérdida de previsibilidad del trabajo y de sus condiciones, en especial por agravarse los imperativos del mismo (intensidad, duración y peligrosidad), lo cual entraña, pues, efectos negativos en la seguridad en el trabajo, al aumentar las exigencias del trabajo para las categorías de trabajadores afectadas de los tres países.

En tercer y último lugar, hemos podido poner de manifiesto en el espacio del trabajo de los asalariados el valor añadido de la formación según los niveles de instrucción. Los efectos más importantes se manifiestan en los asalariados con menos estudios, resultado que registramos en los tres países. Sea cual fuere el nivel de instrucción, la formación ocasiona una mejora de los ingresos (remuneración y prestaciones conexas) que guarda una estrecha correlación con el logro de un ascenso, aunque debemos matizar este resultado porque los datos muestran un aumento relativo de la frecuencia de la variabilidad de los ingresos entre los asalariados que han adquirido formación, lo cual merma en cierta medida la seguridad de ingresos. No cabe duda de que los efectos de la formación son ambivalentes: comprenden mejoras de la aportación del trabajo, es decir, «ventajas» para los asalariados, pero también un «precio» elevado en forma de deterioro de las condiciones de trabajo y de seguridad, que constituye un efecto negativo sobre la seguridad del empleo y la seguridad en el trabajo, sea cual fuere el nivel de instrucción.

Como ya hemos observado, el análisis se ha referido a los asalariados, aunque el método no obliga intrínsecamente a aplicar esta restricción, pues es posible representar las demás categorías de trabajadores en el mismo espacio del trabajo (en cuyo caso, las respuestas de los asalariados servirán de referencia). En tales condiciones, sería posible ampliar este tipo de análisis a las demás categorías de trabajadores, basándose en los datos de futuras encuestas sobre la seguridad socioeconómica de las

personas. En otro orden de cosas, conviene advertir que el análisis no ha tomado en consideración los elementos subjetivos. De hacerlo, aumentarían su interés y su precisión, aunque también su complejidad. La etapa siguiente consistirá en integrar en el análisis las interacciones entre elementos objetivos y subjetivos. ¿Sería preferible entonces representar los elementos subjetivos en un espacio de referencia objetivo o actuar a la inversa?

Bibliografía citada

- Arulampalam, Wiji, y Booth, Alison L. 2001. «Learning and earning: Do multiple training events pay? A decade of evidence from a cohort of young British men», *Economica* (Londres), vol. 68, núm. 271, págs. 379-400.
- Bishop, John. 1994. *The incidence of and payoff to employer training: A review of the literature with recommendations for policy*. Documento de trabajo 94-17. Center for Advanced Human Resource Studies, Cornell University. Puede copiarse de la dirección: www.ilr.cornell.edu/CAHRS/ [consultado el 14 de febrero de 2003].
- Chacón, Boris. 1999. «Calidad del empleo y pobreza en Chile, 1990-1996», en Infante (1999), págs. 181-237.
- CINTERFOR (Centro Interamericano de Formación Profesional). 2001. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional* (Montevideo), núm. 151. Número monográfico «Trabajo decente y formación profesional».
- Diday, E. (director). 1986. *Data Analysis and Informatics*. Amsterdam, North Holland, págs. 13-22.
- Eck, Alan. 1993. «Job-related education and training: Their impact on earnings», *Monthly Labor Review* (Washington), vol. 116, núm. 10 (octubre), págs. 21-38.
- Ermida Uriarte, Oscar. 2001. «Trabajo decente y formación profesional», en CINTERFOR (2001).
- Escofier, Brigitte. 1986. «Analyse des correspondences multiples conditionnelle», en Diday (1986), págs. 13-22.
- Gallart, María Antonia. 1999. *Tendencias y desafíos de la formación profesional en América Latina*. Washington, Organización de Estados Americanos. Puede copiarse de la dirección: http://www.oas.org/udse/documentos/formacion_profesional_y_empleo.doc [consultado el 19 de febrero de 2003].
- Geller, Lucio. 1998. «Sobre demanda, oferta y financiamiento de la educación», en OIT (1998), págs. 211-224.
- Infante, Ricardo (comp.). 1999. *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago de Chile, OIT.
- , y Vega-Centeno, Máximo. 1999. «La calidad del empleo: Lecciones y tareas», en Infante (1999), págs. 9-52.
- OIT. 1999. *El Programa InFocus de la OIT sobre Seguridad Socioeconómica. Un plan de trabajo a medio plazo*. Ginebra.
- . 1998. *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*. Santiago de Chile.
- Schøne, Pål. 2001. «Analysing the effect of training on wages – using combined survey-register data», *Internacional Journal of Manpower* (Bradford), vol. 22, núm. 1/2, págs. 138-158.
- Standing, Guy. 2000. *Modes of control: A labour-status approach to decent work*. Documento de trabajo núm. 4. Programa InFocus sobre Seguridad Socioeconómica de la OIT. Ginebra, OIT.