

*Determinantes de la demanda laboral en
mercados de trabajo locales*

María Albina POL

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Universidad Nacional de Cuyo - CONICET

- Transformaciones socioeconómicas que determinan cambios en la organización y relaciones laborales.
- Mercado de trabajo como institución social de carácter histórico y relacional que adquiere formas concretas en determinados contextos espaciales.
- Necesidad de incorporar en el análisis la mirada sobre todos los elementos que intervienen en la estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo.
- Configuración de la demanda: Características de los agentes empresariales y de los puestos. Estrategias de gestión de la mano de obra.

Objetivo: Realizar una primera aproximación a los factores que condicionan la configuración de la demanda de trabajo en un territorio concreto centrandó el análisis en la agroindustria vitivinícola del Departamento de Maipú.

Supuesto: Estrategias de gestión de la fuerza de trabajo como condicionantes de la demanda laboral local y de la existencia en la agroindustria vitivinícola mendocina de subgrupos con diferentes oportunidades de inserción y participación laboral.

Aspectos metodológicos

- Estudio de caso: Industria vínica del Departamento de Maipú (Provincia de Mendoza)
- Tipología según: Cantidad de personal ocupado, modalidad de gestión y variedad de productos.
- Técnica de recolección: Entrevistas en profundidad a informantes clave, cuestionarios semiestructurados.
- Ejes analíticos: Características del establecimiento, organización interna, estrategias de gestión de la mano de obra, nuevas tecnologías, impacto y modos de adaptación.

MERCADO DE TRABAJO VITIVINÍCOLA

- Proceso de reconversión: Nuevo paradigma técnico productivo basado en un mayor flexibilidad de la producción y el empleo.
- Paso de un sistema sustentado en la cantidad y orientado al mercado interno a otro con base en la calidad y dirigido al mercado externo.
- Fuerte impacto en la organización del trabajo y las relaciones laborales:
 - Redefinición de las ocupaciones, diversificación y complejización.
 - Cambios cualitativos y cuantitativos a nivel de la demanda
 - Nuevos requerimientos de calificaciones, competencias y habilidades.
 - Segmentación en relación con la calidad del empleo

Estrategias de gestión de la fuerza de trabajo

- Prácticas empresariales orientadas a la búsqueda, selección, capacitación y promoción de los trabajadores.
- Asociación entre el tipo de producción, la estructura de puestos y las formas de asignación de la fuerza de trabajo.
- Identificación de tres perfiles de bodegas caracterizados por sus modos de organización y producción.

Tipología de bodegas

Pequeñas	<ul style="list-style-type: none">• Hasta 10 trabajadores permanentes• Hasta 300.000 lts. de producción anual promedio• Pequeña escala de alta calidad enológica.• Gestión familiar• Actividad centrada en la etapa de elaboración.
Medianas	<ul style="list-style-type: none">• Entre 20 y 70 trabajadores permanentes• Alrededor de los 8 millones de lts. de producción anual promedio• Gestión familiar profesionalizada.• Mayor nivel de tecnificación y diversidad de productos y mercados.
Grandes	<ul style="list-style-type: none">• Más de 200 trabajadores permanentes• Más de 15 millones de lts. de producción anual promedio.• Alto nivel de tecnificación y estandarización de procesos• Empresas integradas• Amplia gama de productos con presencia en todos los mercados• Incorporación de productos y/o servicios complementarios

Estrategias de gestión y configuración de la demanda laboral local

Bodegas pequeñas

- Estructura simple con una división del trabajo difusa, dinámica y flexible.
- Puestos profesionales: familiares o jóvenes.
- Demanda de cualificaciones generales.
- Trabajador polifuncional, alta rotación y flexibilidad interna.
- “Mercados de trabajo externos”
- Estrategias flexibles y no formalizadas conducidas por los propietarios.
- Selección: Puestos medios a través de red de relaciones, Puestos operarios a través de contactos informales con trabajadores de la zona
- Capacitación: Puestos medios en función de necesidades puntuales, fuera de la empresa y costo a cargo del trabajador. Puestos operarios capacitación en el lugar de trabajo.

Bodegas medianas

- Organigrama ocupacional más amplio, complejo y estructurado
- Flexibilidad interna asociada a la rotación planificada
- Incorporación de personal altamente calificado
- Demanda de cualificaciones específicas para los puestos operativos.
- Combinación de estrategias formales e informales.
- Selección: Puestos altos y medios: consultoras, avisos clasificados. Puestos operarios: redes de relaciones y contactos con referentes de la zona.
- Capacitación: Puestos profesionales formación específica fuera de la empresa y con costos a cargo de la misma. Técnicos y operarios formación en el trabajo y capacitaciones específicas que brindan las empresas proveedoras de tecnología u organismos especializados (INV, INTA, etc.)

Bodegas grandes

- Esquema ocupacional complejo, diferenciado y especializado.
- Tres grandes niveles: Jerárquico, técnico y operario.
- Demanda de habilidades y competencias específicas.
- Área específica para la gestión de la mano de obra.
- Estrategias formales y diferenciales según tipo de puesto.
- “Planes de carrera” para la promoción y capacitación de trabajadores.
- Promoción: Lógica vertical (mérito y antigüedad).
- Selección: Incorporación de personal externo en los puestos más bajos.
- Capacitación: Planificada y ajustada a un cronograma flexible según necesidades de cada área. Costos asumidos por la empresa.

COMENTARIOS FINALES

- Heterogeneidad de formas de gestión que acompaña la complejización de la actividad.
- Combinaciones diversas de estrategias según la modalidad productiva y las características de los establecimientos.
- Bodegas de menor tamaño, mecanismos informales, flexibles asociados a la dinámica de los “mercados de trabajo externos”.
- Bodegas de mayor tamaño, mecanismos formales, planificados asociados a la dinámica de los “mercados de trabajo internos”
- Existencia de subgrupos con oportunidades y condiciones laborales diferentes tanto entre empresas como al interior de las mismas. Fenómeno condicionado por los mecanismos de asignación de la fuerza de trabajo a los diferentes puestos disponibles en el territorio.