

aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO



**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

1, 2 y 3 de agosto de 2001

Autoesr

**María E. Lanari
Patricia Alegre
M. Teresa López**

Artículo

Políticas de reclutamiento de la mano de obra en el sector privado marplatense

Políticas de reclutamiento de la mano de obra en el sector privado marplatense

*Lanari, M.E., Alegre, P. y López M.T.

El presente estudio intenta contribuir al estudio de la relación entre oferta y demanda de trabajo, a partir del conocimiento de las estrategias de reclutamiento de las firmas de Mar del Plata, en lo que hace a los requerimientos educativos formales fijados por las mismas para cubrir vacantes. Se plantea explorar la hipótesis de prevalencia – e incluso incremento - en determinadas ocupaciones del fenómeno de devaluación educativa o de demanda excesiva de credenciales, el cual estaría alentado por la calidad de la mano de obra local y la escasez de puestos de trabajo. En este sentido se analiza cómo la dinámica del mercado laboral puede incidir en las políticas de reclutamiento de las firmas. El avance de resultados de esta indagación se hace sobre la base de los datos obtenidos por la Encuesta Permanente de Hogares y el relevamiento específico a un conjunto de firmas, casos que revelan los criterios de selección de mano de obra.

Palabras claves: Oferta y demanda de trabajo. Educación. Calificación

Planteo del problema y su abordaje

Esta comunicación apunta a recoger evidencias acerca de los efectos cualitativos que sobre el empleo tienen las estrategias desarrolladas por las empresas para ajustar su funcionamiento a las actuales reglas de competencia. Es decir, se trata de relacionar los esquemas de funcionamiento de las firmas con los requerimientos demandados de mano de obra. Indagación que viene a completar un estudio más amplio que da cuenta del impacto cuantitativo que los cambios introducidos tuvieron sobre el tamaño del empleo, directo o indirecto.

Para ambos casos, las políticas de empleo son consideradas como un subproducto de la estrategia empresarial global en respuesta al contexto, en un primer momento se indagó a cerca de cómo se emplea y en esta nueva etapa a quienes se emplea.

Esta categoría de análisis refiere, implícitamente, a los atributos de la oferta de trabajo y en este punto cabe interrogarse si el mandato de mayores calificaciones, que surge en los análisis previos, es en vista de modificaciones y nuevas necesidades de las firmas - ya sea por cambios en el mix de producción, innovaciones de productos o procesos, incorporaciones tecnológicas, etc.- o están favorecidas por el excedente de oferta calificada en relación con los puestos de trabajo. Aspecto éste último que garantizaría productividad a bajo costo.

Para abordar entonces estas cuestiones se partió del análisis de datos desagregados de la Encuesta Permanente de Hogares del aglomerado Mar del Plata-Batán, instrumento mediante el cual se pudo explorar sobre las características de la oferta laboral. Seguidamente, se trabajó con estudios de casos referidos a un padrón de 53 empresas locales¹. Las entrevistas realizadas permitieron distintos niveles de indagación, uno básicamente descriptivo sobre el sector de actividad y empresa, y otro a partir de la aplicación de técnicas multivariadas.

La oferta de trabajo del aglomerado Mar del Plata-Batán

La dinámica de los últimos cinco años del mercado de trabajo de Mar del Plata, muestra serias debilidades para satisfacer las necesidades de empleo urbano. La desocupación ha fluctuado entre el 22,1% en 1995, al 20,8% en el último registro de octubre del 2000. En los breves episodios en que el indicador mejoró, como en octubre de 1998 donde bajó al 12,2%, esto no se vio reflejado en el repunte de la tasa de actividad, aunque sí en la tasa de inactividad, que creció 3 puntos porcentuales, lo cual explicaría la baja del desempleo ya que muchos de los que antes eran registrados como desocupados, en este período, desalentados de la búsqueda laboral, se refugian en la no actividad. Cuadro 1. A.I

¹ Se seleccionaron aquellas consideradas representativas del sector y que por su tamaño y dinamismo cambiaron la dotación de personal en los últimos años. Estas firmas forman parte de las que, por múltiples factores, lograron adecuarse a las condiciones de mercado. Discriminadas por rama de actividad la muestra se compone del modo siguiente: **Grupo de empresas industriales:** (14): ind. Alimenticia, 3; ind. de la construcción, 1; ind. Metalmecánica, 1; ind. Metalúrgica, 3; ind. Pesquera, 2; ind. Química, 1 ind.; ind. Textil, 1. **Grupo de empresas de servicios:** (39): bancos, 4; comercios, 3; serv. de computación, 2; educación, 3; estaciones de servicio, 5; hotelería, 7; limpieza, 1; salud, 4; seguridad, 1; ser. Financieros, 1; supermercados, 4; transporte de carga, 3 y transporte de pasajeros, 1.

Más aun, si la relación entre oferta y demanda de trabajo se evalúa a través de la necesidad de más trabajo la PEA local, no sólo el desempleo aparece como indicador válido sino que la subocupación, como así también la manifestación de búsqueda de más horas de trabajo entre quienes tienen pleno empleo, muestran la crítica situación de los hogares marplatenses. Sobre una PEA estimada en aproximadamente 290.000 personas más de 160.000 presionan sobre el mercado de trabajo por más ocupación. Gráfico a. A.I

Las oportunidades de ocupar vacantes laborales se han limitado ya sea por imposibilidad de creación de nuevos puestos de trabajo o por destrucción de los ya existentes. Simultáneamente, la evolución del producto bruto geográfico del partido registró en la última estimación de 1999, (año base 1993), una variación de signo negativo del - 4%. En este esquema, si bien se ha reducido el valor agregado en la casi totalidad de las actividades productivas, el sector terciario es el que en mayor escala consigna retracción (-7%), aunque por su alta participación en el PBG (68,3%), es también el más dinámico en cuanto a la entrada y salida de trabajadores².

Frente al escenario de merma laboral del período de observación, quienes poseen mayores niveles de instrucción - NA y NM- ganaron en inserción ocupacional al mismo tiempo que son quienes continúan la búsqueda activa de trabajo. Cuadro 2 A.I

Sin embargo, mientras que en 1995 la población más instruida no realizaba tareas no calificadas³ cinco años después, un 10% de quienes han finalizado la educación superior, ocupan puestos de estas características. Como así también, resulta explicativo de la

² Datos extraídos de: Atucha A.J. y Volpato, G. "Características generales y estructura económica". En: Diagnóstico de la situación productiva del Partido de General Puyrredón. Doc.Int. CIE/FCES-UNMP, abril, 2001.

³ La calificación se refiere a la complejidad de la tarea desempeñada en el puesto de trabajo. De acuerdo a la codificación de la EPH, por el número correspondiente al tercer dígito se puede conocer, según la descripción de la tarea, la calificación. De ese modo se diferencian tres tipos de calificaciones: **Calificación profesional:** que requiere conocimientos teóricos de orden general y específico, adquiridos en capacitación formal. **Calificación Técnica:** supone el desarrollo de acciones o manejo de instrumentos que demandan conocimientos teóricos o habilidades manuales, generalmente se corresponde con un nivel educativo terciario o secundario técnico y **Calificación Operativa:** que comprende habilidades manuales para la realización de tareas y operaciones rutinarias, habitualmente adquiridas por experiencia laboral. Las tareas no comprendidas en estos rangos se definen como **No Calificadas**, entendiéndose que para su ejecución no se requieren conocimientos y ni habilidades previas.

conformación del mercado laboral actual ver que los niveles de instrucción más bajos disminuyeron su concurrencia en actividades operativas desplazándose hacia las no calificadas, tal como lo evidencian las observaciones de la estructura de los puestos según su calificación. Situación que indica un corrimiento de puestos en el denominado efecto fila⁴, por lo cual en la hilera de la oferta siguen posicionándose primeros los más instruidos pero no necesariamente se produce la correspondencia que enuncia la teoría al momento de lograr trabajo. Cuadros 3, 3^a y gráficos A.I

Si el análisis se realiza por rama de actividad los cambios producidos entre 1995 y el 2000, en dos grandes ramas: industria y servicios⁵, corroboran que para la primera de ellas los niveles de menor educación tienen más puestos menos calificados, mientras que los que finalizaron la educación superior perdieron participación en los puestos mejor calificados, bajando del 53% al 8%⁶, e incrementaron los trabajos operativos al pasar del 15% al 47% en el lapso estudiado. En tanto que en servicios, se mantuvo para todos los rangos educativos casi la misma distribución, excepto para el 9% de los más educados que están realizando tareas para las que no se requieren conocimientos ni habilidades previas. Cuadro, 4 y 4a A.I

Esta primera aproximación evidencia la no correspondencia entre la calidad de la mano de obra, medida por la educación formal que posee, y un significativo porcentaje del trabajo que realiza. Cuestión que puede también contrastarse con la evolución de los ingresos percibidos por los individuos según su grado de instrucción. De lo que se desprende, tal como es de esperar para una coyuntura recesiva, que quienes menos educados están han pasado en

⁴ Thurrow (1972), "The american distribution of income: a structural problem. Joint economic committee, Congress of the United State, U.S. government". Allí el autor expresa la *teoría de la competencia laboral o de hacer fila*. En la que sostiene la existencia de una reciprocidad entre tipo de empleo y educación por la cual los empleos se distribuyen entre los trabajadores de acuerdo a su posición en la fila. Quienes ocupan los primeros puestos garantizan poseer un entrenamiento y habilidades previas por tanto entre ellos se repartirán los mejores espacios laborales o sea los más remunerados.

⁵ En **Industria**: se incluyó industria propiamente dicha y construcción. En **Servicios**: comercio, hoteles y restaurantes y otros servicios.

⁶ La notable pérdida de puestos con esta calificación es relativa al sector y no a la calificación ya que, en 1995 y 2000, los empleos de calificación científico profesional tienen igual participación (8%).

el período a concentrarse en el quintil más pobre, pero, contrariamente a lo debiera esperarse⁷ este sendero también ha sido recorrido por el nivel alto de educación. Los NA, que en 1995 participaban un 52% de ellos en el quintil más rico y sólo un 5% en el de menores ingresos, actualmente, lo hacen en un 30% y un 15%, respectivamente. Cuadros 5 y 5a A.I

Cuando esto se indaga al interior de las ramas, se observa que mientras en 1995 el 85% de los NA que trabajaba en la industria estaba en el quintil más rico, en el 2000 sólo lo están el 64%, aunque hay un cambio en la estructura de la distribución entre ambos momentos este grupo, en esta rama, no forma parte del quintil más pobres. En tanto que en los servicios se produce un fenómeno similar, del 48% pasan al 29% los NA con mejores ingresos, aunque acá un 15% de ellos declaran en el 2000 estar entre los perceptores más pobres. Cuadros 6 y 6^a A.I

Asimismo, otros datos de la ocupación ahora referidos a la condición de actividad de los ocupados, según sean plenos o subocupados, argumentan en razón de la existencia de un excedente de oferta sobreeducada en relación a los perfiles de las vacantes laborales que se encuentran disponibles en el mercado. Tal es así que en cinco años bajó el pleno empleo, pasando del 86% al 81%, problematizando especialmente a quienes menor instrucción formal poseen. En tanto que la subocupación aumentó considerablemente, siendo para los NB del 21% en 1995 y del 40% en el 2000, cuestión que también afecta a los NA, que pasaron de ser en un 10% subocupados demandantes de más ocupación a estar el 20% de ellos en esta condición. Proceso que se constata efectivamente en los servicios, hecho probablemente alentado por modalidades típicas de trabajo en el sector, mientras que la industria favoreció el empleo pleno. Cuadros, 7 y 7a – 8 y 8a A.I

⁷ Siguiendo el modelo del capital humano en el que se postula que la productividad y los ingresos crecen en relación al aumento de los niveles de escolaridad, formación en el trabajo y salud de los individuos. Asimismo, se enfatiza que quienes más educación poseen tienden a ganar más que los demás y que la desigualdad existente en la distribución de ingresos y de la renta suele estar relacionada con la desigualdad en la educación. En esta corriente, los gastos en educación y formación son considerados una inversión asimilable a la que puede realizarse en capital físico, (Schultz, T.W. 1961: Investment in Human Capital. American Economic Review. N.Y. y Becker, G. 1983: El capital humano un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación. Alianza Ed. Madrid)

No obstante, que en el mercado laboral local más del 50% de su mano de obra presiona por más trabajo, las oportunidades de lograrlo no es igual para todos. La situación más favorable es para quienes posee más educación, aunque el escenario no permite que este atributo se revele como una *señal* de las habilidades de las personas o como un indicador para fijar salarios ya que, como se viene evidenciando en Mar del Plata, en los últimos cinco años, cambió la calidad. Resultando que entre quienes alcanzaron el mayor nivel de educación, sea ésta superior no universitaria o universitaria, hay ocupados sobre-calificados para las actividades que desempeñan, que perciben retribuciones no acordes con la inversión en educación que han realizado y están subocupados.

La demanda y los perfiles demandados

Bajo el supuesto de existencia de una nueva lógica que ha ido abarcando a las actividades productivas y ha enfrentado a todos los sectores a la necesidad de ser competitivos, las firmas, grandes, medianas o pequeñas, han introducido modificaciones que, según lo demuestran numerosos estudios sobre el tema, se reflejan en la forma de producir, organizar el trabajo o comercializar. Paulatinamente, algunas sustituyeron controles y/o procesos, pasando de lo que antes era producción en masa a la llamada especialización flexible, mientras otras, optaron por realizar transformaciones en la dotación de equipos incorporando innovaciones tecnológicas o bien combinaron, según sus posibilidades, mejoras en tecnología y en organización. *Las consecuencias de construir un mercado más heterogéneo y especializado, tiene consecuencias directas sobre los requerimientos de mano de obra, ya que los empleadores, frente a estas circunstancias, se ven ante la necesidad de reclutar una fuerza de trabajo más cualificada que además esté dispuesta a ser polivalente e involucrarse en los nuevos procesos de gestión.*

Las empresas, al modificar su funcionamiento interno y también su relación con competidores, abastecedores y clientes, han desplegado estrategias con influencia directa e indirecta sobre el empleo. Este efecto, como se señala en párrafos anteriores, puede ser cuantitativo, si modifica el tamaño del empleo directo e indirecto, o cualitativo, *si altera las calificaciones requeridas* y la forma que asume la relación laboral, o bien referirse al nivel y estructura de las remuneraciones.

Es entonces, en función de conocer estrictamente los aspectos de la gestión referidos a las calificaciones demandadas, que se buscó constatar en empresas locales los criterios de selección de sus recursos humanos. Teniendo en cuenta que el análisis de las oportunidades de la oferta en el mercado laboral muestra una tendencia a emplear mano de obra con altos niveles de educación formal, se analizó qué valor se daba en las firmas a este tipo de calificación y si era necesario un posterior adiestramiento o recalificación en los puestos de trabajo. Es decir, se trató de medir la relación entre la educación y el mejoramiento de posición de las firmas en el mercado.

En la muestra de empresas se incluyen más del doble de empresas de servicio que manufactureras dado que se consideró el peso del sector servicios en la dinámica laboral del partido. Para el estudio de casos se aplicó un cuestionario semi estructurado que inicia interrogando sobre la apreciación que las firmas tienen acerca de lo acontecido al sector al que pertenecen y a la propia firma, durante el lapso que va entre 1994 y 1999. Las primeras respuestas marcan notables diferencias de óptica, mientras el segmento de firmas dedicadas a la prestación de servicios ve con optimismo su evolución y prospectiva, las dedicadas a producir manufacturas describen un panorama regular o negativo. Los argumentos de la industria se relacionan con la apertura económica y la falta de incentivos institucionales, lo cual es esperable por la diferente situación de transables y no transables.

En el plano de lo particular, la mayor parte de las entrevistas revelan situaciones empresariales positivas y se atribuye la posibilidad de una buena performance al haber realizado modificaciones sustanciales en la organización de la producción, de la comercialización y al aumento de inversiones en equipamiento. De acuerdo al análisis realizado, los porcentajes son más altos en las empresas industriales en los casos de inversiones y estrategias de comercialización, mientras que la modificación en la organización de la producción, ha sido un poco más elevada en las empresas de servicios. Situaciones que impusieron a algunas de ellas modificaciones en la propiedad de la firma. *En cuanto a la mano de obra se asegura que por los cambios no hubo desplazamientos, pero sí que ha sido necesaria una mayor calificación en el trabajo y la recalificación del personal parece haber satisfecho las necesidades.* A pesar de que las modificaciones introducidas significaron reconfigurar las

instalaciones de la mayor parte de la muestra, el ciclo iniciado pareciera estar en permanente evolución ya que también hay coincidencia en que son necesarias inversiones futuras en vista de ser más competitivos.

Las respuestas obtenidas muestran que las transformaciones en la estructura de las empresas, redefinición de cargos y funciones, fueron casi totales, aunque en mayor proporción en las manufactureras que declaran haber otorgado más responsabilidades al personal en la ejecución de tareas. Sea cuales sean los niveles de cambios adoptados, los mismos afectaron, aunque diferencialmente, a la planta de empleados que debió asumir la polivalencia de funciones como una forma "flexible" de desarrollar el trabajo. Nuevas rutinas que justifican el rol activo de las organizaciones en función de la capacitación, fundamento que parece imprescindible para el sector servicios que plantea tener dificultades para encontrar en el mercado personal calificado. En tanto que la industria, donde en menos de las dos terceras partes se presenta este problema, se pronuncia por considerar la experiencia como antecedente más valioso que la calificación previa. Tabla 1A II

Ahora bien, considerando que las firmas entrevistadas superaron el shock estructural y mediante diversas estrategias se adecuaron a las nuevas reglas, que el nuevo esquema de funcionamiento supone diferentes requerimientos de mano de obra y que en este plano son homogéneos ambos sectores, se sometieron los datos de toda la muestra a un análisis de contraste de variables. Para ellos se tuvo en cuenta por un lado aquellas que son indicadores de los cambios y reestructuraciones empresarias: inversión en equipamiento, modificación en la organización de la producción y en las estrategias de comercialización, versus las que describen los perfiles demandados de recursos humanos: requerimiento de mayor educación formal, requerimiento de experiencia laboral, dificultad para encontrar personal capacitado e implementación de programas de calificación. De lo que resulta, que las que cumplieron con todos los indicadores que hacen a un mejor posicionamiento en el mercado tuvieron el mismo comportamiento en cuanto a mayor requerimiento en educación formal, no demandaron experiencias previas e implementaron programas de calificación. Mientras que las que no se modificaron en el sentido antes mencionado, igual requirieron mayor educación formal y en su mayoría iniciaron procesos de calificación interna. Una observación particular se da en un significativo porcentaje de las firmas que hicieron inversiones en nuevos equipamientos y a la

vez declararon tener dificultades para encontrar mano de obra con calificaciones adecuadas a sus actuales necesidades. Tabla 2 AII

Seguidamente, con el propósito de conocer si existen asociaciones entre características de las empresas que componen la muestra, se sometieron los datos obtenidos de las encuestas a un análisis de conglomerados -clusters-. De éste análisis se concluye, por una parte, que las variables referidas a experiencia laboral previa, mayor demanda de educación formal y dificultad para encontrar la calificación demandada, muestran una asociación muy débil entre sí y con aquellas que reflejan las modificaciones que debieron realizar las firmas para sobrevivir en el actual contexto. En tanto que las variables que se asocian más estrechamente son en primer grado las referidas a la inversión en equipamiento y a la implementación de programas de capacitación, lo que indicaría que las empresas necesitan adecuar mediante nuevas formaciones a su personal, y en segundo grado las que realizaron cambios en la organización de la producción y la comercialización. Las firmas que reúnen estas características serían las que estarían justificadamente requiriendo personal más calificado para hacer frente a sus nuevos desempeños. Gráfico 1 y Tabla 3 AII

Consideraciones finales

Las informaciones obtenidas por un lado sobre características de la calidad de la mano de obra marplatense y la manera en que se inserta en el actual mercado de trabajo, y por otro, las referidas a los requerimientos de las firmas locales para cubrir puestos de trabajo, permiten describir tendencias contrapuestas.

En cuanto a la fuerza de trabajo, mejor se posicionan quienes mayor educación poseen. Aunque ello no garantice, a los que se ubican en este rango, correspondencia con el puesto laboral que desempeñan, ni con ingresos que perciben.

Los trabajadores de estos niveles que están ubicados en la rama industrial se han visto más afectados ya que los actuales puestos de trabajo, en relación a los cinco años anteriores, son de menor calificación con las consecuencias que ello tiene en las remuneraciones. Sin embargo, en este sector, respecto al de servicios, se han mantenido las características "tradicionales" del empleo. Favoreciendo el pleno empleo, posiblemente alentado por las

estrategias de externalización de actividades, aunque ello no signifique que se mantuvo el tamaño del empleo. En tanto el subempleo, se instaló transversal en la PEA, independientemente al nivel educativo al que se pertenezca y, especialmente, afectó a los puestos de trabajo del sector servicios.

Simultáneamente, los empleadores debieron ajustar su esquema de funcionamiento a los nuevos requerimientos, lo que trajo aparejado la reestructuración de las empresas. Aquellos que más cambios realizaron emplearon personal con mayor educación formal, a los que igualmente capacitaron. Sin embargo, las firmas que no declararon grandes innovaciones también demandaron, a quienes incorporaron, niveles altos de instrucción y una posterior calificación.

La necesidad de altos niveles de instrucción y experiencia previa, tal como se señala anteriormente, no surgen como variables asociadas directamente con aquellos indicadores que estarían dando cuenta de mayor competitividad empresarial. Esta observación junto al resto de conclusiones y, particularmente, la rutina empresarial de calificar o recalificar a su planta permiten inferir que existe un excedente de mano de obra instruida en relación con las vacantes laborales existentes, que los requerimientos de mayor calificación sólo estarían justificados en las empresas que realizaron sustanciales reestructuraciones. Asimismo, que la calificación que desarrollan las firmas, muy posiblemente, esté relacionada con la necesidad de transmitir los propios saberes acumulados en la trayectoria empresarial.

Restaría por conocer si aquellas empresas que no encuentran el perfil adecuado en los postulantes requieren habilidades diferentes a las que se obtienen en los sistemas formales de educación y buscan competencias que no están relacionadas con dichos conocimientos. Este interrogante es uno de los puntos de partida que orientarán la profundización de este estudio.

Las autoras son miembros del Grupo Estudios del Trabajo –GrET- del Centro de Investigaciones Económicas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales/UNMP.

melanari@mdp.edu.ar

palegre@mdp.edu.ar

mtlopez@mdp.edu.ar

ANEXO I

CUADRO 1: Oferta Laboral del Aglomerado Mar del Plata-Batán

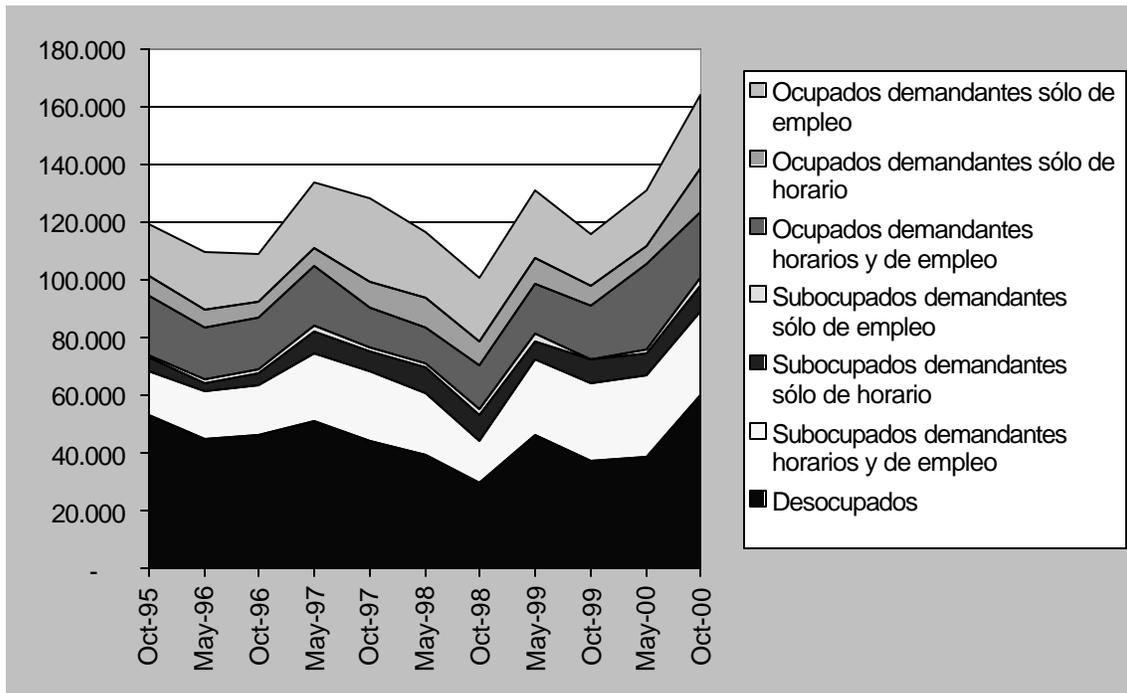
Valores absolutos	Oct-95	May-96	Oct-96	May-97	Oct-97	May-98	Oct-98	May-99	Oct-99	May-00	Oct-00
Población Total	561.100	566.800	570.900	576.800	581.400	587.100	591.100	597.300	601.100	606.600	611.100
PEA	240.700	227.300	240.200	265.600	262.700	258.900	245.800	254.400	257.300	266.400	288.600

Tasas

Actividad: PEA/PT	42,9%	40,1%	42,1%	46,1%	45,2%	44,1%	41,6%	42,6%	42,8%	43,9%	47,2%
Empleo: OCUP/PT	33,4%	32,1%	34,0%	37,2%	37,5%	37,3%	36,5%	34,8%	36,5%	37,5%	37,4%
Inactividad: NEA/PT	57,1%	59,9%	57,9%	53,9%	54,8%	55,9%	58,4%	57,4%	57,2%	56,1%	52,8%
Desocup.: DES/PEA	22,1%	19,9%	19,3%	19,3%	17,0%	15,4%	12,2%	18,3%	14,7%	14,6%	20,8%
Subocup.: Subocup./PEA	11,2%	9,9%	11,9%	14,8%	14,5%	14,1%	12,6%	14,3%	14,8%	15,6%	14,9%

Fuente: elaboración propia -GrET- en base a EPH

Gráfico 1



CUADRO 2: PEA según nivel de instrucción Oct'95 y Oct'00					
Ocupados	Oct-95	Oct-00	Desocupados	Oct-95	Oct-00
Total	187.600	228.500	Total	53.100	60.100
N/Bajo	11%	7%	N/Bajo	12%	10%
N/Intermedio	48%	48%	N/Intermedio	55%	50%
N/Medio	28%	31%	N/Medio	23%	34%
N/Alto	13%	14%	N/Alto	7%	6%

Fuente: Elaboración propia GrET en base a los datos de la EPH

Nivel de instrucción: Bajo (sin instrucción y primaria incompleta), Intermedio (primaria completa y secundaria incompleta), Medio (secundaria completa y superior incompleta), Alto (superior completa)

TOTAL OCUPADOS	Nivel educativo	CUADRO 3: Calificación de los puestos de trabajo según nivel de instrucción de los ocupados OCTUBRE 1995				
		Científica Profesional	Técnica	Operativa	No calificada	Total
	Bajo	3%	3%	54%	40%	100%
	Intermedio	1%	8%	53%	38%	100%
	Medio	9%	24%	45%	22%	100%
	Alto	36%	48%	16%		100%
	Total	8%	18%	46%	28%	100%

Fuente: elaboración propia –GrET- en base a EPH

TOTAL OCUPADOS	Nivel educativo	CUADRO 3a: Calificación de los puestos de trabajo según nivel de instrucción de los ocupados OCTUBRE 2000				
		Científica Profesional	Técnica	Operativa	No calificada	Total
	Bajo		3%	40%	57%	100%
	Intermedio	3%	12%	43%	42%	100%
	Medio	5%	26%	45%	24%	100%
	Alto	32%	41%	17%	10%	100%
	Total	7%	20%	40%	33%	100%

Fuente: elaboración propia –GrET- en base a EPH

Sector	Nivel educativo	CUADRO 4: Calificación de los puestos de trabajo según sector de actividad y nivel de instrucción de los ocupados OCTUBRE 1995				
		Científica Profesional	Técnica	Operativa	No calificada	Total
Industria	Bajo	3%		75%	22%	100%
	Intermedio	2%	4%	71%	23%	100%
	Medio	9%	11%	61%	19%	100%
	Alto	53%	32%	15%		100%
	Total	5%	6%	68%	21%	100%
Servicios	Bajo		7%	27%	66%	100%
	Intermedio	1%	10%	41%	48%	100%
	Medio	9%	29%	40%	22%	100%
	Alto	35%	50%	15%		100%
	Total	10%	23%	35%	32%	100%

Fuente: elaboración propia –GrET- en base a EPH

Sector	Nivel educativo	CUADRO 4a: Calificación de los puestos de trabajo según sector de actividad y nivel de instrucción de los ocupados OCTUBRE 2000				
		Científica Profesional	Técnica	Operativa	No calificada	Total
Industria	Bajo		4%	57%	39%	100%
	Intermedio	9%	11%	48%	32%	100%
	Medio		15%	62%	23%	100%
	Alto	8%	38%	47%	7%	100%
Servicios	Bajo		3%	27%	70%	100%
	Intermedio	1%	12%	40%	47%	100%
	Medio	5%	28%	42%	25%	100%
	Alto	34%	43%	14%	9%	100%

Fuente: elaboración propia –GrET- en base a EPH

Nivel educativo	CUADRO 5: Población ocupada distribuida por quintil de ingresos de la ocupación principal según nivel de instrucción OCTUBRE 1995					
	Más pobre	2	3	4	Más rico	Total
Bajo	35%	29%	22%	9%	5%	100%
Intermedio	24%	23%	22%	17%	14%	100%
Medio	15%	16%	19%	30%	20%	100%
Alto	5%	13%	13%	17%	52%	100%

Fuente: elaboración propia –GrET- en base a EPH

Nivel educativo	CUADRO 5a: Población ocupada distribuida por quintil de ingresos de la ocupación principal según nivel de instrucción OCTUBRE 2000					
	Más pobre	2	3	4	Más rico	Total
Bajo	47%	25%	16%	9%	3%	100%
Intermedio	22%	24%	25%	15%	14%	100%
Medio	12%	16%	15%	27%	29%	100%
Alto	15%	13%	14%	28%	30%	100%

Fuente: elaboración propia –GrET- en base a EPH

Sector	Nivel educativo	CUADRO 6: Población ocupada distribuida por quintil de ingresos de la ocupación principal según sector de actividad y nivel de instrucción OCTUBRE 1995					
		Más pobre	2	3	4	Más rico	Total
Industria	<i>Bajo</i>	29%	31%	22%	7%	11%	100%
	Intermedio	33%	16%	23%	14%	14%	100%
	Medio	15%	23%	14%	30%	18%	100%
	Alto				15%	85%	100%
Servicios	Bajo	45%	34%	17%	4%		100%
	Intermedio	19%	29%	21%	16%	15%	100%
	Medio	16%	13%	21%	29%	21%	100%
	Alto	5%	15%	15%	17%	48%	100%

Fuente: elaboración propia –GrET- en base a EPH

Sector	Nivel educativo	CUADRO 6: Población ocupada distribuida por quintil de ingresos de la ocupación principal según OCTUBRE 2000 sector de actividad y nivel de instrucción					
		Más pobre	2	3	4	Más rico	Total
Industria	<i>Bajo</i>		33%	29%	33%	5%	100%
	Intermedio	1%	18%	33%	31%	17%	100%
	Medio	8%	11%	16%	30%	35%	100%
	Alto		24%		12%	64%	100%
Servicios	Bajo	58%	24%	3%	12%	3%	100%
	Intermedio	25%	22%	25%	14%	14%	100%
	Medio	14%	15%	15%	29%	27%	100%
	Alto	15%	16%	15%	25%	29%	100%

Fuente: elaboración propia –GrET- en base a EPH

CUADRO 7: Condición de actividad de los ocupados según nivel de instrucción OCTUBRE 1995

Total	Nivel educativo	Ocupados plenos	Subocup.	Total
	<i>Bajo</i>		79%	21%
Intermedio		84%	16%	100%
Medio		88%	12%	100%
Alto		90%	10%	100%
Total		86%	14%	100%

Fuente: elaboración propia –GrET- en base a EPH

CUADRO 7a: Condición de actividad de los ocupados según nivel de instrucción OCTUBRE 2000

Total	Nivel educativo	Ocupados plenos	Subocup.	Total
	<i>Bajo</i>	60%	40%	100%
	Intermedio	81%	19%	100%
	Medio	87%	13%	100%
	Alto	80%	20%	100%
	Total	81%	19%	100%

Fuente: elaboración propia –GrET- en base a EPH

CUADRO 8: Condición de actividad de los ocupados según rama y nivel de instrucción OCTUBRE 1995

Sector	Nivel educativo	Ocupados plenos	Subocup.	Total
Industria	<i>Bajo</i>	78%	22%	100%
	Intermedio	82%	18%	100%
	Medio	89%	11%	100%
	Alto	100%		100%
	Total	84%	16%	100%
Servicios	<i>Bajo</i>	74%	26%	100%
	Intermedio	84%	16%	100%
	Medio	88%	12%	100%
	Alto	89%	11%	100%
	Total	86%	14%	100%

Fuente: elaboración propia –GrET- en base a EPH

CUADRO 8a: Condición de actividad de los ocupados según rama y nivel de instrucción OCTUBRE 2000

Sector	Nivel educativo	Ocupados plenos	Subocupados	Total
Industria	<i>Bajo</i>	74%	25%	100%
	Intermedio	87%	13%	100%
	Medio	94%	6%	100%
	Alto	100%		100%
	Total	87%	13%	100%
Servicios	Bajo	50%	50%	100%
	Intermedio	77%	23%	100%
	Medio	87%	13%	100%

	Alto	78%	22%	100%
	Total	79%	21%	100%

Fuente: elaboración propia –GrET- en base a EPH

Gráfico 2

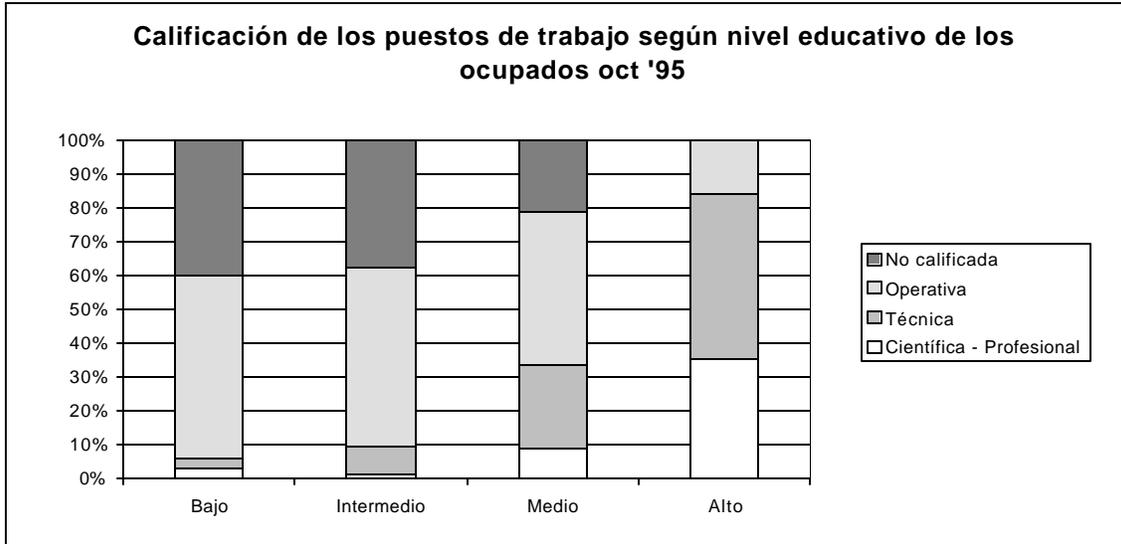


Gráfico 3

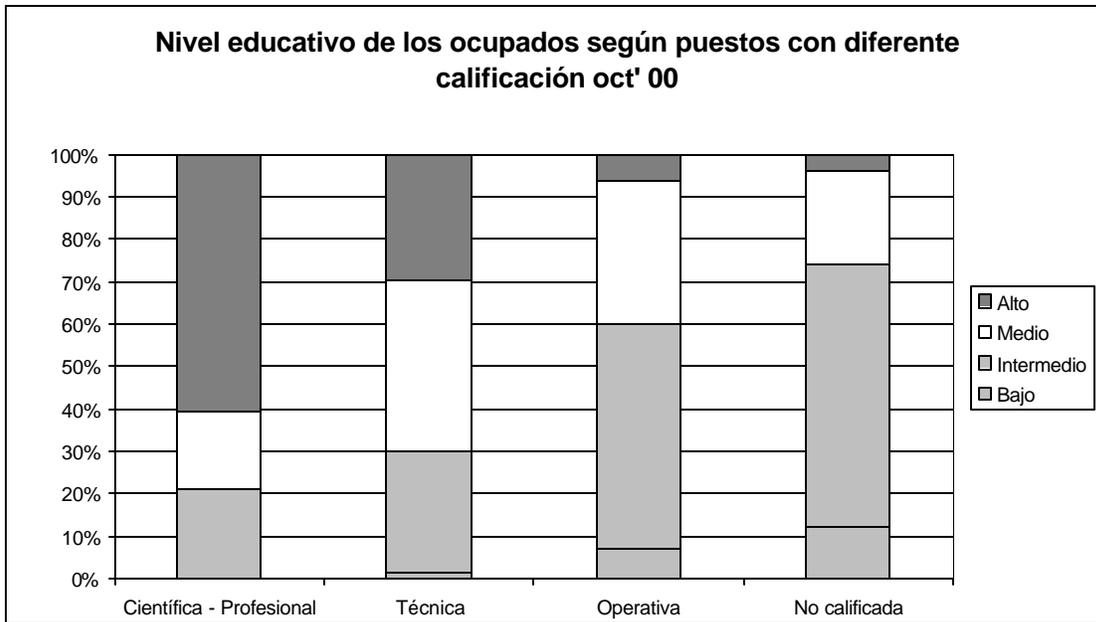


Gráfico 4

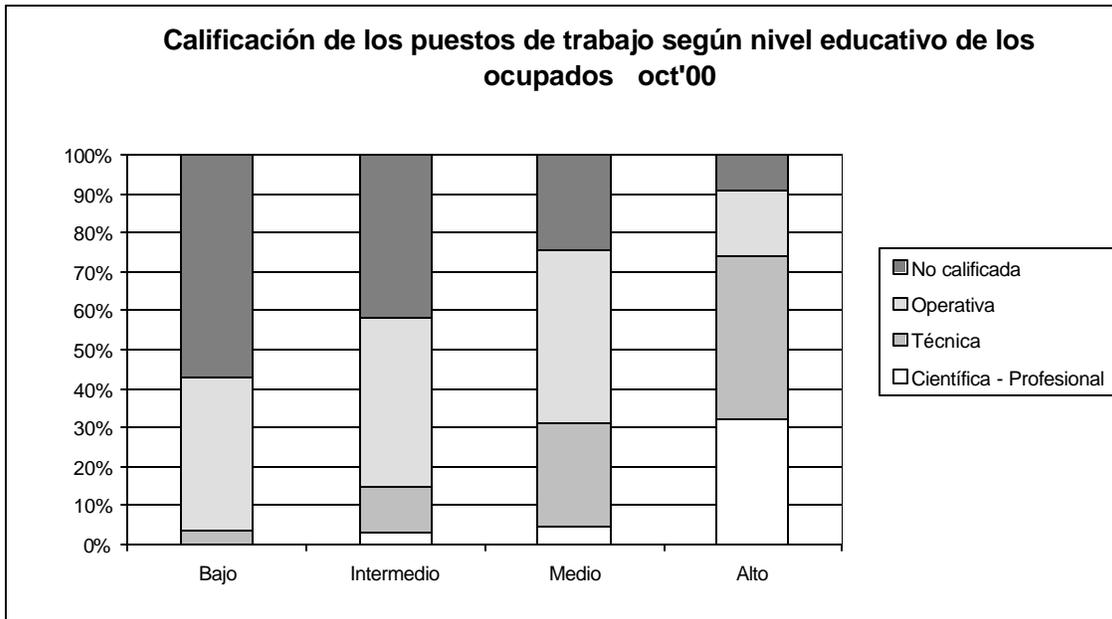
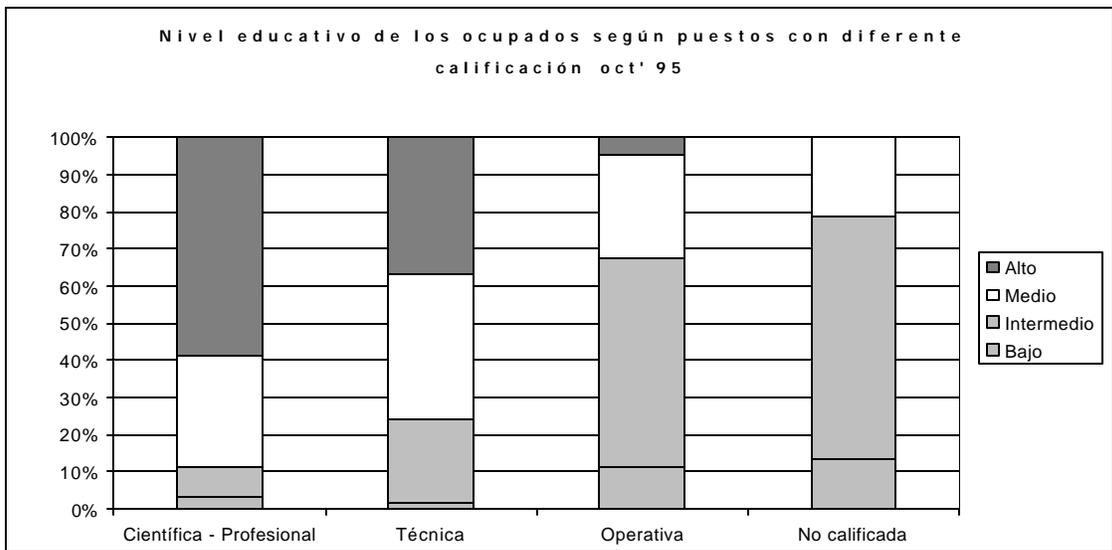


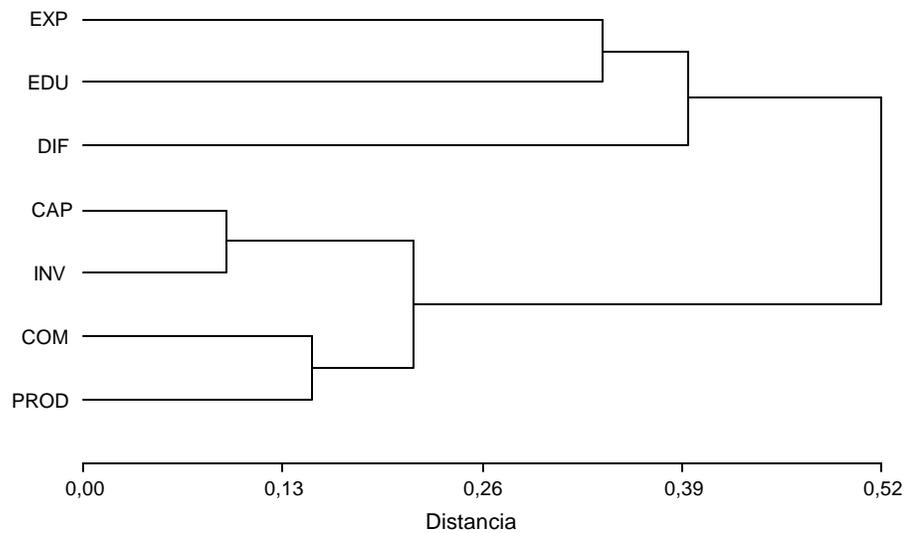
Gráfico 5



ANEXO II

TABLA 1: Respuestas de las empresas según el sector al sector al que pertenecen		Sector				Total
		Industria		Servicios		
Inversiones en equipamiento	SI	14	(100%)	33	(85%)	47
	NO	-		6	(15%)	6
Modificación de la organización de la producción	SI	11	(79%)	34	(87%)	45
	NO	3	(21%)	5	(13%)	8
Modificación de las estrategias de comercialización	SI	13	(93%)	32	(82%)	45
	NO	1	(7%)	7	(18%)	8
Requerimiento de mayor educación formal	SI	9	(64%)	25	(64%)	34
	NO	5	(36%)	14	(36%)	19
Requerimiento de experiencia laboral	SI	9	(64%)	11	(28%)	20
	NO	5	(36%)	28	(72%)	33
Dificultad para encontrar personal capacitado	SI	4	(29%)	21	(54%)	25
	NO	10	(71%)	18	(46%)	28
Implementación de programas de capacitación	SI	12	(86%)	34	(87%)	46
	NO	2	(14%)	5	(13%)	7
Total		14	(100%)	39	(100%)	53

TABLA 2: Contraste de respuestas		Inversiones en equipamiento		Modificación organización producción		Modificación estrategias comercialización		Total
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Requerimiento de mayor educación formal	SI	29	5	29	5	29	5	34
	NO	18	1	16	3	16	3	19
Requerimiento de experiencia laboral	SI	16	4	17	3	16	4	20
	NO	31	2	28	5	29	4	33
Dificultad para encontrar personal capacitado	SI	20	5	23	2	20	5	25
	NO	27	1	22	6	25	3	28
Implementación de programas de capacitación	SI	44	2	39	7	39	7	46
	NO	3	4	6	1	6	1	7
Total		47	6	45	8	45	8	53

Gráfico 1: Análisis de Conglomerados

XP: Requerimiento de experiencia laboral

EDU: Requerimiento de mayor educación formal

DIF: Dificultad para encontrar personal capacitado

CAP: Implementación de programas de capacitación interna

INV: Inversiones en equipamiento

COM: Modificación de la organización de la producción

PROD: Modificación de las estrategias de comercialización

Tabla 3: Medidas de Asociación-Distancia (Simple Match)							
	PROD	COM	INV	EDU	EXP	DIF	CAP
PROD	1,00						
COM	0,85	1,00					
INV	0,81	0,81	1,00				
EDU	0,60	0,60	0,57	1,00			
EXP	0,42	0,38	0,34	0,66	1,00		
DIF	0,55	0,43	0,40	0,64	0,57	1,00	
CAP	0,75	0,75	0,91	0,62	0,36	0,45	1,00