

Este documento ha sido descargado de:  
This document was downloaded from:

*Núlan*

**Portal *de* Promoción y Difusión  
Pública *del* Conocimiento  
Académico y Científico**

**<http://nulan.mdp.edu.ar> :: @NulanFCEyS**

**+info <http://nulan.mdp.edu.ar/70/>**

## Políticas de reclutamiento y calidad de empleo

### *Recruitment policies and employment quality*

María Estela Lanari\*  
María Teresa López\*  
Patricia Alegre\*  
Eugenio Actis Di Pasquale\*

#### RESUMEN / SUMMARY

El reclutamiento que realizan las firmas para cubrir vacantes laborales suele diferir según el sector y rama de la producción, el tamaño del establecimiento o su trayectoria. Sin embargo, es relevante para el conjunto de la demanda la prevalencia e incluso incremento de altos requerimientos educativos sin que por ello exista correspondencia entre nivel de educación y características del puesto de trabajo ofrecido. Este fenómeno es alentado por la calidad de la mano de obra local y las restricciones laborales, elementos que inciden en las políticas de selección y en las estrategias empresarias.

*The recruitment carried out by firms to cover job vacancies, often differs according to the section and to the production branch, the size of the premises or their evolution path. However, it is currently relevant that the demand bears prevailing and increasing high educational requirements, which do not correspond with the job vacancy offered.*

*This phenomenon is fostered by the skilled local workforce and labour restrictions, which fall upon the selection policies and firm strategies.*

---

\* Docentes e investigadores integrantes del grupo Estudios del Trabajo - GrET, Centro de Investigaciones Económicas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Nacional de Mar del Plata.

**PALABRAS CLAVE / KEYWORDS**

Políticas de empleo. Educación. Calificación.

*Employment policies. Education. Qualification.*

**SABER A QUIÉNES Y PARA QUÉ SE EMPLEA**

El ajuste del funcionamiento empresarial a las actuales reglas de competencia incidió en forma directa o indirecta sobre el tamaño y la calidad del empleo. En este esquema, las políticas de reclutamiento de las firmas son un subproducto de su estrategia global en respuesta al contexto.

Conforme a ello, las firmas radicadas en Mar del Plata que sobrevivieron a los cambios de la década, según revelan estudios previos (Alegre *et al.*, 2000), centraron el eje de la cobertura de nuevos puestos de trabajo, o reemplazo de las vacantes existentes, en la necesidad de contratar mano de obra más calificada que la de sus anteriores planteles.

Si bien esta motivación pudo resultar de modificaciones y adecuaciones tendientes a asegurar la actividad empresarial - ya sea por cambios en el *mix* de producción, innovaciones de productos o procesos, incorporaciones tecnológicas, etc.-, los empleadores estarían favorecidos por el excedente de oferta calificada en relación con los puestos de trabajo, aspecto este último que facilitaría la posibilidad de alcanzar un mejor nivel de productividad a bajo costo<sup>1</sup>.

**ATRIBUTOS DE LA OFERTA Y SU INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO**

La tendencia de los últimos cinco años muestra serias debilidades para satisfacer las necesidades de empleo urbano, propensión que afecta al país en general y a Mar del Plata en particular (Lanari *et al.*, 2000). Frente al escenario de merma laboral, quienes poseen mayores niveles de instrucción ganaron, entre 1995 y el 2000, una mayor inserción ocupacional relativa (Tabla 1).

Sin embargo, produjeron cambios en el tipo de trabajos que realiza este sector de la población. Mientras que en 1995 no había registros de que desempeñaran tareas no calificadas<sup>2</sup>, cinco años después, un 10% de los que completaron el rango educación superior ocupan puestos de estas características. Consecuentemente, el cambio en las actividades también

empeoró para quienes tienen los niveles de instrucción más bajos, ya que este segmento disminuyó su participación en actividades operativas al tiempo que creció en las no calificadas. Esta modificación en la estructura de las calificaciones muestra un aumento en la no correspondencia entre tipo de puestos y atributos educativos. En contextos más favorables, quienes ocupan los primeros lugares en la hilera de la oferta obtienen las mejores posiciones laborales, **efecto fila** que se distorsiona en el escenario actual, donde las mejores competencias no garantizan un acceso correspondiente en el trabajo (Tablas 2 y 3 y Figuras 1 y 2).

Esta evidencia, obtenida de los datos de la Encuesta Permanente de Hogares, afecta a todas las actividades productivas, aunque en forma diversa según los sectores. Los cambios que tuvo el empleo si bien expresan un comportamiento por igual de negativo difieren según se trate, por ejemplo, en las ramas industria o en servicios<sup>3</sup>. En el sector manufacturero se cumplió la norma general, el personal menos instruido “cayó” a trabajar en tareas menos calificadas y los de mayor instrucción perdieron participación en los puestos de alta calificación. En 1995, el 53% de los trabajadores con educación superior completa desempeñaban actividades calificadas como científico-profesional y el 47% restante se distribuía en posiciones intermedias. En el 2000, sólo el 8% está en aquel nivel<sup>4</sup>, el 85% pasó a posiciones intermedias e incluso un 7% realiza tareas no calificadas. En tanto que en el sector servicios, la misma distribución de los trabajadores no tuvo cambios significativos, excepto para el 9% de los más educados, que están realizando tareas para las que no se requieren conocimientos ni habilidades previas (Tablas 4 y 5).

Si bien el desplazamiento de la calificación es un indicador que revela la divergencia entre la calidad de la mano de obra y su ocupación, éste no es el único, otra manifestación de los cambios es la remuneración al trabajo. En estos cinco años los ingresos promedio de la población cayeron para todos en porcentajes que van entre el 20% y aproximadamente el 50%. Aun cuando los sectores más educados son los que siguen obteniendo del mercado de trabajo los mejores ingresos, la caída para este sector es muy significativa. Mientras que en 1995 los titulados universitarios o de nivel terciario percibían en promedio remuneraciones de \$1.250, lo que cobran por el mismo concepto en el 2000 es de \$748 (Tabla 6).

La tendencia refleja igual comportamiento cuando se comparan las cifras de los asalariados de la industria y los servicios. La mayor pérdida de ingresos promedio se da entre los ocupados NA de las firmas manufac-

tureras, con una caída del 70%. En 1995, este segmento percibía cinco veces la remuneración promedio de los menos educados. En el año 2000 esta diferencia no alcanza a duplicar los más bajos ingresos (Tabla 7).

Otra confirmación de una menor calidad del trabajo es la supresión de puestos de jornada completa. La baja de la ocupación plena fue en el período de observación de 5 puntos porcentuales, teniendo como contrapartida el aumento de la subocupación. El hecho fue más intenso y abarcativo en los servicios que en la industria, donde a pesar del menoscabo que sufrió el empleo, no hay registros ni anteriores ni actuales de NA que sean subocupados (Tablas 8 a 11).

En este escenario, donde el mercado laboral estuvo expuesto a los vaivenes de reestructuración económica y no logró satisfacer las necesidades de la población en condiciones de trabajar, resulta más arduo no poseer educación que haber tenido la oportunidad de alcanzar un buen nivel de formación. Las restricciones para lograr empleo abarcan a toda la mano de obra; los más educados, si bien tienen más oportunidades, aceptan desempeñar actividades que en muchos casos no requieren de la instrucción obtenida. No obstante, esta situación no deseada encuentra explicación desde las necesidades de la demanda que incrementó la captación de una fuerza de trabajo de mejor calidad que en el pasado.

## LA DEMANDA Y LOS PERFILES DEMANDADOS

Bajo el supuesto de que en la última década se instaló una nueva lógica que fue abarcando a las actividades productivas, las firmas introdujeron modificaciones que se reflejaron en la forma de producir, organizar el trabajo o comercializar. Las consecuencias en la búsqueda de competitividad y con ello la necesidad de construir un mercado más heterogéneo y especializado, tuvieron efectos implícitos sobre los requerimientos de mano de obra. Los empleadores, frente a estas circunstancias, se vieron, en la mayoría de los casos, ante la necesidad de reclutar una fuerza de trabajo más calificada que además debió demostrar su predisposición a ser polivalente, e involucrarse en los novedosos procesos de gestión que demandaba el nuevo paradigma productivo.

Resultó así que las empresas, al modificar su funcionamiento interno y también su relación con competidores, abastecedores y clientes, debieron desplegar estrategias con influencia directa e indirecta sobre el empleo. El efecto de los cambios, como se señala en párrafos anteriores, pudo ser cuantitativo si modificó el tamaño del empleo, o cualitativo, si alteró las

calificaciones requeridas y la forma que asumió la relación laboral, o bien pudo, sin que un aspecto excluya a los otros, referirse al nivel y la estructura de las remuneraciones.

En más o en menos, el proceso fue una secuencia seguida por todo tipo de firmas como respuesta a las exigencias del contexto. En ese universo, se buscó conocer razones y relaciones de un conjunto de empresas sobre sus estrategias de funcionamiento y en particular sus políticas de empleo<sup>5</sup>.

Del padrón consultado, la mayor parte de las entrevistas revelan, a comienzos del año 2000, situaciones empresariales positivas y se atribuye la probabilidad de una buena *performance* al hecho de haber realizado modificaciones sustanciales en la organización de la producción, de la comercialización y al aumento de inversiones en equipamiento. Asimismo, el conjunto de casos estudiados coincide, al referirse a la mano de obra, que por o a pesar de, las innovaciones introducidas no produjeron desplazamientos de personal. Pero, en cambio, sí fue necesario una mayor calificación en el trabajo, lo que insumió un intenso proceso de recalificación o incorporación de agentes con el perfil adecuado. No obstante que las modificaciones significaron reconfigurar las instalaciones de la mayor parte de la muestra, el ciclo iniciado pareciera, según manifiestan los entrevistados, estar en permanente evolución ya que el futuro estaría condicionado por nuevas y continuas inversiones.

De las respuestas obtenidas pudo también conjeturarse que las transformaciones en la estructura de las empresas, básicamente las referidas al achatamiento de la pirámide organizacional, como la redefinición de cargos y funciones, fueron casi totales. Siendo mayor en las firmas industriales la proporción de asalariados a los que se les asignó más responsabilidades en la ejecución de las tareas.

Ahora bien, sean cuales fueran los niveles de reconversión, un denominador común afectó a la planta de empleados de todos los sectores, los cuales debieron aceptar funciones polivalentes como una forma "flexible" de desarrollar el trabajo. La puesta en marcha de nuevas rutinas surge así como el punto de partida para que las organizaciones encaren programas de capacitación. Este aspecto aparece como elemento indispensable para la rama servicios, que a pesar de reclutar personal en un mercado con tanta disponibilidad de mano de obra calificada, plantea tener dificultades para encontrar personal con ciertos perfiles y capacidades. En tanto que en la industria, el valor más ponderado a la hora de contratar trabajadores es contar con experiencia previa en el puesto para el que se postula (Tabla 12).

En resumen, si se considera que las firmas entrevistadas superaron el *shock* estructural de los noventa y mediante diversas tácticas empresariales se adecuaron a las nuevas reglas, que este diferente esquema de funcionamiento supone otros requerimientos de mano de obra y que en este plano son homogéneos ambos sectores, puede suponerse que en el proceso de reestructuración existieron para todos los casos aspectos particulares que requirieron de trabajadores con mejores atributos.

Para conocer entonces cómo se relacionaron los cambios y los requerimientos, se sometieron los datos de toda la muestra a un análisis de contraste de variables. Por un lado, se tuvieron en cuenta aquellas variables 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 la comparación resultó que las firmas que cubrieron todos los indicadores de mejor posicionamiento en el mercado tuvieron mayores 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. Como observación particular aparece un significativo porcentaje de 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 13).

Un paso posterior en el estudio fue conocer la existencia o no de asociaciones entre las características de las empresas que componen la muestra. Para ello se sometieron las referencias obtenidas de las encuestas a un análisis de conglomerados —*clusters*—. De este análisis se concluyó, 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 que realizaron cambios técnicos necesitaron

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 enfrentar a sus nuevos desempeños (Figura 5 y Tabla 14).

Finalmente, una nueva consulta enfocada estrictamente a la política de recursos humanos abundó, un año después de las primeras entrevistas, en las consideraciones anteriormente recabadas. El personal de reciente incorporación, sea por aumento de dotación, reemplazo o por modalidad temporal del trabajo, presenta un perfil diferente al del plantel que tiene antigüedad en las firmas. El nivel de educación formal, conocimiento de idiomas, habilidades informáticas, edad, estado civil y apariencia física, son las barreras habituales al ingreso del actual mercado laboral. Esta dotación de cualidades, como queda claro, no garantiza al empleado la realización de tareas acordes a los requerimientos. Asimismo, como en el reclutamiento, según las respuestas obtenidas, pesan más los nexos informales que las trayectorias personales, agencias u otros mecanismos de selección, las probabilidades de ser captado por la demanda en función de atributos y concretas necesidades empresarias es, actualmente en el ámbito laboral local, una meta de realización poco probable.

## **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 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 es garantía para quienes se ubican en este rango, correspondencia con el puesto laboral que desempeñan, ni con ingresos que perciben. Los trabajadores de estos niveles educativos que se desempeñan en la rama industrial se vieron más afectados por este tipo de desvalorización que los de otros sectores, ya que los actuales puestos de trabajo, en relación con los cinco años anteriores, son de menor calificación con las consecuencias que ello tiene en las remuneraciones. Sin embargo, respecto a la rama industria, pudieron mantener las características “tradicionales” del empleo ya que no existen NA subocupados. Esta situación, posiblemente fue alentada por estrategias



de externalización de actividades, aunque ello conlleve una disminución en el tamaño de los planteles. En tanto el subempleo, a excepción del grupo ya mencionado, se instaló transversalmente 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 nuevos requerimientos, lo cual 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.

En cuanto a las necesidades de altos niveles de instrucción y experiencia previa, no surgen como variables asociadas directamente con aquellos indicadores que estarían dando cuenta de mayor competitividad empresarial. Estas observaciones 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, y que ésta es la principal razón que orienta al reclutamiento y que los requerimientos de mayor calificación sólo estarían justificados en las empresas que realizaron sustanciales reestructuraciones. Como así también, 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.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alegre, Patricia; Lanari, María Estela y López, María Teresa (2000), Políticas de empleo de las firmas en el marco de sus estrategias de reestructuración: el caso de la manufactura y los servicios en Mar del Plata, en Anales del III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.
- Esquivel, Valeria (1996), Flexibilización laboral en tiempo de reestructuración económica, Trabajo N° 115, 3º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.

Lanari, María Estela; López, María Teresa y Alegre, Patricia (2000), Empleo en Mar del Plata: restricciones y oportunidades. FACES, año 6, N° 9 setiembre/diciembre 2000; 23-46pp. Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UNMP.

## NOTAS

<sup>1</sup> Para abordar estas cuestiones y conocer a quiénes y para qué se emplea, se partió del análisis de datos desagregados de la Encuesta Permanente de Hogares del aglomerado Mar del Plata-Batán, en el período 1995-2000, mediante este instrumento se pudieron explorar las características y atributos de la oferta laboral. Seguidamente, se contrastó esa información con la proveniente de datos de la demanda testeada mediante un estudio de casos de un padrón de 53 empresas locales. Las entrevistas se realizaron en dos etapas con modificaciones en los cuestionarios y se llevaron a cabo en abril de 2000 y en noviembre de 2001. Las mismas permitieron distintos niveles de análisis, uno básicamente descriptivo sobre el sector de actividad, políticas de empleo y reclutamiento, y otro a partir de la aplicación de técnicas multivariadas que permitieron conocer el nivel de asociaciones entre las respuestas obtenidas.

<sup>2</sup> 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 específicos, 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: 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, ni habilidades previas.

<sup>3</sup> En **Industria**: se incluyó industria propiamente dicha y construcción. En **Servicios**: comercio, hoteles y restaurantes, y otros servicios.

<sup>4</sup> La fuerte caída de puestos altamente calificados puede en parte ser explicada por la estructura productiva de la industria local que en su mayoría la constituyen empresas PYMES. Este tamaño de firmas sufrió una alta tasa de mortalidad y reducción.

<sup>5</sup> Para el estudio de casos se seleccionaron aquellas firmas consideradas representativas del sector que, por su tamaño y dinamismo, cambiaron la dotación de personal en los últimos años. Estas empresas forman parte de las que, por múltiples factores, lograron adecuarse a las condiciones del mercado. Discriminadas por rama de actividad el padrón 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. Textil, 1. **Grupo de empresas de servicios (39)**: bancos, 4; comercios, 3; serv. de computación, 2; educación, 3; estaciones de servicios, 5; hotelería, 7; limpieza, 1; salud, 4; seguridad, 1; ser. financieros, 1; supermercados, 4; transporte de carga, 3 y transporte de pasajeros, 1.

## Anexos

TABLA 1: PEA SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN OCTUBRE 1995 Y OCTUBRE 2000

Ocupados	Octubre 1995	Octubre 200	Desocu- pados	Octubre 1995	Octubre 200
Total	187.600	228.500	Total	53.100	60.100
N/Bajo	11%	7%	N/Bajo	12%	10%
N/Medio	28%	31%	N/Medio	23%	34%
N/Alto	13%	14%	N/Alto	7%	6%

Fuente: elaboración propia GrET sobre la base de 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).

TABLA 2: CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS OCUPADOS OCTUBRE 1995

TOTAL OCUPADOS	Nivel educativo	Científico Profesional	Técnico Operativo	No calificado	Total
	Bajo	3%	3%	54%	40%
Intermedio	1%	8%	53%	38%	100%
Medio	9%	24%	45%	22%	100%
Alto	36%	48%	16%	0%	100%
Total	8%	18%	46%	28%	100%

Fuente: elaboración propia GrET sobre la base de los datos de la EPH.

TABLA 3: CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS OCUPADOS OCTUBRE 2000

TOTAL OCUPADOS	Nivel educativo	Científico Profesional	Técnico Operativo	No calificado	Total
	Bajo	0%	3%	40%	57%
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 sobre la base de los datos de la EPH.

TABLA 4: CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS OCUPADOS OCTUBRE 1995

Sector	Nivel educativo	Científico Profesional	Técnico	Operativo	No calificado	Total
Industria	Bajo	3%	0%	75%	22%	100%
	Intermedio	2%	4%	71%	23%	100%
	Medio	9%	11%	61%	19%	100%
	Alto	53%	32%	15%	0%	100%
	Total	5%	6%	68%	21%	100%
Servicios	Bajo	0%	7%	27%	66%	100%
	Intermedio	1%	10%	41%	48%	100%
	Medio	9%	29%	40%	22%	100%
	Alto	35%	50%	15%	0%	100%
	Total	10%	23%	35%	32%	100%

Fuente: elaboración propia GrET sobre la base de los datos de la EPH.

TABLA 5: CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS OCUPADOS OCTUBRE 2000

Sector	Nivel educativo	Científico Profesional	Técnico	Operativo	No calificado	Total
Industria	Bajo	0%	4%	57%	39%	100%
	Intermedio	9%	11%	48%	32%	100%
	Medio	0%	15%	62%	23%	100%
	Alto	8%	38%	47%	7%	100%
	Total					
Servicios	Bajo	0%	3%	27%	70%	100%
	Intermedio	1%	12%	40%	47%	100%
	Medio	5%	28%	42%	25%	100%
	Alto	34%	43%	14%	9%	100%
	Total					

Fuente: elaboración propia GrET sobre la base de los datos de la EPH.

TABLA 6: INGRESOS PROMEDIOS DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN. OCTUBRE 1995 Y OCTUBRE 2000

Nivel educativo	Ingreso promedio de la ocupación principal 1995	Ingreso promedio de la ocupación principal 2000
Bajo	\$ 410	\$ 291
Intermedio	\$ 554	\$ 457
Medio	\$ 665	\$ 362
Alto	\$ 1.250	\$ 748

Fuente: elaboración propia GrET sobre la base de los datos de la EPH.

TABLA 7: INGRESOS PROMEDIOS DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN OCTUBRE 1995 Y OCTUBRE 2000

Sector	Nivel educativo	Ingreso promedio de la ocupación principal 1995	Ingreso promedio de la ocupación principal 2000
Industria	Bajo	\$ 487	\$ 360
	Intermedio	\$ 513	\$ 439
	Medio	\$ 696	\$ 627
	Alto	\$ 2.331	\$ 682
Servicios	Bajo	\$ 302	\$ 244
	Intermedio	\$ 570	\$ 455
	Medio	\$ 656	\$ 627
	Alto	\$ 1.163	\$ 749

Fuente: elaboración propia GrET sobre la base de los datos de la EPH.

TABLA 8: CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE LOS OCUPADOS SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN OCTUBRE 1995

Total	Nivel educativo	Ocupados plenos	Subocupados	Total
	Bajo	79%	21%	100%
Intermedio	84%	16%	100%	
Medio	88%	12%	100%	
Alto	90%	10%	100%	
Total	86%	14%	100%	

Fuente: elaboración propia GrET sobre la base de los datos de la EPH.

TABLA 9: CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE LOS OCUPADOS SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN. OCTUBRE 2000

Total	Nivel educativo	Ocupados plenos	Subocupados	Total
	Bajo	60%	40%	100%
Intermedio	81%	19%	100%	
Medio	87%	13%	100%	
Alto	80%	20%	100%	
Total	81%	19%	100%	

Fuente: elaboración propia GrET sobre la base de los datos de la EPH.

TABLA 10: CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE LOS OCUPADOS SEGÚN RAMA Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN OCTUBRE 1995

Sector	Nivel educativo	Ocupados plenos	Subocupados	Total
Industria	Bajo	78%	22%	100%
	Intermedio	82%	18%	100%
	Medio	89%	11%	100%
	Alto	100%	0%	100%
	Total	84%	16%	100%
Servicios	Bajo	74%	26%	100%
	Intermedio	84%	16%	100%
	Medio	88%	12%	100%
	Alto	89%	11%	100%
	Total	86%	14%	100%

Fuente: elaboración propia GrET sobre la base de los datos de la EPH.

TABLA 11: CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE LOS OCUPADOS SEGÚN RAMA Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN OCTUBRE 2000

Sector	Nivel educativo	Ocupados plenos	Subocupados	Total
Industria	Bajo	74%	26%	100%
	Intermedio	87%	13%	100%
	Medio	94%	6%	100%
	Alto	100%	0%	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 sobre la base de los datos de la EPH.



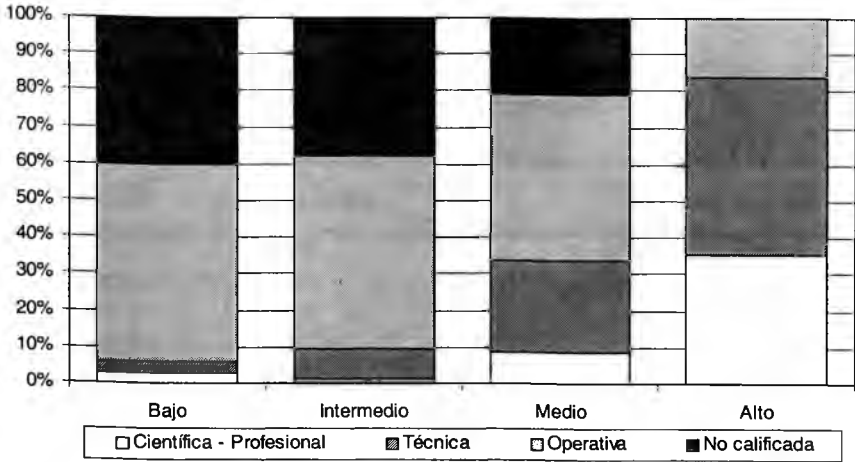


FIGURA 1: CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN NIVEL EDUCATIVO DE LOS OCUPADOS OCTUBRE 1995

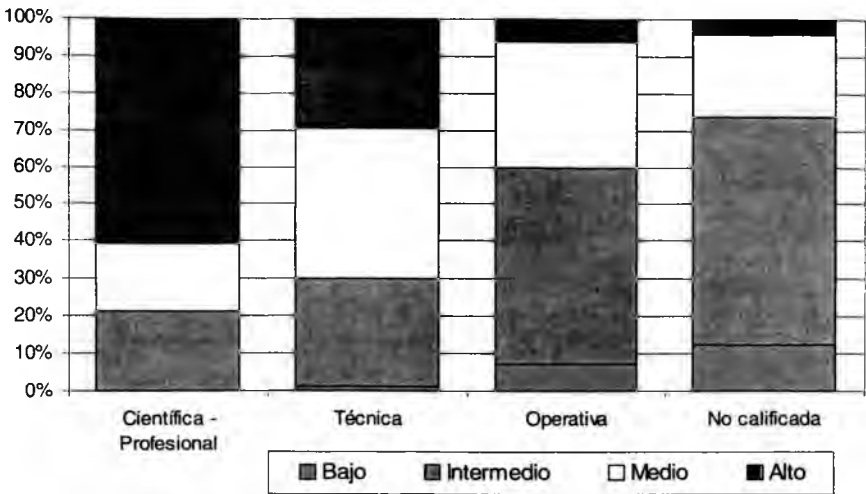


FIGURA 2: NIVEL EDUCATIVO DE LOS OCUPADOS SEGÚN PUESTOS CON DIFERENTE CALIFICACIÓN OCTUBRE 2000.

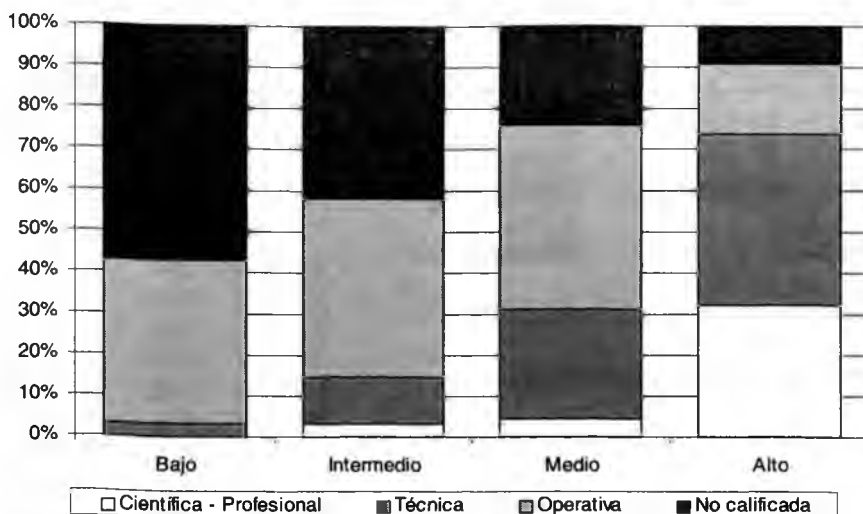


FIGURA 3: CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN NIVEL EDUCATIVO DE LOS OCUPADOS OCTUBRE 2000

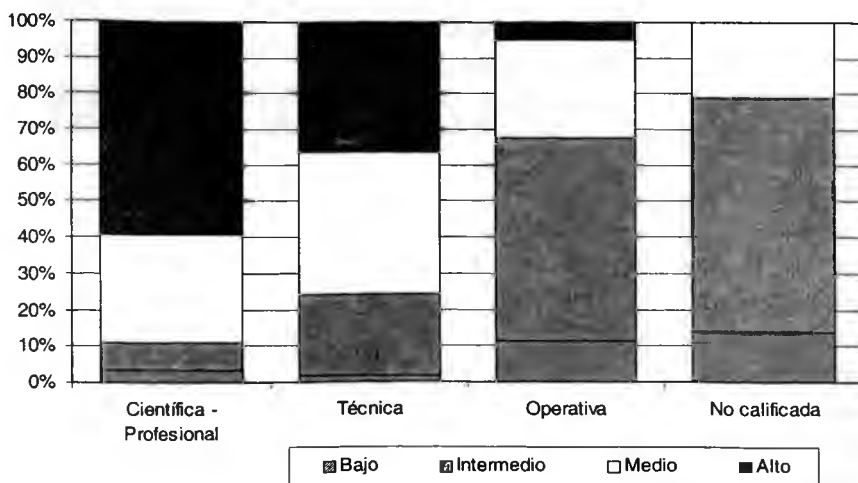


FIGURA 4: NIVEL EDUCATIVO DE LOS OCUPADOS SEGÚN PUESTOS CON DIFERENTE CALIFICACIÓN OCTUBRE

TABLA 12: RESPUESTAS DE LAS EMPRESAS SEGÚN EL SECTOR AL QUE PERTENECEN

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

TABLA 13: CONTRASTE DE RESPUESTAS

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

Fuente: elaboración propia GrET sobre la base de los datos de la EPH.

- 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 las estrategias de comercialización
- PROD: Modificación de la organización de la producción

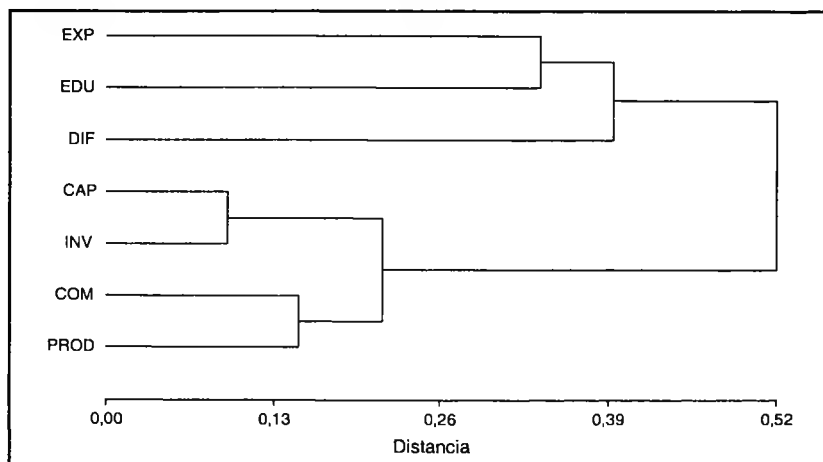


FIGURA 5: ANÁLISIS DE CONGLOMERADOS

TABLA 14: 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