

EL MERCADO LABORAL Y LOS JÓVENES PROFESIONALES¹

Ana María Pérez Rubio²
Alcides Franciso Godano³

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo forma parte de un proyecto de investigación que se realiza en el ámbito de CONICET y cuyo objetivo fundamental es presentar el marco de análisis sobre el modo cómo se estructura el mercado de trabajo, en particular en lo que se refiere al campo de las profesiones universitarias, y los primeros resultados de una encuesta realizada a egresados de tres carreras de la Universidad Nacional del Nordeste, acerca de su situación laboral actual.

Consideramos que analizar cómo se dirimen estas cuestiones en el plano empírico no puede ser el resultado de una mirada fragmentaria, o parcializada acerca de esta temática, habida cuenta que el mismo constituye un problema complejo que admite diferentes puntos de abordaje; en este sentido, el proyecto articula el análisis tanto del mercado laboral de la región - a partir de datos secundarios - como el estudio de las trayectorias laborales de los egresados universitarios y el enfoque que le dan a la problemática los empresarios de la zona.

EL MERCADO DE TRABAJO: DESEMPLEO Y PRECARIZACIÓN

El modo cómo se estructuran los mercados de trabajo, - y entre ellos, en particular, el mercado laboral profesional -, depende de un conjunto de condiciones específicas que derivan tanto del sistema educativo como de las condiciones generales de producción de las estrategias de los agentes: empresarios, Estado y trabajadores. El sistema público de empleo y los sistemas formativos son sistemas articulados de instituciones que modifican la preparación, la distribución y el empleo de la fuerza de trabajo.

¹ Texto presentado no III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo em Buenos Aires de 17 al 20 de Mayo del 2000.

² Pérez Rubio, Ana María. Mgter en Cs. Sociales. CONICET – Universidad Nacional del Nordeste. (UNNE). amperez@unne.edu.ar

³ Godano, Alcides F. Mgter en Economía. Profesor titular de Economía. Universidad Nacional del Nordeste y Universidad de la Cuenca del Plata. Corrientes. afgodano@arnet.com.ar

Se opta por definir al mercado laboral, a partir de una concepción amplia, que intenta superar las limitaciones de los enfoques economicistas. En este sentido, se entiende que, más allá de los supuestos de oferta y demanda de los agentes sociales que coinciden en el mercado, éste se configura a partir de las estrategias y relaciones de poder entre los diversos grupos sociales, de las estrategias de producción de valor de sujetos y objetos, de solidaridades y redes preferenciales de empleo, de luchas simbólicas por la construcción de los grupos sociales.

En cuanto al sistema educativo, parece conveniente precisar que *educación* y *formación* estuvieron unidas hasta que la Ilustración le dio prioridad al cultivo de la razón y la industrialización privilegió el sentido utilitario del conocimiento; actualmente, se entiende por *educación* la transmisión de conocimientos y el desarrollo de la personalidad; en tanto se refiere la *formación* a un conocimiento específico o especialización del saber, asociándolo, especialmente, con el ámbito de las organizaciones, en particular las económicas y la actividad laboral. Ahora, las organizaciones incorporan la formación como práctica colectiva, intercambiándose de este modo conocimientos y experiencias en una red de cooperación externa. Por lo demás, los requerimientos en cuanto a los contenidos concretos que recubren las nociones de racionalización de la organización del trabajo, educación, formación, calificación son ahora muy diferentes hoy de lo que lo eran hace veinte años.

Por otra parte, la existencia de un mercado de trabajo que crea pocos puestos nuevos frente a un flujo de oferta de nuevos trabajadores es una de las problemáticas de la actualidad, que se acentúa en la región bajo análisis (ciudad de Corrientes). Esta situación es totalmente diferente de la que se presentaba en décadas anteriores con una amplia demanda proveniente del sector de bajo nivel tecnológico, sectores de comercio y servicios fuertemente empleadores y el sector público que ha actuado permanentemente como refugio de la mano de obra desocupada.

De este modo, existirían tres nudos problemáticos en los aspectos educativos vinculados con el mundo del trabajo: la adecuación que existe entre la oferta de carreras universitarias, los perfiles de formación y las demandas que plantea el mercado de trabajo de la región. Actualmente, desde una lógica puramente economicista se considera que la falta de empleo para jóvenes graduados es una resultante de la formación universitaria que expresa la desarticulación que existe entre educación y aparato productivo. Sin embargo, desde este planteo la universidad y el sistema educativo en general, devienen simples instrumentos... educación para algo, mero aparato tecnológico.

Los críticos a esta posición reivindican, por su parte, la necesaria independencia – lo que no implica el divorcio – del sistema educativo con respecto a los requerimientos directos del mercado de trabajo. Las funciones de la universidad no deberían agotarse en las demandas que recibe del sistema

productivo, sino buscar la integración en un mismo proceso de las exigencias de la educación para sí con la educación para algo.

A partir de los años '70 se inician una serie de cambios en el sistema productivo como consecuencia de la crisis por la que atraviesan los paradigmas vigentes hasta el momento. Si bien los problemas de empleo parecen ser la característica más espectacular, sin duda, la precarización del trabajo es la otra característica, igualmente importante, donde la pérdida de hegemonía del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, constituye su rasgo más visible, y que se evidencia en la caída de la forma más estable del empleo. A partir de esto se desarrollan modos particulares de empleo: contratos de trabajo por tiempo determinado, trabajo provisional, trabajo de jornada parcial y diferentes formas de empleos ayudados, es decir sostenidos por el poder público en el marco de la lucha contra el desempleo. Probablemente, en cifras absolutas, los contratos por tiempo indeterminado son aún mayoritarios, pero si se toma en cuenta el flujo de las contrataciones, la proporción cambia.

De este modo, la precarización atraviesa algunas zonas antes estabilizadas del empleo, se trata de un proceso central regido por las nuevas exigencias tecnológico-económicas de la evolución del capitalismo moderno. Es perfectamente lícito plantear una "nueva cuestión social" (Castel, 1997), que tiene la misma amplitud y la misma centralidad que el pauperismo en la primera mitad del siglo XIX. Desde el ángulo del trabajo se pueden distinguir tres puntos de cristalización de esta cuestión (siguiendo la propuesta del mismo autor):

- la desestabilización de los estables: mientras que la consolidación de la sociedad salarial había ampliado continuamente su base de posiciones seguras, y procurado vías de promoción social, ahora prevalece el movimiento inverso. El populismo, aparecería como la traducción política de la situación de inseguridad de los estratos intermedios y sin duda el equilibrio de la actual estructura social reside en el futuro de esos estratos que, si bien no tienen muchas expectativas de promoción social (en virtud del bloqueo de la movilidad ascendente) tienen, en cambio, mucho que perder. Lo cual confirma que no basta con tratar la cuestión social a partir de sus márgenes, y de contentarse con denunciar "la exclusión". (pág. 413)
- El segundo rasgo consiste en la instalación de la precariedad: el creciente aumento del desempleo constituye, sin duda, una dimensión importante del mercado del empleo. Hay una movilidad hecha de situaciones de actividad o inactividad que se alternan, de oportunidades provisionales, inciertas en cuanto a su duración. Ésta es una de las consecuencias que derivan de las exigencias de flexibilidad, con alto costo social para los interesados. Cuando se habla del escaso prestigio del que goza el trabajo entre las nuevas generaciones, y en el cuál algunos creen ver el fin de la civilización del trabajo, ha de tenerse en cuenta esta características que presenta el mercado laboral. Lo que los jóvenes

estarían rechazando no sería el trabajo mismo, sino este modo de empleo discontinuo y escasamente significativo, que impide la construcción de planes para el futuro. A partir de esto, se derivan estrategias de vida que sólo pueden atender al presente: el vivir al día, como pauta cultural que caracterizaba en otro tiempo a los niveles más carenciados de la sociedad se ha extendido actualmente a todo el espectro social.

- La tercera característica se vincula con un déficit de "lugares ocupables": la precarización del empleo y el aumento del desempleo constituyen, sin duda, la manifestación de una crisis estructural caracterizada por la falta de nuevos puestos de trabajo, que al mismo tiempo, impliquen una posición con utilidad social y reconocimiento público dentro de la estructura social.

Esta situación perjudica predominantemente a los jóvenes, pero también a las mujeres en comparación con los hombres. Sin embargo, también se manifiesta en lo que usualmente se denomina "el núcleo duro de la fuerza de trabajo", los hombres de 30-49 años: tanto en las empresas grandes como en las PYMES, es posible encontrar más de la mitad de los trabajadores contratados en tal situación. Esta disminución de las relaciones contractuales por tiempo indeterminado podría acentuarse, aún más, en los próximos años, poniendo, nuevamente, en evidencia la crisis del paradigma del empleo estable, y el aumento de la vulnerabilidad social a partir del desempleo y la pérdida de pertenencia. La precarización del empleo y el desempleo, que caracteriza a la sociedad actual, devienen de este modo las consecuencias necesarias de los nuevos modos de estructuración del empleo, de los nuevos paradigmas productivos y la búsqueda de mayor competitividad. Al mismo tiempo, en las nuevas organizaciones, las metas de mayor eficacia y competitividad operan como un mecanismo de selección de los más aptos, o lo que es igual de exclusión de los menos aptos, en particular de los trabajadores que envejecen o que no se encuentran formados para acomodarse a las exigencias de "reciclaje" que las transformaciones tecnológicas demandan. (op.cit.)

Pero este mecanismo de selección-exclusión también compromete a los más jóvenes, porque al elevarse las calificaciones necesarias para la incorporación de trabajadores en función de las nuevas exigencias tecnológicas, una porción importante de la fuerza de trabajo resulta desestimada, aún antes de haber ingresado. Y, paralelamente, y con vistas a hacer frente a la aceleración de estos cambios, no son pocas las empresas que contratan personal sobre-calificado en relación con la tarea a realizar, aun en puestos poco valorizados.

LA RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN Y EMPLEO

Al mismo tiempo, desde el discurso oficial se sostiene que la formación es un factor fundamental para encontrar empleo y/o mejorar en el mismo. De esto se deriva la necesidad de incrementar la oferta de formación y de promover en las

personas – que buscan empleo o que desean mejorar en él – la motivación para que aumenten su calificación.

Para analizar esas relaciones se puede comenzar pasando revista a las diferentes teorías que pretenden dar cuenta de la articulación entre educación y empleo.

Quizá la primera y más conocida sea la teoría del capital humano (Schutz, 1961), que surge alrededor de los años '60 bajo la concepción de las teorías desarrollistas y considera a la educación como una inversión de capital que debe ser rentable, mientras que el educando deviene un capital humano. Liderados por las ideas de Schultz relativas a la inversión en capital humano, y los de Denison (1962), referidos a la contribución de la educación al crecimiento económico, se llegó a la conclusión que las diferencias de resultados a partir de políticas económicas semejantes eran los diferenciales en los indicadores clásicos de los distintos sistemas educativos, concluyendo que el elemento que potenciaba más el proceso de industrialización era el factor humano. En este sentido, el crecimiento económico estaría en función de las aptitudes y las calificaciones adquiridas, en tanto que la acumulación de capital educativo constituiría la vía más adecuada para la mejora social e individual. El aumento de los niveles de educación, de este modo, tendría incidencia en el nivel de ingresos de los individuos, pero también en la tasa de consumo, actuando acumulativamente de generación en generación.

Sin embargo, y aun cuando los modelos neo-liberales parecen adherir a ella con algunas leves modificaciones (por ejemplo la propuesta de la CEPAL, acerca del desarrollo productivo con equidad) son numerosas las críticas que se realizan.

Así, como enfoque alternativo, desde una perspectiva radical o neo-marxista, la teoría de la correspondencia, sostiene que la educación reproduce las desigualdades de clase, al tiempo que socializa a la población en los valores de la clase dominante, y forma a los trabajadores no técnica sino psicológicamente para cumplir disciplinadamente sus funciones productivas, subordinadas en el centro de trabajo, promoviendo rasgos como obediencia, disciplina, respeto a la autoridad. Las credenciales educativas se emplearían, según esta perspectiva, para clasificar a los trabajadores, distribuirlos en distintos estratos ocupacionales o restringir el acceso a los empleos más deseables y no para medir su nivel de calificaciones. Siguiendo a estos autores, el proceso de reproducción se verificaría a partir de tres mecanismos: a) oportunidades diferenciales de acceso a las instancias de formación; b) transmisión de valores, ideas e ideologías que legitiman el actual orden social e c) integración en el sistema productivo por medio de una correspondencia entre relaciones sociales y relaciones de producción.

Finalmente, mencionaremos el modelo del credencialismo de inspiración weberiana, que considera que el valor de la educación está en obtener credenciales de educación formal que son valoradas más allá de las capacidades reales del candidato a empleo. Desde este enfoque, los empleadores etiquetan a los

individuos según su título, la institución de la que provienen y a partir de esto establecerían jerarquías salariales; aunque, con frecuencia – como se señaló más arriba - se exijan titulaciones que superan ampliamente los requerimientos del puesto. Sin embargo, existe cierta coincidencia en considerar que el paso por la educación formal socializa laboralmente a los estudiantes, en tanto los acostumbra a un conjunto de normas y prácticas que también son deseables en una organización productiva: puntualidad, responsabilidad, posibilidad de decodificar consignas, seguir instrucciones, actuar en grupo. Y aunque algunos autores, consideran que la escuela lo que hace, simplemente, es enseñar concretas culturas de status, actualmente, y como derivado de esta situación, los individuos que aspiran a ubicarse en el mercado de trabajo intentan previamente acumular credenciales educativas.

Cada una de estas teorías que analizan la relación entre educación y empleo, se apoyan en concepciones diferentes acerca de los mercados de trabajo. Así, la teoría del capital humano explica la situación de los individuos en el mismo en función de sus diferencias en cuanto a capacidades cognitivas. Se asume, de este modo, que existe un solo mercado de trabajo homogéneo, donde es posible clasificar a las personas según sus capacidades y se garantiza el libre y justo intercambio de individuos y puestos sociales.

En los estudios acerca de la inserción laboral, que se abordan desde esta perspectiva, se toma como unidad de análisis al individuo, entendiendo que las propiedades sociales son la resultante de las propiedades de éstos (Cachon Rodríguez, 1989:481), descartando la estructura de relaciones de la que éstos obtienen sus determinaciones sociológicas. Desde este enfoque se estaría desconociendo la estructura de los mercados.

Por su parte, la teoría de los mercados segmentados, que articula los enfoques provenientes de otras ciencias sociales - credencialismo y el reproductivismo de Bordieu - Passeron - afirma la dualidad de los mercados ocupacionales: uno que ofrece empleos vinculados con los niveles gerenciales o de conducción y otro, destinado a puestos de subordinación, de menor nivel y salario, asociados ambos, más que con el dominio de habilidades técnico-profesionales con "modos de ser y comportarse" que contribuyen a configurar el capital social y cultural de las personas.

En tanto que, la teoría por la competencia de los mercados de trabajo (Thurow, 1983), sostiene que la consecuencia más importante de la existencia de elementos estructurales de inflexibilidad en el mercado de trabajo es que los oferentes de trabajo no suelen competir entre sí principalmente por los salarios, sino por los puestos de trabajo, por lo tanto sus oportunidades dependerán ante todo de las características y recursos ocupacionales de cada persona; de este modo, a diferencia de lo que sostiene el enfoque de la competencia imperfecta, en el mercado laboral lo que se oferta no son cualificaciones laborales, sino potencial de

formación. Bajo esta configuración la imagen que mejor representa los períodos de inserción laboral es la de una etapa de espera o moratoria. Los oferentes, de acuerdo con tales supuestos, se ordenarían en “colas” o “filas” en función de sus costes de formación.

LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Los cambios en el paradigma productivo - del sistema de producción en masa a los nuevos modelos flexibles - han planteado nuevas exigencias de calificación de la mano de obra, en función de la importancia atribuida a las tareas de preparación del trabajo y del diseño. Este cambio se produce tanto a escala tecnológica como en el ámbito organizativo ya que son indisociables las opciones que en ambos niveles toma el empresariado. La innovación tecnológica conlleva la necesidad de cambios en la organización y en las calificaciones.

Es a partir de los años '70, en que acompañando estas nuevas tendencias acerca de la calificación se da inicio a un discurso teórico sobre la recalificación de la fuerza de trabajo para los nuevos modelos organizativos (trabajo en equipo, círculos de calidad, la especialización flexible). Respecto al contenido, se demanda formación relacionada con el grado de transformación del trabajo derivadas del cambio tecnológico y organizativo y nuevas calificaciones y competencias psicosociales.

Pero, no sólo cambia el contenido de los requerimientos para un puesto de trabajo, sino que cada vez se exigen más competencias como pre-requisito de acceso; los que no siempre responden a requerimientos objetivos del puesto en cuestión; si no que opera como mecanismo de regulación de una sobre-oferta de mano de obra, frente a una escasa demanda de ocupaciones.

LOS JÓVENES PROFESIONALES Y SU INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL

El mercado de trabajo puede concebirse como un intercambio de calificaciones por puestos de trabajo, que los trabajadores acreditan a partir de la posesión de títulos académicos. Los puestos de trabajo, a su vez, tienen tres grupos importantes de características: el trabajo en sí mismo o tarea, las condiciones de trabajo y la remuneración. El valor que un título educativo alcanza en el mercado se determina en términos de estos tres grupos de características y cambia en función de la intensidad relativa de la oferta y la demanda. Cuando la oferta del título disminuye con relación a su demanda, su valor aumenta, cuando ocurre lo inverso, su valor disminuye.

El aumento o la disminución del valor de un título se refleja en los componentes principales de este valor, que son, como hemos dicho, la tarea, las condiciones de trabajo y la remuneración, a los que hay que añadir el desempleo.

Podemos pensar, en general, que cuánto mayor sea el título académico, mayor será el desempleo y menor el subempleo, debido a que los títulos académicos altos suelen pertenecer a gentes con más recursos para aguantar en el desempleo y con más resistencias a que se degrade la tarea, pero las condiciones en que se prefiere el subempleo o el desempleo o viceversa, no dependen sólo de las características de las personas, sino también de las regulaciones de trabajo. Una calificación baja impide el ejercicio de puestos de trabajo de alta calificación, pero por el contrario, una calificación alta no es obstáculo para desempeñar un puesto escasamente calificado, con lo que se produce el fenómeno de la sobrecalificación o subempleo.

La inserción laboral de las personas depende también de la existencia de redes sociales que facilitan su entrada en el mercado laboral. Así, el reclutamiento de la mano de obra está ligado tanto a intermediaciones de las redes sociales del entorno como a redes internas (en la empresa). Estas redes benefician a la vez a determinados colectivos de mano de obra y al empresariado, que reduce costos de selección, además, de proporcionarle una mano de obra en la que puede confiar.

El logro ocupacional puede ser analizado, nuevamente recurriendo a las diferentes teorías que consideran el proceso de articulación entre educación y trabajo. Así la teoría del capital humano concibe a la movilidad laboral como el resultado de los recursos y esfuerzos individuales en un marco de competencia, ignorando la existencia de los aspectos estructurales de los mercados de trabajo.

Por el contrario, los enfoques alternativos explican las carreras laborales como procesos condicionados y dirigidos por las fuerzas estructurales, de este modo algunos reconocen la existencia de mercados internos de trabajo. Sería preciso hablar de un mercado de trabajo primario, caracterizado por relaciones de empleo a largo plazo, limitado acceso a la movilidad externa y presencia de carreras de promoción interna como procedimiento fundamental de asignación de posiciones y salarios. La presencia de este tipo de mercados se vincula, no tanto a los mercados de productos o a las ocupaciones en cuanto a factores organizativos (presencia de sindicatos y negociación colectiva); si no que, en general, corresponden a las medianas y grandes empresas que poseen una compleja división del trabajo.

Frente a este sector "primario", se configuraría otro de tipo secundario, articulado en torno a las pequeñas empresas que operan con tecnologías sencillas y son intensivas en trabajo. A diferencia del "primario", en el "secundario" los empleos reciben salarios más bajos y sobre todo tienen mayor inestabilidad y proporcionan menores posibilidades de adquirir calificaciones laborales. Al mismo tiempo, se podrían identificar distintos segmentos al interior de este mercado laboral, configurado a partir de diferentes grupos ocupacionales (profesionales, administrativos, trabajadores manuales calificados y trabajadores semi-calificados o no cualificados) protegidos por barreras y entre los cuales existiría escasa movilidad.

A la luz de este marco referencial, en el presente trabajo nos proponemos luego de un rápido repaso a las características que presenta el mercado laboral de la ciudad de Corrientes, describir la situación de trabajo actual de los egresados de tres carreras de la UNNE.

ALGUNOS DATOS DEL MERCADO LABORAL DE LA CIUDAD DE CORRIENTES

En los últimos años se ha producido un aumento progresivo de la matrícula atendida por el sistema educativo argentino. Este crecimiento se evidencia en los cambios operados en la población económicamente activa de la ciudad de Corrientes. Esto puede interpretarse desde la perspectiva del aumento de la mano de obra excedente con mejor educación y como determinados por los cambios tecno-productivos que inciden en el aumento de requerimientos educativos formales.

En el siguiente cuadro se advierte que entre 1991-1997 se ha originado un aumento del perfil educativo de la población en su conjunto, registrándose un crecimiento progresivo en todos los niveles, pero al mismo tiempo permite observar que el mercado opera como agente discriminador y selectivo frente a la fuerza de trabajo:

**TABLA N° 1
PERFIL EDUCATIVO DE LA PEA CORRIENTES, 1991-1997**

NIVEL DE EDUCACION	1991			1997		
	TOTAL	OCUPAD.	DESOCUP.	TOTAL	OCUPAD.	DESOCUP.
PRIMARIA COMPL.	11.0	11.2	7	8.4	7.9	11
PRIMARIA INCOMP.	24.0	23.6	33.3	21.3	21.9	17.5
SECUNDARIA INCOMPL.	43.3	43.3	42.1	17.2	15.8	26.5
SECUNDARIA COM.	2.2	2.3	-	24.3	24.6	22.5
UNIVERSIT. INCOMPL.	9.2	8.9	15.8	12.6	11.9	16.5
UNIVERSIT. COMPL.	10.2	10.5	1.7	16.1	17.8	6
TOTAL	1481	1424	57	1455	1255	200

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH de Corrientes, 1991/1997.

- El grupo de trabajadores con educación primaria incompleta y completa y secundaria incompleta baja significativamente entre ambas mediciones. (decrece casi el 60%).
- Se incrementa notoriamente la franja de trabajadores con educación secundaria completa, esta mayor absorción es complementaria con la expulsión de los trabajadores con menor nivel educativo (110%).

- También se registra un notable incremento de trabajadores con estudios universitarios completos que crece, casi un 57%.

A partir de estos guarismos podemos hablar de un proceso de *inclusión-exclusión* de trabajadores en función del nivel educativo alcanzado, una reducción notable de los puestos de trabajo ocupados, que pasa del 96% en 1991 a 86% en 1997 y un importante incremento de trabajadores con estudios secundarios y universitarios completos.

Estas tendencias podrían obedecer a los cambios operados en los modelos del proceso de trabajo, que permitiría suponer una alta flexibilización y terciarización de la mano de obra, así como la introducción de nuevas tecnologías en los sectores más dinámicos del empleo.

Pero, también podrían estar reflejando la consolidación de un modelo de exclusión de los menos educados y que deriva de dos factores, por un lado, en consonancia con lo apuntado más arriba, la mayor calificación de los puestos de trabajo, así como la respuesta a la sobre-oferta de recursos humanos calificados, que lleva a los empleadores a elegir a los trabajadores más calificados, en un proceso de selección de "los mejores" independientemente de los requerimientos de dichos puestos.

El análisis de la siguiente tabla también ofrece resultados significativos:

Tabla nº2
Tasas específicas de desocupación según nivel educativo

NIVEL DE EDUCACIÓN	1991 DESOCUP.	1997 DESOCUP.
PRIMARIA INCOMPL.	2.4	18.0
PRIMARIA COMP.	5.33	11.3
SECUNDARIA INCOMPL.	3.7	21.1
SECUNDARIA COM.	-	12.7
UNIVERSIT. INCOMPL.	6.5	18.0
UNIVERSIT. COMPL.	0.6	5.1
TOTAL	3.84	13.7

- En 1991, dos de cada 100 trabajadores con primaria incompleta no conseguían empleo, mientras que en 1997, 18 de cada 100 no lo encuentra.
- Algo similar sucede con los universitarios, de una desocupación del 0.6% se pasa a una desocupación del 5.1%.
- En tanto que los de nivel secundario tienen casi iguales dificultades o más aún que los de bajo nivel educativo.
- Pero, si se comparan los porcentajes en que creció la desocupación se observa que proporcionalmente ha crecido el desempleo de los más educados.

La información conjunta de estas dos tablas estaría indicando que si bien los niveles educativos de los ocupados van aumentando, no sucede lo mismo con los niveles de calificación de las tareas. En este sentido, el mercado de trabajo no alcanza a absorber los incrementos del nivel de instrucción formal de la fuerza de trabajo, puesto que el grupo de los desocupados con educación superior exhibe aumentos porcentuales mayores que los ocupados entre un año y otro; es decir, los desocupados con estudios formales superiores aumentan más rápido que los ocupados del mismo nivel educativo. Algo parecido sucede con el nivel de instrucción secundaria.

Tabla nº3
Nivel de ocupación según nivel de instrucción

NIVEL DE EDUCACIÓN	SUB OCUPAC.	1991		1997		
		OCUPADO PLENO	SOBRE- OCUPAC.	SUB- OCUPAC.	OCUPADO PLENO.	SOBRE- OCUPAC.
PRIMARIA INCOMPL.	8.2	10.3	14.8	15.4	6.6	6.0
PRIMARIA COMP.	17.4	22.6	31.2	23.1	21.8	21.1
SECUNDARIA INCOMPL.	39.8	46.4	39.1	17.8	13.3	17.2
SECUNDARIA COM.	2.4	2.3	1.9	13.9	24.9	28.9
UNIVERSIT. INCOMPL.	16.0	6.8	3.8	13.4	12.8	10.6
UNIVERSIT. COMPL.	14.2	9.7	12.8	16.3	20.4	15.9
TOTAL	449	558	419	208	481	545

- La tabla permite observar que la sub-ocupación ha aumentado para todos los niveles educativos, pero de modo notoriamente mayor entre los de menor educación
- Al mismo tiempo la ocupación plena ha disminuido para los individuos con menor educación, aumentando para los niveles superiores
- Igual comportamiento presenta la sobre-ocupación, que disminuye para los menos educados y aumenta para los niveles más altos.

Si en lugar de considerar los cambios que se han producido en el mercado laboral en cuanto a la incorporación de personas a partir del nivel educativo, se toma como referencia el último año analizado, se observan las siguientes relaciones (tomando como variable independiente el nivel de instrucción):

Tabla nº 4
CONDICION DE ACTIVIDAD SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS
ALCANZADOS (EN %)

NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS

CONDICION ACTIVIDAD	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	UNIVERSIT. INCOMPLETO	UNIVERSIT. COMPLETO	TOTAL
OCUPADO	81.9%	88.7%	79.9%	87.2%	82%	94.9%	86%
DESOCUPADO	18.1%	11.3%	21.1%	12.8%	18%	5.1%	14%
TOTAL	122	310	251	354	183	235	1455

Fuente. Elaboración propia en base a datos de la EPH, de la ciudad de Corrientes, de octubre de 1997.

$\chi^2 = 32.89 \subseteq .001$

Existe relación entre el nivel de estudios alcanzado y la situación laboral, destacándose, al mismo tiempo que los porcentajes disminuyen cuando los individuos no poseen los estudios completos, en cualquiera de los niveles. De esta manera, resultaría pertinente suponer una relación entre nivel de titulación y nivel de empleo, de donde se evidenciaría una preferencia por trabajadores con credenciales educativas (tabla nº 4).

TABLA nº 5
CALIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN(*) SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS
ALCANZADO (EN %)

CALIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	TOTAL
PROFESIONAL	0.6%	3.9%	36.8%	8.2%
CALIFICADO	47.6%	69.1%	57.2%	57.9%
NO CALIFICADO	47.9%	22.4%	4.7%	30.0%
NUEVO TRABAJ.	3.9%	4.6%	1.3%	3.5%
TOTAL	531	537	234	1332

Fuente. Elaboración propia en base a datos de la EPH, de la ciudad de Corrientes, de octubre de 1997.

(*) Calificación ocupacional se refiere a la complejidad de la tarea concreta, que se establece a partir de ciertos elementos constitutivos del proceso de trabajo: materia prima transformada, instrumento de trabajos utilizados y acciones realizadas por el trabajador. Así se desagrega en: profesional, es la que requiere fundamentalmente de conocimientos teóricos de orden general y específico adquiridos por capacitación formal o informal; calificado, requiere de conocimientos teóricos de índole específica, y/o de ciertas conocimientos y habilidades previos adquiridos por experiencia laboral y/o capacitación formal o informal; no calificado, no requiere de habilidades y conocimientos específicos previos para ejecutar el proceso de trabajo; nuevo trabajador:

$\chi^2 = 256.9 \subseteq .001$

- Se verifica una asociación positiva y significativa entre el nivel de calificación de la ocupación y el nivel de estudios alcanzado; en este sentido, predominarían en

las tareas de nivel profesional los trabajadores con estudios terciarios, en los niveles medios los individuos con estudios secundarios o universitarios incompletos, concentrándose en los empleos no calificados las personas con estudios primarios y secundarios incompletos. (tabla nº5)

- También se constata que a mayor nivel de instrucción, mayores niveles de ingreso. Así, mientras que entre los individuos con estudios primarios sólo el 10.5% alcanza niveles de ingresos superior a \$400, los que tienen título secundario totalizan el 17%, en tanto que el 51.6% de los universitarios obtiene valores mayores. En cualquier caso, el coeficiente de correlación aplicado marca una débil asociación entre las variables. (tabla nº6)

Tabla nº 6
NIVEL DE INGRESO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO
(EN %)

NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO

NIVEL DE INGRESO	Primario Incompleto	Primario Completo	Secundario Incompleto	Secundario completo	Universitario Incompleto	Universitario completo	TOTAL
0- 200	93.4%	65.4%	81.1%	43.6%	58.1%	28.9%	69.1%
201 - 400	5.5%	24.1%	11.7%	28.4%	24.8%	19.4%	16.7%
401 - 800	1.1%	9.0%	5.5%	17.7%	12.1%	21.9%	8.8%
801 - 1500		1.3%	1.2%	7.1%	4.3%	18.6%	3.6%
1501 - 3000		-	0.4%	2.8%	0.6%	9.5%	13.7%
+ DE 3000		-	-	0.1%	-	1.5%	0.1%
Total	891	532	666	552	488	273	3495

Fuente. Elaboración propia en base a datos de la EPH, de la ciudad de Corrientes, de octubre de 1997.

Tau de Kendall = 35

- Existe, finalmente, una asociación alta y significativa entre el nivel de instrucción y la intensidad de la ocupación; de este modo, la sub-ocupación se acompañaría de un menor nivel educativo al igual que la sobre-ocupación. Esto se compadece con los resultados obtenidos en tablas anteriores, y hace presumir que los menores niveles educativos se corresponden con empleos más precarios o más flexibilizados, tomando como indicador de este último proceso la cantidad de horas trabajadas (sub-ocupación y sobre-ocupación). Sin embargo, no es desdeñable un porcentaje de casi 40% de trabajadores con el máximo nivel de instrucción que se encuentran sobre-ocupados.

Tabla n° 7
INTENSIDAD DE LA OCUPACIÓN(*) POR NIVEL DE ESTUDIOS
ALCANZADO (EN %)

NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS

INTENSIDAD DE LA OCUP.	Primario Incompleto	Primario Completo	Secundario Incompleto	Secundario completo	Universitario incompleto	Universitario completo	TOTAL
SUBOCUPADO	32.9%	17.9%	18.9%	9.4%	18.9%	15.5%	16.8%
OCUPADO PLENO	32.9%	39.1%	32.8%	39%	41.8%	44.7%	38.9%
SOBRE-OCUPADO	34%	42.9%	48.2%	51.4%	39.1%	39.7%	44.1%
	97	268	195	309	150	223	1255

Fuente. Elaboración propia en base a datos de la EPH, de la ciudad de Corrientes, de octubre de 1997.

(*) Sub-ocupación: ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales y que desean trabajar más

Ocupación plena: ocupados que trabajan entre 35 y 45 horas semanales

Sobre-ocupación: ocupados que trabajan más de 45 horas semanales

$\chi^2 = 39.95 \subseteq .001$

La información presentada pone en evidencia que la educación opera como uno de los factores que facilitan el proceso de inserción en el mercado de trabajo. El haber completado cualquier nivel de educación está asociado a una mayor probabilidad de obtener un empleo y las posibilidades aumentan para aquéllos que han alcanzado los niveles educativos más altos. Del mismo modo, las condiciones de ocupación en términos de ingreso y calificación resulta favorable para los mejor educados.

METODOLOGÍA

La construcción de la información se realizó a partir de una encuesta a 186 profesionales egresados entre 1991 y 1998, de las carreras de Contador, Licenciados en Sistema e Ingenieros. Dicha encuesta fue procesada recurriendo al paquete estadístico SPAD-N, en particular el análisis de correspondencias múltiples y el análisis de clusters,

El análisis factorial de correspondencias de una tabla de contingencia de grandes dimensiones (Individuos * Variables cualitativas) permite analizar toda la información contenida en una tabla de contingencia, tomando en cuenta todas las relaciones entre los atributos observados, es decir no sólo a través de la comparación de todos los perfiles (tipología de líneas y de columnas), sino también por el análisis de las atracciones o repulsiones características entre los atributos en línea y en columna (correspondencias),

resumiendo al mismo tiempo las co-ocurrencias de dos atributos observados simultáneamente en una población. (Crivisqui, 1993)

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

La situación laboral de los egresados de la UNNE

Clasificación de los individuos

Se trabajó con un muestreo sistemático tomando como base los datos de egresados de la Secretaría de Planeamiento de la Universidad. La misma estuvo conformada por 183 individuos: 17% de los cuales corresponden a la carrera de Licenciatura en Sistemas, 46% eran Contadores y 37% Ingenieros.

A partir de un conjunto de variables seleccionadas para caracterizar a los individuos se recurrió al análisis factorial de correspondencias. En el mismo, el primer factor ordena a los individuos según título, sexo, edad y duración de la carrera. En el polo negativo se ubican los contadores y licenciados en sistema, de entre 25-29 años, de sexo femenino y con una duración de carrera de acuerdo a los plazos establecidos en el plan de estudios o poco más. En el polo positivo se ubican los Ingenieros y Expertos en sistemas, con una duración de la carrera mayor de la esperada, de mayor edad (30-39 años) y del sexo masculino.

El segundo factor ordena a los individuos en términos de la educación del padre: en el polo positivo aparecen los padres con educación universitaria completa y en el negativo, los de menor educación. Es de destacar que la proporción de padres con estudios terciarios y universitarios representa el 40.5%, la mayor proporción clasificando según nivel de estudios. Se obtienen así cuatro grupos diferentes:

- Licenciados en Sistema, con padres profesionales, de 25-29 años, del sexo femenino
- Contadores, con iguales características, pero menor nivel de educación de los padres
- Ingenieros, de mayor edad, predominantemente pertenecientes al sexo masculino, y padres profesionales
- Expertos en Computación, mayores de 45 años y menor nivel de educación paterna

Situación laboral actual

En cuanto a la situación laboral actual, y a partir del mismo se desprende que los individuos se ordenan o diferencian a partir de las siguientes características, que permite agruparlos en dos clases:

Grupo 1
Ingenieros y expertos en sistema
Trabajadores con contrato permanente
Con personal a cargo
Con experiencia previa
Hombres
Ocupación plena o sobre-ocupados

Grupo 2
Contadores y licenciados en sistema
Trabajadores con contrato temporal
Sin personal a cargo
Recién egresados
Sin experiencia previa
Mujeres
Media ocupación

Presentamos a continuación esta información desagregada, en tablas bi-variadas:

Tabla nº 8
SITUACION LABORAL SEGÚN TÍTULO (EN %)

SITUACIÓN LABORAL	LIC. EN SISTEMAS	CONTADORES	INGENIEROS	TOTAL
TRABAJA	94.1%	95.2%	95.5%	95.2%
PERDIO EL EMPLEO	5.8%	2.4%	3%	3.3%
NUNCA TRABAJO	-	2.4%	1.5%	1.5%
TOTAL	34	84	66	184

Tal como se vio en la tabla presentada anteriormente sobre la condición de ocupación según nivel de instrucción, entre nuestros entrevistados aparece una proporción de ocupación del 95.1%, no encontrándose diferencias significativas en términos del título obtenido. La muestra parece representar en idéntica proporción los porcentajes de desempleo que aquellos puestos de manifiesto por la EPH. Menos del 5% de desocupación entre los profesionales jóvenes muestra una alta probabilidad de ingreso al mercado laboral, tal como se señaló anteriormente.

Tabla nº 9
INTENSIDAD DE LA OCUPACIÓN SEGÚN TÍTULO
(EN %) TITULO

INTENSIDAD DE LA OCUPACIÓN	LIC. EN SISTEMAS	CONTADORES	INGENIEROS	TOTAL
HASTA 7 HORAS	6%	23%	6%	13.9%
DE 8 A 12 HORAS	77%	58%	55%	60.5%
MÁS DE 12 HORAS	16%	19%	39%	25.6%
TOTAL	31	79	62	172

Los guarismos obtenidos, referidos a la intensidad de la ocupación muestran una elevada proporción de profesionales trabajando más de 8 horas diarias. En la tabla se observa, además, el predominio de ocupados plenos, en todas las profesiones analizadas y un alto porcentaje de sobre-empleo, particularmente entre los ingenieros; si bien no es posible precisar, en este caso, si se trata de profesionales que prolongan su jornada laboral o si cuentan con más de un empleo, o combinan el ejercicio profesional independiente con una ocupación en relación de dependencia. Para verificar esta situación se relacionaron las horas trabajadas por ocupación principal, detectándose una muy alta sobre-ocupación en los profesionales independientes.

Considerando la cantidad de horas trabajadas por el tipo de ocupación principal, se observa que son los trabajadores autónomos los que presentan el porcentaje más alto de sub-ocupación medida en horas, (recuérdese que en muchos casos el trabajo autónomo es una suerte de auto-empleo para evitar el desempleo abierto), en tanto que los que detentan mayores niveles de ocupación (cuadros jerárquicos, gerentes y profesionales independientes) son los que presentan a la vez, mayor sobre-ocupación (lo que puede leerse de maneras alternativas: sobre-demanda de profesionales por parte del mercado, precarización de los puestos, que obliga a asumir más compromisos ocupacionales o flexibilización laboral con la sobre-carga de horas de trabajo que esto implica).

Tabla nº 10
OCUPACIÓN PRINCIPAL SEGUN TÍTULO (EN %)

OCUPACIÓN PRINCIPAL	LICENCIADOS EN SISTEMAS	CONTADORES	INGENIEROS	TOTAL
EMPLEADO	57.1%	32.05%	37.1%	38.0%
AUTÓNOMO	3.57%	11.5%	12.9%	10.7%
CUADRO JERÁRQUICO	28.58%	26.92%	20.97%	25
PROFESIONAL INDEPENDIENTE	10.72%	29.49%	29.03%	26.1%
TOTAL	28	78	62	168

A partir de la tabla se observa que la mayor parte de los profesionales de nuestra muestra se desempeñan como empleados, en particular los licenciados en sistemas, aunque un importante número de ellos revista en cuadros jerárquicos. Como contrapartida, son los contadores y los ingenieros quienes presentan un mayor ejercicio de la profesión independiente o trabajan en calidad de autónomos. Al mismo tiempo, se observa que a medida que avanzan en edad disminuye la proporción de empleados y aumenta la de cargos jerárquicos, pero también el ejercicio liberal de la profesión.

Tabla nº11

TIPO DE ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN SEGÚN TÍTULO (EN %)

TIPO ACTIVIDAD ORGANIZACIÓN	LICENCIADOS EN SISTEMAS	CONTADORES	INGENIEROS	TOTAL
INDUSTRIAL	-	8.1%	18.1%	10.8%
COMERCIAL	6.4%	26.6%	9.8%	17.8%
SERVICIOS	93.5%	65.3%	72.1%	77.7%
TOTAL	31	75	61	157

Las tres cuartas partes de los profesionales de nuestro estudio se desempeñan en el sector servicios – público y privado -, en particular la casi totalidad de los licenciados en sistemas, esta proporción disminuye en el caso de los contadores, una cuarta parte de los cuales lo hace en el área comercial, mientras que los ingenieros, comparativamente se insertan de preferencia en el sector industrial.

Precarización del empleo

Como se destacara anteriormente, las manifestaciones de la actual crisis del empleo, no se reducen a las altas tasas de desocupación, sino que la precarización de la situación laboral reviste tanta o mayor relevancia en el presente.

En este sentido, en la muestra analizada se observa un marcado predominio de los contratos con duración ilimitada, sobre todo entre los contadores e ingenieros. En la literatura consultada, referida a trabajos empíricos europeos, existe una mayor proporción de contratos temporarios, que los que se puede observar en esta muestra. Más del 70% de contratos de duración ilimitada observada entre los contadores e ingenieros, no parecieran dar cuenta de la relevancia de la precarización en este medio.

Estos resultados se ven distorsionados al no tomar en cuenta la edad de los contratados, mientras que entre los ocupados de más de 40 años el 94% tiene un vínculo contractual de duración ilimitada, en los jóvenes de 25-29 años sólo el 67% reviste en esta categoría. Algo similar sucede si se toma en consideración el sexo, el 31% de las mujeres tiene contrato temporario, en oposición al 24% de los hombres. Y si bien parece advertirse alguna relación entre tamaño de la empresa y precariedad del contrato, las diferencias no son significativas.

Tabla nº 12

TIPO DE CONTRATO SEGÚN TÍTULO (EN %)

TIPO DE CONTRATO	LICENCIADOS EN SISTEMAS	CONTADORES	INGENIEROS	TOTAL
DURACIÓN ILIMITADA	60%	77.1%	75.5%	72.9%
DURACIÓN TEMPORARIA	40	22.9%	24.5%	27.1%
TOTAL	31	61	49	141

Adecuación entre estudios y trabajo

Para profundizar este aspecto hemos solicitado la opinión de los encuestados acerca del ajuste-desajuste entre los conocimientos adquiridos en la universidad y los requerimientos de los puestos de trabajo.

Tabla nº 13
REQUERIMIENTOS DEL TÍTULO SEGÚN TÍTULO (EN %)

REQUERIMIENTO DE TÍTULO	LICENCIADOS EN SISTEMAS	CONTADORES	INGENIEROS	TOTAL
SI REQUIERE	71.8%	82.3%	71.9%	76.6%
NO REQUIERE	28.2%	17.7%	28.1%	23.4%
TOTAL	32	79	64	175

Nuevamente se observa que si bien, un alto porcentaje expresa la adecuación entre su título y la tarea que desempeña, no es un dato despreciable comprobar que casi la cuarta parte de los profesionales se encuentran desempeñando tareas que no demandan el título profesional que ostentan; siendo de este modo posible inferir que se encuentran cumpliendo funciones por debajo de sus competencias y/o habilidades, cosa que permite explicar la alta tasa de empleo que detenta este grupo, tanto en el caso de nuestra muestra como en los guarismos presentados a partir de la EPH.

Parece pertinente recordar los marcos teóricos que refieren a la devaluación de los títulos educacionales o la teoría de la competencia de los mercados, según la cual los oferentes de empleo pasarían por una etapa de espera o moratoria, formando "filas" para el logro del empleo.

Del mismo modo, si bien un porcentaje importante de profesionales encuentran que su formación resulta adecuada a los requerimientos del puesto, a la vez casi el 30% posee una formación que supera estas demandas, por lo que se podría aventurar que realizan tareas de menor calificación, es decir en condiciones de sobre-calificación, en tanto que un 27% halla que sus conocimientos son insuficientes frente a las exigencias de su ocupación; en este sentido deberíamos recuperar lo apuntado más arriba acerca de la poca adecuación que presentan las curriculas universitarias en cuanto a las posibilidades de lograr una satisfactoria inserción en las diferentes ocupaciones.

Tabla nº 14
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS Y REQUERIMIENTO DE LA TAREA

CONOCIMIENTOS	%
CONOCIMIENTOS POR ENCIMA DE LOS REQUERIMIENTOS DE LA TAREA	28.9%
CONOCIMIENTOS ADECUADOS A LOS REQUERIMIENTOS DE LA TAREA	44.3%
CONOCIMIENTOS POR DEBAJO DE LOS REQUERIMIENTOS DE LA TAREA	26.7%
TOTAL	176

Caracterización de las empresas

En relación con las empresas en las que se desempeñan, la mayoría lo hace en organizaciones privadas, en particular de servicios. Este dato resulta significativo, ya que en la región el empleo público es la principal fuente de ocupación. A la vez resulta significativa la alta proporción de egresados que se han incorporado sin haber pasado un proceso de selección, siendo en este caso la red de relaciones sociales el medio que permite el ingreso a las ocupaciones; esto no resulta sorprendente si consideramos las características tradicionales que presenta la sociedad en esta región, donde continua revistiendo suma importancia la pertenencia a determinados sectores sociales como canal de acceso y movilidad y no el empleo de criterios de racionalidad y eficiencia propios de las organizaciones modernas.

En concordancia con esta lógica empresaria se observa que aun cuando, el porcentaje más alto corresponde a la incorporación de procesos de capacitación en el interior de las organizaciones, la proporción que no ha tenido en cuenta la necesidad de formación es realmente significativa.

Tabla nº 15

Características de las empresas	Porcentajes
Personal a cargo :	
Sin personal a cargo	52.0%
Menos de 5 personas	29.0%
Hasta 50 personas	18.9%
Tipo de empresa	
Pública	33.1%
Privada	66.8%
Rama de actividad	
Industrial	10.1%
Comercial	17.2
Servicios	72.6%
Proceso de selección	
Alguna estrategia de selección	43.4%
Sin selección (relaciones sociales)	56.6%
Estrategias de capacitación	
Proceso de capacitación	59.4%
Sin capacitación	40.6%

IMAGEN ACERCA DE LA SITUACIÓN LABORAL Y EL MERCADO DE TRABAJO EN GENERAL

En cuanto a los modelos representacionales, que prevalecen acerca de su situación laboral actual y la del mercado de trabajo en general, es posible precisar que la mayoría está poco gratificado con la remuneración, pero muy gratificado con el nivel de conocimientos adquirido y con el tipo de funciones que desempeña y el grado de autonomía que corresponde a las mismas. Por el contrario, las opiniones se reparten en cuanto a la estabilidad de dichas ocupaciones.

En relación con la vinculación que existe entre los estudios realizados y el tipo de trabajo que desempeñan, la mayoría considera que están muy relacionados y que éste requiere del título que poseen e igualmente que el nivel de conocimientos es el adecuado.

Cuando se trata de evaluar la función del título, se considera que sirve fundamentalmente para conseguir trabajo. (tabla nº16)

Finalmente, al mercado laboral lo ven con escasas posibilidades de inserción y movilidad, en tanto que en las condiciones actuales es muy importante la posesión de un título universitario. (tabla nº17)

Tabla N° 16
Percepción de la situación actual

NIVEL DE GRATIFICACION	GRATIFICACION FUNCIONES	GRATIFICACION CONOCIMIENTO	GRATIFICACION AUTONOMIA	GRATIFICACION REMUNERACION
MUY GRATIFICADO	66.2%	72.8%	66.5%	28.8%
GRATIFICADO	0.1%	2.3%	1.1%	2.8%
POCO GRATIFICADO	29.7%	23.7%	28.4%	61.6%
NADA GRATIFICADO	2.8%	1.1%	3.9%	6.7%
TOTAL	175	177	176	177

Tabla N° 17
Percepción acerca del mercado laboral

Posibilidades del mercado laboral	Inserción	Movilidad
Muchas posibilidades	3.3%	3.3%
Bastante posibilidades	18.1%	29.2%
Escasas posibilidades	68.1%	60.6%
No ofrece posibilidades	10.4%	6.7%
Total	182	178

Para resumir esta información se puede caracterizar a cada una de las profesiones del siguiente modo:

- Son pocos los universitarios que terminan en tiempo la carrera, sólo el 20%, para los restantes se prolonga al menos dos o más años. Son los ingenieros, en particular los que se encuentran en esta situación, pero también aquéllos cuyos padres tienen menor nivel educativo.
- Del 94% que tiene trabajo, sólo el 58% tiene contrato por tiempo ilimitado, este grupo corresponde a los de mayor edad y a los que pertenecen a los cuadros jerárquicos.
- En cuanto a las horas de trabajo, son preferentemente los profesionales independientes los que declaran sobre-ocupación, en cuanto a las profesiones, los ingenieros y entre los que se desempeñan en relación de dependencia, quienes ocupan cuadros jerárquicos.
- Del mismo modo, son los contadores, entre los que predominan las mujeres los que conforman el grupo de los sub-ocupados atendiendo al número de horas diarias en que trabajan.
- Los ingenieros, en general se desempeñan como trabajadores autónomos o en puestos de cuadro jerárquico, poseen personal a cargo, tienen además otra ocupación y aparecen como sobre-ocupados a partir del número de horas

semanales que trabajan (sexo masculino), con contratos de duración ilimitada, obteniendo el empleo por medio de relaciones sociales.

- Entre los licenciados en sistema y contadores, se nota un marcado predominio del sexo femenino, se desempeñan como empleados con contrato temporal, sin personal a cargo y con ocupación plena, o sub-ocupados.
- Los expertos en sistema, se desempeñan como docentes, con contratos de duración ilimitada, y sobre-ocupación

CONCLUSIONES

A continuación se presentan algunas de las cuestiones más relevantes que se desprenden de la lectura de la información:

- En el período analizado, se fue consolidando un “modelo” de exclusión de los menos educados reflejado en un notable incremento de trabajadores con estudios secundarios y universitarios completos, que deriva, esencialmente, de la sobre-oferta de recursos humanos calificados y lleva a los empleadores a elegir a los trabajadores con más altas calificaciones, en un proceso de selección de “los mejores”. Esto se da independientemente de los requerimientos de dichos puestos y sin que se registre, a la vez, ningún fenómeno importante de tercerización o incremento notable en la tecnología utilizada por las empresas.
- Se ha verificado en el análisis de la EPH, una relación positiva, aunque poco significativa, entre nivel de instrucción y nivel de ingreso, dato que debería ser profundizada con metodologías cualitativas, pero que sugieren la validez de lo afirmado por Thurow (1983), cuando sostiene que los oferentes de mano de obra no compiten por salarios, sino por puestos de trabajo.
- Al mismo tiempo, los datos evidencian que a pesar de que los niveles educativos de los ocupados van aumentando, no sucede lo mismo con los niveles de calificación de las tareas. En este sentido, el mercado de trabajo no alcanzaría a absorber los incrementos del nivel de instrucción formal de la fuerza de trabajo. Los desocupados con estudios formales superiores aumentan más rápido que los ocupados del mismo nivel educativo. Esta conclusión, que en el estado actual de nuestra investigación, es débil, merece un mayor grado de estudio.
- Por otra parte, se advierte la existencia de una relación entre el nivel de estudios alcanzado y la situación laboral, destacándose, al mismo tiempo que los porcentajes disminuyen cuando los individuos no poseen los estudios completos, cualquiera sea el nivel de estudios alcanzados. De este manera, se infiere una relación entre nivel de titulación y nivel de empleo, es decir, una preferencia por trabajadores con credenciales educativas.

- Finalmente se ha encontrado cierta correlación entre las credenciales educativas y el nivel socio-económico de origen, habida cuenta que la proporción de padres con estudios y universitarios representa la mayor proporción clasificando, a éstos, según nivel de estudios. De esta manera, se podría afirmar que las diferencias en el acceso a la educación, en realidad, encubren desigualdades de orden socio-económico. Tal como cita Filmus (1999:127), un informe de CEPAL sostiene que "el mayor nivel de contactos de los hogares implica cerca de un 30% más de ingresos de sus jóvenes aunque trabajen en los mismos grupos ocupacionales y tengan similares niveles de educación".
- El fenómeno de la precarización permanece subyacente en todo el trabajo. Sólo un 44% de los encuestados expresa una correcta adecuación entre su título y la tarea que desempeña. Casi la cuarta parte de los profesionales se encuentran desempeñando tareas que no demandan el título profesional que ostentan; siendo de este modo posible inferir que se encuentran cumpliendo funciones por debajo de sus competencias y/o habilidades. Esto explica además, la alta tasa de empleo que detenta este grupo, tanto en el caso de nuestra muestra como en los guarismos presentados a partir de la EPH.
- Se observa, además, un marcado predominio de contratos temporarios, en particular entre los menos de 30 años y entre las mujeres, sin que se puedan establecer diferencias significativas cuando se controla esta información de acuerdo con el tamaño de las empresas.

En síntesis, tanto los datos secundarios – que caracterizan la situación del mercado laboral de la ciudad de Corrientes – como la información primaria obtenida de la encuesta - que en gran medida resulta convalidada por los primeros – muestran una relación positiva entre nivel educativo y posibilidades de inserción en el mercado laboral. Pero, al mismo tiempo permiten inferir que este mejor nivel educativo, si bien refuerza la empleabilidad de las personas, no garantiza una mejor ocupación. En efecto, a la luz de los indicadores de precarización se observa que, aunque, los universitarios obtienen más empleo, en una importante medida están sub-ocupados, sobre-ocupados o desempeñando funciones por debajo de su calificación. A esto debe agregarse que muchos de ellos perciben que no se encuentran adecuadamente provistos de los conocimientos que requieren para hacer frente a las exigencias de sus ocupaciones.

Pero, aun cuando estos resultados parecen concordar con teoría de Schutz, a la vez se constata que la educación no sólo incide en la posibilidad de obtener un empleo, sino también en las condiciones de trabajo a las cuales se accede.

Así, y más allá de lo que afirma el paradigma clásico, el papel de la educación sólo puede ser analizado a partir del examen de realidades socio-históricas concretas: en contextos de fuerte deterioro del mercado de trabajo, refuerza su capacidad de reproducir los circuitos de condiciones sociales diferenciadas. Por el contrario, analizado desde la dimensión individual existirían

evidencias de que en las actuales condiciones, la educación puede pasar a ser un factor de reproducción social y de relativo progreso personal; ya que, aunque no garantice siempre los mejores trabajos, al menos establece los lugares en la "fila" de quienes se encuentran en la búsqueda de un empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- Bourdieu & Passeron. *La reproducción dans l'éducation, la société et la culture*. París: Editions du Minuit, Francia, 1970.
- Cachón Rodríguez, L. *¿Movilidad social o trayectorias de clase?* Elementos para una crítica de la sociología de la movilidad social. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. Universidad Complutense, 1989.
- Carabaña, J. Se devaluaron los títulos?. *REIS*, nº 75, pp. 173/214, 1996.
- Castel, R. *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires. Ed. Piados, 1997.
- CEPAL. *Panorama social de América Latina*, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 1998. Cit. Por Filmus, D. *Los noventa*. Buenos Aires: Eudeba - Flacso, 1999.
- Crivisqui, E. *Análisis factorial de correspondencias*. Asunción. Ediciones del Laboratorio de Información Social, 1993.
- Gallart, M.A. "Educación y trabajo. Desafíos y perspectivas de investigación y política para la década de los noventa." *Red Latinoamericana de Educación y Trabajo* (comp) CIID-CENEP/CINTEFOR, Montevideo, 1992.
- Denison, E.F. *The sources of economic growth in the United States and the alternative before us*. New York, Committee for Economic Development, 1962.
- Medina, E. *Universidad y mercado de trabajo*. *REIS* nº 24, pp.7/46., 1983
- Schultz, T.W. Investment in human capital, *American Economics Review*, nº 51, 1961.
- Thurow, L. Un modelo de competencia de los puestos de trabajo, en Michel Piore: *Parao e inflación*, Madrid: Alianza, 1983.