

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de la República

La calificación de la fuerza de trabajo urbana de
Montevideo en 1996

Graciela Prat

Documento de Trabajo N° 52
2000



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES / DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
CONVENIO FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES / DIRECCION NACIONAL DE EMPLEO**

**PROYECTO:
"CIRCULACION DE MANO DE OBRA E IDENTIFICACION DE GRUPOS DE RIESGO EN
EL MERCADO DE TRABAJO URBANO"**

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO 3: LA CALIFICACION DE LA FUERZA DE TRABAJO	4
I. Introduccion	4
II. Capacidades Adquiridas Por La Fuerza De Trabajo.....	4
III. Capacidades Requeridas A La Fuerza De Trabajo	9
IV. Calificacion De La Fuerza De Trabajo.....	13
V. A Modo De Conclusion.....	17
BIBLIOGRAFIA	19
ANEXO	21
INDICE DE CUADROS	24

INTRODUCCIÓN

1. El presente documento es parte del informe final original del proyecto: "Circulación de mano de obra e identificación de grupos de riesgo en el mercado de trabajo urbano de Montevideo."

El proyecto se realizó en el marco de un convenio entre la Facultad de Ciencias Sociales/ Depto. de Sociología y la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El informe se presentó en Mayo de 1998 en una sesión conjunta de miembros de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) y técnicos de la DINAE, de acuerdo con lo establecido en las cláusulas del referido convenio.

2. El informe del proyecto: "Circulación de mano de obra e identificación de grupos de riesgo en el mercado de trabajo urbano de Montevideo.", analiza los determinantes y las características de la movilidad de la mano de obra en el mercado de trabajo urbano de Montevideo. Para ello explora en el Tomo I la incidencia de: los contextos de origen social, la historia laboral, el nivel educativo alcanzado y la calificación ocupacional, y los mecanismos de acceso a las ocupaciones desempeñadas, por los encuestados.

Este documento presenta el capítulo 3 del tomo I del mencionado informe final. Es el capítulo referido al análisis de la calificación de la PEA de ambos sexos de la ciudad de Montevideo. La información corresponde al último trimestre de 1996.

3. El análisis la calificación de la PEA procuró ir más allá de lo que usualmente se trata en los trabajos sobre empleo y educación. Para ello aplicó un concepto complejo de calificación. La calificación fue entendida como el grado de ajuste entre las calidades de la fuerza de trabajo y las exigencias de la posición ocupacional.

4. En primer lugar examinó el perfil educativo formal y no formal de la PEA. Entendiendo esto como el del principal aporte de los ocupados al proceso de trabajo. Allí se comprobó la convergencia entre el mayor nivel educativo y la formación no formal, lo cual se entiende no hace sino profundizar la diferencias provenientes del sistema educativo formal. Seguidamente, se relacionó este resultado con la estructura ocupacional elaborada en los capítulos anteriores. A la afinidad observada anteriormente entre los niveles educativos logrados por los encuestados y su posición ocupacional actual, se agrega pues la influencia de los cursos no formales y de formación laboral. En resumen, la educación adicional no formal, dentro ó fuera del ámbito laboral, fortalece de las fronteras ocupacionales observadas.

Los puestos de trabajo actuales fueron caracterizados a partir de un análisis de las tareas y tiempos requeridos, que los encuestados declararon. Y posteriormente fueron tipificados a partir de una jerarquización de la complejidad de las tareas realizadas.

5. El análisis de la complejidad de tareas que los encuestados desempeñaban al momento de la encuesta se vinculó con los niveles educacionales que poseían, ello arrojó como resultado la calificación que los encuestados tenían. La calificación así entendida es un concepto relacional, más que atributivo. La calificación no puede entenderse como una cualidad inagotable e intemporal, sino estimable como un balance entre lo demandado por el trabajo y la capacidad de los sujetos. De este modo la calificación tiene un sentido dinámico, que permite ver el grado de aprovechamiento de la mano de obra. Las situaciones de calificación ajustada indicaron la correspondencia entre las capacidades formativas de los encuestados y los requerimientos de complejidad de las ocupaciones desempeñadas. Resultaba de interés para el trabajo también reconocer el grado de desajuste, que se conceptualizó como sobrecalificación cuando la educación superaba la complejidad de tareas, y como subcalificación en el caso inverso. Fue llamativo que la proporción de sobrecalificados superara la de calificación ajustada.

Finalmente se analizó la calificación con las posiciones ocupacionales. En este caso la asociación observada fue menor que respecto a la educación, lo cual es indicativo del desajuste existente, en el aprovechamiento de la mano de obra. En particular en torno a la frontera manual no manual se advirtieron los mayores niveles de desajuste de calificaciones. Por un lado ello sugiere un techo bajo en las calidades de las tareas, pero no debe olvidarse al respecto las conclusiones de la movilidad observada, la heterogeneidad de los rangos ocupacionales está sugiriendo tanto posiciones de ingreso de carácter transitorio como también descenso de rango ocupacional, el número de casos no habilita mayores desagregaciones.

En sus recomendaciones el análisis sugiere más que el desaliento formativo ante el evidente desacompañamiento de la estructura productiva, el propiciamiento del mejor aprovechamiento de las formaciones.

CAPITULO 3: LA CALIFICACION DE LA FUERZA DE TRABAJO

INTRODUCCION

En este capítulo se va a analizar la calificación de la fuerza de trabajo, basándonos en el subconjunto de encuestados **ocupados** al momento del relevamiento (1361). Por calificación de la fuerza de trabajo se entiende la articulación entre capacidades adquiridas y capacidades requeridas. El punto de partida del presente análisis se sostiene en que los individuos tienen una capacidad potencial que no necesariamente se aplica en su totalidad en el puesto de trabajo. Asimismo las experiencias más sistematizadas, a la vez que más accesibles al relevamiento, marcan una impronta en los individuos que permiten afirmar que quienes alcancen niveles educativos más altos se ubican en las ocupaciones que implican mayor complejidad sustantiva del trabajo.

El capítulo se divide en tres secciones. En la primera estudiamos las capacidades adquiridas por los ocupados, a partir de las formaciones a las que han accedido, entendiendo a éstas como su principal aporte al proceso de trabajo.

En la segunda sección, a partir de la clasificación de ocupaciones del informe, el análisis se focaliza en el contenido del trabajo. Este análisis se completa a través de la caracterización de las tareas realizadas, por la complejidad de dichas tareas y la dedicación temporal a las mismas.

Finalmente, en una tercera sección se realiza el análisis de la correspondencia entre las capacidades adquiridas por la fuerza de trabajo y requeridas por el puesto de trabajo, de modo de establecer en las ocupaciones el ajuste o desajuste de la calificación.

II. CAPACIDADES ADQUIRIDAS POR LA FUERZA DE TRABAJO

Al referirnos a las capacidades adquiridas consideramos las formaciones a que han tenido acceso los ocupados. Tenemos en cuenta, en primer lugar, aquellas formaciones que implican mayor sistematización del conocimiento impartido y que han sido organizadas previendo un alcance más universalista, por ello, comenzamos a analizar su pasaje por el sistema educativo formal.

Como habíamos hipotetizado, prácticamente la totalidad de los entrevistados ocupados, en el momento de la encuesta, ha pasado por el sistema educativo formal; lo que también sucede en el conjunto de la muestra en que sólo un 6%, en edad de cursar, no ha recibido instrucción. En el caso de los ocupados actuales, la distribución por niveles educativos sigue las tendencias presentes en el siguiente cuadro:

CUADRO III.1: NIVEL EDUCATIVO DE OCUPADOS ACTUALES

NIVEL EDUCATIVO		%	
Nivel alto	(Udelar, Ucedal, universidad extranjera)	21,5	21,5
Nivel medio-alto	(IMS, INET, IPA, establecimiento militar)	3,5	3,5
Nivel medio	Ciclo Básico / Liceo	22,4	56,0
	UTU	15,0	
	Bachillerato	18,6	
Nivel bajo	Primaria	18,0	19,0
	Sin instrucción	1,0	

Fuente: Depto Sociología/DINAE, 1996

Al comparar esta distribución del nivel educativo de los ocupados con la que presenta el conjunto de la muestra se observa lo siguiente:

- los ocupados de nivel alto y medio-alto constituyen el 25.5%, mientras que en la muestra los que tienen dicho nivel son el 16%.
 - el nivel medio reúne al 56% de los ocupados, en cambio el 45% de la muestra.
 - el 18% de los ocupados son los que han alcanzado el nivel primario, mientras que en la muestra el 29% presentan este nivel(a todos ellos se suma un 6% sin instrucción, 4% preescolares y 4% sin información).
- Por consiguiente la población actualmente ocupada de Montevideo presenta una tendencia a tener mayores porcentajes de quienes alcanzaron el nivel medio y alto de instrucción.

En segundo lugar, interesa examinar el perfil de la educación "no formal" en la PEA. Las formaciones que brinda la educación "no formal" por su carácter "voluntario" no necesariamente cubren a la población montevideana en edad para acceder a distinto tipo de cursos. En este sentido, entendimos conveniente distinguirla en dos tipos: la enseñanza informal propiamente dicha y los cursos impartidos en los lugares de trabajo.

II.1 Enseñanza informal propiamente dicha

Puesto que mayoritariamente los individuos han pasado por algún ciclo del sistema educativo formal, cuando recurren a la enseñanza informal propiamente dicha, buscan complementar o reforzar conocimientos, habilidades o destrezas que han adquirido en el sistema formal, o adquirir nuevos.

Uno de cada dos actuales ocupados recibió capacitación en el sistema no formal. Esta proporción es mucho más elevada que la que exhiben los desocupados. La excepción, quizás por su juventud, la constituyen los que buscan por primera vez que también uno de cada dos han recibido educación informal. La generalización de la educación informal entre los más jóvenes es coherente con la "búsqueda de trabajo por primera vez" y con el renovado perfil de la PEA.

CUADRO III.2: CONDICION DE OCUPACION SEGUN EDUCACION INFORMAL *

CONDICION DE OCUPACION	EDUCACION INFORMAL		
	No	Si	Total
Ocupados	49,8%	50,2%	1361 86,2%
En seguro de paro	76,1%	23,9%	21 1,3%
Desocupado	67,9%	32,1%	156 9,9%
Busca 1ra vez	48,7%	51,2%	41 2,6%
Total	821 52,0%	758 48,0%	1579 100,0%

* Al menos un curso

Fuente: Depto. de Soc./ DINA E, 1996.

Acerca del tipo de educación informal de los ocupados, es más frecuente el conocimiento de otros idiomas (28%) y le sigue en importancia la adquisición de habilidades en dactilografía (22.4%) y en computación (20.4%) (cuadros en Anexo).

Más allá de las preferencias, el tipo de cursos que indicamos sugiere un sesgo carácter etario. Los grupos etarios más jóvenes han accedido a cursos no formales en proporción significativamente mayor respecto a los grupos de mayor edad. Esto se acentúa en lo que respecta a cursos de informática, por su reciente incidencia en la formación. En los cursos de idiomas, en cambio, las diferencias porcentuales son menores entre los grupos etarios porque su realización ha sido tradicional a toda edad.

CUADRO III.3: GRANDES GRUPOS ETARIOS SEGUN EDUCACION INFORMAL *

EDUC.INFORMAL	GRUPOS ETARIOS		
	Menos de 30	30 y más	Total
No	43.8%	52.3%	679 49.9%
Si	56.2%	47.4%	682 50.1%
Total	390 28.7%	971 71.3%	1361 100.0%

* Al menos un curso.

Fuente: Depto. de Soc./DINAE, 1996.

II.2 Cursos en lugar de trabajo

Los cursos de formación realizados en los lugares de trabajo también pueden caracterizarse como "voluntarios", aunque su existencia y frecuencia dependa de la empresa o institución en que se encuentran insertos los ocupados (tanto si los realiza ella misma o los encarga a terceros).

El número de aquellos que han recibido alguna formación organizada de esta forma (21%) es más reducido que el de aquellos que han accedido a la enseñanza informal propiamente dicha. Si bien, quienes se han formado en cursos también señalaron la adquisición de capacidades por aprendizaje en el puesto de trabajo, el porcentaje de quienes sólo aprendieron de esta forma (79%) es ampliamente mayoritario. La relación con las ramas de actividad en que actualmente se encuentran insertos nos indica que sólo una proporción destacable de ocupados ha tenido acceso a formación en cursos en las ramas que comprende "industrias energéticas" y "salud, educación, fuerzas armadas" (43% y 40% respectivamente).

CUADRO III.4: RAMAS DE ACTIVIDAD ACTUAL POR CAPACITACION EN EL LUGAR DE TRABAJO

RAMAS	CAPACITACION EN EL LUGAR DE TRABAJO		TOTAL
	Aprendizaje en puesto de trabajo	Aprendizaje y cursos	
agrop. Y extract	90%	10%	20 1%
ind. manufact.	83.4%	16.6%	205 15.1%
ind. energético.	57.1%	42.9%	21 1.5%
constr. Y ob.pub.	85.5%	14.5%	55 4%
com.M y m/rest/hot	89.5%	10.5%	285 21%
trans. y comun.	80.4%	19.6%	92 6.8%
Finanzas	73.8%	26.2%	122 9%
GC/ffaa/sal./educ.	59.9%	40.1%	327 24.1%
serv.pers./cult.	91.8%	8.2%	232 17.1%
TOTAL	1075 79.1%	283 20.8%	1359 100.0%

Fuente: Depto. de Soc./DINAE, 1996.

La información que aporta este cuadro indica que la experiencia en el trabajo, es decir, la adquisición de capacidades por aprendizaje en el puesto es fuertemente valorada por la demanda de fuerza de trabajo. A continuación importa observar la relación de la capacitación en el sistema formal con las otras formaciones a fin de analizar la forma en que estas últimas inciden sobre las primeras, que son las más difundidas. Es decir en qué modo son complementarias o sustitutivas del sistema formal, lo que equivale a estimar si refuerzan capacidades o dan lugar a nuevas. En el caso de nuestro país, en que no se dan políticas que orienten la transición al mercado de trabajo, en el sentido de formación inicial o continua, la enseñanza informal, en los dos tipos mencionados tiene carácter "voluntario". Por eso interesa analizar la relación entre la educación formal y la informal.

CUADRO III. 5: NIVEL EDUCATIVO (AGREGADO) POR EDUCACION INFORMAL *

NIVEL EDUCATIVO	EDUCACION INFORMAL		TOTAL
	No	Si	
Alto-Medalto	13,8%	37,9%	351 25,9%
Medio	55,0%	57,1%	760 56,1%
Bajo	31,2%	5,0%	244 18,0%
TOTAL	674 49,7%	681 50,3%	1355 100,0%

* Al menos un curso.

Fuente: Depto. de Soc./DINAE, 1996.

La relación entre ambas formaciones muestra que los que tienen nivel educativo alto son significativamente los que realizan algún curso en la enseñanza informal.¹

Los de nivel medio no presentan diferencia significativa, y en el nivel bajo se da una diferencia destacable a favor de quienes no tienen cursos adicionales.

En relación con los cursos en el lugar de trabajo se advierten las mismas tendencias.

CUADRO III.6: NIVEL EDUCATIVO (AGREGADO) POR CURSOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

NIVEL EDUCATIVO	CAPACITACION EN EL LUGAR DE TRABAJO		TOTAL
	No	Si	
Alto-Medalto	22%	40,6%	350 25,9%
Medio	57%	52,7%	759 56,1%
Bajo	21%	6,8%	244 18%
TOTAL	1072 79,2%	281 20,7%	1353 100,0%

Fuente: Depto. de Soc./DINAE, 1996.

Los resultados de la información avanzada, en primer lugar, llevan a concluir el elevado nivel de educación formal que tienen los ocupados. En segundo lugar, es claro que las instancias de formación "voluntarias"(informal y en el lugar de trabajo) capacitan, o complementan la capacitación de los ya más capacitados del sistema formal. Si bien el caso de la formación sistemática en el lugar de trabajo se inspira en un propósito de adecuación entre capacidades adquiridas y requeridas, no puede deducirse que ello haya

¹ El nivel educativo no agregado muestra que entre aquellos de nivel alto es más frecuente en los universitarios, y, en los de nivel medio, en los bachilleres

precedido o acompañado cambios en empresas o instituciones. Por el contrario la información sugiere que no aparece como objetivo central de muchas instituciones (públicas o privadas) capacitar para mejorar el desempeño de aquellos menos calificados por el sistema educativo formal. Por lo que puede concluirse que las distintas formaciones cumplen fundamentalmente el papel de reforzar capacidades y destrezas desiguales adquiridas.

3.3 Experiencia laboral

Ciertamente, los individuos adquieren capacidades no sólo a partir de sus experiencias formativas en instituciones o actividades especialmente diseñadas para dichos fines. Sin embargo, por un lado, dichas instituciones o actividades, especialmente aquellas más sistematizadas, suponen una impronta más efectiva en la formación. Por lo menos es el supuesto del que parte el peso social del sistema educativo. Supuesto, que no estamos cuestionando en el presente trabajo.

Por otro, esta afirmación no implica negar el alcance o el peso formativo de la propia experiencia laboral.

Los datos indican que para un porcentaje alto de los ocupados la experiencia laboral no ha sido muy prolongada respecto a la ocupación actual, ya que el 61.5% ha permanecido en su ocupación actual por un plazo menor a la media (10 años- años de permanencia en la ocupación).

Si consideramos la relación con el nivel educativo, se da una diferencia significativa en aquellos que han alcanzado sólo una formación elemental (primaria) y han permanecido más de diez años en su ocupación, pero también en quienes la han logrado en el nivel terciario. El hecho que en el nivel educativo básico es donde se presenta el porcentaje más alto de quienes sólo se han capacitado por medio de aprendizaje en el puesto² hace suponer que a algunos de ellos la experiencia les ha proporcionado capacidades complementarias.

CUADRO III.7: ANTIGÜEDAD EN OCUPACION ACTUAL POR NIVEL EDUCATIVO

ANTIGÜEDAD	NIVEL EDUCATIVO (agregado)			TOTAL
	Alto-Medalto	Medio	Bajo	
Menor a 10 años	54.4%	66.8%	54.9%	818 (61.5%)
Mayor a 10 años	45.6%	33.2%	45.1%	511 (38.4%)
TOTAL	333 (25.0%)	759 (57.1%)	237 (17.8%)	1329 (100.0%)

Fuente: Depto. de Soc./DINAE, 1996.

Como conclusión de esta sección interesa reseñar:

- la adquisición de capacidades por los ocupados fundamentalmente en el sistema educativo;
- el carácter reforzador de capacidades por parte de la enseñanza informal, principalmente en aquellos que han logrado los niveles educativos más altos, la presencia de formación más moderna a un número significativo de ocupados jóvenes;
- la adquisición de capacidades complementarias fundamentalmente por medio de la experiencia laboral en parte de aquellos que teniendo formación básica del sistema educativo tampoco han tenido ocasión, en su amplia mayoría, de adquirir otra formación sistematizada.

² La relación del nivel educativo no agregado con la capacitación en el lugar de trabajo muestra que en primaria el 92% sólo ha tenido aprendizaje en el puesto.

III. CAPACIDADES REQUERIDAS A LA FUERZA DE TRABAJO

El objetivo de esta sección es construir el concepto de ocupación a partir del contenido del trabajo, por consiguiente se toma en cuenta un conjunto de variables que lo caracterizan y en este sentido hablaremos de *complejidad sustantiva del trabajo*.

Las variables indicativas a considerar son:

- *Descripción de tareas* - a partir de las someras descripciones que hicieron los entrevistados de sus tareas, éstas se clasifican, según la propuesta de M.Kohn, en tareas desarrolladas con "manos", "gente" o "datos".³

- *Tiempo dedicados a cada tipo de tareas* - el encuestado caracteriza su puesto de trabajo teniendo en cuenta como distribuye su tiempo realizando los distintos tipos de tarea con manos gente y datos. Ello permite conocer el porcentaje de tiempo que dedica a las distintas tareas que realiza además de la que describió como prioritaria.

- *Complejidad de tareas* - Kohn define la "complejidad total del trabajo" diferenciando "grados en que el trabajo requiere sustantivamente ser pensado y juzgado independientemente" por lo tanto para estimar la complejidad de tareas se construye una jerarquía teniendo en cuenta una gradación según las tareas requieran ser pensadas, planeadas y se encaren situaciones no previstas de antemano.

No es igual la complejidad de las tareas de quien realiza la limpieza de un hogar a la de quienes elaboran una pieza de cerámica artesanalmente, aunque ambos trabajen prioritariamente con sus manos. Este ejemplo advierte sobre la necesidad de considerar atributos que definen la complejidad y permiten comparar las tareas, es decir, si las tareas responden a secuencias de procedimientos o atienden asuntos excepcionales, a la vez, la no previsibilidad puede estar referida a los asuntos o las soluciones que se da a los mismos, que pueden estar más o menos regladas.⁴

Kohn construye la siguiente jerarquía diferenciando grados (de 1 a 7) "en que el trabajo requiere sustantivamente ser pensado y juzgado independientemente":

- 1 Trabajo no complejo. Rutinario y que no implica pensar.
- 2 Implica mínimo pensamiento. Se requiere cierto grado de atención, por ejemplo para no lastimarse una mano, para tomar las Piezas correctas, para recordar el ordenamiento realizado. Pero no se requiere pensar para un tiempo prolongado, ni planear, ni calcular, ni esquematizar.
- 3 Implica considerar sólo medidas o esquemas de actividades o un planeamiento rudimentario, pero todas o la mayoría de las consideraciones son visibles y predecibles; y para tomar decisiones no se necesita tener en cuenta una multiplicidad de aspectos.
- 4 Implica la resolución de problemas que necesitan soluciones relativamente simples para circunstancias imprevistas y/o la aplicación de algún conocimiento práctico o técnico (pero no teórico sino del tipo conocido por un practicante experto del oficio) a una situación atípica. No incluye problemas muy complejos que requieran mucha originalidad, conocimiento teórico o previsión.
- 5 Implica la resolución de problemas que involucran tratar con personas o cosas relativamente impredecibles o pertinaces - animales o máquinas bastante complejos en que se necesita un grado moderado de empatía, intuición o sentido común para producir cambios de pequeños a moderados en el resultado. La venta rutinaria o la reparación de autos puede considerarse en este grado.

³ M.Kohn se refiere a las tareas con datos como el manejo de "datos escritos en forma de números, palabras, símbolos, otros datos son ideas, conceptos, verbalizaciones orales". Las tareas que implican el uso de manos están referidas a cosas "definidas como objetos inanimados, sustancias o materiales; máquinas, herramientas, equipos, productos". El trato con gente implica considerar en distintas acciones a los seres humanos pero también al conjunto de los animales en su individualidad

⁴ En esta investigación se ordenaron de forma combinada las tareas con "manos", "datos" y "gente", guiándonos por la conceptualización antes mencionada.

6. Implica la resolución de problemas complejos que requieren intuición, originalidad o pensamiento sustancial pero no excepcional. Puede comprender muchas variables pero las relaciones entre ellas no serán extremadamente complejas.
7. Implica la puesta en funcionamiento de un sistema complejo de análisis y/o síntesis en que poco está establecido de antemano, involucra muchas variables, sus relaciones son complejas y los resultados son difícilmente predecibles”.

Estos aspectos utilizados por Kohn para jerarquizar la complejidad de las tareas son de uso general en la literatura especializada, aunque en algunos casos pueda denominárselos de formas ligeramente diferentes y no se encuentren jerarquizados. Un ejemplo de ello es el planteo de Claudio de Moura Castro(1988) al estudiar la enseñanza técnica en Brasil.

Hace referencia en dicho estudio a la complejidad de las tareas diferenciando aquellas que se pueden “describir por reglas o secuencias previsibles de procedimientos” y aquellas que “estarían formadas por excepciones”; también las distingue según el grado en que hay que “juzgar para optar entre alternativas de solución competitivas o conflictivas”, y finalmente, entre ciencia y arte, es decir que la ejecución es suficiente a partir de la aplicación de teorías científicas o, por el contrario, “entre la teoría y la acción hay un nivel intermedio dictado por la experiencia, la sensibilidad, la improvisación, el sentimiento o el sentido común”.

III.1 Ocupaciones y tareas

La relación de las ocupaciones con el tipo de tareas prioritarias descritas por los entrevistados muestra, en general, correspondencia. De esta forma, en el caso de los “empresarios-directivos”(EDAF), “propietarios de empresas”(PROESTA) y “técnicos-docentes”(TECDOS), es claramente mayoritario el número de encuestados que indican tareas que implican su trato con gente (70%, 86% y 87%, respectivamente).

Si se observa la dedicación de tiempo a los tipos de tarea, se encuentra que en estas ocupaciones, mayoritariamente la dedicación, es exclusiva con gente o compartida con el manejo de datos.

En cambio, puede señalarse que entre aquellos clasificados como “trabajadores especializados” (TESP), “no especializados” (TNESP) y “empleados domésticos” (EDOM), son mayoritarios los que realizan tareas con sus manos (73%, 60% y 84%, respectivamente).

Los casos de ocupaciones en que la distribución se da casi por igual en dos tipos de tareas es en los “profesionales” (PROFU) y en “empleados-vendedores” (EAV); en ambos los porcentajes se distribuyen entre aquellos que realizan prioritariamente tareas de ordenamiento, manejo, transformación de datos (44% en ambos casos) y los que tienen fundamentalmente trato con gente (cuidan, curan, asesoran, proporcionan información, etc - 53 y 54%, respectivamente). Lo mismo indica la dedicación en tiempo a estos tipos de tareas.

CUADRO III. 8: OCUPACION ACTUAL POR TIPOS DE TAREA

OCUPACION ACTUAL	TIPOS DE TAREAS				TOTAL
	Datos	Manos	Gente	No clasif.	
EDAF	21.3%	4.3%	70.2%	4.3%	47 (3.5%)
PROESTA	3.5%	10.6%	85.9%	--	85 (6.3%)
PROFU	44.0%	3.4%	52.6%	--	116 (8.5%)
TECDOS	8.4%	4.6%	87.0%	--	131 (9.6%)
EAV	44.1%	1.1%	54.0%	0.8%	365 (26.8%)
TESP	5.8%	73.4%	17.4%	3.4%	379 (27.9%)
TNESP	1.2%	60.1%	35.6%	3.1%	163 (12.0%)
EDOM	--	83.8%	16.2%	--	74 (5.4%)
TOTAL	260 (19.1%)	463 (34.0%)	614 (45.1%)	23 (1.7%)	1360 (100.0%)

Fuente: Depto. de Soc./DINAE, 1996.

Estas descripciones nos permiten apreciar como las ocupaciones se caracterizan diferencialmente según los tipos de tareas indicadas como prioritarias y también según la dedicación de tiempos a distintas tareas, tal como lo aprecian los entrevistados.

Como lo señalamos al introducir esta sección los aspectos que califican a la complejidad son los que permiten comparar las tareas y por consiguiente, analizar el contenido del trabajo.

CUADRO III.9: TIPOS DE TAREA POR COMPLEJIDAD DE TAREAS

TIPOS	COMPLEJIDAD*								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	No clas.	
Datos	56.2%	16.9%	15.4%	0.8%	1.9%	0.8%	8.1%	--	260 (19.1%)
Manos	63.5%	0.6%	0.2%	12.5%	20.5%	2.2%	0.2%	--	463 (34%)
Gente	44.8%	5.7%	0.8%	3.4%	25.7%	9.1%	10.1%	--	614 (45.1%)
No clas.	--	--	--	--	--	--	--	(23)	23 (1.7%)
TOTAL	715 (52.5%)	82 (6.0%)	46 (3.4%)	81 (6.0%)	258 (19.0%)	68 (5.0%)	84 (6.2%)	23 (1.7%)	1357 (100%)

* Los números corresponden a los grados de la jerarquía de M.Kohn.

Fuente: Depto. de Soc./DINAE, 1996.

Si observamos la jerarquía en la complejidad de las tareas encontramos que la mitad de los entrevistados(52.5%) se encuentran enfrentados a tareas de bajo nivel de complejidad o sea que presentan un carácter rutinario, repetitivo y no requiere ni reflexión ni iniciativa. Aunque considerando el tipo de tareas, dicha situación es mayoritaria entre quienes realizan tareas prioritariamente con sus manos(64%), también se da en porcentajes altos entre quienes manejan datos(56%) y tratan con gente(45%).

El análisis de los porcentajes restantes de ocupados que prioritariamente realizan cada tipo de tareas muestra perfiles diferentes - quienes manejan datos se distribuyen mayoritariamente en los grados de complejidad que requieren "cierto grado de atención" sin implicar "pensar para un plazo prolongado, ni planear, ni calcular, ni esquematizar" y en último caso las tareas implican "un planeamiento rudimentario a partir de consideraciones visibles y predecibles"(grados 2 y 3 - 32%)

En cambio, quienes realizan prioritariamente tareas con sus manos se acumulan en los niveles que están suponiendo "resolver problemas a partir de soluciones relativamente simples para circunstancias imprevistas y/o la aplicación de algún conocimiento práctico y/o técnico a una situación atípica"(grado 4 - 13%) y finalmente, "producir cambios de pequeños a moderados en situaciones no fácilmente predecibles"(grado 5 - 20%)

Por último, aquellos que tratan con gente presentan los mayores porcentajes en la última categoría mencionada(5 - 25%) o en el grado que implica mayor complejidad (7), es decir un "sistema complejo de análisis y/o síntesis en que poco está fijado con anterioridad y cuyos resultados son difícilmente predecibles"(10%)

En resumen, si bien mayoritariamente a los ocupados se les requiere capacidades para realizar tareas de baja complejidad, rutinarias, referidas a asuntos previsibles que se solucionan en formas ya reguladas, las tareas más complejas tienen que ver con quienes tratan con gente, en que no sólo son complejos e impredecibles los asuntos a tratar sino también lo son las alternativas de solución a dar y los resultados. Quienes utilizan las manos en las tareas así como quienes manejan datos pueden llegar a niveles intermedios de complejidad, aunque a grados más complejos en el primer caso que en el segundo.

CUADRO III.10: COMPLEJIDAD DE TAREAS SEGUN OCUPACION ACTUAL

COMPL DE TAREAS	OCUPACION								Total
	EDAF	PROFUN	PROEST	TECDOS	EAV	TESP	TNESP	EDOM	
1	8,9	4,7	27,1	23,9	70,2	50,0	85,4	100,0	715 53,6
2	15,6	8,4	3,5	8,0	10,7	2,0	1,9	--	82 6,1
3	2,2	17,8	3,5	4,3	3,0	1,0	1,3	--	46 3,4
4	6,7	--	21,2	0,7	1,0	14,0	3,1	--	81 6,1
5	44,4	3,8	43,5	20,3	15,1	27,0	8,3	--	258 19,3
6	2,2	1,8	--	39,2	--	3,0	--	--	68 5,1
7	20,0	63,5	1,2	3,6	--	3,0	--	--	84 6,3
Total	45 100,0 3,4	107 100,0 8,0	85 100,0 6,4	138 100,0 10,3	362 100,0 27,1	365 100,0 27,4	158 100,0 11,8	74 100,0 5,5	1334 100,0 100,0

Fuente: Depto. de Soc /DINAE, 1996

La relación en el cuadro anterior indica que la complejidad de las tareas no necesariamente se corresponde con la ubicación de las ocupaciones en la estructura social(tal como han sido jerarquizadas a partir de un conjunto de indicadores sociales en otros capítulos de este informe); la asociación se presenta más fuertemente en las que se encuentran en las posiciones ocupacionales inferiores: trabajadores no especializados y empleados domésticos y en las superiores, especialmente los profesionales.

IV. CALIFICACION DE LA FUERZA DE TRABAJO

IV.1. Formaciones y ocupaciones

Al relacionar el nivel educativo con las ocupaciones se advierte, como era esperable, que el mayor porcentaje de aquellos que han alcanzado el nivel más alto son profesionales

La ocupación que le sigue es la de técnicos-docentes(57%), lo que se corresponde con el hecho que en el nivel educativo alto se incluyen las formaciones a docentes de los niveles de enseñanza primaria y secundaria y técnica.

En el nivel medio, los porcentajes significativamente mayores se dan en los propietarios de empresas, los empleados y vendedores y en los trabajadores no especializados

Al incluirse en dicho nivel las formaciones impartidas en la enseñanza secundaria general y en la técnica, que la diferencia porcentual se presente a favor de estas ocupaciones podría estar indicando, por un lado, la polifuncionalidad de las capacidades adquiridas en ambos subsistemas de enseñanza, o la superposición de las formaciones brindadas en ambos, y, por otro, la indiferencia por parte de la demanda de la fuerza de trabajo a las capacidades diferenciales que brinda cada subsistema, o, que en realidad, lo que tiene en cuenta dicha demanda es la realización de un nivel de cursado(en algunos casos titulación) más que su contenido

En el nivel más bajo se encuentran mayoritariamente los empleados domésticos.

CUADRO III.11: NIVEL EDUCATIVO SEGUN OCUPACION ACTUAL

NIVEL EDUC.	OCUPACION								Total
	EDAF	PROFUN	PROEST	TECOS	EAV	TESP	TNESP	EDOM	
Alto/medal	42,0%	100%	8,2%	57,3%	26,4%	6,6%	6,8%	5,5%	351 25,9%
Medio	53,5%	--	69,4%	41,3%	67,3%	67,6%	57,8%	34,2%	759 56,1%
Bajo	4,5%	--	22,4%	1,4%	6,3%	25,8%	35,4%	60,3%	244 18,0%
Total	47 100,0%	109 100,0%	85 100,0%	138 100,0%	364 100,0%	377 100,0%	161 100,0%	73 100,0%	1354 100,0%

Fuente: Depto. de Soc./DINAE, 1996.

Respecto a la enseñanza informal, hay que subrayar que en la categoría de ocupaciones medias(técnicos y docentes, empleados y vendedores) se da una diferencia porcentual significativa respecto a los que concurren a algún curso.

CUADRO III.12: EDUCACION INFORMAL SEGUN OCUPACION ACTUAL (AGREGADA)

OCUP. ACTUAL	EDUCACION INFORMAL		
	Si	No	Total
Ocup.altas (1,2,3)	24,0%	12,4%	248 18,2%
Ocup.medias (4,5)	47,0%	26,2%	496 36,5%
Ocup.bajas (6,7,8)	29,0%	61,4%	616 45,3%

Fuente: Depto. de Soc./DINAE, 1996.

En este caso se está reforzando las capacidades adquiridas en el sistema formal puesto que como lo muestra el cuadro IV1 en estas ocupaciones son altos los porcentajes de ocupados que han cursado en el nivel educativo medio o alto

Los cursos en los lugares de trabajo están orientados principalmente a los técnicos y docentes(ver Anexo)

IV.2 Formaciones y tareas: tipos y complejidad

Si observamos la relación entre las formaciones y el contenido del trabajo, los datos indican lo siguiente:

- aunque los porcentajes más altos se acumulan en los trabajos clasificados como de más baja complejidad (tal como habíamos hecho mención anteriormente), hay variaciones significativas según los niveles educativos. Es así que quienes sólo accedieron al nivel primario presentan, en dicho grado de complejidad, el porcentaje más alto (73%) y una diferencia porcentual significativa con los del nivel educativo inmediato superior.

- en el grado más alto de complejidad se da el 23,5% de quienes tienen el mayor nivel educativo, lo que es significativo respecto a los otros niveles

Interesa subrayar también otras informaciones que aporta el cuadro, es así que quienes accedieron a un nivel de formación alto se distribuyen en los trabajos que implican mayor complejidad, tanto en el sentido del planeamiento como de enfrentar situaciones imprevistas (5, 6 y 7 - 53%)

En cambio, los otros niveles educativos se acumulan como grado más alto de complejidad en el que implica "la resolución de problemas que hace necesario un grado moderado de empatía, intuición o sentido común para producir cambios de pequeños a moderados en el resultado" (número 5 en la jerarquía)

CUADRO III.13: NIVEL EDUCATIVO (AGREGADO) SEGUN COMPLEJIDAD DE TAREAS

COMPL. TAREAS	DE	NIVEL EDUCATIVO			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto/medalto	
Rutin.	1*	73,3%	58,4%	28,8%	709 53,4%
Simple	2	2,9%	5,4%	10,1%	82 6,2%
Planrud.	3	0,4%	2,7%	7,2%	46 3,4%
Apli.tec.	4	7,4%	7,9%	1,2%	81 6,2%
Cam.peq.	5	15,2%	23,3%	14,2%	258 19,4%
Pro.com.	6	0,8%	1,9%	15,0%	68 5,1%
Sis.com.	7	--	0,4%	23,5%	84 6,3%
TOTAL		243 100,0%	740 100,0%	345 100,0%	1328 100,0%
		18,3%	55,7%	25,9%	100,0%

* Los números corresponden a la jerarquía de M Kohn,

Fuente: Depto. de Soc./DINAE, 1996.

Agregamos a lo dicho anteriormente dos puntualizaciones que parecen indicativas de configuraciones de calificación desajustada: por un lado, el 29% de quienes accedieron al nivel educativo alto presenta capacidades superiores a las que les requieren sus ocupaciones; por otro, los porcentajes en los otros niveles de enseñanza se acumulan en forma no diferencial en trabajos con grado de complejidad media (grado 5), lo que parece indicar la presencia de situaciones de desajuste respecto a las capacidades que moldea el sistema educativo y las requeridas en las ocupaciones.

IV.3 Aproximación a la configuración de la calificación en la fuerza de trabajo

Hemos estudiado la calificación en los ocupados a partir de dos aspectos que han resultado los más reveladores en el análisis previo: el nivel educativo y la complejidad de las tareas. El objetivo que nos proponemos en esta sección es caracterizar distintas configuraciones de la calificación. La correspondencia o no entre capacidades adquiridas por la fuerza de trabajo y capacidades requeridas por los puestos de trabajo que ocupaban en el momento de realizarse la encuesta, permitieron diferenciar situaciones de ajuste o desajuste entre estas dos capacidades.

La configuración de calificación ajustada es cuando hay correspondencia entre requerimientos y formación. La configuración de calificación desajustada implica la no correspondencia de alguna de las dos variables. Es decir que la no correspondencia puede darse cuando los requerimientos son inferiores a la formación y, por lo tanto, se habla de sobrecalificación; y cuando los requerimientos son superiores a la formación, y se habla de subcalificación.

La "sobrecalificación", como vimos, está acentuada por el hecho que la enseñanza informal se ha dirigido también a los mejor capacitados por el sistema educativo formal. Por ende, la enseñanza informal en lugar de ser un paliativo para una parte significativa de los ocupados que tienen un bajo nivel educativo, no contribuye a capacitarlos y refuerza la situación.

La "subcalificación" puede responder a la aplicación de capacidades adquiridas en otras formas de socialización externas al sistema educativo y a las formaciones sistematizadas, o a circunstancias en que se dieron oportunidades de acceso a ocupaciones y ejercicio de las mismas en que dichas capacidades no eran centrales.

La elaboración de las configuraciones surge de la combinación del nivel educativo y la complejidad de las tareas. El nivel educativo en tres grandes categorías se agrupó en alto/medio alto, medio y bajo, tal como se lo considera habitualmente en la literatura. La complejidad de las tareas también fue agrupada en igual número de categorías.

A partir de la jerarquía de Kohn se consideró de "baja" complejidad a las tareas rutinarias en que las acciones no necesitan ser pensadas (en la población estudiada este grado de complejidad representa al 53% de los ocupados).

La complejidad "media" reúne los cuatro grados "intermedios" señalados por Kohn en su jerarquía; lo cual cubre una gama amplia de trabajos, desde aquellos que requieren un mínimo pensamiento sobre cuestiones de resolución inmediata, a las que implican situaciones relativamente impredecibles y requieren considerar alternativas de solución que produzcan cambios pequeños o moderados en los asuntos tratados (del grado 2 al 5 según Kohn). Estos grados agrupados reúnen al 35% de los ocupados.

La complejidad "alta" está referida a tareas en que deben resolverse problemas complejos, que en gran medida no son previsible. Ello agrupa a los grados 6 y 7, el último de los cuales considera también que las soluciones a los problemas no siempre son previsible. En esta categoría se agrupa el 11.4% de los ocupados.

Respecto a este agrupamiento consideramos necesario señalar que la ubicación del grado 5 en la complejidad media es la que presenta mayores problemas al clasificar a los ocupados. La dificultad se presenta porque en él se agrupan trabajos muy dispares. Esta parece haber sido también la dificultad que Kohn encaró ya que es el único caso que ejemplifica haciendo mención a trabajos concretos: "la venta rutinaria o la reparación de autos puede considerarse en este grado", lo que mostraría la dificultad de aunar criterios respecto a las tareas a clasificar en este grado.

También los trabajos con que ejemplifica están caracterizados por tipos de tareas que nos presentan la misma dificultad en nuestro agrupamiento. Es así que en nuestra población los tipos de tarea que en mayor porcentaje se acumulan en éste, respecto a los demás grados intermedios de complejidad son las que se refieren a tratar con "gente" y con "manos". Más aún, al considerar las ocupaciones en forma desplegada los casos de tareas con "manos" que se acumulan en este grado son las que presentan el mayor grado de complejidad; en cambio, al clasificar las tareas con "gente", se encuentran en él trabajos que corresponden a especializaciones y a supervisión, que pueden considerarse como de complejidad media. Nuestra decisión de ubicarlo en la complejidad media responde a que en la jerarquía elaborada por Kohn los grados de mayor complejidad se corresponden, en el tipo de tareas con "manos", a trabajos industriales que en nuestra realidad laboral son poco numerosos (y que por lo tanto están escasamente representados en nuestra muestra). Mientras que las tareas con "gente" se corresponden más ajustadamente a las pautas de la jerarquía y permiten clasificarlas como de complejidad media.

CUADRO III.14: NIVEL EDUCATIVO SEGUN COMPLEJIDAD DE TAREAS (AGREGADO)

NIVEL EDUCATIVO	COMPLEJIDAD DE TAREAS			TOTAL
	Baja	Media	Alta	
Bajo	25,1%	13,5%	1,3%	243 18,3%
Medio	60,9%	62,3%	11,2%	740 55,7%
Alto/medalto	14,0%	24,2%	87,5%	345 26,0%
TOTAL	709 53,4%	467 35,2%	152 11,4%	1328 100,0%

Fuente: Depto. de Soc./DINAE, 1996.

A partir de lo explicitado previamente respecto a las configuraciones de la calificación, los porcentajes que se ubican en la diagonal principal (izquierda-derecha) indican quienes presentan una **calificación ajustada** al corresponderse las capacidades adquiridas con las requeridas (45%). Aquellos que se ubican en las celdas por debajo de la diagonal se caracterizan como **sobrecalificados** al ser su nivel educativo superior a la complejidad de las tareas que realizan (48.5%). En cambio, los ubicados en las celdas superiores a la diagonal se identifican con la **subcalificación** ya que habiendo accedido a niveles educativos bajo y medio realizan tareas de media y alta complejidad (6.2%).

La relación entre la complejidad de las tareas y el nivel educativo nos indica una asociación apreciable ($C = .37$), fundamentalmente basada en la coincidencia de los valores bajos y altos en ambas variables, siendo menos significativa la acumulación en los valores medios, ya que un porcentaje alto de quienes realizan tareas rutinarias han alcanzado un nivel educativo medio, lo que es consecuente con la alta sobrecalificación anotada.

Esto nos estaría mostrando que el sistema educativo ha ampliado los niveles de cobertura medio y alto sin ser acompañado al mismo ritmo por la generación de empleos calificados por parte del sistema productivo.

Si bien nuestro planteo no indaga más allá que en los aspectos referidos tanto respecto a las capacidades adquiridas como requeridas esto es indicativo de una característica del mercado de trabajo montevideano importante para el trazado de políticas de empleo. Puede concluirse del análisis que el sistema educativo acredita por encima de lo requerido pero también que contribuye fuertemente a la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas cuyo potencial no es usado en los desempeños laborales.

A su vez, la relación de las configuraciones de calificación con las ocupaciones de los encuestados permite ahondar en la distribución ocupacional de este fenómeno.

CUADRO III.15: OCUPACION ACTUAL SEGUN CONFIGURACIONES DE CALIFICACION

OCUPACION ACTUAL	CALIFICACION			TOTAL
	Ajustada	Sobrecal.	Subcal.	
EDAF	55,6%	35,6%	8,8%	45 100,0% 3,4%
PROFUN	65,4%	34,6%	--	107 100,0% 8,1%
PROESTA	67,0%	22,4%	10,6%	85 100,0% 6,4%
TEDOC	56,5%	37,7%	5,8%	138 100,0% 10,4%
EAV	23,5%	75,1%	1,4%	361 100,0% 27,2%
TESP	50,1%	36,9%	12,9%	363 100,0% 27,3%
TNESP	39,1%	55,1%	5,8%	156 100,0% 11,7%
EDOM	60,3%	39,7%	--	73 100,0% 5,5%
TOTAL	602 45,3%	644 48,5%	82 6,2%	1328 100,0% 100,0%

Fuente: Depto. de Soc./D NAE, 1996.

Principalmente los "empleados y vendedores"(75%) y los "trabajadores no especializados"(55%) muestran una sensible situación de sobrecalificación.

Dado el bajo "peso" de los subcalificados, su exclusión del cuadro, permite que la consideración de ajustados y sobrecalificados lleve el nivel de asociación estadística del coeficiente C a .34. Notoriamente muestran una situación de calificación ajustada los "propietarios de empresa"(75%).

La situación de subcalificación en que se encuentra un porcentaje muy reducido de los ocupados(6%) se da significativamente, en relación a las otras ocupaciones, en los trabajadores especializados(13%) y en los "propietarios de empresas"(11%).

Al referirse a estas ocupaciones esta tendencia parecería estar indicando que otras capacidades, más allá de las adquiridas en el sistema educativo, darían lugar a desempeños acordes con la mayor complejidad de las tareas que realizan. Sin embargo, al ser un porcentaje reducido, esto sustenta la interpretación de que la experiencia laboral adquirida por aprendizaje en el puesto refuerza a las formaciones sistematizadas en la mayoría de los casos.

V. A MODO DE CONCLUSION

Las configuraciones de calificación que surgen de los datos analizados nos plantean más interrogantes que certezas. Los datos apoyan la importancia de la educación formal como fenómeno trascendente respecto a

la potencialidad de la fuerza de trabajo. Ese potencial, obviamente, no sólo se encausa en el desempeño laboral.

Sin embargo, situaciones sociales, tal como muestran los datos relevados - es decir que un alto porcentaje de la población ocupada se encuentra sobrecapacitada - en que se da una amplia brecha entre las capacidades adquiridas y su puesta en práctica en los lugares de trabajo, resultarían en un elemento desequilibrador más que sustento de procesos de desarrollo social equitativo. Por un lado, dicha brecha es generadora de insatisfacciones en las personas, y por otro, implica subutilización de capacidades que podrían contribuir, no sólo al crecimiento económico, sino también al desarrollo de mejores oportunidades de realización a quienes contribuyen a la actividad social.

Lo antedicho está implicando que la búsqueda de un mayor equilibrio en el aprovechamiento por el sistema productivo de las capacidades generadas y fomentadas debe ser un criterio fundamental para delinear políticas. Como corolario de esto es imprescindible conocer aún más, en lo sustantivo, qué implica la correspondencia o no entre capacidades adquiridas y requeridas. Pero también implica generar oportunidades laborales que no sólo creen trabajos descalificantes y tareas rutinarias. Y, por consiguiente, incentivar la actividad económica no sólo para crear trabajos sino simultáneamente crear trabajos acordes con las capacidades que se desarrollan.

El análisis planteado se basa en el supuesto que el pasaje por la educación no sólo funciona en el mercado como una "credencial". Eso hizo que consideráramos la calificación no sólo a partir de títulos sino que profundizáramos en el contenido de los trabajos. Tal como lo indican numerosos especialistas en educación (Moura de Castro, op.cit.), hay buenas razones para no imputar todos los resultados de la enseñanza a mecanismos de credencialismo.

La información proporcionada, guiándose por el planteo expuesto a continuación, podría llevar a una conclusión superficial:

- al ser casi la mitad de la población montevideana actualmente ocupada sobrecapacitada, los capacitados, principalmente en los niveles medio y superior del sistema educativo, son **excesivos**;
- el seguir ampliando la cobertura de formación en estos niveles tiene como consecuencia el creciente desequilibrio entre los capacitados en estos niveles y las oportunidades que brinda el mercado de trabajo.

La consecuencia de este planteo llevaría a delinear políticas de desaliento a la formación de la fuerza de trabajo.

Otra conclusión surgiría del siguiente planteo:

- la evolución de las sociedades modernas señala como imprescindible el desarrollo del conocimiento, el creciente acceso de los jóvenes a niveles superiores de educación y conocimiento como impulsor y soporte del avance económico y social;

- esta evolución hace necesario que el sistema productivo, generador de bienes y servicios imprescindibles al mantenimiento y desarrollo de la vida en sociedad, no sólo funcione como generador de ganancias sino como optimizador de los recursos humanos que han sido capacitados en los niveles que la sociedad requiere para su desarrollo.

La conclusión de este planteo es la búsqueda de un mayor equilibrio en la utilización del potencial de capacidades ya fecundadas en la fuerza de trabajo y, más aún, orientarlas y propiciarlas.

El análisis de la información obtenida en esta investigación lleva a concluir que:

- el sistema educativo ha tenido un papel central en la formación de capacidades, la enseñanza informal no ha sido, principalmente sustitutiva o complementaria del mismo, por el contrario, ha reforzado capacidades de los más calificados;

- el sistema productivo no se ha acompasado, en la generación de trabajos calificados a las capacidades adquiridas por las distintas vías de formación y por lo tanto, no ha optimizado a los recursos humanos de que disponía;

- los organismos gubernamentales al orientar hacia el trabajo y el empleo, no pueden ignorar el fenómeno de la sobrecapacitación, y deben propiciar y orientar formaciones que contribuyan al desarrollo social equitativo.

BIBLIOGRAFIA

- BENETON, P. 1975 "Quelques considerations sur la mobilité sociale en France." Rev. Française de Sociologie; Vol XVI.
- BLAU, P.; DUNCAN, O. 1978 "The American Occupational Structure." Free Press, N.Y.
- BOADO, M. 1995 "Familia, Trabajo y Estructura Social en Montevideo 1981-90. Transición de un modelo de desarrollo Social." Serie Docs. de Trabajo N°16; Depto. de Sociología/Fac. de Ciencias Sociales; Mvdeo.
- BOADO, M. 1997 "Hogares y trabajo en Montevideo. Una aproximación a la Reproducción Social en 1981 y 1990." Serie Informes de Investigación N°20; Depto. de Sociología/Fac. de Ciencias Sociales, Mvdeo.
- BOADO, M.; PRAT, G.; FILARDO, V. 1996 "Movilidad ocupacional, calificación y redes sociales. una aproximación al estudio de la circulación de mano de obra en el mercado de trabajo urbano de Montevideo " Serie Docs. de Trabajo N°26; Depto de Sociología/Fac. de Ciencias Sociales; Mvdeo.
- BÖRÖCZ, J, SOUTHWORTH, C "Descomposing the Intellectuals' Class Power: Conversion of Cultural Capital to Income, Hungary, 1986" Social Forces, University of North Carolina Press, March 1996
- BOUDON, J. 1995 "La formation contre le chômage, une vision économique réévaluée de l'investissement éducatif?", Sociologie du Travail, Vol. 4.
- BOURDIEU, P. 1979 "La Distinción."; Taurus, Madrid
1994 "¿Qué es lo que hace a una clase social? Acerca de la existencia teórica y práctica de grupos". Revista Paraguaya de Sociología Año 31, N° 89. Enero-Abril.
- BREIGER, R.L. (Edit) 1992 "Social Mobility and Social Structure." Cambridge University Press.
- CHENU, A. 1992 "Itinéraires socioprofessionnels et mobilité sectorielle." en: Ducrot, L., & Dubar, C. (Comps.): "Cheminevements professionnels et mobilités sociales."; La documentation Française, Paris.
- CORTES, F, RUBALCAVA, R. 1993 "Algunas determinantes de la inserción laboral en la industria maquiladora de exportación de Matamoros." en : Estudios Sociológicos, vol XI, N° 31, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México.
- DE MOURA CASTRO, C. 1984 "Educación vocacional y productividad: alguna luz en la caja negra?" Eciel/F.G. Vargas, Río Janeiro.
- ESPINOSA, V. 1995 "Redes sociales y superación de la pobreza". en: Revista de Trabajo Social N° 66, Escuela de Trabajo Social, Universidad Católica de Chile, Santiago.
- ESCOBAR LATAPIA, A. 1993 "Reestructuración económica y desigualdad social en México: el caso de Guadalajara." Ponencia presentada al "1er Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo". org. El Colegio de México, UNAM, Asoc. latinoamericana de Sociología del Trabajo. México 22-26 de Noviembre de 1993.

- GALLART, M A 1989 "Algunas reflexiones sobre las temáticas y los ámbitos de la investigación en educación y trabajo", Seminario "Educacao para o Trabalho", San Pablo
- GANZEBOOM, H, TREINMAN, D 1996 "Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 international standard classification of occupations " Social Science Research, N° 25
- GERMANI, G 1963 "Movilidad Social en la Argentina", en: Lipset & Bendix "Movilidad Social en la sociedad industrial 2 eudeba, Bs.As
- GOLDTHORPE, J. 1987 "Social Mobility and Class Structure in Modern Britain." Clarendon Press, Oxford
- GORDON, D, EDWARDS, R, REICH, M. 1986 "Trabajo segmentado, trabajadores divididos " Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España
- JOBERT, A, MARRY, C TANGUY, L 1995 "Education et Travail en Grande Bretagne, Allemagne et Italie", Armand Colin, Paris
- KOHN, M, SCHOOLER, C. 1973 "Occupational experience and psychological functioning: an assessment of reciprocal effects", American Sociological Review, Vol 38, No 1
1978 "The reciprocal effects of the Substantive Complexity of work and Intellectual Flexibility: a longitudinal assessment.", American Journal of Sociology, Vol 84, No 1
1983 "Work and Personality: an Inquiry into teh impact of social stratification.", Ablex, Norwood, N.J.
- LIPSET, S M, BENDIX, R 1963 "Movilidad Social en la Sociedad Industrial Eudeba, Bs As
- LOVAGLIA, M; SKVORETZ, J, WILLER, D; MARKEVSKY, B "Negociated Exchanges in Social Networks" Social Forces, University of North Carolina Press, September 1995.
- PERULLI, P 1995 "Atlas Metropolitano el cambio Social en las grandes ciudades." alianza Universidad ; Madrid
- PIORE, M 1983(1975) "Notas para una estratificación del mercado de trabajo." in Toharia, L: "El mercado de trabajo Teorías y Aplicaciones " Alianza Universidad Textos, Madrid
1983 (1980) "Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad " ibidem
- PIORE, M., DOERINGER, P. 1983 (1975) "El paro y el "Mercado dual de trabajo",,"; ibidem
- REQUENA SANTOS, F 1990 "Redes Sociales y Mercado de Trabajo. Elementos para una Teoría del Capital Relacional." Centro de Invest Sociológicas/Siglo XXI. Madrid.
- SOLARI, A. 1966 "Estudios sobre la esructura social Uruguaya " Arca, Mvdeo
- SPENNER, K. 1983 "Deciphering Prometheus: temporal change in the skill level of work", American Sociological Review, Vol 48
1988 "Occupations, work settings and the course of adult development: tracing the implications of select historical changes", Life-Span Development and Behavior, Vol 9
- THOMPSON, E P. 1983 "El surgimiento de la clase obrera en Inglaterra " Laia, Barcelona
- TORRADO, S. 1993 "La estructura social de la Argentina 1945-1983 " Ediciones de la Flor, BsAs.
- WELLMAN, B 1988 "Structural analysis: from method and methaphor to theory and substance." in: "Social Structures: A network approach." Cambridge University Press

ANEXO

CUADRO ANEXO.1: REALIZACION CURSOS DE INFORMATICA SEGUN EDAD EN GRANDES TRAMOS

EDAD	REALIZACION CURSOS INFORMATICA			
	S/D	SI	NO	Total
14 a 24 años		68 (31,6%)	147 (68,4%)	215 (15,8%)
25 a 34 años		104 (29,5%)	248 (70,5%)	352 (25,9%)
35 a 44 años	1 (0,3%)	55 (16,0%)	287 (83,7%)	343 (25,2%)
45 a 54 años		31 (11,1%)	249 (88,9%)	280 (20,6%)
55 a 64 años		17 (12,3%)	121 (87,7%)	138 (10,1%)
65 y más años		2 (6,1%)	31 (93,9%)	33 (2,4%)
Total	1 (0,1%)	277 (20,4%)	1083 (79,6%)	1361 (100,0%)

Fuente: Encuesta FCS/DINAE

CUADRO ANEXO.2: REALIZACION CURSOS DE IDIOMAS SEGUN EDAD EN GRANDES TRAMOS

EDAD	REALIZACION CURSOS IDIOMAS			
	S/D	SI	NO	Total
14 a 24 años		71 (33,0%)	144 (67,0%)	215 (15,8%)
25 a 34 años		111 (31,5%)	241 (68,5%)	352 (25,9%)
35 a 44 años	1 (0,3%)	92 (26,8%)	250 (72,9%)	343 (25,2%)
45 a 54 años		66 (23,6%)	214 (76,4%)	280 (20,6%)
55 a 64 años		31 (22,5%)	107 (77,5%)	138 (10,1%)
65 y más años		7 (21,2%)	26 (78,8%)	33 (2,4%)
Total	1 (0,1%)	378 (27,8%)	982 (72,2%)	1361 (100,0%)

Fuente: Encuesta FCS/DINAE

CUADRO ANEXO.3: REALIZACION CURSOS DE DACTILOGRAFIA SEGUN EDAD EN GRANDES TRAMOS

EDAD	REALIZACION CURSOS DACTILOGRAFIA			
	S/D	SI	NO	Total
14 a 24 años		38 (17,7%)	177 (82,3%)	215 (15,8%)
25 a 34 años		89 (25,3%)	263 (74,7%)	352 (25,9%)
35 a 44 años	1 (0,3%)	83 (24,2%)	259 (75,5%)	343 (25,2%)
45 a 54 años		58 (20,7%)	222 (79,3%)	280 (20,6%)
55 a 64 años		31 (22,5%)	107 (77,5%)	138 (10,1%)
65 y más años		6 (18,2%)	27 (81,8%)	33 (2,4%)
Total	1 (0,1%)	305 (22,4%)	1055 (77,5%)	1361 (100,0%)

Fuente: Encuesta FCS/DINAE

CUADRO ANEXO.4: REALIZACION CURSOS DE CAPACITACION TECNICA SEGUN EDAD EN GRANDES TRAMOS

EDAD	REALIZACION CURSOS CAP.TECNICA			
	S/D	SI	NO	Total
14 a 24 años	1 (0,5%)	32 (14,9%)	182 (84,7%)	215 (15,8%)
25 a 34 años	1 (0,3%)	64 (18,2%)	287 (81,3%)	352 (25,9%)
35 a 44 años	2 (0,6%)	62 (18,1%)	279 (81,3%)	343 (25,2%)
45 a 54 años		45 (16,1%)	235 (83,9%)	280 (20,6%)
55 a 64 años		20 (14,5%)	118 (85,5%)	138 (10,1%)
65 y mas años		2 (6,1%)	31 (93,9%)	33 (2,4%)
Total	1 (0,1%)	277 (20,4%)	1083 (79,6%)	1361 (100,0%)

Fuente: Encuesta FCS/DINAE

CUADRO ANEXO.5: REALIZACION DE OTROS CURSOS SEGUN EDAD EN GRANDES TRAMOS

EDAD	REALIZACION CURSOS INFORMATICA			
	S/D	SI	NO	Total
14 a 24 años	1 (0,5%)	15 (7,0%)	199 (92,6%)	215 (15,8%)
25 a 34 años	1 (0,3%)	36 (10,2%)	315 (89,5%)	352 (25,9%)
35 a 44 años	2 (0,6%)	20 (5,8%)	321 (93,6%)	343 (25,2%)
45 a 54 años		23 (8,2%)	257 (91,8%)	280 (20,6%)
55 a 64 años		6 (4,3%)	132 (95,7%)	138 (10,1%)
65 y más años		2 (6,1%)	31 (93,9%)	33 (2,4%)
Total	1 (0,1%)	277 (20,4%)	1083 (79,6%)	1361 (100,0%)

Fuente: Encuesta FCS/DINAE

CUADRO ANEXO.6: CAPACITACION EN EL LUGAR DE TRABAJO POR CURSO SEGUN OCUPACION ACTUAL

OCUPACION	CAPACITACION POR CURSO			
	S/D	NO	SI	Total
EDAF		32 (68,1%)	15 (31,9%)	47 (3,5%)
PROFUNIV	1 (0,9%)	78 (67,2%)	37 (31,9%)	116 (8,5%)
PROPEST		80 (94,1%)	5 (5,9%)	85 (6,5%)
TECDOCSUP		80 (61,1%)	51 (38,9%)	131 (9,6%)
EAV		276 (75,6%)	89 (24,4%)	365 (26,8%)
TRAESP		308 (81,3%)	71 (18,7%)	379 (27,9%)
TRANOESP		148 (90,8%)	15 (9,2%)	163 (12,0%)
EDOM		74 (100,0%)		74 (5,4%)
Total	1 (0,1%)	1076 (79,1%)	283 (20,8%)	1360 (100,0%)

Fuente: Encuesta FCS/DINAE



INDICE DE CUADROS

CUADRO III.1: NIVEL EDUCATIVO DE OCUPADOS ACTUALES	4
CUADRO III.2: CONDICION DE OCUPACION SEGUN EDUCACION INFORMAL *	5
CUADRO III.3: GRANDES GRUPOS ETARIOS SEGUN EDUCACION INFORMAL *	6
CUADRO III.4: RAMAS DE ACTIVIDAD ACTUAL POR CAPACITACION EN EL LUGAR DE TRABAJO	6
CUADRO III.5: NIVEL EDUCATIVO (AGREGADO) POR EDUCACION INFORMAL *	7
CUADRO III.6: NIVEL EDUCATIVO (AGREGADO) POR CURSOS EN EL LUGAR DE TRABAJO	7
CUADRO III.7: ANTIGÜEDAD EN OCUPACION ACTUAL POR NIVEL EDUCATIVO	8
CUADRO III.8: OCUPACION ACTUAL POR TIPOS DE TAREA	11
CUADRO III.9: TIPOS DE TAREA POR COMPLEJIDAD DE TAREAS	11
CUADRO III.10: COMPLEJIDAD DE TAREAS SEGUN OCUPACION ACTUAL	12
CUADRO III.11: NIVEL EDUCATIVO SEGUN OCUPACION ACTUAL	13
CUADRO III.12: EDUCACION INFORMAL SEGUN OCUPACION ACTUAL (AGREGADA)	13
CUADRO III.13: NIVEL EDUCATIVO (AGREGADO) SEGUN COMPLEJIDAD DE TAREAS	14
CUADRO III.14: NIVEL EDUCATIVO SEGUN COMPLEJIDAD DE TAREAS (AGREGADO)	16
CUADRO III.15: OCUPACION ACTUAL SEGUN CONFIGURACIONES DE CALIFICACION	17
CUADRO ANEXO 1: REALIZACION CURSOS DE INFORMATICA SEGUN EDAD EN GRANDES TRAMOS	21
CUADRO ANEXO 2: REALIZACION CURSOS DE IDIOMAS SEGUN EDAD EN GRANDES TRAMOS	21
CUADRO ANEXO 3: REALIZACION CURSOS DE DACTILOGRAFIA SEGUN EDAD EN GRANDES TRAMOS	22
CUADRO ANEXO 4: REALIZACION CURSOS DE CAPACITACION TECNICA SEGUN EDAD EN GRANDES TRAMOS	22
CUADRO ANEXO 5: REALIZACION DE OTROS CURSOS SEGUN EDAD EN GRANDES TRAMOS	23
CUADRO ANEXO 6: CAPACITACION EN EL LUGAR DE TRABAJO POR CURSO SEGUN OCUPACION ACTUAL	23