



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO



**FCPyS**  
FACULTAD DE CIENCIAS  
POLÍTICAS Y SOCIALES

Tesina Licenciatura en Sociología:

---

**Oferta educativa de nivel superior:**

Análisis desde una perspectiva territorial de su incidencia en la inserción laboral de los jóvenes en la provincia de Mendoza entre 2016 y 2018.

---

**Sabrina Alessandra Ruggeri**

Nº registro: 21.493

Directora: Lic. Noelia Giampaolletti

Co directora: Dra. María Eugenia Martín

Ciudad de Mendoza, septiembre 2022

## **Agradecimientos**

A quienes diariamente construyen la educación pública, laica, gratuita y de calidad. Al Colegio Universitario Central, por abrirme puertas a nuevos mundos. A la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, por los múltiples aprendizajes en sus aulas pero también en el pasto y los pasillos. A la carrera de Sociología, por transformarme desde el primer día de cursado.

Enfáticamente, a mi directora y co directora, por su tiempo, generosidad y confianza, por enseñarme el oficio de la investigación como un trabajo que siempre se hace con otros. A Noe, por su dedicación paciente y su compromiso, por corregir pero también impulsar la toma de decisiones. A Euge, por saber esperar, por identificar y potenciar fortalezas y siempre propiciar nuevas oportunidades y desafíos.

Al equipo de investigación del que formo parte, a quienes integran el ITP, al equipo de cátedra de Técnicas Cualitativas para la Investigación Social, al equipo de la Coordinación estudiantil de carrera de Sociología y a la Dirección de Carrera, por el valioso trabajo compartido, por posibilitar tantos aprendizajes, inquietudes, preguntas y motivaciones.

A mi familia, sin quienes nada habría sido posible, por estar siempre. A Mónica, por enseñarme el hábito de la pregunta y la desconfianza hacia las respuestas a mano. A Antonella, por ser ejemplo de vocación, perseverancia y compromiso. A Agostina, por mostrar el coraje de perseguir lo anhelado.

A Lucas, rincón de incredulidad, por la permanente y desafiante aventura de trazar mapas juntos.

A Belén, por los fuertes cimientos desde los cuales habitamos incertidumbres y construimos alegrías.

A Camila y Manuela, esenciales, por el reencuentro, por crecer juntas y por pensarnos colectivamente desde la risa.

A mis compañeros de hogar, Sofía y Gonzalo, por elegir acompañarnos en la complejidad de lo cotidiano y por ponerle el cuerpo a sus convicciones. A Zamba, por la leal compañía y la paciencia.

A Rocío y Mariana, amigas incansables, por seguir compartiendo y cuidándonos en los caminos. A Camila, por ser un hogar a quien volver.

A Nico, por nombrar las potencias y acompañar desde la ternura la ardua tarea de arar el campo y poner a germinar.

A mis compañeras de equipo y al cuerpo técnico del CUC Futsal, por ser un cable a tierra y sobre todo un ejemplo diario de que el trabajo colectivo, perseverante y paciente da sus frutos.

A Diego, sobre todo por la rosca y el humor. A Nico, por los mates rebosantes de curiosidad, escucha y agite. A Hanna, Franco, Trapo, Tuti, Calu, Chino, Gudi, a cada una de mis amigas y compañeros de todos los tiempos, por los múltiples aguantes, la cotidianidad, los aprendizajes, el crecimiento y el festejo compartidos.

## Índice

Agradecimientos .....	1
Índice .....	3
Índice de gráficos .....	5
Índice de tablas .....	7
Índice de mapas.....	8
Introducción .....	9
Capítulo I: Herramientas teóricas para el análisis.....	15
1.1. Mercado de trabajo: principales aproximaciones conceptuales.....	15
1.2. Pensar el trabajo situado: ¿mercado o mercados? .....	18
1.3. La relación entre educación y trabajo .....	24
1.4. ¿Cómo comprender el lugar de los jóvenes en el mercado de trabajo? .....	27
1.4.1. Inserción laboral juvenil en Argentina y en la provincia de Mendoza .....	29
Capítulo II: Estrategia metodológica.....	32
2.1. Descripción de la estructura económico-laboral y la inserción laboral juvenil por regiones: fuente secundaria empleada.....	33
2.2. Caracterización de la oferta educativa de nivel superior: construcción de fuente de información primaria .....	35
2.3. Variables y procedimientos analíticos .....	36
2.3.1. Objetivo específico 1 .....	36

2.3.2. Objetivo específico 2 .....	42
2.3.3. Objetivo específico 3 .....	46
Capítulo III: Mercados de trabajo regionales e inserción laboral juvenil.....	47
3.1. Estructura sectorial del empleo en los mercados de trabajo regionales	48
3.2. Características y condiciones de los puestos en los mercados de trabajo regionales .....	51
3.2.1. Segmentación de los mercados de trabajo regionales.....	51
3.2.2. Heterogeneidad estructural a nivel regional: sectores de inserción económico-ocupacional .....	52
3.2.3. Segmentación y heterogeneidad estructural: segmentos según sectores de inserción económico-ocupacional.....	54
3.2.4. Relación del nivel educativo de los ocupados con las características y condiciones de los puestos de trabajo por regiones.....	56
3.3. Inserción laboral juvenil .....	70
3.3.1. Lugar en la estructura sectorial del empleo por regiones.....	71
3.3.2. Características y condiciones de los puestos de trabajo ocupados por jóvenes.....	73
3.4. Síntesis del capítulo.....	76
4. Oferta educativa de nivel superior .....	79
4.1. Caracterización y clasificación según afinidades técnico-profesionales de la oferta de titulaciones de nivel superior por regiones .....	79
4.2. Afinidades técnico-profesionales y estructura de los mercados de trabajo regionales .....	92
4.3. Síntesis del capítulo.....	102
Conclusiones .....	106
Referencias bibliográficas .....	114
Anexos.....	121

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Distribución del empleo en grandes ramas de actividad. Total provincial y regiones. Promedio 2016 y 2018.....	48
Gráfico 2. Participación del empleo en segmentos primario y secundario. Total provincial y regiones. Promedio 2016 y 2018.....	52
Gráfico 3. Distribución del empleo en sectores de inserción económico-ocupacional. Total provincial y regiones. Promedio 2016 y 2018.....	54
Gráfico 4. Segmentos de empleo según sectores de inserción económico-ocupacional. Total provincial. Promedio 2016 y 2018 .....	55
Gráfico 5. Distribución de ocupades según nivel educativo en segmentos primario y secundario del mercado laboral. Total provincial. Promedio 2016 y 2018 ..	57
Gráfico 6. Distribución de ocupades según nivel educativo en sectores de inserción económico-ocupacional. Total provincial. Promedio 2016 y 2018.....	58
Gráfico 7. Distribución de ocupades según nivel educativo en segmentos primario y secundario del mercado laboral. Gran Mendoza. Promedio 2016 y 2018...	59
Gráfico 8. Distribución de ocupades según nivel educativo en sectores de inserción económico-ocupacional. Gran Mendoza. Promedio 2016 y 2018 .....	60
Gráfico 9. Distribución de ocupades según nivel educativo en segmentos primario y secundario del mercado laboral. Región Este. Promedio 2016 y 2018.....	61
Gráfico 10. Distribución de ocupades según nivel educativo en sectores de inserción económico-ocupacional. Región Este. Promedio 2016 y 2018 .....	62

Gráfico 11. Distribución de ocupades según nivel educativo en segmentos primario y secundario del mercado laboral. Región Noreste. Promedio 2016 y 2018..	63
Gráfico 12. Distribución de ocupades según nivel educativo en sectores de inserción económico-ocupacional. Región Noreste. Promedio 2016 y 2018 .....	64
Gráfico 13. Distribución de ocupades según nivel educativo en segmentos primario y secundario del mercado laboral. Región Centro Oeste. Promedio 2016 y 2018 .....	65
Gráfico 14. Distribución de ocupades según nivel educativo en sectores de inserción económico-ocupacional. Región Centro Oeste. Promedio 2016 y 2018.....	66
Gráfico 15. Distribución de ocupades según nivel educativo en segmentos primario y secundario del mercado laboral. Región Sur. Promedio 2016 y 2018 .....	67
Gráfico 16. Distribución de ocupades según nivel educativo en sectores de inserción económico-ocupacional. Región Sur. Promedio 2016 y 2018.....	68
Gráfico 17. Distribución de ocupades por grupo etario en segmentos primario y secundario del mercado de trabajo. Total provincial. Promedio 2016 y 2018.....	74
Gráfico 18. Distribución de ocupades por grupo etario en sectores de inserción económico ocupacional. Total provincial. Promedio 2016 y 2018 .....	76
Gráfico 19. Distribución de titulaciones de nivel superior según campos de formación. Total provincial. 2016-2018 .....	82
Gráfico 20. Distribución de titulaciones de nivel superior según campos de formación. Gran Mendoza. 2016-2018.....	84
Gráfico 21. Distribución de titulaciones de nivel superior según campos de formación. Región Este. 2016-2018.....	86
Gráfico 22. Distribución de titulaciones de nivel superior según campos de formación. Región Noreste. 2016-2018 .....	88
Gráfico 23. Distribución de titulaciones de nivel superior según campos de formación. Región Centro Oeste. 2016-2018.....	90
Gráfico 24. Distribución de titulaciones de nivel superior según campos de formación. Región Sur. 2016-2018 .....	92

## Índice de tablas

Tabla 1. Construcción de indicador segmentos del mercado de trabajo.....	37
Tabla 2. Construcción de indicador sectores de inserción económico-ocupacional (Poy, Robles y Salvia, 2020) adaptado a la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV-DEIE, Mendoza).....	38
Tabla 3. Dimensiones, indicadores y fuentes para la caracterización de la estructura económico-laboral por regiones en la provincia de Mendoza. ....	40
Tabla 4. Dimensiones, indicadores y fuentes para caracterizar la inserción laboral juvenil por regiones en la provincia de Mendoza. ....	41
Tabla 5. Variables campo y subcampo de formación, utilizadas para la clasificación de las titulaciones de nivel superior en función de la afinidad técnico-profesional. ....	44
Tabla 6. Distribución de ocupades por grupo etario según grandes ramas de actividad. Total provincial y por regiones. Promedio 2016 y 2018.....	73

## Índice de mapas

Mapa 1. Distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza por regiones. 2016 - 2018 .....	81
Mapa 2. Distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior en el Gran Mendoza según tipo de servicio y sector de gestión. 2016 - 2018 .....	83
Mapa 3. Distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior en la Región Este según tipo de servicio y sector de gestión. 2016 - 2018.....	85
Mapa 4. Distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior en la región Noreste según tipo de servicio y sector de gestión. 2016 - 2018 .....	87
Mapa 5. Distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior en la región Centro Oeste según tipo de servicio y sector de gestión. 2016 - 2018.....	89
Mapa 6. Distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior en la región Sur según tipo de servicio y sector de gestión. 2016 - 2018 .....	91

## **Introducción**

La presente investigación tuvo como interés aportar al análisis de los mecanismos y factores que condicionan la inserción laboral en los mercados de trabajo regionales en la provincia de Mendoza, particularmente, la inserción de un grupo poblacional específico: los jóvenes. En este sentido, se puso el foco en el análisis de la oferta educativa de nivel superior y su relación con las estructuras económico-laborales regionales.

Este análisis es realizado desde una perspectiva relacional e histórica de la dinámica social, desde la cual se rechaza el lugar explicativo exclusivo de la formación educativa presente los postulados económicos neoclásicos, específicamente en la teoría del capital humano, así como las múltiples explicaciones de las formas que asume la inserción laboral juvenil a partir de las características individuales de este grupo de trabajadores. En este marco, el mercado de trabajo es concebido como una institución social, de carácter histórico y relacional, que adquiere una configuración diferencial en cada territorio. En el mismo se materializa el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo, un proceso con dificultades y una relación de lucha entre agentes con distintas posiciones de poder.

La adopción del territorio como un elemento explicativo de las formas que asumen los mercados de trabajo implica considerarlo no solo como el espacio físico en el que se enmarcan sus procesos, sino sobre todo como el ámbito de articulación de factores históricos, sociales, económicos, institucionales y simbólicos que condicionan

dichos procesos y los dotan de especificidad respecto a otros contextos. En este sentido, se considera que el andamiaje conceptual ofrecido por las diversas teorías sobre el mercado de trabajo y su puesta en juego al momento del análisis tendrá efectos y potencialidades diferentes en función del territorio de referencia. Por ello, se retoman y articulan como herramientas teóricas para situar espacialmente el abordaje de los mercados de trabajo las teorías de la segmentación del mercado de trabajo, especialmente los aportes del concepto *mercados de trabajo locales*, y la teoría de la heterogeneidad estructural.

Por su parte, la inserción laboral juvenil es comprendida en el marco de las estrategias de reproducción y lucha entre los distintos grupos y al interior de cada grupo en el espacio social y a partir de la búsqueda de la multiplicidad de condicionantes -no sólo económicos- que inciden en la misma, en la dinámica de un territorio determinado. Asimismo, la relación entre las credenciales educativas y el mercado de trabajo es considerada en el marco de las diversas estrategias puestas en juego por parte de los agentes para modificar o mantener su posición en el espacio social o en la estructura económico-ocupacional, particularmente.

La pregunta que guió la presente investigación fue ¿qué características presenta la oferta educativa de nivel superior, cómo es su relación con la estructura económico-laboral y cómo inciden en las formas que asume la inserción laboral de los jóvenes, en las diferentes regiones de la provincia de Mendoza entre 2016 y 2018?. A su vez, se buscó dar respuesta a las siguientes preguntas específicas:

- ¿Cuáles son las características del mercado de trabajo en cada región de la provincia en el período en cuestión? ¿En qué sectores y ramas de actividad se insertan laboralmente los jóvenes en cada región?
- ¿Cuál es la oferta educativa de nivel superior de la provincia de Mendoza? ¿Con qué campo de formación de base está relacionada?
- ¿A qué sector y rama de actividad se vinculan las titulaciones de nivel superior ofertadas por región? ¿Cuál es la relación existente entre las mismas y los sectores potenciales de inserción laboral en cada una de las regiones de la provincia de Mendoza?

En concordancia con lo anterior, el objetivo general planteado fue analizar desde una perspectiva territorial la oferta educativa de nivel superior y su relación con la estructura económico-laboral, a fin de identificar su incidencia en las formas que asume la inserción laboral de los jóvenes, en las diferentes regiones de la provincia de Mendoza entre 2016 y 2018. Los objetivos específicos propuestos fueron los siguientes:

- Describir las características del mercado de trabajo y las formas que adquiere la inserción laboral de los jóvenes en cada una de las regiones de la provincia de Mendoza.
- Caracterizar la oferta educativa de nivel superior presente en las distintas regiones de la provincia de Mendoza y clasificarla en función de la afinidad técnico-profesional.
- Relacionar las titulaciones de nivel superior ofertadas con los sectores potenciales de inserción laboral en cada una de las regiones de la provincia de Mendoza.

En este marco, la investigación adoptó una estrategia metodológica cuantitativa y un análisis deductivo, en el marco de un recorte temporal transversal. Para el cumplimiento del primer objetivo específico fueron empleadas las bases de datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) realizada por la Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas de la Provincia de Mendoza (DEIE). Por su parte, debido a la ausencia de una fuente o sistema de información que ofreciera de manera organizada y constante datos sobre la oferta educativa de nivel superior, para la concreción del segundo y tercer objetivos específicos fue necesaria la construcción y procesamiento de una fuente de información primaria: la *Base de datos de la oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza*. Asimismo, fueron empleados distintos programas informáticos: SPSS para la construcción de la fuente primaria y el procesamiento de ambas bases de datos, primaria y secundaria, y el software QGIS (Quantum GIS) para la representación de algunos datos en mapas, debido al interés en la dimensión territorial del fenómeno en cuestión. Por último, de acuerdo con los objetivos de investigación planteados, se propusieron las siguientes hipótesis:

- En las regiones Gran Mendoza y Sur los sectores con mayor demanda de fuerza de trabajo son el terciario seguido por el secundario, en las ramas de servicios, comercio, restaurantes y hoteles e industria, respectivamente. En las regiones Este, Noreste y Centro Oeste los sectores con mayor demanda de fuerza de trabajo son el terciario y el primario, en las ramas de comercio y agropecuaria. En todas las regiones, los jóvenes se insertan en el mercado de trabajo en mayor medida en sectores con alta rotación, altas tasas de informalidad y en condiciones precarias.

- La oferta educativa de nivel superior de la provincia es numerosa. Sin embargo, se encuentra centrada en el Gran Mendoza, por lo que existe menor diversidad de oferta educativa y mayor dispersión de la misma en las demás regiones de la provincia.

- La oferta educativa de nivel superior tiene una importante dispersión de las titulaciones ofertadas en relación a los sectores económicos preponderantes en cada región, con excepción del Gran Mendoza. En las regiones de Mendoza en las que existe menor diversidad de oferta educativa es mayor la cantidad de jóvenes que se insertan en puestos que componen el segmento secundario de los mercados de trabajo.

Los resultados del estudio constituyen una primera aproximación a la lectura relacional de las estructuras laborales regionales, las características de la oferta educativa de nivel superior y la inserción laboral de los jóvenes en la provincia de Mendoza. En primer lugar, para la descripción de las estructuras laborales regionales se analizó la estructura sectorial del empleo y las características y condiciones de los puestos de trabajo a partir de la segmentación de los mercados de trabajo y la estructura económico-ocupacional. Para el abordaje de esta última se empleó el indicador sectores de inserción económico-ocupacional, construido originalmente a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) (Poy, Robles y Salvia, 2020) y adaptado a la ECV por parte del equipo de investigación de pertenencia. En segundo lugar, respecto a la caracterización de la oferta educativa de nivel superior presente en las distintas regiones de la provincia, la construcción de la fuente de información primaria mencionada anteriormente constituye un aporte relevante debido a la ausencia de una herramienta similar y la caracterización en sí misma consiste en una contribución debido a la ausencia de información sistematizada. A su vez, la clasificación según afinidades técnico-profesionales y el empleo de las variables campo y subcampo de formación, tomadas de un informe relativamente reciente de la

Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) y la Secretaría Ejecutiva de los Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior (CPRES) del Ministerio de Educación de la Nación (Tavela y Catino, 2018), también resulta un aporte original.

La presentación de la investigación ha sido organizada en cuatro capítulos. El primero expone la articulación de diversas teorías y conceptos puestos en juego a lo largo del desarrollo de la investigación; particularmente en lo que refiere a la problematización del mercado de trabajo, su relación con la educación y el lugar de los jóvenes en el mismo. Por último, se dan a conocer de forma sintética antecedentes de investigación sobre la inserción laboral juvenil en Argentina y en la provincia de Mendoza. En el segundo capítulo se presenta el conjunto de decisiones metodológicas tomadas para el abordaje del problema de investigación planteado, tanto en lo que respecta a la estrategia y el diseño metodológicos y a la lógica de investigación como a las técnicas de recolección y análisis de datos. En el tercero se describen las estructuras económico-laborales regionales y la inserción laboral de los jóvenes. El cuarto y último capítulo consta de dos apartados: en el primero se caracteriza la oferta de titulaciones de nivel superior por regiones y se clasifican las titulaciones presentes en cada región en función de afinidades técnico-profesionales; en el segundo se aborda la relación entre la oferta correspondiente a las distintas afinidades y las estructuras de los mercados de trabajo regionales. Finalmente, se presentan las conclusiones de la investigación.

Resulta importante mencionar el marco institucional que ha provisto de aprendizajes e interrogantes de suma importancia y utilidad para la realización de este estudio<sup>1</sup>. En primer lugar, se enmarca en la participación en el Programa de Estudios sobre la Situación Educativa y Laboral de Jóvenes adolescentes y jóvenes (PRESELAJ) del Instituto Multidisciplinario de Trabajo y Producción de la Universidad Nacional de Cuyo. Esta línea de investigación que desde el 2008 desarrolla el equipo dirigido por las Dras. Martín y Pol, tiene por intereses centrales el análisis de los mecanismos y factores que condicionan la inserción laboral en los mercados de

---

<sup>1</sup> Se enmarca particularmente en el Proyecto de Investigación bianual titulado *La oferta educativa y de empleo en las regiones de la provincia de Mendoza entre 2016 y 2018. Una perspectiva territorial de su incidencia en la precariedad laboral de jóvenes y mujeres*, financiado por la Secretaría de Investigaciones, Internacionales y Posgrado de la Universidad Nacional de Cuyo (SIIP-UNCuyo) durante el período 2019-2021. El mismo tiene por objetivo el análisis de la estructura económica y laboral, la oferta educativa y las condiciones de los hogares en cada una de las regiones que conforman la Provincia de Mendoza, a fin de identificar su incidencia en la precariedad laboral de los distintos grupos poblacionales (especialmente jóvenes y mujeres) que se desempeñan en los mercados de trabajo de esas regiones durante el período 2016 - 2018.

trabajo regionales de Mendoza y la construcción de fuentes de información apropiadas para la toma de decisiones respecto al vínculo entre oferta educativa y mercados de trabajo. Estas preocupaciones son abordadas a partir de la consideración del territorio como un elemento explicativo fundamental y un determinante en la configuración de los procesos bajo análisis.

Asimismo, gran parte de los avances de la presente investigación se llevaron a cabo en el marco del Plan de Trabajo titulado *La oferta educativa de nivel superior y su vinculación con los sectores laborales al interior de los mercados de trabajo regionales en la provincia de Mendoza*, aprobado y financiado en la convocatoria 2019 de las Becas de Estímulo a las Vocaciones Científicas del Consejo Interuniversitario Nacional (EVC-CIN), llevado a cabo entre julio del 2020 y agosto del 2021.

Finalmente, resulta necesario hacer una salvedad sobre la decisión de utilizar el lenguaje de la forma más alejada del binarismo sexogenérico encontrada. El punto de partida es la consideración del lenguaje como una estructura relacional y, en tanto tal, como un espacio de lucha. En este sentido, el tipo de lenguaje que se usa no es inocente, genera efectos: la utilización del genérico masculino excluye de la representación lingüística, devalúa, invisibiliza y subordina al género femenino, al colectivo LGBTIQ+ y a toda persona no enmarcada dentro del binarismo sexogenérico (CIN, 2021; SIPUC, s.f.). Por ello, y para facilitar tanto la escritura como la lectura de la presente investigación, se ha optado por emplear la letra “e” y del artículo “les” como forma de evitar el binarismo sexogenérico de las terminaciones “os” y “as”.

## **Capítulo I: Herramientas teóricas para el análisis**

El presente capítulo presenta la articulación de diversas teorías y conceptos puestos en juego a lo largo del desarrollo de la investigación, desde la identificación del problema hasta el momento de finalización del análisis. En primera instancia son desarrolladas las distintas teorías desde las cuales se problematiza el mercado de trabajo y los aportes de incluir el anclaje territorial, articulados a partir de discutir el lugar explicativo de la formación educativa presente los postulados económicos neoclásicos, específicamente en la teoría del capital humano. Luego se indica desde qué perspectiva y con qué elementos conceptuales es pensada la relación entre el trabajo y la educación y, posteriormente, las herramientas para el estudio del grupo poblacional de interés: los jóvenes en el mercado de trabajo. Por último, se exponen sintéticamente antecedentes de investigación sobre la inserción laboral juvenil en Argentina y en la provincia de Mendoza.

### **1.1. Mercado de trabajo: principales aproximaciones conceptuales**

Los estudios sobre el mercado de trabajo han sido dominados por la visión neoclásica ortodoxa o *enfoque standard* (Pol, 2015b). Esta perspectiva se basa fundamentalmente en el concepto de *equilibrio económico*, por lo que considera al mercado de trabajo como cualquier otro mercado de productos y servicios y a su libre funcionamiento como el modo óptimo de organizar los intercambios (Neffa, 2001; Sánchez López, 2010; Carrasco, Castaño y Pardo, 2011). Así, sostiene que la autorregulación del mismo a través de la competencia pura y perfecta sin

intervenciones garantiza una tendencia irreversible al equilibrio (Say, 1830 en Carrasco, Castaño y Pardo, 2011).

Entre sus supuestos principales se encuentra la caracterización del mercado de trabajo por la atomicidad de sus agentes, que se vinculan individualmente sin necesidad de intermediación y actúan dentro del mismo en función de una racionalidad económica individual que busca maximizar sus beneficios (Neffa, 2001; Pol, 2015b). Esto es posible debido a que los oferentes y demandantes de empleo cuentan con información homogénea, completa y perfecta acerca de las necesidades y posibilidades disponibles en el mercado laboral, lo que a su vez permite que hagan previsiones sobre su evolución (Neffa, 2001).

Asimismo, los factores de producción, especialmente la fuerza de trabajo, son pensados como perfectamente móviles entre empresas y en el espacio sin trabas por razones no económicas. La fuerza de trabajo es considerada homogénea, todos los trabajadores tienen las mismas cualidades para satisfacer las necesidades de las unidades de producción y por lo tanto, además de trasladables, pueden ser fácilmente sustituibles (Neffa, 2001).

Este enfoque explica el desempleo a partir de la decisión racional e individual de los trabajadores de no aceptar el salario que fija el mercado de trabajo y como resultado de una situación de “desequilibrio” en el mismo causada por las “intervenciones indebidas” de ciertas instituciones y por la existencia de normas que regulan su funcionamiento, o como consecuencia de situaciones de monopolio u oligopolio por parte de los empleadores y/o de los sindicatos (Neffa, 2001). Es por esto que sus recomendaciones de política económica consisten en “la eliminación de las trabas a la competencia perfecta en el mercado de trabajo, es decir, reducir y/o eliminar el poder de los sindicatos y los empleadores (monopsonio), así como la acción reguladora del Gobierno” (Carrasco, Castaño y Pardo, 2011, p. 90).

Sin embargo, cabe destacar que dentro de la teoría neoclásica emergieron posiciones heterodoxas respecto de uno o varios de sus supuestos. Son muchas las propuestas teóricas que abandonaron las hipótesis restrictivas del modelo de competencia pura y perfecta (Neffa, 2001), pero dos resultan de particular interés: las teorías del capital humano y las teorías de la búsqueda de empleo.

Las teorías del capital humano defienden la existencia de una relación positiva entre la educación formal, la productividad y los ingresos (Sánchez López, 2010). Así, plantean que los trabajadores “libre e independientemente, deciden en función de los beneficios futuros y de los costes actuales la inversión que desean hacer en formación (...) bajo el supuesto de que un aumento de la formación general se traduce en un aumento de su productividad y, por tanto, en mayores salarios” (Sánchez López, 2010, p. 37). Si bien hacen énfasis en la educación formal para distinguirla de la formación en el puesto de trabajo; el *capital humano* incluye además de las cualificaciones innatas y adquiridas, la experiencia previa, aptitudes, salud y todo lo que posibilita la disponibilidad de la fuerza de trabajo para su ingreso en el mercado y requiere una inversión por parte de la misma (Neffa, 2001).

De esta manera, estas teorías rompen con un postulado fundamental del enfoque standard al plantear la heterogeneidad de los trabajadores y considerar sus atributos individuales como determinantes de su productividad y posibilidades en el mercado de trabajo. En este marco, ofrecen una explicación de las desiguales posibilidades de encontrar y acceder a empleos de buena calidad y de las diferencias salariales, es decir, de la segmentación del mercado de trabajo, basada en las características de la oferta (Neffa, 2001) y sus decisiones racionales de inversión.

El segundo grupo de teorías mencionadas se construye a partir del reconocimiento de la *opacidad* del mercado de trabajo. Consideran que la información necesaria para adoptar una decisión racional y optimizadora no se encuentra disponible para los empleadores ni para los trabajadores en el momento oportuno. Al contrario, la búsqueda de información requiere tiempo y es costosa, por lo que puede constituir una inversión o una pérdida para ambas partes (Neffa, 2001).

Estos grupos de teorías se apartan de la visión neoclásica ortodoxa en dos postulados fundamentales y plantean, por un lado, la heterogeneidad de la fuerza de trabajo y, por otro, la opacidad del mercado de trabajo y la imperfección, incompletitud y limitación de la información disponible para los agentes. Sin embargo, continúan enfocando la explicación del funcionamiento del mercado de trabajo en las características individuales de los trabajadores, negando la asimetría de poder existente entre oferentes y demandantes de empleo, considerando a las instituciones sociales como imperfecciones del mercado y obviando el carácter social e histórico del mercado de trabajo (Neffa, 2001).

En oposición a las teorías neoclásicas, los enfoques institucionalistas sobre el mercado de trabajo destacan la necesidad de repensar el papel de las instituciones como mediadoras entre las estructuras sociales y los comportamientos individuales, es decir, de considerar el contexto institucional de los mercados. Asimismo, rechazan varios postulados centrales del enfoque standard: el individualismo metodológico, la utilización de modelos formales abstractos para el análisis del mercado laboral, la tendencia natural al equilibrio en el mercado y la decisión racional de los agentes para la maximización de sus beneficios. En contraposición, defienden un análisis del mercado de trabajo dinámico y no individualista y que contemple la influencia que ejercen factores históricos, sociales e institucionales sobre los agentes del mercado laboral y postulan la existencia de una primacía de poder por parte de los empleadores en la relación laboral (Neffa, 2008b; Sánchez López, 2010).

En este marco, el mercado de trabajo no es concebido como cualquier otro mercado sino como una institución social, históricamente constituida y configurada por normas y pautas sociales específicas, en la cual operan mecanismos mercantiles, pero también mecanismos institucionales (legislación laboral, convenios colectivos de trabajo, acuerdos obreros-patronales, entre otros) lo que da lugar a numerosas situaciones de desigualdad, conflicto y diversidad (Recio et al., 2006).

Así, el nivel de empleo, los salarios, los procedimientos de selección y asignación del trabajo, las condiciones laborales obedecen a reglas formales e informales (hábitos de comportamiento, costumbres institucionales) estabilizadas como resultado de relaciones sociales y no a la decisión racional individual y al encuentro de oferentes y demandantes de trabajo en el mercado de manera instantánea y directa. En estas relaciones sociales no participan los trabajadores y empleadores en forma individual sino que intervienen múltiples actores colectivos: el Estado, los sindicatos, las cámaras patronales o asociaciones de empleadores (Neffa, 2008b).

## **1.2. Pensar el trabajo situado: ¿mercado o mercados?**

Debido al carácter social e histórico del mercado de trabajo resulta necesario situar su abordaje espacialmente. Al respecto, Pol (2015a) sostiene: “Es en un territorio determinado donde los diferentes elementos (institucionales, sociales, ambientales, económicos, etc.) adquieren forma concreta configurando una estructura específica cuyo funcionamiento estará a su vez condicionado por procesos de más

amplio alcance (regionales, nacionales e internacionales)” (p. 3). En este marco, el andamiaje conceptual ofrecido por las diversas teorías sobre el mercado de trabajo y su puesta en juego al momento del análisis tendrá efectos y potencialidades diferentes en función del territorio de referencia.

Por consiguiente, se presenta como una tarea ineludible para la presente investigación abordar los mercados de trabajo en América Latina desde su especificidad como territorio de referencia, para poder hacer foco posteriormente en la provincia de Mendoza y sus particularidades. Desde diversas corrientes, gran parte de la literatura reconoce el carácter heterogéneo de los mercados de trabajo latinoamericanos como uno de sus principales rasgos (Fernández Massi, 2014). Es por ello que a continuación se presentan dos propuestas teóricas pertinentes para pensar en esta característica.

En primer lugar, las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo (en adelante TSMT) ofrecen elementos útiles para estudiar el funcionamiento de los mismos. Bajo este nombre se designa a un conjunto de enfoques que comparten la insatisfacción hacia la explicación neoclásica del mercado de trabajo y la idea de la segmentación del mismo. Se trata de un cuerpo teórico heterogéneo, dentro del cual es posible identificar distintas corrientes del pensamiento económico laboral que difieren en los fundamentos de dicha segmentación (Fernández Huerga, 2010; Sánchez López, 2010; Fernández Massi, 2014).

Los enfoques heterodoxos que emergieron al interior de la teoría neoclásica a partir del reconocimiento de la heterogeneidad del mercado de trabajo expuestos anteriormente, pueden ser considerados antecedentes de las TSMT. Sin embargo, sus antecedentes directos suelen asociarse a los desarrollos del grupo de economistas que dominaron la economía laboral durante los años cuarenta y cincuenta, denominados *segunda generación de institucionalistas* o *corriente neo-institucionalista* o *estructuralista de los años 1950*. En ella se destacan las investigaciones de J. Dunlop, C. Kerr, R. Lester, L. Reynold, A. Ross o, R. Livernash o, L. Fisher (Fernández Huerga, 2010; Sánchez López, 2010).

Sus desarrollos parten del rechazo de la capacidad explicativa del instrumental neoclásico, de análisis empíricos del mercado de trabajo y del reconocimiento de “la presencia de fuerzas ajenas al mercado cuya explicación trataron de encontrar en otras ramas de la ciencia, como la sociología, la psicología o las emergentes teorías

de la organización industrial” (Kerr, 1988 en Fernández Huerga, 2010, p. 118). Particularmente, resulta destacable el planteo de Kerr acerca de la *balcanización* de los mercados de trabajo: no existe un único mercado sino que el mismo está segmentado en varios submercados o estratos (Fernández Huerga, 2010; Sánchez López, 2010).

A finales de los 60 y durante la década de los 70, a partir de la persistencia de la pobreza, desigualdades en las ganancias, discriminación y fracaso de los programas de empleo basados en la teoría del capital humano se abre una nueva etapa de fuerte cuestionamiento a las teorías neoclásicas y de intenso desarrollo de las TSMT a partir de la recuperación de las contribuciones de la corriente neo-institucionalista. Enmarcados en esta corriente, en este período Doeringer y Piore desarrollan la *teoría del mercado dual de trabajo*, según la cual éste se conforma por un conjunto de segmentos que están regulados de forma distinta, ofrecen condiciones de trabajo disímiles y presentan obstáculos a la movilidad entre ellos. De este modo, los puestos de trabajo del *sector primario* se caracterizan por una mayor estabilidad laboral, salarios elevados, buenas condiciones laborales y posibilidades de ascenso; mientras los del *sector secundario* presentan intermitencia en la contratación, una elevada rotación de los trabajadores entre los distintos puestos, bajos salarios, malas condiciones laborales y escasas posibilidades de ascenso (Fernández Huerga, 2010; Sánchez López, 2010; Fernández Massi, 2014).

En este marco, la productividad es reconocida como un atributo del puesto de trabajo y no de quien lo ocupa (Fernández Massi, 2014). De ahí que la segmentación sea fundamentada a partir de variables vinculadas a la demanda de trabajo: los sistemas de producción y la gestión de los procesos de contratación y despido de la mano de obra elegidos por las empresas; así como también el marco regulador vigente y el rol de los sindicatos (Sánchez Lopez, 2010).

Por otro lado, si bien las características de los trabajadores explican solo secundariamente la dualidad del mercado, esta teoría reconoce la existencia de *cierta estructuración de la oferta de trabajo*, es decir:

existe cierta tendencia a que gran parte de los empleos “inestables” sean ocupados por determinados grupos de personas que se ven confinados en ellos durante un largo periodo de tiempo —cuando no es el resto de su vida laboral— por factores como el sexo, la edad, la zona de residencia, las

características de su entorno familiar o personal. (Doeringer y Piore, 1985 en Sánchez López, 2010, p. 49)

Así, estas teorías ofrecen un instrumental explicativo para analizar la inserción laboral diferencial de determinados grupos poblacionales. Es en el sector secundario donde se insertan mayormente los trabajadores con baja calificación, jóvenes, mujeres, migrantes y adultos mayores, es decir, aquellos grupos poblacionales más vulnerables (Neffa, 2008a).

En lo que respecta al papel dado a la formación, mientras en la teoría del capital humano es la causa de la segmentación del mercado de trabajo; en este enfoque es considerada un factor importante para la caracterización de los sectores y una posible barrera de entrada a ciertos empleos del segmento primario (Sánchez López, 2010). En pocas palabras, la demanda de empleo y la productividad dependen de la calidad del puesto de trabajo y no del nivel educativo o cualificaciones de los trabajadores, estos solo le permiten el acceso a la cola que existe para ocupar un determinado puesto (Espino Rabanal, 2001 en Salvia y Vera, 2013).

A partir de la década de los 80 los enfoques de la segmentación explican la estructura del mercado de trabajo prioritariamente desde los factores vinculados a la demanda ya mencionados, pero además incorporan factores que anteriormente quedaban relegados a la condición de externos. Entre ellos, factores socio-institucionales y culturales como la familia, la intervención del Estado y de los sindicatos; y los procesos históricos de los sistemas productivos y reproductivos<sup>2</sup>. A su vez, dado que la segmentación es pensada como el resultado de la relación de factores económicos, sociales, institucionales y culturales, que son resultado y parte de procesos históricos de las esferas productiva y reproductiva; estos desarrollos también plantean la necesidad de considerar el *ámbito local* como unidad de análisis de los estudios sobre la estructura de los mercados de trabajo. En efecto, es en cada *territorio* donde estos factores se configuran diferencialmente y constituyen estructuras de oferta y demanda de trabajo particulares (Sánchez López, 2010).

---

<sup>2</sup> Los conceptos *sistemas o esferas productiva y reproductiva* surgen en el marco de la producción teórica de los feminismos como cuestionamiento a las teorías económicas que consideran el proceso de producción y el trabajo únicamente desde la lógica de la producción mercantil y el intercambio de trabajo por una remuneración. Buscan dar cuenta de la división sexual del trabajo entre el trabajo productivo - remunerado y realizado fuera del hogar- y el reproductivo, que incluye todas las actividades domésticas y de cuidados de otras personas a partir de las cuales los trabajadores y las niñas se encuentran disponibles para realizar las tareas productivas y de aprendizaje en el sistema escolar.

Casado Díaz (2000) sostiene que el *espacio* en el que se desarrollan las relaciones laborales resulta un aspecto fundamental del análisis de los mercados de trabajo dado que “reúne una serie de características que marcan de manera determinante cuál es la forma en que se desarrolla el intercambio entre trabajadores y empresarios, el tipo de relaciones que se establecen entre ellos y los resultados de dichas relaciones” (p. 8). En este sentido, propone el concepto de *mercados de trabajo locales* (MTL) definidos a partir de la convergencia de la oferta y demanda de trabajo. La mayoría de los trabajadores ejercen su actividad laboral dentro de los límites de este espacio geográfico determinado y la mayor parte de los puestos de trabajo que existen en el mismo son ocupados por trabajadores que también residen en él. Esta propuesta de análisis en un nivel geográfico inferior a los usados comúnmente (provincial, nacional) permite evidenciar las diferencias tanto en la dinámica como en la estructura laboral entre espacios o territorios diversos, que con el tratamiento agregado de los datos quedan invisibilizadas.

Miedes Ugarte y Ascencio Coto (2003) agregan a la definición de MTL la influencia de los factores socio-culturales en la configuración tanto de la oferta como de la demanda de trabajo. De esta manera, la *demanda laboral local* adquiere características particulares a partir de las prácticas de contratación y gestión de la mano de obra, en las cuales inciden factores como la especialización productiva local, el tipo de relaciones entre empresas, el tipo de demanda (estable o inestable), la cultura de gestión laboral local y las costumbres en la gestión de conflictos laborales. Asimismo, la *oferta laboral local* se estructura diferencialmente a partir de los procesos de movilización y aprendizaje de la mano de obra influenciados por la cultura y el sistema de valores locales: las costumbres familiares, el sistema de formación, las cualificaciones y atributos individuales como la edad, el género, la nacionalidad, entre otros.

En síntesis, considerar al *territorio* como un elemento explicativo, de la dinámica social en general y de los mercados de trabajo en particular, no implica tenerlo en cuenta solo como el espacio físico en el que se enmarcan las actividades realizadas por los agentes, sino entenderlo en tanto “ámbito en el que se articulan factores históricos, sociales, económicos e institucionales que otorgan al proceso características particulares, no trasladables mecánicamente hacia otros entornos espaciales” (Martín y Dalla Torre, 2012, p. 14).

En este sentido, poner el foco en la dimensión territorial de la configuración de los mercados de trabajo propicia reflexionar sobre el lugar de América Latina y Argentina en el sistema económico mundial en tanto economías periféricas y sobre las condiciones productivas y laborales que este tipo de inserción implica. Al respecto, la teoría de la heterogeneidad estructural ofrece una explicación para comprender las desigualdades sociales a partir de las condiciones productivas de la estructura económico-ocupacional propias del modelo de desarrollo desigual característico de los países latinoamericanos (Rodríguez; 1998 y 2001, Salvia; 2009 en Salvia y Vera, 2013).

El concepto de *heterogeneidad estructural* fue desarrollado por autores estructuralistas como Raúl Prebisch, Aníbal Pinto y Celso Furtado para referirse a la desigual penetración del progreso técnico y de sus frutos y a su concentración en actividades de exportación o con ventajas naturales en la región (Chávez Molina y Sacco, 2014; Poy, Robles y Salvia, 2020). Es decir, al carácter dual que asume el modelo de crecimiento regional en contextos de economías sometidas a patrones de acumulación subordinados, desiguales y combinados (Salvia y Vera, 2013; Salvia, Fachal y Robles, 2018).

Este concepto señala la coexistencia no integrada bajo un mismo sistema socioeconómico de un sector con elevada productividad, relativamente cercana a los sectores más dinámicos de la economía mundial; un conjunto de unidades económicas de productividad media y una serie de actividades económicas de subsistencia. Mientras el primer sector concentra las inversiones y el progreso técnico y se encuentra vinculado al mercado externo; el segundo participa, aunque en menor medida, del proceso de acumulación y de los cambios tecnológicos y presenta baja capacidad de competencia internacional. Por último, el tercer conjunto de actividades se encuentra tecnológicamente rezagado, es intensivo en su utilización de mano de obra y, por lo tanto, cuenta con muy baja capacidad de integración al resto de los sectores (Prebisch, 1949; Pinto, 1968; Rodríguez, 2001 en Salvia, Fachal y Robles, 2018). Este último, excluido de la dinámica de acumulación dominante en los países de América Latina, es denominado bajo el concepto de *sector informal* (Prealco- OIT, 1978 en Salvia, Fachal y Robles, 2018).

Una de las principales contribuciones de esta teoría consiste en evidenciar el vínculo existente entre el patrón de desarrollo, la estructura productiva y el mercado laboral (Salvia, Fachal y Robles 2018). Sostiene que la inserción laboral de les

trabajadores y sus características se encuentran estrechamente condicionadas por procesos estructurales vinculados a la dinámica de acumulación y a la composición sectorial de la demanda de empleo que genera, así como a la composición tecnológica y capacidad de apropiación del excedente de cada sector; más que por los atributos individuales de la población económicamente activa (Salvia y Vera, 2013).

Enmarcadas en esta matriz analítica, Giampaolletti y Pol (2015) conciben al mercado de trabajo como “una institución social, de carácter relacional e históricamente constituida” (p. 48) que se desarrolla diferencialmente en cada territorio, en tanto éste es considerado un “elemento fundante, (...) donde se materializa la articulación entre la oferta y demanda laboral, allí se combinan determinadas particularidades sociales, culturales, ambientales y económicas configurando formas concretas de estructuración y segmentación de los mercados de trabajo” (p. 48).

La adopción de un enfoque histórico y relacional de la dinámica social “implica no sólo un análisis estructural de las causalidades de los fenómenos, sino centrar nuestras preguntas en las relaciones sociales y no en los comportamientos de individuos aislados” además de comprender que dichas relaciones son el objeto central de la investigación sociológica y son siempre relaciones de lucha (Martín 2014, p. 177). Así, el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo es considerado como un proceso con dificultades, en el cual participan agentes que actúan creando y codificando las reglamentaciones y la información que permiten efectuarlo, desde diferentes posiciones de poder.

### **1.3. La relación entre educación y trabajo**

Poner el foco del análisis en la relación entre el sistema educativo y el mercado de trabajo desde la perspectiva desarrollada implica entenderla en el conjunto de relaciones que se desarrollan en la sociedad en tanto *espacio social* pluridimensional<sup>3</sup> de posiciones (Gutiérrez, 2003).

---

<sup>3</sup> En la propuesta teórica de Bourdieu, la pluridimensionalidad del espacio social hace referencia a su organización de acuerdo con diversos sistemas de valoración y a la existencia en él de múltiples *campos*. El campo se define como un espacio de fuerzas en el que predomina un sistema de valoración por sobre otros, constituido por la distribución desigual de un determinado *capital* que está en juego y genera posiciones diferentes entre los agentes que participan en él y que luchan por su acumulación. Representar a la sociedad de esta manera permite pensar la jerarquía social desde los desplazamientos verticales (los famosos “ascenso” o “descenso” social) pero también horizontales, dados entre distintos tipos de posesiones, de bienes materiales o simbólicos (Tenti Fanfani, 1999).

En este espacio social, la posición relativa de los agentes<sup>4</sup> está determinada por la valoración de las posesiones socialmente valoradas, los capitales<sup>5</sup>, que cada uno posee. Con el objetivo de mantener o cambiar su posición social los agentes llevan a cabo acciones y reacciones de forma permanente. Por ello, el espacio social nunca está en armonía, al contrario, se desarrollan en él permanentes luchas (Bourdieu, 1999; Tenti Fanfani, 1999).

En el marco de las diversas acciones que ponen en juego los agentes para mantener o cambiar su posición social se encuentra la utilización del sistema educativo para la apropiación del capital cultural<sup>6</sup>. El sistema educativo tiene el control legítimo de la distribución de este capital en su estado institucionalizado a través de la entrega de títulos y certificaciones legales, que tienen dos efectos importantes. En primer lugar, el título hace que las competencias que certifica adquieran un valor convencional, garantizado jurídicamente y constante en el tiempo. Adquiere así una especie de autonomía respecto a quien lo posee y los saberes efectivamente incorporados. En segundo lugar, el título otorga cierta aparente homogeneidad a las personas que los detentan y las vuelve, supuestamente, intercambiables. Esto permite el “intercambio” del valor de los títulos por dinero en el mercado de trabajo (Tenti Fanfani, 1995). Esta homogeneidad resulta aparente porque:

en realidad el valor social del diploma depende estrechamente de la desigual distribución del capital económico y social<sup>7</sup> que hace valorizar diferencialmente al diploma. El mismo nivel de acreditación educativa recibe diferente retribución socioeconómica no sólo en función de la ubicación dentro de la jerarquía educativa de la institución escolar que lo otorga, sino además del diferente capital económico y social (...) de quien lo recibe. (Gómez, 1994, p. 114)

---

<sup>4</sup> El concepto hace referencia a las personas, pero también a grupos sociales, familias, organizaciones e instituciones que actúan en la sociedad, entendida como *espacio social* desde la propuesta teórica de Pierre Bourdieu.

<sup>5</sup> Se denomina bajo este concepto cualquier tipo de bien escaso, que genere interés en su acumulación, que establezca cierta división del trabajo entre quienes lo producen, lo distribuyen, lo consumen y lo legitiman; es decir, en torno al cual puede constituirse un mercado (Gutiérrez, 2005).

<sup>6</sup> El capital cultural se relaciona con el conjunto de habilidades y disposiciones necesarias para producir y apropiarse de bienes simbólicos (Tenti Fanfani, 1999). Este capital se presenta en tres estados: *incorporado*, como disposición, habilidades y saberes interiorizados; *objetivado*, en libros, herramientas, obras de arte; e *institucionalizado*, en la forma de títulos, credenciales, certificados, licencias y habilitaciones (Bourdieu, 1987).

<sup>7</sup> El capital económico hace referencia al conjunto de las posesiones necesarias para producir bienes o servicios intercambiables. Por su parte, el capital social corresponde al conjunto de vínculos que, en la forma de obligaciones o créditos, lealtades y afinidades, permiten a una persona o grupo contar con la cooperación voluntaria de otras personas o grupos (Tenti Fanfani, 1999).

Por consiguiente, la acreditación educativa no borra las diversas posiciones en el espacio social de quienes poseen un mismo título y sus posibilidades diferenciales en relación a los otros capitales que poseen, no garantiza la inserción en el mercado de trabajo, ni una ubicación ocupacional específica, ni una retribución económica particular. Al contrario, sólo otorga el derecho de competir en el mercado de trabajo por determinados puestos, “derecho que es retribuido desigualmente de acuerdo con la desigual distribución del capital económico y social.” (Gómez, 1994, p. 115)

Las acciones y herramientas que los distintos agentes ponen en juego para mantener o cambiar su posición en el espacio social dependen del estado de los capitales en su conjunto y del estado de los distintos instrumentos que pueden utilizar para cumplir su objetivo. En este sentido, la intensificación de la competencia alrededor de las titulaciones académicas, particularmente de las de nivel superior, que tiene lugar en las sociedades capitalistas actuales tiene como consecuencia el aumento de la masa de capital cultural global y la devaluación de los títulos de este nivel. A su vez, esto provoca una enorme transformación en la relación establecida entre las titulaciones y los puestos y la puesta en juego de una serie de estrategias diversas por parte de los distintos grupos sociales para mantener o mejorar sus posiciones en el espacio social (Bourdieu, 1999).

En este marco, los distintos *mecanismos de cierre* en el sistema educativo resultan un claro ejemplo de los intentos de, por un lado, limitar el acceso a las titulaciones: la limitación de vacantes o exámenes de ingreso y las políticas de admisión y financiamiento; por otro, de generar subsistemas de competencia alternativos: la creación de instituciones “de élite”. Paradójicamente, cuanto más valiosa es la credencial que otorga la institución, estos mecanismos son percibidos como más legítimos. Por ejemplo, en Argentina “la restricción en las políticas de admisión en los programas de posgrado, aún los públicos, que son los que entregan las credenciales educativas de mayor poder de distinción en el mercado de trabajo, son aceptadas como perfectamente válidas.” (Tenti Fanfani, 1999, p. 129)

El proceso de inflación de las titulaciones académicas y su correlativa devaluación llevan a los diferentes agentes a intensificar su utilización del sistema educativo y a contribuir así a la superproducción de titulaciones y al aumento de titulaciones distribuidas, lo que a su vez refuerza la devaluación. A su vez, esta devaluación lleva a la *presión hacia abajo* en el mercado de trabajo por parte de quienes poseen un título de nivel superior y a la sobrecalificación de la mano de obra

respecto a los puestos. En palabras de Bourdieu: “La dialéctica de la devaluación y de la recuperación tiende así a alimentarse a sí misma.” (Bourdieu, 1999, p. 246)

A modo de cierre, resulta necesario mencionar que el sistema educativo genera diversos impactos sociales de acuerdo al modelo socioeconómico y político predominante en un territorio y momento determinados (Filmus, 1999). En efecto, en tanto se trata de instituciones sociales, históricamente constituidas y configuradas por determinadas normas, la relación entre el sistema educativo y el mercado de trabajo puede ser transformada a partir de políticas públicas.

#### **1.4. ¿Cómo comprender el lugar de los jóvenes en el mercado de trabajo?**

Las diversas corrientes teóricas sobre el mercado de trabajo coinciden en que los jóvenes tienen un lugar marginal en el mismo mas, como puede suponerse, ofrecen explicaciones muy diferentes de esta situación. En resumen, el enfoque standard y la teoría del capital humano específicamente explican la inserción laboral de los jóvenes a partir de la falta o inadecuación de sus calificaciones y experiencia, mientras la corriente institucionalista entiende que son razones tecnológicas y políticas las que empujan a este grupo poblacional a insertarse en el segmento secundario del mercado de trabajo (Toharia, 1983 en Martín, 2014).

Desde la década de los 90 en América Latina esta situación es explicada a partir de un conjunto de hipótesis sistematizadas por Pérez (2007) y Martín (2014). La primera sostiene que es la evolución de la actividad económica, es decir, el funcionamiento de la macroeconomía lo que afecta las posibilidades de inserción laboral de este grupo en relación a los adultos. El segundo argumento plantea que son factores inherentes al funcionamiento del mercado de trabajo los que dificultan esta inserción: los problemas en la adecuación de las expectativas entre oferentes y demandantes, las fallas en la información y las “distorsiones” introducidas por la legislación laboral. En tercer lugar, la hipótesis más difundida determina que la explicación está dada por el desajuste entre los niveles educativos y las competencias de los jóvenes y los requerimientos del mercado debido a la innovación tecnológica en el contexto de la reestructuración productiva<sup>8</sup>. Finalmente, la última explicación afirma

---

<sup>8</sup> El concepto hace referencia a cambios del sistema agroalimentario mundial que tienen lugar a partir de los '70, vinculados con los procesos de internacionalización del capital y flexibilización laboral y productiva. En Argentina se desarrollan fuertemente a partir de la década de 1990, junto con las políticas aperturistas aplicadas, la desregulación de los mercados y la privatización de las empresas públicas. Se produce la desarticulación del tejido industrial, un acelerado proceso de concentración y centralización del

que las inserciones precarias y el desempleo juvenil se deben al proceso de *matching* por parte de la oferta de trabajo. Este concepto hace referencia al ajuste de expectativas y experiencia laboral por parte de los jóvenes. Argumenta que la experiencia tiene mayor peso entre los aspectos considerados por la demanda, por lo que a medida que los jóvenes obtienen experiencia e información, sus trayectorias laborales se estabilizan. Así, la inserción laboral juvenil no debe tomarse como un problema tan serio para quienes adhieren a este postulado (Martín, 2014).

Las últimas dos hipótesis expuestas enfocan el análisis en las características individuales de los jóvenes y asumen que oferentes y demandantes están en igualdad de condiciones al momento de encontrarse en el mercado de trabajo. En definitiva, se enmarcan en la teoría del capital humano al considerar que el nivel y la calidad educativa a los que se ha accedido individualmente explican las formas y condiciones de inserción laboral juvenil (Martín, 2014).

Debido a la complejidad del fenómeno en cuestión no es posible adoptar solo uno de estos supuestos para darle respuesta. En relación al primer planteo, la situación macroeconómica y su evolución en el tiempo resultan una condición necesaria pero no suficiente para explicarlo. En segundo lugar, tal como fue desarrollado en apartados anteriores, la demanda de trabajo y sus características - especialización productiva, políticas y costumbres de gestión de la fuerza de trabajo, fluctuación de la demanda- así como los efectos de la heterogeneidad productiva en la estructura ocupacional aportan explicaciones vinculadas a la estructura y dinámica del mercado de trabajo. Respecto a la tercera hipótesis, como fue mencionado anteriormente, las credenciales y competencias solo otorgan ventajas relativas a sus poseedores: quienes cuentan con mayores calificaciones se posicionan antes en la fila para ocupar los lugares de trabajo y pueden aceptar puestos que requieren menores niveles de capacitación, desplazando así a buscadores menos calificados (Pérez, 2007; Martín, 2014).

La decisión de adoptar un enfoque histórico, relacional y situado conlleva comprender el fenómeno en cuestión desde la pluridimensionalidad del espacio social en el que se desarrolla, en el marco de las estrategias de reproducción y lucha entre los distintos grupos y al interior de cada grupo en el espacio social y a partir de la

---

capital junto con la progresiva oligopolización de los mercados, una creciente transnacionalización de la economía y la profundización de las heterogeneidades estructurales en el ámbito tecnológico (Chazarreta y Bordón, 2010; Schaposnik, 2002).

búsqueda de la multiplicidad de condicionantes -no sólo económicos- que inciden en el mismo, en un territorio determinado. Por ello la presente investigación pone en juego teorías de orígenes diferentes y de distinto alcance para robustecer y complejizar el análisis con las diversas herramientas teórico-metodológicas que ofrecen.

#### **1.4.1. Inserción laboral juvenil en Argentina y en la provincia de Mendoza**

En Argentina desde hace varias décadas los procesos de inserción educativa y laboral juveniles no son lineales. Por el contrario, las trayectorias de transición entre la educación y el mundo del trabajo han devenido en un proceso extendido en el tiempo caracterizado por la inestabilidad y precariedad y la alternancia entre períodos de desocupación, empleos precarios, inactividad y diversas formas de combinación entre educación y trabajo (Jacinto, 2009 en Martín, 2013).

Además, los antecedentes de investigación sistematizados en Martín (2013), Giampaolletti y Pol (2019) y Martín et al. (2019) demuestran que, más allá de la influencia de los ciclos económicos en los indicadores relativos a la inserción laboral juvenil, este grupo etario enfrenta ciertas problemáticas persistentes: mayor vulnerabilidad frente a los vaivenes de los ciclos económicos, disparidades respecto a los trabajadores adultos, menor tasa de supervivencia en la ocupación, mayores probabilidades de pasar a la inactividad o el desempleo ante situaciones de despido o renuncia, mayor inserción en los puestos de trabajo del segmento secundario y reclusión a trabajar en las ramas con mayor rotación, informalidad e inseguridad de sus trabajadores. Por último, en lo que respecta al nivel educativo en comparación con la oferta laboral adulta, si bien a nivel individual un mayor nivel educativo ofrece mayores *probabilidades* de obtener un empleo, a escala agregada no garantiza mejores perspectivas de inserción laboral.

En correspondencia con las características de inserción en el mercado de trabajo nacional, en la provincia de Mendoza los trabajadores jóvenes encuentran mayores posibilidades de inserción en los puestos de menor calidad, tanto por la informalidad, como por la concentración en establecimientos pequeños<sup>9</sup> y en ramas de mayor precariedad, inseguridad, rotación y vulnerabilidad a los ciclos económicos. Sin

---

<sup>9</sup> Si bien puede haber excepciones, se infiere que los empleos generados por establecimientos pequeños son de mala calidad por las características estructurales y la baja productividad de los mismos. De hecho, estas inserciones suelen ser informales: un alto porcentaje de sus trabajadores no cuenta con aportes jubilatorios, no está afiliado al sistema de salud ni de pensiones, cumple jornadas de trabajo más extensas y tiene mayores riesgos de sufrir un accidente laboral (Martín et al., 2019).

embargo, esta inserción adquiere características específicas en cada región de la provincia en relación con su estructura productiva (Martín et al., 2019). Para profundizar en este aspecto, se retoman a continuación los desarrollos de Giampaolletti y Pol (2019).

Este estudio adopta una regionalización de la provincia basada en las divisiones político-administrativas departamentales y, a su vez, categoriza estas regiones a partir de una tipología que distingue el perfil preponderantemente urbano, rural o rururbano en base a sus características socio-demográficas y productivas<sup>10</sup>. Sintéticamente, en las áreas rururbanas y rurales los jóvenes se insertan de manera temprana al mercado de trabajo, mayoritariamente en actividades del sector agropecuario, en unidades productivas pequeñas, en puestos de trabajo de baja cualificación y productividad. A su vez, en estas áreas, dicha inserción se caracteriza por presentar mayores niveles de informalidad que en las urbanas. Por su parte, en relación a la estructura más compleja que presenta el mercado de trabajo en el área preponderantemente urbana de la provincia, la participación juvenil en el mismo tiene lugar en actividades de comercio y servicios y en menor medida en el sector industrial. Además, los jóvenes cuentan con mayores *posibilidades* (énfasis en este concepto) de insertarse en establecimientos de mayor tamaño que ofrecen puestos de mayor calificación y formalidad (Giampaolletti y Pol, 2019).

A modo de cierre, si bien el comportamiento de los mercados de trabajo en general y la participación laboral de los jóvenes en particular asumen características específicas según el territorio de referencia -como ha sido resaltado en varias oportunidades-; resulta evidente que tanto a nivel nacional como provincial el principal determinante de la desfavorable inserción laboral juvenil es la misma *condición de juventud*: la situación de opresión en la que se encuentra la fuerza de trabajo joven (y algunos grupos de jóvenes particularmente) en relación a otros grupos poblacionales

---

<sup>10</sup> Se definen como urbanas a aquellas regiones con más del 80% de su población asentada en radios clasificados como “urbanos”, con predominio de actividades terciarias e industriales en la composición de su PBG y con un peso relativamente significativo de las empresas medianas y grandes en la configuración del empleo. En el otro extremo, las regiones rurales son aquellas con más de un 50% de su población residente en zonas rurales o dispersas, con un mayor peso relativo de las actividades primarias en su PBG y con una estructura ocupacional altamente concentrada en las MiPyMES. Por último, las regiones rururbanas son aquellas que reúnen condiciones de los dos tipos anteriores, se trata de zonas con un porcentaje significativo de población en radios rurales pero con aglomerados urbanos de gran peso relativo. Así, el Gran Mendoza (Capital, Godoy Cruz, Guaymallén, Las Heras, Luján de Cuyo y Maipú) es la única región urbana; mientras la región Sur (San Rafael, General Alvear y Malargüe), la región Este (San Martín, Rivadavia y Junín) y el Valle de Uco (Tunuyán, Tupungato y San Carlos) son consideradas rururbanas y la región Nordeste (Lavalle, La Paz y Santa Rosa) es la única rural.

en el constante proceso de lucha por el mantenimiento o mejora de las posiciones en el espacio social (Martín, 2014; Giampaolletti y Pol, 2019).

## Capítulo II: Estrategia metodológica

Este capítulo reúne el conjunto de decisiones metodológicas tomadas para el abordaje del problema de investigación planteado. En primer lugar, en la presente introducción se explicitan aquellas enmarcadas en lo que Yuni y Urbano (2006) denominan la *dimensión de la estrategia general*, es decir, relativas a la estrategia y el diseño metodológicos y a la lógica de investigación. En segundo lugar, las decisiones enmarcadas en la llamada *dimensión de las técnicas de recolección y análisis de datos* son desarrolladas a lo largo de tres apartados, los dos primeros referidos a las fuentes de información empleadas y el último abocado a los indicadores seleccionados, su construcción y utilidad en relación a cada uno de los objetivos específicos propuestos.

La investigación adoptó una estrategia metodológica cuantitativa y un análisis deductivo, en el marco de un recorte temporal transversal. De acuerdo al objetivo general del estudio el diseño es descriptivo porque busca caracterizar la relación de la oferta educativa de nivel superior con la estructura económico-laboral en las distintas regiones de la provincia de Mendoza (Batthyány y Cabrera, 2011). El enfoque relacional adoptado conlleva asumir que los resultados alcanzados aportan elementos valiosos a la comprensión de la inserción laboral juvenil en los mercados de trabajo regionales de la provincia de Mendoza al enfocarse en una de las relaciones que influyen en su configuración, mas no agotan su explicación.

Se trata de una estrategia metodológica cuantitativa dado que la descripción, clasificación y análisis de los fenómenos en cuestión se llevan a cabo a partir del tratamiento estadístico de los datos. Estos resultan pertinentes a nivel agregado, como representativos de una población o universo y no por el caso individual del cual son atributo. Así, el análisis se realiza desde una lógica deductiva, lo que implica que la teoría ocupa un lugar central en la definición de los objetivos y la selección de la estrategia metodológica a la vez que precede a la recolección y procesamiento de los datos. Por último, el recorte temporal realizado es transversal ya que se describen y analizan los fenómenos en cuestión en un momento específico y no desde sus cambios en el tiempo; en este caso, del 2016 al 2018 (Hernández Sampieri, et al., 2006; Battyány y Cabrera, 2011).

En este marco, fueron empleados distintos programas informáticos: para el procesamiento de las bases de datos se usó SPSS (acrónimo en inglés de Statistical Package for the Social Sciences [*Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales*]) en su versión 23, para la graficación de los datos se utilizó Microsoft Excel y, debido al interés en la dimensión territorial del fenómeno en cuestión, algunos datos fueron representados en mapas a partir del uso del software QGIS<sup>11</sup> (Quantum GIS) en su versión 3.10.10.

### **2.1. Descripción de la estructura económico-laboral y la inserción laboral juvenil por regiones: fuente secundaria empleada**

Este apartado presenta la decisión relativa a la utilización de una fuente de datos secundaria y sus alcances. La construcción de indicadores, selección de variables y procesamiento de los datos realizados a partir de esta fuente son desarrollados en profundidad en el último apartado del presente capítulo.

La descripción de la estructura laboral y de las formas que adquiere la inserción laboral de los jóvenes por regiones de la provincia de Mendoza requirieron de la utilización de las bases de datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) realizada por la Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas de la Provincia de Mendoza (DEIE).

---

<sup>11</sup> Se trata de uno de tantos Sistemas de Información Geográfica, también conocido con los acrónimos SIG en español o GIS en inglés. Son popularmente utilizados en la geografía y la geología, pero también en ingeniería, arquitectura, criminología, entre otras. En los últimos años su aplicación ha experimentado un crecimiento importante en ciencias sociales como economía, antropología y sociología.

Este relevamiento se implementa anualmente desde el año 2004 y su principal ventaja radica en su cobertura. A diferencia de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), aplicada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en los aglomerados urbanos de todo el país, la ECV comprende el total del territorio provincial y tiene representatividad tanto a nivel departamental como de las áreas rurales y urbanas de cada uno de los 18 departamentos. Este aspecto resultó clave para el abordaje en clave comparativa de la estructura laboral y de la inserción laboral juvenil en las distintas regiones de la provincia. En función del recorte temporal propuesto se emplearon las bases de datos correspondientes a los años 2016, 2017 y 2018.

Debido al nivel de desagregación de estas bases se llevó a cabo una regionalización del territorio provincial a partir de los departamentos que lo componen. Si bien el espacio en el que se desarrolla la dinámica de los mercados de trabajo locales no coincide necesariamente con las áreas demarcadas por las divisiones político-administrativas, las características de la información disponible no permiten la construcción de una delimitación basada en criterios funcionales (Giampaolletti y Pol, 2019). Por tanto, a partir de los criterios de proximidad geográfica y relativa homogeneidad en las estructuras económicas, sociales y laborales de las diferentes jurisdicciones se delimitaron las siguientes cinco regiones: Gran Mendoza (Capital, Godoy Cruz, Las Heras, Maipú y Luján de Cuyo), Región Este (San Martín, Rivadavia y Junín), Región Noreste (La Paz, Lavalle y Santa Rosa), Región Centro Oeste (Tunuyán, Tupungato y San Carlos) y Región Sur (San Rafael, General Alvear y Malargüe). La regionalización adoptada permite al menos una aproximación a la configuración espacialmente diferenciada de las estructuras laborales y a la inserción desigual de los jóvenes en los mercados de trabajo, al interior de la provincia.

A su vez, esta decisión se corresponde con la adoptada en el proyecto de investigación bianual titulado *La oferta educativa y de empleo en las regiones de la provincia de Mendoza entre 2016 y 2018. Una perspectiva territorial de su incidencia en la precariedad laboral de jóvenes y mujeres*, financiado por la Secretaría de Investigaciones, Internacionales y Posgrado (SIIP) de la Universidad Nacional de Cuyo durante el período 2019-2021 del cual el presente estudio forma parte. De la misma manera, coincide con el tratamiento realizado en el plan de trabajo aprobado y financiado en la convocatoria 2019 de las Becas de Estímulo a las Vocaciones

Científicas del Consejo Interuniversitario Nacional (EVC-CIN), llevado a cabo entre julio del 2020 y agosto del 2021, cuyos avances integran la presente tesina.

Por último, cabe aclarar que si bien este abordaje del territorio provincial surge a partir del tratamiento de la información brindada por la ECV, fue utilizada a lo largo de toda la investigación.

## **2.2. Caracterización de la oferta educativa de nivel superior: construcción de fuente de información primaria**

Este apartado hace énfasis en el proceso de construcción de la fuente de información primaria sobre las titulaciones de nivel superior ofertadas en la provincia. La construcción de la *Base de datos de la oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza* fue necesaria debido a la ausencia de una fuente o sistema de información que ofreciera de manera organizada y constante datos sobre la oferta educativa de este nivel<sup>12</sup>.

Este proceso de construcción implicó la identificación de las fuentes de información existentes, la decisión acerca de las variables incluidas en la base, la creación de una matriz de datos apropiada, la recopilación de los datos disponibles y la organización de la información en dicha matriz.

Las fuentes de información utilizadas fueron las páginas web<sup>13</sup> de las diversas universidades, facultades, institutos o carreras, según el caso. Cada una de las páginas ofrecía información distinta y la organizaba de acuerdo a criterios también diferentes. En definitiva, no se trataba de bases de datos o registros administrativos con cierta consistencia interna y confeccionados a partir de dimensiones y variables predeterminadas; al contrario, al no encontrarse disponible la misma información para todos los casos fue necesario llevar a cabo un rastreo y observación exhaustivos y minuciosos de cada fuente y cada caso particular. Otra dificultad que presentaron las fuentes empleadas tiene que ver con la periodicidad de su actualización. Resulta llamativo que no se encontró información sobre la última actualización de la oferta allí disponible ni sobre la frecuencia de su actualización.

---

<sup>12</sup> La base confeccionada integró una base de datos mayor que incluyó también las titulaciones ofrecidas por escuelas secundarias técnicas y centros de capacitación para el trabajo en la provincia, elaborada en el marco del proyecto de investigación bianual del cual esta tesina forma parte.

<sup>13</sup> Fue consultada también la página web de la Expo Educativa provincial (Expo Educativa Mendoza, 2021), la cual nuclea la oferta de todas las instituciones de enseñanza del nivel superior de la provincia de Mendoza pensada para quienes desean comenzar una carrera en este nivel. Sin embargo, se optó por priorizar las páginas web de las diversas instituciones ofertantes.

Por último, en lo que respecta a la forma de presentar la oferta en cuestión, en la mayoría de las fuentes se hallaba organizada en función de criterios de estructura institucional -por ejemplo, en relación a las facultades de pertenencia- o de las afinidades técnico-profesionales, según el caso. Estos criterios muchas veces se encontraban superpuestos dentro de la misma institución ofertante. Además, en general no se encontró un criterio de organización vinculado a la distribución geográfica de las titulaciones. Solo algunas de las instituciones educativas que ofrecen titulaciones en más de una localización geográfica la contemplaban como un criterio en la exposición de la oferta.

### **2.3. Variables y procedimientos analíticos**

#### **2.3.1. Objetivo específico 1**

El cumplimiento del primer objetivo específico, a saber, la descripción de las características del mercado de trabajo y las formas que adquiere la inserción laboral de los jóvenes en cada una de las regiones de la provincia, implicó el procesamiento de las bases de la fuente secundaria ya mencionada: ECV. En relación al interés por la dimensión geográfica en la configuración de los mercados de trabajo, la encuesta permitió que los indicadores seleccionados para la caracterización de la estructura económico-laboral por regiones y el lugar de los jóvenes en ella fueran abordados a partir de la ubicación de los establecimientos que ofrecen dichos puestos, en lugar de la ubicación de residencia de la fuerza de trabajo.

En primer lugar, se describe la estructura sectorial del empleo a través de la *distribución del total del empleo en grandes ramas de actividad* por regiones de la provincia. Conocer el peso que tiene cada rama de actividad en la generación de empleo resulta fundamental como primera instancia en la descripción de las estructuras laborales regionales y a su vez posibilita el análisis de la relación de las titulaciones con los sectores potenciales de inserción laboral, buscada en el tercer objetivo específico de la presente.

Para abordar las características y condiciones de los puestos de trabajo, el primer indicador seleccionado es la participación del empleo en el *segmento primario y secundario del mercado de trabajo*, se deriva de las TSMT y permite analizar la formalidad e informalidad de los puestos: el segmento primario está compuesto por las ocupaciones formales, el secundario por las informales. Se toma como variable proxy

el descuento o aporte para el sistema de previsión social, es decir, el descuento jubilatorio.

Tabla 1. Construcción de indicador segmentos del mercado de trabajo.

Segmento del mercado de trabajo	Variables			Fuente
	Asalarización o relación de dependencia	Categoría ocupacional	Descuento jubilatorio	
Primario	No asalariades	Patrones y empleadores	Sí	ECV 2016 y 2018
		Trabajadores por cuenta propia		
	Asalariades	Obreres/empleades		
Secundario	No asalariades	Patrones y empleadores	No	
		Trabajadores por cuenta propia		
	Asalariades	Obreres/empleades		

El siguiente indicador considerado resulta del abordaje operativo de la propuesta teórica de la heterogeneidad estructural y consiste en una tipología de posiciones económico-ocupacionales: los *sectores de inserción socio ocupacional*. Este indicador permite analizar el comportamiento de la estructura económico-ocupacional y distinguir las ocupaciones insertas en el sector privado formal, en el sector público y las demandadas o autogeneradas en el sector micro informal; tanto para puestos de trabajo en relación de dependencia como no asalariados, sean patrones o cuenta propia (Poy, Robles y Salvia, 2020). Para su construcción se toma la categoría ocupacional<sup>14</sup>, el tamaño del establecimiento<sup>15</sup>, el carácter público o

<sup>14</sup> La categoría ocupacional de la población ocupada hace referencia a la relación de la persona que trabaja con el establecimiento en el que se desempeña (DEIE, 2022). En la ECV la variable asume los siguientes valores: patrones y empleadores, trabajadores por cuenta propia, obreres/empleades y trabajadores familiares.

<sup>15</sup> Denominación que se le da al lugar físico (fábrica, edificio) donde una persona desarrolla su trabajo. La cantidad de personas que allí trabajan define el tamaño del establecimiento (DEIE, 2022).

privado de las unidades económicas y la calificación ocupacional<sup>16</sup>. A continuación se desarrolla la definición técnica de las ocupaciones incluidas en cada uno de los sectores de inserción económico ocupacional:

- Ocupaciones del sector privado formal: aquellas que están insertas en unidades económicas altamente integradas a los procesos productivos dinámicos. Se las define como empleos asalariados demandados por establecimientos medianos o grandes y empleos independientes generados para mercados profesionales.
- Ocupaciones del sector público: las que comprenden labores asalariadas profesionales y no profesionales vinculadas a la función estatal en sus distintos niveles de gestión, es decir, nacionales, provinciales o municipales.
- Ocupaciones del sector microinformal: ocupaciones patronales no profesionales y asalariadas en establecimientos pequeños; trabajos de servicio doméstico y actividades por cuenta propia no profesionales.

Tabla 2. Construcción de indicador sectores de inserción económico-ocupacional (Poy, Robles y Salvia, 2020) adaptado a la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV-DEIE, Mendoza)<sup>17</sup>.

Sector de inserción económico ocupacional	Variables		
	Asalarización o relación de dependencia	Categoría ocupacional	Tamaño y tipo de establecimiento y calificación ocupacional
Formal privado	No asalariades	Patrones y empleadores	Establecimientos de más de 5 trabajadores, independientemente de la calificación.
			Micro-establecimientos (hasta 5 trabajadores) y calificación profesional.

<sup>16</sup> Refiere a la complejidad de la tarea concreta. Se establece a partir de ciertos elementos constitutivos del proceso de trabajo: materia prima transformada, instrumentos de trabajo utilizados y acciones realizadas por quien trabaja. Se desagrega en: profesional, técnica, operativa, no calificada (DEIE, 2022).

<sup>17</sup> La propuesta de Poy, Robles y Salvia (2020) incluye como otro sector de inserción económico ocupacional a las ocupades en programas/planes de empleo. Dicha diferenciación no se incluye en el cuestionario de la ECV.

		Trabajadores por cuenta propia	Calificación profesional (profesionales independientes).
	Asalariades	Obreros/empleados	Establecimientos de más de 5 trabajadores, independientemente de la calificación.
<b>Público</b>	Asalariades	Obreros/empleados	Establecimientos del sector público, independientemente de la calificación.
<b>Microinformal</b>	No asalariades	Patrones y empleadores	Micro-establecimientos (hasta 5 trabajadores) y sin calificación profesional.
		Trabajadores por cuenta propia	Sin calificación profesional.
		Trabajadores del sector doméstico <sup>18</sup>	Servicio doméstico en hogares particulares, independientemente de la calificación.
	Asalariades	Obreros/empleados	Micro-establecimientos (hasta 5 trabajadores), independientemente de la calificación.

El cruce de los indicadores desarrollados, sectores de inserción económico-ocupacional y segmentos del mercado de trabajo, permite evidenciar la relación entre la legalidad o desafiliación laboral y la productividad del sector de inserción.

Por último, el cruce de cada uno de los indicadores mencionados con el máximo nivel educativo<sup>19</sup> proporciona la calificación de quien ocupa el puesto de trabajo en cuestión, su lugar en la estructura ocupacional y la legalidad o desafiliación laboral del mismo. Esto resulta de suma importancia a la hora de pensar la relación entre la oferta de titulaciones de nivel superior y los puestos de trabajo en cada una de las estructuras laborales regionales.

<sup>18</sup> Si bien se trata de una ocupación en relación de dependencia, es trabajada como no asalariada por el bajo nivel de registración que presenta. A su vez, trabajarla de manera agregada junto a las ocupaciones por cuenta propia sin calificación profesional invisibilizaría dicha situación.

<sup>19</sup> Debido a los intereses de la investigación, los valores de la variable en cuestión fueron categorizados de la siguiente manera: hasta secundario incompleto, secundario completo o superior incompleto, superior completo o más.

Tabla 3. Dimensiones, indicadores y fuentes para la caracterización de la estructura económico-laboral por regiones en la provincia de Mendoza.

Dimensión	Indicadores	Fuente
Estructura sectorial del empleo	Distribución del empleo en grandes ramas de actividad. Total provincial y por regiones.	ECV 2016 y 2018
Características y condiciones de los puestos de trabajo	Participación del empleo en segmentos primario y secundario del mercado de trabajo. Total provincial y por regiones.	
	Participación del empleo en sectores de inserción económico ocupacional. Total provincial y por regiones.	
	Distribución del empleo en segmentos según sector económico ocupacional. Total provincial.	
	Distribución de ocupades <sup>20</sup> según nivel educativo en segmentos primario y secundario del mercado laboral. Total provincial y por regiones.	
	Distribución de ocupades según nivel educativo en sectores de inserción económico-ocupacional. Total provincial y por regiones.	

En lo que respecta a las formas que adquiere la inserción laboral de los jóvenes en cada una de las regiones de la provincia, antes de desarrollar los indicadores seleccionados resulta pertinente mencionar el recorte etario adoptado para designarles. Se tomó como base la definición de Naciones Unidas<sup>21</sup> (15-24 años) a fin de permitir la comparación de los resultados con otros estudios sobre el tema y la normativa que regula la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo<sup>22</sup> (16 años). Sin embargo, debido al nivel educativo en el cual se enfoca este análisis fue necesaria la ampliación del límite superior del recorte. De esta manera, se incluyó

<sup>20</sup> Personas que tienen por lo menos una ocupación, es decir, que en la semana de referencia han trabajado como mínimo una hora, en una actividad económica (DEIE, 2022).

<sup>21</sup> Acordada durante la preparación del Año Internacional de la Juventud (1985) y ratificada por la Asamblea General (A/36/215 y Resolución 36/28, 1981).

<sup>22</sup> En Argentina, la Ley 26.390 de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente sancionada en 2008 elevó la edad mínima de admisión al empleo a 16 años, y especificó el tipo de tarea y condiciones laborales para adolescentes de 16 y 17 años.

dentro de este segmento a las personas que tienen entre 15 y 29 años. Además, se utilizó como grupo de referencia para la comparación con la población adulta a las personas que tienen entre 30 y 65 años, en función de la edad jubilatoria en Argentina<sup>23</sup>.

Para describir la inserción laboral de los jóvenes se seleccionaron indicadores vinculados a la estructura sectorial del empleo y las características y condiciones de los puestos de trabajo en los que se insertan.

Para conocer la inserción juvenil en relación a los sectores de actividad se consideró la distribución de los ocupados por grupo etario en grandes ramas de actividad. Este indicador permite observar la inserción juvenil en las ramas que concentran el empleo en cada región y, posteriormente, respecto a las titulaciones ofertadas en cada región.

Finalmente, los indicadores relativos a las características y condiciones de los puestos de trabajo ocupados por jóvenes y adultos son la participación en los segmentos primario y secundario del mercado de trabajo y la distribución de los ocupados por sectores de inserción económico ocupacional.

Tabla 4. Dimensiones, indicadores y fuentes para caracterizar la inserción laboral juvenil por regiones en la provincia de Mendoza.

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Fuente</b>
Estructura sectorial del empleo	Distribución de ocupados por grupo etario según grandes ramas de actividad. Total provincial y por regiones.	ECV 2016 y 2018
Características y condiciones de los puestos de trabajo	Distribución de ocupados por grupo etario en segmentos primario y secundario del mercado de trabajo. Total provincial.	
	Distribución de ocupados por grupo etario en sectores de inserción económico ocupacional. Total provincial.	

<sup>23</sup> La Ley 24.241 del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones establece la edad jubilatoria de 60 años para las mujeres y 65 para los varones.

### 2.3.2. *Objetivo específico 2*

La caracterización de la oferta educativa de nivel superior presente en las distintas regiones de la provincia de Mendoza y su clasificación en función de afinidades técnico-profesionales fueron realizadas a partir de la fuente de información primaria elaborada. Antes de precisar las variables construidas para la caracterización de la oferta, es necesario aclarar que la unidad de análisis de la base de datos es la *oferta de titulaciones de nivel superior*, y no las titulaciones únicamente. Esto quiere decir que la base contempla la cantidad de veces que un título es ofertado y la ubicación geográfica en la que se desarrolla su dictado. A su vez, que se distingue entre la carrera y el/los título/s que ofrece.

Las variables construidas para su caracterización corresponden a tres dimensiones, la distribución territorial, la organización institucional y la afinidad técnico-profesional. Se precisan a continuación las incluidas en la primera dimensión:

- Localización geográfica: Coordenadas y dirección del lugar donde se dicta la titulación, independientemente del establecimiento educativo a cargo.
- Departamento: Unidad político-administrativa de la provincia de Mendoza en el que se oferta la titulación en cuestión. Junto con la variable mencionada anteriormente sirvieron para la representación de los datos en mapas a partir de la georreferenciación.
- Región: Región de la provincia de Mendoza en la que se oferta la titulación en cuestión, en base a regionalización desarrollada en el apartado 2.1 del presente capítulo.

Para la segunda dimensión se seleccionaron las siguientes variables:

- Establecimiento educativo: Unidad institucional donde se organiza la oferta educativa, constituye la unidad organizacional que contiene en su interior a la/s unidad/es educativa/s, las cuales forman parte del establecimiento y se corresponden con cada uno de los niveles de enseñanza<sup>24</sup> y modalidades educativas<sup>25</sup> para los

---

<sup>24</sup> Refiere a los tramos del sistema educativo que acreditan y certifican el proceso educativo organizado en función de las características psicosociales del sujeto con relación a la infancia, a la adolescencia, a la juventud y a la adultez. Los niveles que conforman el sistema educativo son: inicial, primario, secundario y superior (Dirección de Información Educativa, 2022).

<sup>25</sup> Son formas de organización escolar y curricular que procuran dar respuesta a las características, necesidades de formación específica y particularidades del entorno de los estudiantes. Se distinguen en modalidades generales o básicas (educación común, especial y permanente de jóvenes y adultos) y específicas o complementarias (modalidad artística, formación técnico profesional, en contexto de encierro, rural, entre otras) (Dirección de Información Educativa, 2022).

cuales se imparte educación (Dirección de Información Educativa, 2022). Un establecimiento puede funcionar en una o en varias localidades geográficas. Refiere al instituto de educación superior, instituto universitario o universidad a cargo del dictado de la carrera otorgante del título.

- Tipo de servicio: La educación superior está constituida por institutos de educación superior, sean de formación docente, humanística, social, técnico-profesional o artística, y por instituciones de educación universitaria, que comprende universidades e institutos universitarios (Dirección de Información Educativa, 2022).

- Sector de gestión: Hace referencia al sector de pertenencia del establecimiento educativo a cargo de la administración, organización y gestión de la titulación ofertada; puede ser público o privado.

La caracterización y clasificación de las titulaciones a partir de la afinidad técnico-profesional fue realizada a partir de las variables *campo* y *subcampo de formación*, tomadas del libro *Áreas de vacancia, vinculación, pertinencia y planificación del sistema universitario: una herramienta para abordar la expansión de la educación superior en territorio*, desarrollado por la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) y la Secretaría Ejecutiva de los Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior (CPRES), del Ministerio de Educación de la Nación (Tavela y Catino, 2018). Si bien este texto realiza la clasificación con otros objetivos, se consideró útil emplearla por diversos motivos. Porque fue construida a partir de los aportes de dos documentos de gran relevancia sobre la temática, a saber, *Áreas - Subáreas del Conocimiento* de la UNESCO (1997) y la *Clasificación mexicana de programas de estudios por campos de formación académica* del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México (2011); por tratarse de la clasificación más reciente de la oferta educativa de este nivel en Argentina; por ser elaborada desde organismos oficiales competentes en la temática y para propiciar la comparación con futuros trabajos que también se basen en esta categorización.

Se trata de doce campos de formación que permiten agrupar las titulaciones según su afinidad técnico-profesional a partir de la formación de base. A su vez, cada uno de los campos está compuesto por distintos subcampos de formación desarrollados para lograr una clasificación más exhaustiva y hacer hincapié en la inserción técnico-profesional de las personas graduadas. La clasificación fue realizada en la base de datos de las titulaciones de nivel superior ofertadas en la provincia de forma manual, a partir de la principal inserción técnico-profesional de cada titulación.

Tabla 5. Variables campo y subcampo de formación, utilizadas para la clasificación de las titulaciones de nivel superior en función de la afinidad técnico-profesional.

<b>Campo de formación</b>	<b>Subcampo de formación</b>
Administración y comercio	Administración y gestión
	Contabilidad y fiscalización
	Finanzas, banca y seguros
	Mercadotecnia y publicidad
	Negocios y comercio
	Relaciones y recursos humanos
Artes y humanidades	Artes escénicas
	Artes plásticas y diseño visual
	Letras e idiomas
	Música y producción sonora
	Técnicas audiovisuales y producción de medios
	Teología, filosofía y ética
Conocimientos naturales, físicos y matemáticos	Ciencias de la vida
	Ciencias físicas y de la tierra
	Matemática y estadística
Derecho y justicia	Derecho y administración de justicia
	Diplomacia y relaciones internacionales
Docencia y educación	Educación
	Formación docente
Preservación de recursos naturales y medioambiente	Recursos renovables
	Recursos no renovables
Procesos productivos, diseño y construcciones	Arquitectura, urbanismo y construcciones civiles
	Electrónica y automatización
	Generación y transporte de energía
	Industria y servicios del transporte

	Procesos industriales
	Procesos químicos y extractivos
	Seguridad industrial y laboral
Procesos sociales, culturales y políticos	Cultura, comunicación e información
	Economía y políticas del desarrollo
	Estado y políticas públicas
	Procesos sociohistóricos y poblaciones humanas
	Protección civil y seguridad pública
	Seguridad y políticas sociales
Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal	Industria de la alimentación
	Pesca
	Producción vegetal
	Producción y explotación agrícola y ganadera
	Salud animal
Salud humana	Enfermería y emergencias
	Farmacia y bioquímica
	Gestión y administración de la salud
	Médicos y auxiliares de la medicina
	Odontología y auxiliares
	Salud mental
	Salud pública
	Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento
	Terapia y rehabilitación
Servicios turísticos, hoteleros y gastronómicos	Gastronomía
	Hotelería
	Turismo
Tecnología de la información y la comunicación	Contenidos digitales
	Servicios TI

	Telecomunicaciones
--	--------------------

### **2.3.3. Objetivo específico 3**

La concreción del tercer objetivo específico, a saber, relacionar la oferta de titulaciones de nivel superior con los sectores potenciales de inserción laboral en cada una de las regiones de la provincia de Mendoza, es el resultado de la lectura conjunta de la distribución del empleo en grandes ramas de actividad, estructura del mercado de trabajo y la repartición de las titulaciones agrupadas según campo y subcampo de formación, por regiones. A su vez, para aportar al análisis de las formas que asume la inserción laboral juvenil, se articula también con la distribución del empleo juvenil en grandes ramas de actividad en cada región.

### **Capítulo III: Mercados de trabajo regionales e inserción laboral juvenil**

El presente capítulo presenta la descripción de los mercados de trabajo regionales y la inserción laboral de los jóvenes. En primer lugar se aborda la descripción de las estructuras económico-laborales regionales a partir de los indicadores explicados en el capítulo anterior, en clave comparativa. Luego se desarrolla la caracterización del lugar de los jóvenes en los mismos, en comparación con la población adulta.

Dado que se trata de características estructurales de los mercados de trabajo, se realiza el análisis con el promedio de los años extremos del período en cuestión (2016-2018).

Antes de realizar el análisis de las estructuras económico-laborales regionales resulta importante tener en cuenta el tamaño de la población y de la población económicamente activa (PEA)<sup>26</sup> en cada una de las regiones. Según cálculos propios a partir de la ECV-DEIE, en el año 2018 la provincia de Mendoza cuenta con una población total de 1.890.000 habitantes y con una PEA de 780.700 personas, aproximadamente. Entre 2016 y 2018, en promedio, el Gran Mendoza concentra el 64% de la PEA, seguida por la región Sur, que aglutina el 14,1% de la fuerza de trabajo provincial. La región Este aporta el 11,7% y las regiones Centro Oeste y Noreste son las que menos mano de obra reúnen: el 6,5% y 3,6%, respectivamente.

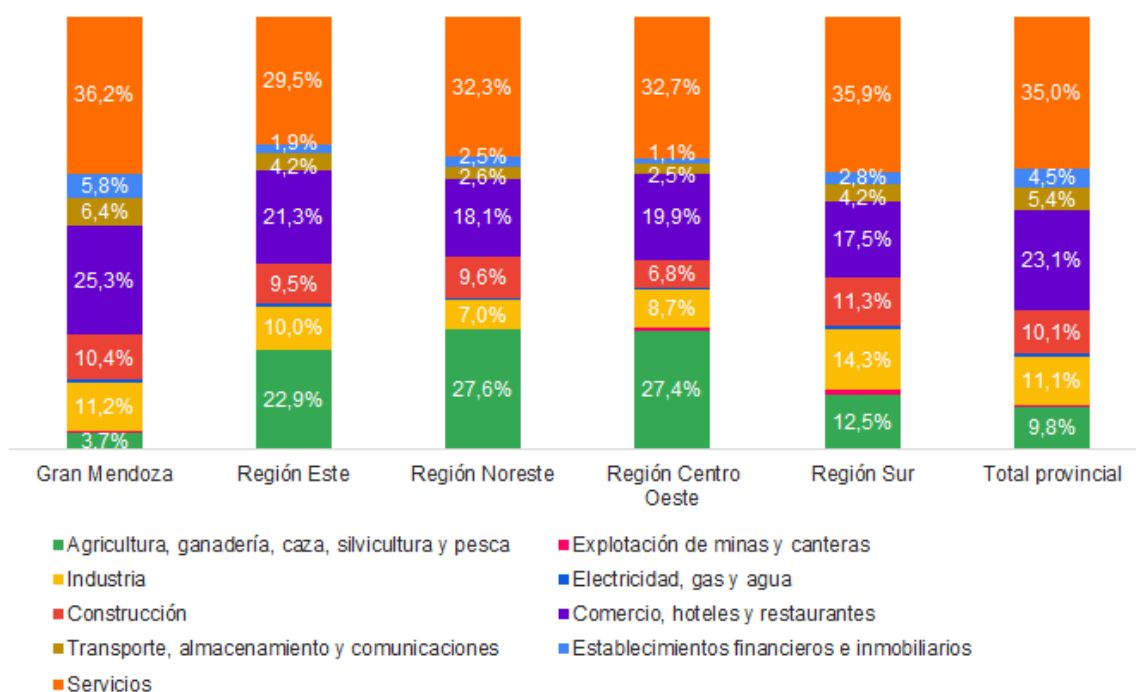
---

<sup>26</sup> La integran las personas que tienen 14 años o más, que han aportado a la producción de bienes o servicios para el mercado, reciban por su trabajo un pago en dinero en especie, o que han estado buscando trabajo en el período de referencia. Está compuesta por la población ocupada y la población desocupada (DEIE, 2022). En este trabajo, su cálculo fue realizado considerando a las personas ocupadas y desocupadas que tienen entre 15 y 65 años de edad.

### 3.1. Estructura sectorial del empleo en los mercados de trabajo regionales

En primer lugar, para dar cuenta de las diferencias en las estructuras sectoriales de empleo a nivel de las regiones se trabaja la distribución de ocupados por grandes ramas de actividad. A nivel provincial, las grandes ramas de actividad con mayor peso en la estructura ocupacional en el período 2016-2018 son las que engloban las actividades de Servicios comunitarios, sociales, personales y otros (en adelante, Servicios) que concentra el 35% de los puestos; Comercio, hoteles y restaurantes (en adelante, CHR), que reúne el 23,1%; Industria representa el 11,1% y, por último, Construcción con el 10,1% y la gran rama de Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (en adelante, sector Agropecuario), el 9,8%. Se trata de una situación similar a la del total urbano del país en el período 2017-2019, donde el empleo en el sector Servicios representa el 37% de las personas ocupadas, seguido por Comercio, restaurantes y hoteles con 22% y por último la Industria con 12% (Pol, Carracedo y Paz, 2020)<sup>27</sup>.

Gráfico 1. Distribución del empleo en grandes ramas de actividad<sup>28</sup>. Total provincial y regiones. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

<sup>27</sup> Las autoras realizan el análisis para el período 2017-2019.

<sup>28</sup> Los datos correspondientes a las grandes ramas de actividad Explotación de minas y canteras y Electricidad, gas y agua presentan coeficientes de variación elevados por lo cual deben ser considerados con fines meramente descriptivos.

En esta línea, en las cinco regiones de la provincia el sector Servicios es el más importante en la generación de puestos de trabajo, superando el 30% en todas salvo en la región Este, donde genera el 29,5% de los puestos. Pol, Carracedo y Paz (2020) explican que esta situación es “el resultado del proceso de desindustrialización y expansión de las actividades terciarias que caracteriza a las economías modernas y que ha impactado de manera particular en la matriz productiva mendocina” (p. 17). En efecto, su participación en el empleo total es más significativa en el Gran Mendoza (36,2%) y en la región Sur (35,9%), áreas de perfil marcadamente urbano.

Las actividades nucleadas en la rama de CHR presentan realidades disímiles en las distintas regiones. En Gran Mendoza concentra el 25,3% y la región Sur el 17,5% de los ocupados. Comparten la tendencia provincial y constituyen la segunda gran rama con mayor peso en el empleo total. En cambio, en las regiones Este, Noreste y Centro Oeste aporta el 21,3%, 18,1% y 19,85%, respectivamente, en estas regiones es mayor la participación relativa del sector Agropecuario que de la rama CHR.

La Industria es la tercera actividad con mayor participación en el total del empleo provincial al generar el 11,1% de los puestos. Es traccionada por el volumen del empleo manufacturero en el Gran Mendoza y la región Sur, donde concentra el 11,15% y 14,25%, respectivamente, y también es la tercera actividad con mayor peso en la estructura ocupacional regional. Esto se explica porque en estas regiones “se asienta el mayor número de establecimientos, parques y zonas industriales de la provincia, generando economías de aglomeración” (Pol, Carracedo y Paz, 2020, p. 18). La participación de esta actividad en el total de ocupados de las otras regiones es sustancialmente menor, representa el 9,95% en la región Este, 8,70% en la Centro Oeste y 6,95% en la Noreste.

Por su parte, la Construcción aporta el 10,1% del total de trabajadores de la provincia, ocupa el cuarto lugar en la generación de puestos de trabajo en el Gran Mendoza (10,4%) y en la región Noreste (9,55%) y el quinto en las restantes regiones. Representa el 11,25% de los puestos en la región Sur, 9,5% en la Este y por último 6,75% en la Centro Oeste.

El sector Agropecuario aporta poco menos que la construcción al total del empleo en la provincia (9,75%). Sin embargo, se desarrolla diferencialmente en las distintas regiones. Mientras en el Gran Mendoza representa el 3,7% de los ocupados, en las regiones Este, Noreste y Centro Oeste constituye la segunda gran rama de

actividad que más aporta a la generación de puestos de trabajo, superando en todas ellas el 22%. Es en la región Noreste en la que mayor peso tiene (27,6%), seguida por la Centro Oeste (27,4%) y la Este (22,85%). Por último, en la región Sur concentra el 12,5% de los ocupados y constituye la cuarta gran rama en la generación de puestos.

En articulación con la distribución por ramas de actividad, se retoman los aportes de Pol, Carracedo y Paz (2020), quienes desarrollan el *coeficiente de especialización productiva interregional* para las distintas regiones de la provincia. Este indicador expresa la proporción que una actividad determinada representa en cada región comparada con la proporción de la misma actividad a nivel provincial en términos de generación de puestos de trabajo<sup>29</sup>. Se retoman las conclusiones relacionadas con este último indicador.

El Gran Mendoza es la región con mayor nivel de diversificación en el empleo dado que presenta una *especialización de baja intensidad* en varias ramas (incluyendo Electricidad, gas y agua; Transporte, almacenamiento y comunicaciones y Establecimientos financieros, inmobiliarios). En las regiones Este, Noreste y Centro Oeste se observa una marcada especialización en el sector agropecuario, con mayor intensidad en las últimas dos. Por último, la región Sur presenta una mayor diversificación en términos de empleo en comparación con estas tres regiones. Se destaca Explotación de minas y canteras, se trata de la rama protagonista en la generación de puestos de trabajo: cada 100 empleos generados por la actividad a nivel provincial, en esta región se generan 230 puestos.

En conclusión, se observan grandes disparidades al analizar las principales ramas que generan empleo en cada región y relacionarlas con el coeficiente de especialización productiva en términos de empleo. Por un lado, el Gran Mendoza y la región Sur comparten características al ser los principales centros urbanos de la provincia, motores decisivos de la actividad económica, concentrar la mayor cantidad de mano de obra y, por lo tanto, ejercer una gran influencia en los valores que asume la distribución sectorial del empleo a nivel provincial. En estas regiones predominan empleos de las grandes ramas de Servicios, CHR e Industria. A su vez, son las regiones que presentan mayor diversificación en términos de empleo al especializarse en varias ramas. Sin embargo, difieren en esta especialización: mientras el Gran Mendoza presenta una leve especialización en todos los sectores, a excepción de las

---

<sup>29</sup> El coeficiente permite identificar en qué ramas de actividad se encuentra especializada cada región en términos de empleo en relación al conjunto de las regiones en el período 2017-2019.

actividades primarias; en la región Sur presenta una enorme importancia la Explotación de minas y canteras, y el sector Agropecuario tiene alguna relevancia. Por otro, en las regiones Este, Noreste y Centro Oeste el sector Agropecuario tiene un gran peso en el total del empleo regional y presenta una marcada especialización.

### **3.2. Características y condiciones de los puestos en los mercados de trabajo regionales**

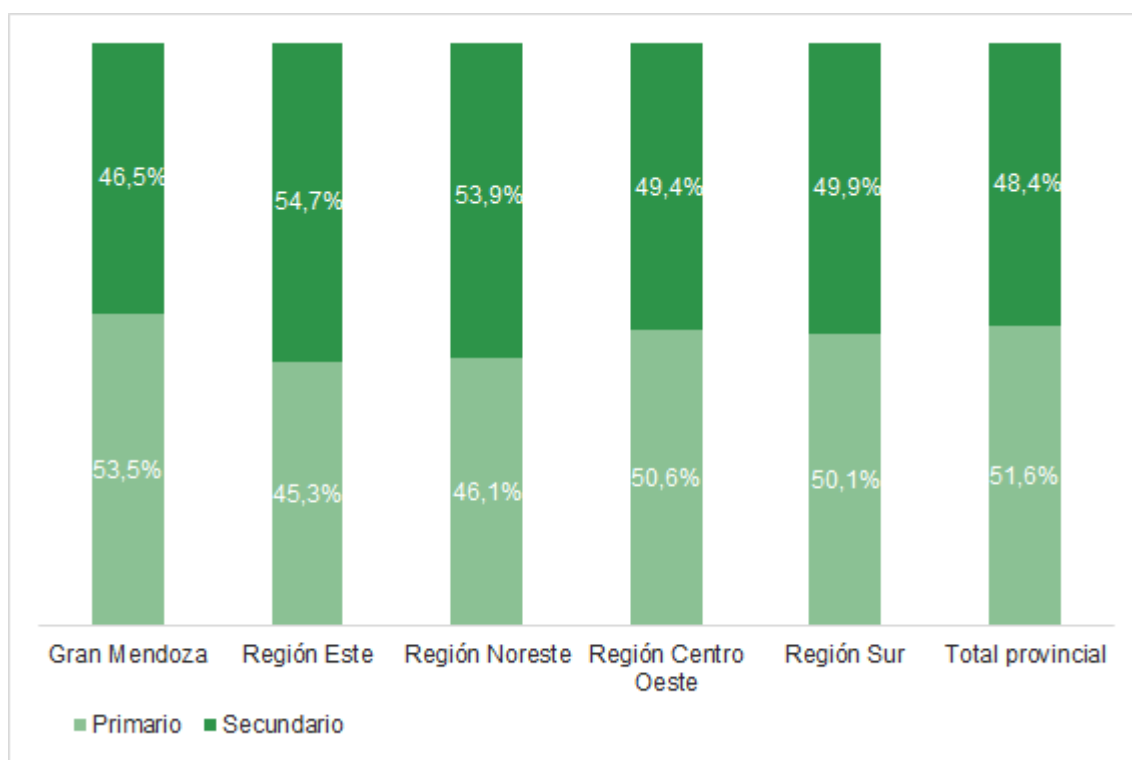
#### ***3.2.1. Segmentación de los mercados de trabajo regionales***

A partir de conocer la diversidad en la estructura sectorial de los mercados regionales, se articula las condiciones de los ocupados en dichas realidades utilizando los segmentos primarios y secundarios del mercado de trabajo. A nivel provincial apenas más de la mitad de la población ocupada, el 51,59%, se encuentra inserta en puestos del segmento primario, es decir, en los que cuenta con aportes al sistema de seguridad social. El restante 48,41% lo hace en puestos informales.

El Gran Mendoza, región central, preponderantemente urbana y con el mayor nivel de diversificación en el empleo es la única región en la que más de la mitad de los trabajadores, el 53,52%, está inserta en puestos formales. En las regiones Centro Oeste y Sur la participación del empleo en el segmento primario supera la mitad de los ocupados por centésimas - 50,63% y 50,12%, respectivamente.

Por último, en las regiones Este y Noreste es el segmento secundario del mercado de trabajo el que concentra la mayor cantidad de trabajadores. El 54,7% y el 53,93% de los ocupados, respectivamente, se insertan en puestos de trabajo no regulados en estas regiones.

Gráfico 2. Participación del empleo en segmentos primario y secundario. Total provincial y regiones. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

### **3.2.2. Heterogeneidad estructural a nivel regional: sectores de inserción económico-ocupacional**

En lo que respecta a la distribución del empleo en sectores de inserción económico-ocupacional a nivel provincial, se observa que más de la mitad de los trabajadores, el 52,46%, se inserta en puestos de trabajo del sector microinformal, es decir, ligados a actividades mercantiles simples o autoempleo de subsistencia. El 27,74% lo hace en empleos del sector formal privado y, por último, casi dos de cada diez trabajadores, el 19,81%, se insertan en el sector público.

El Gran Mendoza es donde hay mayor presencia relativa de trabajadores insertes en puestos de trabajo del sector formal privado, el 31,1%. Sin embargo, la mitad de los ocupados en esta región se desempeña en ocupaciones del sector microinformal, realidad similar a la del resto de las regiones. Esto se debe a que, en comparación, es una de las regiones en la que la participación relativa del sector público es una de las más bajas, ya que ofrece solo el 18,7% de los puestos.

La siguiente región con mayor presencia de sector privado formal es la Centro Oeste, que reúne el 26,6% de les ocupades. En esta región el sector agropecuario tiene un gran peso, la agroindustria vitivinícola una fuerte presencia y se destaca la implantación de nuevos cultivos impulsada por la entrada de grandes capitales extranjeros durante la década de los '90, implicando cambios en la estructura productiva y también cambios en demanda de mano de obra calificada (Pol y Giampaolletti, 2021). A su vez, es una de las que registra mayor concentración de empleo en el sector público, el 22,1% de les trabajadores. En efecto, el 51,2% de les ocupades participan en el sector microinformal.

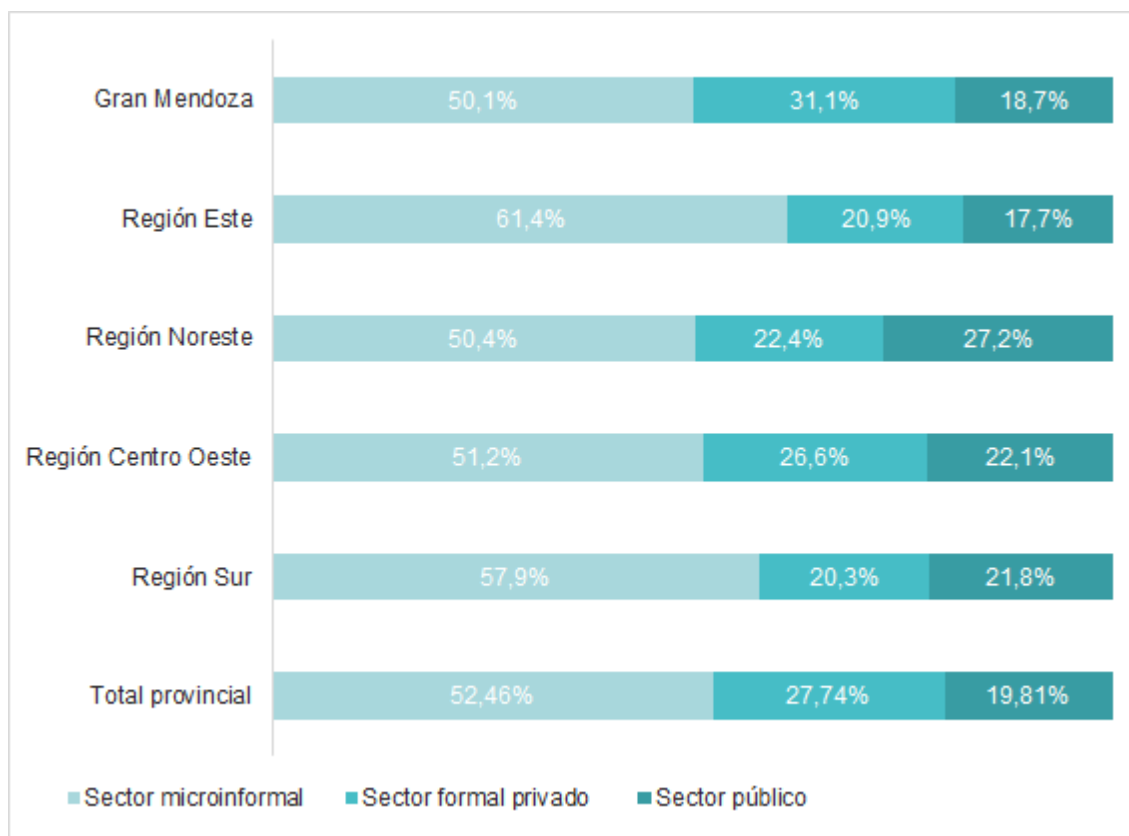
Por otra parte, en las regiones Este, Noreste y Sur cerca de 2 de cada 10 trabajadores se desempeñaban en el sector privado formal. Sin embargo, presentan algunas diferencias:

De las tres regiones, la Noreste es la que presenta mayor intensidad en la especialización productiva interregional en el sector agropecuario. En ella la demanda de trabajo se configura en base a puestos de menor calificación y con rasgos de mayor precariedad e inestabilidad. En este sentido, es más preponderante la presencia de trabajadores insertes en el sector público, el 27,2%.

La región Este es la región donde mayor peso relativo tiene el sector microinformal, el 61% de les ocupades se desempeñan en unidades productivas pequeñas, trabajos de baja calificación o cuentapropismo no calificado. Esto se relaciona con la marcada presencia del sector agropecuario en el empleo y con que se trata de la región que posee menor concentración del empleo público en la estructura ocupacional, solo el 17,7%.

Por último, en la región Sur la participación relativa de ocupades en el sector formal privado es del 20,3% y, junto a la región Este, es la más baja de la provincia. Al igual que en la región Noreste compensa la distribución de ocupades el sector público (21,8%). Sin embargo, casi 6 de cada 10 trabajadores (57,9%) se encuentran insertes en el sector microinformal.

Gráfico 3. Distribución del empleo en sectores de inserción económico-ocupacional. Total provincial y regiones. Promedio 2016 y 2018



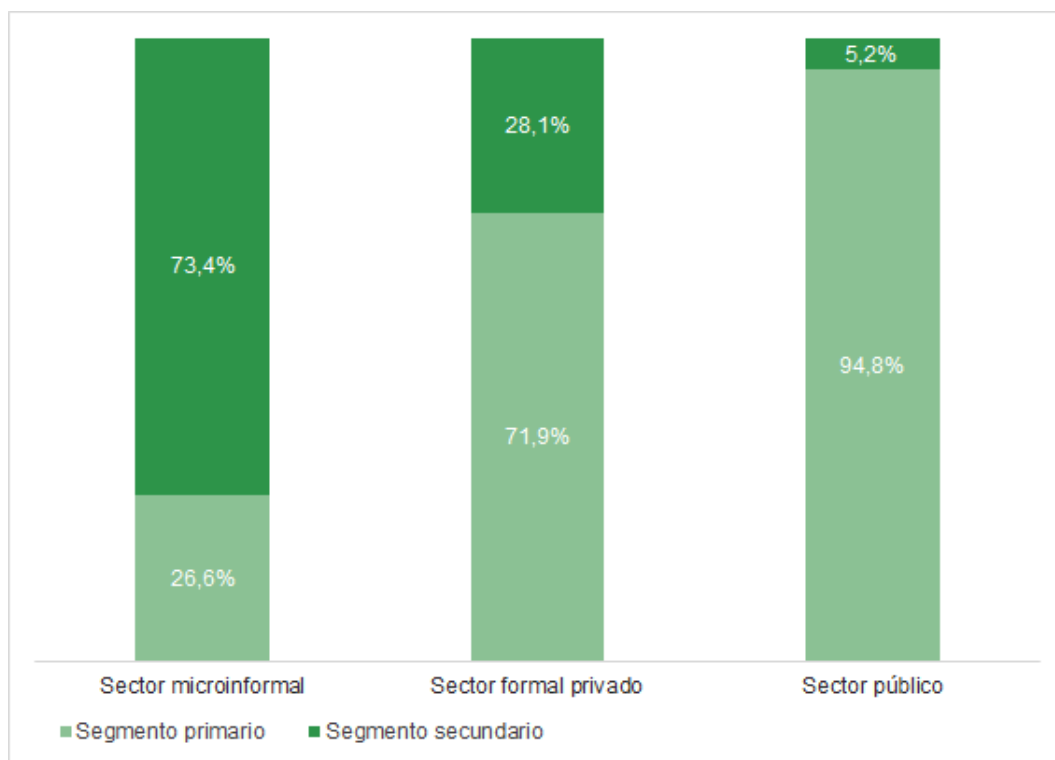
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

### **3.2.3. Segmentación y heterogeneidad estructural: segmentos según sectores de inserción económico-ocupacional**

Por último, se articula la participación en los sectores de inserción económico-ocupacional y los segmentos del mercado de trabajo para el total provincial. La fuente no permite el cálculo de esta relación por regiones, pero el cruce a nivel provincial permite visualizar esta relación e inferir para las realidades regionales.

Las ocupaciones del sector privado formal evidencian mayor cantidad de trabajadores en el segmento primario, sin embargo, casi 3 de cada 10 de los trabajadores que se insertan en empresas grandes, formales y/o son calificadas continúan en condiciones de informalidad. En el caso del sector público, casi la totalidad de los trabajadores se encuentran dentro del empleo registrado, el 94,8% precisamente. Por último, el sector microinformal registró un 73,3% de ocupados en el segmento secundario.

Gráfico 4. Segmentos de empleo según sectores de inserción económico-ocupacional. Total provincial. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

El sector microinformal es el más preponderante en todas las regiones, pero se acentúa al superar ampliamente el 50% en las regiones Este y Sur, donde concentra el 61% y 57,9% de los puestos. En la región Este el 54,7% de los puestos de trabajo son informales, esto se relaciona con que es donde menor presencia tiene el sector público y donde la presencia del sector formal privado también es muy baja. La región Sur, en cambio, cuenta con una distribución pareja de los puestos entre los segmentos primario y secundario del mercado de trabajo. Debido a que el sector formal privado presenta la participación relativa más baja de toda la provincia, esta situación puede explicarse a partir del tamaño del sector público, que compensa.

Como fue analizado anteriormente, es en la región Noreste donde el empleo en el sector público resulta más preponderante. Sin embargo, en esta región el segmento que mayor cantidad de trabajadores concentra es el secundario. En este sentido, puede pensarse que los puestos ofrecidos por el sector formal privado y alguna parte de los pertenecientes al sector público no se encuentran registrados.

En la región Centro Oeste también se observa una situación cercana en la distribución del empleo entre segmentos, con una leve primacía del primario. Esto se

vincula con la fuerte presencia del sector formal privado y la gran concentración del empleo en el sector público.

En síntesis, se evidencia que la informalidad es estructural y recorre de diversas formas de inserción en la estructura ocupacional, acentuándose de acuerdo a las características y especificidades productivas de las regiones. De este modo, Este, Noreste y Sur destacan aún en la diversidad de estructuras del mercado de trabajo por presentar peores condiciones y calidad de los puestos en términos comparativos.

#### ***3.2.4. Relación del nivel educativo de les ocupades con las características y condiciones de los puestos de trabajo por regiones***

A continuación se analiza la distribución de les ocupades según su máximo nivel educativo alcanzado por sectores de inserción económico ocupacional y por segmentos del mercado de trabajo, en cada región de la provincia, en relación a las características de la calidad de los puestos ofrecidos en cada región descriptas anteriormente.

A **nivel provincial**, el 62,8% de les ocupades cuyo máximo nivel educativo es el nivel secundario incompleto no recibe descuentos ni realiza aportes al sistema de previsión social. A su vez, se insertan mayoritariamente, el 66,8%, en el sector microinformal de la estructura ocupacional. El 24,3% se inserta en el sector formal privado y, por último, solo el 9% lo hace en puestos del sector público.

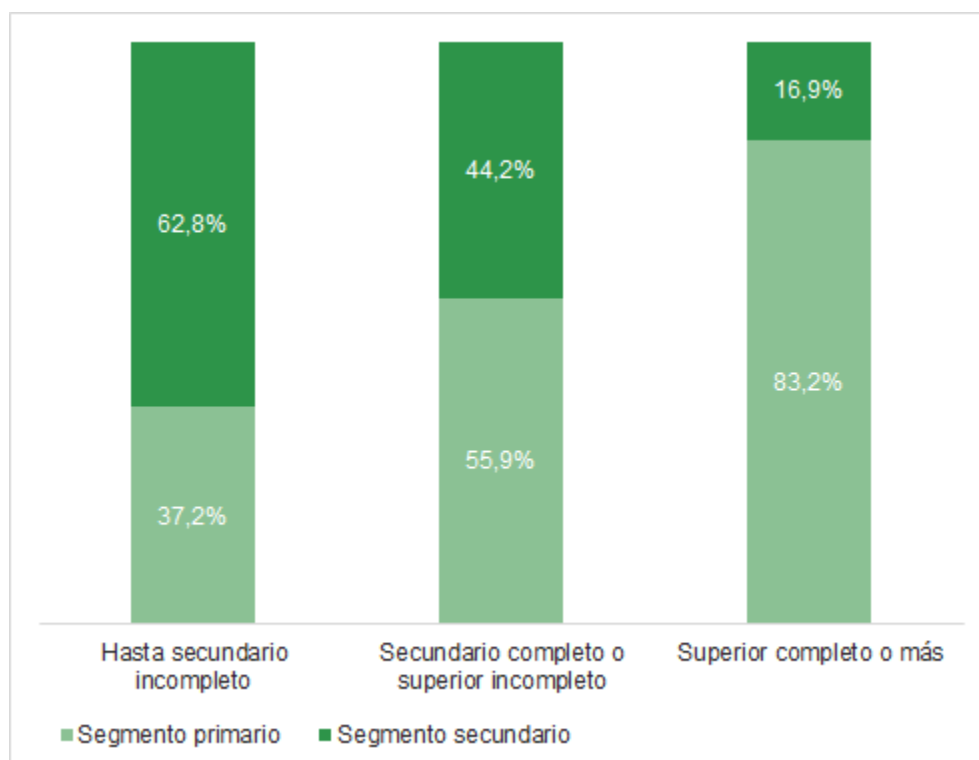
A diferencia del grupo con el menor nivel educativo, la mayoría de les trabajadores con estudios secundarios completos o que no completaron los estudios de nivel superior, más precisamente el 55,9%, se inserta en puestos formales. La mitad se desempeña en unidades productivas pequeñas, trabajos de baja calificación o cuentapropismo no calificado; tres de cada diez lo hace en puestos del sector formal privado y el 19,2% en puestos del sector público.

Quienes cuentan con el máximo nivel educativo se concentran en el segmento primario del mercado de trabajo, con el 83,2% de puestos formales. En lo que respecta a los sectores de inserción económico-ocupacional, el 48,6% tiene una ocupación en el sector público y el 32,2% en el sector formal privado. Sin embargo, resulta destacable que casi 2 de cada 10 ocupades que cuentan con una titulación de nivel superior o más se desempeñan en puestos del sector microinformal.

La distribución observada a nivel provincial evidencia, en primer lugar, como es comúnmente referido desde las teorías tradicionales, que las titulaciones constituyen

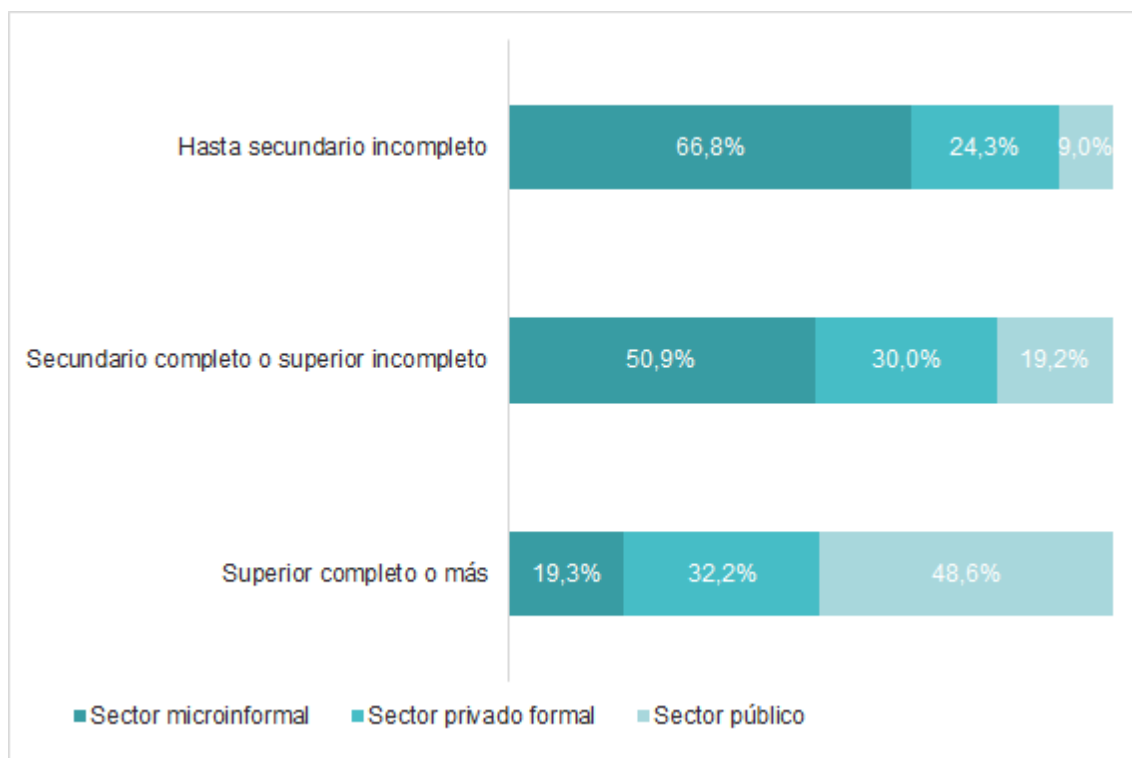
una barrera de entrada a los puestos del segmento primario del mercado de trabajo ya que quienes cuentan con menor nivel educativo presentan una gran concentración en puestos del sector microinformal. Entonces, a medida que aumenta el nivel educativo disminuyen las probabilidades de inserción en un puesto no regulado. En segundo lugar, la existencia de una especie de fila para ocupar los mejores puestos de trabajo y el derecho a competir condicionado por las credenciales educativas de la fuerza de trabajo, pero que no responden exclusivamente al nivel educativo alcanzado, de hecho, la mitad de quienes cuentan con titulación de nivel secundario se desempeña en unidades productivas pequeñas, trabajos de baja calificación o cuentapropismo no calificado. En efecto, al poner el foco en quienes cuentan con titulación de nivel superior, es un dato de interés la concentración de los trabajadores en el sector público. Se infiere que se relaciona con la dinámica del mercado de trabajo y las posibilidades y estrategias de formación para sostener o modificar el lugar en la estructura social. Por ello, para observar si en última instancia se relaciona con el peso de cada uno de los sectores en la estructura ocupacional, se realiza el análisis desagregado por regiones.

Gráfico 5. Distribución de ocupados según nivel educativo en segmentos primario y secundario del mercado laboral. Total provincial. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

Gráfico 6. Distribución de ocupados según nivel educativo en sectores de inserción económico-ocupacional. Total provincial. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

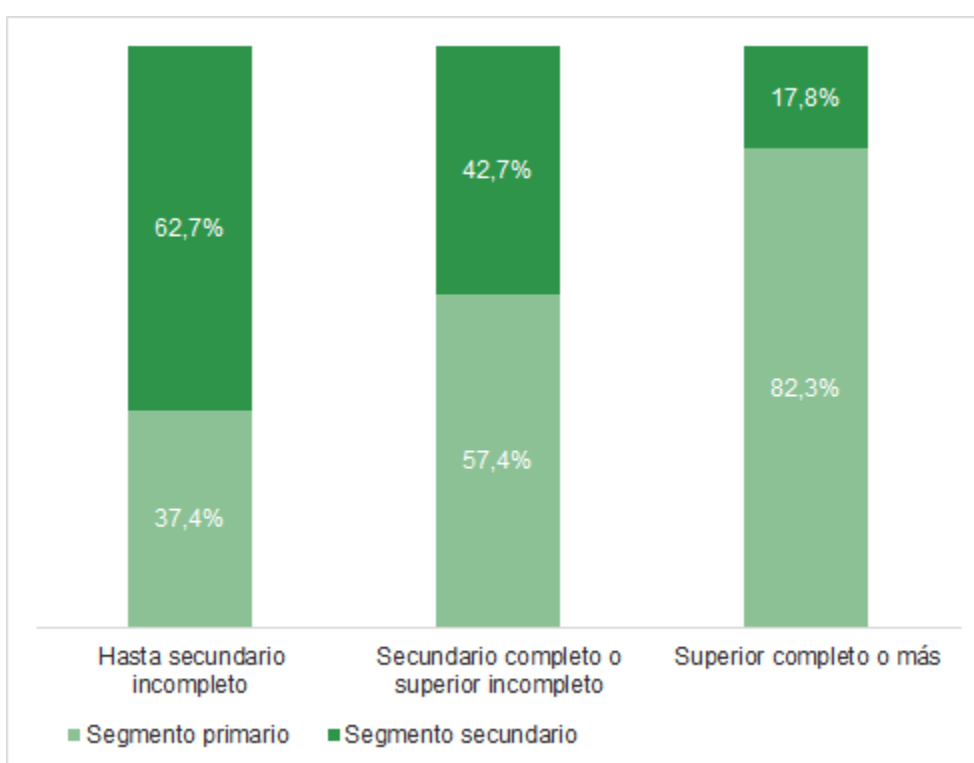
En el **Gran Mendoza**, debido al peso que tiene la PEA de esta región en el total provincial, se observa una distribución de los trabajadores que han accedido a los distintos niveles educativos en los distintos segmentos y sectores de la estructura laboral similar a la que se da en la provincia.

Los ocupados que no completaron el nivel secundario concentran el 62,7% de ocupaciones en el segmento secundario del mercado de trabajo. A su vez, se inserta mayoritariamente en ocupaciones en el sector microinformal (65,8%); sólo el 26,7% trabaja en el sector formal privado y el 7,6% lo hace en el sector público.

A diferencia del grupo anterior, más de la mitad de los trabajadores que cuentan con el secundario completo o que no completaron el nivel superior, el 42,7%, trabaja en puestos del segmento secundario del mercado de trabajo. Aún con titulaciones, se insertan mayoritariamente, el 49%, en ocupaciones del sector microinformal; el 32,5% lo hace en ocupaciones del sector formal privado y el 18,6% en ocupaciones del sector público.

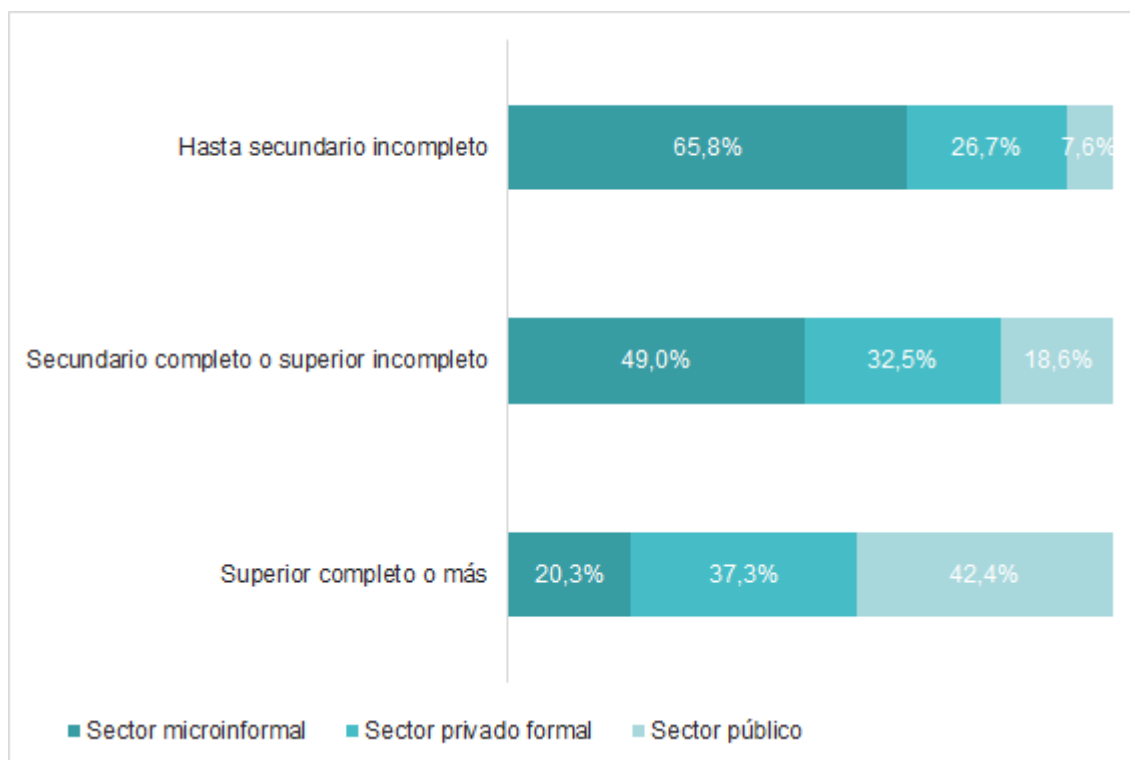
Por último, el 82,3% de quienes cuentan con un título de nivel superior o mayor se inserta en puestos formales. Además, presentan la mayor cantidad de ocupaciones en el sector público, el 42,4%; seguido por el 37,3% en el sector formal privado. La participación relativa del sector público disminuye en relación al total provincial y aumenta la concentración en el sector privado formal. El Gran Mendoza es la región donde mayor presencia relativa tiene este último sector, dado que se trata de la región que presenta mayor diversificación en términos de empleo incluyendo ramas de actividad que precisan de certificaciones educativas formales y la mayor presencia de industrias.

Gráfico 7. Distribución de ocupades según nivel educativo en segmentos primario y secundario del mercado laboral. Gran Mendoza. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

Gráfico 8. Distribución de ocupades según nivel educativo en sectores de inserción económico-ocupacional. Gran Mendoza. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

En la región **Este** los trabajadores que cuentan con el secundario incompleto presentan la mayor concentración en el sector microinformal, con el 71,6% de ocupades en el mismo. Esto se explica por la preponderancia del sector en la estructura laboral regional, analizada anteriormente. Disminuye la participación relativa tanto del sector privado formal (20,7%) como del sector público (7,7%).

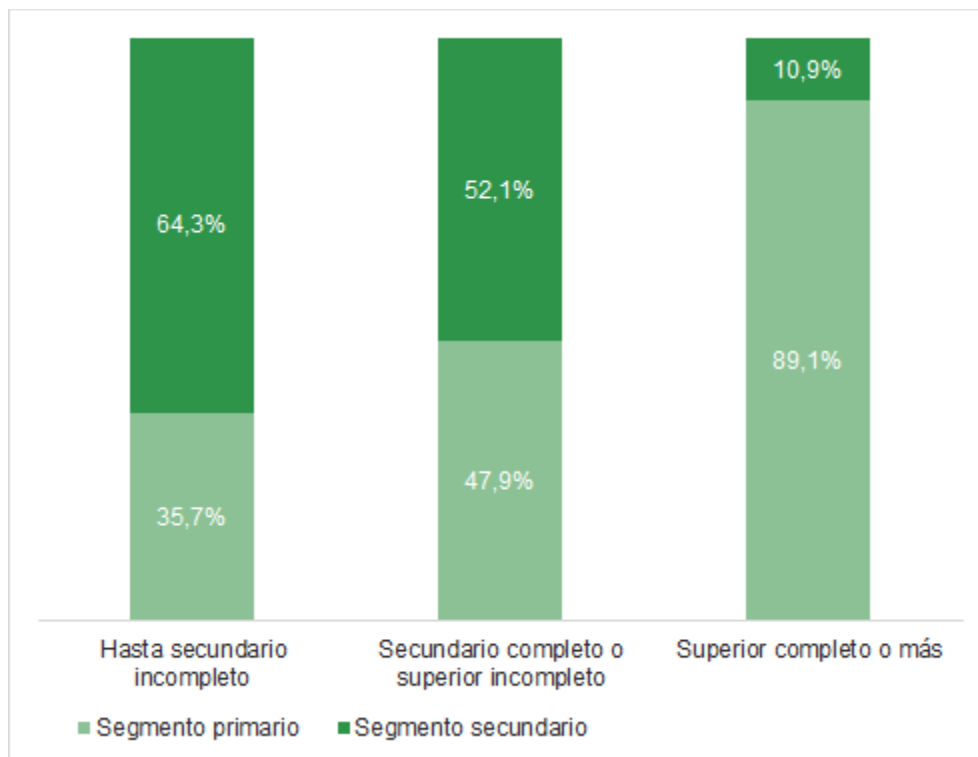
A diferencia de lo observado en toda la provincia y el Gran Mendoza, es mayor el porcentaje de ocupades que cuentan con titulación de nivel secundario que trabaja en puestos en los que no cuenta con descuento o aportes al sistema de previsión social (52,1%); además, seis de cada diez trabajadores con este nivel educativo se inserta en unidades productivas pequeñas, trabajos de baja calificación o cuentapropismo no calificado. Los empleos informales son preponderantes en la estructura laboral de esta región, y las certificaciones entonces no alcanzan como garantía de empleo de calidad.

Les ocupades que cuentan con una titulación de nivel superior o más se encuentran fuertemente concentradas, casi nueve de cada diez, en puestos formales. Se trata de un porcentaje mayor al observado a nivel provincial y en el Gran Mendoza.

Sin embargo, la mayor parte de este grupo, casi seis de cada diez, se desempeña en puestos del sector público. El 22,7% lo hace en puestos del sector privado formal y el 17,6% en puestos del sector microinformal.

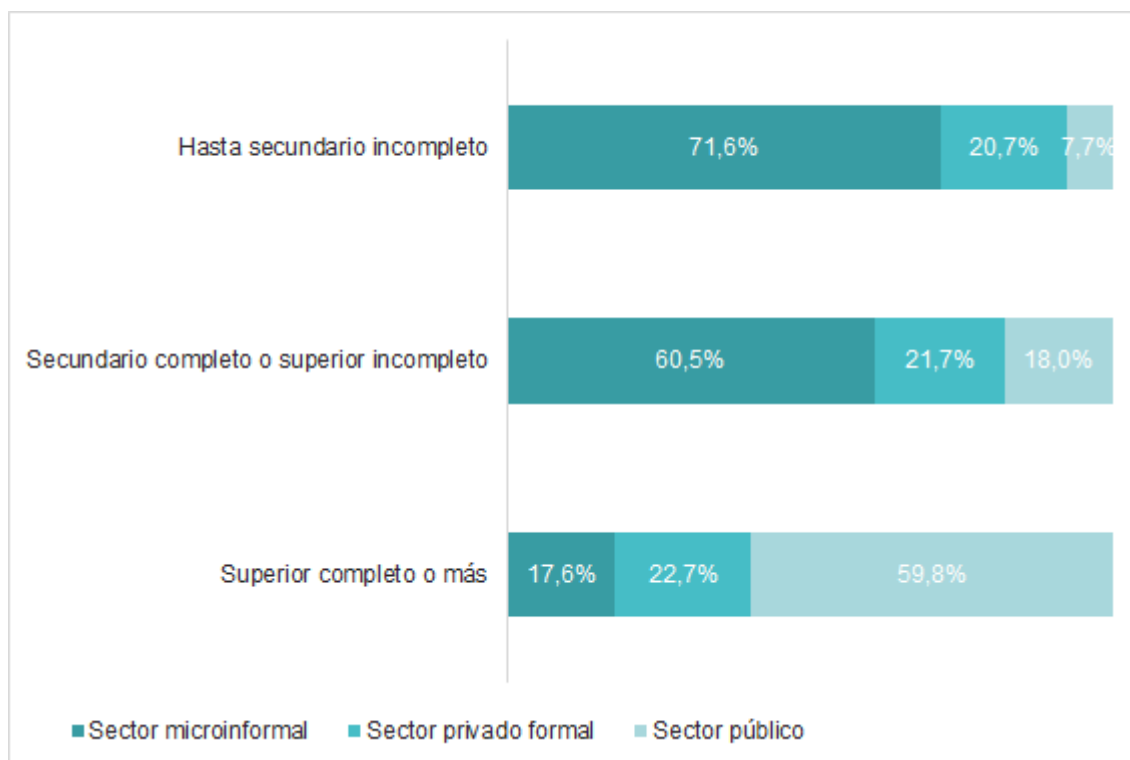
Como fue analizado anteriormente, es en la región Este donde el sector público tiene menor presencia en la estructura ocupacional. La concentración del grupo de trabajadores más calificado en las escasas ocupaciones que ofrece este sector se relaciona con el poco peso que tiene el sector formal privado en esta estructura regional. Quienes cuentan con mayores calificaciones se insertan en los puestos del sector público. En función de los resultados obtenidos en las diversas realidades regionales, surge la pregunta acerca de las titulaciones que explican estas distribuciones heterogéneas, que abordaremos en el siguiente capítulo. En síntesis, el peso de los distintos segmentos del mercado de trabajo y sectores de inserción económico-ocupacional en la estructura laboral regional hace que la fila por ocupar los mejores puestos de trabajo se configure diferencialmente.

Gráfico 9. Distribución de ocupades según nivel educativo en segmentos primario y secundario del mercado laboral. Región Este. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

Gráfico 10. Distribución de ocupados según nivel educativo en sectores de inserción económico-ocupacional. Región Este. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

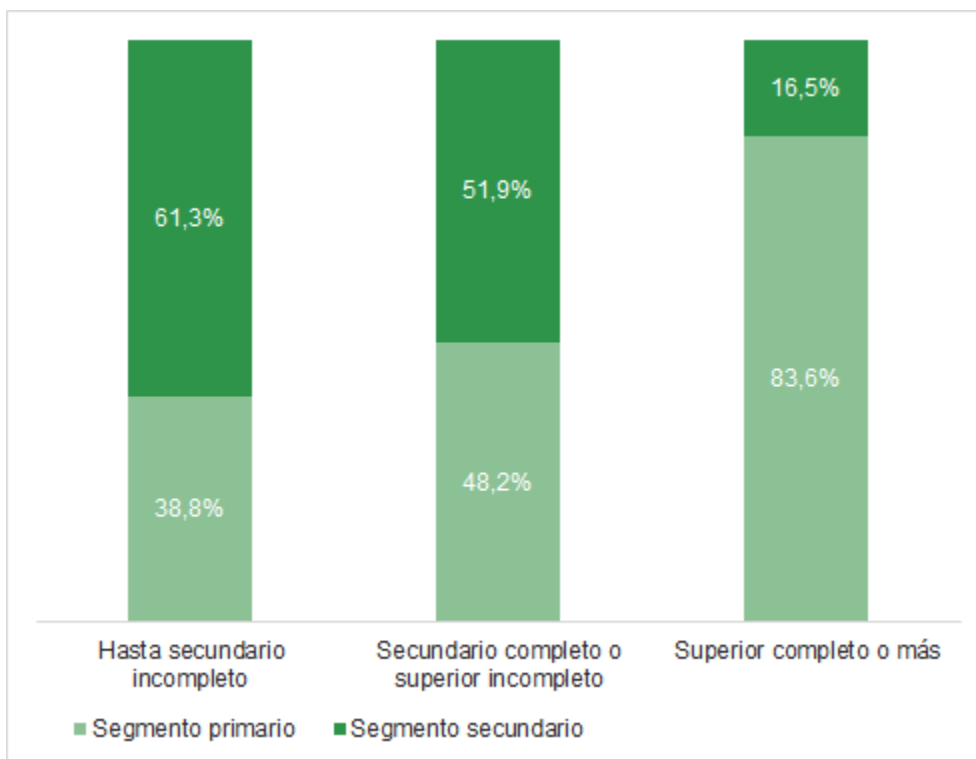
En la región **Noreste**, el 61,3% de los trabajadores que no finalizaron el nivel secundario se inserta en puestos informales, un porcentaje similar al observado para el total provincial, el Gran Mendoza y la región Este. A su vez, seis de cada diez trabajadores de este grupo se desempeñan en ocupaciones del sector microinformal, el 24,2% lo hace en el sector formal privado y el 15% en el sector público. Resulta llamativo el peso de este último sector en los puestos del grupo de trabajadores menos calificados.

Más de la mitad de quienes concluyeron el nivel secundario o no finalizaron el superior, así como en la región Este, no cuenta con descuentos o aportes para el sistema de seguridad social (51,9%). El 46,5% se inserta en puestos del sector microinformal. El 27,2% se desempeña en el sector público y el restante 22,4% en ocupaciones del sector formal privado. Es de destacar que se trata de la única región en la que este grupo presenta mayor participación relativa del sector público en lugar del privado formal.

En contraste con la situación de los dos primeros grupos, y al igual que en el resto de las regiones, los trabajadores cuyo máximo nivel educativo alcanzado es superior o más trabajan mayoritariamente en ocupaciones formales (83,6%). Sin embargo, el 71,6% de los puestos ocupados por este grupo se concentran en el sector público.

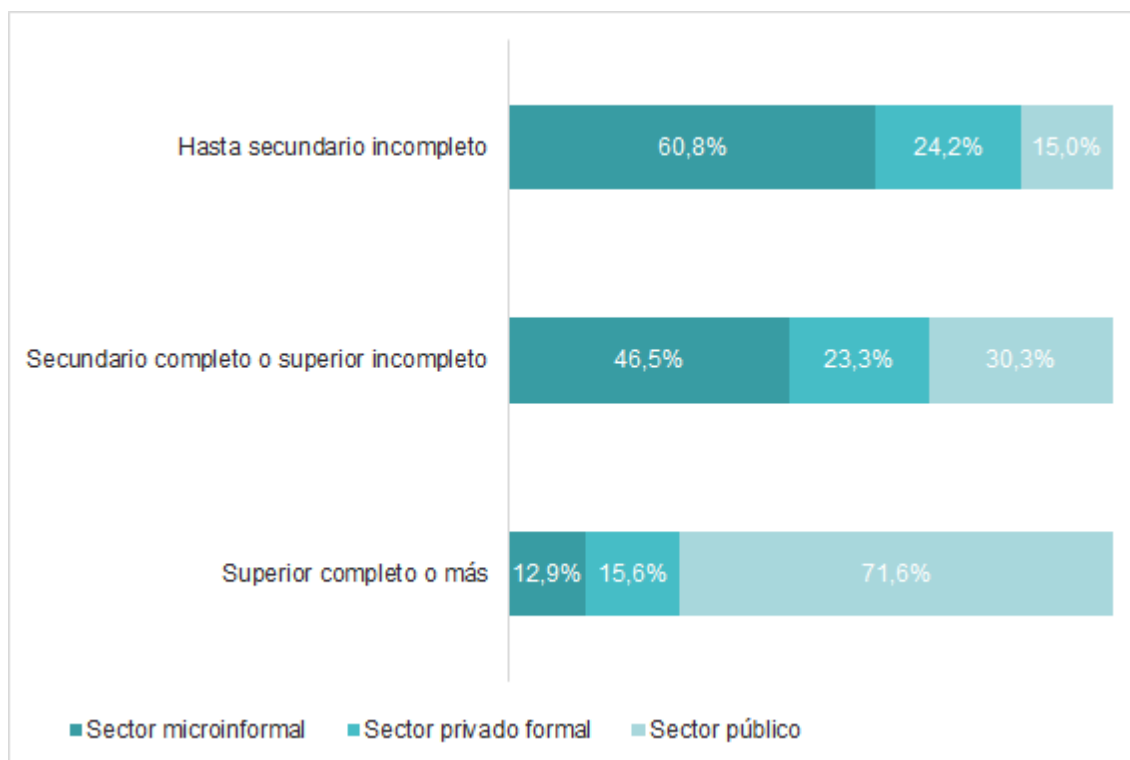
Esta región es una de las que presenta mayor especialización del empleo en el sector agropecuario y menor presencia de la rama de industria en la distribución de ocupades. La estructura laboral y la inserción mayoritaria de quienes tienen credenciales educativas altas en el sector público, permiten inferir que el sector privado formal de esta región se estructura a partir de establecimientos pequeños en comparación a los centros urbanos o a las regiones con presencia de desarrollo agroindustrial, en los que no se cuenta con buenos ingresos ni posibilidades de movilidad.

Gráfico 11. Distribución de ocupades según nivel educativo en segmentos primario y secundario del mercado laboral. Región Noreste. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

Gráfico 12. Distribución de ocupades según nivel educativo en sectores de inserción económico-ocupacional. Región Noreste. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

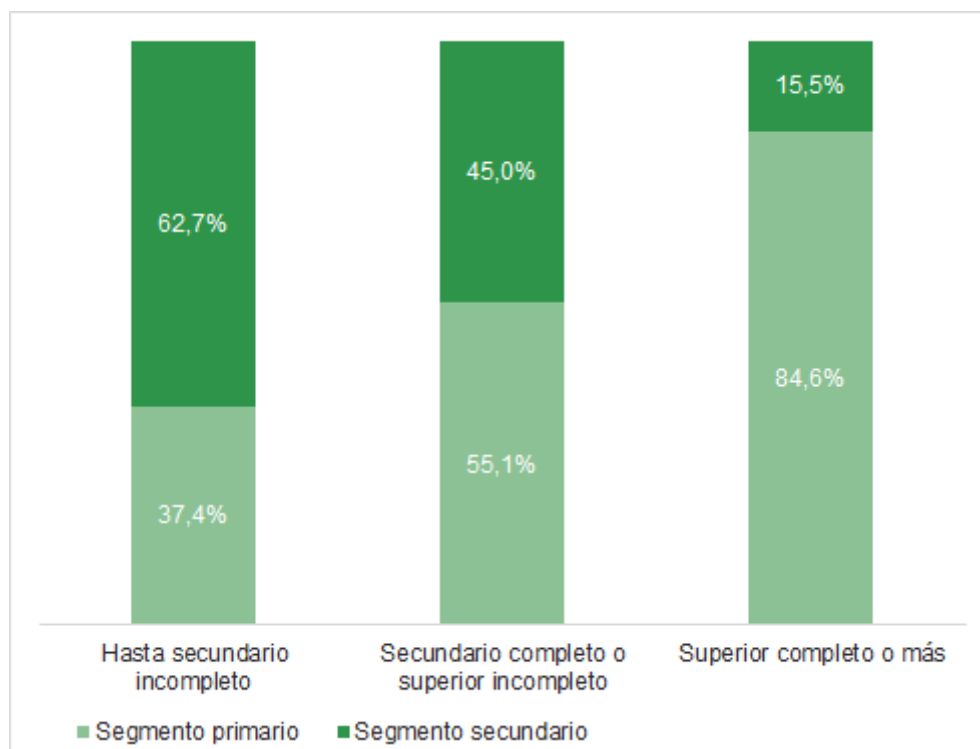
En la región **Centro Oeste** el 62,7% de quienes cuentan con el menor nivel educativo se concentra en empleos no regulados y el 59,4% en el sector microinformal. El 29% se desempeña en puestos del sector formal privado y el 11% en el sector público. Se trata de una distribución similar a la observada en la región Noreste, pero con una mayor concentración en el sector microinformal y en el formal privado. Este último sector tiene un peso significativo en la estructura ocupacional regional.

Más de la mitad (55,1%) de les ocupades cuyo máximo nivel educativo es el secundario se inserta en puestos del segmento primario del mercado de trabajo. Sin embargo, presenta una concentración de sus puestos (46,5%) en el sector microinformal de la estructura ocupacional. El resto del grupo se distribuye de forma relativamente pareja entre el sector público y el sector privado formal, que representan el 27,1% y 26,4% de sus puestos, respectivamente.

Al igual que en las demás regiones, la mayoría de les trabajadores que cuenta con una titulación de nivel superior o más (84,6%) se desempeña en puestos de trabajo en los que cuenta con descuento o aportes al sistema de previsión social.

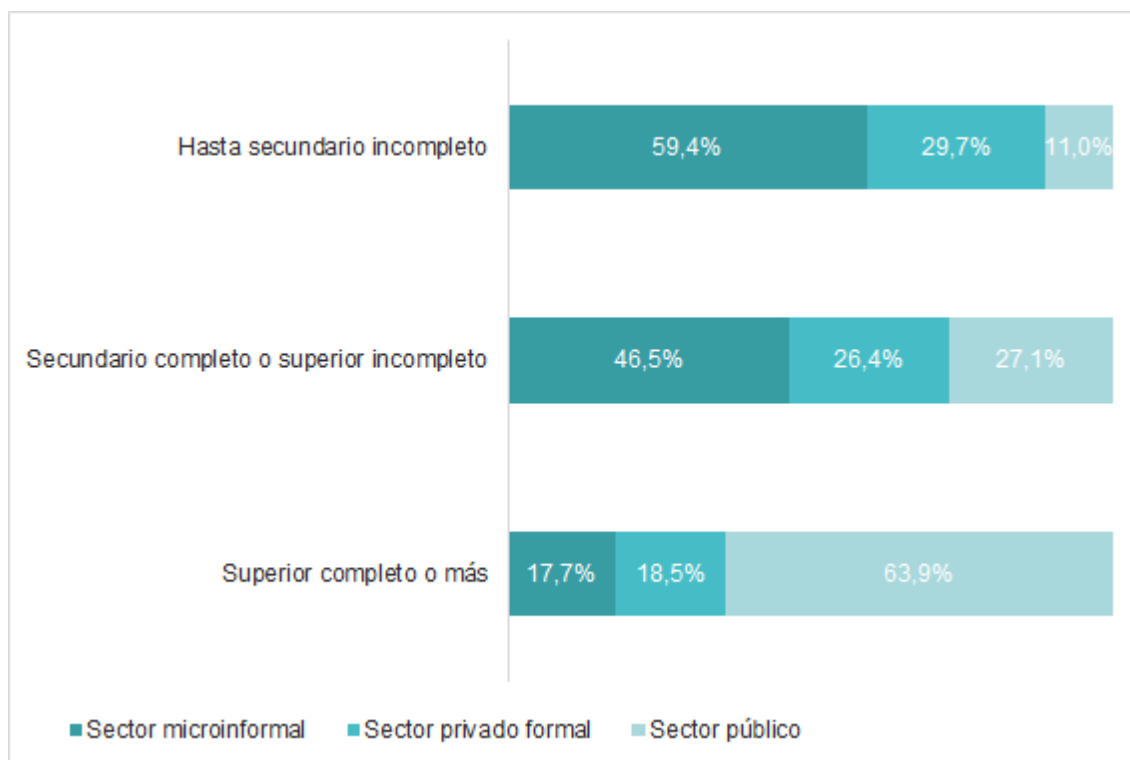
Respecto a los sectores de inserción económico-ocupacional, 63,9% de los trabajadores se inserta en ocupaciones del sector público; el 18,5% en el sector formal privado y el 17,7% el sector microinformal. En esta región el sector agropecuario tiene un gran peso, al igual que en la Noreste, pero también la agroindustria vitivinícola que demanda de mano de obra calificada, por ello se diferencia la inserción de quienes cuentan con mayores niveles educativos.

Gráfico 13. Distribución de ocupades según nivel educativo en segmentos primario y secundario del mercado laboral. Región Centro Oeste. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

Gráfico 14. Distribución de ocupades según nivel educativo en sectores de inserción económico-ocupacional. Región Centro Oeste. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

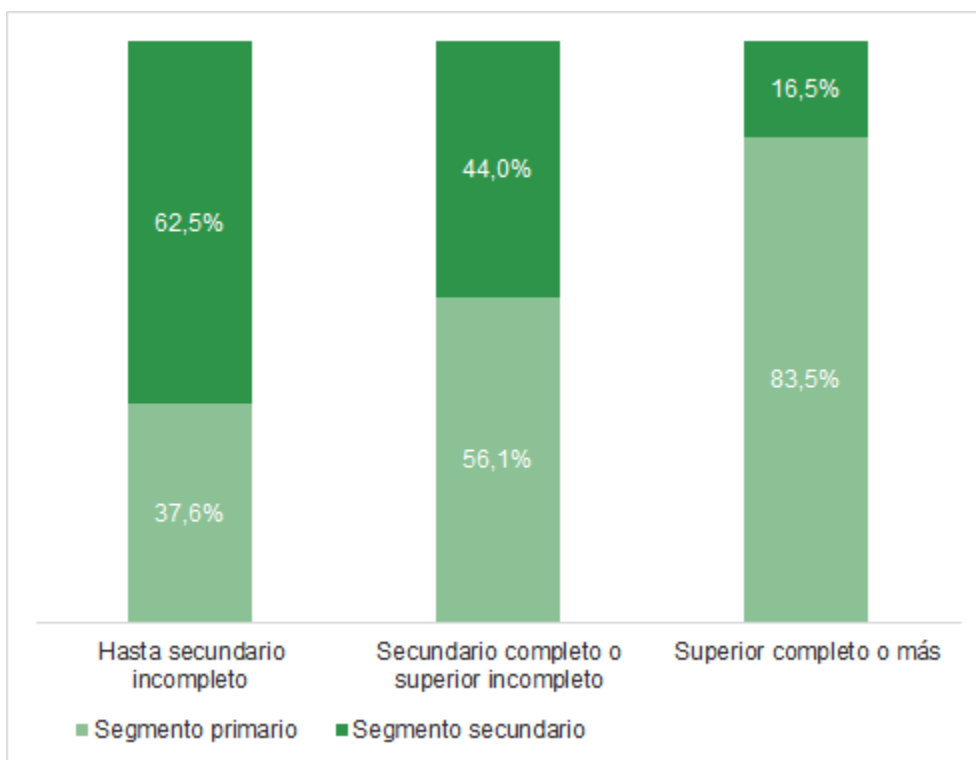
En la región **Sur** el 62,5% de los trabajadores que no finalizaron el nivel secundario se inserta en puestos informales del mercado de trabajo y el 71% en el sector microinformal. Del resto del grupo, el 17,3% se inserta en el sector formal privado y el 11,8% en el sector público. Se trata, junto con la región Este, de las únicas estructuras ocupacionales donde la concentración de este grupo en el sector microinformal supera el 70%.

Por otro lado, más de la mitad de los ocupades (56,1%) con nivel secundario completo se desempeña en puestos de trabajo con descuentos o aportes jubilatorios, y en el sector microinformal (57,3%). El 25,9% lo hace en el sector privado formal y el 16,9% en puestos correspondientes al sector público.

Entre los ocupades que cuentan con una titulación de nivel superior o mayor prima la inserción en el segmento primario del mercado de trabajo, que concentra el 83,5% de los puestos. A su vez, seis de cada diez se insertan en el sector público; dos de cada diez en el sector privado formal y el restante 17,4% en el sector microinformal.

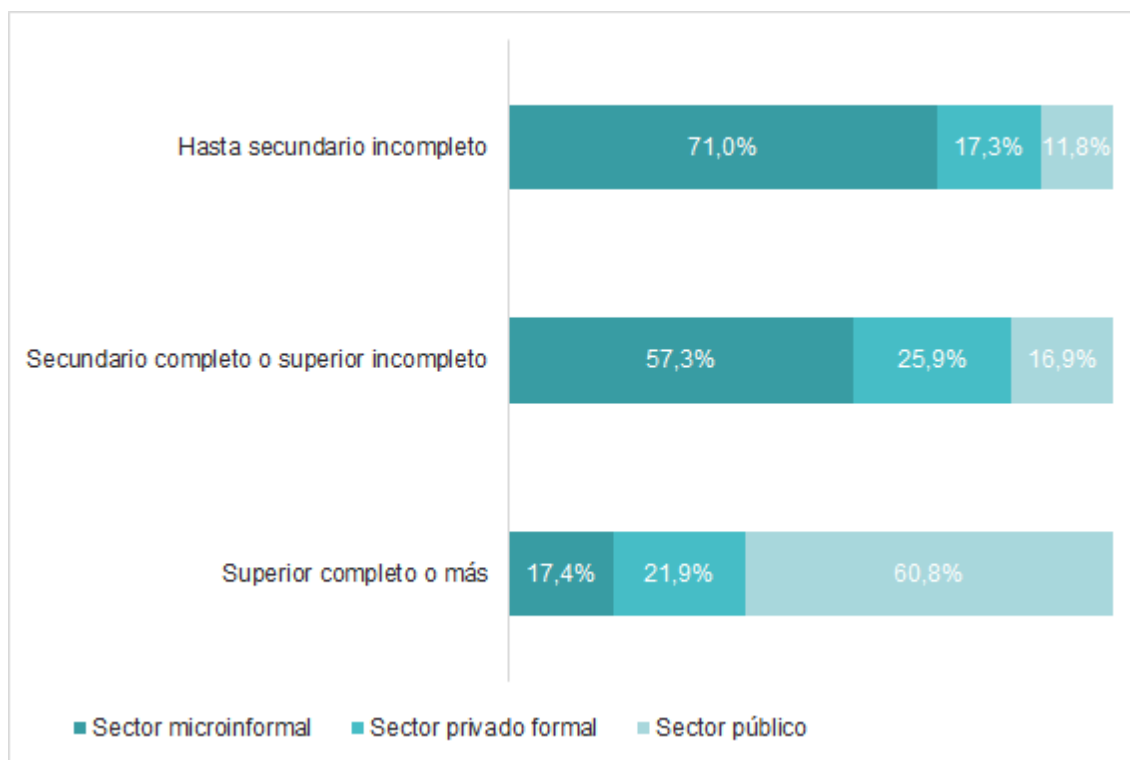
En este marco, los trabajadores con mayores calificaciones se concentran en el sector público y tienen así mayores probabilidades de insertarse en un puesto regulado; dado que la estructura ocupacional de esta región tiene una participación relativa muy baja del sector privado formal aún tratándose de una región con presencia de industria e importancia de la la rama de minas y canteras en términos de la especialización interregional del empleo.

Gráfico 15. Distribución de ocupades según nivel educativo en segmentos primario y secundario del mercado laboral. Región Sur. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

Gráfico 16. Distribución de ocupados según nivel educativo en sectores de inserción económico-ocupacional. Región Sur. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

A modo de cierre, en todas las regiones y a nivel provincial se observa que las titulaciones permiten el acceso a la cola que existe por ocupar puestos correspondientes al segmento primario de los mercados de trabajo y constituyen una barrera de entrada a ciertos empleos del mismo. A medida que aumenta el nivel educativo de los trabajadores, aumentan las *probabilidades* de inserción en un puesto formal. En las regiones en cuya estructura laboral prima el segmento secundario del mercado de trabajo, solo una parte de los trabajadores con mayores calificaciones, es decir, que cuentan con una titulación de nivel superior o más, ocupa puestos regulados. Entre el 10% y el 16% de este grupo se desempeña en puestos no registrados. Esto da cuenta, por un lado, de que las titulaciones no constituyen una garantía de acceso a un puesto de calidad y, por otro, del proceso de devaluación de las titulaciones y la consecuente presión hacia abajo sobre el mercado de trabajo por parte de los trabajadores que cuentan con mayores credenciales educativas.

Las credenciales educativas detentadas por los trabajadores no aseguran una inserción de calidad, entre otras cosas, porque se relacionan con otros factores como la edad, el sexo, la zona de residencia, las características de su entorno familiar o

personal, entre otras; a partir de las cuales la inserción laboral se desarrolla de forma diferencial para distintos grupos poblacionales. A su vez, la inserción de cada uno de los grupos de trabajadores según sus credenciales educativas en los distintos segmentos de los mercados de trabajo se configura de distinta manera en cada región a partir de otras características estructurales y también de diversas variables vinculadas a la demanda de trabajo, como los sistemas de producción y la gestión de los procesos de contratación y despido de la mano de obra elegidos por las empresas.

Respecto a la estructura económico-ocupacional, la preponderancia del sector microinformal en todas las regiones y su relación con el peso de los otros sectores determinan la distribución de los distintos grupos de trabajadores en la misma. De esta manera, se evidencia que la composición sectorial de la demanda de empleo, la composición tecnológica y la capacidad de apropiación del excedente de cada sector son condicionantes de la inserción laboral de los trabajadores y sus características en cada una de las estructuras regionales.

Así, en el Gran Mendoza, debido a la importante presencia relativa del sector formal privado, los trabajadores con mayores titulaciones se distribuyen entre éste y el sector público. A partir de esta distribución de la estructura ocupacional y de la mayor diversificación en términos de empleo, la fila por ocupar los puestos no se centra solo en uno de los sectores.

Por el contrario, en aquellas regiones en las que el sector formal privado tiene poca presencia relativa (Este, Noreste y Sur) y/o que el sector microinformal representa más del 55% de la estructura ocupacional (Este y Sur); los trabajadores que cuentan con mayores credenciales educativas se concentran mayoritariamente en el sector público. La cola por ocupar los mejores puestos se centra en este último sector debido a la escasa cantidad de puestos que ofrece el sector formal privado y a otras características de los mismos (tamaño de los establecimientos, rama de actividad, ingresos, posibilidad de ascenso, entre otras).

En la región Centro Oeste, en cambio, el mayor peso relativo del sector privado formal en la estructura ocupacional posibilita que los dos grupos de trabajadores con mayores credenciales se distribuyan entre éste y el sector público, como sucede en el Gran Mendoza. Sin embargo, entre quienes cuentan con una titulación de nivel superior presenta mayor peso relativo la inserción en el sector público, al igual que en el segundo grupo de regiones descripto. Esto abre interrogantes respecto a la relación con la especialización de la región en términos de empleo en el sector Agropecuario y

la fuerte presencia de la agroindustria vitivinícola, muchas titulaciones podrían no encontrar una inserción en el sector formal privado de la región y, por lo tanto, hacerlo en el sector público.

En síntesis, se evidencia que los atributos individuales -en este caso, las credenciales educativas- no explican *per se* ni determinan las características de la inserción laboral. En cambio, es el peso de los distintos segmentos del mercado de trabajo, el peso de los sectores de inserción económico-ocupacional en la estructura laboral regional, la relación existente entre ellos y el estado del conjunto de capitales -no sólo el económico y el cultural institucionalizado- en el espacio social los que condicionan los lugares que ocupan los agentes en esta estructura y las estrategias que pueden poner en juego para modificarlo o mantenerlo -entre ellas, el proceso de intensificación de la utilización del sistema educativo y el acceso a las titulaciones de nivel superior-.

En este marco, cabe recordar que el concepto agentes refiere a las personas en términos individuales, pero también a las instituciones, asociaciones y grupos sociales. Así, las estrategias posibles para modificar o conservar el lugar en el espacio social en general, y en el mercado de trabajo en particular, también se explican a partir de las relaciones de poder y jerarquías entre los diversos grupos técnico-profesionales y de las jerarquías de las instituciones educativas otorgantes de los títulos que los agentes emplean como estrategia de competencia. Es en este sentido que cobra relevancia la pregunta sobre cómo se configura la oferta de titulaciones en relación con la estructura económico-laboral en las distintas regiones.

### **3.3. Inserción laboral juvenil**

En el presente apartado se desarrolla, en primera instancia, el lugar de los trabajadores jóvenes y adultos en la estructura sectorial del empleo a nivel provincial y por regiones. En segunda instancia, se analizan las características de los puestos de trabajo ocupados por los jóvenes en comparación con la población adulta a partir de los indicadores que refieren a la segmentación de los mercados y a la heterogeneidad estructural. Los mismos son abordados a nivel provincial debido a los alcances de la representatividad de los datos.

### **3.3.1. Lugar en la estructura sectorial del empleo por regiones**

A **nivel provincial**, dentro de las ramas dónde se concentra la población ocupada, se observa que en Servicios se inserta el 43,1% de los trabajadores adultos y el 30,1% de los jóvenes; mientras que en CHR el 24,2% de los adultos y el 30,2% de los jóvenes.

El resto de los puestos ocupados por los jóvenes se distribuye de forma relativamente homogénea entre la Construcción, que reúne el 15,3%; la Industria con el 12,6% y el sector Agropecuario que representa el 12%.

Por su parte, la población adulta trabajadora se distribuye en la Industria manufacturera (12,5%), la Construcción (9,8%) y el sector Agropecuario (10,6%). En términos comparativos, se destaca la mayor presencia relativa de CHR, Construcción y el Agro en el empleo juvenil, tres ramas muy dinámicas del mercado de trabajo cuyas inserciones resultan mayoritariamente inestables y de alta rotación (Pérez, 2007).

En el **Gran Mendoza**, los puestos ocupados por jóvenes se concentran mayoritariamente en la rama de CHR (34,6%), Servicios (32,6%), Construcción (16,4%) e Industria (11,8%). Por su parte, los trabajadores adultos concentran su inserción en la gran rama de Servicios, seguida por CHR, Industria y Construcción. Nuevamente se observa que los ocupados jóvenes tienen mayor presencia relativa que sus pares adultos en puestos ofrecidos por las ramas de CHR y Construcción; mientras en la Industria ocurre lo contrario.

En la región **Este** es el sector Agropecuario el que mayor cantidad de puestos de trabajo ofrece a los jóvenes, más precisamente el 26,6%. Luego CHR y Servicios, con el 24,8% y 22,6%, respectivamente. Por último, Construcción reúne el 13,2% de los puestos de trabajo de este grupo y la Industria el 12,9%. En comparación con la distribución del empleo de los ocupados adultos, este grupo etario se inserta en mayor medida en servicios (35,5%) y destaca la concentración en la rama de la Construcción e Industria.

En la región **Noreste**, nuevamente es el sector agropecuario el que mayor cantidad de puestos de trabajo ocupados por jóvenes presenta (31,6%); seguido por el 25,8% en CHR; el 20,3% en Servicios; el 15% en Construcción y por último el 7,5% en Industria. Al comparar se observa que en las ramas de CHR, Construcción y el sector Agropecuario es mayor la participación relativa en la distribución de los puestos

ocupados por jóvenes que en los de sus pares adultos.

En la región **Centro Oeste** los jóvenes también se insertan mayoritariamente en el sector Agropecuario, que concentra el 32,6% de sus puestos. Le siguen en importancia Servicios (28,4%); CHR (20,1%); Industria (11,4%) y Construcción (7,6%). Respecto a la distribución del empleo de los ocupados adultos, se destaca la mayor representación juvenil en el sector Agropecuario y en la Industria.

Por último, en la región **Sur** es Servicios la rama que mayor porcentaje de puestos ocupados por jóvenes reúne, con el 29,6% de los mismos. El resto de los puestos ocupados por este grupo se distribuye en CHR (21,9%), Industria (18%), Construcción (17%) y Agropecuario (13,6%). En comparación a los adultos, se destaca la mayor participación relativa de Construcción, CHR e Industria.

En las regiones en las que Servicios, CHR e Industria resultan preponderantes en la estructura sectorial del empleo y en las que, en términos de especialización interregional del empleo, se presenta una mayor diversificación del mismo, es decir, en el Gran Mendoza y la región Sur, los jóvenes se insertan mayoritariamente en las grandes ramas de Comercio, hoteles y restaurantes; Servicios; Construcción e Industria. A su vez, las ramas de CHR y Construcción resultan más representativas en la distribución de los puestos de trabajo juveniles en comparación con el grupo de trabajadores adultos<sup>30</sup>.

Por otro lado, en las regiones en las que el sector Agropecuario tiene un peso muy importante en la estructura sectorial del empleo y que, a su vez, presentan una especialización productiva interregional en términos de empleo en dicho sector, los jóvenes se desempeñan en primer lugar - y en mayor medida que los adultos- en puestos de trabajo ofrecidos por el mismo.

En síntesis, los jóvenes concentran la mayor cantidad de sus puestos de trabajo y tienen mayor representación que sus pares adultos en las ramas más dinámicas, con inserciones más inestables y de alta rotación en cada una de las estructuras sectoriales del empleo a nivel regional.

---

<sup>30</sup> Cabe mencionar que resultaría de interés conocer el lugar que tienen las ramas en las que el Gran Mendoza y la región Sur se especializan en términos de empleo en la distribución del empleo juvenil, pero se trata precisamente de aquellas ramas en las que no es posible trabajar los datos con este recorte etario y sostener la representatividad.

Tabla 6. Distribución de ocupades por grupo etario según grandes ramas de actividad<sup>31</sup>. Total provincial y por regiones. Promedio 2016 y 2018

Región	Grupo etario	Grandes ramas de actividad				
		Comercio, restaurantes y hoteles	Servicios	Construcción	Industria manufacturera	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
Total provincial	15 a 29	30,2%	30,1%	15,3%	12,6%	12,0%
	30 a 65	24,2%	43,1%	9,8%	12,5%	10,6%
Gran Mendoza	15 a 29	34,6%	32,6%	16,4%	11,8%	4,9%
	30 a 65	26,9%	45,5%	10,2%	13,3%	4,1%
Región Este	15 a 29	24,8%	22,6%	13,2%	12,9%	26,6%
	30 a 65	22,0%	35,5%	9,0%	9,9%	23,7%
Región Noreste	15 a 29	25,8%	20,3%	15,0%	7,5%	31,6%
	30 a 65	16,1%	40,9%	7,7%	7,3%	28,1%
Región Centro Oeste	15 a 29	20,1%	28,4%	7,6%	11,4%	32,6%
	30 a 65	21,1%	36,7%	6,8%	8,2%	27,2%
Región Sur	15 a 29	21,9%	29,6%	17,0%	18,0%	13,6%
	30 a 65	18,1%	42,9%	10,6%	14,7%	13,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

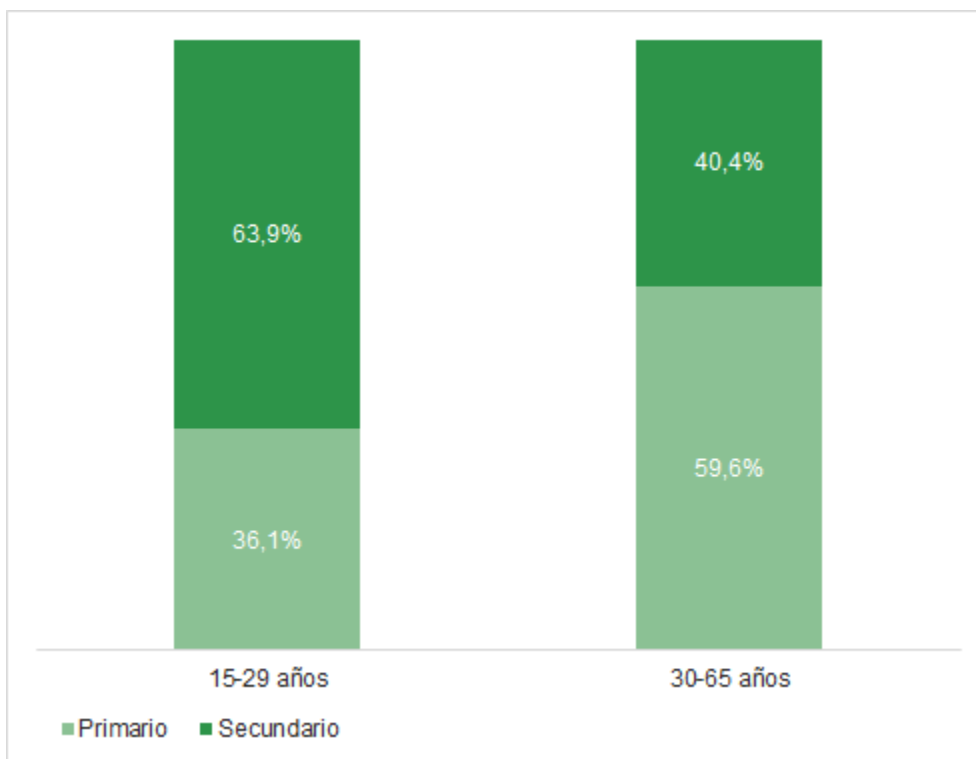
### **3.3.2. Características y condiciones de los puestos de trabajo ocupados por jóvenes**

El análisis de la formalidad de los puestos ocupados por los trabajadores jóvenes y adultos evidencia que el primer grupo se concentra en puestos con peores condiciones de contratación. Solo el 36,1% de los jóvenes se encuentran ocupados en el segmento primario del mercado de trabajo y 6 de cada 10 lo hace en empleos no regulados. La diferencia con sus pares adultos es casi del doble: el 59,6% de los trabajadores adultos se insertan en ocupaciones con descuento o aportes para el sistema de previsión social.

<sup>31</sup> Se realizó el cálculo excluyendo las grandes ramas Explotación de minas y canteras; Electricidad, gas y agua; Transporte, almacenamiento y comunicaciones y Establecimientos financieros, inmobiliarios y otros servicios ya que, al desagregar por grupos etarios de ocupados, los datos presentan gran variabilidad.

En este marco, además de la identificación de las titulaciones como clave de acceso a la fila por ocupar puestos del segmento primario de los mercados de trabajo y como barrera de entrada a determinados empleos del mismo desarrollada anteriormente, se evidencia la existencia de cierta estructuración de la oferta de trabajo. Es decir, la tendencia a que gran parte de los empleos del segmento secundario del mercado de trabajo sean ocupados por determinados grupos de trabajadores en función de ciertos atributos, en este caso, de la edad. Así, en el constante proceso de lucha por el mantenimiento o mejora de las posiciones, en este caso, en el mercado de trabajo, los jóvenes -y algunos grupos de jóvenes particularmente en función de otros factores- se encuentran en una situación de desventaja.

Gráfico 17. Distribución de ocupados por grupo etario en segmentos primario y secundario del mercado de trabajo. Total provincial. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

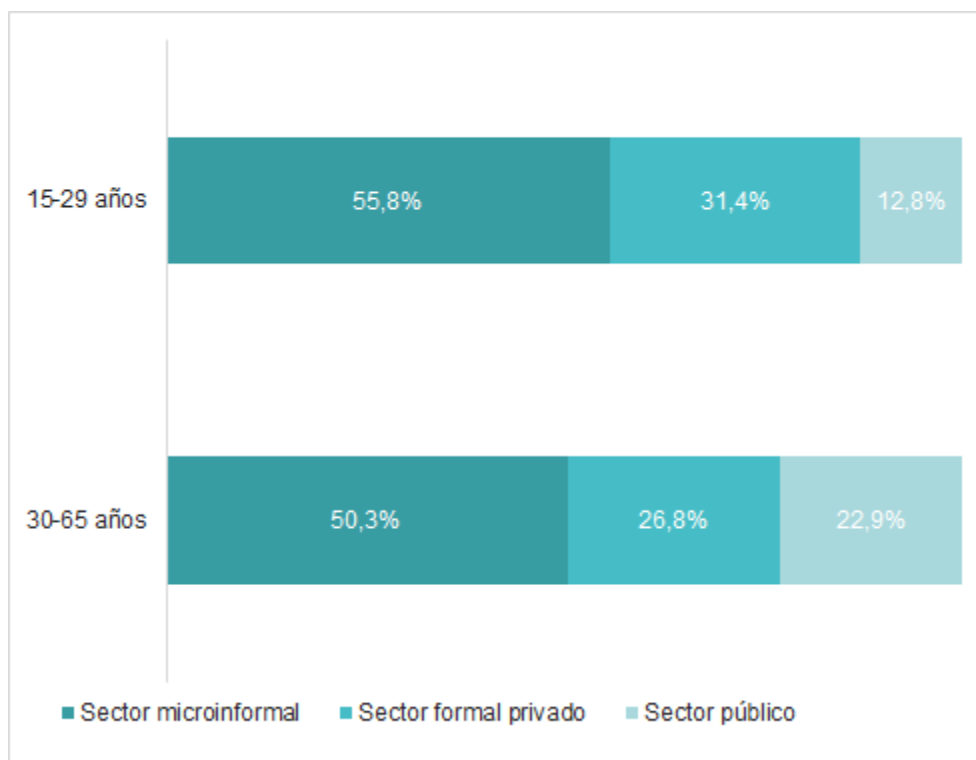
En relación con las características de la estructura ocupacional ya analizada, la mayoría de los trabajadores de ambos grupos etarios se desempeña en ocupaciones del sector microinformal. Sin embargo, esto se acentúa para los ocupados que tienen menos de 30 años de edad: más de la mitad de este grupo, precisamente el 55,8%, se inserta en la estructura económico ocupacional en empleos mercantiles simples, de servicios no calificados o de autoempleo.

Por otro lado, destaca la inserción de los jóvenes en el sector formal privado, el cual reúne el 31,4% de los puestos de este grupo de trabajadores. En el caso de los ocupados adultos, este sector representa el 26,8% de los puestos. Así, los trabajadores menores de 30 años se insertan en mayor medida que los adultos en el sector privado formal de la estructura ocupacional. Sin embargo, la mayor participación relativa del sector privado formal en la inserción laboral juvenil no implica vinculación con empleos de calidad.

La diferencia más amplia entre los dos grupos de trabajadores se observa en el peso que tiene el sector público en la distribución de sus puestos. Mientras para los jóvenes este sector representa solo el 12,8%; el 22,9% de los trabajadores adultos se encuentra trabajando en una ocupación de este sector. Así, los adultos tienen mayor presencia relativa en los puestos en el sector público que en los del formal privado, en comparación con los jóvenes. De esta manera, gran parte de la participación en el segmento primario del mercado de trabajo por parte de este grupo no está vinculada a trabajos en el sector formal privado sino al sector público.

Se evidencia una vez más la situación de desventaja en la que se encuentran los trabajadores jóvenes al estar sobrerrepresentados en el sector microinformal de la estructura ocupacional. En relación con su mayor presencia relativa en el sector formal privado es necesario resaltar, a partir de lo observado en el apartado segmentos según sectores de inserción económico-ocupacional, que esta no implica la vinculación con empleos de calidad. Asimismo, este dato abre interrogantes sobre la posible relación entre la composición tecnológica de los sectores, la demanda de empleo con determinadas calificaciones y el componente generacional en la formación de la mano de obra. Sin embargo, debido al peso de la PEA del Gran Mendoza y su tracción en los indicadores a nivel provincial, es inevitable la inquietud respecto a qué sucedería con este indicador si fuese posible sostener la representatividad de los datos al realizar la desagregación a nivel regional.

Gráfico 18. Distribución de ocupados por grupo etario en sectores de inserción económico ocupacional. Total provincial. Promedio 2016 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

### 3.4. Síntesis del capítulo

Respecto a las grandes ramas de actividad que concentran el empleo en cada región, se observan dos tipos de áreas. Por un lado, en el Gran Mendoza y la región Sur predominan los empleos en Servicios, CHR e Industria. Además, estas regiones presentan mayor diversificación en términos de empleo. Sin embargo, mientras el Gran Mendoza muestra una leve especialización en varias ramas, a excepción de las actividades primarias; en la región Sur detenta una enorme importancia la Explotación de minas y canteras, y en menor medida el sector Agropecuario. Por otro lado, en las regiones Este, Noreste y Centro Oeste el sector Agropecuario presenta un gran peso en el total del empleo regional y presenta una marcada especialización.

En cuanto al análisis de la estructura laboral en términos de segmentos del mercado de trabajo y sectores de inserción económico-ocupacional, se evidencia que la informalidad es estructural y está presente en las distintas formas de inserción en la estructura ocupacional, acentuándose de acuerdo a las características y especificidades de las regiones. En relación a esto, las regiones Este, Noreste y Sur

se destacan por presentar peores condiciones y calidad de los puestos de trabajo en términos comparativos.

Al poner el foco en la relación del nivel educativo de los ocupados con las características y condiciones de los puestos de trabajo en las estructuras laborales regionales, se observa que las titulaciones permiten el acceso a la cola que existe por ocupar puestos correspondientes al segmento primario de los mercados de trabajo y constituyen una barrera de entrada a ciertos empleos del mismo: a medida que aumenta el nivel educativo de los trabajadores, aumentan las *probabilidades* de inserción en un puesto formal.

Sin embargo, las titulaciones no constituyen una garantía de acceso a un puesto de calidad debido al proceso de intensificación de la competencia alrededor de las titulaciones de nivel superior y la consecuente presión hacia abajo sobre el mercado de trabajo; a que la inserción de los trabajadores según sus credenciales educativas se configura de distinta manera en cada región a partir de otras características estructurales y de diversas variables vinculadas a la demanda de trabajo; a la relación de las titulaciones con otros factores y características de la oferta de trabajo a partir de las cuales la inserción laboral se desarrolla de forma diferencial para distintos grupos poblacionales.

En lo que concierne a la estructura económico-ocupacional, la composición sectorial de la demanda de empleo, la composición tecnológica y la capacidad de apropiación del excedente de cada sector son condicionantes de la inserción laboral de los trabajadores y sus características en cada una de las estructuras regionales. Así, la preponderancia del sector microinformal en todas las regiones y su relación con el peso de los otros sectores determinan la distribución en la misma de los distintos grupos de trabajadores según su nivel educativo: la configuración de la fila por ocupar los puestos está condicionada en gran parte por la mayor o menor diversidad de empleos y por la mayor o menor presencia relativa del sector privado formal en la región.

En consecuencia, se evidencia que las credenciales educativas no explican *per se* ni determinan las características de la inserción laboral. En cambio, es el peso de los distintos segmentos del mercado de trabajo y la forma que adquiere la estructuración de la oferta de trabajo, el peso de los sectores de inserción económico-ocupacional en la estructura laboral regional, la relación existente entre ellos y el estado del conjunto de capitales en el espacio social los que condicionan los lugares

que ocupan los agentes en esta estructura y las estrategias que pueden jugar para sostenerlo o modificarlo; entre ellas, las titulaciones de nivel superior.

Por lo tanto, las estrategias posibles para conservar o modificar el lugar en el mercado de trabajo también se explican a partir de las relaciones de poder y jerarquías entre los diversos grupos técnico-profesionales y del lugar en la jerarquía educativa de las distintas instituciones otorgantes de los títulos que los agentes emplean. Es en este sentido que la pregunta por la configuración de la oferta de titulaciones de nivel superior en relación con la estructura económico-laboral en las distintas regiones cobra relevancia.

Por lo que se refiere a la inserción laboral de los jóvenes, se advierte que en el Gran Mendoza y la región Sur se insertan mayoritariamente en CRH; Servicios; Construcción e Industria. A su vez, en comparación con los adultos, los jóvenes presentan mayor presencia relativa en CHR y Construcción. En las regiones Este, Noreste y Centro Oeste, se desempeñan en primer lugar, y en mayor medida que los adultos, en el Agro. Así, este grupo de trabajadores concentra la mayor cantidad de sus puestos de trabajo y tienen mayor representación que los adultos en las ramas más dinámicas, con inserciones más inestables y de alta rotación en cada una de las estructuras sectoriales del empleo a nivel regional.

En cuanto a las características y condiciones de los puestos, se evidencia nuevamente la situación de desventaja en la que se encuentran los trabajadores jóvenes al estar sobrerrepresentados en el sector microinformal de la estructura ocupacional. Por otro lado, la mayor participación relativa del sector privado formal en la inserción laboral juvenil no implica vinculación con empleos de calidad. Entonces, se identifica cierta estructuración de la oferta de trabajo que no responde a las titulaciones: la tendencia a que gran parte de los empleos no registrados sean ocupados por grupos de trabajadores específicos a partir de determinados atributos, en este caso, de la edad.

En síntesis, en el constante proceso de lucha por el mantenimiento o mejora de las posiciones, en este caso, en el mercado de trabajo, los jóvenes -y algunos grupos de jóvenes particularmente en función de otros factores- se encuentran en una situación de desventaja.

## **4. Oferta educativa de nivel superior**

El presente capítulo consta de dos apartados, en el primero, se expone el análisis que da respuesta al segundo objetivo específico de la presente investigación: se caracteriza la oferta de titulaciones de nivel superior por regiones considerando su distribución territorial y la organización de las instituciones ofertantes y se clasifican las titulaciones presentes en cada región en función de afinidades técnico-profesionales, abordadas a partir de la variable campo de formación, desarrollada en el tercer apartado del segundo capítulo del presente estudio. En el segundo, se aborda la relación entre las afinidades técnico-profesionales en términos de campo y subcampo de formación y las estructuras de los mercados de trabajo regionales.

### **4.1. Caracterización y clasificación según afinidades técnico-profesionales de la oferta de titulaciones de nivel superior por regiones**

Las titulaciones de nivel superior ofertadas en la provincia son caracterizadas a partir variables correspondientes a tres dimensiones: la distribución territorial<sup>32</sup>, la organización institucional y la afinidad técnico-profesional.

---

<sup>32</sup> Resulta de interés para el presente estudio el análisis de la distribución de la oferta educativa de nivel superior según el ámbito de localización ya que aporta datos de interés para relacionar con la caracterización de las regiones a partir de sus estructuras socio-demográficas y productivas. Esto no fue posible debido a diferencias entre los criterios de clasificación utilizados por la Dirección General de Escuelas (DGE) y por el INDEC, en las capas disponibles para la georreferenciación y en el criterio de clasificación empleado en la ECV. Es decir, se cuenta con las tres clasificaciones aportadas por ambos organismos, pero con criterios funcionales diferentes que no permiten su comparación.

En primer lugar, debido al anclaje territorial del análisis, las variables vinculadas a la primer dimensión, a saber, localización geográfica y departamento, fueron empleadas para la representación de la información en mapas georreferenciados<sup>33</sup>.

Respecto a la caracterización a partir de la dimensión *organización institucional*, las variables tipo de servicio y sector de gestión se encuentran representadas en los mapas. El tipo de servicio hace referencia a los Institutos de Educación Superior, los Institutos Universitarios y las Universidades. El sector de gestión alude al sector de pertenencia del establecimiento educativo a cargo de la administración, organización y gestión de la titulación ofertada; puede ser público o privado.

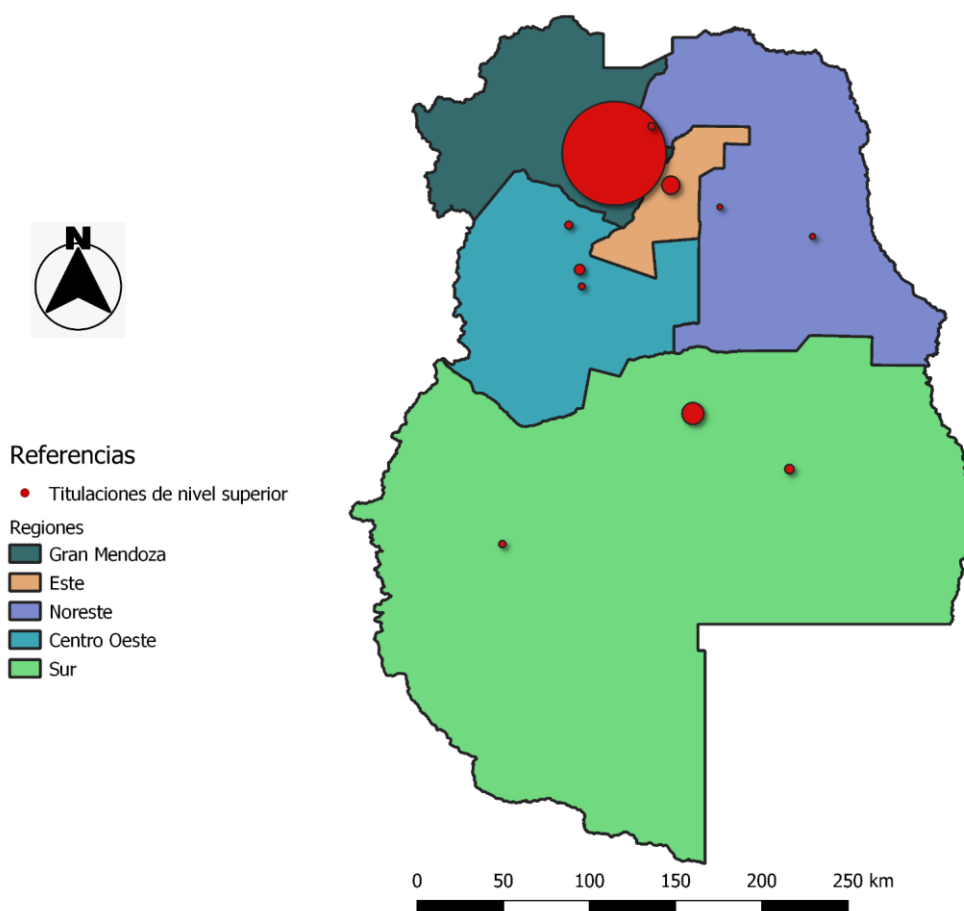
El mapa correspondiente a la provincia de Mendoza evidencia la distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior por regiones y la concentración o dispersión de las mismas. En lo que refiere a las regiones, los mapas representan la distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior según tipo de servicio y sector de gestión. Estas dos variables son representadas utilizando colores y figuras, respectivamente, que permiten distinguirlos. A su vez, el tamaño de cada una de dichas figuras fue realizado en escala a partir de la cantidad de titulaciones que ofrece ese tipo de servicio o sector de gestión en una localización específica.

A **nivel provincial** se observa, en primer lugar, la marcada concentración que presenta la oferta de titulaciones de nivel superior en el Gran Mendoza. En efecto, reúne el 65,5% del total de la oferta en toda la provincia. Dentro de las otras regiones, Sur presenta el 15,9%; en la región Este se localiza el 8,7%; el 7% en la Centro Oeste y solo el 2,9% en la Noreste. En este sentido, se evidencia la preponderancia de los grandes centros urbanos de la provincia en la distribución de la misma.

---

<sup>33</sup> Todos los mapas presentados en esta investigación fueron desarrollados en el marco del proyecto de investigación bianual *La oferta educativa y de empleo en las regiones de la provincia de Mendoza entre 2016 y 2018. Una perspectiva territorial de su incidencia en la precariedad laboral de jóvenes y mujeres (SIIP 2016-2018)* por Lucas Peiretti, estudiante avanzado de la Lic. en Sociología-FCPyS-UNCuyo.

Mapa 1. Distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza por regiones. 2016 - 2018



Fuente: Elaboración en el marco del proyecto La oferta educativa y de empleo en las regiones de la provincia de Mendoza entre 2016 y 2018. Una perspectiva territorial de su incidencia en la precariedad laboral de jóvenes y mujeres financiado por la SIIP-UNCuyo en el período 2019-2021.

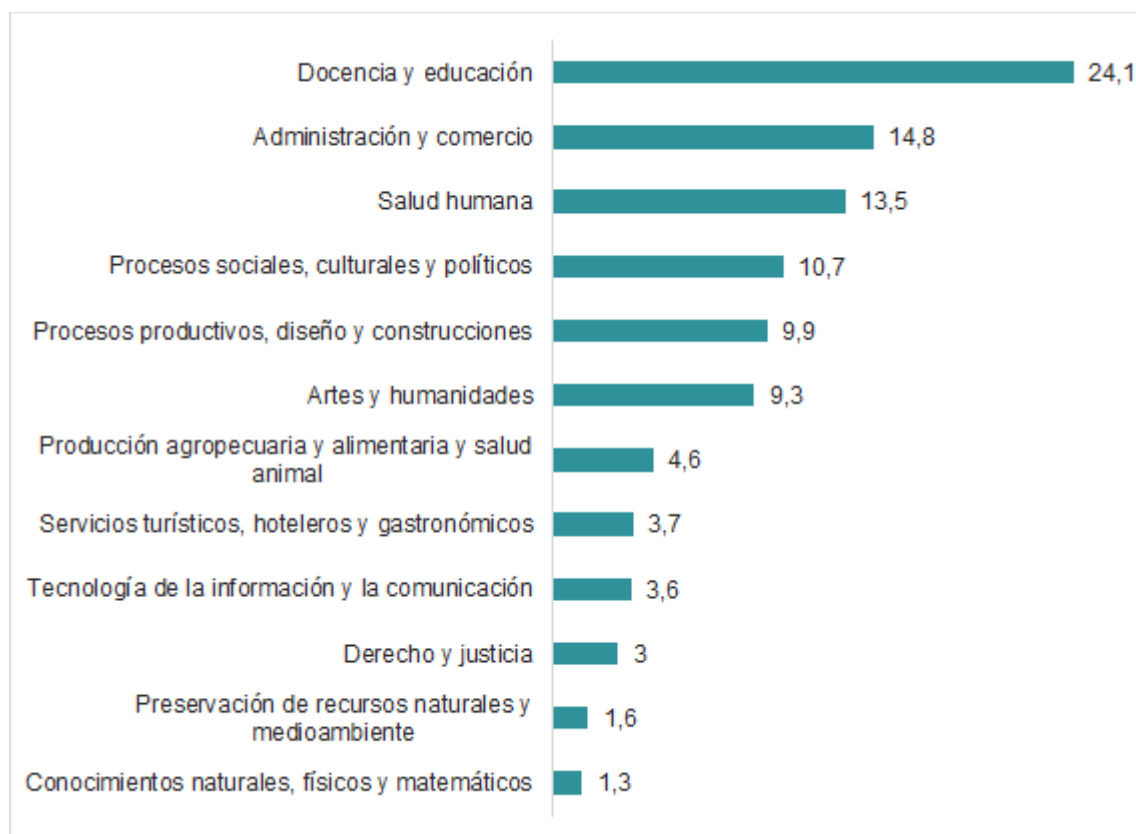
En segundo lugar, resulta de interés mencionar cómo se distribuye la oferta según el tipo de servicio. Las Universidades (en adelante, U) concentran la mayor cantidad de titulaciones ofertadas, con el 41,4% del total provincial. Siguen en importancia los Institutos de Educación Superior (en adelante, IES), que reúnen el 39,1% y, por último, los Institutos Universitarios (en adelante, IU), con el 19,5%.

En lo que respecta al sector de gestión, más de la mitad de las titulaciones de este nivel son ofrecidas por el sector público (52,7%). Si se analiza el tipo de servicio según los sectores de gestión, se observa, en primer lugar, que más de la mitad (55%) de las titulaciones brindadas por Universidades son de gestión privada. En segundo lugar, una preponderancia del sector de gestión público en los IES y del privado en los

IU: mientras casi siete de cada diez titulaciones ofertadas por IES son de gestión pública, seis de cada diez de las ofrecidas en IU son de gestión privada.

Además de analizar las principales características y distribución de las titulaciones a partir de lo observado en el mapa, resulta de interés conocer la dispersión de las mismas entre los doce campos de formación. En primer lugar, se destaca el campo Docencia y educación, que reúne el 24,1% de las titulaciones. En segundo lugar, se observan las áreas Administración y comercio con el 14,8%; Salud humana, que presenta el 13,5%; y Procesos sociales, culturales y políticos, el 10,7%. El resto de las titulaciones se distribuye en los otros ocho campos de formación con menor peso relativo: Procesos productivos, diseño y construcciones (9,9%), Artes y humanidades (9,3%), Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal (4,6%), Servicios turísticos, hoteleros y gastronómicos (3,7%), Tecnología de la información y la comunicación (3,6%), Derecho y justicia (3%), Preservación de recursos naturales y medioambiente (1,6%) y Conocimientos naturales, físicos y matemáticos (1,3%).

Gráfico 19. Distribución de titulaciones de nivel superior según campos de formación. Total provincial. 2016-2018

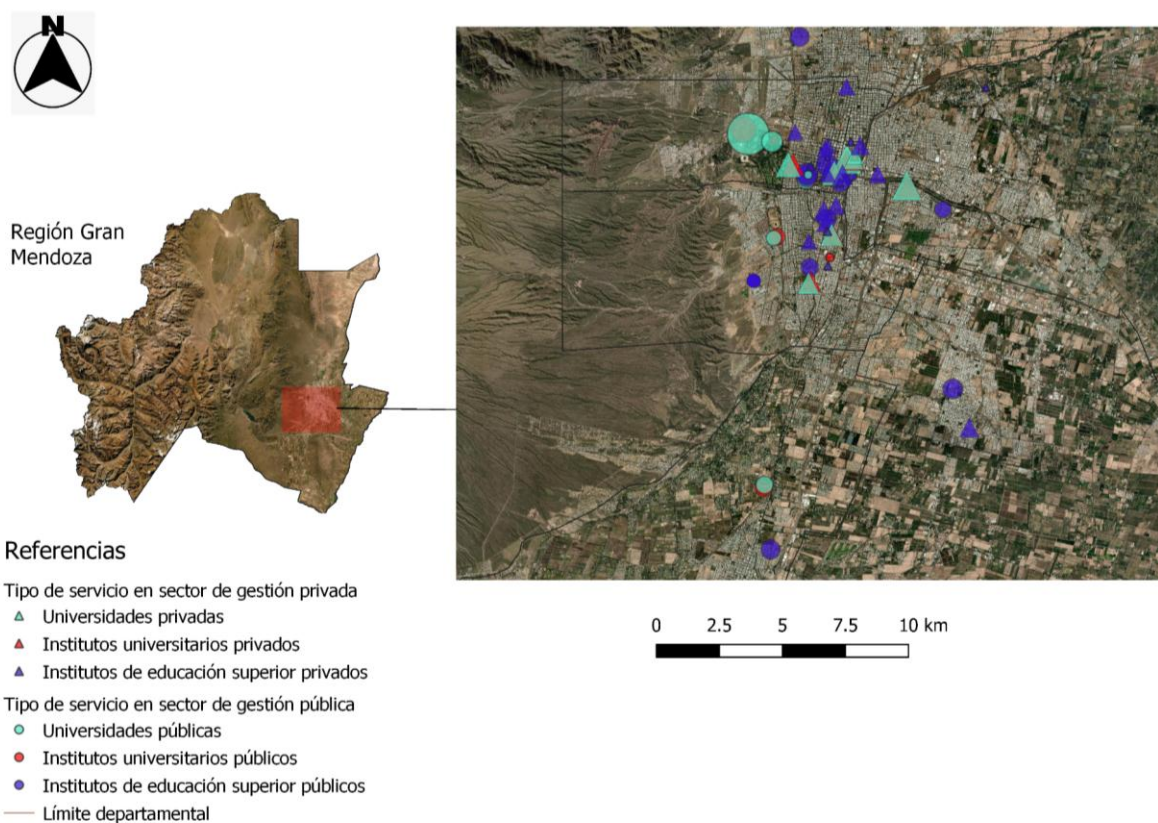


Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza*.

Al observar en el mapa la distribución de la oferta de titulaciones en el **Gran Mendoza** resulta destacable, en primer lugar, la gran cantidad y concentración de las mismas y la importancia del sector de gestión privada, que de hecho ofrece el 55,6% de las titulaciones. A su vez, resulta destacable que las titulaciones localizadas a cierta distancia de la zona donde se concentra la mayoría de las mismas y por fuera de los departamentos Capital y Godoy Cruz corresponde a IES, públicos o privados.

Respecto al tipo de servicio, se evidencia en el mapa la fuerte presencia de las universidades, que ofrecen cinco de cada diez titulaciones; los IES casi tres de cada diez y los IU dos de cada diez. En la oferta de los tres tipos de instituciones, en el caso de los IU y las U la mayoría corresponde al sector de gestión privada: 65,6% y 54,7%, respectivamente. Por su parte, la distribución de la oferta de los IES resulta homogénea entre los sectores de gestión, con leve preponderancia del público (50,4%).

Mapa 2. Distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior en el Gran Mendoza según tipo de servicio y sector de gestión. 2016 - 2018



Fuente: Elaboración en el marco del proyecto La oferta educativa y de empleo en las regiones de la provincia de Mendoza entre 2016 y 2018. Una perspectiva territorial de su incidencia en la

precariedad laboral de jóvenes y mujeres financiado por la SIIP-UNCuyo en el período 2019-2021.

Al observar la distribución de las titulaciones entre los doce campos de formación, se advierte la gran diversidad de las mismas. En primer lugar, el campo Docencia y educación representa el 19,7% del total ofertado (90 titulaciones de 457); seguido por Administración y comercio con setenta y cinco (75); Salud humana (68); Artes y humanidades (57) y Procesos productivos, diseño y construcciones (47). El resto de los campos reúnen escasa cantidad de titulaciones cada uno: Procesos sociales, culturales y políticos (38), Servicios turísticos, hoteleros y gastronómicos (20), Tecnología de la información y la comunicación (17), Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal (15), Derecho y justicia (14), Conocimientos naturales, físicos y matemáticos (9) y Preservación de recursos naturales y medioambiente (7).

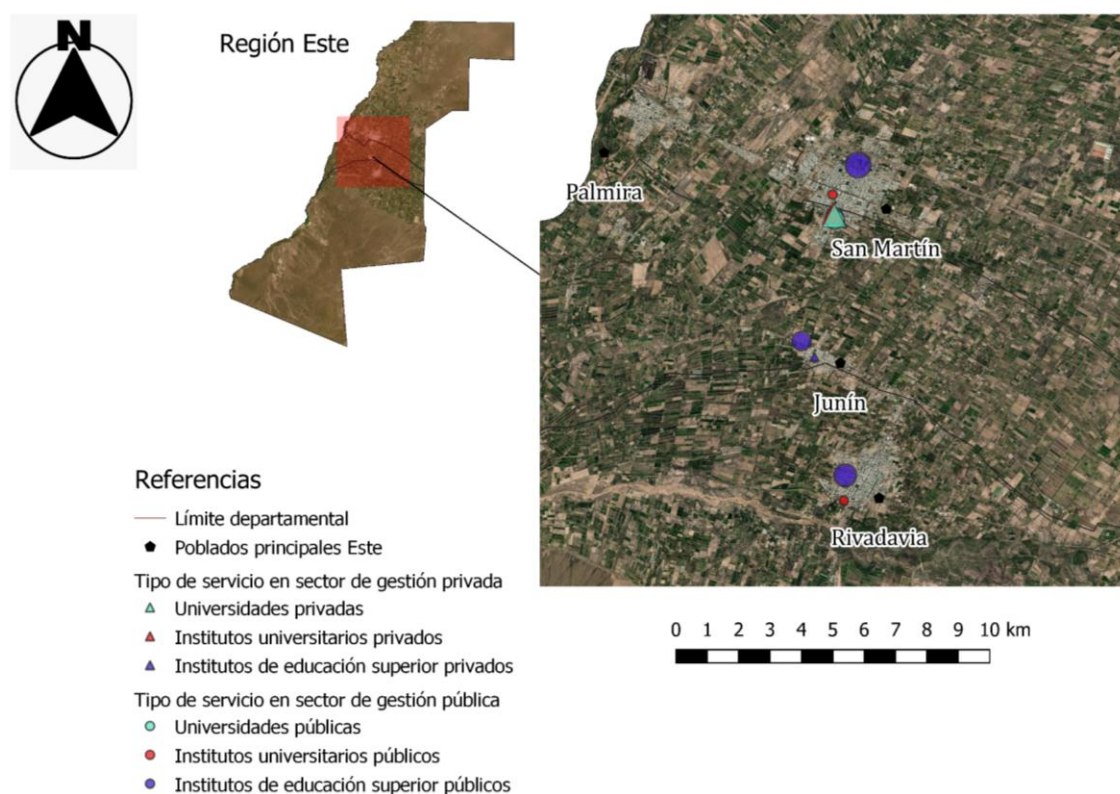
Gráfico 20. Distribución de titulaciones de nivel superior según campos de formación. Gran Mendoza. 2016-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza*.

En la **región Este** la oferta educativa de nivel superior se encuentra concentrada en las cabeceras departamentales. Asimismo, corresponde en su mayoría al sector de gestión público: más de 6 de cada diez titulaciones pertenecen al sector público y tres de cada diez al privado. Sin embargo, si se analiza por tipo de servicio, el 52,5% de las titulaciones son ofrecidas por IES y casi la totalidad de la oferta de este tipo de instituciones es de gestión pública; en cambio el 26,2% de la oferta responde a Universidades y el 21,3% a IU, en estos casos la amplia mayoría (75% y 61,5% respectivamente) de las titulaciones corresponden al sector privado. Es decir, cuando se profundiza el análisis por tipo de instituciones la elevada presencia relativa de instituciones de gestión pública es traccionada por los IES.

Mapa 3. Distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior en la Región Este según tipo de servicio y sector de gestión. 2016 - 2018



Fuente: Elaboración en el marco del proyecto La oferta educativa y de empleo en las regiones de la provincia de Mendoza entre 2016 y 2018. Una perspectiva territorial de su incidencia en la precariedad laboral de jóvenes y mujeres financiado por la SIIP-UNCuyo en el período 2019-2021.

La dispersión de las titulaciones ofertadas en la región Este en campos de formación presenta cierta concentración en el área de Docencia y educación, que reúne el 29,5% del total ofertado (18 titulaciones de 61). En segundo lugar, se destaca la presencia de Procesos sociales, culturales y políticos (11 titulaciones), Administración y comercio (10), Salud humana (8 titulaciones) y Procesos productivos, diseño y construcciones (5 titulaciones). La oferta de títulos restante se distribuye de forma homogénea, con muy escasa participación (2 titulaciones cada uno), entre los campos Artes y humanidades, Derecho y justicia, Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal y Servicios turísticos, hoteleros y gastronómicos. Por último, el campo Tecnología de la información y la comunicación cuenta con una titulación ofertada y los campos Conocimientos naturales, físicos y matemáticos y Preservación de recursos naturales y medioambiente no presentan oferta en la región.

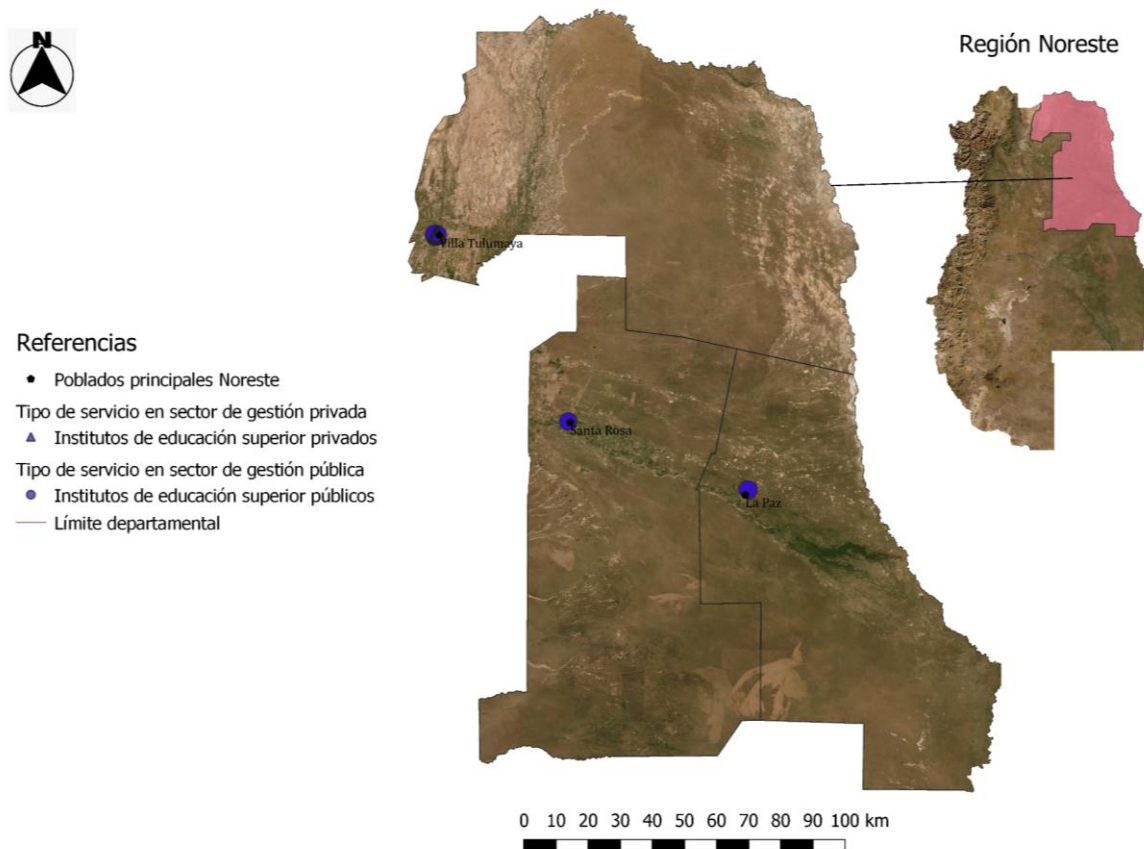
Gráfico 21. Distribución de titulaciones de nivel superior según campos de formación. Región Este. 2016-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza*.

En la **región Noreste** se observa que las únicas instituciones ofertantes son IES y que las mismas se ubican en las cabeceras departamentales. Además, resulta destacable la primacía del sector público en la oferta de titulaciones en la región: solo 1 de cada 10 titulaciones es brindada por una institución de gestión privada.

Mapa 4. Distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior en la región Noreste según tipo de servicio y sector de gestión. 2016 - 2018



Fuente: Elaboración en el marco del proyecto *La oferta educativa y de empleo en las regiones de la provincia de Mendoza entre 2016 y 2018. Una perspectiva territorial de su incidencia en la precariedad laboral de jóvenes y mujeres* financiado por la SIIP-UNCuyo en el período 2019-2021.

La distribución de las titulaciones en campos de formación deja ver una marcada concentración en el campo Docencia y educación, que aglutina casi 6 de cada diez de las titulaciones de la región (más de la mitad, 11 titulaciones de 20). En segundo lugar se distinguen las áreas Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal (3) y Tecnología de la información y la comunicación (2). Los campos Administración y comercio; Preservación de recursos naturales y medioambiente; Procesos productivos, diseño y construcciones; Procesos sociales, culturales y políticos y Servicios turísticos, hoteleros y gastronómicos presentan cada 1 titulación.

Por último, no se encuentran titulaciones pertenecientes a los campos Artes y humanidades; Conocimientos naturales, físicos y matemáticos; Derecho y justicia y Salud humana. Se trata de la región con menor cantidad de titulaciones y también con menor diversidad, al contar con oferta correspondiente a solo siete de los doce campos de formación y presentar una gran concentración en uno de los mismos.

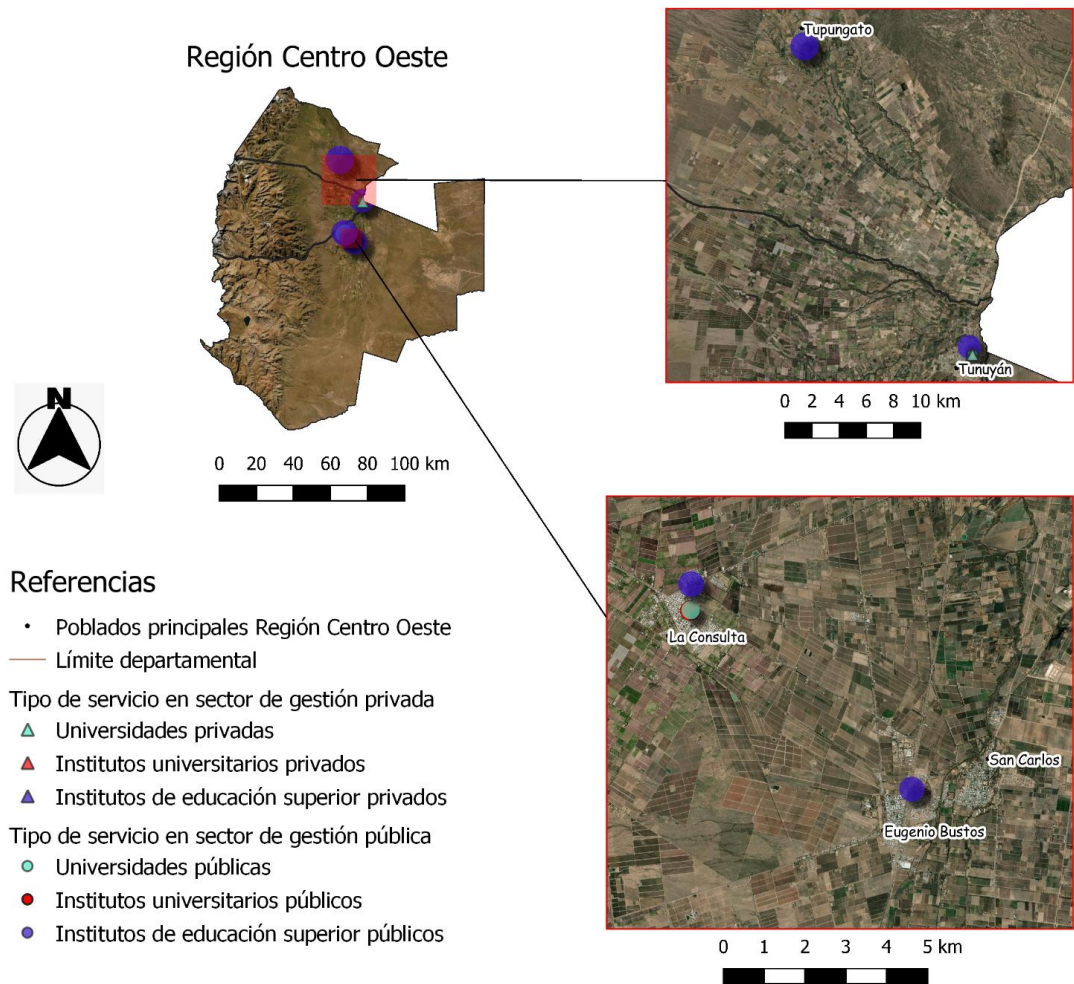
Gráfico 22. Distribución de titulaciones de nivel superior según campos de formación. Región Noreste. 2016-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza*.

Al observar en el mapa la distribución de las titulaciones en la **región Centro Oeste** se observa una vez más que las mismas se concentran en los principales poblados de la región: Tupungato, Tunuyán, Eugenio Bustos y La Consulta. Además, la primacía y el tamaño de los círculos violetas evidencia que la gran mayoría de las titulaciones son ofrecidas por IES de gestión pública. En efecto, ocho de cada diez titulaciones de la región son ofrecidas por IES, de las cuales la totalidad corresponde al sector de gestión pública; y solo una de cada diez en IU y Universidades. Destaca la primacía del sector público que reúne el 95,9% del total de las titulaciones, el 80% de las ofrecidas por IU y el 75% de las brindadas por Universidades.

Mapa 5. Distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior en la región Centro Oeste según tipo de servicio y sector de gestión. 2016 - 2018

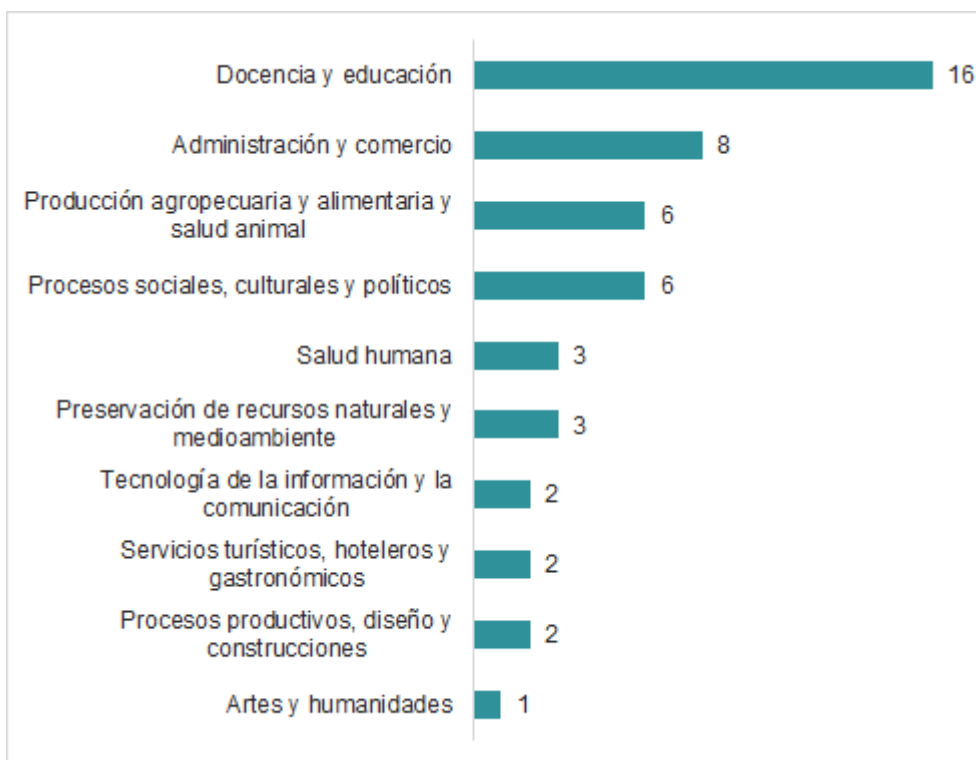


Fuente: Elaboración en el marco del proyecto *La oferta educativa y de empleo en las regiones de la provincia de Mendoza entre 2016 y 2018. Una perspectiva territorial de su incidencia en la precariedad laboral de jóvenes y mujeres* financiado por la SIIP-UNCuyo en el período 2019-2021.

En lo que concierne al agrupamiento de las titulaciones ofertadas en la región en función de los campos de formación, el campo Docencia y educación concentra la mayor cantidad (16 titulaciones de 49). En segundo término se ubican Administración y Comercio (8); Procesos sociales, culturales y políticos y Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal, cada uno con seis (6) titulaciones. Las áreas Preservación de recursos naturales y medioambiente y Salud humana reúnen, cada una, tres (3). Cada uno de los campos Procesos productivos, diseño y construcciones; Servicios turísticos, hoteleros y gastronómicos y Tecnología de la información y la comunicación agrupan dos (2) titulaciones cada uno. Por último, Artes y humanidades cuenta con

una (1). Los campos Conocimientos naturales, físicos y matemáticos y Derecho y justicia no ofrecen titulaciones en la región.

Gráfico 23. Distribución de titulaciones de nivel superior según campos de formación. Región Centro Oeste. 2016-2018

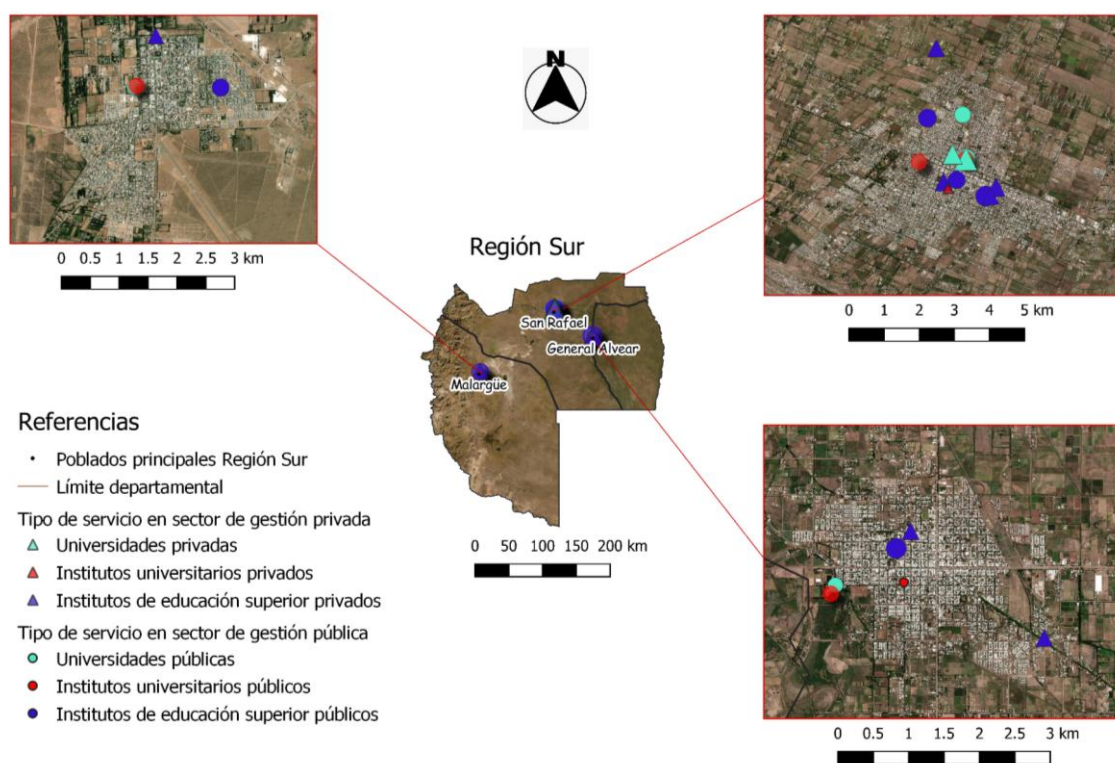


Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza*.

En la **región Sur**, el mapa deja ver la concentración de las titulaciones en las cabeceras departamentales; el predominio del color violeta evidencia cierta primacía de las titulaciones brindadas por IES y la notoria presencia de triángulos, en relación con otras regiones, muestra que la oferta privada cuenta con un peso considerable. De hecho, el 46,8% del total de titulaciones ofertadas corresponde a IES, el 33,3% a U y el restante 19,8% a IU. Se trata así de la segunda región (después del Gran Mendoza) donde la oferta de titulaciones universitarias tiene mayor peso relativo.

Asimismo, se trata de la segunda región (después del Gran Mendoza) con mayor presencia de oferta privada (45,9%). Mientras el 55,8% de las titulaciones ofertadas por IES y el 59,1% de las ofertadas por IU pertenecen al sector de gestión público, en la oferta universitaria predomina la gestión privada con el 51,4%.

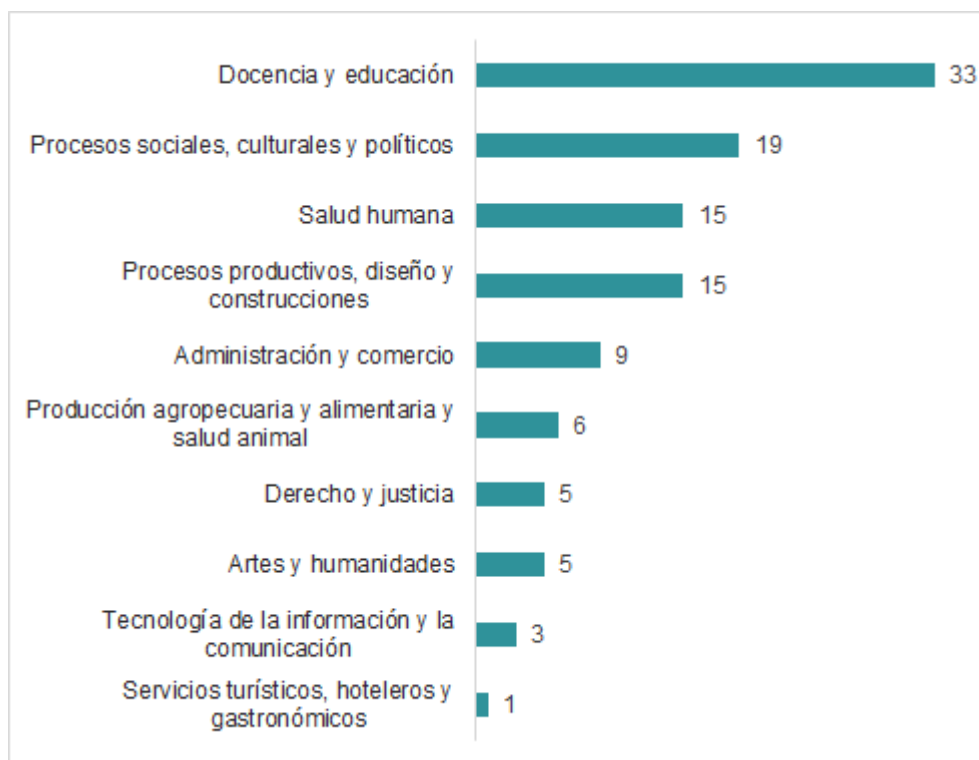
Mapa 6. Distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior en la región Sur según tipo de servicio y sector de gestión. 2016 - 2018



Fuente: Elaboración en el marco del proyecto *La oferta educativa y de empleo en las regiones de la provincia de Mendoza entre 2016 y 2018. Una perspectiva territorial de su incidencia en la precariedad laboral de jóvenes y mujeres* financiado por la SIIP-UNCuyo en el período 2019-2021.

La distribución de las titulaciones de nivel superior de acuerdo con los campos de formación demuestra que la mayoría, casi tres de cada diez, corresponde al campo de Docencia y educación (33 titulaciones de 111). En segunda instancia, resultan preponderantes las áreas Procesos sociales, culturales y políticos, que cuenta con 19 titulaciones, junto con Procesos productivos, diseño y construcciones y Salud humana, con 15 cada una. Las titulaciones restantes se reparten entre los campos Administración y comercio (9); Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal (6); Artes y humanidades (5); Derecho y justicia (5), Tecnología de la información y la comunicación (3) y Servicios turísticos, hoteleros y gastronómicos (1). Finalmente, los campos Conocimientos naturales, físicos y matemáticos y Preservación de recursos naturales y medioambiente no presentan titulaciones en la región.

Gráfico 24. Distribución de titulaciones de nivel superior según campos de formación. Región Sur. 2016-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza*.

#### 4.2. Afinidades técnico-profesionales y estructura de los mercados de trabajo regionales

Como fue desarrollado anteriormente, el **Gran Mendoza** es la región que concentra el mayor porcentaje de PEA de la provincia y presenta la mayor diversificación en términos de empleo al especializarse en varias ramas de actividad. En esta región los puestos del segmento primario de trabajo resultan preponderantes, el sector de inserción económico-ocupacional formal privado tiene mayor presencia relativa y es la segunda con menor presencia del sector público. Se trata entonces de una estructura ocupacional de gran tamaño y complejidad.

En este marco, en el Gran Mendoza se oferta mayor cantidad y diversidad de titulaciones, con presencia de todos los campos de formación. Asimismo, es la región donde mayor peso tiene la oferta correspondiente al sector de gestión privada y las titulaciones ofrecidas por universidades.

Al desagregar los campos preponderantes en la región según subcampo y tipo de servicio puede observarse, en el caso de Docencia y educación, que los IES son los principales ofertantes de titulaciones del mismo. Si bien la mayoría de las titulaciones corresponden al subcampo Formación docente (83), se trata junto con la región Este y Sur de las únicas en las que existe oferta del subcampo Educación (7).

En cambio, dentro del campo Administración y comercio, la mayoría de las titulaciones son ofertadas por Universidades (36), seguidas por Institutos Universitarios (22) e IES (17). Cuenta con titulaciones pertenecientes a todos los subcampos -con excepción de Finanzas, banca y seguros, subcampo ausente en la oferta de toda la provincia-. La mayoría forma parte del subcampo de Administración y gestión (21), el cual resulta mayoritario también a nivel provincial y cuenta con oferta en todas las regiones. Las titulaciones que integran los diversos subcampos no son ofertadas mayoritariamente por un tipo de servicio en particular, la distribución por tipos de servicio resulta relativamente homogénea.

Esta región es la única en la cual se ofertan titulaciones referidas a todos los subcampos de Salud humana. La mayoría de las titulaciones correspondientes a los distintos subcampos es ofertada por Universidades (33) y los subcampos que ofrecen una mayor cantidad de titulaciones que el resto son Médicos y auxiliares de medicina; Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento y Terapia y rehabilitación. Resulta destacable que, junto con la región Sur, son las únicas donde existe oferta vinculada al subcampo Enfermería y emergencias.

En relación al campo Artes y humanidades, casi la totalidad de la oferta en este campo se concentra en el Gran Mendoza y, a su vez, cuenta con titulaciones de todos sus subcampos. En cambio, las escasas titulaciones del campo ofertadas en otras regiones responden sólo al subcampo Artes plásticas y diseño visual y solo una a Técnicas audio-visuales y producción de medios.

El campo Procesos productivos, diseño y construcciones presenta en esta región titulaciones vinculadas a casi todos sus subcampos, con excepción de Generación y transporte de energía, ausente en toda la provincia. La mayoría de las titulaciones de este campo es ofertada por Universidades (22), seguida por IES (13) e IU (12). En lo que respecta a los subcampos de formación, si bien la distribución resulta bastante homogénea, hay una leve primacía de Arquitectura, urbanismo y construcciones civiles y Electrónica y automatización. Al desagregar según subcampos de formación y tipo de servicio, no se observan grandes disparidades entre las

instituciones ofertantes. El tamaño del campo y la diversidad en términos de subcampos y de instituciones ofertantes guardan relación con el tamaño del sector formal privado en la región y la importancia de las grandes ramas Industria, Construcción y, en menor medida, Transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Por último, si bien no son los campos predominantes en la región, resulta de interés mencionar lo que ocurre con Servicios turísticos, hoteleros y gastronómicos<sup>34</sup>; Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal y Preservación de recursos naturales y medio ambiente.

El primer campo mencionado, a saber, Servicios turísticos, hoteleros y gastronómicos, resulta de interés por su evidente relación con la segunda gran rama de actividad que concentra el empleo en la región y la principal en la inserción de los jóvenes en la región: Comercio, restaurantes y hoteles. El Gran Mendoza concentra la mayor cantidad de titulaciones integrantes del campo (20 de 26 titulaciones) y es la única que presenta oferta referida al subcampo Gastronomía (5). Sin embargo, este campo no resulta de gran peso en la distribución total de la gran cantidad de titulaciones presentes en la región a pesar de la importancia que tiene CHR en términos de la estructura laboral. En este sentido, si bien excede los objetivos del presente trabajo, cabe preguntarse por los niveles de calificaciones requeridos por los puestos ofrecidos en esta gran rama, por la correspondencia entre las competencias certificadas por las titulaciones y las solicitadas en la contratación, entre otras.

En lo que concierne a los otros dos campos, Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal; y Preservación de recursos naturales y medio ambiente, resulta destacable que la mayor cantidad de sus titulaciones se encuentra en el Gran Mendoza a pesar de guardar relación con las grandes ramas que integran el sector primario de actividad (Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca y Explotación de minas y canteras) que tiene poco peso en la generación de puestos de trabajo en la región. Asimismo, junto con la región Sur se trata de las únicas donde se ofertan titulaciones enmarcadas en el subcampo Salud animal.

En síntesis, se observa que la región que presenta más diversificación en términos de empleo y el sector formal privado con más peso relativo, cuenta con la mayor cantidad y diversidad de titulaciones en lo que respecta a los campos y

---

<sup>34</sup> Como puede observarse en la tabla 5 del capítulo II, la variable propuesta se desagrega en tres subcampos: Gastronomía, Hotelería y Turismo. Fue necesario agregar un cuarto subcampo denominado Turismo y hotelería debido a la imposibilidad de categorizar la gran mayoría de las titulaciones ofertadas al trabajarlos como subcampos separados.

subcampos presentes. Asimismo, es la única en la cual la oferta de titulaciones por parte de universidades resulta preponderante.

La **región Este** es la tercera que más aporta a la PEA provincial (luego del Gran Mendoza y la región Sur), presenta especialización en términos de empleo en el sector Agropecuario aunque con menor intensidad que la observada en las regiones Noreste y Centro Oeste, es la región donde mayor peso tienen el segmento secundario del mercado de trabajo y el sector microinformal, donde menor presencia tiene el sector público y la segunda donde menor peso tiene el sector formal privado. Junto con las regiones Noreste y Sur, resultan destacables por la peor calidad y las malas condiciones de los puestos de trabajo respecto a la comparación interregional.

En lo que respecta a la oferta educativa de nivel superior, cuenta con una cantidad importante de titulaciones (61 titulaciones) considerando su cercanía al Gran Mendoza. A su vez, presenta una relativa diversificación de la oferta en lo que respecta a los campos de formación. Al igual que en todas las regiones, la mayoría de las titulaciones son ofertadas por IES (52,5%) y se trata de la tercera donde mayor peso tiene la oferta por parte de Universidades (26,2%).

Al igual que en todas las regiones y la provincia, la oferta se concentra en el campo Docencia y educación (18 titulaciones). A su vez, se trata de una de las tres regiones (junto con el Gran Mendoza y la región Sur) donde está presente el subcampo Educación (3 titulaciones); cuyas titulaciones son ofertadas mayoritariamente por Universidades -tendencia que se observa también en el Gran Mendoza y la región Sur-. Por su parte, las titulaciones pertenecientes al subcampo Formación docente (15) son dictadas en su totalidad por IES.

El segundo campo con mayor presencia relativa en la región es Procesos sociales, culturales y políticos (11 titulaciones), cuya distribución según tipo de servicio resulta homogénea. Dentro de los tres subcampos presentes en la región, a saber, Cultura, comunicación e información; Economía y políticas del desarrollo; Protección civil y seguridad pública; el primero y el último reúnen la mayoría de las titulaciones (4 y 5, respectivamente).

Dentro del campo de Administración y comercio (10 titulaciones), más de la mitad de las titulaciones son ofertadas por Universidades. En relación a los subcampos, resultan preponderantes Administración y gestión (5 titulaciones) y Negocios y comercio (4 titulaciones).

El campo Salud humana cuenta con muy pocas titulaciones (8), de las cuales la mitad son ofertadas por IU y el resto se distribuye entre IES y U. Presenta oferta en los subcampos Médicos y auxiliares de medicina, Salud mental y Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento. Se trata así de una de las tres regiones (junto con Gran Mendoza y Sur) que ofertan titulaciones referidas al subcampo Salud mental. Cabe destacar que no presenta oferta correspondiente al subcampo Enfermería y emergencias.

En lo que respecta al campo Procesos productivos, diseño y construcciones, si bien cuenta con muy pocas titulaciones, resulta importante mencionar que los subcampos ofertados son Industria y servicios del transporte; Electrónica y automatización; Seguridad industrial y laboral. Los dos últimos subcampos mencionados también cuentan con oferta de titulaciones en el Gran Mendoza y las regiones Centro Oeste y Sur, es decir, en todas las regiones en las que este campo está presente. Por su parte, es destacable la presencia de Industria y servicios del transporte ya que, al contar con una titulación, se trata junto con el Gran Mendoza de las únicas regiones donde tiene presencia.

Por último, resulta llamativo el caso de dos campos que presentan sólo dos titulaciones cada uno, el campo Servicios turísticos, hoteleros y gastronómicos y Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal; respecto al peso que tiene la rama de Comercio, restaurantes y hoteles y el sector Agropecuario en el total del empleo provincial y la especialización intraregional en este último. Si bien este primer ejercicio analítico no es suficiente para sostener argumentos que permitan establecer áreas de vacancia, la descripción de los datos abre interrogantes respecto a la relación entre los puestos ofertados por dichas ramas y las calificaciones requeridas, la relación entre las competencias otorgadas por las titulaciones y las calificaciones requeridas para los puestos de trabajo, entre otras.

A modo de cierre, se observa que esta región que presenta una especialización en el sector Agropecuario de baja intensidad y cuya estructura ocupacional ofrece mayoritariamente puestos de menor calidad y peores condiciones de trabajo presenta una considerable cantidad y diversidad de titulaciones en relación a los campos de formación ofertados. Sin embargo, dentro de esta oferta presenta pocas titulaciones de dos campos estrechamente vinculados a las ramas con mayor peso en la estructura sectorial del empleo. Por último, en relación con las instituciones ofertantes, se

destaca el hecho de que es la tercera región con mayor oferta de titulaciones brindada por universidades.

La **región Noreste** es la que menos peso tiene en el total de la PEA provincial, presenta una intensa especialización en términos de empleo en el sector Agropecuario, en la cual tiene un importante peso el segmento secundario del mercado de trabajo, y es la región en la que más preponderante resulta el sector público en la estructura ocupacional. Se trata de una estructura ocupacional pequeña y con escasas posibilidades para obtener empleo de calidad por fuera del sector público.

En este marco, es la región con menos titulaciones de nivel superior ofertadas en la provincia, cuenta sólo con 20 titulaciones y presenta menor diversificación de campos en su oferta. Solo cuatro (4) titulaciones son brindadas por instituciones de gestión privada y se trata de la única región en la cual la totalidad de la oferta es brindada por IES.

Si bien el campo Docencia y educación es preponderante en todas las regiones, en la región Noreste se intensifica la concentración. Presenta once (11) titulaciones, es decir, más de la mitad del total, referidas en su totalidad al subcampo Formación docente. Puede pensarse en el vínculo con el peso que tiene el sector público en la estructura ocupacional y la gran concentración de ocupados con calificación de nivel superior en este sector.

El segundo campo con mayor presencia en la región es Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal. Dado que se trata de una oferta de titulaciones pequeña, es el segundo campo con mayor peso pero cuenta únicamente con tres (3) titulaciones. Sin embargo, es destacable la clara relación que tiene con el sector Agropecuario, uno de los que más empleo genera y en el cual la región presenta una especialización de alta intensidad. Al desagregar en subcampos, se observa que se trata de los dos subcampos que tienen mayor peso en la oferta de este campo en toda la provincia y que se encuentran presentes en todas las regiones: Industria de la alimentación presenta dos titulaciones y Producción y explotación agrícola y ganadera una.

Por último, dentro de la poca oferta de titulaciones en la región, se destaca la presencia de dos (2) encuadradas en el campo Tecnología de la información y las comunicaciones y, específicamente, en el subcampo Contenidos digitales.

A modo de cierre, la región con la estructura ocupacional más pequeña y una de las que peores condiciones ofrece a sus trabajadores, en la que el sector público tiene un gran peso y es el que tracciona gran parte de los empleos registrados, la oferta educativa de nivel superior es poca, brindada en su totalidad por IES y se encuentra concentrada principalmente en el campo de Docencia y educación. Sin embargo, es destacable la relación entre el segundo campo con más titulaciones y la especialización en términos de empleo de la región.

Por su parte, la **región Centro Oeste** es la segunda región que menos peso tiene en el total de la PEA provincial (6,5%), presenta una marcada e intensa especialización en términos de empleo en el sector Agropecuario y una leve primacía de los puestos correspondientes al segmento primario del mercado de trabajo. En lo que respecta a la estructura ocupacional, es la segunda región con mayor presencia relativa del sector privado formal después del Gran Mendoza, y con menor presencia del microinformal. Además, el peso del sector privado formal y de los puestos de trabajo registrados están traccionados en gran medida por la industria vitivinícola reconvertida pos 90's, en la cual hay una primacía de empresas pertenecientes a capitales extranjeros, que cuentan con elevada tecnología y, por ende, con puestos de trabajo calificados. Se trata entonces de una estructura laboral relativamente compleja que ofrece mayores posibilidades de inserciones de calidad en el análisis interregional.

Sin embargo, reúne sólo el 7% del total de la oferta de nivel superior de la provincia, así, es la segunda región con menor cantidad de titulaciones (49). La gran mayoría es ofertada por IES (81,6%) y casi la totalidad por instituciones de gestión pública (95,9%). Los campos preponderantes en la oferta de la región son Docencia y educación; Administración y comercio; Procesos sociales, culturales y políticos y Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal.

Al desagregar el campo Docencia y educación (16 titulaciones) según subcampo y tipo de servicio, puede observarse que pertenecen en su totalidad al subcampo Formación docente y son ofrecidas por IES. Al igual que en la región Noreste, resulta inevitable pensar en el gran peso del sector público en la estructura ocupacional regional y la gran concentración de trabajadores que cuentan con una titulación de nivel superior o mayor en el mismo.

En relación con lo mencionado anteriormente respecto al peso del sector formal privado en la región, resulta interesante poner el foco en el campo Administración y comercio. De las ocho (8) titulaciones pertenecientes al mismo, siete

(7) son brindadas por IES y la restante por un IU. También siete (7) de las ocho (8) integran el subcampo Administración y gestión y la restante corresponde a Contabilidad y fiscalización. No presenta titulaciones de los subcampos Mercadotecnia y publicidad; Negocios y comercio; Relaciones y recursos humanos.

Dos campos se encuentran en tercer lugar en la distribución de titulaciones de la región: Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal y Procesos sociales, culturales y políticos. El primer campo mencionado presenta una evidente vinculación con el sector Agropecuario en el cual la región se especializa. Dentro del mismo, todas las titulaciones (6) son ofrecidas por IES y se reparten de forma homogénea entre los subcampos Industria de la alimentación y Producción y explotación agrícola y ganadera. Se trata de dos subcampos que guardan relación con la estructura laboral de la región, que presentan oferta en todas las regiones y que tienen mayor peso dentro del campo en toda la provincia.

Al interior del campo Procesos sociales, culturales y políticos, de las seis (6) titulaciones que lo componen, cinco (5) se encuadran en el subcampo Protección civil y seguridad pública.

Si bien ofrece pocas titulaciones (3), resulta importante mencionar la presencia del campo Preservación de recursos naturales y medioambiente en la región. Se destaca que este campo cuenta con pocas titulaciones en la provincia (11), que se reparten entre tres de las cinco regiones: siete (7) son ofertadas en el Gran Mendoza, tres (3) en esta región y una (1) en la región Noreste.

El campo de Salud humana ofrece titulaciones referidas a los subcampos de Médicos y auxiliares de medicina y Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento. Nuevamente resulta destacable la ausencia de titulaciones del subcampo Enfermería y emergencias.

En síntesis, al igual que en el resto de las regiones, el lugar ocupado por la región en la distribución del total de titulaciones de la provincia presenta cierta correspondencia con el lugar de la misma en el aporte a la PEA provincial. En esta estructura ocupacional con primacía del segmento primario y gran peso de los sectores formal privado y público, la oferta educativa de nivel superior presente muestra una diversidad considerable en relación a los campos ofertados. Además, dos de los tres campos con mayor peso en la distribución de las titulaciones, después de Docencia y educación, presentan un evidente vínculo con la estructura sectorial del empleo y con la especialización laboral regional en el sector Agropecuario.

Como fue mencionado anteriormente, la **región Sur** es la segunda que más fuerza de trabajo aporta al total de la PEA provincial (14,1%). Se trata de una región que comparte con el Gran Mendoza ciertas características en lo que refiere a la distribución sectorial del empleo, ya que predominan los empleos en Servicios, CHR e Industria y presenta una gran diversificación en comparación con las regiones Este, Noreste y Centro Oeste al especializarse en varias ramas. Sin embargo, difiere de la región central al destacarse la Explotación de minas y canteras y presentar alguna importancia el sector Agropecuario. En la misma se observa una pequeña preponderancia de los puestos pertenecientes al segmento primario del mercado de trabajo. En lo que respecta a la estructura económico-ocupacional, se trata de la segunda región donde el sector microinformal presenta mayor peso relativo y la primera donde el sector privado formal tiene menos presencia. En síntesis, resulta remarcable entre las estructuras laborales regionales por su tamaño y porque no ofrece mayores posibilidades de inserciones de calidad y buenas condiciones de empleo.

Se trata de la segunda región en la distribución de la oferta educativa de nivel superior, al reunir 111 titulaciones presentes en la provincia, y también de la segunda con mayor diversidad en lo que respecta a la distribución de las mismas en los campos de formación. Si bien cuenta con mayor presencia relativa de titulaciones brindadas por Universidades que las otras regiones -con excepción del Gran Mendoza-, aún así la mayoría son ofertadas por IES.

Al igual que todas las regiones, el campo predominante es Docencia y educación (33 titulaciones). La gran mayoría de las mismas (28) son ofertadas por IES y las restantes por Universidades. En relación a los subcampos, al igual que el Gran Mendoza y la región Este, cuenta con oferta correspondiente a Educación (3), brindada principalmente por Universidades. El subcampo Formación docente aglutina la mayor parte de las titulaciones (30), de las cuales la gran mayoría (27) es ofertada por IES.

En lo que respecta al segundo campo con mayor peso, Procesos sociales, culturales y políticos (19 titulaciones), el subcampo Protección civil y seguridad pública concentra la mayor cantidad de titulaciones (15), las cuales son brindadas tanto por IU como por U. Las titulaciones restantes se reparten entre Cultura, comunicación e información y Seguridad y políticas sociales (2 cada uno). De estos últimos subcampos, Cultura, comunicación e información está presente en todas las regiones

y, en esta región, su oferta es brindada por IES. Por su parte, Seguridad y políticas sociales sólo presenta oferta en esta región y el Gran Mendoza.

Dentro del campo Procesos productivos, diseño y construcciones (15 titulaciones) cuenta con oferta perteneciente a los seis subcampos también presentes en el Gran Mendoza y tiene así la mayor diversidad de titulaciones posible. Se observa una leve primacía de los subcampos Arquitectura, urbanismo y construcciones civiles y Procesos químicos y extractivos, que tienen cuatro (4) titulaciones cada uno y solo presentan oferta en esta región y en el Gran Mendoza. A su vez, Arquitectura, urbanismo y construcciones civiles resulta preponderante en ambas. Asimismo, se destaca la fuerte presencia del segundo subcampo en cuestión al presentar un vínculo directo con la rama de actividad Explotación de minas y canteras, en la cual, como ya fue dicho, se especializa la región en términos de empleo. De todos modos, cabe aclarar que las titulaciones de todo el campo presentan vinculación con las grandes ramas de Industria, Construcción y Servicios, de gran importancia en la región y, las últimas dos, en la inserción laboral juvenil en particular.

En relación al campo Salud humana, que también reúne 15 titulaciones, se trata de la segunda región con mayor diversidad de oferta respecto a los subcampos presentes. En este sentido, el subcampo Enfermería y emergencias solo presenta oferta en esta región y el Gran Mendoza; y el subcampo Salud mental en esta región, el Gran Mendoza y la región Este. Al igual que en el Gran Mendoza, la región Este y la región Centro Oeste, es decir, todas las regiones en las que este campo presenta oferta; el subcampo predominante es Médicos y auxiliares de medicina. En lo que concierne al subcampo Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento resulta destacable, en primer lugar, la presencia de oferta en todas las regiones; en segundo lugar, el hecho de que en esta región son en su totalidad brindadas por IES; por último, que esta tendencia respecto al tipo de servicio ofertante se observa en todas las regiones.

Las seis (6) titulaciones del campo Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal se reparten entre los subcampos Industria de la alimentación (4), Producción y explotación agrícola y ganadera (1); Salud animal (1). Respecto a Industria de la alimentación resulta destacable que las titulaciones son brindadas mayoritariamente por Universidades, a diferencia de las regiones Este, Noreste y Centro Oeste donde son ofertadas únicamente por IES. Finalmente, se destaca una

vez más que el subcampo Salud animal cuenta con oferta solo en esta región y en el Gran Mendoza.

Por último, resulta importante mencionar lo que sucede con dos campos en relación a la estructura sectorial del empleo en la región. En primer lugar, es destacable la presencia de una sola titulación enmarcada en el campo Servicios turísticos, hoteleros y gastronómicos en relación con la importancia de la rama Comercio, restaurantes y hoteles en la generación de empleo en la región. A su vez, se trata de una de las ramas en las que los jóvenes se insertan en mayor medida que los adultos. En segundo lugar, se resalta la ausencia de titulaciones del campo Preservación de recursos naturales y medioambiente. Se infieren las ausencias y presencias asertivas de los campos y subcampos de titulaciones respecto a la estructura regional del mercado de trabajo sin por ello sostener como objetivo indicar áreas de vacancia en términos de titulaciones.

A modo de cierre, en esta estructura laboral de gran tamaño se ofertan una gran cantidad y diversidad de titulaciones. De hecho, se brindan titulaciones correspondientes a subcampos que cuentan con oferta únicamente en esta región y en el Gran Mendoza. Sin embargo, debido a la mala calidad y condiciones de los puestos ofertados y a la baja participación relativa del sector privado formal en la estructura ocupacional, los trabajadores que cuentan con mayores credenciales educativas se insertan mayoritariamente en el sector público de la misma.

#### **4.3. Síntesis del capítulo**

A nivel provincial, las titulaciones son ofertadas mayoritariamente por universidades, seguidas por IES y por último por IU. A su vez, más de la mitad de las titulaciones son ofrecidas por el sector de gestión pública. Sin embargo, el análisis según tipo de servicio y sector de gestión deja ver que, en el total de titulaciones ofertadas por universidades e IU hay primacía de las brindadas por el sector de gestión privada; mientras en los IES, del sector de gestión pública. En efecto, la elevada presencia relativa de titulaciones ofertadas por instituciones de gestión pública es traccionada, en primer lugar por los IES y luego por las universidades.

En lo que respecta a la distribución de la oferta en las distintas regiones, hay una marcada concentración en el Gran Mendoza, a la que le siguen la región Sur, Este, Centro Oeste y Noreste. Así, se evidencia la preponderancia de los grandes centros urbanos en la distribución de la misma.

El Gran Mendoza exhibe una oferta muy amplia y diversa, cuenta con la presencia de titulaciones correspondientes a campos y subcampos de formación ausentes en otras regiones e incluso con la concentración de la oferta de campos y subcampos que ofrecen titulaciones que podrían vincularse con estructuras sectoriales del empleo especializadas. Se trata de la única región en la cual la mayoría de las titulaciones son ofertadas por universidades y, junto con la región Sur, de las únicas en las que priman las titulaciones brindadas por instituciones de gestión privada. Resulta destacable que en los grandes centros urbanos de la provincia, que concentran la mayor parte de la PEA y de las titulaciones, la mayor parte de las mismas corresponda al sector de gestión privada.

Las regiones Sur y Este presentan una oferta de titulaciones importante en términos de cantidad y diversidad en relación a los campos de formación presentes y, aunque la mayoría de sus titulaciones son brindadas por IES, siguen al Gran Mendoza en el peso que presentan las titulaciones brindadas por parte de universidades en el total de la oferta regional. Los campos de formación predominantes -luego de Docencia y educación- no presentan un vínculo claramente identificable con sus estructuras laborales.

En este marco, es importante mencionar la concentración de las titulaciones referidas a algunos campos en particular en estas regiones. En primer lugar, respecto al campo de formación Salud humana, únicamente en el Gran Mendoza se ofertan titulaciones correspondientes a todos sus subcampos, solo en estas tres regiones se brindan titulaciones pertenecientes al subcampo Salud mental y, por último, al subcampo Enfermería y emergencias en el Gran Mendoza y la región Sur. Además, resulta destacable la ausencia de titulaciones de este campo en la región Noreste.

Asimismo, las titulaciones del campo Conocimientos naturales, físicos y matemáticos se localizan únicamente en el Gran Mendoza. En el mismo sentido, casi la totalidad de las titulaciones pertenecientes al campo Artes y humanidades se encuentran en dicha región que, a su vez, cuenta con oferta de todos sus subcampos. Las escasas titulaciones que se localizan en otras regiones responden al subcampo Artes plásticas y diseño visual y solo una a Técnicas audio-visuales y producción de medios.

Por su parte, en las regiones Noreste y Centro Oeste la oferta educativa es poca. Mientras en la región Noreste presenta poca diversidad de titulaciones en lo que respecta a los campos ofertados, la región Centro Oeste muestra una diversidad

considerable de campos en relación a la cantidad de titulaciones. En ambas las titulaciones son mayoritariamente ofertadas por IES y por instituciones de gestión pública. Es destacable el evidente vínculo que presentan los campos de formación predominantes –después de Docencia y educación- con la estructura sectorial del empleo y con la especialización laboral regional en el sector Agropecuario.

En contraste, tanto en el Gran Mendoza como en la región Sur, el campo de formación Servicios turísticos, hoteleros y gastronómicos presenta pocas titulaciones a pesar de la gran cantidad y diversidad de titulaciones presente en ambas y del peso y la importancia de la gran rama Comercio, restaurantes y hoteles en ambas estructuras laborales regionales. Así, emergen interrogantes vinculados a los niveles de calificaciones requeridos por los puestos ofrecidos en esta gran rama, a la correspondencia entre las competencias certificadas por las titulaciones y las solicitadas en la contratación, entre otras. De la misma manera, puede pensarse, con el riesgo de simplificar la relación, que a medida que aumenta la cantidad de titulaciones ofertadas y la diversificación en términos de empleo disminuye la especificidad del vínculo con los campos preponderantes.

En todas las regiones predomina la oferta de titulaciones que integran el campo Docencia y educación, los IES son los principales ofertantes y la mayoría de las titulaciones se encuadran en el subcampo Formación docente. En cambio, las escasas titulaciones correspondientes al subcampo Educación se brindan únicamente en el Gran Mendoza, la región Este y la región Sur y son ofertadas primordialmente por universidades.

Dentro de las titulaciones pertenecientes al campo de formación Administración y comercio, en todas las regiones resultan mayoritarias las correspondientes al subcampo Administración y gestión. En el Gran Mendoza y las regiones Este y Sur la mayoría de las titulaciones de este campo son ofertadas por universidades, mientras en las regiones Noreste y Centro Oeste, por IES.

De las titulaciones que forman parte del campo Procesos sociales, culturales y políticos, las únicas con presencia en todas las regiones refieren al subcampo Cultura, comunicación e información. Sin embargo, en todas las regiones -con la excepción de la Noreste- son las titulaciones correspondientes al subcampo Protección civil y seguridad pública, es decir, vinculadas a la formación de las fuerzas de seguridad, las que traccionan el peso de este campo en el conjunto de la oferta regional.

Por último, en relación al tipo de servicio ofertante, en todas las regiones salvo el Gran Mendoza la oferta es mayoritariamente brindada por IES. Mientras en las regiones Este y Sur las titulaciones ofertadas por universidades e IU tienen un peso considerable en el conjunto de la oferta, en la región Centro Oeste los IES reúnen ocho de cada diez titulaciones y en la región Noreste la totalidad de las mismas. Esta diferenciación resulta de interés desde una lectura relacional a partir de la cual se comprende que la valoración de los diplomas resulta diferencial de acuerdo a las relaciones sociales que implica la distinta ubicación de las instituciones otorgantes de los títulos en la jerarquía educativa. A su vez, la valoración diferencial de las titulaciones también está vinculada con la jerarquía de los diversos grupos técnico-profesionales en el mercado de trabajo, la valoración que estos grupos hacen de las instituciones otorgantes de los títulos, la forma en la que se desarrolla la estructuración de la fuerza de trabajo y la valoración conjunta de estos aspectos desde la gestión institucional de la fuerza de trabajo, es decir, por parte de la demanda.

## Conclusiones

El objetivo general de la presente investigación fue analizar desde una perspectiva territorial la oferta educativa de nivel superior y su relación con la estructura económico-laboral, a fin de identificar su incidencia en las formas que asume la inserción laboral de los jóvenes, en las diferentes regiones de la provincia de Mendoza entre 2016 y 2018.

En consecuencia, el primer objetivo específico propuesto fue describir las características del mercado de trabajo y las formas que adquiere la inserción laboral de los jóvenes en cada una de las regiones de la provincia.

La estructura económico-laboral de cada una de las regiones de la provincia de Mendoza fue abordada desde dos dimensiones: la estructura sectorial del empleo y las características y condiciones de los puestos de trabajo. En lo que respecta a la primera dimensión en cuestión, fue analizada la distribución del empleo en grandes ramas de actividad. Asimismo, fueron retomados los aportes de Pol, Carracedo y Paz (2020) referidos al *coeficiente de especialización productiva interregional* para las distintas regiones de la provincia, el cual expresa la proporción que una actividad determinada representa en cada región comparada con la proporción de la misma actividad a nivel provincial en términos de generación de puestos de trabajo.

En este marco, se observan dos tipos de áreas. Por un lado, el Gran Mendoza y la región Sur, donde predominan los empleos en Servicios; Comercio, restaurantes y hoteles e Industria y se presenta una mayor diversificación en términos de empleo. Sin embargo, mientras el Gran Mendoza muestra una leve especialización en varias ramas, a excepción de las actividades primarias; en la región Sur detenta una enorme importancia la Explotación de minas y canteras y, en menor medida, el sector

Agropecuario. Por otro lado, en las regiones Este, Noreste y Centro Oeste la gran rama de servicios y el sector Agropecuario presentan un gran peso en el total del empleo regional. A su vez, las tres regiones se especializan en términos de empleo en este último.

En cuanto a la segunda dimensión, las características y condiciones de los puestos de trabajo ofrecidos en cada una de las estructuras laborales regionales, fueron analizados los indicadores segmentos del mercado de trabajo y sectores de inserción económico-ocupacional. El primero se deriva de las teorías de la segmentación del mercado de trabajo y permite analizar la formalidad e informalidad de los puestos tomando como variable proxy el descuento o aporte para el sistema de previsión social. El segundo resulta del abordaje operativo de la propuesta teórica de la heterogeneidad estructural, consiste en una tipología de posiciones económico-ocupacionales, permite analizar el comportamiento de la estructura económico-ocupacional y distinguir las ocupaciones correspondientes al sector privado formal, al sector público y las demandadas o autogeneradas en el sector micro informal. El trabajo con el mismo requirió de la adaptación de su construcción a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) por parte de Poy, Robles y Salvia (2020) a la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV-DEIE, Mendoza), realizada por parte del equipo de investigación de pertenencia. Por último, se observó la distribución de ocupados según nivel educativo en segmentos del mercado de trabajo y en sectores de inserción económico-ocupacional, por regiones. Este análisis permitió conocer la relación entre las credenciales obtenidas por los trabajadores y las posibilidades de insertarse en distintas condiciones de trabajo, es decir, la organización de la fila por los mejores puestos en cada estructura ocupacional regional respecto a las titulaciones adquiridas por los ocupados.

El análisis del cruce entre los segmentos del mercado de trabajo y los sectores de inserción económico-ocupacional deja ver que la informalidad es estructural y está presente en las distintas formas de inserción en la estructura ocupacional, acentuándose de acuerdo a las características y especificidades de las regiones. En este sentido, el Gran Mendoza y la región Centro Oeste cuentan con primacía del segmento primario del mercado de trabajo y un gran peso relativo del sector privado formal en la estructura ocupacional, por lo cual ofrecen mayores probabilidades de inserción en un puesto de trabajo de calidad. Por el contrario, en las regiones Este, Noreste y Sur resultan mayoritarios los puestos del segmento secundario del mercado de trabajo y el sector formal privado tiene poca presencia relativa en la estructura

ocupacional. Así, estas regiones se destacan por presentar peores condiciones y calidad de los puestos de trabajo en términos comparativos.

Poner el foco en la relación del nivel educativo de los ocupados con las características y condiciones de los puestos de trabajo en las estructuras laborales regionales evidenció que las credenciales educativas no explican *per se* ni determinan las características de la inserción laboral. En lo que respecta a la segmentación de los mercados de trabajo, en las estructuras laborales regionales en las que prima el segmento secundario, solo una parte de los trabajadores con mayores calificaciones, es decir, que cuentan con una titulación de nivel superior o más, ocupa puestos regulados. De esta manera, las titulaciones permiten a quienes las detentan el acceso a la cola que existe por ocupar puestos correspondientes al segmento primario de los mercados de trabajo regionales y constituyen una barrera de entrada a ciertos empleos del mismo: a medida que aumenta el nivel educativo de los trabajadores, aumentan las *probabilidades* de inserción en un puesto formal.

En cuanto a la estructura económico-ocupacional, en el Gran Mendoza y la región Centro Oeste, a partir de la importante presencia relativa del sector formal privado, los trabajadores con mayores titulaciones se distribuyen entre éste y el sector público. Sin embargo, en la región Centro Oeste los ocupados que cuentan con una titulación de nivel superior tienen mayor presencia relativa en el sector público; posiblemente debido a su intensa especialización en términos de empleo en el sector Agropecuario y al peso de la agroindustria vitivinícola reconvertida, en los cuales no todas las titulaciones en función de sus afinidades técnico-profesionales encuentran una inserción posible. Por el contrario, en las estructuras ocupacionales regionales en las que el sector formal privado tiene poca presencia relativa (Este, Noreste y Sur) y/o que el sector microinformal representa más del 55% de la estructura ocupacional (Este y Sur); los trabajadores que cuentan con mayores credenciales educativas se concentran mayoritariamente en el sector público.

En efecto, la distribución en las estructuras ocupacionales regionales de los distintos grupos de trabajadores según su nivel educativo y la configuración de la fila por ocupar los mejores puestos están condicionadas por la estructura sectorial de la demanda de empleo (mayor o menor diversidad), por la composición tecnológica y capacidad de apropiación del excedente de cada sector de inserción económico-ocupacional y por la relación entre los diferentes sectores en dicha estructura.

Por otra parte, el estudio de la inserción laboral de los trabajadores jóvenes también se llevó a cabo desde las dos dimensiones empleadas para el abordaje de las estructuras económico-laborales regionales: la estructura sectorial del empleo y las características y condiciones de los puestos de trabajo.

Respecto a la primera dimensión, se analizó la distribución de ocupados por grupo etario según grandes ramas de actividad en las distintas regiones de la provincia. En este caso, se observa nuevamente la delimitación de dos tipos de áreas. En el Gran Mendoza y la región Sur, los ocupados jóvenes se insertan mayoritariamente en las grandes ramas Comercio, restaurantes y hoteles; Servicios; Construcción e Industria. Asimismo, tienen mayor presencia relativa que los trabajadores adultos en Comercio, restaurantes y hoteles y Construcción. Por otro lado, en las regiones Este, Noreste y Centro Oeste, los jóvenes se desempeñan mayoritariamente y en mayor medida que sus pares adultos en el sector Agropecuario. De esta manera se evidencia que los trabajadores jóvenes concentran la mayor cantidad de sus puestos de trabajo y tienen mayor representación que los adultos en las ramas más dinámicas, con inserciones más inestables y de alta rotación en cada una de las estructuras sectoriales del empleo a nivel regional.

En cuanto a la segunda dimensión, las características y condiciones de los puestos de trabajo, el análisis mostró que los ocupados jóvenes se concentran en los puestos informales del mercado de trabajo, que se encuentran sobrerrepresentados en el sector microinformal de la estructura ocupacional y tienen mayor participación relativa en el sector privado formal. Sin embargo, esta última no implica vinculación con empleos de calidad. Entonces, como es referido desde las teorías de la segmentación del mercado de trabajo, se identificó la existencia de cierta estructuración de la oferta de trabajo: la tendencia a que gran parte de los empleos no registrados sean ocupados por grupos de trabajadores específicos a partir de determinados atributos, en este caso, de la edad. En síntesis, se constató que los jóvenes tienen una desfavorable inserción laboral y se encuentran en una situación de desventaja en el constante proceso de lucha por el mantenimiento o mejora de su lugar en el mercado de trabajo.

Respecto al segundo y tercer objetivo específico del presente estudio, a saber, caracterizar la oferta educativa de nivel superior presente en las distintas regiones de la provincia de Mendoza y clasificarla en función de la afinidad técnico-profesional y relacionar las titulaciones de nivel superior ofertadas con los sectores potenciales de

inserción laboral en cada una de las regiones de la provincia, se exponen de manera articulada los resultados de investigación.

La caracterización de la oferta educativa de nivel superior fue realizada a partir de la fuente de información primaria construida y desde tres dimensiones: la distribución territorial, la organización institucional y la afinidad técnico-profesional. Las variables correspondientes a las dos primeras dimensiones fueron utilizadas para la representación en mapas georreferenciados que muestran la distribución de la oferta en cada una de las regiones de la provincia. La descripción de la oferta de titulaciones por regiones articula las tres dimensiones consideradas. Las afinidades técnico-profesionales fueron clasificadas a partir de las variables *campo* y *subcampo de formación*, tomadas del libro *Áreas de vacancia, vinculación, pertinencia y planificación del sistema universitario: una herramienta para abordar la expansión de la educación superior en territorio*, desarrollado por la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) y la Secretaría Ejecutiva de los Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior (CPRES), del Ministerio de Educación de la Nación (Tavela y Catino, 2018).

En este marco, se observa una pronunciada concentración de la oferta de titulaciones de nivel superior en el Gran Mendoza, a la que le siguen la región Sur, Este, Centro Oeste y Noreste. Así, se puede ver el predominio de los grandes centros urbanos en esta distribución. Respecto a los campos de formación, Docencia y educación resulta preponderante tanto a nivel provincial como en cada una de las regiones. El análisis de la cantidad y diversidad, en términos de campos y subcampos de formación, de las titulaciones ofertadas y su relación con las estructuras económico-laborales regionales delinea tres tipos de áreas.

En primer lugar, en el Gran Mendoza se distingue una oferta muy amplia y diversa, con la presencia de titulaciones pertenecientes a campos y subcampos de formación ausentes en otras regiones e incluso con la concentración de la oferta de campos y subcampos que ofrecen titulaciones que podrían vincularse con estructuras sectoriales del empleo especializadas. En ella, la mayoría de las titulaciones son ofertadas por universidades y también se observa una primacía de las titulaciones correspondientes al sector de gestión privada, característica compartida con la región Sur. Entonces, además de mayor diversificación en términos de empleo y mayores posibilidades de obtener un empleo de calidad en términos comparativos, presenta la mayor cantidad y diversificación de la oferta educativa de nivel superior, tanto en

términos de campos y subcampos de formación como de tipo de servicio y sector de gestión ofertante.

Por otra parte, las regiones Sur y Este cuentan con una importante oferta de titulaciones en lo que refiere a la cantidad y diversidad de las mismas. La mayoría son brindadas por IES, pero resulta relevante mencionar que siguen al Gran Mendoza en el peso que presentan las titulaciones brindadas por parte de universidades en el total de la oferta regional. En estas regiones los campos de formación predominantes - luego de Docencia y educación- no presentan un vínculo claramente identificable con la estructura sectorial del empleo. Resulta destacable la cantidad de titulaciones, la diversidad de campos y subcampos presentes y la variedad de instituciones ofertantes en relación con las características de sus estructuras laborales. Se trata de dos de las tres regiones que, en términos comparativos, ofrecen peores condiciones y calidad de los puestos de trabajo, a partir de lo cual la cola por ocupar los mejores puestos por parte de los trabajadores con mayores credenciales educativas se centra en el sector público.

Estos dos tipos de áreas delimitados, Gran Mendoza por un lado y las regiones Este y Sur por otro, tienen en común la cantidad y diversidad de titulaciones, la importancia de las titulaciones universitarias y de las pertenecientes al sector de gestión privada en el total de la oferta regional; así como también la presencia y la concentración de las titulaciones correspondientes a algunos campos y subcampos en particular, ausentes en otras regiones.

Por último, en las regiones Noreste y Centro Oeste la oferta educativa es pequeña. Sin embargo, mientras la región Noreste presenta poca diversidad de titulaciones en lo que refiere a los campos ofertados, la región Centro Oeste cuenta con una diversidad de campos considerable en relación a la cantidad de titulaciones que ofrece. La gran mayoría de las titulaciones en estas regiones son ofertadas por IES y por instituciones de gestión pública. En contraste con las regiones Este y Sur, los campos de formación predominantes -después de Docencia y educación- exhiben un evidente vínculo con la estructura sectorial del empleo y la especialización laboral regional. Sin embargo, dadas las notorias diferencias en sus estructuras económico-laborales, estas regiones difieren en la forma en la que se configura la fila por los mejores puestos. Mientras en la región Noreste, debido a la escasa cantidad y a la calidad de los puestos que ofrece el sector formal privado, los trabajadores que cuentan con mayores credenciales educativas se concentran mayoritariamente en el

sector público; en la región Centro Oeste los trabajadores con mayores titulaciones se distribuyen entre el sector formal privado y el sector público, debido a la importante presencia relativa del primero en la región.

Con el riesgo de simplificar la relación, puede plantearse como una hipótesis a seguir investigando que a mayor intensidad en la especialización en términos de empleo y menor oferta de titulaciones, aumenta la especificidad del vínculo con los campos de formación preponderantes. Sin embargo, el contraste entre las últimas dos regiones mencionadas deja ver que el vínculo entre la especificidad de las titulaciones ofertadas -en términos de afinidades técnico-profesionales- con la especialización en términos de empleo a nivel regional requiere también de la existencia de puestos de trabajo de calidad que absorban esa mano de obra calificada.

Por último, resulta de interés retomar un aspecto referido a la distribución de la oferta de nivel superior por regiones: el tipo de servicio ofertante. Como pudo observarse, salvo en el Gran Mendoza, en todas las regiones las titulaciones son mayoritariamente brindadas por IES. Esto abre interrogantes respecto a la posterior valoración de los títulos en el mercado de trabajo en función de la jerarquía educativa de las instituciones otorgantes de los mismos y, por ende, en relación a todo el proceso de utilización del sistema educativo como estrategia para mantener o modificar el lugar en la estructura ocupacional.

La utilización del sistema educativo como estrategia para conservar o modificar el lugar en el espacio social, particularmente en el mercado de trabajo, sus consecuencias y posibilidades están determinadas por el estado del conjunto de capitales en un determinado espacio social en un territorio de referencia. En este sentido, la estructura de los mercados de trabajo regionales: la estructura y especialización sectorial del empleo, el peso de los distintos segmentos del mercado de trabajo y la distribución de los distintos sectores de inserción económico-ocupacional y, en relación con esta estructura, diversas variables vinculadas a la demanda de trabajo: los sistemas de producción y la gestión de los procesos de contratación y despido de trabajadores elegidos por los establecimientos contratantes; condicionan la configuración de la fila por ocupar los mejores puestos en cada región.

A su vez, el estado del capital cultural institucionalizado delimita los alcances de la estrategia en cuestión. La cantidad y tipo de titulaciones de nivel superior ofertadas y su relación con la estructura laboral; la jerarquía educativa de las instituciones que ofertan y otorgan los títulos; la jerarquía y las relaciones de poder

que se dan entre los distintos grupos técnico-profesionales y el lugar que ocupan en la fila por los mejores puestos; la valoración que hacen la demanda de trabajo y los distintos grupos técnico-profesionales de los títulos, de las instituciones que los otorgan y de las competencias que dichos títulos acreditan, determinan la valoración del título en el mercado de trabajo.

Además, las posibilidades de inserción en la fila por los mejores puestos son diferenciales para los distintos grupos de trabajadores no sólo por la estructura (cantidad y distribución) de los capitales que detentan en términos individuales, sino en relación con la estructuración de la oferta de trabajo y la permanente situación de desventaja en la que se encuentran algunos grupos de trabajadores debido a otros factores, en el caso considerado en este estudio, la edad. En este marco, la configuración de la fila por los mejores puestos de trabajo en cada mercado de trabajo regional no se ordena a partir de atributos educativos individuales.

De esta manera, el proceso de intensificación de la utilización del sistema educativo y del incremento de la competencia por las titulaciones de nivel superior y las consecuentes presión en el mercado de trabajo, devaluación de las titulaciones y sobrecualificación de los puestos deben ser analizadas en cada estructura económico-laboral regional, considerando al territorio como el ámbito de articulación de factores históricos, sociales, económicos, institucionales y simbólicos y no como mero espacio geográfico en el que se enmarcan estos procesos. Esta articulación abre interrogantes para continuar investigando en cuanto a la posibilidad de pensar no solo en la devaluación de las titulaciones en general, como parte del proceso generalizado de intensificación de la utilización del sistema educativo; sino también en la devaluación de algunas titulaciones en particular e incluso de algunos grupos técnicos o profesionales.

Es desde esta perspectiva que la presente investigación aporta una primera aproximación a la lectura relacional de las características de la oferta educativa de nivel superior en cada una de las estructuras económico-laborales regionales y la inserción laboral de los jóvenes, en tanto grupo poblacional en una permanente situación desfavorable.

## Referencias bibliográficas

- Batthyány, K., y Cabrera, M. (coords.) (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial*. Departamento de Publicaciones, Unidad de Comunicación de la Universidad de la República (UCUR).
- Bonal, X. (1998). *Sociología de la Educación. Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas*. Paidós.
- Bordón, L. y Chazarreta, A. (2010). Reestructuración productiva y transformaciones territoriales. Una aproximación empírica al departamento de Tupungato, Mendoza. *Proyección*, (8). pp. 142-165. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Filosofía y Letras. Instituto de Investigación y Formación para el Ordenamiento Territorial.  
<https://bdigital.uncu.edu.ar/app/navegador/?idobjeto=11538>
- Bourdieu, P. (1987). Los tres estados del capital cultural. *Sociológica: Revista del departamento de Sociología*, Vol. 2, N° 5. Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco, México.  
<http://www.sociologicamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/1043/1015>

- Bourdieu, P. (1999). Las estrategias de reconversión. En Fernández Enguita, M. (ed.), *Sociología de la educación. Lecturas básicas y textos de apoyo* (págs. 241-263). Editorial Ariel.
- Carrasco, I., Castaño, MS, y Pardo, I. (2011). Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, ISSN 0019-977X, Nº 858 (Ejemplar dedicado a: Tendencias y nuevos desarrollos de la teoría económica), 89-102.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3637987>
- Casado Díaz, JM (2000). *Trabajo y territorio: Los mercados laborales locales de la Comunidad Valenciana*. Universidad de Alicante. ISBN 84-7908-539-8.  
<http://hdl.handle.net/10045/4381>
- Chávez Molina, Eduardo y Sacco, Nicolás (2014). Estructura de clases basada en la heterogeneidad estructural. Su evolución distributiva en los últimos 20 años. *III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo*. Universidad Nacional de Jujuy (Facultad de Cs. Económicas y Unidad de Investigación en Comunicación, Cultura y Sociedad de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales) y Red SIMEL, San Salvador de Jujuy.
- Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). (2021). *Guía para un lenguaje no sexista en el Consejo Interuniversitario Nacional*. <https://www.cin.edu.ar/download/guia-para-un-lenguaje-no-sexista-en-el-consejo-interuniversitario-nacional/>
- Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas (DEIE). (2022). *Glosario*. Ministerio de Economía, Infraestructura y Energía de la provincia de Mendoza.  
<https://deie.mendoza.gov.ar/#/glosario>
- Dirección de Información Educativa. (2022). *Padrón Oficial de Establecimientos Educativos*. Secretaría de Evaluación e Información Educativa (SEIE), Ministerio de Educación de la Nación.  
<https://www.argentina.gob.ar/educacion/evaluacion-e-informacion-educativa/padron-oficial-de-establecimientos-educativos>
- Expo Educativa Mendoza. (junio de 2021). Buscador de carreras.  
<https://www.expoeducativavirtual.mendoza.edu.ar/carreras>

- Fernández Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, Vol. 69, No. 273, 115-150. Facultad de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). <https://www.jstor.org/stable/42779581>
- Fernández Massi, M. (2014). Segmentación del mercado de trabajo y estructura productiva: un análisis del empleo sectorial en Argentina. En López-Roldán, P., Fachelli, S. (comps.), *Metodología de construcción de tipologías para el análisis de la realidad social*. Universitat Autònoma de Barcelona. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2014/05/nuevo-articulo-segmentacion-del-mercado-de-trabajo-y-estructura-productiva-un-analisis-del-empleo-sectorial-en-argentina-por-mariana-fernandez-massi/>
- Filmus, D. (1996). *Estado, sociedad y educación en la Argentina de fin de siglo. Proceso y desafíos*. Editorial Troquel.
- Giampaoletti, N., y Pol, MA (2019). Los/las jóvenes en los mercados de trabajo de la Provincia de Mendoza: segmentación laboral y condicionantes territoriales. *VIII Pre Congreso Regional de Especialistas en Estudios del Trabajo*. Instituto Multidisciplinario de Trabajo y Producción, SEV-UNCuyo. <https://ica.bdigital.uncu.edu.ar/fichas.php?idobjeto=10566>
- Gómez, VM (1994). Acreditación educativa y reproducción social . En Torres, A, y González Rivera, G. (coords.), *Sociología de la Educación. Corrientes contemporáneas* (págs. 111-160). Miño y Dávila editores.
- Gutiérrez, A. (2003). Con Marx y contra Marx: el materialismo en Pierre Bourdieu. *Revista Complutense de Educación*, Vol. 14, N° 2, 453-482. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0303220453A>
- Gutiérrez, A. (2005). *Las prácticas sociales: una introducción a Pierre Bourdieu*. Ferreyra editor.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill/Interamericana editores.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2011). *Clasificación mexicana de programas de estudio por campos de formación académica 2011. Educación superior y media superior*. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG). <https://www.gob.mx/sep/documentos/clasificacion-mexicana-de-programas-de-estudio-por-campos-de-formacion-academica>
- Martín, ME (2013). Configuraciones socioproductivas y trayectorias educativo-laborales de los jóvenes en la vitivinicultura mendocina. Un cuestionamiento al aporte de los estudios de trayectorias en los análisis con perspectiva territorial en Argentina. *Trabajo y Sociedad*, N° 20, 281-292. ISSN 1514-6871. Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5207445>
- Martín, ME (2014). Estructura de clases y clases de edad. Los límites de las hipótesis sobre el “matching” para analizar el lugar asignado a “los jóvenes” en el mercado de trabajo. *Revista Theomai: Estudios críticos sobre Sociedad y Desarrollo*, N° 29, 176-197. ISSN 1515-6443. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/32285>
- Martín, ME y Dalla Torre, J. (2012). Los mercados de trabajo locales desde una perspectiva relacional y su vínculo con las políticas de formación y empleo. El caso de la vitivinicultura mendocina. *Estudios Avanzados*, 18. pp. 177-201. Universidad de Santiago de Chile. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4851316.pdf>
- Martín, ME, y Pol, MA (2016). *Estructura y dinámica de los Mercados de Trabajo locales en la provincia de Mendoza, el lugar de los jóvenes y las mujeres*. Informe final Proyecto SECTYP 2013-2015. Trabajo no publicado. Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza.
- Martín, ME, Bagini, L., Giampaolletti, N., Carracedo, G., y Pol, MA (2019). Las transformaciones en el empleo juvenil en Mendoza (2007-2015). Un análisis cuantitativo. *IX Pre Congreso Regional de Especialistas en Estudios del Trabajo*. Instituto Multidisciplinario de Trabajo y Producción, SEV-UNCuyo. <https://ica.bdigital.uncu.edu.ar/12212>

- Miedes Ugarte, B., y Ascencio Coto, MJ (2003). La estructura de la oferta laboral en el mercado de trabajo local. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 69, 99-120. ISSN 0213-0750. <http://hdl.handle.net/10272/10815>
- Neffa, JC (2001). La teoría neoclásica ortodoxa sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y el papel de los intermediarios. *5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).
- Neffa, JC (2008a). Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo. En Neffa, JC (dir.), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: análisis institucionalistas* (págs. 79-138). Fondo de Cultura Económica.
- Neffa, JC (2008b). Revisitando enfoques teóricos institucionalistas sobre el mercado de trabajo. En Neffa, JC (dir.), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: análisis institucionalistas* (págs. 79-138). Fondo de Cultura Económica.
- Pérez, P. (2007). El desempleo de los jóvenes en la Argentina. Seis hipótesis en busca de una explicación. *Estudios del Trabajo*, N° 34, 89-126. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/112151>
- Pol, MA (2015a). Determinantes de la demanda laboral en mercados de trabajo locales. *VI Pre Congreso Regional de Especialistas en Estudios del Trabajo*. Instituto Multidisciplinario de Trabajo y Producción, SDI-UNCuyo y Facultad de Ciencias Económicas. <https://bdigital.uncu.edu.ar/10221>
- Pol, MA (2015b). Determinantes de la demanda laboral en mercados de trabajo locales. Un análisis aplicado a la industria vitivinícola mendocina. *Trabajo y Sociedad*, N° 25, 353-359. ISSN 1514- 6871. Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5207416>
- Pol, A. y Giampaolletti, N. (2021). Inserción laboral juvenil y segmentación del mercado de trabajo en la industria vitivinícola. El caso de los Oasis Norte y Valle de Uco de la Provincia de Mendoza (Argentina). *Trabajo y Sociedad*, vol. 22 (37) pp. 503-525. Universidad de Santiago del Estero. Instituto de Estudios para el Desarrollo Social. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/167234>

- Pol, MA, Carracedo, G., Paz, B., y Martín, ME (2020). *Especialización productiva en las regiones de Mendoza*. Universidad Nacional de Cuyo. Dirección URL del libro: <https://bdigital.uncu.edu.ar/15949>
- Poy, S., Robles, R., y Salvia, A. (2020). La estructura ocupacional urbana argentina durante las recientes fases de expansión y estancamiento (2004-2019). *Trabajo y Sociedad*, N° 36, 231-249. ISSN 1514- 6871. Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet). <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/14369>
- Recio, A., Banyuls, J., Cano, E., y Miguélez, F. (2006). Migraciones y mercado laboral. *Revista de Economía Mundial*, N° 14, 171-193. Sociedad de Economía Mundial. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2136505>
- Salvia, A., y Vera, J. (2013). Heterogeneidad estructural, calidad de los empleos y niveles educativos de la fuerza de trabajo en la Argentina post reformas estructurales (2004-2007-2011). *11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). <https://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/11-Congreso Nacional de Estudios del Trabajo Salvia vera.pdf>
- Salvia, A., Fachal, MN, y Robles, R. (2018). Estructura social del trabajo. En Piovani, JI, y Salvia, A. (coords.), *La Argentina en el siglo XXI: Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual: Encuesta Nacional sobre la Estructura Social* (págs. 113-146). Siglo XXI Editores.
- Sánchez López, C. (2010). *Propuesta metodológica para el estudio de la segmentación de los mercados de trabajo locales: un estudio empírico, inductivo y multidimensional*. Tesis doctoral. Universidad de Huelva.
- Schaposnik, R. (2002). Ajuste estructural y reestructuración productiva en la Argentina de los noventa. *Revista Aportes Para La Integración Latinoamericana*, (7). Universidad Nacional de La Plata. Instituto de Integración Latinoamericana. <https://revistas.unlp.edu.ar/aportes/article/view/3290>

- Secretaría de Investigación y Publicación Científica (SIPUC). (s.f.). *Recomendaciones para un uso no sexista en el lenguaje y para la redacción*. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional de Cuyo (FCPyS-UNCuyo). <http://fcp.uncuyo.edu.ar/upload/recomendaciones-para-el-uso-no-sexista-logo-sipuc.p>
- Tavela, D., y Catino, M. (2018). *Áreas de vacancia, vinculación, pertinencia y planificación del sistema universitario: una herramienta para abordar la expansión de la educación superior en territorio*. Ministerio de Educación de la Nación. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/99954>
- Tenti Fanfani, E. (1995). Títulos escolares y puestos de trabajo: elementos de teoría y análisis comparado. *Revista de Educación de Adultos, CREFAL*, 35-65. <https://siteal.iiep.unesco.org/investigacion/1942/titulos-escolares-puestos-trabajo-elementos-teoria-analisis-comparado>
- Tenti Fanfani, E. (1999). *Sociología de la educación*. Universidad Nacional de Quilmes.
- UNESCO. (1997). *Áreas y subáreas del conocimiento*. SNIESE-SENESCYT.
- Yuni, JA, y Urbano, CA (2006). *Técnicas para Investigar: Recursos Metodológicos para la Preparación de Proyectos de Investigación*. Editorial Brujas.

## Anexos

Anexo 1. Población total y población económicamente activa en términos absolutos y relativos. Total provincial y por regiones. Promedio 2016-2018

Promedio	Población total	PEA n°	PEA %
Gran Mendoza	1163727	496396	64,0%
Región Este	228646	90634	11,7%
Región Noreste	69712	27765	3,6%
Región Centro Oeste	126979	50824	6,6%
Región Sur	279685	109929	14,2%
Total provincial	1868750	775548	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos ECV-DEIE.

Anexo 2. Distribución de oferta de titulaciones de nivel superior por regiones. 2016-2018

Región	Titulaciones ofertadas (absolutos)	Porcentaje de titulaciones ofertadas
Gran Mendoza	457	65,5%
Región Este	61	8,7%
Región Noreste	20	2,9%
Región Centro Oeste	49	7%

Región Sur	111	15,9%
Total provincial	698	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza.*

Anexo 3. Distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior según tipo de servicio y sector de gestión ofertantes. Total provincial. 2016-2018

Tipo de servicio ofertante	Sector de gestión ofertante	
	Público	Privado
Institutos de Educación Superior (IES)	67,0%	33,0%
Institutos Universitarios (IU)	40,4%	59,6%
Universidades	45,0%	55,0%
Total	52,7%	47,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza.*

Anexo 4. Distribución de la oferta de titulaciones de nivel superior según tipo de servicio y sector de gestión ofertantes. Por regiones de la provincia de Mendoza. 2016-2018

Región	Tipo de servicio ofertante	Sector de gestión ofertante	
		Público	Privado
Gran Mendoza	Institutos de Educación Superior	50,4%	49,6%
	Institutos Universitarios	34,4%	65,6%
	Universidades	45,3%	54,7%
	Total	44,4%	55,6%
Región Este	Institutos de Educación Superior	96,9%	3,1%
	Institutos Universitarios	38,5%	61,5%
	Universidades	25,0%	75,0%
	Total	65,6%	34,4%
Región Noreste	Institutos de Educación Superior	90,0%	10,0%
	Total	90,0%	10,0%
Región Centro Oeste	Institutos de Educación Superior	100,0%	
	Institutos Universitarios	80,0%	20,0%
	Universidades	75,0%	25,0%
	Total	95,9%	4,1%
Región Sur	Institutos de Educación Superior	55,8%	44,2%
	Institutos Universitarios	59,1%	40,9%
	Universidades	48,6%	51,4%
	Total	54,1%	45,9%
Total	Institutos de Educación Superior	67,0%	33,0%

Institutos Universitarios	40,4%	59,6%
Universidades	45,0%	55,0%
Total	52,7%	47,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza.*

Anexo 5. Distribución de titulaciones correspondientes al campo de formación Administración y comercio según subcampos de formación y tipo de servicio ofertante. Total provincial y por regiones. 2016-2018

Región	Subcampo de formación	Tipo de servicio nivel superior			Total
		Institutos de Educación Superior	Institutos Universitarios	Universidades	
Gran Mendoza	Administración y gestión	7	4	10	21
	Contabilidad y fiscalización	2	5	7	14
	Mercadotecnia y publicidad	2	3	4	9
	Negocios y comercio	2	4	9	15
	Relaciones y recursos humanos	4	6	6	16
	Total	17	22	36	75
Región Este	Administración y gestión	2	1	2	5
	Contabilidad y fiscalización	0	0	1	1
	Negocios y comercio	0	1	3	4
	Total	2	2	6	10
Región Noreste	Administración y gestión	1	0	0	1
	Total	1	0	0	1
Región Centro Oeste	Administración y gestión	6	1	0	7
	Contabilidad y fiscalización	1	0	0	1
	Total	7	1	0	8
Región Sur	Administración y gestión	2	2	0	4
	Contabilidad y fiscalización	0	0	2	2
	Negocios y comercio	1	0	2	3
	Total	3	2	4	9
Total	Administración y gestión	18	8	12	38
	Contabilidad y fiscalización	3	5	10	18
	Mercadotecnia y publicidad	2	3	4	9
	Negocios y comercio	3	5	14	22
	Relaciones y recursos humanos	4	6	6	16
	Total	30	27	46	103

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza.*

Anexo 6. Distribución de titulaciones correspondientes al campo de formación Artes y humanidades según subcampos de formación y tipo de servicio ofertante. Total provincial y por regiones. 2016-2018

Región	Subcampo de formación	Tipo de servicio ofertante			Total
		Institutos de Educación Superior	Institutos Universitarios	Universidades	
Gran Mendoza	Artes escénicas	2	0	1	3
	Artes plásticas y diseño visual	7	2	9	18
	Letras e idiomas	1	1	7	9
	Música y producción sonora	0	1	21	22
	Técnicas audio-visuales y producción de medios	1	2	1	4
	Teología, filosofía y ética	0	0	1	1
	Total	11	6	40	57
Región Este	Artes plásticas y diseño visual	2	0	0	2
	Total	2	0	0	2
Región Centro Oeste	Artes plásticas y diseño visual	1	0	0	1
	Total	1	0	0	1
Región Sur	Artes plásticas y diseño visual	1	2	1	4
	Técnicas audio-visuales y producción de medios	0	0	1	1
	Total	1	2	2	5
Total	Artes escénicas	2	0	1	3
	Artes plásticas y diseño visual	11	4	10	25
	Letras e idiomas	1	1	7	9
	Música y producción sonora	0	1	21	22
	Técnicas audio-visuales y producción de medios	1	2	2	5
	Teología, filosofía y ética	0	0	1	1
	Total	15	8	42	65

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza*.

Anexo 7. Distribución de titulaciones correspondientes al campo de formación Conocimientos naturales, físicos y matemáticos según subcampos de formación y tipo de servicio ofertante. Total provincial y por regiones. 2016-2018

Región	Subcampo de formación	Tipo de servicio ofertante	Total
		Universidades	
Gran Mendoza	Ciencias de la vida	2	2
	Ciencias físicas y de la tierra	4	4
	Matemática y estadística	3	3
	Total	9	9
Total	Ciencias de la vida	2	2
	Ciencias físicas y de la tierra	4	4
	Matemática y estadística	3	3
	Total	9	9

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza.*

Anexo 8. Distribución de titulaciones correspondientes al campo de formación Derecho y justicia según subcampos de formación y tipo de servicio ofertante. Total provincial y por regiones. 2016-2018

Región	Subcampo de formación	Tipo de servicio ofertante		Total
		Institutos Universitarios	Universidades	
Gran Mendoza	Derecho y administración de la justicia	3	8	11
	Diplomacia y relaciones internacionales	1	2	3
	Total	4	10	14
Región Este	Derecho y administración de la justicia	1	1	2
	Total	1	1	2
Región Sur	Derecho y administración de la justicia	2	3	5
	Total	2	3	5
Total	Derecho y administración de la justicia	6	12	18
	Diplomacia y relaciones internacionales	1	2	3
	Total	7	14	21

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza.*

Anexo 9. Distribución de titulaciones correspondientes al campo de formación Docencia y educación según subcampos de formación y tipo de servicio ofertante. Total provincial y por regiones. 2016-2018

Región	Subcampo de formación	Tipo de servicio ofertante			Total
		Institutos de Educación Superior	Institutos Universitarios	Universidades	
Gran Mendoza	Educación	2	2	3	7
	Formación docente	44	4	35	83
	Total	46	6	38	90
Región Este	Educación	1	0	2	3
	Formación docente	14	1	0	15
	Total	15	1	2	18
Región Noreste	Formación docente	11	0	0	11
	Total	11	0	0	11
Región Centro Oeste	Formación docente	16	0	0	16
	Total	16	0	0	16
Región Sur	Educación	1	0	2	3
	Formación docente	27	1	2	30
	Total	28	1	4	33
Total	Educación	4	2	7	13
	Formación docente	112	6	37	155
	Total	116	8	44	168

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza*.

Anexo 10. Distribución de titulaciones correspondientes al campo de formación Preservación de recursos naturales y medio ambiente según subcampos de formación y tipo de servicio ofertante. Total provincial y por regiones. 2016-2018

Región	Subcampo de formación	Tipo de servicio ofertante			Total
		Institutos de Educación Superior	Institutos Universitarios	Universidades	
Gran Mendoza	Recursos renovables	2	0	1	3
	Recursos no renovables	0	1	3	4
	Total	2	1	4	7
Región Noreste	Recursos renovables	1	0	0	1
	Total	1	0	0	1
Región Centro Oeste	Recursos renovables	2	0	0	2
	Recursos no renovables	1	0	0	1
	Total	3	0	0	3
Total	Recursos renovables	5	0	1	6

Recursos no renovables	1	1	3	5
Total	6	1	4	11

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza*.

Anexo 11. Distribución de titulaciones correspondientes al campo de formación Procesos productivos, diseño y construcciones según subcampos de formación y tipo de servicio ofertante. Total provincial y por regiones. 2016-2018

Región	Subcampo de formación	Tipo de servicio ofertante			Total
		Institutos de Educación Superior	Institutos Universitarios	Universidades	
Gran Mendoza	Arquitectura, urbanismo y construcciones civiles	3	3	6	12
	Electrónica y automatización	1	4	5	10
	Industria y servicios del transporte	4	1	1	6
	Procesos industriales	1	1	4	6
	Procesos químicos y extractivos	2	1	3	6
	Seguridad industrial y laboral	2	2	3	7
	Total	13	12	22	47
Región Este	Electrónica y automatización	1	1	0	2
	Industria y servicios del transporte	0	0	1	1
	Seguridad industrial y laboral	2	0	0	2
	Total	3	1	1	5
Región Centro Oeste	Electrónica y automatización	1	0	0	1
	Seguridad industrial y laboral	1	0	0	1
	Total	2	0	0	2
Región Sur	Arquitectura, urbanismo y construcciones civiles	1	1	2	4
	Electrónica y automatización	1	0	1	2
	Industria y servicios del transporte	0	1	0	1
	Procesos industriales	0	0	2	2
	Procesos químicos y extractivos	3	0	1	4
	Seguridad industrial y laboral	2	0	0	2
	Total	7	2	6	15
Total	Arquitectura, urbanismo y construcciones civiles	4	4	8	16
	Electrónica y automatización	4	5	6	15
	Industria y servicios del transporte	4	2	2	8

Procesos industriales	1	1	6	8
Procesos químicos y extractivos	5	1	4	10
Seguridad industrial y laboral	7	2	3	12
Total	25	15	29	69

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza*.

Anexo 12. Distribución de titulaciones correspondientes al campo de formación Procesos sociales, culturales y políticos según subcampos de formación y tipo de servicio ofertante. Total provincial y por regiones. 2016-2018

Región	Subcampo de formación	Tipo de servicio ofertante			Total
		Institutos de Educación Superior	Institutos Universitarios	Universidades	
Gran Mendoza	Cultura, comunicación e información	4	5	4	13
	Economía y políticas del desarrollo	0	0	3	3
	Estado y políticas públicas	0	3	1	4
	Procesos sociohistóricos y poblaciones humanas	1	0	3	4
	Protección civil y seguridad pública	0	5	5	10
	Seguridad y políticas sociales	0	1	3	4
	Total	5	14	19	38
Región Este	Cultura, comunicación e información	2	1	1	4
	Economía y políticas del desarrollo	1	0	1	2
	Protección civil y seguridad pública	0	3	2	5
	Total	3	4	4	11
Región Noreste	Cultura, comunicación e información	1	0	0	1
	Total	1	0	0	1
Región Centro Oeste	Cultura, comunicación e información	1	0	0	1
	Protección civil y seguridad pública	0	3	2	5
	Total	1	3	2	6
Región Sur	Cultura, comunicación e información	2	0	0	2
	Protección civil y seguridad pública	0	9	6	15
	Seguridad y políticas sociales	0	1	1	2
	Total	2	10	7	19

Total	Cultura, comunicación e información	10	6	5	21
	Economía y políticas del desarrollo	1	0	4	5
	Estado y políticas públicas	0	3	1	4
	Procesos sociohistóricos y poblaciones humanas	1	0	3	4
	Protección civil y seguridad pública	0	20	15	35
	Seguridad y políticas sociales	0	2	4	6
	Total	12	31	32	75

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza*.

Anexo 13. Distribución de titulaciones correspondientes al campo de formación Producción agropecuaria y alimentaria y salud animal según subcampos de formación y tipo de servicio ofertante. Total provincial y por regiones. 2016-2018

Región	Subcampo de formación	Tipo de servicio ofertante			Total
		Institutos de Educación Superior	Institutos Universitarios	Universidades	
Gran Mendoza	Industria de la alimentación	4	2	4	10
	Producción y explotación agrícola y ganadera	0	1	2	3
	Salud animal	1	0	1	2
	Total	5	3	7	15
Región Este	Industria de la alimentación	1	0	0	1
	Producción y explotación agrícola y ganadera	1	0	0	1
	Total	2	0	0	2
Región Noreste	Industria de la alimentación	2	0	0	2
	Producción y explotación agrícola y ganadera	1	0	0	1
	Total	3	0	0	3
Región Centro Oeste	Industria de la alimentación	3	0	0	3
	Producción y explotación agrícola y ganadera	3	0	0	3
	Total	6	0	0	6
Región Sur	Industria de la alimentación	0	1	3	4
	Producción y explotación agrícola y ganadera	1	0	0	1
	Salud animal	1	0	0	1
	Total	2	1	3	6
Total	Industria de la alimentación	10	3	7	20
	Producción y explotación agrícola y ganadera	6	1	2	9

Salud animal	2	0	1	3
Total	18	4	10	32

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza.*

Anexo 14. Distribución de titulaciones correspondientes al campo de formación Salud humana según subcampos de formación y tipo de servicio ofertante. Total provincial y por regiones. 2016-2018

Región	Subcampo de formación	Tipo de servicio ofertante			Total
		Institutos de Educación Superior	Institutos Universitarios	Universidades	
Gran Mendoza	Enfermería y emergencias	4	0	2	6
	Farmacia y bioquímica	1	0	2	3
	Gestión y administración de la salud	2	0	1	3
	Médicos y auxiliares de medicina	4	8	10	22
	Odontólogos y auxiliares	0	2	2	4
	Salud mental	0	3	4	7
	Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento	6	3	4	13
	Terapia y rehabilitación	2	0	8	10
	Total	19	16	33	68
Región Este	Médicos y auxiliares de medicina	0	2	1	3
	Salud mental	0	1	1	2
	Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento	2	1	0	3
	Total	2	4	2	8
Región Centro Oeste	Médicos y auxiliares de medicina	0	1	1	2
	Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento	1	0	0	1
	Total	1	1	1	3
Región Sur	Enfermería y emergencias	2	0	0	2
	Médicos y auxiliares de medicina	1	1	3	5
	Salud mental	0	1	2	3
	Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento	3	0	0	3
	Terapia y rehabilitación	0	0	2	2
	Total	6	2	7	15
Total	Enfermería y emergencias	6	0	2	8
	Farmacia y bioquímica	1	0	2	3

Gestión y administración de la salud	2	0	1	3
Médicos y auxiliares de medicina	5	12	15	32
Odontólogos y auxiliares	0	2	2	4
Salud mental	0	5	7	12
Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento	12	4	4	20
Terapia y rehabilitación	2	0	10	12
Total	28	23	43	94

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza.*

Anexo 15. Distribución de titulaciones correspondientes al campo de formación Servicios turísticos, hoteleros y gastronómicos según subcampos de formación y tipo de servicio ofertante. Total provincial y por regiones. 2016-2018

Región	Subcampo de formación	Tipo de servicio ofertante			Total
		Institutos de Educación Superior	Institutos Universitarios	Universidades	
Gran Mendoza	Gastronomía	2	1	2	5
	Hotelería	0	1	2	3
	Turismo	1	2	3	6
	Turismo y hotelería	4	1	1	6
	Total	7	5	8	20
Región Este	Gastronomía	1	0	0	1
	Turismo y hotelería	1	0	0	1
	Total	2	0	0	2
Región Noreste	Turismo y hotelería	1	0	0	1
	Total	1	0	0	1
Región Centro Oeste	Turismo	0	0	1	1
	Turismo y hotelería	1	0	0	1
	Total	1	0	1	2
Región Sur	Turismo y hotelería	1	0	0	1
	Total	1	0	0	1
Total	Gastronomía	3	1	2	6
	Hotelería	0	1	2	3
	Turismo	1	2	4	7
	Turismo y hotelería	8	1	1	10
	Total	12	5	9	26

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza.*

Anexo 16. Distribución de titulaciones correspondientes al campo de formación Tecnología de la información y la comunicación según subcampos de formación y tipo de servicio ofertante. Total provincial y por regiones. 2016-2018

Región	Subcampo de formación	Tipo de servicio ofertante			Total
		Institutos de Educación Superior	Institutos Universitarios	Universidades	
Gran Mendoza	Contenidos digitales	3	4	1	8
	Servicios TI	1	1	4	6
	Telecomunicaciones	0	2	1	3
	Total	4	7	6	17
Región Este	Servicios TI	1	0	0	1
	Total	1	0	0	1
Región Noreste	Contenidos digitales	2	0	0	2
	Total	2	0	0	2
Región Centro Oeste	Contenidos digitales	1	0	0	1
	Servicios TI	1	0	0	1
	Total	2	0	0	2
Región Sur	Contenidos digitales	1	0	0	1
	Servicios TI	1	0	1	2
	Total	2	0	1	3
Total	Contenidos digitales	7	4	1	12
	Servicios TI	4	1	5	10
	Telecomunicaciones	0	2	1	3
	Total	11	7	7	25

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos *Oferta de titulaciones de nivel superior en la provincia de Mendoza*.