

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6^o

**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

**Los trabajadores
y el trabajo en la crisis**

¿POR QUÉ ELIGEN CIENCIAS ECONÓMICAS?, ¿LOS INGRESOS FUTUROS SON SUPERIORES?

Autoras: Lic. Mónica CALDERÓN (mcaldero@fcemail.uncu.edu.ar)
Mariela RÍOS ROLLA (marielar@SoftHome.net)

Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de CUYO. Centro Universitario. Parque General San Martín. Mendoza. (Código Postal: 5500)
Grupo temático 5

I. Introducción

El presente trabajo es dedicado al por qué de la elección de la carrera de Ciencias Económicas. Los jóvenes hacen elección de las carreras tradicionales a partir de una motivación importante que tienen, que es la de superar su escala social, y con ello obtener reconocimiento social. El factor económico es omnipresente en los discursos de los jóvenes de sectores medios y bajos. Por otro lado, las familias consideran que el título universitario posibilita una mejor inserción laboral.

Entre las carreras tradicionalmente elegidas en Mendoza está Ciencias Económicas. La mayor parte de los egresados del Polimodal se vuelca a la mencionada carrera basados en la idea que los ingresos futuros esperados serán mayores al del resto de las opciones de educación superior. Es importante destacar que la elección hacia Ciencias Económicas no es solamente en la universidad pública, hay 6 universidades más que ofrecen esta opción y, en todos los casos, tienen una matrícula importante. Además, existen Tecnicaturas con orientación a Ciencias Económicas, que engrosan aún más el número de estudiantes, puesto que estas últimas se encuentran diseminadas en toda la provincia.

Nuestro objetivo será comprobar empíricamente la existencia de un diferencial de ingresos. Dicho objetivo, condicionado por la disponibilidad de información estadística, se alcanza tomando como base las Ondas de la Encuesta Permanente de Hogares para octubre de 2002, con el objeto de testear la presencia de diferenciales en los retornos marginales de las distintas carreras universitarias tradicionales. El área geográfica de referencia es el Gran Mendoza.

Así, la hipótesis de trabajo es corroborar empíricamente si los egresados de Ciencias Económicas perciben retornos marginales superiores al resto de los egresados de nivel universitario.

La conclusión es más bien abierta al debate sobre la conveniencia o no de continuar la gratuidad de determinadas carreras universitarias con altos retornos privados, pero no sociales. Se incursiona, además en la discusión sobre la equidad en la educación y en las oportunidades del mercado laboral.

II. El modelo a estimar: teoría relevante

Dada la hipótesis de trabajo sobre el impacto de las distintas carreras sobre el perfil de ingresos, las herramientas que se utilizarán para efectuar estas comparaciones serán ecuaciones de salarios del tipo Mincer. A continuación se hace una breve digresión para tratar de mostrar el objetivo detrás de este tipo de estimaciones.

Es necesario destacar que bajo la hipótesis que profesionales con distintas habilidades o calificaciones no son perfectos sustitutos en la función de producción, los parámetros de la ecuación de Mincer no son invariantes en el tiempo frente a shocks agregados, por ello la limitación de hacer el estudio para una sola onda en particular.

Schultz (1975) estudió cómo la educación y la experiencia influyen en la eficiencia de los seres humanos para percibir, para interpretar correctamente y para llevar a cabo acciones que reasignarían apropiadamente sus recursos al encontrarse en situaciones de desequilibrio.

No existen dudas acerca de que el valor asignado a los “servicios laborales” de una persona es afectado por muy diferentes tipos de desequilibrio a lo largo de su vida; se destaca, a propósito, dos de los mencionados por Schultz: los cambios en la tasa de desempleo de la clase de trabajos para los cuales la persona puede estar calificada, y los cambios que alteran el valor del tiempo dedicado al trabajo en relación al dedicado a la inversión en capital humano.

En cuanto a experiencia laboral, entendida como el conjunto de actividades que la persona realiza habitualmente en su trabajo y que le significan un cambio en su nivel de calificaciones (*on the job training*), Becker (1964) distingue entre el entrenamiento en el trabajo específico, y el entrenamiento en el trabajo general (*specific & general training*): el *primero* se refiere a los aumentos en calificaciones que pueden ser aplicados exclusivamente a su actual trabajo, mientras que el *segundo* corresponde a los aumentos en calificaciones que el trabajador podrá aplicar en futuros trabajos, más allá del actual.

Esta distinción es fundamental pues obedece a distintos incentivos a invertir en capital humano: si el entrenamiento es muy específico, al trabajador no le sirve de mucho si es despedido; pero si es muy general, tampoco le implica beneficios significativos en términos de mayores ingresos futuros. Adicionalmente, los incentivos del empleador a capacitar o no al empleado son distintos en ambos contextos. Desgraciadamente, no se cuenta con datos para poder evaluar la experiencia laboral general de la persona en cuestión, ni mucho menos su experiencia específica. Cabe destacar que se ha considerado la palabra “*tenure*” como sinónimo de experiencia laboral específica de la persona, aunque no se está seguro de la rigurosidad de tal comparación.

Siguiendo a la teoría del capital humano, una de las especificaciones más “parsimoniosas” para el logaritmo de los ingresos salariales es:

$$\ln w_i = \ln w_0 + \beta_1 s_i + \beta_2 x_i + \beta_3 x_i^2 + \mu_i$$

donde:

- $\ln w_i$ es el logaritmo de los ingresos reales,
- $\ln w_0$ es una constante a estimar,

- s_i son los años de educación alcanzados por la persona en cuestión,
- x_i son sus años de experiencia laboral,
- x_i^2 es el cuadrado de la variable anterior,
- μ_i es un término de perturbación que se supone tiene distribución normal con media cero y varianza constante.

Se puede interpretar la ecuación anterior de dos formas distintas: en primer lugar, como una identidad entre los costos de la inversión en capital humano (en términos de ingresos perdidos) en relación a su retorno y , en segundo lugar, como una función de salarios “hedónica”, donde trabajadores heterogéneos, en cuanto a sus atributos, son contratados por las empresas.

Aquí se sigue el primer camino: un año de educación adicional tiene un retorno de b_1 , que es la tasa que iguala el flujo de beneficios netos, dado por los ingresos adicionales de una mayor educación, con el costo de oportunidad de asistir al colegio para adquirir ese mayor nivel educativo (ingresos laborales no percibidos en ese período). Como se puede apreciar, se considera como único costo indirecto el flujo descontado de salarios no percibidos, pero podrían agregarse costos directos como gastos de matrícula, elementos de estudio, etc.

No obstante, de acuerdo a lo que hemos observado en la bibliografía: Pessino (1995), Claramunt y Fornero (1994), y Psacharopoulos & Tzannatos (1992) utilizan esta metodología. Se puede tomar como “*proxy*” de la experiencia laboral general, una variable llamada experiencia laboral potencial, que mide los años que la persona ha estado disponible en el mercado laboral, luego de culminar el nivel de educación deseado. La experiencia potencial se calcula como la edad, menos los años de educación, menos seis.

Es necesario, a estas alturas, hacer algunas puntualizaciones:

- La interpretación de los coeficientes de la ecuación anterior, en cuanto a tasas de retorno a la inversión en capital humano, sugiere que la única distinción entre personas proviene exclusivamente de diferencias en el nivel de educación alcanzado (en nuestro caso, las distintas carreras universitarias, s_i) y/o en el nivel de entrenamiento laboral (años de experiencia potencial en el mercado laboral, x_i). Se puede imaginar que cada persona tiene una función de producción que transforma su capital humano (y otros insumos) en un flujo de servicios que se traducen, en definitiva, en sus ingresos laborales.

Pero este enfoque puede no ser correcto si consideramos que un mayor nivel de educación o entrenamiento puede “ir de la mano de” una mayor habilidad o productividad; la idea que se intenta mostrar es que puede existir lo que se denomina “**sesgo por autoselección**”: a mayor habilidad, mayor probabilidad que se alcancen mayores niveles de capital humano, por “autoselección” en grupos de mayores niveles de educación o entrenamiento. Si esto ocurre entonces los coeficientes de la ecuación mencionada pueden ser inconsistentes (puede existir sesgo en los parámetros estimados). La explicación es intuitiva: si hemos considerado a los ingresos de quienes tienen un nivel de educación s_1 como el único costo de oportunidad de quienes alcanzaron el nivel s_2 , puede ocurrir que los

“autoseleccionados” en s_2 por ser más productivos o hábiles podrían haber recibido mejores ingresos que los percibidos por el primer grupo si sólo hubieran alcanzado s_1 , de forma tal que β_1 estaría sobrestimando el verdadero impacto marginal de la educación de s_1 a s_2 para ellos. Obviamente el mismo razonamiento es válido para la experiencia laboral y cualquier otro tipo de inversión en capital humano (salud, entrenamiento específico, etc.). No se ha practicado el ajuste por autoselección en este trabajo, confiando en que si existe sesgo, no debe ser significativo.

- También se pueden agregar otras variables explicativas a la especificación lineal mostrada en la ecuación de referencia (ver sección IV); incluso pueden añadirse “términos de interacción” entre educación y experiencia: estas variables tienen por objeto captar diferenciales en los retornos a la educación para diferentes niveles de experiencia (p. ej. un coeficiente negativo indica que el impacto marginal de una variable decrece para mayores niveles de la otra y viceversa, levantando el supuesto que los impactos marginales de una variable son constantes).
- Una deficiencia del modelo, insalvable dados los datos con que contamos, es que asociamos aumentos en la cantidad de años de educación formal con inversión en capital humano, sin considerar la verdadera “calidad” de dicha inversión. Es decir, interpretamos un fenómeno meramente cuantitativo dándole una dimensión mayor a la que verdaderamente posee. No obstante en la literatura es común esta interpretación debido a que generalmente no se posee información suficiente como para identificar los componentes cuantitativos y cualitativos por separado. Esto es válido también para el entrenamiento laboral general.

Para entender la ecuación de Mincer podríamos pensar que cada uno de nosotros tiene una función de producción que transforma su capital humano y otros insumos para traducirlos en los servicios laborales. Esta ecuación nos está diciendo que la única diferencia entre los ingresos de las personas proviene, exclusivamente, de la diferencia en los niveles educativos alcanzados y/o en los niveles de entrenamiento laboral (*on the job training*).

III. Análisis estadístico descriptivo

A continuación se presenta un cuadro comparativo para las llamadas carreras “tradicionales”:

	Cs. Médicas	Cs. Económ.	Derecho	Ingeniería	Odont.	Prof.	Todos
Ingreso	1.268,46	1.317,28	1.602,31	1.135,38	423,57	625,19	1.001,47
Horas	47,8	41,7	40,9	43,5	23	28,20	38,7
Salario/hora	6,63	7,90	9,79	6,52	4,60	5,54	6,47
Sexo	1,19	1,32	1,69	1,18	2	1,92	1,56
Nivel Educ	19,56	17,44	17,69	18,41	18	17,42	17,74
Experiencia	15,63	19,40	20,23	14,71	10,57	17,08	17,58
Edad	41,19	42,84	43,85	39,12	34,57	40,50	41,32
Tam. Empr.	247,88	160,52	104,54	83,76	6	103,92	135,89
Establecim.	1,25	1,52	1,77	1,71	1,86	1,35	1,47
Cant. Obs.	16	25	13	17	7	26	151

En primer lugar, los abogados son los que perciben mayores ingresos, con un sueldo mensual promedio de \$1602; seguido de Ciencias Económicas, con un promedio de

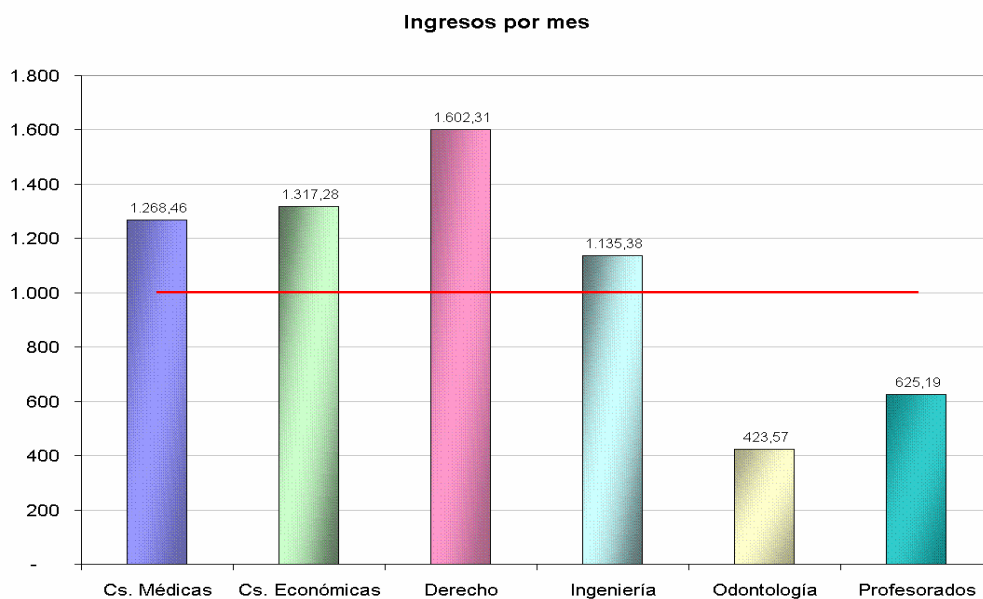


Gráfico 1

\$1317; los médicos percibiendo \$1268 y, finalmente, los ingenieros con un ingreso promedio de \$1135. Como se observa en el gráfico 1, todas estas carreras, consideradas como “tradicionales”, están percibiendo ingresos por encima de la media total. Por el contrario, odontólogos, profesores y otros profesionales, tienen remuneraciones muy por debajo del promedio de todos los universitarios.

En segundo lugar, los que más trabajan horas son los médicos (48 horas semanales), seguido de los ingenieros (43 ½ horas), los egresados de Ciencias Económicas (casi 42 horas) y, por último, los abogados (40 horas). Cabe aclarar que dado que los abogados son los que menos horas trabajan a la semana y que perciben los mayores ingresos mensuales, el salario por hora es el máximo (\$9,80 la hora). El salario por hora de los egresados de Ciencias Económicas es \$7,90.

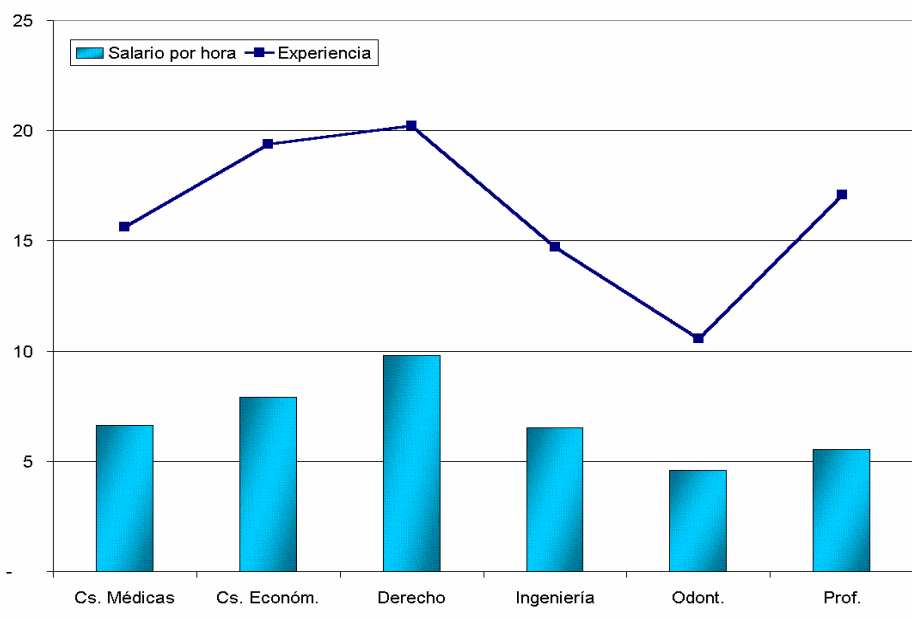


Gráfico 2

Con respecto al nivel educativo, la carrera de Medicina es una de las más larga, por ende, con mayores niveles educativos: casi 20 años de formación académica. Luego siguen los ingenieros con 18 años y, por último, los abogados y los egresados de Ciencias Económicas con un poco más de 17 años de formación universitaria.

Quienes mayor experiencia laboral potencial tienen son los abogados, con un promedio de 20 años, quizás esto explique sus mayores remuneraciones. Le siguen, Ciencias Económicas (19 años), Medicina (16 años) e Ingeniería (15 años).

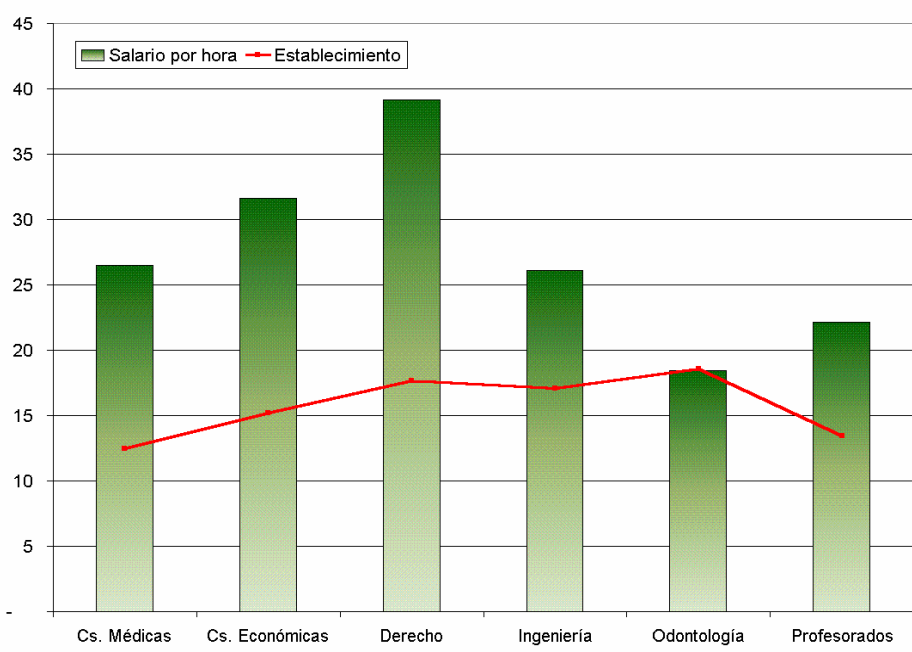


Gráfico 3

Resumiendo, el salario por hora de los egresados de Ciencias Económicas es de casi \$ 8. Un rasgo característico es que los médicos, que poseen un mayor nivel educativo, reciben un salario por hora apenas superior al promedio. Los abogados son los que tienen mayor salario por hora y, también mayor experiencia laboral potencial. Así, se observa una relación entre la experiencia potencial en el trabajo y el ingreso percibido (Gráfico 2). Asimismo, se observa relación entre los ingresos percibidos y el establecimiento (público o privado) al que pertenecen (Gráfico 3). Los ingresos tienden a ser superiores en el sector privado, pero sólo se corrobora para ingresos superiores a la media (excepto Ingeniería).

IV. Modelo teórico económico

La siguiente ecuación corresponde, en el modelo de determinación de ingresos, a la ecuación de Mincer:

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 \text{SEXO}_i + \beta_2 \text{NIVEDU}_i + \beta_3 \text{CE}_i + \beta_4 \text{EXPER}_i + \beta_5 \text{EXPER2}_i + \beta_6 \text{PATRON}_i + \beta_7 \text{CTAPPIA}_i + \beta_8 \text{HORAS}_i + \beta_9 \text{TAMEMP}_i + v_i$$

en donde

- $\ln W_i$ corresponde al logaritmo natural del salario total mensual del i -ésimo individuo.
- SEXO_i es el sexo de la persona. Es una variable dicotómica porque toma el valor 1 si es hombre y 2 si es mujer. A priori, si se confirma la existencia de un diferencial, esperaríamos menores salarios percibidos en el caso de la mujer dado el rol que históricamente se le ha asignado, como el cuidado de la casa y de los hijos y, en definitiva, habría discriminación entre sexos.
- NIVEDU_i es máximo nivel educativo alcanzado por el individuo en el sistema formal; intuitivamente podríamos decir que quienes posean mayores niveles educativos tienden a percibir mayores ingresos.
- CE_i indica si la persona es o no egresado de Ciencias Económicas. Se incorpora para captar la existencia o no de un diferencial de ingresos para esta carrera. Es una variable dicotómica que toma el valor 1 si es egresado de Ciencias Económicas y 0, en caso contrario.
- EXPER_i es la edad de una persona menos los años de instrucción educativa adquiridos por el individuo en el sistema formal y menos 6 años, que es cuando se ingresa al sistema educativo formal. Esta ecuación representa la cantidad de años que se supone la persona estuvo dispuesta a trabajar después de haber alcanzado los niveles educativos deseados, es decir, representa la “experiencia laboral potencial”. La aplicación de esta proxy requiere necesariamente del cumplimiento de dos condiciones: la *primera* es que el inicio de la vida laboral comienza inmediatamente después de terminada la etapa escolar y; la *segunda*, que la vida laboral debe ser ininterrumpida. Este supuesto es discutible en el caso de las mujeres y de los grupos caracterizados por altas tasas de desempleo.
- EXPER2_i es la variable EXPER_i al cuadrado y representa la obsolescencia del capital humano.

- **PATRON_i** es una variable dicotómica que indica si la persona es o no patrón (o jefe) en su trabajo. Toma los valores 1 si es patrón y 2, en caso contrario.
- **CTAPPIA_i** indica si la persona es o no trabajador por cuenta propia. En general, la mayoría de los profesionales universitarios trabajan o en relación de dependencia o en forma independiente. También es una variable dicotómica ya que toma los valores 1 si es cuentapropista y 2, en caso contrario. Se toma como categoría base EMPLEADO, es decir, si no es ni patrón ni trabajador por cuenta propia, entonces es empleado (trabaja en relación de dependencia).
- **HORAS_i** indica el número de horas totales trabajadas en la semana. Se incluye para relajar el supuesto de elasticidad unitaria del salario real respecto de las horas trabajadas.
- **TAMEMP_i** es el tamaño de la empresa medido por el número de trabajadores. Se utiliza como una aproximación del grado de informalidad de las empresas, es decir, para captar, en parte, la dualidad del mercado ya que se postula que el sector peor remunerado es aquel en el que operan las firmas de menor tamaño en cuanto a capital y trabajadores. En general, muchas de estas empresas corresponden a empresas de tipo familiar con alta presencia de familiares no remunerados.
- **v_i** es el término de perturbación aleatorio que se supone está distribuido en forma normal, con media cero y varianza constante.

V. Modelo empírico

Corresponde ahora la estimación de la ecuación de salarios de Mincer. Los signos esperados son los típicos para un modelo de capital humano, significa que los parámetros de educación y experiencia deberían tener signo positivo, mientras que la variable experiencia al cuadrado debería tener un efecto negativo. El signo del parámetro asociado a la variable tamaño de empresa, que se asocia al grado de informalidad, se espera sea positivo (es decir, a mayor tamaño de la firma, más alto debería ser el salario, manteniendo las otras variables a un nivel constante). Esto último, es coherente con la mayor parte de las versiones de la teoría de segmentación del mercado del trabajo, en que el sector informal es el sector de bajos salarios.

A continuación se describen los resultados esperados para cada variable:

- Sexo

En principio, no existiría fundamentos teóricos sobre un diferencial de oportunidades entre hombres y mujeres, pero podría esperarse menores ingresos para estas últimas debido a factores tales como cuidado del hogar y los hijos, rol históricamente asignado a la mujer. Aunque no todas las mujeres cumplen con estas características, el empleador puede incorporarlas al estimar su productividad futura, discriminando así en cuanto al sexo de sus empleados. De esta forma podría esperarse que el coeficiente β_1 sea negativo, dada la forma como se ha sido definido la variable.

- Nivel Educativo

Se espera que su signo sea positivo indicando mayores ingresos percibidos cuanto mayor es el nivel educativo alcanzado, basándose en el supuesto de que aquellas personas con mayores conocimientos tienen más habilidades para incorporar nuevas tecnologías y adaptarse a los cambios. La variable $NIVEDU_i$ del modelo estimado se calculó teniendo en cuenta que todos son egresados universitarios pero que difieren en la duración de las carreras.

- Egresados de Ciencias Económicas

Su signo es ambiguo: si resulta ser significativamente distinto de cero, entonces existirá un diferencial para los egresados de esta carrera. Si es *positivo*, el ingreso promedio de los egresados de Ciencias Económicas será superior al del resto de los universitarios. Ocurrirá lo contrario si el coeficiente es *negativo*.

- Experiencia laboral

En base al texto de Becker¹, la experiencia de la persona capta el efecto del entrenamiento específico en el trabajo como una forma de “inversión en capital humano”, por lo tanto, se puede suponer que la experiencia laboral de una persona capta el efecto del *on-the-job training*. Dada la desagregación de datos, se calcula la experiencia potencial, definida como:

$$EXPER_i = EDAD_i - \text{Años de instrucción}_i - 6$$

donde $EXPER_i$ es la cantidad de años que se supone la persona estuvo dispuesta a trabajar después de haber adquirido los niveles deseados de educación. Pessino² supone que la experiencia potencial de la persona es una buena aproximación de la “experiencia o entrenamiento general en el trabajo”, ya que está midiendo la cantidad de años que una persona lleva en el mercado laboral; pero, por otro lado, es muy probable que esta variable esté correlacionada positivamente con los años de entrenamiento específico en el trabajo, suponiendo que no existe en Argentina alta rotación de los puestos de trabajo. Es decir, se considerará a $EXPER_i$ como aquella variable que capta los años de “experiencia o entrenamiento específico” y, entonces, se esperará que el signo del coeficiente estimado sea positivo: una mayor experiencia potencial implica un mayor capital humano, fruto de un mayor entrenamiento específico en el trabajo y, esto implica, a su vez, mayores ingresos percibidos ya que, como decía Schultz, la experiencia (así como la educación) hace que las personas interpreten correctamente las situaciones de desequilibrio y tomen acciones para reasignar eficientemente sus recursos.

A través de la variable $EXPER2_i$, años de experiencia potencial elevados al cuadrado (cuyo signo se espera sea negativo), podremos comprobar que el perfil disminuye a tasa decreciente. No obstante, se debe hacer una salvedad. En una economía en

¹ BECKER, Gary, Human capital, (New York, Columbia University Press, 1964).

² PESSINO, Carola, The labor market during the transition in Argentina, Conferencia sobre mercados de trabajo en América Latina (Buenos Aires, 1995), citado no textual por CALDERÓN, Mónica y PERLBACH de MARADONA, Iris, Análisis de la probabilidad de participar en el mercado de trabajo y la exclusión social, I^o Reunión Anual sobre Pobreza y Distribución del Ingreso, Universidad Torcuato Di Tella, (Buenos Aires, 2000).

transición, como la de Argentina (después de 1991), existe una alternativa adicional: el *capital humano específico* para algunas personas *puede volverse obsoleto*, como puede ser el caso de quienes pertenecieron a sectores protegidos de la economía. Entonces, se esperará que personas con un alto nivel de experiencia tengan menores ingresos si su entrenamiento específico se volvió obsoleto.

Si la hipótesis de obsolescencia es confirmada, entonces, a partir de un determinado nivel de años de experiencia, la probabilidad de estar desempleado aumentará.

- Categoría laboral

Tenemos tres categorías: PATRÓN, CUENTAPROPISTA y EMPLEADO, siendo esta última la categoría base. Gran parte de los profesionales universitarios trabajan en relación de dependencia (médicos, ingenieros, etc.) pero otros también lo hacen por cuenta propia (abogados, arquitectos, etc.). Se espera que la variable patrón tenga signo negativo ya que por tener un cargo jerárquico implica mayores ingresos percibidos.

- Horas

Indica la cantidad de horas totales trabajadas en la semana de referencia. El signo esperado es positivo, pues a mayor número de horas que se esté dispuesto a trabajar, mayores son los salarios percibidos. Un escaso número de horas trabajadas, empíricamente, reflejaría un empleo informal con escasa estabilidad.

- Tamaño de la empresa

Esta variable trata de captar, en parte, la dualidad del mercado, ya que se postula que el sector peor remunerado es aquel en el que operan las firmas de menor tamaño en cuanto a capital y a trabajadores. En general, muchas de estas empresas corresponden a empresas de tipo familiar con alta presencia de familiares no remunerados. El tamaño del establecimiento, medido por el número de trabajadores, se utiliza como una variable *proxy* del grado de informalidad de las empresas.

VI. Estimaciones econométricas

La primera estimación muestra que, a nivel universitario, el sexo parece no ser importante a la hora de determinar los salarios, es decir, no existiría diferencial por sexo. Las variables EXPER2 y TAMEMP tampoco son estadísticamente significativas. Los signos son los esperados (salvo para la variable sexo).

Dependent Variable: LNW
Method: Least Squares
Sample: 1 151
Included observations: 151

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.500876	1.083083	1.385744	0.1680
SEXO	0.074790	0.111810	0.668906	0.5046
NIVEDU	0.196405	0.047963	4.094941	0.0001
CE	0.280693	0.138876	2.021177	0.0452

EXPER	0.043196	0.016840	2.565039	0.0114
EXPER2	-0.000510	0.000413	-1.234085	0.2192
PATRON	-0.484623	0.223472	-2.168604	0.0318
CTAPPIA	0.495009	0.138077	3.585016	0.0005
HORAS	0.023068	0.003013	7.656965	0.0000
TAMEMP	0.000398	0.000290	1.371281	0.1725
R-squared	0.547426	Mean dependent var	6.581771	
Adjusted R-squared	0.518538	S.D. dependent var	0.868451	
S.E. of regression	0.602596	Akaike info criterion	1.888791	
Sum squared resid	51.20022	Schwarz criterion	2.088611	
Log likelihood	-132.6038	F-statistic	18.95011	
Durbin-Watson stat	1.951027	Prob(F-statistic)	0.000000	

Se realizó una segunda estimación eliminando las variables SEXO y CTAPPIA pero nuevamente EXPER2 no es estadísticamente significativa. No obstante, los signos de los coeficientes son los correctos. Ahora, la variable TAMEMP, que era no significativa, pasó a serlo.

Dependent Variable: LNW
Method: Least Squares
Sample: 1 151
Included observations: 151

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.916261	0.970324	3.005451	0.0031
NIVEDU	0.196222	0.048348	4.058542	0.0001
CE	0.328867	0.138817	2.369068	0.0192
EXPER	0.041491	0.017452	2.377435	0.0188
EXPER2	-0.000555	0.000429	-1.294039	0.1977
PATRON	-0.670507	0.225528	-2.973054	0.0035
HORAS	0.021357	0.002921	7.312582	0.0000
TAMEMP	0.000845	0.000271	3.121018	0.0022
R-squared	0.505931	Mean dependent var	6.581771	
Adjusted R-squared	0.481746	S.D. dependent var	0.868451	
S.E. of regression	0.625197	Akaike info criterion	1.950025	
Sum squared resid	55.89457	Schwarz criterion	2.109881	
Log likelihood	-139.2269	F-statistic	20.91902	
Durbin-Watson stat	2.068611	Prob(F-statistic)	0.000000	

Finalmente, se estimó la ecuación de Mincer eliminando EXPER2 por no tener efecto sobre el logaritmo de los salarios.

Dependent Variable: LNW
Method: Least Squares
Sample: 1 151
Included observations: 151

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.902077	0.972532	2.984043	0.0033
NIVEDU	0.209423	0.047370	4.421005	0.0000
CE	0.342070	0.138765	2.465097	0.0149
EXPER	0.019828	0.004943	4.011544	0.0001
PATRON	-0.714613	0.223459	-3.197963	0.0017
HORAS	0.021380	0.002927	7.303373	0.0000
TAMEMP	0.000873	0.000270	3.227960	0.0015
R-squared	0.500145	Mean dependent var	6.581771	

Adjusted R-squared	0.479318	S.D. dependent var	0.868451
S.E. of regression	0.626659	Akaike info criterion	1.948422
Sum squared resid	56.54910	Schwarz criterion	2.088296
Log likelihood	-140.1058	F-statistic	24.01395
Durbin-Watson stat	2.021106	Prob(F-statistic)	0.000000

Los salarios serán mayores: a mayor nivel educativo, a mayor experiencia laboral (potencial), a mayor cantidad de horas trabajadas y mientras mayor sea el tamaño del establecimiento al que pertenezca. Para el caso de los egresados de Ciencias Económicas, el ingreso promedio es un 30% superior, aproximadamente, al del resto de los universitarios. La bondad de ajuste del modelo es buena considerando que se trata de un modelo de corte transversal.

VII. Conclusiones

Los procesos de masificación de la escolaridad se han desarrollado en las peores condiciones en cuanto a la calidad de los insumos materiales y simbólicos que conforman la oferta escolar. En Argentina, la matrícula universitaria creció de manera importante, de 1980 a 2002 las universidades pasaron de 16 a 38, aumentó el número de docentes, pero no sus salarios reales, siendo en el caso de la Universidades Nacionales, el sueldo por medio de \$90 (noventa), correspondiente a una dedicación simple, obviamente este ingreso implica que los docentes se encuentran financiando los estudios universitarios actuales, lo hacen por cuestiones básicamente de status social. Pero el sistema educativo tiene una gran capacidad de mantener ciertas apariencias, en parte porque las familias (con aranceles, cuotas a la cooperadora, aportes en trabajo, etc.) y muchos maestros (inversiones en capacitación, materiales didácticos, etc.), aumentaron sus contribuciones directas al sistema educativo nacional, en un monto todavía no calculado. El deterioro lento y casi imperceptible de la escuela de las mayorías hará pobre a las clases populares y medias argentinas, sin que ellas se den cuenta. Las escuelas de las mayorías van perdiendo calidad como la gente pierde el pelo: sin estridencias, pero sin pausa. Los títulos se distribuyen cada vez en mayor cantidad pero ya no garantizan un conocimiento equivalente de sus portadores.

La fragmentación social de la oferta educativa, de no mediar correcciones fuertes, tiende a reproducir la segmentación del mercado de trabajo. Mientras en la cúspide se ubica una minoría de empleos modernos que demandan una “nueva” fuerza de trabajo dotada de una serie de características tales como creatividad, capacidad de aprendizaje permanente, iniciativa, facilidad comunicativa, predisposición para trabajar en grupo, asumir responsabilidades y tomar decisiones en forma autónoma con bajo nivel de supervisión, habilidad para argumentar, negociar, establecer alianzas, administrar conflictos, etc., en la base de la pirámide ocupacional se encuentra la mayoría de los puestos de trabajo, los cuales están ocupados por sujetos con perfiles de conocimientos y actitudes, sin posibilidades de desarrollo por falta de aplicación inmediata, se reciben y trabajan en tareas no acordes a su credencial educativa.

El capitalismo industrial era inclusivo y para ello debía tener un pensamiento hegemónico. El nuevo capitalismo, en cambio, es excluyente y tiene menos vocación hegemónica. Esta afirmación puede resultar extraña cuando hoy en día se habla tanto de “pensamiento único” y de ausencia de alternativas al modelo capitalista neoliberal. Sin

embargo, es preciso no confundir pensamiento único con pensamiento hegemónico. El “pensamiento” neoliberal es único porque no aparecen alternativas, pero no es hegemónico porque no convence y no es capaz de incluir a todos. Al pensamiento único no le interesa la adhesión. El nuevo capitalismo no se plantea convencer. Simplemente deja afuera y, en ese sentido, es incompatible con la democracia y es incompatible con la política.

En este contexto, la primera constatación que puede mencionarse es que el nuevo capitalismo, modifica profundamente tanto los patrones culturales del pasado como las instituciones responsables de la producción y la distribución de cultura. En el capitalismo industrial, la cultura se basaba en instituciones que funcionaban sobre la base de la lógica de la oferta. La escuela - y también la TV general - estaban basadas en ofrecer a todos un mismo producto y esta oferta tenía, por eso, un fuerte poder homogeneizador. En esta lógica y en este poder se expresaba la voluntad hegemónica de los sectores dominantes. Los nuevos mecanismos culturales, en cambio, se basan en la lógica de la demanda. Internet, la TV por cable (y la escuela basada en los mecanismos de responder a las demandas del “alumno-cliente”), invierten el esquema anterior y, en ese sentido, expresan la escasa voluntad hegemónica del nuevo capitalismo, al cual no le interesa incluir a todos en un esquema único.

En el contexto cultural del nuevo capitalismo, la característica más importante es la concentración en el presente. Las transformaciones son tan profundas, que se viven como una ruptura con el pasado. No hay idea de continuidad histórica. Todo aparece como nuevo y fundacional. Pero junto con la ruptura con el pasado, también se produce una significativa ausencia de sentido, de proyecciones de largo plazo. La incertidumbre, la ausencia de óptimos fijos, la idea que nada es ni será estable, implica el abandono de toda perspectiva de larga duración. Todo se juega en el presente. En un contexto de este tipo, el individuo está obligado permanentemente a elegir, a tomar decisiones frente a múltiples opciones y a informaciones cada vez más numerosas y cambiantes. Los marcos de referencia con los cuales cada persona procesa los mensajes que recibe se convierten, por ello, en el elemento central del desempeño ciudadano. Dichos marcos de referencia son tanto culturales como cognitivos. Desde el punto de vista cultural, las informaciones y las opciones de conductas son procesadas a través de una serie de operaciones de identificación, de reconocimiento, de diferenciación, de adhesión o de rechazo, que suponen la existencia de un núcleo cultural básico, desde el cual es posible elegir y responder a los mensajes culturales.

Hoy el mercado de trabajo presenta algunas novedades de peso que es preciso analizar con mayor profundidad. Entre ellas pueden citarse las siguientes:

- a) El empleo se convierte en un elemento escaso en la sociedad. El indicador más evidente es la aparición del desempleo abierto de dos dígitos. Este fenómeno es más llamativo allí donde el mercado del empleo formal fue capaz de incorporar a proporciones significativas de la fuerza de trabajo, como es el caso de los países capitalistas avanzados y las sociedades latinoamericanas de mediano desarrollo. Junto con el fenómeno del desempleo abierto se manifiestan otras modalidades de inserción incompleta, tales como el subempleo (individuos que trabajan menos tiempo del que quisieran trabajar) y el desempleo oculto constituido por aquellos

que, aún cuando necesitarían trabajar, se autoexcluyen de la búsqueda de empleo, desestimulados por la escasa o nula probabilidad de acceder al mismo.

- b) El empleo tiende a la informalización, es decir, a convertirse cada vez más en una relación social de hecho. En consecuencia, la relación laboral está cada vez más determinada por la fuerza propia de los agentes directos (en el límite, la fuerza del asalariado y el empleador particular).

Demás está decir que esta desregulación produce una modificación del equilibrio de poder entre capitalistas y asalariados en beneficio de los primeros. Y, por lo general, la experiencia enseña que la fuerza del derecho laboral tuvo un importante efecto igualador (el Estado de derecho se asienta en la igualdad de todos ante la ley).

- c) La crisis de la idea de contrato colectivo de trabajo. La relación laboral tiende a reproducir las formas originales de un contrato individual entre asalariado y empleador. Los primeros tienden a perder el valor agregado de la negociación colectiva, por rama o por sector. En el límite, el capital prefiere discutir y definir las condiciones de trabajo en forma individual con cada uno de los agentes. El debilitamiento de las organizaciones representativas del trabajo está detrás de la decadencia de la idea y la práctica de la negociación y el contrato colectivo.
- d) La mayoría de los nuevos empleos que generan las economías actuales son precarios, con duración predeterminada y también inestables. El puesto de trabajo en la economía formal había adquirido un carácter de estabilidad que estructuraba buena parte de la vida de los asalariados y sus familias ofreciéndoles un horizonte largo que permitía planificar proyectos, calcular recursos e inversiones del más diverso tipo (compra de bienes materiales, inversiones educativas, estrategias reproductivas familiares, etc.).
- e) Los empleos se crean preferentemente en el sector de la producción de servicios personales, la mayoría de ellos muy particularizados y en pequeñas unidades productivas. La terciarización de la economía planea una serie de desafíos a los sistemas de formación de la fuerza de trabajo, en especial la educación formal. Las competencias que se requieren para desempeñar estas tareas son un mix de conocimiento técnico (muchas veces de carácter complejo) y de actitudes, capacidades y valores relacionales y comunicacionales que requieren un tiempo y recursos adecuados para su aprendizaje.
- f) Por último, el mercado de trabajo tiende a privilegiar el trabajo autónomo sobre el trabajo asalariado. La autonomía supone una capacidad, por parte del trabajador, para crear su propio puesto de trabajo y garantizar cotidianamente las condiciones sociales de su reproducción. Y esto no se realiza sin poner en práctica una serie de conocimientos y orientaciones (creatividad, capacidad de iniciativa, de cálculo, de relación, negociación, etc.) cuya apropiación supone un laborioso y costoso proceso de aprendizaje.

Este cuadro incompleto y desordenado de las transformaciones del trabajo en nuestras sociedades son de tal magnitud que obligan a “reconvertir” a cantidades ingentes de trabajadores que se vuelven innecesarios y/o “inempleables”. Esta es la lógica que

subyace a la “cuestión social” contemporánea: 1) Se puede aumentar la producción disminuyendo el empleo. (En el límite se puede producir el doble con la mitad de los empleos actuales) y 2) La inserción en el mercado de trabajo emergente requiere una reconversión de la fuerza de trabajo que ningún espontaneísmo de las fuerzas del mercado puede garantizar.

Las conclusiones a las que uno puede arribar son por demás interesantes, en cuanto que permiten abrir el debate sobre la conveniencia o no de continuar la gratuidad de determinadas carreras universitarias con altos retornos privados, pero no sociales. Carreras, además, a las cuales acceden estudiantes pertenecientes a familias con niveles socio-económicos altos o medios altos, dejando a un sinnúmero de chicos en el camino, los cuales no pueden acceder a becas reales de estudio, esto es, que cubran sus necesidades básicas y necesidades propias del “oficio de estudiante”; o, por lo menos, obtener un crédito o préstamo educativo, para alcanzar el tan ansiado título de Doctor, como se les llama en Mendoza. Del análisis comparativo de este “*paper*”, se revela que entre los títulos tradicionales, los que perciben remuneraciones más altas son los abogados, luego le siguen los egresados de Ciencias Económicas, Medicina, y por último los ingenieros. Encontrándose además, evidencia econométrica de retornos marginales superiores para los egresados de Ciencias Económicas, respecto a los egresados universitarios en general.

Es en este sentido que incluimos los resultados resumidos de una encuesta, donde se consulta sobre el arancelamiento universitario. Del total de encuestados, la diferencia entre el sí y el no, no es muy notoria, 43% responden **sí** y 56% responden **no**. Los fundamentos para sí arancelar son importantes:

- La mayoría puede pagar.
- Mejoraría la educación y la investigación.
- El Estado no puede hoy hacerse cargo.

Los que respondieron que no se debe arancelar, piensa que debe haber “igualdad de oportunidades para todos” por lo que no están de acuerdo con un arancel. O porque afirman que “hay muchos que no pueden pagar”, y también se argumentó la respuesta negativa diciendo que “no se conoce el destino de los fondos”. Finalmente, afirma que “para mantener la calidad educativa” no deberían arancelar las universidades.

Courel introduce un aspecto a considerar, vinculado a las oportunidades y opciones que brinda la universidad a sus alumnos: “La Universidad puede tener muchos alumnos, pero debe brindarles opciones formativas mucho más diversas, capaces de contemplar las reales necesidades de educación superior de cada uno. [...] Debemos crear la unidad técnica que haga los estudios pertinentes, ponderando los recursos académicos disponibles, los distintos avances científicos y disciplinarios y las aceleradas transformaciones del mundo laboral”.

También el prestigioso físico y filósofo argentino Mario Bunge se pronuncia sobre la cuestión de la reforma, argumentando que “en América Latina hay muchas universidades, pero casi todas son centros de formación profesional. En muy pocas de ellas se hace investigación original, o sea, que produzcan conocimientos nuevos”. Ello enfatiza la necesidad de repensar el sistema de la enseñanza superior, abriendo nuevas oportunidades para el intercambio y la investigación.

En síntesis, argumentos basados en la economía, la academia y la tecnología, entre otros, son presentados para fundamentar la necesidad de la reforma de la enseñanza superior, para hacerla más eficiente y ponerla en sintonía con las tendencias del mundo actual.