

Una relación controvertida. Educación-trabajo: el caso de los graduados universitarios de Santiago del Estero

Resultado de Investigación Finalizada

GT25

María Emilia Isorni

Resumen

Este trabajo examina la relación educación-trabajo en un grupo de graduados universitarios recibidos en la Universidad Nacional de Santiago del Estero (Argentina) en el período 2003-2010, a partir de dos fuentes de datos: la primera son paneles de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC para determinar las cuestiones de contexto y advertir las posibilidades o limitaciones que imponen las condiciones objetivas del mercado de trabajo local en el comportamiento laboral de los egresados. La segunda, está basada en 230 entrevistas realizadas a esos egresados y gira en torno a tres dimensiones de análisis: **a)** las inserciones laborales **b)** las representaciones sociales y **c)** las calificaciones demandadas.

Palabras claves: Trabajo Profesional/Representaciones/Calificaciones

1. Introducción

Las relaciones entre la educación superior y el mundo del trabajo ocupan un lugar destacado en la agenda internacional, nacional y regional. A cuatro décadas de creación de la Universidad Nacional de Santiago del Estero (Argentina) consideramos atender a esa problemática indagando en el comportamiento laboral de graduados universitarios¹ para analizar cuán ajustada es esa relación. El estudio comprende en primer lugar el análisis de las condiciones que presenta en la última década el mercado de trabajo en el país y en la provincia, para focalizar luego en las formas que adoptan las inserciones laborales de los graduados : tiempo de búsqueda, formas de acceso al empleo profesional, situación ocupacional – ocupados plenos, subocupados, desocupados- precariedad laboral e historia ocupacional; las representaciones que construyen desde sus posicionamientos ocupacionales logrados y las evaluaciones de la formación en relación a los requerimientos del trabajo así como las calificaciones que demandan para ajustar más la relación educación-empleo.

Intentamos realizar una doble lectura del objeto de estudio, objetiva y subjetiva (Bourdieu, 1991; 1997). Reconociendo también la heterogeneidad del mercado de trabajo en donde coexisten rasgos de diferenciación productiva y laboral, dando lugar a la existencia de segmentos en el mercado de trabajo, cada uno con su lógica de funcionamiento².

¹Se ha trabajado con una muestra por cuotas integrada por 230 graduados de un universo de 1237 que recibieron sus titulaciones entre 2003-2010 en la UNSE. El análisis se realiza conforme a un agrupamiento de carreras según lo siguiente: Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias de la Salud, en adelante (**CHS**) totalizan 817. Los egresados de Ciencias Exactas y Tecnologías, en adelante ingenierías estructurales (**IE**) totalizan 270. Los egresados de Agronomía y Agroindustrias y de Ciencias Forestales, totalizan 150. En adelante ingenierías con orientación biológica: (**IB**)

² El **segmento primario**: formal, estructurado, incluye: ‘segmento primario independiente’(trabajadores profesionales, de gerencia, de alta importancia en la producción y alta remuneración, prestigio y estabilidad), ‘segmento primario

En la búsqueda de respuestas a este problema concreto nos ubicamos alternativamente en la perspectiva de los actores y en la del contexto en el que se inscribe el problema. Se combina la exploración con la descripción de datos obtenidos de fuentes secundarias (EPH y Censos) para analizar los principales cambios en el mercado de trabajo; y primarias (entrevista semi-estructurada) relevadas entre 2010 y 2012 a una muestra de graduados, titulados entre 2003-2010 en la UNSE.

2. Cambios en el mercado de trabajo

Desde 1993, la situación laboral en el país comenzó a agravarse debido a una acumulación de problemas ocupacionales de orden estructural, frente a los cuales el modelo de desregulación y apertura resultó impotente y hasta contraproducente (Eguía, Piovani, Salvia, 2007). Aumentó el desempleo, en especial entre los trabajadores de calificación profesional³, la subocupación, la incertidumbre laboral, los trabajos precarios (Beccaria y López, 1997; Tokman 1999; 2004; Lindenboim, 2008; Beccaria y Groisman, 2009). Desde 2003 el país inicia un proceso de recuperación económica que se extiende hasta fines de 2008 cuando comienza a advertirse signos de desaceleración de la actividad originados en problemas internos y externos repercutiendo negativamente en el funcionamiento del mercado de trabajo con estancamiento en la generación de puestos de trabajo.

En Santiago del Estero, una provincia del norte de la Argentina, cuya historia ha sido de persistente deterioro, el comportamiento de estos indicadores también ha tenido distintos momentos, aunque en resumen puede señalarse que desde la crisis del tequila, especialmente desde 1996 hasta el fin de la convertibilidad se constataba el peor escenario laboral posible: caída de la tasa de empleo y tasa de actividad con aumento del desempleo (Díaz-Isorni, 2008).

Entre 2003-2006, el empleo crece en la provincia. Comercio y Construcción son las dos ramas que generaron mayores puestos de trabajo, así como Administración Pública y Otros Servicios. Entre 2006-2008 y hasta 2010 el ritmo se desacelera. Pierden puestos Administración Pública y Otros Servicios, Servicio Doméstico, Restaurantes y Hoteles. El comportamiento de Comercio, Construcción e Industria Manufacturera impidieron una contracción más importante del empleo. En el período 2011-2012 se produce un claro repunte en la creación de puestos de trabajo, aunque sólo del empleo precario (Díaz, 2012).

Si nos referimos al empleo precario, se advierte su crecimiento en la fase expansiva que dura hasta 2008. Entre 2008-2010, esa incidencia disminuye ligeramente (la crisis destruye fundamentalmente puestos precarios). En el período 2011-2012, aunque se observa recuperación del empleo por comparación con el nivel país, las tasas de subocupación horaria demandante son altas lo que indicaría creación de empleo insatisfactorio para el trabajador.

Si relacionamos el comportamiento de la PEAP⁴ por categoría ocupacional⁵, según datos de la EPH, la categoría 'patrón' crece de 2003 a 2008, en 2010 disminuye hasta el 4,0%. Los 'trabajadores cuenta propia' reflejan un comportamiento parecido y en 2010 eran el 18,4%. Los 'trabajadores asalariados' aumentan significativamente hacia 2008 para descender en 2010, de todos modos

subordinado' (técnicos, administrativos y de supervisión que exigen calificación acorde, son reglamentados, subordinados a los primeros y regidos por factores de promoción y remuneración del mercado interno de trabajo); y **secundario**: informal, no estructurado, con salarios peor pagados, condiciones de trabajo poco óptimas, relaciones jerárquicas informales, inestabilidad del empleo y elevada rotación con caídas reiteradas en el desempleo ((Piore, 1975; Neffa, 1996; Ibarrola, 2004).

³ Este tipo de desempleo creció un 270% en los últimos años (Díaz, 2002).

⁴ PEAP: Población económicamente activa profesional.

⁵ Categoría ocupacional: especifica la relación de la persona con la unidad de producción para quien realiza el trabajo. Comprende: patrón: actividad económica independiente auxiliado, por lo menos, por un obrero o empleado; trabajador asalariado: realiza tareas en relación de dependencia pública o privada, percibiendo retribución económica, puede ser empleado con o sin cargo jerárquico; trabajador por cuenta propia: desarrolla actividad económica sin auxiliode obrero o empleado; trabajador sin salario: realiza tareas de ayuda en la actividad de un familiar, sin recibir retribución (EPH).

constituyen el 76,7% de la PEAP, con concentración en la Administración Pública, en la Educación y Servicios Conexos. Se destaca la contracción sostenida de la ‘presencia femenina’⁶ a lo largo del ciclo y para todas las categorías.

En general estamos en presencia de un lugar de vulnerabilidad laboral para los más educados por cuanto las actividades menos calificadas (operativas) aumentan y disminuyen ostensiblemente los puestos que requieren calificaciones científico profesionales altas (profesionales y técnicas). Si bien a la etapa de estancamiento en cuanto a generación de empleo (2008-2010) le sucede un comportamiento satisfactorio en 2011-2012, esto es a favor del personal menos calificado y con niveles de precariedad aún en ámbitos formales como es el empleo público estatal. En esta situación quienes resultan más afectadas son las mujeres.

Pese a estos cambios, se podría señalar que la estructura del empleo a lo largo del tiempo no ha cambiado en Santiago del Estero. La concentración en el sector agropecuario y terciario-público, la escasa significación de la industria y de otras ramas de la actividad económica en relación a generaciones genuinas de empleo, los bajos niveles de participación laboral, la subutilización y precarización ascendente de la fuerza de trabajo, son rasgos del empleo provincial.

Es en este contexto donde cobra sentido el análisis de la relación educación-trabajo. Comprender el funcionamiento del mercado de trabajo a través de algunos indicadores, puede proporcionar elementos de discusión y análisis para reconocer cuán ajustada es la relación que nos ocupa y cuánto de ese contexto incide en el modo en que estos graduados encuentran inserción laboral en un mercado socio productivo tradicional no neutro al género.

3. Características socio-educativas

En primer lugar, presentamos al grupo seleccionado de acuerdo a sus características socio-educativas. Para el análisis de este apartado y en adelante, consideramos tres grupos de carreras según correspondan a las ciencias sociales, humanidades y de la salud (CHS); a las ingenierías estructurales (IE) y a las ingenierías con orientación biológica (IB).

Las mujeres en CHS son netamente predominantes (80,7) frente al 33,7% en IE y el 45,9% en IB. Sin duda las CHS componen un campo netamente femenino, como en casi todos los escenarios latinoamericanos, en el extremo opuesto están las IE y en un proceso de feminización paulatina las IB.

Se trata de una población joven ya que la mayoría tiene entre 25 y 46 años. Cabe destacar que la mayoría comenzó sus estudios universitarios inmediatamente después de finalizados los secundarios.

El 36,5% son solteros, 52,0% son casados y es residual la proporción de los que viven en pareja, están divorciados o separados o son viudos.

Puede afirmarse que estos egresados han logrado una importante movilidad educacional ya que el 50,4% han completado un nivel más que sus padres. El 28,9% han completado dos niveles más respecto de sus progenitores. Los más favorecidos fueron los egresados de las CHS ya que el 60% completó dos niveles educativos más que el de sus progenitores.

La mayoría (71,1%) realizó sus estudios secundarios en escuelas públicas. Continuaron su formación en la universidad pública y actualmente el 30% de los egresados han completado estudios de postgrado y el 25% está realizando alguno. De entre los que lograron titulaciones de postgrado, el 50% realizó alguna especialización, el 33% maestrías y 17% doctorados. Quienes en mayor medida han apostado por continuar su formación de modo sistemático son los egresados de IB. Los que manifiestan interés en realizar estudios cuaternarios, aunque hoy no lo hagan, señalan que es “para completar su formación profesional” o para “promover mejores oportunidades laborales”.

⁶ ‘presencia femenina’: porcentaje que representan las mujeres respecto al total de la población o dentro de grupos determinados (Eguía, *et al*, 2007: 20).

4. El trabajo: inserción laboral, situación ocupacional e historia laboral

En este apartado se presenta información sobre la PEAP-UNSE (población económicamente activa profesional, egresados de la Universidad Nacional de Santiago del Estero). En cuanto a la situación ocupacional⁷ el 88,5 % tiene ocupación profesional; el 10% son subocupados por calificación y sólo dos profesionales se encuentran desempleados. El análisis por grupos de carreras arroja resultados desfavorables para CHS, este es el que presenta los mayores índices de subocupación por calificación y los únicos desempleados pertenecen a él.

La ocupación principal que es la que les genera mayores ingresos, está en el 85,6% vinculada a las titulaciones. Por grupos de carreras las situaciones varían: CHS (67,7%); IE (89,7%); IB (100,0%). La mayoría de los graduados en su trabajo profesional actual son ‘empleados en el sector público y sin cargo jerárquico’ (65,8%), por grupos de carrera la situación varía (60,0% para CHS; 71,1% para IE y 66,7% en IB); sólo el 31,7% del total accedieron a empleos de jerarquía (directores, jefes, docentes en la universidad, etc.) y quienes en mayor proporción los alcanzaron son los graduados de CHS (40,0% frente al 26,7% para IE e IB respectivamente). La categoría ‘patrón o empleador’ y ‘trabajador por cuenta propia’ siendo nula en CHS es residual entre los IE e IB, en total representan sólo el 2,5%. El ‘segmento primario subordinado’ prevalece por sobre el ‘primario independiente’. Mayoritariamente accedieron a trabajos técnicos, administrativos y de supervisión que exigen calificación acorde. Se caracterizan por ser reglamentados y subordinados al ‘segmento primario independiente’⁸, además de regidos por los factores de promoción y remuneración del mercado interno de trabajo.

Los lugares de trabajo típicos son la universidad y la administración pública, allí se concentran los graduados aunque presenten algunas diferencias porcentuales entre los grupos considerados, por ejemplo los CHS trabajan en su mayoría en dependencias públicas provinciales y municipales, en tanto que los IE e IB en la docencia especialmente universitaria. Como era de esperar, el sector terciario-público como asalariados y cumpliendo funciones de servicio⁹ concentra a la mayoría de los egresados reproduciendo de este modo el comportamiento de la PEAP provincial.

Es posible visualizar ya en esta etapa desajustes entre el campo ocupacional definido curricularmente y las reales inserciones ya que algunos grupos, especialmente los IB fueron formados más para la producción de bienes¹⁰ que de servicios. Este comportamiento tiene más que ver con las condiciones socio productivas del medio que con las condiciones educativas de la oferta de trabajo.

En líneas generales, el análisis del comportamiento laboral por sectores de inserción, relación laboral, lugar de trabajo arroja entonces resultados bastante compatibles con el comportamiento de la PEAP provincial, evidenciando altos niveles de asalariados del sector público, residual proporción de asalariados del sector privado y muy baja capacidad de autogeneraciones.

Del análisis de la variable tramos laborales (que comprende desde el *trabajo cuando estudiante*, el *primer trabajo profesional* y el *actual profesional*) se infiere que antes de terminar los estudios universitarios se inicia el proceso de inserción en el mercado laboral en el 40% de los casos consultados. Estos empleos previos se refieren a pasantías, becas de pre - iniciación en investigación, ayudantías de segunda en alguna asignatura, contratos de prueba en la administración y eventualmente

⁷ Comprende a los que están trabajando (ocupados) que incluye a los que están trabajando en funciones vinculadas a las titulaciones y a los subocupados por calificación que son los que realizan actividades para las que no fueron formados que están ocupados cumpliendo funciones por debajo de sus calificaciones; y a los que no tienen trabajo y buscan activamente alguno (desocupados) (EPH).

⁸ El segmento primario independiente corresponde a trabajos profesionales y de gerencia, de alta importancia, remuneración, prestigio y estabilidad. Más detalles pueden encontrarse en Pescador (1994 citado en Isorni, M. E., 2008).

⁹ Tareas de servicio: tienen como fin la satisfacción de necesidades de terceros, a través de la prestación de un trabajo personal. Incluye actividades técnico – administrativas, docencia, investigación y comercialización.

¹⁰ Tareas de producción de bienes, tienen por finalidad la extracción, transformación y elaboración de bienes, control de calidad y supervisión directa.

en alguna empresa. Estos tipos de trabajos, se presenta de manera más notoria entre los graduados de las IE y, en menor medida, entre los de las IB y CHS.

Esa inserción temprana tiene consecuencias importantes para la trayectoria posterior ya que por un lado, se relativiza la obtención del título debido a que ya se está trabajando y por el otro, terminar la carrera no significa ningún logro adicional. Esto se comprueba al advertir que son irrelevantes los egresados que lograron ascender mejorando su posición laboral y/o sus ingresos al culminar los estudios¹¹.

El tiempo de búsqueda de trabajo profesional no ha sido largo en general, de hecho el 74,5% del total de graduados consiguió su primer trabajo profesional antes del año de recibido; quienes más rápidamente accedieron a los primeros puestos profesionales son los IE y luego los IB; a los CHS les demandó más tiempo: al 50% más de dos años y al 20% hasta cuatro.

Las formas de acceso al trabajo profesional en el 52,9% fueron meritocráticas (se evalúa el promedio de notas, los conocimientos científicos y tecnológicos). Según sus opiniones ésta es la modalidad institucionalizada para el acceso a puestos en la docencia y la investigación. El resto tuvo que apelar a contactos políticos como única vía de ingreso a puestos en la administración pública provincial y municipal. Esto se advierte más notoriamente entre los egresados de las CHS.

Del primer al actual trabajo profesional se reconocen historias escasamente meritocráticas. Los empleados sin cargo jerárquico han sido y son mayoría en el caso de los CHS e IB. Los cambios importantes han implicado más ‘movilidad horizontal’ que ‘vertical’, por lo que el ‘segmento primario subordinado’ es aún la nota que caracteriza al posicionamiento de estos graduados.

Una de las cuestiones que más interesaba despejar en esta investigación era la referida a la precariedad laboral. La precariedad está asociada tanto con la inseguridad como con la carencia o insuficiencia de protección legal (Lindenboim, 2003; 2008; Beccaria y Maurizio, 2005) que está relacionada con el tipo de inserción en el empleo, y puede deberse tanto a la ausencia de contrato (trabajadores no registrados) o al hecho de que éste tenga un carácter temporario (Perelman, 2001). A la incertidumbre se suma el hecho de carecer de protección de la seguridad social (jubilación, seguro de desempleo, asignaciones familiares, obra social) e indemnización por despido. La noción de precariedad remite a la relación entablada entre trabajadores y empleadores.

Esto no implica que la precariedad también pueda pensarse para los trabajadores cuenta propia o los patrones o socios. Mientras que la inestabilidad depende de las vicisitudes de su actividad económica, en los asalariados es producto del tipo de contratación. La precariedad resulta de una relación asimétrica establecida entre las partes intervinientes en el proceso productivo, lo cual implica pensar en el avance de esta problemática incluso en el sector moderno de la economía y aún en el sector público-estatal.

En el caso de la PEAP-UNSE, a lo largo de la historia laboral las proporciones relativas de precariedad se han mantenido de modo casi constante, sin embargo, algunas cuestiones resultan interesantes de marcar: a) la mayoría de los egresados que trabajaban cuando estudiantes lo hacían en alguna ayudantía estudiantil o beca de pre-iniciación en las que sólo gozaban del beneficio de la obra social; b) en el primer y actual trabajo profesional, quienes se encuentran en desventajas comparativas son los egresados de las CHS debido a que como el trabajo en la administración pública los concentra, desde la Intervención Federal en 2005 hasta el presente, los ingresos laborales son bajo la figura del ‘contrato de locación de servicios’ con la carga de inestabilidad, falta de protección laboral y de beneficios sociales que los caracteriza; c) el análisis por tipos de títulos arroja desventajas comparativas para los técnicos entre los que se observa mayores niveles de desprotección laboral desde el primer al actual trabajo profesional; d) la mayoría de los graduados que trabajan por cuenta propia o son patrones o socios realizan aportes sociales y provisionales, mientras que los técnicos no lo hacen porque ‘no les interesa’

¹¹ Similares resultados arroja el estudio de Panaia (2004).

Si el análisis se realiza según sexo se advierten desventajas comparativas para el caso de las mujeres, sólo el 48,5 % de ellas tienen empleos no precarios frente al 68% de los varones. Entre los técnicos el 40% de varones y el 27,2% de mujeres.

4. Acerca de las representaciones sociales

Interesaba conocer, en el momento subjetivista de la investigación, las representaciones sociales que los graduados construyen desde sus posicionamientos laborales respecto de obstáculos y facilitadores de la demanda de profesionales, del papel que la educación tiene en la consecución de un trabajo; del reconocimiento social de la profesión; de las evaluaciones profesionales en el medio; de las oportunidades laborales según género.

Las representaciones sociales son tomadas como categorías analíticas de percepción y apreciación de lo real, contextualizadas, que surgen a partir de la interacción y experiencias concretas de los individuos que conforman grupos en una sociedad determinada y que definen sus prácticas (Bourdieu, ob. cit.; Araya Umaña, 2002).

En relación a los factores que pueden ser obstáculos o posibilitar una demanda ajustada de profesionales en el medio, la mayoría de los grupos considerados concuerdan en que poseer un título “abre puertas”. Según sus percepciones, la capacitación, la experiencia y el saber formal son facilitadores así como el conocimiento experto, la capacidad de conocer y comprender además de la de saber cómo actuar, son los pilares sobre los que asentar las diferencias. Un facilitador es también la mayor demanda de profesionales frente a su escasez, tal son los casos de enfermeros y educadores de la salud.

Uno de los factores que obstaculiza un ajuste entre educación-trabajo es el ‘sistema clientelar’ para la asignación de un puesto de trabajo, es la vía necesaria a la que hay que apelar en procura de un puesto de trabajo. El “amiguismo”, los “contactos políticos”, el “pertenecer al partido oficial” son percibidas como visiblemente entorpecedoras de un mayor ajuste. Asimismo, el Estado no incorpora con bases meritocráticas a profesionales capacitados para cubrir puestos estratégicos, lo cual se manifiesta en la falta de concursos para el acceso a puestos en la administración, falta de transparencia en las elecciones de postulantes, y un mercado de trabajo ‘cerrado’ sin reales posibilidades de acceso ni procesos de movilidad laboral.

Otros, en cambio, refieren como grandes obstáculos para la demanda de profesionales el “escaso desarrollo económico de la provincia”, el “sobredimensionamiento de la administración pública”; la “falta de inversiones privadas...”; la “falta de interés por emplear profesionales por sus altos costos laborales”. Finalmente se percibe como un fuerte obstáculo el “desconocimiento que se tiene del rol e incumbencias de las profesiones”.

Consultados sobre la percepción que tienen acerca del papel que la educación tiene en relación al logro de trabajo profesional, en especial de calidad, se observan diferencias según grupos de carreras: la mayoría de los egresados de IE estiman que el título sirve para conseguir empleo y de calidad; los IB consideran la relación relativamente positiva, mientras que más del 70% de CHS estiman que el título no les sirve para conseguir trabajo y mucho menos de calidad.

En general se puede señalar que las percepciones varían según grupos de carrera, diferencias sociales y condiciones laborales por cuanto el lugar que cada cual tiene en el campo de juego define de algún modo las representaciones que estos graduados tienen y que condicionan sus prácticas.

Consultados respecto de la importancia que tiene el título para conseguir mejores niveles de ingreso, la mayoría de los egresados CHS perciben la relación de modo ‘negativa’, mientras los egresados de IE e IB señalan que es ‘positiva’.

Las percepciones acerca del reconocimiento social de la profesión también varían según grupos, así la mayoría de egresados de CHS y de IB entienden que la profesión está entre ‘reconocida’

y ‘poco reconocida’, mientras que entre los graduados de IE está entre ‘muy reconocida’ y ‘reconocida’.

Las razones por las cuales perciben negativamente, se deben al desconocimiento de los perfiles e incumbencias profesionales sumado a la escasa valoración de la actividad profesional en el medio. Estas opiniones son más contundentes en los egresados de carreras nuevas, no tradicionales, que fueron creadas por el sistema universitario sin que medie diagnóstico de las demandas socio-productivas.

Respecto de las percepciones que los graduados tienen de cómo son evaluados en el mercado local, aquí también se advierten diferencias según grupos de carreras. Para CHS las evaluaciones son más negativas y refieren a las dificultades que presentan en sus ‘calificaciones técnicas’ y ‘político-sociales’ (saber cómo hacer y cómo ser); en tanto que las evaluaciones ‘positivas’ que realizan algunos profesionales de IE e IB es porque están bien consideradas sus ‘calificaciones científicas’ (conocimiento teórico y comprensión) y las político-sociales (saber cómo ser). Cabe destacar que las percepciones más positivas vienen de IE, estas evaluaciones pueden deberse a los mayores logros alcanzados por este grupo en el mercado de trabajo provincial.

En relación a las oportunidades laborales según género, las percepciones varían según grupos de carreras. En efecto, la mayoría de los egresados de CHS estiman que existe igualdad de oportunidades debido al ‘retroceso de una mentalidad machista’, ‘mayor valoración por parte de la sociedad del trabajo profesional de la mujer’, ‘reconocimiento de la igualdad de capacidades’ y ‘posibilidad de realizar trabajos que antes eran entendidos como ‘muy masculinos’.

En cambio, las representaciones son ‘negativas’ en el caso de los egresados de IE e IB. La mayoría estima que no hay igualdad de oportunidades o porque se prefiere a varones para desarrollar actividades más “duras y pesadas” o porque “la figura masculina inspira más respeto” o “porque culturalmente hay diferencias entre lo que es para la mujer o para el varón”.

Parecería ser que la incursión laboral de estas mujeres profesionales no se produce tanto desde el reconocimiento de competencias profesionales como desde una configuración cultural que no posibilita iguales oportunidades de empleo que los varones. Aunque en nuestro país se advierte un leve ascenso de las mujeres en puestos con calificación, no logra equiparar el aumento de la oferta de mano de obra femenina con educación superior. Esta problemática debe enmarcarse en el contexto del análisis: Santiago del Estero, su tradicionalidad socio – productiva y un mercado laboral segmentado por género.

5. Acerca de las calificaciones

En esta sección nos proponemos presentar las demandas de calificaciones realizadas por los graduados consultados. En este trabajo se entiende por calificación profesional a una relación dinámica entre la formación educativa, la experiencia adquirida en los tramos laborales, la posición dentro de la estructura organizativa y el tipo de trabajo realizado (Simone, Pagotto, 2009).

Desde esa misma óptica y según las respuestas sobre el tipo de calificaciones requeridas, se elaboró el análisis comenzando por las evaluaciones de la formación educativa, teórica y práctica que ha sido entre ‘buena’ y ‘excelente’ al decir de algunos egresados, sin embargo, hay quienes estiman que la formación ‘práctica’ ha sido entre ‘regular’ e ‘insuficiente’.

Interrogados sobre las evaluaciones que realizan de la formación en vinculación con el desempeño profesional, resulta interesante destacar cómo ocho de cada diez graduados y técnicos responden que la formación fue ‘adecuada’, es residual el porcentaje de graduados que consideran ‘poco adecuada’ o ‘insuficiente’. Sin embargo, cada cual advierte de la necesidad cotidiana de autoafirmaciones profesionales, las que se resuelven a través de la educación sistemática en cursos de postgrado o a través del aprendizaje que tiene lugar en el trabajo.

Cabe destacar cuán importante es para estos graduados el desarrollo y fortalecimiento de una formación general básica que atienda a las realidades socio-históricas. Por su parte, destacan la necesidad de contar con formaciones flexibles que les permita trabajar en ámbitos complejos y manejar las incertidumbres al tiempo que les posibilite proyecciones profesionales autónomas. En ese sentido, un área de vacancia en los planes de estudio es la ‘formación para la iniciativa’ con la finalidad de ajustar más la relación educación-trabajo en tiempos en los que escasean las posibilidades laborales.

En no pocas ocasiones los desajustes se producen porque muchos de nuestros graduados hacen ejercicio profesional en la docencia advirtiéndose otras áreas de vacancia, pedagógicas y didácticas, las que deberían atenderse en orden a mejorar la relación educación-empleo. En algunas situaciones éste es el único tipo de trabajo al que se puede acceder y en ocasiones es ‘refugio’ de muchos de los egresados en un contexto en que los trabajos pertinentes escasean.

Dado que la formación de grado no resulta muchas veces ‘adecuada’ o eficaz las exigencias del trabajo profesional, el 75% de los graduados de todas las carreras manifiestan haber tenido que aprender técnicas nuevas que la universidad no les enseñó para cumplir con las exigencias en los primeros puestos profesionales. Al realizar el análisis por grupos de carreras se advierten significativas diferencias. Son los egresados de IE quienes en mayor proporción han tenido que aprender técnicas nuevas para cumplir plenamente con sus funciones profesionales.

De modo tal que la formación especializada o profesional propiamente dicha fue adquirida con posterioridad a la titulación de grado, en los lugares de trabajo y / o a través de formación de postgrado. En general, quienes en mayor medida han apostado por continuar su formación de modo sistemático son los egresados de IB y también los IE; en el extremo opuesto se encuentran los CHS.

En relación a las calificaciones, nuestra presentación la incluye a partir de dos categorías analíticas del concepto: científico-técnicas y político-sociales. La primera podría ubicarse dentro de la formación educativa, en cambio la segunda se ubicaría en la intersección entre el aprendizaje que tiene lugar en el trabajo, la experiencia y la trayectoria laboral, el tipo de trabajo que se realice, los espacios formativos en el trabajo y las posibilidades de movilidad dentro de la estructura.

Nuestro interés giró en torno a clarificar su contenido además de poner a prueba esas categorías para llegar a la especificidad de esta parte de la propuesta la cual se vincula con la diferenciación de calificaciones demandadas y evaluadas según titulaciones obtenidas.

- **Calificaciones científicas y técnicas demandadas**

Graduados CHS

Metodologías para realizar proyectos; administrar bienes inventables; de temas sanitarios; de haceres en enfermería; relacionadas a la gestión; a la docencia; a la gestión de recursos humanos; de impuesto y contabilidad.

Teorías actualizadas de la administración pública; Teorías sobre administración financiera del Estado; Autogestión y manejos burocráticos

Graduados IE

Manejo de maquinarias y herramientas tecnológicas.

Programación de software y electrónica.

GPS, sistemas de posicionamiento global.

Manejo de programas MapCar, ASDAS y Autocad.

Métodos matemáticos en hidrología subterránea.

Metodología de enseñanza

Teorías sobre electricidad mecánica y suelos.

Técnicas de métodos numéricos, computación avanzada.
 Técnicas de administración de obras
 Manejo empresarial y administrativo

Graduados IB

Administración de campos
 Análisis de la biodiversidad
 Caracterización físico-química del propóleo
 Cartografía de suelos, sistemas integrados de uso de la tierra
 Manejo de software informático
 Manejo de imágenes satelitales
 Ornamentación, reproducción orgánica

- **Calificaciones político-sociales demandadas**

CHS

Capacidad para: el trabajo en equipo; coordinar actividades; promover emprendimientos; actuar ante nuevas situaciones.
 Responsabilidad social.
 Compromiso ciudadano.

IE e IB

Relaciones interpersonales
 Capacidad para producir cambios y conducir hacia metas propuestas
 Compromiso con la preservación del medio ambiente
 Compromiso ético
 Autogeneración de trabajo
 Aptitud para desarrollar modalidades eficientes y eficaces en la comunicación institucional

En general, desde sus experiencias profesionales, coinciden en señalar algunos requerimientos de formación que deberían incluirse en los planes de estudio, a fin de lograr mayores ajustes entre formación y empleo. Estos ajustes posibilitarían adaptaciones razonables a los cambios tecnológicos, económicos y culturales de los ámbitos laborales en donde les toca intervenir. Se ha tratado de identificar los requerimientos de calificaciones necesarias que desde el sistema educativo deberían impulsarse para un mejor desempeño laboral, social y eficiente de la profesión. Su identificación y análisis nos ha permitido presentar la información en las dos categorías analíticas precedentemente expuestas.

Como se advierte, las demandas de calificaciones varían según los grupos considerados. En cualquier caso algo es irrenunciable: la preparación académica debe tener bases suficientes como para habilitar al profesional para recibir reciclajes académicos, aprovechar el aprendizaje en las firmas u organismos y tener movilidad profesional.

7. A modo de cierre

Los procesos de cambios estructurales- productivos en dos décadas no han tenido correlatos visibles y positivos en cuanto a la demanda de calificaciones y niveles educativos de la mano de obra y esto en medio de una paradoja ya que al tiempo que se expande la matrícula y los egresados

universitarios, se advierte descalificación de los empleos y devaluación educativa en Argentina y consecuentemente en la provincia.

En cuanto a la PEAP- UNSE el alto grado de desaprovechamiento laboral se evidencia en indicadores de desempleo y subocupación por calificación. Los núcleos más problemáticos: graduados de las (CHS).

El comportamiento laboral de los graduados presenta resultados compatibles con la PEAP provincial de modo que podría inferirse que son las condiciones objetivas del mercado de trabajo las que definen el sector de inserción laboral y los logros ocupacionales de los grupos considerados, en la que la segmentación por género resulta significativa. También se reconocen historias laborales más estables que dinámicas por lo que el segmento primario independiente es la excepción así como importante el segmento primario subordinado.

A lo largo de la historia laboral de estos graduados las proporciones de precariedad se han mantenido, presentando mayores inconvenientes los graduados CHS y las mujeres de IE e IB.

Estas inconsistencias y desajustes se reconocen en las representaciones sociales, que resultan en reflejos del modo en que estos profesionales se relacionan con las estructuras productivas, constituyen estereotipos, opiniones y creencias, principios interpretativos y orientadores de las prácticas que incluye límites y posibilidades, más negativas en el caso de los graduados de CHS y las mujeres; y más positivas para el caso de IE. Sin embargo, todos requieren de calificaciones para adecuarse razonablemente a las exigencias del trabajo, sus cambiantes condiciones y para producir conocimiento científico y manejo experto del repertorio tecnológico, político y social.

Se advierte un campo complejo, controvertido y paradójico de relaciones que incluye a distintos actores y sectores por lo que lo antes dicho ha sido un intento constructivo y provisorio, siempre abierto a otras reconstrucciones posibles.

Bibliografía

- Arraya Umaña, S. (2002). *Las representaciones sociales: Ejes teóricos para la discusión*. Costa Rica: FLACSO.
- Beccaria, L. y N. López (1996). El debilitamiento de los mecanismos de integración social. En L. Beccaria y N. López (comp.) *Sin Trabajo: las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. Buenos Aires: UNICEF/Losada.
- Beccaria, L., Groisman, A. (comp.) (2009). *Argentina desigual*. Argentina: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Berger, P. T y Luckmann, Th. (1968). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Botero Gómez, P. (2008). *Representaciones y ciencias sociales: Una perspectiva epistemológica y metodológica*. Argentina: Espacio.
- Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.
- (1997). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Carrasco, C. y Mayordomo M. (1999). Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino. En C. Carrasco (Ed.) *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. España: Icaria – Antrazyt.

- Barsky, O., Sigal, V., Dávila, M. (2004). *Los desafíos de la universidad argentina*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Díaz, R. A. (en prensa). *Dinámica de la generación y calidad del empleo y su distribución por ramas de actividad, en Santiago del Estero-La Banda, 2003-10*. CIFRA N° 7. Argentina: FHCSyS.
- Díaz, R. A., Isorni, M. E. (2008). Reformas económicas, precariedad del empleo y vulnerabilidad de los hogares de asalariados de Santiago del Estero-La Banda. En Isorni, M.E. y Díaz, R., *Educación universitaria y mercado de trabajo en Santiago del Estero*. Argentina: CICYT-INDES-PIET.
- Eguía, A., Piovani, J. I., Salvia, A. (2007). *Género y Trabajo. Asimetrías inter géneros e intragéneros. Áreas metropolitanas de la Argentina, 1992-2002*. Argentina: Eduntref.
- Gómez, M. (2001). Mercado de trabajo e inserción laboral de los profesionales universitarios. En A. Jozami, A. y E. Sánchez Martínez (comp.) *Estudiantes y profesionales en la Argentina: una mirada desde la Encuesta Permanente de Hogares*. Buenos Aires: EDUNTREF.
- Gómez, P. C. (comp.) (2008). *Representaciones y ciencias sociales. Una perspectiva epistemológica y metodológica*. Argentina: CINDE, Espacio.
- Ibarrola, M. (2004). *Paradojas recientes de la educación frente al trabajo y la inserción social*. Buenos Aires: Redetis-Ides.
- Isorni, M. E., Díaz, R. (2008). *Educación universitaria y mercado de trabajo en Santiago del Estero*. Argentina: CICYT-INDES-PIET-.
- Lindenboim, J. (2008). *Trabajo, ingresos y políticas en Argentina. Contribuciones para pensar el siglo XXI*. Buenos Aires: Eudeba.
- Neffa, J. C. (1996). Reflexiones acerca del estado del arte en Economía del Trabajo y del Empleo. En M. Panaia (comp.) *Trabajo y empleo: un abordaje interdisciplinario*. Buenos Aires: Eudeba/Paite.
- Neffa, J. C., Panigo, D. T., Pérez, P. E. (comp.) (2010). *Transformaciones del empleo en la Argentina*. Argentina: Ciccus, Ceil-Piette-Conicet.
- Offe, C. (1997). *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza Universidad.
- Panaia, M. (2004). Comportamiento comparativo de la inserción laboral de dos generaciones de ingenieros tecnológicos. En O. Barsky, V. Sigal y M. Dávila (coord.) *Los desafíos de la universidad argentina*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- (2006). *Trayectorias de ingenieros tecnológicos: graduados y alumnos en el mercado de trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

- (coord.) (2009). *Inserción de jóvenes en el mercado de trabajo*. Buenos Aires: La Colmena.
- (coord.) (2011). *Trayectorias de graduados y estudiantes de ingeniería*. Buenos Aires: Biblos.
- Piore, M. (1975). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia (comp.) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, S/D.
- Riquelme, G. (2008). *Las universidades frente a las demandas sociales y productivas. Estudio y trabajo de estudiantes universitarios: acceso al empleo, etapas ocupacionales y expectativas sobre la vida profesional*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Salvia, A., Stefani, F. y Comas, G.(2007). *Ganadores y perdedores en los mercados de trabajo en la Argentina de la post devaluación*. Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Gino Germani, F. de Cs. Sociales, UBA.
- Simona, V., Pagotto A. (2009). Algunas consideraciones acerca de las trayectorias laborales y educativas de los alumnos de Ingeniería Industrial de la UTN-Regional Avellaneda. Provincia de Buenos Aires. En M. Panaia (coord.) *Inserción de Jóvenes en el mercado de trabajo*. Buenos Aires: La Colmena.
- Simone V., Iavorski Losada, I Y Wejchenberg, D. (2012) *Formación y procesos de inserción laboral de ingenieros. Comparación entre los graduados de las seis especialidades de ingeniería de la UTN-FRA*, Laboratorio MIG, UTN-FRA, Avellaneda.
- Tokman, V. E. (1999). *El sector informal posreforma económica*. En J. Carpio, E. Klein e I. Novacovsky (comp.) *Informalidad y Exclusión Social*. Argentina: OIT.
- - - - - (2004). *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*, Argentina: OIT, FCE.