

## Resumen

En las últimas décadas, todo el complejo lácteo argentino experimentó importantes transformaciones. En los años 1990 se acentúan y aceleran los cambios iniciados en las décadas previas y se modifica el escenario general del complejo. La desregulación de la actividad, la apertura comercial, la formación del Mercosur, el ingreso de capitales extranjeros, los mayores requerimientos de calidad, la incorporación de tecnología, entre otros, son los elementos centrales del nuevo escenario definido en esos años y que encontrará sus límites hacia final de la década.

Estos importantes procesos de reestructuración son acompañados por la persistencia de una mediería que se modifica, pero que no es desplazada por el trabajo asalariado. Todo esto tiene lugar en el marco de una producción fuertemente articulada a la agroindustria en función de criterios de calidad de creciente exigencia. Estudiar los diferentes arreglos para la organización de la producción incluidos en las relaciones de mediería permite avanzar en el conocimiento sobre los vínculos establecidos entre los procesos de reestructuración y los cambios acontecidos en las estructuras ocupacionales y las relaciones sociales de trabajo.

## Abstract

Dairy production in Argentina has been undergoing relevant transformations during the last decades. In the '90s, certain national events such as economic deregulation, the constitution of MERCOSUR, lower tariffs and trade barriers, increasing foreign investments as well as higher industrial requirements of quality –among others- became central factors of this new scenario.

From an occupational point of view, this restructuring process is accompanied by the persistence of "share labor" forms instead of the development of wage work. This takes place in a context where primary production is strongly articulated to the modern dairy industry with high quality requirements. The analysis of the different arrangements observed in the organization of production including centrally share labor relations, allows for a more comprehensive knowledge about the links between productive restructuring and a changing occupational structure and labor social relations.

Marcelo Gómez

## Los graduados recientes de carreras "modernas". Entre los desequilibrios del mercado de trabajo y las promesas de la modernización

### I- Introducción

Este trabajo se propone analizar las características del mercado de trabajo y la situación ocupacional de los recientes graduados universitarios en algunas de las vulgarmente llamadas "carreras modernas": Administración de Empresas, Comercio Internacional e Informática.

El atributo de modernidad tiene dos aspectos: su aparición en la oferta académica dentro de los últimos 20/25 años y la expansión de sus matrículas en la década del noventa; y el hecho de que representen saberes y prácticas profesionales estrechamente vinculadas a los cambios estructurales que se produjeron en la economía en la última década y al avance tecnológico en los procesos de trabajo de la producción y los servicios.

La reciente incorporación y difusión de estas carreras en el sistema universitario y su asociación con la introducción de las NTI, con la apertura y expansión comercial externa, y con las nuevas orientaciones en materia de *management* empresarial, contribuyeron a edifi-

Marcelo Gómez. Área Sociolaboral. Centro de Estudios e Investigaciones. Universidad Nacional de Quilmes. mgomez@unq.edu.ar

Este artículo ha sido realizado en el marco del Proyecto PIP-CONICET "Evolución de la demanda laboral durante el Plan de Convertibilidad" dirigido por Ernesto Villanueva y de la investigación "Inserción laboral y situación ocupacional de los graduados universitarios recientes" del Centro de Investigaciones en Estadística Aplicada de la Universidad Nacional de Tres de Febrero dirigida por Marcelo Gómez.

car una percepción colectiva de creciente prestigio para cada uno de estos títulos, que suelen verse como portadores de las mejores oportunidades de empleo profesional formal en el sector privado de empresas modernas. Se van generando entonces expectativas de inserción laboral según las cuales estos títulos parecen sustraerse a lo que se ha dado en llamar efecto de "paracaídas" (Filmus, 1999:116), y permiten sostener una esperanza de ascenso social y profesional vinculado a mayores niveles de "empleabilidad" asociados a la modernización económica y el cambio tecnológico. Demás está decir que estos títulos parecen escapar también de la imagen de saturación con que suelen representarse los mercados de trabajo de las profesiones tradicionales (abogados, médicos, ingenieros que manejan taxis, etc.) en los medios de comunicación.

Por otra parte, las "carreras del futuro", como fueron bautizadas periódicamente (*Revista 3 puntos*, N°149/2000), están asociadas a un cambio cultural de la percepción de la naturaleza del trabajo. La difusión que ha alcanzado a nivel mundial la idea de "sociedad del conocimiento y los servicios" como una nueva forma de organización social realizada en los países centrales e inevitable en el resto, tiende a fusionar con pocas mediaciones las problemáticas del trabajo, la tecnología, la ciencia y la educación, y se presenta también como una persuasiva utopía prometedora de empleo, desarrollo y bienestar.

La literatura de la última década es elocuente acerca de la importancia de estos procesos de cambio en la naturaleza del trabajo, de su organización y de su vinculación con la ciencia y la tecnología. Trabajar pasa de ser una intervención directa de transformación de la naturaleza a ser una regulación compleja que vuelva gobernables los "sistemas expertos", es decir, el entramado de logros técnicos con conocimiento y experiencia profesional que permite organizar grandes áreas del entorno material y social, espacial y temporal, en el que vivimos (Giddens, 1994: 36 y ss). El hombre trabaja para asumir el gobierno de los sistemas expertos. Es claro que las carreras modernas se vinculan estrechamente con estas formas de regulación de sistemas expertos: la informática se convierte en central para la gestión de los sistemas expertos al posibilitar el monitoreo minucioso y acumulativo de las intervenciones humanas y sus resultados; la gestión de las empresas, el comercio y la economía constituyen funciones centrales de la organización de la relación de los hombres con las cosas y con el trabajo a través del tiempo y del espacio.

Desde otro punto de vista, los planteos de R. Reich (1993) con la caracterización de los nuevos tipos de servicios "simbólico-analíticos" donde predominan la abstracción, el pensamiento sistémico, la capacidad de experimentación e iniciativa y la colaboración, parecen adaptarse bien al horizonte ideal de los contenidos de las tareas de informáticos, administradores y comercializadores.

B Barber (1996: 79) diferencia los servicios tradicionales (salud, transporte, alojamiento, sanidad, etc.) que atienden el cuerpo individual de la población, de los servicios facilitadores del sistema (*systems facilitation sector*: administradores, abogados, contadores, economistas) y de los servicios de la información (*new information sector*: educadores, científicos, comunicación, entretenimiento, información, publicidad, etc.) que atienden la regulación y el funcionamiento del sistema en su conjunto y buscan producir las formas de subjetividad más adecuadas para el equilibrio del sistema. Podría decirse que las carreras modernas que nos ocupan (administración de empresas, comercio internacional, economía e informática) tienen a su cargo funciones de preservación de la "salud" del cuerpo corporativo del sistema:<sup>1</sup> deben sincronizar y armonizar flujos simbólicos y materiales, y disponen de los medios para generar las mejores condiciones a fin de que las intervenciones y acciones humanas sean "eficientes", "rentables", "productivas", etcétera.

En todos los casos se reconoce también que estos nuevos modelos productivos impactan sobre los patrones de utilización de la fuerza de trabajo en una forma muy visible, especialmente en relación con el tipo de calificaciones, saberes, destrezas, habilidades, información, actitudes, y atributos de personalidad que se vuelcan en el proceso productivo. La importancia del conocimiento no se limita solamente al conocimiento incorporado a la maquinaria o la infraestructura de producción sino que el accionar mismo de los trabajadores, las prácticas en la situación de trabajo tienden a incorporar elementos cognitivos, técnicos, sociales y personales de carácter novedoso. Estas nuevas formas de utilización de la fuerza de trabajo tendrían importantes efectos sobre el mercado de trabajo y especialmente sobre la consideración de los atributos educativos o de las credenciales formales de los trabajadores, de allí la relevancia excluyente que tiene la vinculación entre el sistema educativo y el productivo, y entre la educación y el mercado.

Sin embargo, es materia de debate el alcance de este proceso de modernización de estructuras económicas en América Latina durante los años 1990. ¿Cuán extensamente se propagaron los nuevos modelos y prácticas basadas en la innovación tecnológica y organizacional? ¿Cuán importante es la generalización del modelo? Su vigencia ¿no se circunscribe a algunas ramas, sectores o inclusive algunas empresas dentro de al-

<sup>1</sup> Barber juega terminológicamente con la dicotomía "cuerpo/alma" del sistema. Llama "*corporate body*" a la infraestructura material y organizativa político-social-económica que ordena o reglamenta los intercambios simbólicos y materiales, en contraposición al "*corporate soul*" que se ocupa de regular las formas de subjetividad, mentalidad, conciencia, etc. a través de la publicidad, el entretenimiento, la información, etc. Es interesante destacar que en el terreno del "alma corporativa" también hay emergencia de nuevas carreras profesionales o un fuerte impulso a carreras con mayores antecedentes en la estructura universitaria entre las que habría que mencionar comunicación social, publicidad, periodismo, marketing, etcétera.

gunas ramas?, y por último, ¿cuán intenso o profundo ha sido el proceso de introducción de cambios aun en los sectores más modernos?

Desde los estudios sobre respuestas empresariales ante el nuevo contexto aparecen las primeras precauciones sobre los alcances de la implantación y generalización del nuevo modelo. Se subraya que solamente aquellas ramas y empresas con proyección exportadora, con acceso a financiamiento de inversión, y las empresas transnacionales, son las que más avanzaron en la introducción de innovaciones. Por otra parte, los cambios microeconómicos en las estrategias de las empresas industriales siguen en buena medida respondiendo a condiciones coyunturales de valorización financiera, acceso o no al crédito, costos del retraso cambiario, precios relativos adversos, aumentos de costos laborales (Kosacoff y Ramos, 2000: 106-116) y un sinnúmero de externalidades bastante alejadas de la racionalidad tecnológica innovadora para la mejora de productos y procesos. La descripción canónica de las estrategias como "ofensivas", de reconversión e incorporación de las mejores prácticas internacionales orientadas a alcanzar competitividad externa, y "defensivas", basadas fundamentalmente en la racionalización de costos, sugiere ya la relatividad de los alcances y la naturaleza del proceso de modernización. Otros ven empresas donde los cambios alcanzaron el núcleo o la matriz tecnológica misma y, por tanto, el cambio es generalizado (modernización sistémica), o en empresas que injertaron parcialmente o actualizaron procesos y equipamiento anteriores y, por tanto, el cambio es por "islas" (modernización por repotenciación) (Walter *et al.*, 1996)

Por otro lado, el régimen de acumulación y el patrón de especialización que ha venido gestando la economía argentina ofrece diversos efectos específicos sobre el mercado de trabajo de altos niveles educativos.

La estructura de precios relativos en los sectores productivos en un marco de apertura económica, tipo de cambio fijo y desregulación de mercados de capitales significó, entre otras cosas, una fuerte propensión a la sustitución de fuerza de trabajo por capital y una fuerte presión para sostener los niveles de rentabilidad del capital, racionalizando los costos del factor trabajo a los efectos de sostener niveles de competitividad de la producción local. El avance mayor de las actividades intensivas en capital reforzó el fuerte aumento de la productividad y el efecto ahorrador de mano de obra (Altimir y Beccaria, 2001: 389).

El importante aumento de la importación de bienes de capital y de la inversión directa en las fases expansivas (1991-94, 1996-98) no obstó entonces para que la industria manufacturera iniciara un agudo proceso de reducción de empleo, dinamizado aún más por la tendencia a ensayar estrategias de ensamblado más que de fabricación, y a importar partes, insumos, y hasta productos terminados para aprovechar las redes de comercialización pre-

xistentes (véanse algunos datos en INDEC, 1998: 38-39 y en Kosacoff y Ramos, 2000: 109 a 113).

De este modo el efecto neto sobre los niveles de empleo industrial fueron catastróficos y, aun teniendo en cuenta el perceptible proceso de modernización de la base tecnológica y de equipamiento, la reducción de empleos alcanzó inclusive a los empleos de calificación científica y profesional (Naclerio, 1997:190 y 191), (Gómez, 2000b).

El sesgo de la rentabilidad hacia los servicios y el sector terciario, especialmente en comercio, transporte, comunicaciones y finanzas, hizo que estos sectores aumentaran durante un tiempo sus niveles de empleo altamente calificado, pero las recesiones, sobre todo la que afecta agudamente la economía desde fines de 1998, revirtieron completamente el dinamismo de los mismos.

Por otra parte, los propios estímulos de la reestructuración, privatización y modernización con apertura económica impulsaron un reforzamiento de la propensión histórica de la población argentina a incrementar sus niveles de educación formal. Desde mediados de la década se acelera un verdadero *boom* explosivo de inscripciones, alumnos y egresados en el sistema universitario nacional, tanto en la oferta privada como en la pública (Sánchez Martínez, 1999: 357 y ss.). El fenómeno no es exclusivamente argentino sino que alcanza a varios países de América Latina (Brunner, 1999 y 2000) (Schwember, 2000).

El desacople entre el raquitismo de la estructura ocupacional y su débil dinamismo en cuanto a generación de empleos en cantidad y calidad, así como la sobreoferta de egresados generó una situación de saturación del mercado que impulsó hacia arriba a ritmo acelerado casi todos los indicadores de deterioro de la situación de empleo: las tasas de desocupación correspondientes al nivel superior aumentaron a ritmos superiores al promedio, originando un aumento del nivel educativo de los desocupados (Gómez, 2000b: 88), fragilización del empleo con perceptibles incrementos en los niveles de rotación, de informalidad y precarización, con disminución de la estabilidad (Gómez, 2000c: 50), marcada terciarización con expulsión de empleo profesional de la industria y, sobre todo, un proceso de subcalificación de los puestos que implica procesos de subutilización relativa de la fuerza de trabajo con mayores niveles de formación (Gómez 2001: 126 y ss.)

El crecimiento del fenómeno de la sobreeducación está bien fundamentado estadísticamente: el notable aumento de la sobreeducación de los profesionales universitarios respecto de sus puestos de trabajo obedece en un 88% al efecto directo de la cobertura de los mismos puestos de trabajo por personal con niveles superiores de educación, y sólo un 12% de esa variación obedece a cambios modernizadores dentro de cada puesto de trabajo (Maurizio, 2001: 6-7).

La situación general de mercado que debían enfrentar los profesionales graduados en los últimos años era de fuerte sobrecompetencia, pobre calidad de los puestos demandados y pocas expectativas de estabilidad

El esfuerzo educativo de la población se hacía vano frente a las estrecheces manifiestas de una estructura ocupacional estancada y una clara situación de subdemanda de empleo de altas calificaciones

Los profesionales de las llamadas carreras "con futuro" no fueron la excepción prometida.

## II- Desocupación, sobrecompetencia y restricciones para el acceso al empleo

Vamos a analizar una serie de desequilibrios y distorsiones que se acumulan sobre el mercado de trabajo de estas especialidades profesionales.<sup>1</sup>

86

a) Nuevas preferencias estudiantiles,  
expansión de egresados y matrículas:  
mercados sobrecompetitivos

<sup>1</sup> El marco empírico del análisis comprende los datos de una encuesta telefónica a una muestra de 305 casos (representativa a nivel de especialidades de 1.589 graduados universitarios), y cuarenta entrevistas abiertas a profesionales (con títulos finales e intermedios) egresados entre 1994 y 1998 de carreras como Informática, Analista de Sistemas, Programación, Comercio Internacional, Administración de Comercio Exterior, Administración de Empresas, Administración Hotelera, Administración de Empresas Agropecuarias y Economía. A los efectos del análisis, estos títulos fueron agrupados en tres especialidades: administración y economía, comercio internacional e informática. Los profesionales son graduados de las siguientes universidades nacionales: de Córdoba, de La Matanza, del Nordeste, de Quilmes, de Río Cuarto, de San Juan, de Santiago del Estero y del Sur. Mientras en la encuesta se han abordado las variables relacionadas con la condición de actividad, la situación ocupacional y la relación entre formación de grado y empleo, en las entrevistas cualitativas se han privilegiado las representaciones de los graduados, su visión del mercado laboral, sus trayectorias ocupacionales, y la narración de sus experiencias de búsqueda, acceso y desempeño en los puestos de trabajo

En primer lugar hay que señalar que, de acuerdo con los datos oficiales ("Anuario de Estadísticas Universitarias" del Programa de Mejoramiento del Sistema de Información Universitaria-PMSIU en [www.ses.me.gov.ar](http://www.ses.me.gov.ar), y Sánchez Martínez, 1999: Apéndice Estadístico), estas carreras tuvieron un crecimiento superior al resto en la cantidad de egresados, si comparamos lo que sucedió entre la década del ochenta y la del noventa. Por ejemplo, entre 1985 y 1998 los graduados de las carreras informáticas se han incrementado en un 71%, la cantidad de alumnos aumentó el 41% y las inscripciones el 36,4%. La tasa de crecimiento promedio

anual de los egresados de las especialidades informáticas en las universidades nacionales entre 1987 y 1997 fue del 6,5%, mientras que la misma tasa para el total fue de 1,6%, y la tasa del resto de las ciencias aplicadas sólo alcanzó el 0,1%. La participación de los informáticos en el total de egresados aumentó en el mismo período del 1,7% al 2,8 por ciento

Las especialidades vinculadas a la economía y la administración también tuvieron un comportamiento fuertemente expansivo ligado a la transformación en la organización de la gestión económica de las empresas. Los alumnos aumentaron un 72,4%, los nuevos inscritos un 75,8% y los egresados un 24,7 por ciento. En las universidades nacionales la inscripción en estas disciplinas se incrementó fuertemente en el quinquenio 1991/96, a razón del 11,1% anual

Los graduados de universidades públicas en las especialidades de administración, economía y comercio internacional, aumentaron a una tasa anual promedio del 2,5%, muy por encima también del promedio de todas las especialidades. Asimismo aumentó significativamente la participación en el total de egresados: del 12,7% al 13,9%. En las universidades privadas la tendencia acelerada de aumento de egresados de estas especialidades es bastante mayor: entre 1994 y 1997 (datos disponibles) fue del 75,1%, con tasas anuales promedio del 20,7%. En 1997 el 51% del total de egresados de universidades privadas provenía de estas especialidades.

En su totalidad, estas carreras modernas expandieron el número de profesionales en un 31,8%, contra sólo un 10,3% de las carreras tradicionales (Gómez, 2001: 123) pasando de tener unos 7.500 egresados anuales a mediados de los años ochenta a 9.900 egresados a mediados de los noventa.<sup>3</sup>

Para tener una visión más cabal de esta transformación en relación con la estructura de egresos académicos, basta observar lo que sucedió con las carreras tradicionales: la cantidad de egresados de las carreras de derecho y medicina en las universidades públicas se mantuvo estable, mientras que en ingeniería se redujo a un promedio del -4 % anual y las ciencias básicas decrecieron a razón de un 0,5 % anual promedio. Las tendencias marcadas para egresados parecen destinadas a proyectarse al futuro: las tendencias de las inscripciones anuales nuevas son muy semejantes. Las carreras modernas muestran aumentos muy superiores de inscripciones, especialmente en administración y economía (8,5% de incremento anual promedio), frente a las carreras tradicionales que muestran reduc-

<sup>3</sup> Estas comparaciones puramente estadísticas ameritarían ser profundizadas con análisis adicionales de los contextos históricos específicos que condicionan las orientaciones de los ingresantes, sus ritmos de carrera, las percepciones de su inserción laboral futura, etc. En este sentido es interesante el planteo metodológico propuesto por Marta Panaia (2001) que incluye la aplicación de planillas de acontecimientos y entrevistas biográficas a egresados de distintas camadas de la carrera de ingeniería

87

ciones en ingeniería (-2,3% anual) y estancamiento en medicina, derecho y en buena parte de las ciencias básicas

El atractivo de estas carreras (junto con otras de fuerte incremento de matrícula y egresados, como comunicación social, ciencias políticas y relaciones internacionales) puede intentar explicarse en principio desde el punto de vista de los enfoques neoclásicos basados en la "elección racional". Las personas eligen las carreras universitarias de acuerdo con el éxito diferencial (retorno esperado de la inversión y el esfuerzo educativo realizado) que creen poder obtener a partir de su graduación, idea que se hacen a partir de los cambios producidos en la actividad económica, y de diversas "señales" del mercado o de representaciones de las tendencias del mercado. La percepción de los estudiantes sobre las mayores posibilidades de inserción laboral que "tendrían" con aquellos títulos asociados a los procesos de transformación de los últimos años, es un factor que opera aun antes de la entrada en la vida laboral como una forma de anticipación de trayectorias o destinos ocupacionales deseados<sup>4</sup>

Aunque no hay información empírica comparable de otras épocas, es muy probable que para los ingresantes al sistema universitario en la última década, en los criterios para decidir la elección de carreras, de instituciones, así como para la regulación del esfuerzo educativo, tenga una importancia primordial la evaluación de las "señales" que emite el mercado laboral y una anticipación de las perspectivas de desarrollo futuro para las distintas opciones. Esto supone que la consideración de preferencias subjetivas ("vocacionales"), tradiciones o mandatos familiares, tienden a pasar a un segundo plano.

La presión del mercado laboral opera desde la elección misma de la formación de grado y no solamente a partir de la salida al mercado con el título bajo el brazo

Demás está decir que, en muchos casos, las instituciones universitarias mismas, tanto en el sector público como en el privado, han hecho una profesión de fe de la modernización de las ofertas académicas y de los programas, y su adecuación al mercado y a los procesos económicos se ha convertido en fuente de legitimidad académica. Así, las representaciones individuales de los estudiantes no sólo están condicionadas por la situación económica sino que también son reforzadas por las mismas "señales" que envían las instituciones educativas.

Resulta entonces claro que en el momento mismo de elegir carrera

gravita una suerte de representación anticipatoria de una "trayectoria laboral optimista", no sólo porque se prevé una inserción mejor y más fácil, sino también porque se considera el carácter "persistente" e "indetenible" de las tendencias en el aumento del comercio, de la incorporación de tecnología informatizada, y de la mejora en la gestión de las empresas. Al preguntárseles por los motivos de la elección de la carrera algunos de los entrevistados expresaron:

"Yo veía que las herramientas informáticas van a ir incorporándose a todo, se van a generalizar... eso es inevitable y que las empresas iban a tener que seguir ese tren".

"El Mercosur, el desarrollo de nuevos servicios, los cambios en los formatos comerciales, de las industrias exportadoras... eran todas cosas que te incentivaban... además todos decían que había que hacer una renovación en las estrategias y en los estilos gerenciales"

Los entonces aspirantes imaginaban unos procesos destinados al largo plazo donde se enfatizaba más el valor de un capital profesional que podía insertarse en muchos lugares, que la apuesta a determinados puestos tomados como referencias fijas. Esto es importante, porque en los casos de Administración de Empresas e Informática, la autopercepción del valor de sus competencias y formación es que no responden a una demanda puntual, sino que son capacidades genéricas que tienen múltiples puntos de inserción en un proceso que se visualizaba abriendo no "nichos" profesionales especializados sino amplios abanicos de posibilidades. En este sentido, el "desdibujamiento" de las incumbencias profesionales que los perjudican en lo que atañe al acceso y a lograr estabilidad en el empleo profesional, es visto por los entrevistados como "ventajas" en términos de flexibilidad adaptativa a diversos sectores, tipos de empresas y puestos de trabajo. La polivalencia o amplitud de cobertura de tareas los hace autorrepresentarse como profesionales más "genéricos" o de amplia gama.

Así, la estrategia implícita en la elección de estas carreras parece haber privilegiado la multiplicación y diversidad de oportunidades futuras más que la identificación de demandas puntuales de inserción laboral. Las trayectorias imaginadas contemplaban tanto encontrar el "buen empleo" estable, en una empresa moderna, con un horizonte ascendente de carrera y desarrollo profesional, como la capacidad de aprovechar oportunidades laborales diversas sabiendo adaptarse a distintos sectores, puestos y empresas, sin descartar la profesionalización del empleo autónomo como consultores o desarrollar emprendimientos propios.

Tanto en las carreras informáticas como en las de comercio exterior, se constata la preeminencia de la representación de mayores y mejores posibilidades de inserción laboral por parte de los egresados. En el primer caso

<sup>4</sup> Una hipótesis que ciertamente amplía la aplicación del criterio de racionalidad estratégica de los cambios en las orientaciones y preferencias en la elección de carreras es la conocida teoría de las "estrategias de conversión" según la cual la reproducción de las clases y sus diferencias supone generalizadas decisiones individuales de cambio en la composición del capital cultural poseído y de reconversión de las características y especies que lo conforman a los efectos de aumentar su rentabilidad o su legitimidad respecto de otros (Bourdieu 1988:242 y ss)

(50% de respuestas) se destacan los testimonios de algunos entrevistados que al respecto expresaron:

"Una vez que me recibí del colegio secundario, estuve un año trabajando con mi viejo y me di cuenta de que por ahí no iba a andar la cosa. Así que decidí estudiar la Licenciatura en sistemas. Una, porque me gustaba, y otra porque consideré que era una carrera con futuro, ya que no sólo se generalizó el uso de sistemas computarizados en la lógica productiva, sino que por las condiciones de mercado, esto no iba a poder detenerse"

"Yo elegí la carrera no porque me gustara la computadora, sino porque interpreté que mi título como programador me posibilitaría tener trabajo y me garantizaría buenas condiciones (refiriéndose específicamente a posibilidades de un buen ingreso, *N de A*)"

En Comercio Exterior, el 45% de los egresados de estas carreras realizó su elección en función del éxito que creyeron poder obtener a partir de su graduación, y el 35% por la falta de otras ofertas académicas. Esta última variable (la estrechez de la oferta académica en las universidades cercanas) ejerce una influencia significativa en el interior del país a la hora de elegir carrera.

90

#### b) Altos niveles de desocupación e inestabilidad en el empleo

Entre los indicadores más importantes para detallar las restricciones del acceso al empleo y el carácter sobreofertado o supercompetitivo de los mercados laborales figuran las tasas de desempleo abierto y la duración del desempleo.

En relación con mercado de trabajo para los egresados recientes se advierte que estas carreras tienen (Gómez, 2001) una tasa de desocupación del 12,4% promedio contra el 9% del total de egresados de todas las especialidades. Puntualmente, la mayor tasa de desocupación se presenta en los graduados de Comercio Internacional, con el 16,9%, luego le siguen los de Sistemas e Informática, con el 14,2% y los de Economía y Administración, que registraron el 9,6 por ciento<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Mientras que para la Encuesta Permanente de Hogares la más alta tasa de desocupación abierta, con una diferencia significativa respecto del total de graduados, es la de los egresados de Informática (11,5%). Es importante agregar además que constituyen la segunda mayor cantidad absoluta de desocupados luego de los psicólogos. Estos datos tienen coeficientes de variación superiores al 10% y deben ser tomados con precaución además de corresponder a un período anterior, en el que la economía aún se encontraba en una fase expansiva (INDEC, Encuesta Permanente de Hogares-Módulo Educación Mayo de 1998 Total aglomerados urbanos). Véanse más datos en Gómez, 2001. La encuesta del Ministerio de Educación (2000) no desagrega resultados para informáticos y para egresados de comercio internacional, aunque sí para administración de empresas (10,8% de tasa de desocupación) y para economía (9,8%).

Otro de los indicadores que describe la situación laboral de es-

tos graduados universitarios es la intensidad de la desocupación. En este sentido, los que se encuentran en peor situación son los egresados de Comercio Internacional, ya que un 50% de los mismos presenta un tiempo de desocupación de 7 a 12 meses, mientras que entre los graduados de Economía y Administración un 52,1% puede estar hasta 3 meses desocupado y un 42,3% puede estar desocupado entre 4 y 6 meses. Por su parte, los egresados de las carreras informáticas parecen ser los menos afectados por este problema, ya que presentan un 58,3% de intensidad de la desocupación de hasta 3 meses, y son los únicos que presentan sólo un 8,3% de desocupados con más de 12 meses en esta situación. La combinación del elevado nivel de desocupación de corta duración con otros datos sobre cantidad de empleos anteriores y trayectorias laborales indican la presencia de elevados niveles de rotación entre empleos y de entrada y salida de los mismos. Incluso, en algunas entrevistas resulta claro que para ellos el tema más preocupante del desempleo no pasa tanto por las dificultades de acceso al empleo sino por las posibilidades cada vez menores de mantenerlo. Este problema, que parece ser común al conjunto de los egresados recientes, se agudizaría en el caso de las especialidades modernas. Por ende, se observa que las mismas tienen tasas más altas de desocupación, menores períodos de desempleo y menor estabilidad y continuidad en los puestos de trabajo.

En el caso de los egresados de títulos en especialidades informáticas existen algunos elementos cualitativos volcados en la encuesta dignos de señalarse. En la percepción de los profesionales de la informática un problema señalado es el grado de "apertura" del mercado profesional. Hay gran cantidad de oferentes de trabajo que no han cursado estudios universitarios pero que son igualmente competentes para realizar las tareas que las empresas suelen demandar. El autoaprendizaje o los cursos rápidos a veces ofrecidos por las mismas empresas de software constituyen recursos de formación extra académica pero que en general sirven para competir por oportunidades de empleo, al menos en aquellos puestos que implican tareas de dominio corriente o rutinario de la computación. Para algunos egresados esto parecería una especie de "competencia desleal", que agrega una presión adicional a un mercado de trabajo de por sí ya difícil. A la superabundancia de titulados se agrega la de no universitarios. En otros casos se señala el hecho de que la externalización de los servicios informáticos en las empresas se combina con una fuerte precarización y una ausencia de criterios formales de selección y reclutamiento con la consiguiente pérdida de valor de mercado de la acreditación formal. "Basta que sepas realizar el trabajo bien y sobre todo rápido". Como los puestos ofrecidos en el mercado están a su vez subcalificados (tareas que no alcanzan un nivel de complejidad profesional), no existen necesarios requisitos de competencias profesionales demostrables. El mercado que exige altas calificaciones se concentra en grandes empresas, especialmente del sector financiero, y está condicionado por las estrategias empresa-

91

riales a comprar fuera del país los desarrollos tecnológicos, entre ellos el software avanzado y las actividades de innovación y diseño más importantes

En el momento de analizar las condiciones en que se desenvuelve el mercado de trabajo y las principales barreras de acceso al empleo, los entrevistados mencionan diversos problemas

Los profesionales de la Administración señalan la falta de incumbencia profesional en el desempeño de la tarea, situación que los propios afectados explican refiriendo que en las empresas no existen límites precisos de definición en los roles específicos de su tarea y, que por ende, hay ámbitos de desempeño profesional que se cruzan con el del contador público o el economista. Esto abre la puerta a una exacerbación de la competencia entre profesionales de distintos títulos por un mismo puesto. Una entrevistada lo define así:

"El problema [de la desocupación] en esta carrera, al ser relativamente nueva, es que no existe una delimitación concreta y precisa de cuáles son los ámbitos de desempeño propios. Por otro lado, el común de la gente cree que un contador público se encuentra habilitado para ejercer como licenciado en Administración y, como si esto fuera poco, por un problema de costos, los empleadores los contratan a ellos [por los contadores] y aplican los criterios de multifuncionalidad, haciendo prescindible nuestra tarea."

92

Algo similar ocurre con los licenciados de Comercio Exterior. Su acelerada irrupción y crecimiento a partir de 1991 y la necesidad creciente de contar con personal que pudiese realizar operaciones de comercialización con el exterior, produjo la falta de legitimación de su incumbencia profesional, razón por la cual se encuentra en constante competencia con otras profesiones e incluso con saberes no institucionalizados. En este sentido, muchos despachantes de aduana no tienen siquiera una carrera universitaria y disputan a estos graduados lugares en el mercado laboral. En boca de uno de ellos:

"Una cosa que tenemos que enfrentar todos los licenciados en Comercio Exterior es que como nuestra actividad no está colegiada, cualquiera que haga un pequeño curso de seis meses, puede llegar a tener las mismas probabilidades de ingreso que una persona que haya estudiado seis años. Ése es el gran inconveniente que tenemos; un contador, un abogado, que hace un cursito de seis meses de marketing avanzado está en el mismo pie de guerra y a lo mejor si ese abogado pudo tener una experiencia laboral entonces tiene más posibilidades aún. Ahora que el comercio exterior está creciendo en la Argentina hay una mayor conciencia, pero es muy difícil, porque las empresas no se arriesgan a contratar profesionales nuevos. Una de las cosas que más requieren es experiencia y un estudiante o un egresado nuevo no puede tener experiencia laboral, no le dan la posibilidad de probar".

Por tal motivo, las ofertas académicas de las universidades que han intentado adaptarse a las previsible exigencias de los cambios modernizadores en la estructura económica chocan con las estrategias mucho más pragmáticamente adaptativas de las empresas: en efecto, ellas tienden a tomar el personal que necesitan prescindiendo en una medida significativa de criterios formales de selección por acreditación, lo que ensancha para estos graduados el campo de la oferta con el que deben competir. Asimismo, en muchos casos muestra cuán arraigado está el prestigio de los títulos tradicionales (abogado, contador) para desempeñar las nuevas funciones. La sobreoferta de profesionales, no sólo de colegas sino de graduados de otras especializaciones, exagera el carácter hipercompetitivo de estos mercados.

De este modo, a los problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo y de las restricciones crecientes en la demanda laboral profesional, deben adicionársele los problemas relacionados con la falta de validación de un campo de desempeño profesional propio para estos títulos, a diferencia de las carreras tradicionales, donde la incumbencia profesional está legitimada socialmente y es defendida desde los consejos profesionales. Así, los jóvenes graduados deben intentar defender su idoneidad y la solvencia de su formación más allá de la posesión del título profesional. Es en este punto donde juega la importancia de las recomendaciones, la experiencia laboral anterior, los contactos y relaciones de confianza, etcétera

93

c) Percepción de los obstáculos a la inserción y de deficiencias en los perfiles ofertados

Las percepciones y evaluaciones que los propios profesionales hacen de su situación de mercado es sumamente importante para identificar los criterios vigentes de valoración positiva o negativa de los empleadores sobre los atributos de la oferta profesional. Por un lado, vamos a marcar las deficiencias, insuficiencias u obstáculos que los encuestados detectan en sus propios perfiles profesionales; por otro lado, veremos la visión de los encuestados respecto de los elementos que benefician, facilitan o son más valorados del perfil a la hora de alcanzar una buena inserción profesional.

Los factores que los encuestados consideran como barreras o impedimentos para una buena inserción profesional (Cuadro 1) ofrecen algunas diferencias con respecto a los detectados para otras carreras tradicionales:<sup>6</sup> entre los egresados de las carreras modernas hay un significativo mayor énfasis en las características y las situaciones personales como posibles barreras que dificultan el

<sup>6</sup> Véanse datos para el conjunto de las especialidades encuestadas en Gómez (2000c: 78)

acceso al empleo y también mayor proporción de falta de actualización y de poca experiencia.

Cuadro 1  
Percepción de los componentes del perfil personal que dificultan la inserción laboral

Componente del perfil personal que dificulta más la inserción laboral (pregunta abierta) Codificación de campo	Administración y Economía %	Comercio Internacional %	Informática %	TOTAL %
Atributos y situaciones personales (falta de responsabilidad, dedicación, circunstancias familiares, etc.)	25.2	18.9	11.8	20.4
Condiciones socioeconómicas (falta de trabajo)	11	8.1	16.2	12.0
Experiencia y antecedentes laborales	11.1	24.3	14.7	14.2
Falta de especialización, capacitación de posgrado	13.4	2.7	11.8	11.2
Deficiencias de formación de grado	14.2	13.5	14.7	14.2
Edad ("demasiado joven" o "demasiado viejo")	9.4	13.5	7.4	9.5
Sexo (ser mujer)	4.7	5.4	10.3	6.5
Otras (hijos, estado civil, etc.) Ninguna, Ns/Nc	11	13.6	13.1	12.0
TOTAL	N 727 % 100	177 100	685 100	1 589 100

Fuente: Encuesta a 305 graduados universitarios recientes -UNTREF. Datos expandidos por totales de especialidad y universidad

Dentro de estas percepciones se destaca el incremento de la discriminación de oportunidades laborales en perjuicio de la mujer. En cambio se señalan algo menos las deficiencias en la formación de grado que lo que lo hacen egresados de otras carreras tradicionales.

Aparecen algunas disparidades entre las tres especialidades profesionales: para los informáticos el principal factor que dificulta el acceso al empleo es la falta de trabajo motivada por condiciones socioeconómicas generales, mientras que para los administradores son las deficiencias personales o las situaciones particulares las que suelen impedir la inserción, y entre los especialistas en comercio exterior es la falta de experiencia y de antecedentes laborales. Por otra parte, entre los informáticos se destaca el elevado nivel de percepción de discriminación en contra de la mujer, y entre los graduados de comercio internacional, la edad (sobre todo ser "demasiado joven")

Alrededor de un 14% del total de encuestados señala como hechos que dificultan la inserción las deficiencias en la formación de grado. Entre ellas se señalan los programas inadecuados —sobre todo por la ausencia o escasez de práctica o aplicación—, el mal funcionamiento o la desorganización de las universidades, y las malas prácticas o desactualización de los docentes. Entre

los informáticos es mucho más fuerte el acento en la insuficiencia en las aplicaciones prácticas, las carencias de infraestructura (equipos modernos) y la desactualización tecnológica de los programas y de los docentes. El 30% de los egresados de informática y el 25% de los de administración y economía considera que tuvo una formación obsoleta desde el punto de vista tecnológico. No obstante, no consideran que estas deficiencias hayan significado impedimentos para la obtención de empleo ni para su desempeño. En varios casos se menciona que las insuficiencias formativas logran salvarse mediante estudios y capacitación adicional o, simplemente, por el esfuerzo personal para permanecer actualizados, adquirir nuevos conocimientos, etcétera.

La percepción de aquellos elementos que facilitan o mejoran las chances de inserción profesional son importantes porque pueden servir como parámetros orientadores de los comportamientos de búsqueda y estrategias personales para desenvolverse en el mercado. Estos factores beneficiosos del perfil laboral pueden interpretarse como las "señales" directas que los graduados reciben del mercado laboral y, por tanto, condicionan en una medida significativa sus enfoques y decisiones respecto de qué tipo de oportunidades buscar, de cambio de empleo, de orientación de búsqueda, etcétera.

El Cuadro 2 muestra los elementos que, en la percepción de los encuestados inciden en el éxito en la búsqueda de empleo y facilitan la obtención de un empleo profesional satisfactorio

Cuadro 2  
Percepción de los componentes del perfil personal que más favorecen la inserción laboral

Componente del perfil personal que favorece más la inserción laboral (pregunta abierta) Codificación de campo	Administración y Economía	Comercio Internacional	Informática	TOTAL
Atributos personales (responsabilidad, confiabilidad, dedicación, etc.)	34.8	13.5	25	28.6
Conocimientos técnicos específicos	19.9	18.9	18.1	19.2
Experiencia y antecedentes laborales	14.2	16.2	27.8	18.3
Título	7.8	18.9	8.3	9.7
Conocimientos generales	3.5	2.7	4.2	3.6
Buen manejo de idiomas	2.1	10.8		3.3
Actualización profesional (posgrado, especialización, capacitación)	8.5	2.7	8.3	7.5
Edad		2.7	1.4	0.9
Otras /Ninguna/Ns/Nc	9.2	13.5	6.9	8.9
TOTAL	N 727 % 100	177 100	685 100	1 589 100

Fuente: Encuesta a 305 graduados recientes-CINEA/UNTREF. Datos ponderados por universidad y especialidad



Como se desprende del Cuadro 2, el éxito en la inserción profesional parece descansar más en los méritos personales. Estas tendencias de las respuestas son comunes a todas las especialidades profesionales relevadas (Gómez, 2000c: 76) y se asocian con otros factores que operan en los procesos de reclutamiento, vigentes en el mercado laboral, que se basan en relaciones informales, en recomendaciones, donde la honestidad, responsabilidad y otros méritos del candidato son "garantizadas" por un tercero de confianza del empleador. Asimismo, el acceso al empleo mediante recomendaciones podría relacionarse conjuntamente con los problemas de subcalificación de las tareas: si el empleador no necesita profesionales para tareas de mayor complejidad, su solvencia "técnica" específica no resulta un criterio decisivo para la asignación del empleo y, por tanto, no tiene que ser evaluado con precisión, sino que se les da prioridad a otros atributos fundados en la confiabilidad otorgada por terceros calificados por el empleador de que el futuro empleado "no va a traer problemas".

Sin embargo, si comparamos con lo que ocurre en otras carreras tradicionales, como la de contador público, observamos que para los egresados de las carreras modernas la percepción de elementos favorecedores de su inserción laboral atenúa el valor de los atributos personales y la experiencia, y subrayan algo más los conocimientos técnicos específicos, el título, la actualización profesional y los idiomas. Por ejemplo, en el caso de los contadores, los atributos personales como favorecedores principales del acceso al empleo alcanzan el 47,3%, y la experiencia laboral anterior llega al 27,5 por ciento.

No obstante, la heterogeneidad de perfiles favorables entre las carreras modernas es digna de análisis.

Entre los informáticos, por ejemplo, la experiencia y los antecedentes laborales superan a los atributos personales, y entre los egresados de comercio internacional, los conocimientos técnicos específicos, el título, y los idiomas adquieren una preponderancia llamativa. Los graduados de administración de empresas y economía, en cambio, conservan una visión del perfil favorable más cercana a la de los egresados de carreras tradicionales: preponderancia de los atributos personales, los conocimientos específicos y la experiencia, con un moderado énfasis en la actualización profesional.

Si en vez de preguntar por las características del perfil personal preguntamos específicamente cuáles son los requisitos más importantes que solicitan los empleadores, sobresale la "experiencia laboral anterior"; en efecto, casi en un 60% de los casos de comercio internacional e informática y en un 47% en administración y economía, dicho requisito tiene mucha más significación que el título o el rendimiento académico. En cambio, sólo alrededor del 20% de los encuestados menciona el título y las calificaciones obtenidas durante los estudios como requisitos principales.

Las recomendaciones o referencias aparecen como el segundo principal requisito, especialmente por los administradores y economistas. Si comparamos estas cifras con las observadas en carreras tradicionales se da el paradójico resultado de que a los egresados de las carreras más nuevas les exigen más experiencia y antecedentes laborales que a los egresados de carreras tradicionales. La experiencia anterior es señalada como requisito por el 40% de los contadores y el 50,2% de los ingenieros. En las carreras tradicionales las recomendaciones ocupan el segundo lugar entre los requisitos (24,4% entre los ingenieros y 32,6% entre los contadores). Esta disparidad puede interpretarse en sintonía con la hipótesis de que la debilidad en la validación de un campo específico de desempeño profesional y de los títulos que lo habiliten intenta ser compensada por los empleadores con una sobree exigencia de experiencia, antecedentes y recomendaciones.

La importancia del conocimiento de idiomas como requisito varía según se trate de encuestados de Comercio Internacional (45%), Administración y Economía (31%) e informáticos (no llega al 20%). En cambio, el nivel de actualización en las novedades del campo profesional es fundamental (51%); en este último rubro, menos del 20% de los encuestados considera que los conocimientos de informática son requisitos importantes para los empleadores.

Es notable que entre los entrevistados de comercio internacional se señale el "buen manejo en las entrevistas de admisión" (42%) con una importancia aún mayor que los "saberes profesionales" como factores que favorecen la inserción laboral, lo que habla a las claras de la percepción de la importancia de los elementos informales y extra profesionales que gravitan en los procesos de selección y reclutamiento por parte de los empleadores. Esta tendencia también es fuerte entre los egresados de carreras tradicionales (42% de ingenieros y 41% de contadores) y, en menor medida, entre los de administración y economía (31%). Entre los informáticos, en cambio, los requisitos que figuran como más importantes son los saberes profesionales específicos.

La conjunción de mecanismos informales y personalizados de reclutamiento basados en la confianza, avales sociales o "garantes", y la importancia dada a la experiencia o los antecedentes laborales, así como al manejo en las entrevistas, por sobre el título y los saberes profesionales, suponen serios problemas de institucionalización de criterios competitivos de selección basados en el saber profesional y la capacidad. La capacitación o el perfeccionamiento profesional y los estudios de posgrado son vistos predominantemente como medios de conservar y mejorar la performance en el puesto, más que como medios necesarios para competir en el mercado laboral para acceder al empleo. Como veremos más adelante, la importancia cualitativa dada por los entrevistados a los estudios de posgrado o las actividades de capacitación y

perfeccionamiento, no sólo asumen un valor de mejoramiento del perfil profesional, sino también una estrategia de "vinculación", tejido de contactos y de captación e información sobre oportunidades de empleo

### III- Estrategias de búsqueda e inserción inicial

Veamos ahora algunos elementos para analizar las orientaciones y los recursos que ponen en juego los graduados frente a un mercado de trabajo y un contexto económico tan restringido

Es interesante identificar las formas de búsqueda de empleo utilizadas por los encuestados. Los siguientes datos del Cuadro 3 muestran los dispositivos de búsqueda utilizados tanto por ocupados como por desocupados

Comparando con los datos globales (Gómez, 2000c: 55) las carreras modernas parecen ser algo menos informales en cuanto a las estrategias de búsqueda: hay mayor proporción de búsquedas a través de clasificados y agencias. El dato más fuerte es que más de la mitad de los encuestados menciona las recomendaciones personales como recurso utilizado para la obtención del empleo. El 40% del total prefiere el recurso a los avisos clasificados de los diarios, que es la principal forma de participación en el mercado abierto de empleo. Los ingenieros y los contadores tienen también más del 50% de búsquedas a través de recomendaciones

Cuadro 3

¿Por qué medios realizó la búsqueda de empleo? Pregunta de respuestas múltiples

Medios de búsqueda	% de Respuestas				% de Casos				
	Administración	Comercio Internac	Informática	TOTAL	Administración	Comercio Internac	Informática	TOTAL	
Por los clasificados de los diarios	33.3	26.7	25	29.8	45	39	31.9	40.1	
Se presentó a un concurso	8.5	15	14.1	11.3	11.5	22	18.1	15.2	
Por una agencia de empleo	10.7	15	9.8	11.2	14.5	22	12.5	15.2	
A través de recomendaciones personales	37.3	33.3	42.4	38.0	50.4	48.8	54.2	51.3	
Ninguna y otras formas (Web, Envío de CV, etc.)	10.2	10	8.7	9.7	13.7	14.6	11.1	13.1	
Totales	N	743	222	736	1 701	554	151	580	1 285
	%	100	100	100	100	135.1	146.3	127.8	134.9

Fuente: Encuesta a graduados universitarios recientes - UNTREF

Nota: datos expandidos por totales de especialidad y universidad. Sin especificar: 304 casos

Aunque las variaciones no son muy significativas, se nota una acentuación del predominio de las recomendaciones y de las agencias de colocaciones en el caso de los informáticos, y un mayor recurso al mercado abierto y a los concursos o instancias meritocráticas en el caso de las carreras de administración, economía y comercio. Los informáticos, en cambio, realizan las búsquedas sobre todo a través de relaciones personales y recomendaciones.

El análisis de los dispositivos de ingreso al empleo como los de selección presentes en el mercado de estas profesiones arrojan interesantes elementos de juicio, como se puede apreciar en los datos del Cuadro 4

En general, en estas carreras los procedimientos de reclutamiento y selección son más exigentes que para otras especialidades, aunque se han notado muy bajos niveles (Gómez, 2000c: 55 y 56) de utilización de dispositivos específicos de selección.

Resulta claro que los informáticos cuentan con procedimientos de reclutamiento y selección mucho más directos: deben pasar por muchas menos instancias de selección formales, tales como tests, pruebas y entrevistas

Cuadro 4

Proceso de selección por el que pasó para acceder al empleo Multiple respuesta

Proceso de selección	% de Respuestas				% de Casos				
	Administración	Comercio Internac	Informática	TOTAL	Administración	Comercio Informatica Internac	Informatica	TOTAL	
Ninguno	10.9	20.3	32.4	17.0	17.6	32.5	36.4	25.2	
Tests	19.5	23.4	9.5	18.1	31.6	37.5	10.6	26.8	
Exámenes de conocimientos	10.4	14.1	8.1	10.6	16.9	22.5	9.1	15.7	
Entrevistas de selección	40.7	34.4	33.8	38.2	66.2	55	37.9	56.6	
Periodo de prueba en el puesto	11.8	7.8	6.8	10.0	19.1	12.5	7.6	14.9	
Concursos (becas, antecedentes, proyectos)	6.8	-	9.5	6.1	11	-	10.6	9.1	
Total respuestas	N	928	237	592	1 757	571	148	528	1 247
	%	100	100	100	100	162.5	160	112.1	148.3

Fuente: Encuesta a graduados universitarios recientes - UNTREF

Nota: datos expandidos por totales de especialidad y universidad. Sin especificar: 342 casos

Los distintos dispositivos de selección utilizados por los demandantes de empleo también aportan valiosa información para interpretar el funcionamiento de los mercados laborales profesionales. El 25% de encuestados que responde haber accedido al empleo sin pasar por dispositivo de selección alguno muestra el grado de informalidad del mercado y está en conso-

nancia con el uso de las recomendaciones o relaciones personales como método de búsqueda

Por otra parte, la importancia dada en las respuestas a las entrevistas de selección indica también la percepción aguda de las variables extraformativas o de rasgos comportamentales o no cognitivos que se utilizan en el mercado. Sólo un 27% pasó por tests psicofísicos, ocupacionales, o por pruebas de conocimientos. Estos niveles son más bajos que en las carreras tradicionales: el 53,4% de los contadores y el 36% de los ingenieros dicen haber pasado por exámenes de conocimientos o tests de aptitud

Las narraciones del "arranque" de la vida laboral y el acceso al primer empleo ofrece elementos de juicio cualitativos imprescindibles para entender los procesos de inserción y las estrategias seguidas por los profesionales. Los empleos iniciales de los entrevistados, incluyendo los que desempeñaban antes de su graduación, brindan interesantes pistas acerca de sus orientaciones y estrategias frente al mercado laboral y el aprovechamiento de oportunidades de inserción

Los análisis cualitativos de las trayectorias laborales de arranque marcan que el último empleo como no graduado condiciona la situación futura de los egresados de una forma bastante importante.<sup>7</sup> Esto ocurre de dos maneras: puede favorecer la preparación para una futura inserción profesional, o puede precipitar lo que podríamos llamar "abandono" o "distanciamiento" de la carrera profesional. La situación ocupacional antes de la graduación está muy relacionada con los ulteriores rumbos hacia la profesionalización o hacia la desprofesionalización de las trayectorias

El primer caso se da en varios ejemplos, pero especialmente entre los egresados de las carreras de Comercio Internacional. De los entrevistados, una elevada proporción de estos graduados antes de su acreditación se habían desempeñado en empleos que tenían una importante ligazón con su trabajo futuro. Habían realizado la mayor parte de su experiencia laboral en Despachos de Aduana o en ámbitos de trabajo directamente relacionados con el intercambio de productos entre países

Es importante señalar también, que un elevado número de estos graduados comienza a trabajar contando con su título intermedio de Perito de Comercio Exterior. Tal acreditación

les sirve para acceder al puesto de trabajo, pero continúan sus estudios en busca de una mejor inserción laboral. Este comportamiento estaría demostrando que el título intermedio es un buen elemento para que las personas puedan acceder a un

<sup>7</sup> En un estudio sobre egresados de carreras de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA sobresalen los vínculos entre el empleo y los estudios de grado. Entre los egresados de la carrera de Relaciones Laborales se verifica una notable continuidad y reforzamiento recíproco entre estudios de grado y trabajo. Entre los egresados de Trabajo Social se observa el mismo fenómeno pero en menor medida. En Ciencias de la Comunicación existe una mayor relación entre la titulación y la profesionalización del empleo (Testa, 1998)

empleo de mejor calificación, relacionado con la especialidad que están estudiando y no provocaría, como podría creerse, el abandono de los estudios al obtenerlo, ya que al existir una fuerte competencia en el mercado de trabajo surge la necesidad de contar con la acreditación de la licenciatura como un arma imprescindible frente al desdibujamiento de las incumbencias profesionales y la competencia de otras profesiones. Esto podría parecer contradictorio con los resultados de la encuesta respecto de la escasa valoración del título como requisito solicitado o como elemento del perfil favorable para la inserción laboral. Sin embargo, de las entrevistas surge que justamente es el título específico el arma principal que les permite competir con abogados, contadores y otros profesionales que buscan inserción en los mismos puestos.

El abandono de una carrera profesional se produce en un número considerable de licenciados en Sistemas. En este caso, su itinerario es el siguiente: comienzan trabajando como docentes en escuelas (públicas o privadas) con anterioridad a su graduación; durante el período en el que paralelamente trabajan como docentes y estudian, van acumulando horas de cátedra, lo que hace que una vez que alcanzan su título universitario las horas docentes les alcanzan como para redondear un salario que compite con lo que se paga a un recién egresado en el mercado de trabajo en un empleo relacionado directamente con su especialidad

Por ejemplo, dos de cinco casos de egresados de Informática de la Universidad Nacional de San Juan se encuentran satisfechos con el trabajo docente. Las razones son la estabilidad en el empleo, la relación entre los ingresos recibidos y las horas de trabajo, el tiempo de vacaciones y la percepción de que los trabajos que se puedan conseguir fuera de la enseñanza no rinden de acuerdo con las exigencias que los mismos demandan. Ambos entrevistados declaran que la salida como docente es la principal forma de inserción laboral de los egresados de las carreras de Informática en San Juan. La opción a ello es incorporarse a la Administración Pública donde la demanda es restringida, ya que en el sector privado la demanda de graduados de esta especialidad, prácticamente no existe.<sup>8</sup>

La vinculación entre la inserción inicial profesional y la formación universitaria ofrece además muchas otras aristas destacables

La universidad no es un ámbito neutro respecto del mercado de trabajo, sino que, por el contrario, constituye el marco de las relacio-

<sup>8</sup> Esto se confirma en un trabajo sobre la relación entre la educación universitaria y el desarrollo productivo de San Juan (Croche, 1999). En el mismo se señala que, aunque los cambios productivos insisten en la necesidad de innovaciones tecnológicas, el avance del conocimiento y la actualización permanente, no existe una demanda clara por parte del sistema productivo a la Universidad y tales cambios sólo plantean recalificaciones en el nivel de los ejecutores directos y de los trabajadores no calificados. Los cambios implementados en San Juan no se habrían articulado con los centros de investigación de la universidad local sino que las empresas compran directamente la tecnología fuera del país e incluso el asesoramiento

nes sociales e institucionales formales e informales, en las que el sujeto tiene un primer contacto con el mercado de trabajo y realiza las primeras aproximaciones a sus posibilidades futuras de acceso al empleo. En el seno de la experiencia universitaria comienza a construir una representación de las opciones posibles, oportunidades inmediatas o potenciales, y también puede aprender estrategias de búsqueda de empleo o de obtención de información sobre oportunidades. La notoria propensión a no abandonar los estudios, aun teniendo empleos satisfactorios, y la fuerte valoración de los estudios de especialización, posgrado o capacitación, significan no solamente una estimación del valor de mercado de la acreditación educativa, sino también el intento de mantener la participación en un ámbito de relaciones donde es factible profundizar el conocimiento de las tendencias del mercado y establecer vínculos personales que pueden derivar en ofertas de empleo, además de constituir lugares de visibilidad donde se simplifican y en gran medida se facilitan los insoslayables contactos y recomendaciones.

En la última década, las universidades han multiplicado sus actividades de vinculación con los sectores productivos. De manera tal que existen formas institucionalizadas de mercados de trabajo para estudiantes: los regímenes de pasantías que, amparados en figuras legales flexibilizadoras del contrato de trabajo, estimulan a las empresas a incorporar fuerza de trabajo altamente calificada sin riesgos de costos adicionales y con un potencial de aprovechamiento futuro muy alto. A su vez, estos sistemas formales de accesibilidad al empleo, generalmente en empresas grandes y del sector moderno, tienen una muy buena recepción entre los estudiantes avanzados (Acosta y Vuotto, 2001) que ven en estos senderos institucionalizados formas de escapar a las angustias de la búsqueda individual de empleo en situación de aislamiento.<sup>9</sup>

En otros casos, aunque no entre los entrevistados de estas especialidades, las universidades tienden puentes con las empresas para que éstas puedan acercarse a los estudiantes de mayor rendimiento<sup>10</sup>. En última instancia, y aunque las universidades no ofrezcan rutas formales de acceso al mercado, siempre

existen las relaciones con los profesores a través de los cuales se puede recibir información acerca del comportamiento o la situación de mercado o de alguno de sus segmentos, y también obtener recomendaciones u otras formas de acceso preferencial a oportunidades laborales.

La importancia dada a las calificaciones obtenidas en las materias es mayor según algunos de nuestros entrevistados, justamente porque no solamente los altos niveles de competencia vigentes en el mercado profesional recomiendan preservar este antecedente observado por los empleadores más importantes (grandes empresas modernas con mecanismos formales de selección), sino también porque, aun como estudiantes, las posibles recomendaciones o consideraciones de los profesores se convierten en estrategias para mejorar posiciones en los concursos de becas estudiantiles o de pasantías. “La libreta (por la libreta universitaria en donde se registran las notas) es también tu carta de presentación”. Es por esto que incluso algún testimonio de egresado con altos niveles de autoexigencia y expectativas de competir en el mercado de trabajo de las grandes empresas, afirma no presentarse a las mesas de exámenes finales para no “arruinar” la libreta cuando no están muy seguros de poder lograr altas notas.

IV- Deterioro y segmentación de la calidad del empleo

Los problemas de los graduados recientes no terminan una vez que acceden al empleo. De acuerdo con los resultados de nuestros relevamientos, existe una aguda percepción de las falencias existentes en cuanto a la calidad de los puestos obtenidos y de la distancia entre la situación ocupacional y las aspiraciones laborales de estos profesionales.

Combinando la condición de actividad con la autopercepción de si han alcanzado a trabajar en algún puesto vinculado a su profesión se obtienen los siguientes resultados.

Cuadro 5  
Nivel de inserción laboral profesional alcanzada en el momento de la encuesta

Carreras	Desocupado sin inserción	Desocup sin anterior inserc profesional	Desocup con anterior inserc profesional	Ocupado con inserc profes	Ocupado sin inserc profes
Administración y Economía	2,3	2,9	4,7	77,3	12,8
Comercio internacional	10,2	0,0	6,2	54,2	29,4
Informática	5,8	1,2	7,1	67,0	18,9
TOTAL	4,5	2,0	5,6	70,7	17,2

Fuente: Encuesta a graduados universitarios recientes – UNTREF. Total: 305 encuestas de tres especialidades. Nota: porcentajes sobre datos expandidos por totales de especialidad y universidad (1 589 casos)

A pesar de lo satisfactoria que sea la experiencia de las pasantías para los futuros profesionales desde el ámbito gremial se advierte que las tareas que realizan en estos puestos de trabajo no suponen aprendizajes ni entrenamiento justificable y que los pasantes son utilizados por las empresas como una forma de reducir costos laborales y reducir también la incidencia del sindicato ya que estos trabajadores no están convencionados ni suelen tener participación sindical. Las pasantías están lejos de responder a la necesidad de incorporar personal con un nivel de educación específico. En la mayoría de los casos, las tareas realizadas por los pasantes son tareas de baja calificación que no reditua al pasante más que la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo y de adquirir la experiencia que corresponde a cualquier trabajo. Tal situación se puede advertir además en que en algunas empresas es insignificante el número de graduados que permanece en el empleo luego de finalizada la pasantía pasando a formar parte de la planta permanente de la empresa. Incluso se observan casos donde el entrevistado pasa por varias pasantías sin adquirir nuevos conocimientos ni quedar empleado en algunas de las empresas que utilizan este sistema.

<sup>9</sup> Véase el caso de los ingenieros de la UTN-General Pacheco analizado por Marta Panaia (2000) donde las empresas, sobre todo automotrices, tienen una política definida de captación de los mejores estudiantes.

Es decir, en el momento de la encuesta un 23,7% no había alcanzado aún una inserción profesional. Se destacan aquí los egresados de las especialidades de comercio internacional con bajos niveles de inserción profesional en sus historias laborales.

Asimismo, los problemas de la subcalificación de las oportunidades de empleo son amplias. Del total de egresados de estas especialidades modernas sólo el 58,9% están en puestos de trabajo con tareas de carácter profesional o científico, y el resto realiza tareas de nivel técnico u operativo<sup>11</sup> para los cuales los graduados tienen exceso de formación. Esta situación es más fuerte entre los egresados de Comercio Exterior, donde apenas la mitad de los mismos se ubica en esta calificación. Ésta aumenta en Economía y Administración (59%) y en Informática (61,2%), manteniéndose de todas maneras en porcentajes muy bajos.<sup>12</sup>

Además de la subcalificación de las tareas se presenta el problema de la subutilización de la formación profesional. Esto puede percibirse también en que sólo el 30,2% de Informática, el 25% de los graduados de Comercio Exterior y el 23,8 de los de Economía y Administración utilizan en su ocupación actual más del 80% de los conocimientos adquiridos en sus estudios de grado.

104

La rama de actividad de la ocupación principal y el carácter de las tareas indican asimismo situaciones de débil profesionalización: el 47% de los informáticos se desempeñan en actividades de educación, al igual que el 17% de los de administración y economía. La actividad financiera es la que alberga a la mayor parte de estos profesionales: 35% de administración y economía, 27% de comercio exterior, y 25% de informáticos. El sector público administrativo tiene también cierta preponderancia para comercio internacional (22%), alguna para administración (9%) y ninguna para informática.

<sup>11</sup> Sintéticamente y de acuerdo con la categorización utilizada por el INDEC y siguiendo los estándares estadísticos internacionales en la materia en un nivel científico-profesional las tareas requieren conocimientos teóricos generales; en el nivel técnico, se requieren conocimientos teóricos específicos y en el nivel operativo bastan solamente conocimientos prácticos. Para detalles mayores véase: Clasificador Nacional de Ocupaciones; antecedentes, características y perspectivas, Serie Metodologías N.º 7 1994; Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO). OIT, 1988; Cuadernos de la Serie Estructura Ocupacional del Programa de Medición y Análisis de la Estructura Ocupacional del INDEC.

<sup>12</sup> En un estudio sobre graduados ingenieros Panaiá (2000: 5) ha detectado la exclusión de los mismos de las tareas de diseño y concepción con tecnología informática avanzada a partir de la externalización de dichas tareas.

Otro signo de subcalificación es que el 82,9% de los egresados recientes ocupados de estas carreras se sitúa en el primer escalón de la jerarquía, es decir, son ejecutores directos de las tareas, sólo reciben y cumplen órdenes sin tener mando sobre otro personal. Esto es peor en Informática (84,7%) y en Economía y Administración (83,6%), mientras que presenta una mejor situación en Comercio Internacional (72,9%).

Para los graduados, el tema del acceso a la profesionalización, es decir, el acceso a empleos profesionalmente calificados y estables, a "puestos de trabajo acordes con la formación recibida", se convierte entonces en su principal preocupación. No es tanto la sombría perspectiva de la situación prolongada de desempleo lo que angustia a los jóvenes egresados, sino las dificultades que perciben para arribar a empleos mínimamente satisfactorios en términos de "realización profesional" y "justificación del esfuerzo educativo realizado".

Los datos del Cuadro 6 muestran que estas percepciones no son infundadas: además de la subcalificación de los puestos y la baja jerarquía, cabe agregar que la situación ocupacional de los graduados muestra niveles de baja profesionalización, poca estabilidad en los puestos, y escasa formalidad de la relación laboral, elevados niveles de búsqueda de empleo y tenencia de empleo secundario.

Cuadro 6  
Indicadores de deterioro de la calidad del empleo profesional

Indicadores de deterioro	Administración (%)	Comercio Internacional (%)	Informática (%)
Percepción de inestabilidad laboral (expectativa de cambio de empleo o despido)	47,8	49,6	46,2
Puestos inestables o no permanentes (contratados autónomos o informales)	37,5	41,7	40,8
Busqueda de empleo	30,2	27,7	36,3
Subcalificación de las tareas en el puesto	41,0	50,0	38,8
Tenencia de ocupación secundaria	34,3	27,6	40,0
Autopercepción de la inserción profesional	18,0	39,6	25,9
Jerarquía de ejecutores directos	83,6	72,9	84,7
TOTALES OCUPADOS N	656	148	588

Nota: porcentajes sobre datos expandidos por totales de especialidad y universidad (1 589 casos)

Fuente: Encuesta a graduados universitarios recientes - UNTREF. Total: 305 encuestas de tres especialidades.

Dados estos datos no resulta extraño que la mayoría de los entrevistados haya contestado que sus expectativas de inserción laboral no se han cumplido hasta el momento: la "frustración" es mayor entre los de las especialidades de economía y administración (75%) e informática (61,5%) y menor entre los egresados de comercio internacional (42,8%). Sólo el 28,6% de los egresados de comercio exterior, el 13,5% de los informáticos, y el 10% de los de administración y economía dicen que se vieron plenamente cumplidas sus expectativas de inserción laboral. El resto de los entrevistados acepta que dichas expectativas se cumplieron parcialmente.

105

La distancia entre la situación ocupacional actual y las expectativas de alcanzar el empleo "ideal" explica en gran medida la magnitud de la desazón de los entrevistados. El denominador común de los entrevistados de las tres especialidades muestra que el "empleo ideal" que imaginaban al ingresar a sus carreras se vincula directamente con la inserción en las empresas grandes o multinacionales. En efecto, éstas son las empresas que los entrevistados perciben como las que pueden brindar mayores posibilidades en cuanto a realización profesional, estabilidad laboral y retribución económica, además de disponer de estructuras jerárquicas de magnitud, que les permitirían "hacer carrera" dentro de la empresa y obtener el tan ansiado reconocimiento y prestigio social.<sup>13</sup>

De este modo, observamos que en las carreras de informática los graduados manifiestan que el empleo ideal se encuentra asociado a un cargo importante (gerencial) en una empresa de magnitud importante, que tenga un área de sistemas específica. En palabras de los entrevistados:

"El empleo ideal es dirigir un área de sistemas en una empresa importante, también puede ser asesorar informáticamente [*sic*]",

"Trabajar en una empresa, si es multinacional mejor, que me permita crecer, desarrollarme, que pueda aplicar todos mis conocimientos y me permita estar actualizado".

Con respecto a las carreras informáticas, cabe aclarar que los programadores universitarios (título intermedio de la licenciatura) mencionan en una magnitud importante que el empleo ideal es aquél cuya tarea se encuentre vinculada directamente con su título profesional (por ejemplo, funciones de programación). Un graduado lo expresó del siguiente modo:

"Si estudiaste programación, el empleo ideal es aquél que te permite ocupar funciones de programación, es decir desarrollarse en el área para la cual uno estudió"

Esta aseveración nos remite al tema de la devaluación de la acreditación de estos profesionales como consecuencia de que la subcalificación de

los puestos agudiza la subutilización de capacidades, la dilapidación de saberes y formación y, sobre todo, en el caso de la informática, tiene consecuencias a futuro en términos de desactualización y pérdida de habilidades.

En lo que atañe a los graduados de Administración y Economía es mucho más evidente la vincula-

ción del empleo ideal con una empresa multinacional; esta opción podría sintetizarse en las palabras de un entrevistado que menciona que:

"Estas empresas [por las multinacionales, *N del A.*] son las que mejor pagan y permiten adquirir experiencia y enfoques transculturales, lo que se vuelve muy enriquecedor para el contratado. Asimismo te permite desarrollar un idioma paralelo, a pesar de que las ganancias no vuelven al país"

Es interesante señalar que, como elementos de formación de expectativas de trayectorias futuras se mencionan los "enfoques transculturales" y el "idioma paralelo". Sin duda tenemos aquí algunos rastros de la representación de estos mercados laborales y de sus sistemas de oportunidades como "globalizados" (Álvarez Padilla, 1997). De alguna forma quedan implícitas las oportunidades de movilidad internacional que abren estas grandes empresas.

En el caso de los economistas se destaca el predominio de los bancos como empleadores ideales. Asimismo, como otra opción surgen la asesoría y el trabajo independiente, pero en una proporción significativamente menor (37%) de las respuestas.

Finalmente la mayoría de los licenciados en Comercio Exterior (75%) coinciden en que el empleo ideal es ingresar en la gerencia de Comercio Exterior de una empresa importante, ya que sólo en ellas existe un departamento o sector de este tipo:

"Para mí el empleo ideal estaría en una empresa como Ford, en una multinacional, en donde me gustaría desempeñarme como jefe de departamento de importación/exportación. Si no en la Aduana, pero ahí las posibilidades de entrar están dadas para un grupo muy limitado, por lo que nos quedan las grandes empresas, en donde podemos poner en práctica lo que estudiamos"

Sin embargo, como se ha demostrado en otro trabajo sobre datos de todo el país recogidos por la Encuesta Permanente de Hogares, no todo es tan negativo y las caracterizaciones del empleo ideal al que se podría acceder con estas especialidades profesionales modernas tienen algunos puntos de contacto con el comportamiento del mercado laboral.

En efecto, para los jóvenes estas especialidades profesionales poseen mayor presencia en el pequeño núcleo de empleo estable, mejor pago y de alta calidad, que corresponde a las empresas más grandes del sector privado formal de la economía (Gómez, 2001: 132 y ss.). El porcentaje de empleo de jóvenes profesionales (de hasta 30 años de edad) de las carreras modernas en este segmento "privilegiado" alcanzaba al 31,9%, mientras que entre los jóvenes de carreras tradicionales caía al 28%. Es decir que, si bien tienen las

<sup>13</sup> El tema del prestigio esperado de una profesión se vincula con lo que Shils llamaba "elementos que dan derecho a la deferencia" y los estudios indican que las ocupaciones que son representadas como cumpliendo esa condición son las que se perciben más cerca del "centro" las que tienen capacidad de regular el orden existente (Bakstein, 2000: 18). En este sentido el empleo ideal imaginado por nuestros entrevistados combina la centralidad de las tecnologías y la modernización económica con las grandes empresas que aparecen ante la sociedad como los actores y fuerzas principales.

tasas de desocupación más altas, los graduados de estas carreras que logran insertarse en el mercado de trabajo cuentan con posibilidades algo mejores de acceder al núcleo privilegiado de empleos de alta calidad<sup>14</sup> que los egresados recientes de las carreras tradicionales. En definitiva, los egresados recientes de las carreras modernas encuentran menos demanda de empleo en relación con la oferta, pero una proporción algo mayor de mejor calidad del mismo si se compara con otras especialidades profesionales tradicionales. Esto da lugar a una más contrastante polarización y segmentación de las situaciones ocupacionales entre un núcleo selecto de empleados en grandes empresas, con empleos de calidad, y una mayoría con problemas de inserción, precarización, desprofesionalización, etcétera.

Es probable que esta situación preferencial del núcleo de empleo de calidad respecto de otras especialidades tradicionales opere como "efecto demostración" en la percepción de los estudiantes sobre la elección de carrera, reforzando la sobreoferta y el aumento de la sobrecompetencia en estos mercados

## V- Conclusión y algunas reflexiones finales

108

La evidencia empírica presentada tiende a cuestionar la hipótesis que consagra una asociación entre la reestructuración económica de la última década y un proceso de modernización de la estructura ocupacional que incorpora masivamente nuevas especialidades profesionales. La introducción de nuevas tecnologías de la información, del crecimiento económico y de la integración comercial del país en los mercados regionales y mundiales, de la mano de los procesos de apertura, privatización y desregulación, y los cambios en los paradigmas de gestión empresarial, no alcanzaron a modificar de forma importante la estructura ocupacional de los niveles profesionales. La introducción de tan importantes cambios en el nivel macroeconómico no parecen haber modificado de manera correlativa el patrón de la demanda laboral de las nuevas especialidades profesionales. Así, las expectativas de creación de empleo de características modernas y elevados niveles de com-

petencias tecnológicas que, se esperaba, iban a acompañar estos cambios estructurales, parecen lejos de verse satisfechas

Las "señales" del mercado y los discursos instalados en la opinión pública en torno a la modernización e integración de la economía argentina en el mundo impulsaron

<sup>14</sup> Los graduados universitarios con empleos de alta calidad reúnen los siguientes requisitos: desempeñan tareas de nivel de calificación profesional o científico; trabajan no menos de 35 horas semanales; la ocupación es de carácter permanente; son asalariados que gozan de todos los beneficios sociales; tienen remuneraciones horarias que en ningún caso caen por debajo de la media total -\$4.5 por hora- (Gómez, 2001). En mayo de 1998 en todo el país, se encontraba en estas condiciones el 31,6% de todos los graduados

un proceso muy visible de cambio en las preferencias estudiantiles respecto de la elección de carrera. En la última década, las llamadas "carreras modernas" o "carreras del futuro" expandieron los niveles de inscripción, matrículas y egresados a tasas anuales muy superiores a la expansión general de todo el nivel de educación universitaria. La combinación del fuerte aumento de la oferta en estas especialidades con una situación de estancamiento de la estructura ocupacional -a lo que se suma un ciclo recesivo de la economía en los últimos tres años- origina un notable deterioro de los indicadores de sus mercados laborales. Los desequilibrios que se acumulan en los mercados de trabajo para profesionales de las carreras modernas muestran que el efecto de expansión de la oferta de graduados parece superar holgadamente los efectos de creación de puestos de trabajo para estos profesionales en la estructura económica

Las altas tasas de desocupación, de rotación de empleos, y la sensación de inestabilidad muestran que los graduados deben enfrentar mercados laborales subdemandados a los que hay que agregar las dificultades propias de especialidades nuevas con débiles protecciones de la incumbencia profesional específica de los títulos, y muchas veces fuerte desconocimiento de las mismas por parte de los empleadores. Es decir, a las condiciones restrictivas e hipercompetitivas del mercado laboral se debe sumar que algunos de los títulos no gozan de una validación de mercado y que la competencia por los puestos normalmente incluye a profesionales de otras especialidades que simplemente poseen experiencia o una capacitación "ad hoc"

Las dificultades para acceder al empleo y mantenerse en él son una parte del problema: la debilidad de la inserción y las características mismas de los puestos alcanzados constituye quizás el problema mayor y más extendido. Las situaciones de subcalificación y desprofesionalización de las tareas, la baja jerarquía, la precarización e inestabilidad, la tenencia de ocupación secundaria, asumen proporciones muy elevadas.

El panorama trazado respecto de la inserción laboral de los egresados de las carreras modernas parece cuestionar la muy arraigada idea de que la sintonía de la educación con la economía de mercado iba a conducir al desarrollo modernizador y a solucionar finalmente el problema del desempleo. En este sentido vale la pena reflexionar acerca de las implicaciones en el nivel macro y en el nivel de la aplicabilidad de las conceptualizaciones teóricas surgidas del pensamiento neoliberal respecto de las relaciones entre educación, economía y mercado de trabajo. Parafraseando las preguntas formuladas por Tedesco (1998) y por Filmus (2001) podemos repensar la relación entre mercado y educación: ¿cuánta equidad social es necesaria para que la educación sea exitosa en su tarea igualadora?, ¿cuánto desarrollo es necesario para que la educación pueda cumplir su función de impulsar el desarrollo?, ¿cuáles son las condiciones mínimas que deben tener las deman-

109

das del mercado para hacer posible un aprovechamiento integral de la formación de nuestros profesionales? Según esto ya no se trataría de articular la formación universitaria con el mercado de trabajo, sino de poner el mercado de trabajo a la altura de las calificaciones disponibles en la población. Es claro que la elevación de los niveles educativos no resuelve *per se* los problemas estructurales del empleo, sino que reimpulsan los ya conocidos procesos de devaluación de credenciales y "efecto fila". Como concluye Filmus (2001: 204) respecto de las relaciones entre nivel de enseñanza media y mercado laboral: "[...] el panorama de las dos últimas décadas demuestra el fracaso de las concepciones que propusieron que desde la educación se podía contrarrestar eficazmente los resultados expulsivos y desigualadores que conlleva la aplicación del Nuevo Modelo Económico... Lo que el modelo económico y el mercado de trabajo no dan, el sistema educativo no presta".

Todo parece indicar que la reflexión sustantiva sobre las relaciones entre educación y economía deben orientarse a cuestionar el patrón de acumulación y especialización (rentabilidad sesgada hacia servicios, exportaciones tradicionales con poco valor agregado de alta calificación, importación de tecnología y bienes de capital, escasa diversificación de oferta, dependencia de la demanda interna y la inversión del financiamiento externo, etc.) que va tomando la economía argentina en el contexto internacional, que no parece compatible con una modernización de la estructura ocupacional y con un aprovechamiento pleno del elevado nivel de generación de fuerza de trabajo de buen nivel educativo y altas calificaciones que tiene el país. Dentro del esquema macroeconómico vigente parece difícil encontrar cabida a nuestro acervo de "capital humano" como variable fuerte de un sistema de ventajas competitivas sistémicas que sirva de plataforma para una integración provechosa en los mercados globalizados. El desaprovechamiento de las capacidades de la población y de su esfuerzo educativo extiende un cono de sombras sobre las posibilidades de desarrollo económico futuro y no se puede descartar que en algún momento no muy lejano el desaliento ocasione una reversión de las expectativas educativas de la población.

Desde el punto de vista "micro", también caben algunas consideraciones de cierta importancia por sus implicaciones en el nivel teórico. Los análisis provenientes de las teorías del capital humano, con sus enfoques neoclásicos, tienden a encarar el problema del lado de la demanda y del empleador. En este sentido, la teoría de las señales, según la cual los empleadores toman los años de escolaridad o esfuerzo educativo como signo de capacidad innata, impulsando a su vez a los trabajadores a incrementar sus años de educación —lo que desata el conocido problema de "inflación de calificaciones"— oculta el hecho de que, visto desde el lado de la oferta, las señales del mercado y los empleadores también explican el comportamiento y las estrategias seguidas por la fuerza de trabajo. La evidencia empírica en es-

te caso muestra que los empleadores en mercados sobrecompetitivos para puestos subcalificados y precarios, dejan de utilizar el parámetro educativo (capital acreditado) como decisivo para seleccionar personal, y comienzan a predominar otros criterios vinculados al capital social y las garantías "sociales" que puedan aportar los candidatos. La informalización de los mecanismos del mercado supone, de parte de los jóvenes profesionales, estrategias diversas y complejas donde el capital cultural y las competencias profesionales específicas suelen ser bastante secundarias.

Por otra parte, las "señales" del mercado operan en el momento mismo de la elección de carrera, pero cabe cuestionar la idea de que tales señales sean producidas desde los empleadores mismos, como demanda laboral en el mercado. Cabría preguntarse si la elección de carrera se basa en representaciones culturales, imaginarios sociales que circulan en los medios de comunicación o en los discursos hegemónicos que posicionan aquellas actividades "centrales" o importantes dentro del nuevo orden económico. En este sentido, cabría preguntar si los desbalances de oferta y demanda responden más a distorsiones en el mercado laboral o a necesidades de la reproducción cultural e ideológica de un orden social. En este sentido, esta inflación de expectativas sobre determinadas especialidades profesionales ¿no hace que el mercado mismo termine padeciendo las consecuencias del "pensamiento único"?

Las representaciones que los profesionales se hacen de su situación ocupacional impactan en la formación de expectativas y en la definición de orientaciones, dando lugar a diversos comportamientos específicos de búsqueda y estrategias de inserción. El interjuego de señales y representaciones entre mercado y graduados permite explicar las orientaciones y estrategias de estos últimos.

En el terreno de las expectativas, lo primero que sobresale es el anhelo de alcanzar un puesto de trabajo acorde con la formación recibida y que permita la realización profesional. Generalmente, a este tipo de empleos se los identifica con las grandes empresas privadas del sector moderno, especialmente con las transnacionales, que también son vistas como plataformas desde las cuales es posible acceder a nuevas oportunidades en el mercado mundializado. Para algunos entrevistados, a los que podríamos llamar "orientados al éxito", el sentido de "carrera" como expectativa de sucesión lineal ascendente de puestos especializados en una misma firma parece debilitado a favor de un enfoque o estrategia que privilegia el "aprovechamiento de oportunidades" mediante medios informales que se sostienen en el incremento permanente de contactos, en la participación en ámbitos institucionales para "hacerse visible" y obtener información sobre los movimientos del mercado, en cultivar relaciones personales, y otras formas de acumulación de "capital social". La forma de intentar superar las situaciones de empleo



insatisfactorias parece ser la de estar en una posición de "disponibilidad permanente" y no temer arriesgar con cambios de empleo. En cierta medida, la percepción de informalidad en los mecanismos de reclutamiento y selección, así como la volatilidad del mercado, son funcionales en estas estrategias. En estos casos, el papel de las instituciones universitarias y de capacitación de posgrado es muy importante porque justamente constituye la plataforma principal desde donde desarrollar contactos, vinculaciones, hacerse visible a colegas y profesores, etc. Inclusive los acercamientos de empresas y los sistemas de pasantías o recomendaciones directas de los profesores son medios importantes de accesibilidad al mercado de trabajo.

Para otros graduados que podríamos llamar "orientados a evitar el fracaso", en cambio, las percepciones de los desequilibrios e inestabilidades del mercado tienden a reforzar, en el nivel de la formación de expectativas ocupacionales, el valor subjetivo de la estabilidad laboral dando lugar a una serie de efectos que conspiran contra la elaboración de estrategias de profesionalización.

En efecto, la obtención temprana de empleos estables (generalmente previos a la titulación) como la docencia o la administración pública, aunque desprofesionalizantes y alejados de las expectativas de los graduados, lleva a una estrategia de privilegiar "lo seguro" y a considerar las escasas oportunidades laborales en el sector privado como de "mayor riesgo" y menor estabilidad. En muchos casos se hace un reconocimiento claro de que el atarse o conformarse a la estabilidad acarrea un sacrificio de la carrera profesional. De esta forma el empleo estable previo termina convirtiéndose en un obstáculo al "arranque" de una carrera profesional, que puede derivar en lo que dimos en llamar "abandono de la carrera profesional". Esta situación demuestra la importancia de alcanzar un puesto de trabajo estable con ciertas condiciones mínimas de desarrollo que, en definitiva, desincentivan nuevas búsquedas por parte de los graduados, los que dejan de lado sus carreras profesionales y sólo atienden las carreras iniciadas dentro de esos empleos aunque, de ese modo, dejen de lado la posibilidad de usar los saberes adquiridos durante la educación universitaria. Por lo tanto, parecería que las estrategias de estos graduados en relación con el mercado de trabajo se amoldarían a la coyuntura específica de las localidades en las que residen, tratando de encontrar nichos en donde refugiarse, ya que no pueden acceder a una carrera profesional genuina.

Si analizamos los vaivenes de los itinerarios laborales de los entrevistados sobresale el carácter errático y cambiante, tanto en el nivel de calificación de los puestos, jerarquías, empresas, sectores de actividad, condiciones de trabajo y medios utilizados para acceder al empleo. Las trayectorias tienen entonces componentes dispares y contradictorios. Se pueden identificar tanto momentos y tendencias a la profesionalización, como a la desprofesio-

nalización. Los empleos de "arranque", sobre todo aquellos que se obtienen antes de la graduación, son muy importantes para determinar la ulterior estrategia de orientación al éxito en la profesionalización, o de una estrategia conservadora que privilegia la estabilidad.

Si bien hay un pequeño ascenso en la relación entre el último empleo como no graduado y el conseguido una vez alcanzada la acreditación, los graduados no pasan a ocupar cargos de calificación profesional o en jerarquías directivas, sino que en su mayoría son incorporados para puestos de trabajo donde la calificación es técnica y, en el mejor de los casos, en cargos de jerarquía intermedia: encargados de sector, supervisores, etc. Esto estaría indicando también que existen techos de carrera muy próximos que tienen que ver con el pobre desarrollo científico-tecnológico de las empresas en nuestro país.

En definitiva, el carácter cambiante y no lineal de los itinerarios de buena parte de los egresados en el primer tramo de su vida laboral resulta de la combinación de las distorsiones y desequilibrios del mercado laboral con la interiorización de parte de los graduados de estrategias multiformes que apuestan ya sea al cambio y al aprovechamiento de oportunidades, ya sea a la conservación de puestos estables aunque no satisfagan sus expectativas de carrera profesional.

En ambos casos, las incógnitas que parecen esbozar estos elementos de juicio de carácter cualitativo llevan a pensar si solamente las trayectorias laborales describen un proceso de precarización de las profesiones, o también que la internalización de ciertas expectativas y estrategias de los recientes egresados quizás significan una profesionalización de la precariedad.

## Bibliografía

ALTIMIR, O Y L. BECCARIA (2000), "El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico", en D. Heyman, y B. Kosacoff, *La Argentina de los 90. Desempeño económico en un contexto de reformas*, Buenos Aires, EUDEBA/CEPAL

ACOSTA, M. Y M. VOUTTO (2001), La pasantía como recurso de aprendizaje dentro de las organizaciones: la percepción de los estudiantes universitarios, ponencia en CD del 5to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

ÁLVAREZ Y A. PADILLA (1997), "El trabajo global: conceptos y tendencias del librecambismo a finales del milenio", en *Revista Momento Económico*, México, N° 92.

BARBER, BENJAMIN (1996), *Jihad vs Mc World*, Nueva York, Ballantine Books

BLANCO, M Y E. PACHECO (2000), *Trayectorias laborales en el México urbano. Una búsqueda hacia una aproximación cualitativa-cuantitativa*, en CD del III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, Económica

BOURDIEU, P. (1988), *La distinción*, Madrid, Ed. Taurus

BRUNNER, J. J. (1999), *La educación superior en una sociedad global de la información*, Santiago de Chile, IV Seminario CSE-CEPAL

————— (2000), *Globalización y el futuro de la educación*, Santiago de Chile, Seminario UNESCO.

BUKSTEIN, G (2000), *El rol ocupacional de las ingenierías según prestigio social y competencia laboral*, ponencia en CD del III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.

CAPPELLI, P Y N. ROGOSVSKY (1994), "¿Qué calificaciones requieren los nuevos sistemas de trabajo?", en *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, vol 113, N° 2.

OBSERVATOIRE-CÉREQ (1998), "Les études sur l'entrée dans la vie active", en *Documents* N° 134

CONTARTESE, D Y M. GÓMEZ (1998) "El nuevo papel de los trabajadores jóvenes durante el Plan de Convertibilidad en la Argentina", en *Revista de Ciencias Sociales*, N° 9, págs 73-110, Ed UNQ

CONTARTESE, D Y M. GÓMEZ (1997), "Los claroscuros del modelo neoliberal en la Argentina. Explorando algunas tendencias novedosas del mercado laboral durante el Plan de Convertibilidad", en *La Problemática del Empleo en la Argentina*, Informe de Coyuntura del Centro de Estudios Bonaerenses, N° 69, septiembre de 1997, págs.155-176.

CORTÉS, R. (1996), "Argentina: reestructuración económica e impacto en el mercado de trabajo", en *La Problemática del Empleo en la Argentina*, Informe de Coyuntura, CEB, N° 69, julio-agosto.

CROCHE, ESTELA (1998), *Impactos de la reestructuración productiva y las nuevas tecnologías. La demanda de calificaciones y competencias técnicas de los graduados universitarios de San Juan*, 4° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, ASET.

ETCHART, M (1994), "Educación y mercado de trabajo en la Argentina", en *Desafíos y opciones para crecer*, FIEL, ADEBA, 10° Convención Anual de Bancos privados.

FILMUS, D. (1999), *Estado, sociedad y educación en la Argentina de fin de siglo. Procesos y desafíos*, Buenos Aires, Troquel

FILMUS, D Y A. MIRANDA (1999), "América latina y Argentina en los '90: más educación, menos trabajo=más desigualdad", en *Los noventa política, sociedad y cultura en América Latina y Argentina de fin de siglo*, Buenos Aires, FLACSO-Eudeba

FILMUS, D et al (2001), *Cada vez más necesaria, cada vez más insuficiente. Escuela media y mercado de trabajo en épocas de globalización*, Buenos Aires, Santillana

GALLART, M. A (1995), "Formación, Educación y Desempleo en Argentina" en (varios autores) *Libro Blanco del Empleo en la Argentina*, MTSS

————— (comp) (1992), *Educación y Trabajo*, vols I y II, Buenos Aires, CIID-CENER, CINTERFOR.

————— (1993), *Educación y Trabajo. un estado del arte de la investigación en América Latina*, Buenos Aires, CENER

GAMUS, ESTHER (2000), *Cambios en la relación Educación Superior y Mercado de Trabajo. Nuevas demandas de Profesionales*, en CD del III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires

GIDDENS, A. (1994), *Consecuencias de la modernidad*, Madrid, Alianza Editorial

GIRET, J. F. (2000), "Las encuestas de egresados de educación superior en Francia", ponencia en el Seminario MECESUP, *La educación superior y la inserción de los egresados al mundo del trabajo*, Santiago de Chile

GÓMEZ, M. (1998), *Calificaciones, educación y nuevo paradigma productivo en la Argentina. Estudio de casos de empresas exitosas en la industria de bienes de capital*. Ponencia presentada en IV Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, ASET.

————— (2000a), "La sobre educación y la dudosa modernización de los puestos de trabajo", en *Revista Coyuntura y Desarrollo*, FIDE, N° 257, marzo.

————— (2000b), "Sobreeducación y subcalificación de la fuerza de trabajo durante el proceso de reconversión en la Argentina", en *Socialis-Revista Latinoamericana de Política Social*, N°3, noviembre

————— (2000c), *El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes*, Buenos Aires, Editorial de la Universidad Nacional de Tres de Febrero.

————— (2001), "Mercado de trabajo e inserción laboral de los profesionales universitarios: ¿al borde de una crisis ocupacional?", en Eduardo Sánchez Martínez (comp.), *Estudiantes y Profesionales en la Argentina Una mirada desde la Encuesta Permanente de Hogares*, Ed. Universidad Nacional de Tres de Febrero, cap. 5.

GÓMEZ, NORA Y MARÍA LUISA ARAUJO (2000), *Calificación ocupacional, itinerarios y giros laborales en los noventa en una sociedad tradicional*, en CD del III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.

GÓMEZ VILLANUEVA, J Y M C BARRÓN TIRADO (2000), *Pertinencias de las nuevas profesiones en México*, en CD del III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.

INDEC (1998), *Encuesta de comportamiento tecnológico de las empresas industriales*, Serie Estudios N° 31

ISORNI, MARÍA EMILIA (1998), *Inserción laboral y evaluaciones de la formación. Los Ingenieros en Ciencias Forestales de Santiago del Estero*, 4° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, ASET.

KOSACOFF, BERNARDO Y D. RAMOS (2000), *Cambios contemporáneos en la estructura industrial argentina (1975-2000)*, Ed. UNQ.

MARSHALL, A. (1998), *Empleo en la Argentina 1991-1997. ¿Nuevas pautas de comportamiento después de la liberalización económica?*, Buenos Aires, OIT.

MAURIZIO, R. (2001), *Demanda de trabajo, sobreeducación y distribución del ingreso*, ponencia del 5to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, ASET.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA NACIÓN (2000), *Perfil ocupacional de los graduados de la educación superior. Resultados de la encuesta a profesionales universitarios y terciarios de 30 carreras en los últimos 10 años en todo el país*.

MONZA, A. (1998), "La crisis del empleo en la Argentina de los 90. Las debilidades de la interpretación estándar", en A. Isuani, y D. Filmus, (comps.): *La Argentina que viene. Análisis y propuestas en una sociedad en transición*, Buenos Aires. Ed. Unicef-Flacso, Tesis-Norma.

NOVICK, M. Y M. A. GALLART (coords.) (1998), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, Montevideo, RET, Cinterfor/OIT.

PANAIA, MARTA (2000), *Trayectorias profesionales y demandas empresariales de ingenieros en Argentina*, ponencia en CD del III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.

————— (2001), *Retratos generacionales y trayectorias laborales de los ingenieros. Una aplicación de los métodos longitudinales*, ponencia presentada en la Jornada Universidad y Trabajo, Encuentro Nacional de Investigadores sobre la problemática de la Universidad y el mundo del trabajo, Buenos Aires, 26 y 27 de noviembre de 2001.

PÉREZ RUBIO, ANA MARÍA Y ALCIDES GODANO (2000), *El mercado laboral y los jóvenes profesionales*, en CD del III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.

REICH, R. (1993), *El trabajo de las naciones. El capitalismo del siglo XXI*, Javier Vergara Ed.

RIQUELME G. Y P. RAZQUIN (1998), *Mercado de trabajo y educación. El papel de la educación en el acceso al empleo*, ponencia presentada en 4° Congreso Nacional de ASET.

SÁNCHEZ MARTÍNEZ, E. (comp.) (1999), *La educación superior en la Argentina transformaciones, debates y desafíos*, Buenos Aires, Ministerio de educación. Secretaría de Políticas Universitarias.

SCHWEMBER, H. (2000), *La explosión de la educación superior en la última década. proyecciones y precauciones*, ponencia en Seminario Internacional Políticas de Educación Superior, Chile, Consejo Superior de Educación.

TEDESCO, J C (1998), "Desafíos de las reformas educativas en América Latina", en *Propuesta Educativa* N° 19, FLACSO/Ediciones Novedades Educativas.

TESTA, J. C FIGARI, Y DASSO SUFFERN (1996), "Procesos de incorporación tecnológica y perfiles profesionales en mutación. Condiciones pedagógico-organizacionales para la construcción de nuevos saberes", en *Revista Dialógica*, vol 1, N° 1.

TESTA, JULIO y equipo (1998), *Estudio Comparativo de Graduados*, Dirección de Publicaciones, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

TROTTIER, C., L. LAFORCE, Y R. CLOUTIER (1997), "Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université", en *Revue Formation et Emploi*, N° 58.

WALTER, J Y C SENEN GONZÁLEZ (1996), "Modos de modernización tecnológica y movilización de los RRHH en las empresas argentinas privatizadas", en *Revista Dialógica*, vol 1 N°1.

## Resumen

El artículo analiza la situación ocupacional de los graduados universitarios recientes de algunas de las llamadas, vulgarmente, "carreras modernas" por haberse incorporado más recientemente en la oferta académica universitaria y por estar vinculadas a los procesos de modernización y reestructuración de la economía. Los datos de encuestas y entrevistas a graduados de títulos profesionales agrupados en tres especialidades permiten mostrar algunos desequilibrios: altas tasas de desempleo asociadas a mercados sobrecompetitivos en un marco de fuerte expansión de matrículas y egresados, inestabilidad, alta rotación, trayectorias erráticas, subcalificación de las tareas desempeñadas, mecanismos de selección y reclutamiento altamente informales, y débiles criterios de validación de saberes y de reconocimiento de campos profesionales que refuerzan la competencia con oferentes desde otras profesiones o de no titulados. Los jóvenes graduados forman expectativas que combinan contradictoriamente una fuerte valoración de la estabilidad laboral con la percepción de que para alcanzar los empleos de mejor calidad y carácter profesional hay que sostener estrategias de búsqueda permanente y arriesgarse a cambios de empleo. El capital social, las redes de relaciones de que disponen, especialmente en instituciones académicas, constituyen los principales canales de acceso a las escasas oportunidades disponibles.

## Abstract

The article analyzes the occupational situation of de university new graduates from some careers commonly known as "modern careers". This name is due to they have recently been incorporated into university academic supply and they are also related to the process of modernization and restructure of the economy. The facts obtained from surveys and qualitative interviews from professional graduates of three specializations show some great imbalances such as high unemployment rates related to extremely competitive markets within an intense expansion of graduates, instability, high rotation, wandering trajectories, sub qualification of performed job, highly informal selection and recruiting mechanism, weak criteria about validation of knowledge and recognition of the professional areas which reinforce the competition with professionals of others careers. The young graduates essay strategies of permanent searching in which are emphasized the social capital improvement and the available networks of personal relations that constitute the principal channel of access to the scarce opportunities available.

# C O M U N I C A C I Ó N

Luis Roberto Acosta

Jorge Raúl Jorrat

## Nuevas escalas de prestigio ocupacional en la Argentina

### 1. Introducción

La ola de estudios que apuntaron a construir escalas de prestigio ocupacional, iniciada en la década de 1950 y afirmada durante los años sesenta, pareció alcanzar su apogeo e inmediato estancamiento después de la elaboración de una Escala Internacional Estándar (EIE en adelante) por Treiman (1977). No es que los estudios de este tipo desaparecieran luego, sino que su producción fue más escasa, esporádica, y restringida a unos pocos países (véanse, por ejemplo, Carabaña y Gómez Bueno, 1996 –para España–, Lin y Xie, 1998 –para China–, además de Acosta y Jorrat, 1992 –para Argentina–). A esto podrían agregarse reformulaciones y recodificaciones de escalas ya existentes (por ejemplo, Ganzeboom y Treiman, 1996).

En el caso de los Estados Unidos, el trabajo de las etapas algo más recientes relacionó las escalas de prestigio con otras escalas "objetivas" (Nam y Powers, 1968; Nam y Terrie, 1982) –usualmente basadas en información sobre educación e

Este trabajo fue financiado básicamente con fondos de un subsidio del CONICET y, en menor medida, con fondos de un subsidio de ANPCYT. Los datos pueden solicitarse a: jorrat@mail.retina.ar

Luis R. Acosta. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires. CEDOP-UBA.

Jorge R. Jorrat. CONICET. CEDOP-UBA. Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.