

INFORME FINAL

CALIDAD DE VIDA E INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS Y EGRESADAS DEL DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA (Período 1994-2002)

Directora de investigación : Dra. Graciela H. Tonon

Investigadores categorizados

Mag. Heraldo L. Palacios (IV)
Lic. Walter N. Toscano (V)
Esp. Lic. Miguel A. Meza (V)
Lic. Claudio O. Robles (V)
Lic. Rodolfo Buenaventura (V)
Lic. Germán G. Románach (V)
Lic. Esther G. Moretti (V)
Lic. Brígida I. Lavignolle (V)

Investigadores en espera de categorización

Lic. Virginia Aguirre
Lic. Verónica Rodríguez

Diciembre , 2004

INDICE

	Pag.
Introducción	3
Plan de Investigación	6
Referencias teóricas	9
Análisis cuantitativo de los datos	17
Análisis cualitativo de los datos	23
Conclusiones	46
Transferencia	53
Vinculación de los resultados obtenidos con actividades docentes	53
Bibliografía	54
Anexo: Modelo de Cuestionario	56
Cuadros	60

1. Introducción

La Universidad Nacional de La Matanza abrió sus puertas a la comunidad en 1989 y los primeros egresados y egresadas del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales , en 1994, correspondieron a la Carrera de Licenciatura en Trabajo Social. Fueron un total de 5 graduados/as y uno de los mismos, el Lic. Miguel A. Meza, es miembro de este equipo de investigación.

Desde ese entonces y hasta diciembre del 2002, egresaron **214** personas con los títulos de Profesor/a en Educación Física, Licenciado/a en Trabajo Social y Licenciado/a en Comunicación Social. Ante este panorama surgen interrogantes tales como:

- ¿ qué habrá ocurrido con los/as primeros/as egresados/as?
- ¿ estarán trabajando?
- Y si lo hacen ¿ lo estarán haciendo en relación al título por el cual se graduaron?
- ¿ Se sentirán satisfechos con su trabajo?
- ¿ Habrán continuado capacitándose?

Lo cierto es que no se contaba con las respuestas a estas preguntas ya que no se había realizado hasta el momento, ningún estudio de seguimiento de egresados y egresadas. Mi decisión fue entonces avanzar sobre esta cuestión.

Como directora de proyecto consideré la posibilidad de reunir un equipo de investigación que respondiera a criterios que podrían no ser considerados ortodoxos, pero que resultaban ampliamente

democráticos y que permitieron que un número considerable de personas participara del trabajo en campo. Convoqué docentes de las tres carreras, considerando que un denominador común las caracteriza: ninguna de las tres pertenecen al grupo de carreras universitarias tradicionales y las tres tienen como eje la práctica profesional. Evidentemente estas dos características señalan una trayectoria: no son carreras de las cuales tradicionalmente surgen los cuadros investigadores.

*" El grado de integración simbólica y normativa de una disciplina no depende solo de su unificación en torno a un patrón epistemológico, sino también del desarrollo, la fortaleza y tradición de su cuerpo docente y de la continuidad y centralidad que posee dentro de la institución en la que se desarrolla."*¹

Establecí inicialmente, criterios de trabajo y en primer lugar consideré fundamental dar un lugar protagónico a docentes que fueran egresados de nuestra Universidad, me refiero al Lic Miguel Meza, la Lic. Virginia Aguirre y la Lic. Verónica Rodríguez.

En segundo lugar me propuse contar con el aval de alguna de las autoridades departamentales y de hecho debo agradecer la colaboración constante del Coordinador de la Carrera de Educación Física, Lic. Walter N. Toscano.

Asimismo, definí un espacio intelectual para investigadores con experiencia tales como el Mag Heraldó L. Palacios y el Lic. Claudio Robles. De igual manera, ofrecí la oportunidad de participar en el trabajo de campo a docentes para quienes esta sería una de sus primeras o su primera experiencia en investigación: la Lic. Esther

¹ Krottsch, P. *Educación superior y reformas comparadas*. Universidad Nacional de Quilmes Editorial. Bernal. 2001. pag. 75

Moretti, el Lic. Rodolfo Buenaventura, el Lic Germàn Romanach, la Lic. Brigida Lavignolle .

De esta manera, el proyecto de investigación , del cual se presenta este informe final, se relaciona con la búsqueda de egresados y egresadas del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales, a fin de conocer si se han insertado laboralmente como profesionales, en què sectores de trabajo y zonas geográficas lo han hecho y de què manera esta inserción laboral ha impactado en su calidad de vida.

La intención es poder aportar a las autoridades universitarias y a la comunidad universitaria en su conjunto, un trabajo que permita conocer la inserción laboral de nuestros/as egresados/as a fin de contar con un diagnòstico de situación que genere líneas de acción acordes a las necesidades de nuestros alumnas/as en conjunción con los requerimientos del mercado de trabajo actual.

Quiero agradecer especialmente a los egresados y las egresadas que contestaron el cuestionario y a quienes actuaron como informantes clave. A ellos y ellas está dedicado este trabajo.

Dra. Graciela H. Tonon
Directora de Proyecto

San Justo, Diciembre 2004

2. Plan de Investigación

Hipótesis

1. Los egresados y las egresadas del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de la UNLM han podido lograr una inserción laboral que, desde su percepción, definen como satisfactoria.
2. La crisis política, social y económica de los últimos años en Argentina, generó obstáculos en la inserción laboral de los egresados y las egresadas más recientes.

Objetivos

1. Realizar una descripción de la situación de inserción laboral de los egresados y las egresadas, caracterizando la situación y el sector laboral de inserción de cada uno de los integrantes del grupo poblacional bajo estudio.
2. Estudiar, particularizadamente, las posibilidades y el tipo de inserción laboral del grupo poblacional bajo estudio, en base a la percepción de los protagonistas, durante la actual crisis nacional política, social y económica, y el impacto producido en su calidad de vida.

Metodología

El objeto de estudio ha sido abordado desde una metodología que contempla aspectos cuantitativos y cualitativos, y que finalmente se articula a fin de obtener una mayor comprensión del mismo. La

información cuantitativa se reunió mediante la utilización de un cuestionario que incluyó variables de medición de calidad de vida, y que fue aplicado a los egresados y las egresadas, hasta Diciembre del 2002, que quisieron contestarlo. Los datos fueron tratados de modo estadístico. A los fines del abordaje cualitativo, se llevaron a cabo entrevistas en profundidad a una muestra intencional de egresados y egresadas, que conformó el 10% de la población consultada. Se seleccionaron los casos de mayor potencial informativo, quienes actuaron como informantes claves. Mediante esta técnica se privilegió la obtención de información referida a la percepción que tienen los informantes respecto de su proceso de inserción laboral.

El cruzamiento de ambos abordajes, cuantitativo y cualitativo, se efectuó en base a la denominada triangulación metodológica, que según Vasilachis² *“Combina en una misma investigación variadas observaciones, perspectivas teóricas, fuentes de datos y metodologías”* Este procedimiento permitió contar con una comprensión más efectiva del objeto de estudio ya delimitado.

Etapas de trabajo

1. Marzo-Agosto 2003: Construcción del marco teórico referencial. Construcción del instrumento de aplicación. Desarrollo de la prueba piloto
2. Septiembre- Diciembre 2003: Trabajo de campo: aplicación del instrumento.
3. Enero- Marzo 2004. Análisis de datos. confección del censo.
4. Abril-Junio 2004: Recolección de la información cualitativa: entrevistas a informantes clave.

²Vasilachis, I “Metodos cualitativos I. Los problemas teóricos y epistemológicos”. CEAL. Bs.As. 1992

5. Julio- Agosto . Análisis de datos.
6. Septiembre –Diciembre 2004: Redacción y entrega del informe final

Entrega de informes

1. Informe de avance: Diciembre 2003
 2. Informe Final: Diciembre 2004
-

3. Referencias teóricas

Toda carrera que intente estar actualizada y que presente una dinámica de adecuación a las necesidades de los alumnos y alumnas, en términos de facilitar el desarrollo ulterior de los mismos en los distintos ámbitos donde vayan a desempeñarse; no sólo necesita de solidez conceptual y teórica, sino que necesita de la experiencia práctica y del conocimiento de cómo sus egresados y egresadas se fueron insertando en el mercado laboral.

*" El hecho de que la ciencia se cultive en ambientes académicos constituye un peligro en cuanto las actitudes adecuadas para la comprensión de un verdadero sector de la experiencia humana quedan suprimidas en el ambiente de las instituciones académicas"*³

En este trabajo, utilizaremos el paradigma de la calidad de vida que remite al estudio del entorno material (bienestar social) y el entorno psicosocial (bienestar psicológico), quedando definido como un concepto que implica dos ejes: el objetivo y el subjetivo (Tonon, 2003).⁴ En este sentido, consideraremos que toda profesión puede ser analizada en forma simultánea desde dos puntos de vista: el subjetivo, es decir el de la persona que la ejerce; y el objetivo, conformado por el ámbito de desarrollo de la actividad propiamente dicha, quedando de esta manera explicitadas tres dimensiones para el análisis:

- ❖ La dimensión personal, en tanto el profesional se ve modificado por el ejercicio de su profesión.
- ❖ La dimensión social, que analiza la relación que el profesional establece con la sociedad y su participación en la construcción de la misma.

³ Manheim, K. *Ideología y utopía*. Fondo de Cultura Económica. México. 1983

⁴ Tonon, G. *Calidad de vida y desgaste profesional*. Espacio Editorial. Bs.As. 2003.

- ❖ La dimensión material, ya que el profesional pretende, a partir de su trabajo, lograr su sostén económico.⁵

Asimismo tomaremos la propuesta que desarrolla Bourdieu acerca del concepto de *campo*⁶. En este trabajo al hablar de campo nos referimos en primera instancia al campo de lo social, espacio en el cual interactúan distintas profesiones, tales como aquellas a las que pertenecen egresados y egresadas. Si consideramos a los campos como espacios estructurados de posiciones que se presentan en forma independiente de sus ocupantes, podremos reconocer que a lo largo de la historia cada campo ha ido acumulando su propio capital de conocimiento, habilidades y creencias, respecto del cual actúan dos posiciones ; la de aquellos que detentan el capital, y la de quienes aspiran a poseerlo, porque

*".....habrá que buscar las formas específicas de esa lucha entre el recién llegado que trata de romper los cerrojos del derecho de entrada, y el dominante que trata de defender su monopolio y de excluir a la competencia"*⁷.

En este sentido la estructura del campo deviene en un estado de relación de fuerzas entre agentes e instituciones que intervienen en dicha lucha, así como la distribución del capital específico acumulado en luchas anteriores que orienta las posteriores estrategias a aplicar. El campo como lugar de lucha , también produce y supone una forma específica de intereses, los cuales se relacionan con alcanzar el monopolio de la competencia científica, de esta manera la lucha por la autoridad científica se caracteriza porque sus productores tienen como clientes a sus competidores y el reconocimiento proviene de los llamados sabios que poseen el monopolio del campo⁸

⁵ Bermejo, F . *La ética en el Trabajo Social*. Centro Universitarios de la Compañía de Jesús. Bilbao. 2002

⁶ Bourdieu dice que lo que constituye un campo son dos elementos la existencia de un capital común y la lucha por su apropiación. En *Sociología y Cultura*, Editorial Grijalbo. México. 1984. Pag. 19

⁷ Bourdieu, P. Op. Cit. Pag.136

⁸ Se entiende la competencia científica como la capacidad de hablar e intervenir legítimamente en materia de ciencia

Ahora bien, no debemos confundir las relaciones objetivas, constitutivas del campo, con el conjunto de interacciones que surgen de la lucha por la apropiación del capital específico, es decir las estrategias que se determinan. El funcionamiento del campo produce y supone una forma específica de intereses, por lo tanto las prácticas científicas no pueden ser consideradas como desinteresadas. Si hablamos de interés científico y de autoridad o competencia científica, debemos hacerlo en un juego dialéctico, porque no es posible dividir lo académico-científico de lo político. Los intereses de los investigadores y profesionales no se centran solamente en el interés científico del trabajo que realizan, sino que en el hecho de que el mismo sea reconocido por el colectivo profesional constituido por sus competidores. Es decir que lo interesante y lo importante, lo es en la medida que lo es a los ojos de los otros.

Cada campo es el lugar de constitución de una forma específica de capital. La lucha se desarrolla para lograr el monopolio de la autoridad científica, definida como capacidad técnica y como poder social o el monopolio de la competencia científica que es socialmente reconocida a un agente, competencia entendida en el sentido de capacidad de hablar e intervenir legítimamente en la materia.

A los fines de comprender el tema de las profesiones, utilizaremos la definición de Fernández de Castro y Gumpert :

"....conjunto de conocimientos y habilidades adquiridas por una persona, sobre una materia, que le otorga la capacidad de desplegar una actividad, trabajo concreto cuyo resultado está significado en el orden social por un valor de uso para otros o para la sociedad, lo que a su vez, supone que esta capacidad adquirida o profesión esté significada por un valor de cambio que a su vez, su titular, puede ensayar realizar en el mercado de trabajo o en el que rige la compraventa de servicios".⁹

⁹ Fernández de Castro, I y Gumpert, L . *Tendencias en la transformación de las profesiones*. En Revista de

Esta definición relaciona la profesión con el concepto de puesto de trabajo y también con la división técnica y social del trabajo. Pero un mercado de trabajo como el actual, se caracteriza por la aparición de cambios en los puestos de trabajo, entendiéndose por puesto de trabajo al lugar en una división de trabajo estable a la capacidad anónima definida por determinados criterios y que suele reconocerse por una titulación o un estatuto dentro de una clasificación jerárquica de calificación ¹⁰. El cambio en los puestos de trabajo implica aprendizajes nuevos y tales aprendizajes reclaman la posesión de capacidades generales como base para la formación continua. La diversidad, variabilidad e inestabilidad del mercado de trabajo, plantean por sí mismas, con cierta independencia de los puestos de trabajo, una necesidad generalizada de mayor calificación. ¹¹

Coincidimos con Martinelli (2001) cuando expresa que el trabajo es constitutivo de la identidad humana y que hoy asistimos a un proceso de mercantilización de lo humano y sacralización del mercado, donde el sujeto ha perdido centralidad en la historia. El actual contexto neoliberal caracterizado por las más altas tasas de desempleo y subempleo, precarización de las condiciones laborales, pluriempleo, flexibilización laboral, trabajo temporal, profundo deterioro del salario real, así lo muestran.

Contra aquellos que postulan el fin de la centralidad de la categoría trabajo en la sociedad contemporánea, Antunes (2001)

Trabajo . Año 1.Nº1. MTSS. Bs.As. 1994

¹⁰ D Iribarne, A. *Del contenido del trabajo a la cognición* en Revista de Trabajo. MTSS. Año 1. Nº1. 1994

¹¹ "Puesto que no disponemos ni debemos disponer de un sistema compulsivo de orientación profesional (ni en el sistema educativo y de formación, ni en el mercado de trabajo) y puestop que nuestras previsiones sobre la evolución precisa del mercado de trabajo o la composición del empleo se caracterizan por mostrarse sistemáticamente erróneas, nos vemos abocados, por suerte o por desgracia a la necesidad de dotar a todas las personas de una formación amplia, sistemática y polivalente que les permita aspirar a diversos empleos.." Enguita, M. *Educación y empleo: ayer, hoy y mañana*. En Revista de Trabajo op.cit. p. 52

¹²plantea que se ha producido una metamorfosis en el mundo del trabajo, con la consiguiente heterogeneización, fragmentación y complejización de la clase trabajadora. El autor postula que no se puede concretar la eliminación del trabajo como fuente creadora de valor, aunque sí una transformación al interior del proceso de trabajo que producen mutaciones en el universo de la clase trabajadora. ¹³

Por último, nos queda reflexionar acerca de la *práctica profesional* que se configura como una forma de trabajo y la *formación profesional* reconocida como proceso de calificación teórico, metodológico, técnico y ético político para el ejercicio de esa especialización de trabajo colectivo. En el proceso de globalización actual, el logro del conocimiento es el objetivo central, y este conocimiento debe ser considerado en una perspectiva amplia del *saber*. La sintonía de la formación profesional con el mercado de trabajo es condición para preservar la propia supervivencia de las profesiones. Toda profesión debe ser capaz de responder a las necesidades sociales, que son la fuente de su demanda. La práctica profesional es considerada como una forma de trabajo cualificado que se desarrolla en un espacio con características específicas y que resulta de un devenir histórico. Y las decisiones que cotidianamente enfrenta un/a profesional, no resultan solamente técnicas, sino que también son éticas y políticas. Estas características nos hacen pensar que ha llegado la hora en que la formación universitaria necesariamente responda a los requerimientos de este nuevo mercado de trabajo y a los perfiles profesionales que han quedado configurados. De allí la necesidad a la cual nos referíamos anteriormente de contar con profesionales

¹² Antunes, R *¿Adios al trabajo?*. Cortez Editora. Sao Paulo . pag.54 y 85

¹³ "... una cosa es concebir, con la eliminación del capitalismo, también el fin del trabajo abstracto, del trabajo extrañado; otra muy distinta es concebir la eliminación, en el universo de la sociedad humana, del trabajo concreto, que crea cosas socialmente útiles, y que al hacerlo, autotransforma a su propio creador "

Antunes , ibidem. Pag. 93

formados en competencias contextuales¹⁴. y no sólo en competencias técnicas.

*"La moderna organización del trabajo se caracteriza por la reducción de las formas tradicionales de la división del trabajo y por una utilización de técnicas que tengan en cuenta las necesidades humanas. Esta organización moderna está presidida por la idea de un colaborador capaz de prever, organizar y realizar su trabajo de manera autónoma. Por ello existe una necesidad creciente de calificaciones múltiples o cruzada, es decir que combine las tecnologías de la información y las cualificaciones tradicionales para adaptarse a las nuevas situaciones de trabajo. Ello exige una organización metodológica y didáctica de la formación profesional y continua que mantenga la relación entre el aprendizaje técnico y entre la aptitud metodológica y social"*¹⁵

A los fines de definir el concepto de educación superior, recordemos lo señalado por la Ley Nacional de Educación Superior de la República Argentina. (1995) :

*"La Educación Superior tiene por finalidad proporcionar formación científica, profesional, humanística y técnica en el más alto nivel, contribuir a la preservación de la cultura nacional, promover la generación y desarrollo del conocimiento en todas sus formas, y desarrollar actitudes y valores que requiere la formación de personas responsables, con conciencia ética y solidaria, reflexivas, críticas, capaces de mejorar la calidad de vida, consolidar el respeto al medio ambiente, a las instituciones de la República y a la vigencia del orden democrático"*¹⁶

La duda que nos surge frente a esta definición es la de considerar si en realidad la Educación Superior está respondiendo a los objetivos explicitados. Asimismo, es importante que señalemos que al hablar de Educación Superior no puede hacerse solamente referencia a las instituciones universitarias, ya que la misma comprende, de igual modo, a las instituciones no universitarias . Nos referimos a las instituciones de formación docente , y a aquellas dedicadas a la formación superior de carácter instrumental en lo social, artístico o

¹⁴ Sacristán, G. *Conciencia y acción sobre la práctica como liberación profesional de los profesores*. Conferencia. Universidad de Barcelona. 1990

¹⁵ Memorando de la Comisión sobre la formación profesional en la Comunidad Económica Europea para los años 90. Bruselas. 1991

técnico , que preparan profesionales para desempeñarse en distintas áreas . Desde esta línea de pensamiento, pensar en la homologación del término “universidad” con el término “educación superior” no resulta correcto.(Tonon, 2001)

Pero la Educación Superior se enfrenta hoy a uno de sus mayores desafíos, dado lo inestable y competitivo del mercado de trabajo actual y que se caracteriza por la necesidad de que la formación ya no sea considerada desde la perspectiva del acceso inmediato a un empleo determinado, sino que como la adquisición de una base de conocimientos que permitan hacer frente a un contexto laboral en permanente cambio (Tonon, 2001)¹⁷

Este desafío se centra en el logro de la integración de las instancias **formación profesional-ejercicio profesional**, de tal manera que la formación necesariamente responda a los requerimientos de este mercado de trabajo y a los perfiles ocupacionales que se van configurando. Porque ha llegado el momento de contar con profesionales formados en competencias contextuales, más que en competencias técnicas.¹⁸

Definimos formación profesional como el proceso de calificación teórico, metodológico, técnico y ético político para el ejercicio de esa especialización de trabajo colectivo. Siguiendo a Riquelme (1996) diremos que:

“La calificación es un concepto empírico y relativo que se construye en diferentes momentos históricos y en situaciones concretas. Una dimensión de análisis de la calificación corresponde al proceso de

¹⁶ Art. 3. Ley nacional 24.521 de Educación Superior

¹⁷ Tonon, G. *MERCOSUR. Políticas Educativas para el nivel Superior*. Tesis de Maestría en Ciencia Política. Universidad Nacional de General San Martín. 2001

¹⁸ “La actual organización del trabajoexige una organización metodológica y didáctica de la formación profesional y continua que mantenga la relación entre el aprendizaje técnico y entre la aptitud metodológica y social”. En el Memorando de la Comisión sobre la formación profesional de la Comunidad Europea para los años 90. Bruselas. 1991.

*adquisición de conocimientos a través del proceso educativo, que luego es puesto en práctica en el proceso de trabajo. La contribución productiva de un individuo radica en la capacidad de manejar situaciones de trabajo, los materiales-proceso y la relación social del equipo de trabajo*¹⁹.

Si consideramos que la relación empleo, calificación y educación ha variado en relación al cambio tecnológico y de las estrategias implementadas en la organización del trabajo, entonces la calificación no puede tener una significación única, sino que se va recomponiendo en relación a los cambios tecnológicos, organizativos y socio económicos. Porque *"La mejor capacitación para el trabajo es una sólida formación general"*²⁰

Por lo cual la educación debería abandonar su tradición academicista y acercarse a la realidad, especialmente a la realidad del sistema productivo, profundizando la dimensión profesional de las materias tradicionalmente académicas, utilizando el mundo del trabajo como recurso pedagógico y articulando acciones conjuntas con empresas y sindicatos (Filmus, 1994)²¹

*"La moderna organización del trabajo se caracteriza por la reducción de las formas tradicionales de la división del trabajo y por una utilización de técnicas que tengan en cuenta las necesidades humanas....Ello exige una organización metodológica y didáctica de la formación profesional y de la formación continua que mantenga la relación entre el aprendizaje técnico y entre la aptitud metodológica y social".*²²

¹⁹ Riquelme, G. Op. Cit. Pag. 77

²⁰ Declaración de los Ministros de Educación Iberoamericanos sobre la relación educación y trabajo .1993.

²¹ Filmus, D. *Los desafíos de la educación ante los nuevos procesos productivos*. En Revista de Trabajo. Op. cit pag. 25

²² Memorando de la Comunidad Europea . op. cit.

4. Análisis cuantitativo de los datos

El total de egresados y egresadas del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de La Matanza, que surge de los registros académico-administrativos de la institución arrojan un total de 214 personas que han egresado y solicitado su título correspondiente a diciembre del 2002. Esa totalidad corresponde a tres carreras, en orden de aparición en el tiempo: Licenciatura en Trabajo Social, Profesorado en Educación Física²³. Y Licenciatura en Comunicación Social.

Para poder desarrollar la administración de los cuestionarios, se requirió de un trabajo previo que consistió en la preparación de un directorio de la totalidad de egresados/as (1994 - 2002) con datos de localización de los mismos. Al respecto, cabe señalar que la inexistencia de un registro de este tipo en el Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales, requirió de un "trabajo artesanal" por parte de este equipo de investigación, dado que fue necesario localizar sujeto por sujeto, contando solamente con los datos que suministraron estas personas al momento de ingresar a la universidad. De más está decir que un porcentaje, obviamente, ya no vivía en el domicilio suministrado porque se habían mudado y no fue posible localizarlos. Asimismo es importante señalar, que varios de los sujetos entrevistados pudieron ser localizados ya que se contaba con conocimiento de su localización por parte de alguno de los miembros del equipo de investigación.

²³ Si bien la UNLaM cuenta con la Licenciatura en Educación Física se han considerado como "egresados" a quienes se graduaron de Profesores/as en Educación Física, ya que a la fecha de desarrollo del trabajo en campo, los/as egresados/as de la Licenciatura lo eran por el sistema denominado de complementación curricular, es decir provenían de Institutos Terciarios en los cuales se habían graduado de Profesores en

Sorteadas las dificultades explícitas, los obstáculos que impidieron el logro de la aplicación del instrumento a la totalidad de la población bajo estudio fueron tres:

- la no localización de los sujetos
- la negativa a responder por parte de los sujetos ,
- la ausencia de confirmación de la recepción del cuestionario.

El cuestionario fue administrado a 100 sujetos, lo que supone un 47 % del total.

La sistematización de los datos recojidos en campo, arroja los siguientes resultados :

1. En relación a las **características demográficas** de la población , un 74 % de respondentes corresponde al sexo femenino. El 61,2 % de los respondentes se encuentran comprendidos entre los 24 y 29 años de edad, seguidos de un 21 % de entre 30 y 35 años, un 9 % de 42 años o más y un 8 % entre 36 y 41 años.
2. El 50 % de la muestra corresponde a egresados/as de la Carrera de Licenciatura en Trabajo Social²⁴, en tanto que el 27 % resultan egresados/as de la Licenciatura en Comunicación Social y el 23 % son Profesores en Educación Física. Esta distribución se corresponde con la cantidad total de egresados/as según las carreras de referencia. El 56% de los respondentes egresò en el bienio 2000/01.
3. La carrera que logra màs exitos en tèrminos de inserción laboral de sus egresados/as en relación al título obtenido es la de **Profesorado en Educación Física con un 87%** del total.

Educación Física no habiendo cursado el Profesorado como alumnos/as de esta Universidad.

²⁴ Trabajo Social es la Carrera fundadora del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales.

4. En relación a la **situación laboral**, se identifican tres grupos ,a saber ; quienes se encuentran insertos laboralmente en relación al título obtenido (72 %), los que no se desempeñan laboralmente en relación al título obtenido (16 %) y los que no se encuentran insertos en el mercado laboral (12%). Sobre este último grupo la causa que atribuyen a la **situación de desempleo** resulta en similares proporciones aquella referida a una opción personal-familiar de preferir esperar a obtener un empleo vinculado a su título y a no conseguir ningún empleo. En cuanto al segundo grupo poblacional, las razones prevalectivamente esgrimidas ante el desempeño laboral no vinculado al título, son que no encuentra empleo relacionado con su título (56%), o decidir no desempeñar actividad laboral por el momento (25 %). Por otro lado, de la población total que se encuentra **inserta en el mercado laboral (88% del total de respondentes)** el 62,5 % desarrolla más de una actividad laboral en la actualidad. Ahora bien, según el título obtenido se observa que **los/as Profesores/as en Educación Física se encuentran insertos laboralmente en relación al título en un 87 %**, los Lic. en Trabajo Social por su parte evidencian estar insertos profesionalmente como tales en un 82 % y en el caso de los Lic. en Comunicación Social el porcentaje desciende al 40,7 %. De quienes se **desempeñan en relación al título obtenido** el 64 % trabajaba desde antes de egresar y el 15 % se insertó profesionalmente en menos de 6 meses posteriores al egreso, apenas el 3 % demoró más de 2 años en conseguir empleo. **Según la profesión, se observa que son los Profesores en Educación Física , los que en mayor proporción trabajan en relación al título antes de egresar (73,9 %)**, seguidos de los Licenciados en Trabajo Social (48 %) y los Licenciados en

Comunicación Social (18,5 %).

5. Para el 35,5 % la **modalidad de obtención del empleo** ha sido "por medio de conocidos y/o familiares " en tanto que sólo para el 24% , ha sido por "por selección de personal".

6. En cuanto a la **antigüedad en el empleo** o actividad profesional, el 19,4 % se encuentra inserto hace 51 meses o más y el 13,8 % hace 7 a 12 meses. En relación a la **institución en la que desarrolla la actividad laboral** y el **sector** en el que se encuadra el desempeño, los resultados arrojan que el 26,3 % desarrolla su actividad en la Gestión Estatal Nacional, seguido del 18 % en Gestión Estatal Municipal y el 15,2 en Gestión Privada (con fines de lucro), el 13,8 % en Gestión Estatal Provincial y el 9,7 % en O.N.G. Las categorías del sector laboral prevalecientes en el caso de los egresados de Trabajo Social son Salud, Acción Social, Educación Universitaria y Tercera Edad en ese orden. Para los egresados/as de Educación Física las categorías predominantes resultan ser: Club, Educación Nivel Inicial y Educación Nivel Universitario.

7. El **vínculo con el empleador**, en forma general resulta bajo relación de dependencia en un 55,2 %, y un 15,6 % en carácter de autónomo. Respecto de los primeros, el 21,1 % pertenece a planta permanente. Los segundos, presentan diversidad en la modalidad de contratación, primando la modalidad independiente o cuentapropista. Desagregado por Carrera: en el caso de **Educación Física** el 80% trabaja en relación de dependencia, porcentaje que desciende al 64% en **Trabajo Social** y al 19,2 % para **Comunicación Social**. En cuanto a la **carga horaria**, la cantidad de horas semanales dedicada al desempeño profesional asciende

hasta 20 hs (30,5 %), de 21 a 30 hs (27,7%), de 31 a 40 hs. (20,8 %) y más de 40 hs. (18 %).

8. Para la variable **remuneración**, se dispuso una escala de nivel de satisfacción del, 1 al 5 que de menor a mayor señala el grado de satisfacción que el respondente, le confiere a dicho aspecto. La decisión de no incluir la información referida al monto correspondiente a la remuneración, consiste en priorizar la **satisfacción**, como medida de la **calidad de vida**, la cual supone una atribución subjetiva de la importancia que dicho aspecto detenta en la vida de los sujetos. ²⁵ En tal sentido, el 26 % indica un nivel de satisfacción de 3 en la escala propuesta, el 16,7 % optan por el 2 y 15,6 % indican el lugar 4 de la escala. Vale decir la mediana, es 3,5 del valor de la escala. A este resultado cabe añadir el plus que supone que en caso de más de una actividad profesional vinculada al título, se indicó responder de acuerdo a la actividad que más lo satisface.
9. Respecto de los **derechos** con los que cuentan los respondentes, se observa en general que poseen Vacaciones pagas el 42,3 %, Obra Social el 43,3 % , Viáticos y Movilidad el 18,6 %, Seguro el 33 % , Escalafón o estatuto el 14,4 % y ninguno recibe Bonificación por tareas de riesgo. En particular, los egresados de Trabajo Social presentan mayores beneficios en todos los casos que los egresados de las restantes carreras. No obstante este mejor posicionamiento, llama la atención que los resultados no arrojen observación alguna para esta profesión de la asignación por tarea de riesgo.
10. La población que cuenta con más de una actividad laboral trabaja

²⁵ Cummins, R. y otros. *Quality of Life . Definition and Terminology*. A Discussion Document from the International Society for Quality of Life Studies. 1998

semanalmente una cantidad total de más de 40 hs. (36,3 %), de 31 a 40 hs y de 21 a 30 hs (23,6 % en ambos casos) y hasta 20 hs (16,3%).

11. Otra de las variables exploradas resultó ser la de la **formación posterior al egreso. El 90,9 % de los Profesores de Educación Física** continuaron formándose, si bien los/as egresados/as de esta carrera se refieren al ciclo de Licenciatura en Educación Física que ofrece la universidad como formación posterior al egreso. En el caso de los/as egresados/as de Trabajo Social lo hicieron en un 79,2 %, en tanto para los Lic. en Comunicación Social el porcentaje resulta del 63 %. En el caso de estas dos carreras las referencias se corresponden a carreras de posgrado y cursos de capacitación específica. En términos generales se continuaron formando el 77,3 de egresados/as de las tres carreras, de los cuales el 69,8% lo han hecho en relación a su título de base.

ANALISIS CUALITATIVO

Entrevistas a informantes clave

Se entrevistaron 10 sujetos seleccionados en un porcentaje proporcional al número de egresados por carrera, que surgen del relevamiento efectuado, respetando el criterio de uno por año de egreso. Todos los entrevistados pertenecen a generaciones jóvenes, lo que es acorde, en líneas generales, a una universidad que tiene pocos años de funcionamiento. Las expectativas respecto del futuro laboral son amplias, y más allá de que en todos los casos hay inserción laboral (aunque no siempre sea ésta en la especificidad de los estudios finalizados), también hay miradas hacia el futuro como el espacio posible para profundizar y especificar la decisión vocacional.

De los 10 sujetos entrevistados, tres se desempeñan como auxiliares docentes en la Universidad Nacional de La Matanza. Cabe acotar que en uno de los casos, el sujeto fue seleccionado con anterioridad a ingresar a trabajar en esta Universidad.

A continuación se presenta un análisis por carrera de aquellos temas que resultaron de mayor relevancia para la investigación.

1. TRABAJO SOCIAL

1. a. El desempeño laboral actual

La presentación de las características que muestra el trabajo

actualmente desarrollado por los/as profesionales del Trabajo Social, exhibe la diversidad de áreas en las que pueden desempeñarse los graduados de esta carrera. De esta manera queda evidenciada la posibilidad de inserción en diferentes niveles de la administración de gobierno o en organizaciones no gubernamentales.

El desempeño profesional en dependencias del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, correspondiente a uno de los casos entrevistados, se realiza en carácter de planta temporaria. Para acceder al mismo se llevó a cabo una convocatoria para presentación de currículum, cabe acotar que el juez que decidió contratarla consideró el hecho de que una integrante del equipo técnico había sido docente de la aspirante.

Quando entro a la entrevista veo una colega que había sido profesora mía, no sabía que ella trabajaba ahí. Le dije que me había enterado que estaban tomando trabajadores sociales por contrato. El juez escuchó que ella me conocía, y a los quince días me llamaron...

Silvana, TS

Una posibilidad que ofrece la carrera de Trabajo Social, para quienes tienen inserción en instituciones que desarrollan programas sociales y adquieren el título de trabajadores sociales, es la de trasladar su cargo para desempeñar la función específica acorde al título obtenido. Ello se ha presentado con dos de los profesionales entrevistados. El primero de los casos se evidencia con el desempeño profesional en el área de Salud Pública de la Municipalidad de La Matanza. En esta situación, la trabajadora social se desempeñaba previamente como empleada en la institución, con lo cual el acceso al título le brindó la posibilidad de transferir su puesto a una función profesional. Esto no garantizó, hasta el momento de la entrevista, el acceso a la carrera hospitalaria del municipio, pero abrió las puertas a

que pueda iniciar el camino en tal sentido. La profesional comenta que el modo de acceso a los cargos de trabajador social en el sector salud de la Municipalidad de La Matanza se realiza solo por concurso, en el que tiene una incidencia notoria el haber trabajado durante un período en carácter de profesional ad honorem y que no cuenta el hecho de ser empleada de planta de la institución. En el otro caso, la función se desarrolla en un Centro de Acción Familiar que depende del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. La egresada tenía aproximadamente quince años de pertenencia a la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, cuando la autorizan, en 1997, a desempeñar funciones relacionadas con la profesión de Trabajo Social, aun cuando no estaba recibida en aquel año. Posteriormente continuó avanzando en sus niveles de responsabilidad, hasta que en la actualidad está a cargo de un sector de la institución.

Otros dos profesionales entrevistados trabajan para la misma repartición, que depende del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires. Se trata de la Subsecretaría de Minoridad. Una de las profesionales es la delegada de la Subsecretaría en el Partido de La Matanza. Desempeña una doble función : el cargo de gestión y el quehacer de trabajadora social, esto en relación a la carencia de personal técnico con que cuenta la Subsecretaría. En el otro caso, el profesional se desempeña en un Centro de recepción, evaluación y ubicación de jóvenes en conflicto con la ley que depende de la misma repartición. El entrevistado tiene una designación temporaria, desde hace tres años. Otra de las informantes se desempeña como trabajadora social en una ONG, la Fundación Felices los Niños. Pudo ingresar mediante un proceso de selección de personal: presentó su currículum, y debió realizar un psicodiagnóstico para poder acceder a la función, en la que se encuentra desde hace un año.

El trabajo con la comunidad

Los trabajadores sociales, a partir de la especificidad de su profesión, mantienen un estrecho contacto con la situación social de las comunidades de referencia de las instituciones a las que pertenecen. El deterioro en la calidad de vida de la población implica en cierta medida un desgaste en sus condiciones generales de trabajo. En el caso de las instituciones que trabajan con sujetos en conflicto con la ley, el nivel de exigencia resulta notorio, en tanto la actuación profesional se plantea con problemáticas que requieren de respuestas de carácter urgente, en un entorno social e institucional de restricción de los recursos disponibles.

Me dirijo a la policía porque tenemos pibes en la comisaría La policía es trabajo diario, es el laburo, es la urgencia que hacemos a diario...

Sandra, TS

A veces digo que no me gustaría jubilarme en el tribunal, porque siento que es muy desgastante...

Silvana, TS

De las respuestas obtenidas notamos que hay un desempeño de carácter individual, motivado por la urgencia de las demandas. Asimismo las entrevistas muestran que en otras instituciones los trabajadores sociales pueden desarrollar un trabajo sostenido en proyectos sociales, a partir de la articulación en equipos de trabajo pertenecientes al mismo espacio institucional o a otras instituciones. En el área de salud, las acciones preventivas implican la conformación de equipos con otros profesionales vinculados con la salud pública, y el trabajo se extiende a organizaciones e instituciones de la comunidad, tales como escuelas, iglesias y centros vecinales. El Centro de Acción Familiar aborda tareas relacionadas con el acompañamiento educativo

de los sujetos usuarios. Desde los espacios educativos generados en la institución, tales como el jardín maternal y grupo de apoyo escolar, se trabajan diferentes temáticas en talleres con alumnos y padres, tales como la solidaridad y la convivencia.

Superviso con la psicopedagoga el trabajo de sala... Trabajo con las familias y con los chicos de apoyo escolar, también con las escuelas, hacemos un taller de convivencia porque aparecieron situaciones de violencia.

Graciela, TS

La presencia de un segundo trabajo

Los/as trabajadores/as sociales evidencian una dinámica laboral importante y compleja. Más allá de estar desempeñándose en un cargo que suele tener fuertes implicancias de compromiso con problemas sociales complejos y urgentes, o con proyectos que involucran a distintas instituciones y varios actores, normalmente tienen un segundo lugar de trabajo. Lo más común es la complementación con la actividad docente. La docencia se vincula a opciones vocacionales, dado que se ha sostenido en algún caso sin renta, y en otros, básicamente por la posibilidad de aprendizajes que implica su desempeño.

Para mí la docencia es un espacio ameno, que sostengo porque es adecuado para mi desarrollo. Si en algún momento no me motiva más, lo dejo.

Jaqueline, TS

Cuando no se trata de una actividad docente, el desarrollo laboral se complementa con un desempeño de menor carga horaria, rentado o voluntario, que los entrevistados no dejan de mencionar.

Desde el año `86 trabajo en una escuela rural, me cuesta mucho irme de esa escuela. Cuando me salió esta posibilidad reduje mis horas...

Javier, TS

Coordino Cáritas de la parroquia, tengo a cargo doce personas. Me encomendaron organizar a la gente, trabajar en equipo, organizar el registro...

Graciela, TS

Trabajo también con discapacitados. Me dedico dos veces por semana, en una institución privada que tiene treinta pacientes...

Sandra TS

1.b. La satisfacción laboral alcanzada por los egresados de Trabajo Social

La situación en la que se encuentran los informantes que han egresado de la Carrera de Trabajo Social respecto de su inserción laboral les permite considerar que han alcanzado un nivel de satisfacción que se ubica en una posición entre un aceptable y un alto grado de satisfacción. En algunos casos la satisfacción es atribuida a la formación alcanzada. Los encuentros o congresos que convocan profesionales suelen convertirse en una instancia que permite confrontar y comparar los saberes adquiridos en la formación.

Las veces que fui a encuentros de TS, cuando se puede compartir con profesionales de otras universidades, de otras provincias, me di cuenta que el nivel académico era muy bueno. De lo que veía en el congreso yo me sentía a la par, nunca sentía que esto no lo vi o esto no lo sé.

Silvana, TS

La posibilidad de poner en práctica los conceptos y metodologías aprendidos, genera también un alto grado de satisfacción. En este sentido, los trabajadores sociales, casi en su totalidad, reconocen que la formación alcanzada les ha brindado una buena base de sustentación para su práctica profesional.

Lo que más hago son socioambientales y seguimiento de casos. La universidad me formó para eso. Aparte, el hecho de

haberme formado en La Matanza y trabajar en un Tribunal de Matanza, a todos los lugares donde voy yo ya los había recorrido durante la carrera.

Silvana, TS

Estoy satisfecha porque estoy implementando todo lo que aprendí, desde la metodología que me parecía difícil cuando estudiaba en la universidad, cómo elaborar un proyecto, cómo evaluarlo, todo lo puedo implementar, entonces tengo satisfacción y bastante.

Graciela, TS

Para mí un pro desde lo profesional es trabajar en red. Considero que es muy importante la posibilidad de capacitarnos en el oficio, discutir nuestra práctica (...) como que esto en mi caso la institución lo favorece...

Javier, TS

A mí me gusta lo que hago... y cada vez más. Por ahí porque sentís que estás haciendo algo por la gente (...) en realidad creo que es por eso.

Sandra, TS

Constituye un aspecto de importancia en la evaluación de los entrevistados, cuando fundamentan el motivo de su satisfacción, la relación de afectividad que han entablado con sus compañeros de trabajo, y también con los sujetos con los que desempeñan sus funciones. Tal aspecto es una variable que incide al momento de definir la posibilidad de buscar otro espacio laboral de mayor conveniencia, sea por estar mejor remunerado o por gozar de un reconocimiento social mayor.

Yo elegí este trabajo y tuve la posibilidad de poder cambiar a otro hace unos meses, y bueno, como opté por quedarme acá, con esta población, como que eso lo veo como un pro, poder elegir donde quiero estar por más que tenga cosas negativas...

Javier, TS

Evidentemente hay algo mío, interno mío que hace que yo permanezca en este lugar y creo que es esto: los lazos afectivos que pude ir estableciendo tanto con los compañeros de trabajo como con los chicos que estoy trabajando, de hecho, cuando me ven me dicen: "¿no vas a renunciar. no?"

Romina, TS

La posibilidad de constituir un equipo de trabajo, que en muchos casos es de carácter interdisciplinario, también es una fortaleza que los trabajadores sociales destacan al momento de considerar como satisfactoria su inserción laboral. A pesar de realizar un desempeño profesional en distintas áreas, en todos los casos aparece el trabajo en equipo como una fortaleza y un motivo de satisfacción.

Puedo trabajar en conjunto con el equipo interdisciplinario que somos dos trabajadoras sociales, una psicóloga y una psicopedagoga, hacemos diagnósticos en conjunto, todos los años hacemos aportes y vemos lo que podemos hacer.

Graciela, TS

Los entrevistados han señalado también los aspectos de su trabajo que restringen su nivel de satisfacción. La percepción generalizada es que el salario que reciben es bajo, lo que de algún modo es interpretado como una desvalorización a su ejercicio profesional. Algunos de los espacios laborales tienen ofertas salariales particularmente bajas, en otras instituciones lo que se presenta es la dificultad de acceder a cargos de planta permanente, lo que conlleva una diferenciación salarial y de estabilidad respecto de otros profesionales que realizan la misma función y tienen cargos análogos. Las dudas respecto de aspirar a nuevos espacios para el desarrollo laboral obedecen principalmente a la cuestión salarial.

Pertenezco a planta temporaria, los contratos se renuevan anualmente, tengo beneficios sociales y aguinaldo, pero no me pagan vacaciones ni viáticos.

Silvana, TS

No tengo una designación específica para mi función (...) No puedo entrar en la carrera médico-hospitalaria porque debería haber estado ad-honorem para acceder a un cargo.

Jaqueline, TS

Es un laburo que trabajamos siempre, estamos de guardia las 24 Hs (...), no es que tenemos un horario, nos gusta, si no nos gustara nos tendríamos que ir, porque en realidad los sueldos son bajísimos.

Sandra, TS

La burocratización es otro aspecto señalado como factor limitante para la satisfacción laboral. Las instituciones presentan, en muchos casos, estructuras rígidas, que no admiten fácilmente la posibilidad de generar cambios o propuestas. Ello desgasta al profesional, y lo lleva a pensar en la posibilidad de encontrar un espacio de trabajo que genere condiciones más propicias para la presentación de propuestas que logren mayor eficacia en la prestación de los respectivos servicios.

Es destacada por los entrevistados la carencia de recursos, tanto materiales como humanos, para el desarrollo de sus tareas específicas. Se reclama desde objetos indispensables de uso común hasta disponibilidad monetaria que permita afrontar gastos frente a situaciones que no pueden ser resueltas de otro modo. También se demanda la presencia de más profesionales, que ayuden a la distribución más eficiente de las tareas y la cobertura de las necesidades que se presentan cotidianamente.

La falta de recursos a mí me pone mal, ya sea institucional... materiales, qué sé yo, visitas que no se hacen por falta de boleto, tendríamos que tener un viático para la gente y no lo tengo...

Javier, TS

La contra del trabajo es que no tenés elementos para trabajar,

no tenés gente (...) No tenemos nada, lo que tenemos lo conseguimos nosotros por donaciones, sino, no tendríamos ni sillas para sentarnos.

Sandra, TS

Las situaciones que deben enfrentar los profesionales del Trabajo Social hacen que se creen tensiones que implican para aquellos un desgaste. Más allá de la motivación que tienen por sus respectivos desempeños en las instituciones, surge de modo recurrente un nivel de preocupación por la divergencia que existe entre los recursos que los profesionales consideran necesarios para una actuación eficaz, y la posibilidad que las instituciones les ofrecen para su ejercicio profesional. Esta preocupación es vivida con carga, que, nuevamente, genera la expectativa de lograr en algún tiempo futuro, una inserción institucional que no esté sometida a las presiones que actualmente padecen.

Y después veo en contra todos los que pueda tener cualquier institución del estado de la provincia de Buenos Aires, la falta de recursos, la falta de personal, la escasez de medios... por ejemplo no tenemos una computadora propia para hacer informes en el trabajo, todas las trabas burocráticas para gestionar un boleto o una movilidad para nosotros o para pibes que tengan que irse a vivir con otros familiares. Sabemos que el sistema de salud está colapsado, entonces todas las dificultades que acarrea conseguir un turno para una operación...

Javier, TS

También a veces digo que no me gustaría jubilarme en el Tribunal, porque siento que es muy desgastante, todavía soy joven y no hace tanto que estoy, pero más adelante me gustaría hacer otra cosa.

Silvana, TS

A nivel institucional esto de la crisis que se vive y te estresa también.

Romina, TS

Para otros egresados que han participado de las entrevistas, la

posibilidad de crecer profesionalmente y encontrar vertientes para un desarrollo más pleno de la profesión pasa por alcanzar puestos de decisión en las distintas instituciones en las que se desempeñan en la actualidad. Pensar la gestión de los programas sociales en los que están inmersos, implica para ellos no sólo una expectativa de desarrollo sino un mejoramiento de la calidad de los servicios, mediante lo cual refuerzan su idea de compromiso con la población..

Me gusta la gestión gubernamental. Es mi perfil y quisiera perfeccionarlo, para eso hice cursos para la evaluación de políticas sociales.

Jaqueline, TS

Yo sé que las grandes transformaciones, si bien se hacen desde abajo, hay lugares desde donde se decide... Yo no sé si en algún momento podré acceder a la dirección de algún instituto, es algo que está dando vueltas por mi cabeza (...) Yo creo que como director de un instituto podría cambiar algunas cosas... no es lo mismo ser miembro de un equipo técnico que el director de un lugar.

Javier, TS

d. Formación de posgrado

Las respuestas de los entrevistados permiten observar que los egresados de Trabajo Social son aquellos que registran una mayor necesidad de espacios de capacitación de posgrado, materializada a través de la participación en distintos cursos de perfeccionamiento. Son estos graduados quienes explicitan la importancia de la capacitación, expresada en los siguientes términos:

Pienso que me falta estudiar más, formarme más a nivel de posgrado.

Silvana TS

La capacitación creo que es permanente (...) Yo en este momento estoy haciendo un curso sobre Justicia y otro sobre maltrato infantil.

Javier TS

El registro de la necesidad de formación de posgrado parece acompañarse de una posición de marcada exigencia respecto a este perfeccionamiento:

Hago todos los cursos de la Secretaría: Violencia, Redes, Tercera Edad, otros, siempre me perfecciono.....no estoy estudiando.

Graciela TS

En este caso, el perfeccionamiento sería percibido con un alto nivel de exigencia, que llevaría a suponer que sólo la formación a nivel de especialización y/o de maestría responden a las expectativas de formación de posgrado. Otro entrevistado pone de relieve a través de sus palabras los distintos alcances que adquiere la capacitación de posgrado:

No hace falta ir a un lugar universitario para poder estudiar (...) leyendo, compartiendo material, juntándonos con compañeros

Javier TS

Entre las menciones a la capacitación de posgrado, son los trabajadores sociales quienes aluden a la realización y/o deseos de estudios de especialización y/o maestría, denotando de este modo la búsqueda de perfeccionamientos de alta calificación académica.

Hice una maestría en Desarrollo Local

Jaqueline, TS

Tengo ganas de hacer una especialización en Tercera Edad

Graciela, TS

Me gustaría especializarme en el tema adolescentes en conflicto con la ley penal, pero todavía no sé dónde.

Javier, TS

2 . Educación Física

2.a. Desempeño laboral actual

Los egresados de la Carrera de Educación Física presentan situaciones diferenciadas. Una de las egresadas trabaja como auxiliar docente en una asignatura en la cual se destacó en su desempeño cuando era alumna y porque quien era su entrenador es docente en la universidad. El resto de su tiempo laboral lo emplea en actividades que no tienen estabilidad ni responde a sus expectativas de inserción laboral. La situación de la otra entrevistada corresponde a un ejercicio docente que no tiene relación con la Educación Física, pero que se vincula con una carrera anterior (es profesora de Informática), mediante la cual accedió a un cargo en el que encuentra satisfacción.

¿Mi grado de satisfacción...? No sé, un sesenta por ciento. Estoy cómoda, me queda cerca de casa (...) a veces no me satisface demasiado porque no es lo último que estudié...

Sonia, EF

Soy ayudante en la universidad y me permite seguir aprendiendo (...) es muy reconfortante, lo único que los ingresos no son muchos (...) también me da satisfacciones la escuela de gimnasia (...) pero en lo económico tampoco es mucho.

Luciana, EF

b) Modos de acceso al empleo

Los egresados de Educación Física tienen una amplia gama de posibilidades laborales, en sector público o privado, en docencia, entrenamiento, deportes determinados, etc. Para el desempeño de algunas de estas alternativas, es necesario un perfeccionamiento específico. Dado el título de profesores de los/as egresados/as, el

espacio laboral más demandado es el ejercicio docente en los distintos niveles educativos. El sistema de ingreso a la docencia, tanto en la Ciudad de Buenos Aires como en la Provincia de Buenos Aires, se basa en el puntaje que se ha obtenido a través de distintas variables (cursos realizados, antigüedad, residencia en el distrito, etc.) Ese puntaje habilita a la selección de cargos según la disponibilidad que se presente de los mismos. Esto hace que sea necesario para los egresados continuar con la realización de cursos acreditados por el sistema educativo, para poder sumar los puntos suficientes para lograr un empleo. Normalmente, en una carrera docente que recién se inicia, se accede a la cobertura de horas cátedra en lugares con dificultad de acceso o viajes prolongados respecto de las localidades de mejor ubicación. Asimismo, la mayoría de estos cargos son suplencias o interinatos, no son cargos permanentes. En la Provincia de Buenos Aires, cuentan con ventajas quienes son habitantes de los distritos en los que se han inscripto, a la vez que están en situación desventajosa, a la hora de elegir cargo, quienes ya han obtenido horas en carácter de docente titular, aunque esas horas correspondan a otra área o rama de la enseñanza. Esta situación se constituye, de algún modo, en restrictiva en términos de acceso a cargos, cuando existe una alta competencia entre los aspirantes, sea por la cantidad o por el nivel de perfeccionamiento de los mismos.

No puedo dedicarme tomando horas a través de un acto público porque el puntaje no me alcanza

Sonia, EF

Me anoté en los Consejos Escolares... bueno acá en La Matanza... para ver si engancho algún cargo de profesora en las escuelas...

Luciana, EF

2.b. Satisfacción laboral

Las egresadas entrevistadas de la carrera de Educación Física no están desarrollando de modo pleno su profesión. Por diferentes motivos, no han logrado una inserción de tiempo completo para su desarrollo como docentes de la disciplina en la que se han formado. A diferencia de la insatisfacción de los trabajadores sociales por su remuneración, lo que encontramos aquí es la limitación para acceder a nuevos espacios laborales que se sumen a los que presentan actualmente. En un caso, las expectativas se encuentran limitadas porque la orientación que quiere dar al ejercicio específico de la Educación Física no se logra mediante la obtención del título, sino que se accede a ello a través de otros caminos:

En esta carrera yo quisiera llegar a ser entrenadora y vivir de eso. Pero, por ejemplo, para ser entrenadora no tenés que tener ningún título... no es una carrera, no hay una carrera universitaria para eso.

Luciana, EF

En el otro caso, el acceso a su trabajo actual como profesora de informática se ha convertido de un obstáculo para acceder a un puesto como profesora de Educación Física. Dado que es titular en otra área de enseñanza, eso le restringe su puntaje y limita sus posibilidades de elección de cargos:

En el puntaje docente para trabajar como profesora de Educación Física me bajaron diez puntos por ser titular en informática, y es casi imposible ocupar un cargo en el Estado.

Sonia, EF

A pesar de que la inserción laboral de las egresadas de Educación Física no sea a tiempo pleno, la formación les ha brindado en ambos casos la posibilidad de desarrollar los trabajos en los que en la

actualidad se encuentran insertas. Es importante destacar como la formación profesional brinda la posibilidad de establecerse en espacios laborales que quizá no han sido los pensados al momento de seleccionar la carrera, pero que constituyen una apertura hacia el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de los sujetos. En un caso, el profesorado en Educación Física brindó los conocimientos y acreditaciones pedagógicos necesarios para el ejercicio de la docencia, aunque no sea específicamente en el área de Educación Física. En el otro caso, la Universidad misma abrió la posibilidad de un desarrollo docente en el nivel superior, que si bien no puede garantizar en la actualidad un ingreso acorde a las necesidades de la egresada, claramente se constituyen en una camino de desarrollo profesional de importancia para la misma.

Toda la capacitación docente que te piden me la dio el profesorado en Educación Física, por eso puedo dar informática. Sin el profesorado hubiera tenido que hacer una capacitación

Sonia, EF

Además estoy en las materias que más me gustan..... Es no quedarme y mejorar...

Luciana, EF

Las entrevistadas destacan que la necesidad económica las lleva a desarrollar algunas tareas que no es la que preferirían desempeñar. Si bien no desacreditan las mismas, en tanto que les permiten obtener los recursos necesarios para su vida, preferirían poder desempeñarse plenamente en aquellos aspectos profesionales que consideran más adecuados para su futuro laboral.

No es lo que elegí porque me gustaba más... No es lo que más me gustaría para mi futuro, pero estoy cómoda, el contacto con los chicos lo tenés igual...

Sonia, EF

Yo para aumentar mis ingresos tengo que ir a dar clases a domicilio, pero siempre con gente conocida (...) no me gusta, es lo que mejor pago está, pero no quiero tener más porque no es lo que más me gusta hacer...

Luciana, EF

2. c. La mirada hacia el futuro laboral

Las egresadas de Educación Física tienen expectativas menos específicas que las mencionadas en el caso de los trabajadores sociales. El nivel de competencia en su profesión es alto en relación con los lugares de trabajo disponibles, al menos lo que respecta a la inserción como docentes en escuelas públicas. Sin embargo, la expectativa más accesible respecto de una inserción laboral específica parece provenir del sistema educativo de la Provincia de Buenos Aires. Es por ello que las entrevistadas realizan el camino que dicho sistema exige, aun con las dificultades que el mismo implica.

Yo no puedo dedicarme tomando horas a través de un acto público porque el puntaje no alcanza (...) Cuando pasás a ser titular te descuentan diez puntos, quedás fijo y se le da más posibilidad de acceso a otros que no están titularizados. Aunque mi cargo sea en informática, igualmente me descuentan los puntos en Educación Física.

Sonia, EF

Cuando recién empezás tenés muy poco puntaje y por consiguiente no podés elegir nunca en los actos públicos.

Luciana, EF

La decisión de trasladarse a alguna escuela con menores posibilidades de acceso, es un condicionante a la hora de elegir. Si existe la posibilidad de continuar trabajando en un lugar más accesible, se decide optar por este último lugar, aunque no implique desarrollar a pleno la formación adquirida. La difusión creciente de un agravamiento en las condiciones de seguridad, a la vez que la presencia de niveles de violencia social, hacen que las/os profesoras/es de Educación Física

consideren estas situaciones para evaluar la aceptación de un cargo docente en un espacio geográfico alejado o en zonas socialmente desfavorecidas.

Tenés que moverte tanto por conseguir escuelas... imaginate que... no sé... Te da más trabajo salir a buscarlo que seguir en esto, donde estoy bien ubicada. Trabajo tengo; estoy medio achanchada para decir "largo todo y me voy a buscar trabajo en un club o en otras cosas".

Sonia, EF

Es cada vez más difícil, o si no te tocan las peores escuelas a las que no quiere ir nadie (...) a veces tiene que ver con las que están más lejos o en los barrios más peligrosos (...) eso sí me preocupa, la forma de llegar a la escuela, algunas no las quieren por el nivel de violencia. Yo siento temor por las zonas de inseguridad, además muchas veces se gasta más en viaje que lo que uno gana.

Luciana, EF

Los profesores en Educación Física pueden desempeñarse en otras áreas laborales, tales como clubes, colonias de vacaciones, como entrenadores personales, en sociedades de fomento, gimnasios, etc. Sin embargo, no parece ser ésta una posibilidad requerida en primera instancia. A partir de los dichos de las entrevistadas, estos lugares no ofrecen la misma estabilidad laboral que el sistema educativo ni aseguran una remuneración adecuada. A su vez exigen, en muchos casos, una especialización que las entrevistadas no adquirieron en su formación. Esto les genera dudas respecto de pensar tales espacios como proyección laboral a futuro. De todos modos, son traídos a la reflexión por las entrevistadas.

Para trabajar en un club le escapo un poco porque creo que tenés que tener más preparación en algo puntual, algún deporte, en algo específico. Yo no estoy especializada y eso me da más miedo. O sería empezar con alguna escuelita de voley o natación. Pero tampoco es algo de lo que podés vivir, depende de la cantidad de chicos, te pagan dos mangos.

Sonia, EF

Mi objetivo sería ser entrenadora, pero para eso tenés que tener mucha trayectoria, no sólo currículum. Igual no lo veo como algo imposible, aunque sí difícil.

Luciana, EF

Las expectativas quedan en el plano de la incertidumbre para las profesoras en Educación Física. Saben de la dificultad en la que se ven envueltas, al igual que sus colegas, pero también confían en que su formación y el título adquirido les abrirán en un futuro la posibilidad de un desarrollo pleno de su profesión.

Tengo más posibilidades por la informática que por Educación Física (...). Por ahí, si puedo trabajar en una colonia lo haría. Ahora, que tengo una hija, no me largaría a ver cómo me va (...) ahora si corro dos cuadras me muero. Ya voy a volver a hacer algo.

Sonia, EF

A veces uno cree que es uno el que falla, que no se le dan las cosas, que no conseguís otros trabajos, pero después te das cuenta que hay muchos en las mismas condiciones, que están haciendo cosas que nada que ver con lo que estudiaron... Compañeros que no pudieron ejercer, o intentan ponerse algo por su cuenta. Están todos en la misma que uno, o al menos la gran mayoría.

Luciana, EF

2. d. Formación de posgrado

Las graduadas en Educación Física entrevistadas no hacen referencia a su formación de posgrado o la formulan como un proyecto de envergadura aún no materializado

Tengo pensado hacer otra carrera que me gusta, que es Psicología, quizá porque siento que es muy útil para la Educación Física (...) todavía no me puse tiempo.

Luciana EF

3. Comunicación Social

3. a. Situación laboral

Los egresados de Comunicación Social que han sido entrevistados no han logrado una inserción laboral en su profesión, de modo tal de poder desarrollarse económicamente a través de la misma. Sus búsquedas de contactos en los medios han sido intensas, pero han resultado en general infructuosas. Sin embargo, no están absolutamente desconectados de la profesión adquirida.

Uno de ellos forma parte del staff de una revista donde se realiza crítica de arte. Allí es donde puede desarrollar las distintas capacidades obtenidas a lo largo de su formación académica. Ese espacio, sin embargo, no constituye un sostén económico dado que la publicación sólo logra mantener su tirada con los ingresos que produce. La otra entrevistada, por su parte, considera que sus estudios han sido un facilitador que ha abierto la puerta para una mejora de las condiciones del empleo. Ha logrado insertarse en una AFJP que trabaja con usuarios de alto nivel salarial. Para ello, las capacidades comunicacionales adquiridas en la carrera son de suma utilidad.

Estoy mejor en este trabajo, gano más que antes, y tiene que ver con las relaciones públicas.

Yanina, CS

Estoy satisfecho con mi trabajo de preceptor, pero no obtuve el reconocimiento que esperaba por haber terminado mi carrera.

Leonardo, CS

3. b. Satisfacción laboral

La situación de los egresados de la carrera de Comunicación Social adquiere diferencias notorias respecto de los profesionales que se han formado en las otras dos carreras del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales. Los intentos realizados por otorgar un desarrollo a la profesión para la que se formaron los comunicadores sociales han sido muchos. Sin embargo, han debido enfrentarse a una serie de dificultades que les han impedido ejercitar la profesión según las expectativas que los llevaron a continuar su carrera de elección. La satisfacción con el empleo actual es bastante restringida, si se la mira en relación con la especificidad de la carrera, ya que no han logrado tener un desarrollo profesional relacionado estrechamente con los estudios finalizados.

En un caso, la empresa en la que trabajaba disponía de un área de publicidad, que podría haber resultado propicia para que la entrevistada se desempeñara profesionalmente, pero nunca pudo trasladarse a dicho sector, a pesar de su capacitación específica.

Trabajaba en supermercados Disco, como administrativa, y la empresa no me permitió pasar a prensa o relaciones públicas, más allá de que hice muchas veces el pedido.

Yanina, CS

En el otro caso, el entrevistado ha venido desempeñándose en la docencia de nivel medio como preceptor. Es un trabajo que le ha garantizado el sostenimiento económico. En la actualidad, acepta esta situación, pero es consciente de que de prolongarse su condición laboral, significaría una frustración importante respecto de su decisión de estudiar comunicación social.

Si sigo de preceptor me voy a sentir muy frustrado, porque mi capacidad y mi formación me permiten desempeñar otras actividades.

Leonardo, CS

Finalmente, en el caso de los egresados de comunicación social, las perspectivas están más dificultadas. Si bien los egresados buscan los modos de hacer producir sus saberes en los espacios que les toca ocupar, claramente, en lo que a trabajo y remuneración respecta, están aún muy distantes de poder sentir satisfacción por desarrollar la profesión para la que se han formado. La carrera les ha facilitado algunos espacios, pero básicamente trabajan en áreas que no permiten dar plenitud a sus competencias específicas.

3. c. Expectativas laborales

Los egresados de Comunicación Social tienen fuertes expectativas respecto de poder lograr los contactos que los acerquen a un desarrollo profesional acorde a su formación. A diferencia de las otras profesiones que hemos visto, para los comunicadores sociales adquiere relevancia, para tener posibilidades laborales específicas, el entrar en vínculo personal con profesionales de los medios masivos de comunicación. Uno de los entrevistados espera que su trabajo actual sea la llave que le permita contactarse con quien pueda ofrecerle una oportunidad. El otro entrevistado, mediante el trabajo de corte vocacional y con carácter de no remunerado que realiza a través de la edición de una revista, aspira a poder establecer algunos contactos que lo vincule con su expectativa central: el periodismo de arte.

Quiero trabajar en radio o TV, pero en los equipos de producción. Creo que con este trabajo en la AFJP puedo contactar alguna gente con llegada en los medios, y tal vez eso me abra alguna puerta.

Yanina, CS

Me interesa la cultura rock, esto me ha llevado por distintos caminos. A través del periodismo de arte aprendí a mirar la realidad de otras formas. Si pudiera, quisiera integrar el círculo de periodismo gráfico.

Leonardo, CS

3. d. Formación de posgrado

Las referencias a la formación de posgrado en los graduados en Ciencias de la Comunicación parece evidenciar el carácter privado de la misma, lo que se constituiría en un obstáculo para su realización.

Comencé a estudiar cine, pero tuve que dejarlo porque no podía pagar las cuotas.

Yanina CS

Hice cursos de escritura y Filosofía en forma particular.

Leonardo CS

Conclusiones

Esta reflexión final se centra en conclusiones que consideramos fundamentales para la comunidad universitaria en su conjunto: para los/las protagonistas: egresados y egresadas; para alumnos y alumnas; para los/as docentes y especialmente para las autoridades que son quienes toman las decisiones.

Nuestros objetivos de investigación fueron alcanzados ya que se cumplimentó la descripción de la situación de inserción laboral de los egresados y las egresadas, caracterizando su situación de empleo y el sector laboral de inserción de cada uno de los integrantes del grupo poblacional bajo estudio. Asimismo se estudió la percepción de los protagonistas de sus posibilidades y tipo de inserción laboral.

1. El total de egresados del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de La Matanza ascendía a diciembre del 2002 a **214 sujetos**, de los cuales se localizaron **100** a quienes se les aplicó el cuestionario (47% del total). Un 74 % de los respondentes corresponden al sexo femenino; el 60 % se encuentran comprendidos entre los 24 y 29 años de edad, y sólo un 9 % tienen más de 42 años.
2. La carrera que logra más éxitos en términos de inserción laboral de sus egresados/as en relación al título obtenido es la de **Profesorado en Educación Física con un 87%** del total.
3. En relación a la **situación laboral**, se identifican tres grupos a saber ; quienes se encuentran insertos laboralmente en relación

al título obtenido (72 %), los que no se desempeñan laboralmente en relación al título obtenido (16 %) y los que no se encuentran insertos en el mercado laboral (12%). De la población total que se encuentra **inserta en el mercado laboral (88% del total de respondentes)** el 62,5 % desarrolla más de una actividad en la actualidad. Ahora bien, según el título obtenido el más alto porcentaje se observa en los **Profesores en Educación Física , quienes se encuentran insertos laboralmente en relación al título en un 87 %**, los siguen Lic. en Trabajo Social en un 82 % y descendiendo a un porcentaje de 40,7% los Lic. en Comunicación Social. De quienes se **desempeñan en relación al título obtenido** el 64 % trabajaba desde antes de egresar y el 15 % se insertó profesionalmente en menos de 6 meses posteriores al egreso. Los egresados de Comunicación Social que han sido entrevistados no han logrado una inserción laboral en su profesión, de modo tal de poder desarrollarse económicamente a través de la misma. Sus búsquedas de contactos en los medios han sido intensas, pero han resultado en general infructuosas. Dado que revisten el más bajo porcentaje de inserción laboral específica de la muestra se podrían inferir diferentes explicaciones, una de las posibles se relacionaría con las características del mercado de trabajo local. En cuanto a los egresados de Educación Física si bien son quienes han obtenido el porcentaje más alto de inserción laboral específica de la muestra, o obstante manifiestan encontrarse limitados para acceder a nuevos espacios laborales

4. Para el 35,5 % de los encuestados, la **modalidad de obtención del empleo** ha sido " por medio de conocidos y/o familiares " en tanto que para el 24% ha sido por "por selección de personal".

5. En relación a la **institución en la que desarrolla la actividad laboral** y el **sector** en el que se encuadra su desempeño, los resultados arrojan que el 26,3 % desarrolla su actividad en la Gestión Estatal Nacional, seguido del 18 % en Gestión Estatal Municipal y el 15,2 en Gestión Privada (con fines de lucro), el 13,8 % en Gestión Estatal Provincial y el 9,7 % en O.N.G.

6. Para la variable **remuneración**, se utilizó una escala de nivel de satisfacción del 1 al 5, que de menor a mayor señala el grado de satisfacción que el respondente, le confiere a dicho aspecto. La decisión de no incluir la información referida al monto correspondiente a la remuneración, consiste en priorizar la **satisfacción**, como medida de la **calidad de vida**, la cual supone una atribución subjetiva de la importancia que dicho aspecto detenta en la vida de los sujetos.²⁶ En tal sentido, el 26 % indica un nivel de satisfacción de 3 en la escala propuesta, el 16,7 % optan por el 2 y 15,6 % indican el lugar 4 de la escala. Los entrevistados de Trabajo Social han señalado los aspectos de su trabajo que restringen su nivel de satisfacción. En el caso de los/as trabajadores/as sociales, la percepción generalizada es que el salario que reciben es bajo, lo que de algún modo es interpretado como una desvalorización a su ejercicio profesional. Algunos de los espacios laborales tienen ofertas salariales particularmente bajas, en otras instituciones lo que se presenta es la dificultad de acceder a cargos de planta permanente, lo que conlleva una diferenciación salarial y de estabilidad respecto de otros profesionales que realizan la misma función y tienen cargos análogos. Las dudas respecto de aspirar a nuevos espacios para el desarrollo laboral obedecen principalmente a la cuestión salarial.

Si bien su nivel de satisfacción varía, lo hace en un rango que podemos caracterizar como muy favorable. También obstaculiza un nivel más pleno de satisfacción las dificultades que las instituciones presentan, por su falta de recursos o por su burocratización. Todos ellos, sin embargo, han reforzado en el quehacer profesional, la búsqueda a dar respuesta a las necesidades de la comunidad, recreando su desempeño laboral con propuestas creativas que sirven de motor para su motivación en los espacios en los que se encuentran insertos, logrando tener segundos trabajos. Los/as egresados/as de **Educación Física** están en la búsqueda de una mayor inserción en su profesión, de modo tal de poder vivir plenamente de la misma. Pero para tener un mayor acceso a los lugares esperados tienen que realizar cursos de capacitación específicos. Los egresados de **Comunicación Social** no han podido desarrollar su profesión en plenitud, a pesar de haber realizado una intensa búsqueda para ello. Tienen una fuerte motivación para continuar en la búsqueda de los contactos que les permitan desarrollarse profesionalmente, lo cual se observa en las acciones laborales que realizan en la actualidad intentan establecer las conexiones necesarias entre aquéllas y su formación. La satisfacción con el empleo actual es bastante restringida, si se la mira en relación con la especificidad de la carrera, ya que no han logrado tener un desarrollo profesional relacionado estrechamente con los estudios finalizados.

7. En cuanto a las **perspectivas laborales** es posible sintetizarlas en una diferenciación de acuerdo con la carrera de la que se trate. Los/as egresados/as de **Trabajo Social** aspiran a mejorar su situación actual encontrando espacios institucionales que les

²⁶ ver página de este informe

permitan realizar tareas de un modo menos apegado a la resolución de urgencias o que facilite las acciones de carácter promocional o asumiendo mayores niveles de responsabilidad en las distintas instituciones en las que se desempeñan. Es de destacar la búsqueda de ONGs, como espacios que permiten independencia y creatividad para el trazado de líneas de acción. En el caso de **Educación Física**, la expectativa de los/as egresados/as es una inserción más completa en el campo laboral, que garantice el desarrollo de la profesión sin que ello implique exponerse en espacios complejos, sea por la presencia de violencia en los mismos, o porque pueda significar complicaciones de acceso o costo de traslado. Las áreas laborales menos instituidas, que no ofrecen una contratación con sueldo básico garantizado, son también menos apreciadas, además que presentan dificultad por requerir especializaciones que las egresadas consideran que no poseen. Finalmente, los/as egresados/as de **Comunicación Social**, saben que es necesario lograr contactos de difícil acceso, pero no renuncian a estas expectativas, aun cuando, de todos los/as entrevistados/as, son los/as que desarrollan trabajos que no tienen vinculación con la especificidad de sus títulos.

8. Las profesoras de Educación Física entrevistadas, manifestaron evaluar la aceptación de un cargo docente en un espacio geográfico alejado o en zonas socialmente desfavorecidas, en relación a la difusión creciente de un agravamiento en las condiciones de seguridad, a la vez que la presencia de niveles de violencia social. Estos indicaría que **resultaría necesario que la formación académica de esta carrera, contemplara en**

forma sistematizada, el acceso al conocimiento de la realidad social del Distrito.

9. La **burocratización es otro aspecto señalado como factor limitante para la satisfacción laboral**. Las instituciones presentan, en muchos casos, estructuras rígidas, que no admiten fácilmente la posibilidad de generar cambios o propuestas. Ello desgasta al profesional, y lo lleva a pensar en la posibilidad de encontrar un espacio de trabajo que genere condiciones más propicias para la presentación de propuestas que logren mayor eficacia en la prestación de los respectivos servicios. Es destacada por los entrevistados la carencia de recursos, tanto materiales como humanos, para el desarrollo de sus tareas específicas.
10. La posibilidad de constituir un equipo de trabajo, que en muchos casos es de carácter interdisciplinario, también es una fortaleza que los/as trabajadores/as sociales destacan al momento de considerar como satisfactoria su inserción laboral
11. Otra de las variables exploradas resultó ser la de la **formación posterior al egreso**. El 90,9 % de los Profesores en Educación Física continuaron formándose, sin embargo es importante aclarar que los respondentes de esta Carrera, al hacer referencia a la continuidad en la formación señalan el hecho de continuar con el ciclo de licenciatura en Educación Física que ofrece la Universidad y no se refieren a carreras de posgrado. En el caso de los/as egresados/as de Trabajo Social lo hicieron en un 79,2 % , en tanto para los Lic. en Comunicación Social el porcentaje resulta del 63 %. En el caso de estas dos carreras se refieren a posgrados y cursos de capacitación específica. Estos

datos reflejan la importancia que egresados y egresadas confieren a la continuidad en la formación específica. Las opciones y búsquedas son diversas, desde las más estructuradas en su carácter de posgrado, tal el caso de las maestrías y especializaciones, hasta los cursos y segundas carreras que den especificidad y profundidad a la capacitación que ofrece el título de grado. En las distintas respuestas discurre la idea de que la formación es un camino continuo.

12. Finalmente, lo expresado por los/as egresados/as , nos hace recordar que si los valores de uso y de cambio de las profesiones dependen, en gran medida de los puestos de trabajo existentes en la sociedad donde los titulares de las capacidades profesionales se desarrollan; viceversa, los puestos de trabajo y la división técnica y social del trabajo de una sociedad dependen del grado de formación profesional alcanzada por sus miembros activos. (Tonon, 2001).

13. El actual desafío para la Educación Superior se centra en el logro de que la formación académica responda a los requerimientos del mercado de trabajo y a los perfiles ocupacionales que se van configurando en este complejo mercado laboral de la Argentina de hoy. En este sentido resulta interesante recordar lo manifestado por una de las egresadas de Educación Física (Luciana) cuando nos decía: *"A veces uno cree que es uno el que falla, que no se le dan las cosas, que no conseguís otros trabajos, pero después te das cuenta que hay muchos en las mismas condiciones, que están haciendo cosas que nada que ver con lo que estudiaron... Compañeros que no pudieron ejercer. Están todos en la misma que uno, o al menos la gran mayoría"*.

Transferencia

Se espera transferir los resultados obtenidos a:

- ❖ Escuelas de Nivel Polimodal del Distrito La Matanza
- ❖ Dirección de Deportes de la Universidad Nacional de La Matanza
- ❖ Secretaría de Inspección de Educación Física. Distrito La Matanza
- ❖ Departamentos de la Universidad Nacional de La Matanza

Vinculación de los resultados obtenidos con actividades docentes

Los resultados del proyecto serán utilizados por asignaturas de las siguientes carreras e instituciones:

- ❖ Carrera de Licenciatura en Trabajo Social. UNLaM
- ❖ Carrera de Profesorado en Educación Física. UNLaM
- ❖ Carrera de Licenciatura en Comunicación Social de la UNLaM
- ❖ Carrera de Licenciatura en Educación Física. UNLaM
- ❖ Carrera de Relaciones Laborales de la UNLaM
- ❖ Institutos de Formación Docente de Educación Física de la Pcia. De Bs.As.

Bibliografía

1. Antunes, R. "¿Adiós al trabajo?". Cortez Editora. Sao Paulo. 2001.
2. Beccaria, L "Empleo, remuneraciones y diferenciación social en el último cuarto del sigloXX" en Beccaria, L y otros "Sociedad y Sociabilidad en la Argentina de los 90". Editorial Biblos. Bs. As. 2002
3. Bermejo, F " La ética en el Trabajo Social". Centros Universitarios de la Compañía de Jesús. Bilbao. 2002
4. Cummins, R. "Comprehensive quality of life scale". Australian Center of Quality of Life. Melbourne. Australia. 1998
5. Declaración de los Ministros de Educación Iberoamericanos sobre la relación educación y trabajo. 1993
6. D`Iribarne, A. "Del contenido del trabajo a la cognición". En "Revista de Trabajo". M.T. S.S. Bs.As. Año 1. Nº1. 1994
7. Fernandez de Castro, I y Gumpert, L "Tendencias en la transformación de las profesiones". En "Revista de Trabajo". MTSS . Año 1. Nº1. . Bs.As. 1994
8. Filmus, D. "Los desafíos de la educación ante los nuevos procesos productivos". En "Revista de Trabajo" . MTSS. Año 1.Nº1. Bs.As. 1994
9. Garcia Salord, S "Especificidad y rol en Trabajo Social". Editorial Humanitas. Bs.As. 1991
10. Krotsch, P "Educación superior y reformas comparadas". Universidad Nacional de Quilmes Editorial. Bernal. 2001
11. Ley Nacional 24521 de Educación Superior. República Argentina
12. Memorando de la Comisión sobre la formación profesional de la Comunidad Europea para los años 90. Bruselas. 1991
13. Montaña, C. "La naturaleza del Servicio Social". Biblioteca Latinoamericana de Servicio Social. Cortez Editora. Sao Paulo. 1998
14. Monza, A "Situación actual y perspectivas del mercado de trabajo en la Argentina". Libro Blanco del empleo en la Argentina. MTSS. Bs.As. 1995
15. Riquelme, G "La educación para el mundo del trabajo". Editorial Novedades Educativas. Bs.As. 1994
16. Robles, C. "Reflexiones en torno a la identidad profesional en Trabajo Social". Maestría en Trabajo Social. Universidad Nacional de La Plata. 2003
17. Rojas, E "Las calificaciones y la formación profesional desde la perspectiva de la empresa: una aproximación práctica". En "Revista de Trabajo". MTSS. Año 1. Nº1. Bs As 1994
18. "Society of Quality of Life Studies: definition and terminology". Cummins, R. USA. 1998
19. Tonon, G "Calidad de vida y desgaste profesional". Espacio Editorial. Bs.As. 2003
20. Tonon, G "Trabajo social: profesión y disciplina". En revista Saberes y Haceres. Año 3. Nº 3. Universidad Autónoma del Sur. Chile. 2001.
21. Tonon, G. "MERCOSUR. Políticas Educativas para el nivel Superior". Tesis de Maestría en Ciencia Política. Universidad Nacional de San Martín. 2001
22. Vasilachis, I "Metodos cualitativos I. Los problemas teóricos y epistemológicos". CEAL. Bs.As. 1992

ANEXO

Modelo de cuestionario

Cuadros

Cuestionario sobre inserción laboral de egresados y egresadas

Nota: las preguntas son absolutamente confidenciales, y la información no tendrá otro destinatario que no esté vinculado con el ámbito académico.

1. Sexo: a) Femenino..... b) Masculino.....

2. Edad:.....

3. Título obtenido en UNLM:.....

4. Año de egreso:.....

5. ¿Podría decirnos cuál es su situación laboral, en relación con su título de la UNLM? (marque con una cruz la opción predominante)

5.a Tiene desempeño profesional basado en su título

(si eligió esta opción, responda únicamente preguntas 6 a 18, 21 y 22)

5.b Tiene trabajo no vinculado con su título

(si eligió esta opción, responda únicamente preguntas 19, 21 y 22).

5.c No tiene trabajo en la actualidad.....

(si eligió esta opción, responda únicamente preguntas 20, 21 y 22)

6. ¿Qué tiempo transcurrió entre el egreso y su inserción como profesional?

6.a Trabajaba antes de egresar	6.b menos de 6 meses	6.c De 6 meses a 1 año	6.d De 1 a 2 años	6.e Más de 2 años

7. ¿Cómo obtuvo el empleo con el que comenzó su inserción profesional?

7.a Por concurso público (Incluyendo acto público docente)	7.b Por medio de conocidos y/o familiares	7.c Por selección de personal	7.d Otros ¿Cuáles?

Para responder las preguntas 8 a 18, si tiene más de una actividad profesional vinculada con su título, por favor responda RESPECTO DE AQUELLA QUE MÁS LO SATISFACE.

8. ¿Cuál es su antigüedad en el empleo o actividad profesional?

(en meses).....

9. ¿En qué localidad tiene sede el empleo o actividad profesional?

.....
.....

10. Si su actividad se desarrolla en una institución u organización, ¿podría indicarnos de qué tipo de institución se trata? (indique con una cruz)

- a. De gestión estatal: a.1. nacional:.....
a.2. provincial:.....
a.3. municipal:.....
b. De gestión Privada
(con fines de lucro):.....
c. ONG:.....
d. Otra (¿cuál?):.....

11. ¿Dentro de cuál de las siguientes categorías de sector laboral se encuadra su desempeño actual? (marque con una cruz la que considere más apropiada):

- a. Educación formal(seleccione el nivel con una cruz)

11.a.1 nivel Inicial	11.a.2. EGB – primario	11.a.3 polimodal – secundario
11.a.4 Especial	11.a.5. Terciario	11.a.6 Universitario

b. Club	c. Gimnasio	d. Country	e. Colonia	f. Recreación	g. Investigación
h. Consultoría –asesoría	i. Justicia	j. Salud	k. Niñez en riesgo	l. Familia	m. Tercera edad
n. Adicciones	o. Discapacidad	p. Acción social	q. Juventud	r. Fuerzas de seguridad	s. Sistema penitenciario
t. Radio	u. TV	y. Medios gráficos	w. otros		

12. ¿Cuál es el carácter del vínculo con el empleador en su desempeño laboral?

- 12.a Bajo relación de dependencia (pase a preg. 13)
12.b En carácter de autónomo (pase preg. 14)

13. ¿Cuál es su situación de revista? (marque con una cruz, sólo si trabaja en relación de dependencia, luego omite pregunta 14 y pase a la 15)

- 13.a Planta permanente:.....
13.b Contrato anual:.....
13.c Contrato semestral:.....
13.d Otros..... Especificar:.....

14. ¿Cuál es su modo de contratación? (marque con una cruz, sólo si trabaja en forma autónoma)

- 14.a con contrato anual.....
14.b con contrato semestral.....
14.c con contratos esporádicos.....
14.d en forma independiente (cuentapropista).....
14.e otros ¿cuáles?.....

15. **¿Cuál es el grado de satisfacción que usted siente por la remuneración percibida?** Evalúe en la siguiente escala, su satisfacción, considerando que "1" corresponde a la menor satisfacción, y "5" a la mayor.

15.a "1"	15.b "2"	15.c "3"	15.d "4"	15.e "5"

16. **¿Con qué beneficios cuenta en su desempeño laboral?** (señale con una cruz los que corresponda)

16.a Vacaciones pagas	16.b Obra social	16.c Viáticos y movilidad	16.d Bonificación por tarea de riesgo	16.e Seguro	16.f escalafón o estatuto

17. **¿Qué cantidad de horas semanales dedica al empleo o desempeño profesional sobre el que está respondiendo?** (señale con cruz)

17.a hasta 20 hs.	17.b de 21 a 30hs.	17.c de 31 a 40 hs	17.d más de 40 hs

18. **¿Qué cantidad de horas *totales* trabaja por semana, si tiene más de una actividad profesional?** (luego omite pregunta 20 y, pase a 21 y 22)

18.a Hasta 20 hs.	18.b de 21 a 30 hs	18.c de 31 a 40 hs	18.d Más de 40 hs

19. (Responden sólo quienes tienen desempeño laboral no vinculado con el título obtenido en la UNLM) **¿Podría decirnos cuál de las siguientes situaciones es la que más refleja su caso, en relación con el título obtenido en la UNLM y el desempeño laboral?** (luego omite pregunta 20, pase a 21 y 22).

- 19.a No encuentra un empleo relacionado con su título.....
- 19.b Decidió no desempeñar actividad profesional por el momento (situación personal coyuntural).....
- 19.c No está interesado en desarrollar la profesión.....
- 19.c Su empleo actual está bien remunerado (situación económica).....
- 19.d Otra, ¿cuál?.....

20. **¿A qué atribuye, como causa principal, su falta de empleo?:**

- 20.a Una opción personal-familiar
- 20.b Se encuentra imposibilitado por cuestiones de salud.....
- 20.c Prefiere esperar a obtener un empleo vinculado con su título.....
- 20.d No consigue ningún empleo.....
- 20.e Otras ¿Cuáles?.....

21. (Responden todos) **Desde su egreso, ¿Continuó con su formación (mediante cursos, postgrados, seminarios, etc.)?**

21.a Sí..... (pasa a preg. 22)

21.b No..... (finaliza)

22. **¿La formación que encaró después del egreso, tiene relación con su título de base?**

22.a Sí..... 22.b No.....