

## **Educación y trabajo en la Universidad: características del empleo y la formación de los graduados de la Universidad Nacional de La Plata**

**María Eugenia Vicente**

Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (IdIHCS), Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET); Universidad Nacional de La Plata (UNLP).

[eugevicente@yahoo.com.ar](mailto:eugevicente@yahoo.com.ar)

### **Introducción**

Según Testa, Figari y Spinosa (2009), la importancia del estudio de las relaciones entre la educación y el trabajo radica en su potencialidad para contribuir a dar respuestas a cuestiones centrales sobre la organización social vinculada a la forma en que los individuos y grupos son clasificados a los fines de asignarles un lugar en la desigual distribución del producto colectivo. Cuáles son las reglas y sentidos sociales que legitiman y hacen posible la consolidación de un entramado de relaciones en el que cada quien ocupa su lugar, y que esto se halle justificado para sí y para los otros. Estas cuestiones son relevantes en la medida que buena parte de las explicaciones que legitiman el ordenamiento social general y la división técnica y social del trabajo se basan en la existencia de correlaciones entre los saberes de las personas y los lugares que ocupan en la sociedad. Saberes que son de diferentes clases y que son valorados en forma desigual de acuerdo con su potencialidad para ubicar a las personas y clases en posiciones igualmente jerarquizadas.

Al mismo tiempo, se plantea la relación existente entre nuevas configuraciones profesionales e incrementos en la selectividad y polarización de los mercados internos de trabajo. Se señala la incidencia diferencial en perfiles académico-profesionales que proceden de diferentes niveles de educación formal. Dicha incidencia depende de cómo se conjuguen las disposiciones individuales (articulación entre trayectorias educativas y experiencia laboral anterior al egreso, disposición para el aprendizaje) y colectivas (procedentes de las políticas empresarias de las organizaciones productivas y de servicios, el sentido asignado a la formación continua y el sector en el que se incorporan los egresados). Esta conjugación entre lo individual y lo colectivo nos permite reconocer formas y procesos distintos de construcción y apropiación del saber por parte de los sujetos en situación de trabajo que, al mismo tiempo, pueden articularse favorablemente con el sistema educativo.

En este sentido, Testa y Figari (2005) postulan la necesidad de comprender la complejidad que involucra la vinculación entre sistema educativo-sistema productivo, discutiendo aquellas

perspectivas que aún definen ajustes funcionales, ampliamente discutidos por la bibliografía especializada. Asimismo, esa comprensión, no puede limitarse al examen del encuentro de “dos racionalidades”, sino a reconocer, relevar, identificar la especificidad derivada de la realidad social y técnica del trabajo, y del sistema educativo formal. La escisión entre el mundo de la educación y el del trabajo resulta tan solo de una exigencia analítica. La práctica social de los individuos y grupos combina ambas de modo simultáneo. Este escenario plantea importantes interrogantes sobre la formación y el empleo, reconociendo allí un campo de análisis relevante, que requiere generar diagnósticos precisos sobre los modelos de profesionalización predominantes, que afectan sensiblemente la forma de vinculación entre trayectorias educativas y profesionales, y, en definitiva, las condiciones para el desarrollo de las profesionalidades.

En este marco, el trabajo de indagación aquí presentado constituye una aproximación a los vínculos entre educación y trabajo a través de reconstruir las características del empleo, la formación y las consideraciones de los propios graduados. En primera instancia, se presentan las distintas perspectivas de abordaje al estudio sobre las salidas socio – profesionales, la inserción laboral, y los vínculos entre educación y trabajo. En segunda instancia, se desarrolla la estrategia metodológica que se constituye de un diseño descriptivo que utiliza como fuentes secundarias los Informes de Graduados de la Universidad Nacional de La Plata. Los datos corresponden al total de los graduados que realizaron el trámite de titulación de grado, entre los años 2006 a 2016. En tercer lugar, se exponen los resultados organizados en torno de las siguientes dimensiones: graduados que se encuentran trabajando al año de su egreso; forma de trabajo; sector en el que se desempeñan; relación entre la formación profesional y la ocupación; actividad que realizan en su ocupación; rapidez en la adaptación al trabajo, y características valoradas por los empleadores según los graduados. Finalmente, se esbozan las conclusiones que aportan al conocimiento sobre el vínculo entre educación y trabajo de los graduados de la Universidad Nacional de La Plata, en orden a enriquecer el diseño de políticas institucionales de formación e inserción laboral.

### **Algunas perspectivas de abordaje de la relación educación- trabajo en la universidad**

#### *Demanda y formación universitaria*

En la segunda mitad del siglo XX, se desarrollan en diferentes países un conjunto de estudios sobre la empleabilidad de los graduados universitarios, guiados por la preocupación del desempleo. En términos generales, dichos estudios sostienen que la formación universitaria debe adaptarse a las demandas del mercado laboral, y en este sentido, los planes de estudios de

las carreras universitarias deben orientarse al desarrollo de conocimientos y habilidades pertinentes para los puestos de trabajo requeridos.

En Argentina, los estudios realizados por Carrió de Scaccia (2003) y Zalba, Deamici y Martino (2007) sobre la correspondencia entre perfil del egresado y la demanda laboral de la Universidad Nacional de Cuyo, sostienen que las necesidades y demandas de la sociedad desafían a la Universidad a analizar y proponer innovaciones que mejoren en un sentido amplio y profundo a la calidad de la educación universitaria. Por ello, el perfil profesional es entendido en tanto conjunto de orientaciones, disposiciones, conocimientos, habilidades y destrezas deseables y factibles para alcanzar un grado académico determinado y ejercer labores ocupacionales coincidentes con el área de dicho grado. Se reconoce que más de la mitad de los egresados se desempeñan en actividades que no se relacionan con la certificación obtenida, y el hecho de que los graduados desempeñen tareas para las cuales no están calificados habla del desfase entre perfil profesional y desempeño laboral.

La preocupación que orienta a esta línea de abordaje es que la oferta de graduados universitarios crezca a un ritmo superior al de la demanda, circunstancia que podría abocar a muchos titulados a desempeñar puestos de baja cualificación y hasta desocupación. En este sentido, los estudios se interesan en investigar la transición de sus graduados hacia el mercado de trabajo y conocer la adecuación de la oferta de estudios a las demandas cambiantes del mercado laboral. El punto de partida de dichos estudios es que el contexto socio laboral y profesional (salidas laborales) se constituye en referente del perfil profesional del graduado. Por ello, las investigaciones conllevan el propósito principal de indagar las habilidades y conocimientos requeridos por los empleadores, para luego adaptar el plan de estudios/formación de las carreras a las necesidades observadas en el mercado de trabajo.

Por otra parte, existe una segunda línea de investigación sobre graduados universitarios y trabajo, que difieren de la perspectiva de abordar las características del trabajo profesional de los graduados universitarios a partir de la empleabilidad tomando en consideración únicamente los perfiles requeridos por los empleadores. Más bien, parten del supuesto que el foco de abordaje del tema sobre graduados universitarios y trabajo, debe versar sobre los actores mismos, sus expectativas y representaciones acerca de los ámbitos de trabajo y profesión.

#### *Expectativas, representaciones e intereses de los actores*

En el universo de investigaciones sobre graduados universitarios y trabajo, es posible reconocer un conjunto de investigaciones que abordan el estudio de dicha relación partiendo del supuesto que las decisiones que los actores tomen de cara a su futuro profesional están orientadas según

las representaciones que se den de sí y las expectativas respecto de su profesión, constituyendo así el escenario laboral de dichas profesiones. En este marco, es clave comprender los motivos y supuestos que llevan a las personas a buscar empleo en determinados ámbitos, a imaginarse como parte de determinadas organizaciones, a saberse capaz de intervenir en determinados procesos.

En el marco de esta línea de análisis, en Argentina, el estudio realizado por Ilvento (2009) sobre de los graduados de la Universidad Nacional de Salta indica que la idea de campo profesional implica una construcción de sentido y de significados, permitiendo abordar la problemática de su constitución desde una perspectiva en la que necesariamente coexisten dimensiones cognitivas - simbólicas y dimensiones sociales, que van mucho más allá de las opiniones o de las simples imágenes o reproducciones de lo que es el campo profesional: las representaciones sociales. Según sea la construcción y el sentido consensuado que se haga de este “espacio” arbitrariamente llamado campo profesional, habrá un posicionamiento al interior del mismo, favoreciendo una particular anticipación e interpretación de su objeto, de los saberes, estrategias, papeles y escenarios de la profesión y de su ejercicio. Dicho estudio concluye que el campo profesional es polifacético en tanto surge de la coexistencia de varias miradas que, lejos de presentarse como una “suma de enfoques”, se entrelazan e interactúan simultáneamente, y confluyen en la configuración de un nudo de significados al momento de recorrer la transición de la graduación y de la inserción profesional.

No obstante, frente a esta perspectiva se erige el argumento acerca de que el concepto de elección/expectativa ocupacional debe aceptarse más como un "tipo ideal de referencia" que como un comportamiento social generalizado. En este sentido, para lograr un abordaje acabado sobre el campo profesional, es necesario tener en cuenta que el graduado potencial no controla el proceso de contratación, de selección y de reclutamiento de la organización, por ende, el resultado final dependerá de la decisión (y de la jerarquía de preferencias) del empleador y de la posición del actor en el espacio concreto de mercado, en un contexto socio- económico determinado. Y es desde este enfoque que podemos inaugurar una tercera línea de investigación, en la que se retoman las ideas de la primera y segunda línea de investigación planteadas anteriormente, a partir de integrar los intereses de conocer las lógicas y demandas que conforman la estructura del mercado de trabajo, y la perspectiva de los actores, a partir del concepto de trayectorias. Esta perspectiva supone que las elecciones y recorrido laboral de los graduados no se deben exclusivamente al mercado laboral, y tampoco se debe cabalmente a las elecciones de los graduados, sino a la relación entre ambas dimensiones.

### *Trayectorias profesionales*

Existe un tercer conjunto de estudios, sobre trayectorias profesionales, que se diferencian de los anteriores según el foco de análisis, referido a las estrategias y lógicas de acción desplegadas por los graduados en constante diálogo con la dinámica y complejidad del mercado de trabajo y con las normas que lo rigen.

En este sentido, la línea de abordaje expuesta en este apartado se encuadra en los aportes de Dubar (1994) quien concibe las trayectorias profesionales en tanto producciones de identidades profesionales y sociales (socialización de los individuos) y su relación con sistemas de actividades (de trabajo, de empleo, de formación). El autor plantea que la trayectoria tiende a introducir la dimensión subjetiva, vivida, psíquica, en el corazón mismo del análisis sociológico, rompiendo con la visión tradicional en donde el sí mismo es lo interior y el ambiente y su organización, lo externo. Esta perspectiva revelaría, por ejemplo, que las estrategias y comportamientos de los titulados no obedecen a una racionalidad estrictamente económica, sino que se hallan también condicionados por elementos de naturaleza social y cultural y por dinámicas de socialización profesional. Esta perspectiva de estudio sobre el trabajo profesional de los graduados universitarios introduce las categorías de luchas y negociaciones en el seno de la construcción de trayectorias profesionales.

En Argentina, el estudio realizado por Villa (2009) acerca de la profesionalidad de las Ciencias de la Educación de los egresados de la Universidad Nacional de La Plata y de la Universidad de Buenos Aires, y desde un encuadre conceptual bourdeano, refiere a que dicha profesionalidad se constituye en un repertorio de prácticas determinadas que realizan profesionales concretos en ámbitos determinados, son producto de un “sentido práctico” que se desarrolla en un tiempo propio, en un espacio social singular, donde los actos de los sujetos no están únicamente presididos por los conceptos aprendidos en la universidad, sino también por su trayectoria singular, historia de vida y biografía escolar. Por la tanto, el análisis de las trayectorias resulta prometedor para indagar la problemática del desarrollo profesional de los graduados, siempre que se considere de qué manera ésta se articula con la dinámica y relaciones de fuerza existentes en el campo profesional.

### **Apuntes metodológicos**

La ponencia se inscribe en el proyecto de investigación, en curso, denominado “El problema del egreso universitario. Un análisis de las políticas, estrategias y mecanismos de la UNLP y sus unidades académicas”, a desarrollarse entre los años 2023 y 2024, financiado por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional de La Plata y ejecutado en el

Instituto de Estudios de Trabajo Social y Sociedad (IETSyS) de la Facultad de Trabajo Social (UNLP). En esta oportunidad, se presenta un trabajo de indagación que constituye una aproximación a los vínculos entre educación y trabajo a través de reconstruir las características del empleo, la formación y las consideraciones de los propios graduados de la Universidad Nacional de La Plata.

La estrategia metodológica se constituye de un diseño descriptivo longitudinal que utiliza datos secundarios como fuentes de información. Al respecto, se trata de un estudio descriptivo puesto que se propone observar y describir el comportamiento, las características o las condiciones de una determinada población o fenómeno. El objetivo principal de los estudios descriptivos es ofrecer un relato detallado y preciso de un fenómeno o población. Se trata de un estudio longitudinal puesto que recoge datos cuantitativos y se encarga de emplear dimensiones continuas o repetidas para dar seguimiento a sujetos particulares durante un período prolongado de tiempo. En este caso, y acorde a los datos disponibles, se reconstruyen datos sobre las características del empleo y la formación de los graduados de la Universidad Nacional de La Plata, en su mayoría, entre 2006 y 2016, a efectos de intentar observar posibles cambios y continuidades a lo largo del tiempo.

Asimismo, se trabaja con datos secundarios: los Informes de Graduados de la Universidad Nacional de La Plata. Los datos secundarios se caracterizan por no haber sido elaborados para responder a los propósitos específicos del presente trabajo, sino que corresponden al registro de una observación realizada en contextos de producción diferentes a los cuales se los pretende inscribir en esta oportunidad. Entonces, para que dichos datos formen parte de este corpus de estudio, fueron seleccionados a partir de dimensiones que nos interesan (Bazzano y Montera, 2016). Tales dimensiones son: graduados que se encuentran trabajando al año de su egreso; forma de trabajo; sector en el que se desempeñan; relación entre la formación profesional y la ocupación; actividad que realizan en su ocupación; rapidez en la adaptación al trabajo, y características valoradas por los empleadores según los graduados.

Finalmente, es de advertir que los datos corresponden al total de los graduados que realizaron el trámite de titulación de grado. Los datos aquí reconstruidos son el resultado de las encuestas anuales realizadas a los graduados y graduadas de las 118 carreras de la Universidad Nacional de La Plata al año de su egreso, entre los años 2006 y 2016.

## **Resultados**

En este apartado se exponen los resultados organizados en torno de las siguientes dimensiones: graduados que se encuentran trabajando al año de su egreso; forma de trabajo; sector en el que

se desempeñan; relación entre la formación profesional y la ocupación; actividad que realizan en su ocupación; rapidez en la adaptación al trabajo, y características valoradas por los empleadores según los graduados.

A continuación, la Tabla 1 muestra el porcentaje de graduados que se encuentran trabajando al año de su egreso:

**Tabla 1.**

*Graduados que se encuentran trabajando al año de su egreso, en porcentajes.*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Si	52,54	92,70	82,97	89,95	93,00	92,63	86,95	85,71	88,40	87,39	88,89
No	47,46	7,30	17,03	10,05	7,00	7,37	13,05	14,29	11,60	12,61	11,11
<b>Totales</b>	<b>100</b>										

Fuente: Informes de Graduados de la Universidad Nacional de La Plata

Tal como se puede observar en la Tabla 1, la matrícula de graduados ha crecido sostenidamente hasta 2011 y decrecido, levemente para 2016. Es de advertir que estos datos corresponden a dos etapas diferentes de gobierno nacional, cuyas características, nos posibilitarían comprender el comportamiento de dicha matrícula.

Para el período 2007- 2015, Chiroleu (2018) señala que la expansión del nivel universitario constituyó una política central durante las presidencias de Cristina Kirchner. La noción de democratización que primó puso el énfasis en la creación de nuevas instituciones para la incorporación de grupos socioeconómicos históricamente alejados del tercer nivel. En este sentido, la propuesta oficial se planteaba en términos clásicos, ampliando la oferta y el apoyo económico; no contemplaba en cambio, la compleja articulación entre las variables socioeconómicas, institucionales y del mercado de trabajo. Al respecto, se reconoce que persistía la segmentación del sistema de educación superior como un todo y entre las instituciones más tradicionales y las recientes fundaciones; esto suponía que la expansión de la oferta institucional había mantenido y aún profundizado las diferencias institucionales recortando las posibilidades de incidir en la desigualdad social. Acorde con Buchbinder y Marquina (2008), la segmentación del sistema educativo en los niveles fundamental y medio parece extenderse al nivel superior generando tipos de oferta acordes al perfil del demandante. Esto implica una ampliación de las oportunidades de todos los grupos sociales, pero una expansión sin transformación sustantiva de las distancias que los separan.

En cuanto a la segmentación laboral, Beccaria y Grossman (2015) advierten que el mercado laboral urbano de la Argentina se encontraba segmentado. Trabajadores que presentan una

propensión similar para acceder a un determinado sector o salir de él, según características observables, perciben ingresos diferentes. Las mayores disparidades que se observan al comparar los ingresos de los trabajadores registrados y los no registrados corroboran esta impresión, y evidencian que la segmentación basada en la condición jurídica de los trabajadores es una realidad generalizada. Si se comparan las brechas de ingresos de los diferentes subgrupos de trabajadores se puede observar la misma tendencia, lo que confirma que los trabajadores no asalariados del sector informal ganan menos que los empleados en el sector formal.

De igual modo, se reconoce por esos años que el objetivo democratizador de las políticas implementadas en los años de los gobiernos Kirchner, su voluntad financiadora y la imaginación demostrada en generar programas para acercar a los sectores más desfavorecidos a las universidades constituye una meta meritoria que distingue a sus gestiones. Las políticas desarrolladas en estos años parecerían haber impactado favorablemente en la expansión de la matrícula correspondiente a los grupos sociales más desfavorecidos y ampliado las posibilidades de continuar los estudios e incluso -aunque de forma más limitada y segmentada según tipo de educación superior y sector de gestión- de graduarse en este nivel.

En este escenario, Mollis (2016) señala que la universalización y los derechos sociales son dos caras de la misma moneda intrínsecamente asociados a la inclusión. En todo caso, la dimensión paradójica de este concepto aparece cuando nos preguntamos si expansión, masificación y democratización son conceptos subsidiarios y orientan políticas consecuentes. La expansión se produce como consecuencia de una mayor demanda educativa y refiere al crecimiento cuantitativo, por lo tanto, la masificación aparece cuando esta expansión alcanza parámetros muy superiores en comparación con las tendencias históricas. Desde otra perspectiva, el concepto democratizador está asociado a la voluntad política de abrir canales, circuitos o niveles a nuevos actores del sistema que históricamente no habían accedido.

Por su parte, el período 2016- 2019, bajo el gobierno de Mauricio Macri, es caracterizado por Busso (2018) como un período de crisis económica donde se ha observado que ante inestabilidades macroeconómicas se constata un incremento del número de inscriptos en el sistema universitario nacional. Las dificultades para obtener un empleo, junto a la percepción de la necesidad de capacitarse más para poder afrontar las restricciones del mercado laboral, son factores que parecieran estar presentes en el incremento de la matrícula de las instituciones de educación superior universitaria en períodos de crisis.

Al respecto, Adrogué y García de Fanelli (2021) sostienen que, en el contexto de América Latina, Argentina es uno de los países con mayor tasa de matriculación en la educación superior. Acompañando este proceso de aumento de la escolarización superior, la participación de los

jóvenes de menores ingresos ha crecido 12 puntos porcentuales entre el 2003 y los 2019. Si bien este logro supone en sí mismo una mejora en la equidad educativa al democratizar el acceso al conocimiento avanzado, no obstante, las chances de acceso a la educación superior son menores para aquellos egresados del nivel secundario pertenecientes a hogares de nivel socioeconómico bajo y para los que son primera generación en su familia con educación universitaria. Asimismo, se considera que los jóvenes pertenecientes a hogares de menores ingresos y primera generación en el hogar con educación universitaria tienen más probabilidad de estudiar carreras terciarias no universitarias que universitarias y tienen también mayor presencia en el sector público que en el sector privado.

En este sentido, advertimos que la matrícula ha crecido en los años 2006 a 2016, con variantes que podrían responder a las características de segmentación educativa y laboral, y al período de crisis económica por el que atravesaron los años en cuestión.

A continuación, la Tabla 2 y 3 nos muestra las formas de trabajo de los graduados:

**Tabla 2.**

*Forma de trabajo de los graduados, en porcentajes.*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Trabajador sin salario	5,57	17,57	3,72	1,08	2,83	2,41	7,14	1,54	1,33	1,30
Cuenta propia	25,67	21,62	17,77	13,26	10,80	14,75	14,29	12,55	12,67	12,50
Patrón/empleador	0,48	0,00	18,62	1,08	6,75	4,56	7,14	4,44	6,92	2,80
Empleado	68,28	60,81	59,89	84,59	79,62	78,28	71,43	81,47	79,09	83,40
<b>Totales</b>	<b>100</b>									

Fuente: Informes de Graduados de la Universidad Nacional de La Plata

**Tabla 3.**

*Sector en el que se desempeñan los graduados en relación de dependencia, en porcentajes.*

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Público	21,38	46,58	34,59	50,29	54,12	50,27	47,17	50,00	46,81	45,95	49,27
Privado	78,62	53,42	65,41	49,71	45,88	49,73	52,83	50,00	53,19	54,05	50,72
<b>Totales</b>	<b>100</b>										

Fuente: Informes de Graduados de la Universidad Nacional de La Plata

Es posible observar, según las tablas 2 y 3, que la mayoría de los graduados son empleados y se desempeñan, preferentemente, en el sector privado. Puntualmente, es de advertir que, si bien se observa una preponderancia de graduados en el sector privado, entre los años 2006 a 2016

creció el número de graduados que trabajan en sector público y decreció quienes lo hacen en sector privado.

En este punto es de aclarar que esta caracterización da cuenta de “la distribución de los individuos en el mercado de trabajo” que responde a la inserción laboral de los graduados, según Calvo (2013). Al respecto, se reconoce que en los mercados de trabajo más «sanos», empleabilidad e inserción laboral pueden ir de la mano con facilidad, porque los egresados realmente encuentran trabajos acordes a sus capacidades. Sin embargo, en coyunturas o mercados laborales recesivos, una realidad puede distar mucho de la otra, caracterizado por el desempleo, la sobrecualificación de los empleados para los puestos que existen, el impacto de una flexibilidad excesiva del mercado laboral y sus condiciones, etc.

En este sentido, y acorde a lo señalado anteriormente acerca de las posibilidades de inserción laboral y las características de la segmentación laboral, esta distribución de los graduados por el mercado laboral, se instala en la discusión sobre inserción laboral- empleabilidad. Si bien en muchos contextos, el constructo empleabilidad establece una relación directa entre el dato de inserción profesional y la calidad o eficiencia de la formación recibida, no obstante, se trata de un constructo mucho más complejo. El principal problema radica en tratar la empleabilidad como un dato objetivo (es decir, más relacionado con la inserción laboral) y obviar su importante factor identitario y cualitativo. La filosofía de la empleabilidad también marca las metodologías docentes, al fomentarse aprendizajes no solo teóricos, sino también activos y aplicados. Por un lado, suele considerarse una teoría puramente taylorista, que devuelve a la formación universitaria su papel productor de profesionales cortados por el mismo patrón. Pero por otro, también podría relacionarse con el opuesto educacional deweyano, en la medida que introduce una dimensión constructiva y de aplicable función social en la docencia, referido a aprendizajes activos, formación en competencias críticas y con potencial de regeneración social. Este tipo de debate ilustra la falta de definición o univocidad en torno al concepto y los múltiples enfoques desde los que puede plantearse: más cuantitativos o más cualitativos; más universales o más personales; más tecnicistas o más regeneracionistas.

En este sentido, y atendiendo al debate anteriormente planteado, estamos en condiciones de caracterizar cómo se distribuyen los graduados en el espacio laboral, más no adelantarnos a hablar de empleabilidad, puesto que esta categoría remite a complejas tramas sociales que el dato que disponemos no permite ahondar. Por ello, estaríamos en condiciones de afirmar que el sector privado y la relación de dependencia laboral prevalece en la inserción laboral de los graduados entre los años 2006 a 2016.

A continuación, en la Tabla 4 podemos observar el vínculo entre la formación recibida por los graduados y su ocupación al momento de la encuesta, en porcentajes:

**Tabla 4.**

*Relación entre la formación profesional y la ocupación de los graduados, en porcentajes.*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Muy relacionada	83,72	68,38	68,44	50,96	68,92	72,85	76,19	68,09	70,99	68,60
Algo relacionada	14,82	10,54	20,93	20,39	23,54	22,85	16,66	25,54	24,59	22,70
Nada relacionada	1,45	21,08	10,27	28,66	7,54	4,30	7,14	6,38	4,42	8,70
<b>Totales</b>	<b>100</b>									

Fuente: Informes de Graduados de la Universidad Nacional de La Plata

Acorde a la Tabla 4, la mayoría de los graduados reconocen que el vínculo entre la formación recibida y el trabajo en el que se desempeñan se encuentran muy relacionados. De igual modo, es de advertir que, según diversas conceptualizaciones (Bidart y Brochier, 2010; Krüger, 2012), los vínculos entre formación y trabajo no son lineales, sino que se constituyen en el seno de diversos recorridos heterogéneos, entre trayectos de vida y, variables, aún en un mismo recorrido de vida, conformando procesos dinámicos en un tiempo determinado. Se reconoce que el acceso a la educación y a un puesto de trabajo, aun reconociendo a las prácticas individuales, están limitados por las condiciones objetivas de inserción socioeconómica de las personas y sus familias. Es decir, las expectativas, los intereses y las estrategias desarrolladas por los distintos actores del sistema conducen a la creación de reglas que determinan la situación actual de segmentación educativa. Ello implica que las instituciones educativas se encuentran condicionadas por la estructura socioeconómica y estrechamente comprometida con los intereses dominantes y, como resultado, se generan diferentes circuitos escolares.

En este marco, las desigualdades derivadas de la segmentación socioeconómica tienen incidencia no solo en el acceso al derecho a la educación de la población, sino en la configuración de los sistemas educativos y en las dinámicas de los mismos (Riquelme, 2018; Sasserá, 2022). Como mencionábamos al comienzo del análisis, la segmentación socioeducativa se profundizó en las últimas décadas, pues a los distintos segmentos existentes (público-privado, orientaciones y modalidades), se sumaron nuevos vinculados a políticas que fraccionaron cada vez más la educación secundaria, la educación de jóvenes y adultos, y la educación y formación para el trabajo, inclusive al interior del sector público. Este proceso de

diferenciación entre instituciones educativas tiende a transformar las diferencias en desigualdades. Con lo cual, este fenómeno no puede entenderse como el resultado de acciones individuales independientes, y que las distintas modalidades de acceso y los logros académicos no son producto de las preferencias y esfuerzo individuales, sino que debe interpretarse en relación a las tendencias macrosociales que configuran la relación entre el sistema educativo y el sistema productivo.

A continuación, la Tabla 5 presenta la actividad que realizan los graduados en su ocupación, en porcentajes.

**Tabla 5.**

*Actividad que realizan los graduados en su ocupación, en porcentajes.*

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Investigación	4,59	2,28	2,55	7,01	5,66	9,52	7,34	5,45	7,40
Docencia	11,08	11,03	2,55	11,38	9,70	19,05	13,51	12,96	12,50
Actividad Profesional	59,73	69,96	59,24	69,05	72,24	59,52	64,29	69,51	69,20
Otras	24,59	17,36	35,67	12,57	12,40	11,90	14,87	12,08	10,90
<b>Totales</b>	<b>100</b>								

Fuente: Informes de Graduados de la Universidad Nacional de La Plata

Retomando los datos de la Tabla 4, los graduados manifiestan que su formación universitaria se encuentra muy relacionada con su ocupación. Ello nos advierte que, según la Tabla 5, la actividad que realizan en su ocupación, en general, se vincularía con las incumbencias profesionales del título universitario. Al respecto, la mayoría de los graduados, a lo largo de los años, se dedican a la actividad profesional y, en menor medida, a la investigación y docencia. Particularmente, podemos observar que, desde 2008 a 2016 aumentó el porcentaje de graduados dedicados a la actividad profesional, como así también quienes realizan actividades de docencia e investigación.

Los vínculos entre incumbencias profesionales, salidas profesionales y ocupación nos insertan, nuevamente, en la discusión sobre la idea de empleabilidad que más arriba hemos planteado. Al respecto, recordamos que dicho constructo presenta diversas conceptualizaciones que es necesario aclarar. Por un lado, se reconoce que históricamente la idea de empleabilidad ha sido utilizada desde la economía para separar los “aptos” de los “ineptos” teniendo como referencia al individuo de manera particular y en una relación de manera explicativa entre el desempleo, dispositivos de formación y estrategias individuales (Hirata, 1987, citado en Laines-Alamina, 2024). Complementando esta idea, la empleabilidad es entendida como una condición de

preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado del trabajo (Casalli, 1997, citado en Laines-Alamina, 2024). Como portador de tales posibilidades, el constructo de empleabilidad enriqueció el camino de las estrategias más que el de los conocimientos técnicos sobre el individuo. Y es aquí donde radica la importancia de identificarla (Sáez y Torres, 2007, citado en Laines-Alamina, 2024). Este conjunto de conceptualizaciones coloca el foco en el individuo y en sus estrategias/prácticas para acceder a un puesto de trabajo.

No obstante, otras ideas al respecto nos advierten que se trata de una categoría más relacional y social. Al respecto, se concibe a la empleabilidad como una forma de mediación compleja de las relaciones entre el patrón y el empleado, sustituyendo el paradigma de “dar y recibir” (Case, 1997, citado en Laines-Alamina, 2024). De igual modo, desde esta mirada, se advierte que la empleabilidad no se liga solamente a la consecución de un empleado, sino que contempla también la vinculación a cualquier modalidad de trabajo, sea asalariado o no y, como tal, se convierte en un reflejo de la situación contemporánea del trabajo (Bruttin, 2003, citado en Laines-Alamina, 2024). Así, se reconoce que la empleabilidad es un concepto que se utiliza en diferentes contextos y por lo tanto es multidimensional en el sentido de la operación relacionada con la obtención y preparación de un trabajo (Lees, 2002, citado en Laines-Alamina, 2024).

En este sentido, la actividad que realizan los graduados en sus ocupaciones nos permite conocer las características del mercado de trabajo, advirtiendo que, las relaciones entre actividad profesional y ocupación demandada, son dinámicas e intervienen un conjunto de variables sociales y económicas que traman dichos vínculos. Así, como mencionábamos al comienzo de la ponencia sobre los estudios de graduados, un análisis de trayectorias nos permitiría ahondar en dichas cuestiones.

A continuación, se presenta la Tabla 6 con datos sobre la rapidez en la adaptación al trabajo por parte de los graduados:

**Tabla 6.**

*Rapidez en la adaptación al trabajo, en porcentajes.*

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Si, tuve una adaptación muy rápida	67,30	85,17	66,88	86,11	87,90	83,33	88,42	87,92	86,70
No, mi adaptación no fue rápida	32,70	14,83	33,12	13,89	12,10	16,67	11,58	12,08	13,30
<b>Totales</b>	<b>100</b>								

Fuente: Informes de Graduados de la Universidad Nacional de La Plata

La idea de “adaptación” al trabajo ha sido ampliamente abordada en el campo de la psicología organizacional. Al respecto, nos detendremos en qué consiste dicha idea. Según Salessi y Omar (2018) la investigación desarrollada a lo largo de los últimos treinta años ha proporcionado numerosas evidencias de las diferentes formas que puede asumir dicho comportamiento, siendo que todas ellas pueden ser subsumidas en tres categorías; a saber: (a) comportamientos proactivos de ajuste persona-ambiente, que abarcan acciones tendientes a lograr una mayor compatibilidad entre los propios atributos y el entorno organizacional (búsqueda de retroalimentación, negociación de tareas, incitativa personal, etc.); (b) comportamientos laborales proactivos, que engloban los esfuerzos orientados a introducir mejoras en el entorno de trabajo inmediato (toma de control, comportamientos de voz, prevención de problemas, etc.) y; (c) comportamientos estratégicos proactivos, que incluyen acciones orientadas a promover la adaptación de la organización al sistema del cual forma parte (por ejemplo, persuasión sobre temas estratégicos y exploración del mercado en busca de oportunidades o amenazas).

En la misma línea, los comportamientos proactivos pueden ser clasificados en función de si se dirigen a objetivos individuales, grupales u organizacionales. Estableciendo así las categorías de: (a) proactividad pro-individual, centrada en mejorar el propio desempeño del empleado; (b) proactividad prosocial, direccionada a potenciar el funcionamiento de los compañeros y, a través de ellos, del equipo; y (c) proactividad pro-organizacional, focalizada en contribuir al logro de las metas organizacionales. Al respecto, se señala que las organizaciones preocupadas por incrementar su productividad y garantizar su competitividad, deberían concentrarse en la creación de un entorno capaz de contribuir al florecimiento de comportamientos proactivos. En efecto, la evidencia empírica señala que aquellos trabajadores que perciben que la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar presentan mayor cantidad de comportamientos proactivos; principalmente del tipo pro-organizacionales. Del mismo modo, se ha subrayado que las percepciones de apoyo y la confianza en el equipo actúan como facilitadores de este tipo de conductas. Paralelamente, se ha comprobado que un estilo de liderazgo transformacional resulta en mayor proactividad en rol y extra rol. Finalmente, los procesos de trabajos flexibles y puestos enriquecidos por la autonomía y la diversidad de tareas predisponen favorablemente a comportamientos proactivos; posiblemente, dada la mayor libertad, responsabilidad y reto que presuponen para el trabajador.

Desde este encuadre, y aclarando qué se entiende por “adaptación” en el mercado laboral desde la psicología organizacional, la Tabla 6 demuestra que la mayoría de los graduados han presentado una rápida adaptación al trabajo. Particularmente, entre 2008 y 2016, ha crecido sostenidamente el porcentaje de graduados que reconocen una rápida adaptación al trabajo y,

por otra parte, ha decrecido por esos años el porcentaje de graduados que manifiestan no haber tenido una rápida adaptación al trabajo.

A continuación, la Tabla 7 presenta las características valoradas por los empleadores, según los graduados:

**Tabla 7.**

*Características valoradas por los empleadores según los graduados, en porcentajes.*

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
La capacidad de trabajar en equipo	10,58	21,07	19,37	14,46	13,23	14,15	17,13	15,47	15,50
La capacidad de resolver problemas	8,97	9,79	10,36	18,09	18,69	19,81	17,70	18,37	17,53
La capacidad de decisión	12,99	4,01	5,86	6,76	7,07	7,55	5,42	6,51	5,41
Las habilidades organizativas	10,71	10,83	4,50	4,08	3,74	6,60	3,64	3,50	3,98
La utilización de herramientas informáticas	9,37	3,41	4,05	6,36	6,67	5,66	7,21	6,34	7,14
El manejo de idiomas	0,94	1,34	0,00	2,83	3,43	5,66	3,14	3,61	3,42
Las expectativas de desarrollo profesional	17,00	2,08	10,81	6,26	6,87	2,83	5,28	5,74	6,30
La flexibilidad y adaptación al cambio	7,50	2,97	7,66	7,80	7,88	9,43	8,57	8,64	8,51
La capacidad de adecuarse a los fines de la organización	4,82	2,67	8,11	7,41	7,78	8,49	6,92	7,55	7,03
Las habilidades y los conocimientos adquiridos	14,19	25,22	23,42	22,27	21,82	18,87	22,41	21,54	22,75
Otras	2,95	16,62	5,86	3,68	2,83	0,94	2,57	2,73	2,43
<b>Totales</b>	<b>100</b>								

Fuente: Informes de Graduados de la Universidad Nacional de La Plata

Según se puede observar en la Tabla 7, en términos generales, entre 2008 y 2016, ha crecido la valoración de “las habilidades y los conocimientos adquiridos”, mientras que, en menor medida ha crecido más levemente el reconocimiento de “la capacidad de resolver problemas” y “la capacidad de trabajo en equipo”. Podemos suponer, entonces, que ha primado las capacidades más instrumentales por sobre otras (como, por ejemplo, el trabajo en equipo). La cuestión sobre las características valoradas por los empleadores, nos coloca en la discusión sobre competencias- saberes.

Para Castro Solano (2004), las competencias profesionales están relacionadas con una tarea o actividad determinada. Son consecuencia de la experiencia y constituyen saberes articulados que una persona pone en marcha automáticamente. Están ligadas a las actividades profesionales y a las misiones que forman parte de un determinado puesto de trabajo. Son mucho más difíciles de evaluar que las variables psicológicas clásicas, ya que estas se expresan en la conducta efectiva. Son en definitiva una amalgama entre aptitud, experiencia y pericia que se expresa de modo concreto en la resolución de una situación-problema en particular.

No obstante, Garcés (2007) señala que la idea de competencias parte del principio utópico liberal de la igualdad de los individuos en el mercado, obviando las nociones y saberes que aluden a las conformaciones colectivas, para centrarse en meros saberes instrumentales prácticos. A su vez la noción de competencia lleva implícito los elementos de validación permanente a que se deberá someter en adelante cada trabajador, dando cuenta de las transformaciones habidas en las relaciones de trabajo. Esta conceptualización sale, así, del terreno de los derechos sociales y se presentan como resultado de las acciones individuales. Desaparece lo social como soporte sobre el cual se desarrolla el aprendizaje de los individuos, desaparece su historicidad, para ser todo resultado de responsabilidad y esfuerzo individual. De allí en más cada individuo resulta responsable del capital cultural que porta y por tanto merecedor del lugar que ocupa, despojando de algún tipo de pertenencia a un espacio social. En este sentido, en la medida en que la noción de competencias se presenta revestida de un “barniz” técnico y aséptico, donde las valoraciones dependen sólo de la efectividad demostrada en el ejercicio laboral, permite al neoliberalismo ocultar la discusión ideológica del “para qué educar”.

Al respecto, cuando se plantea un camino de superación de la pedagogía de las competencias proponiendo una formación que distribuya Saberes Socialmente Productivos (Puiggros y Gagliano, 2004), se entiende por tales a aquellos que cambian a los sujetos enseñándoles a transformar la naturaleza y la cultura, modificando sus habitus y enriqueciendo el capital cultural de la sociedad o la comunidad, a diferencia de los conocimientos redundantes, que sólo tienen un efecto de demostración del acervo material y cultural ya conocido por la sociedad. Esto, a diferencia de las competencias que sólo pretenden una funcionalidad relativa al proceso de acumulación capitalista. La noción de “enriquecimiento del capital cultural de la sociedad”, implica la apropiación de saberes con capacidad de construcción de tejido social, de saberes capaces de integración e inclusión social, de construcción/reconstrucción de un ethos cultural nacional que opere como instancia de reconocimiento de los sujetos.

## **Conclusiones**

Acorde al objetivo planteado en esta comunicación, se presentó un trabajo de indagación que constituye una aproximación a los vínculos entre educación y trabajo a través de reconstruir las características del empleo, la formación y las consideraciones de los propios graduados de la Universidad Nacional de La Plata.

Acorde a los datos presentados, entre 2006 y 2016, la matrícula de graduados ha crecido sostenidamente hasta 2011 y decrecido, levemente para 2016. La mayoría son empleados y se desempeñan, preferentemente, en el sector privado; reconocen que el vínculo entre la formación recibida y el trabajo en el que se desempeñan se encuentran muy relacionados. Se dedican a la actividad profesional y, en menor medida, a la investigación y docencia. Asimismo, ha crecido sostenidamente el porcentaje de graduados que reconocen una rápida adaptación al trabajo y ha crecido la valoración de los empleadores, según los graduados, de “las habilidades y los conocimientos adquiridos”, mientras que, en menor medida ha crecido más levemente el reconocimiento de “la capacidad de resolver problemas” y “la capacidad de trabajo en equipo”. Hemos intentando, a lo largo de la ponencia, contextualizar estos datos en el marco de ciertos fenómenos y discusiones sobre el vínculo entre educación y trabajo. Los datos sobre graduados universitarios se encuentran atravesados por distintos contextos socio históricos que pronuncian, en algunos casos, o intentan acortar, en otros casos, las brechas de desigualdad generadas por la segmentación educativa y laboral. Al mismo tiempo, se reconocen las discusiones respecto a la idea de empleabilidad, siendo que se trata de un constructo complejo y dinámico que no se resume a los vínculos de ajuste entre oferta de formación y demanda laboral, sino que implica un conjunto multidimensional de factores que, de modo situado, se articula con los distintos modos de tramar las trayectorias educativas y laborales, la constitución del tejido social, y las características del mercado laboral. Esto, en el marco de la discusión acerca de las competencias – saberes, entendiendo a la formación universitaria más allá de una lógica instrumental y aplicacionista, reducida a las demandas del sistema productivo. Más bien, se interpreta la formación como una construcción de saberes orientados a la participación colectiva democrática, en marcos de inclusión socio laboral.

## **Referencias bibliográficas**

Adrogué, C. y García de Fanelli, A. (2021) Brechas de equidad en el acceso a la educación superior en Argentina. *Páginas de Educación*, 14(2), 28- 51.

- Bazzano, M. y Montera, C. (2016) *La utilización de datos secundarios en la investigación social*. Cuaderno de Cátedra No. 6, Metodología de la Investigación, Carrera de Sociología, UBA.
- Beccaria, L. y Grossman, F. (2015) Informalidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista CEPAL*, (117), 127- 143.
- Bidart, C. y Brochier, D. (2010) “Las bifurcaciones como cambios de orientación en un proceso”. En Méndez, A. (Comp.) *Procesus, Concepts et méthode pour l’analyse temporelle en Sciences Sociales* (pp. 219- 240). Belgique: Academia Bruylant.
- Buchbinder, P. y Marquina, M. (2008) *Masividad, heterogeneidad y fragmentación. El sistema universitario argentino 1983- 2007*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Busso, M. (5 al 7 de diciembre 2018) *La situación laboral de las y los jóvenes universitarios argentinos durante la presidencia de Mauricio Macri*. Ponencia presentada en las X Jornadas de Sociología de la UNLP, Universidad Nacional de La Plata.
- Calvo, E. (2013) “Análisis de la empleabilidad como indicador de la calidad universitaria: ¿qué nos enseñan las experiencias anglosajonas?” En: Alberti, G., Villena Higuera, J. L. y Peluffo Argón, M. B. *Desafíos y oportunidades de la empleabilidad de los egresados universitarios en el contexto internacional* (pp. 125- 142). Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Carrió de Scaccia, M. del C. (2003) *Correspondencia entre el perfil del egresado de la carrera de Ciencias de la Educación y la demanda laboral*. Comunicación proyecto Instituto Ciencias de la Educación, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Cuyo.
- Castro Solano, A. (2004) Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria*, 21(2), 117- 152.
- Chiroleu, A. (2018) Democratización e inclusión en la universidad argentina: sus alcances durante los gobiernos Kirchner (2003-2015). *Educacao em Revista*, (34), DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-4698176003>
- Dubet, F. (1994) Dimensions et figures de l'expérience étudiante dans l'université de masse. *Revue française de sociologie*, 35(4), 511-532.
- Garcés, L. (2007) De las competencias a los saberes socialmente productivos. En Garcés, L. (Comp.) *¿De la escuela al trabajo? La educación y el futuro laboral de los jóvenes en tiempos de globalización* (pp. 43- 66). Buenos Aires: Ediciones del Signo
- Ilvento, M. C. (2009) *Las representaciones sobre el campo profesional de las Ciencias de la Educación. La incidencia de las prácticas pre-profesionales*. Tesis de doctorado. Universidad Nacional de Salta (Argentina) y Universidad Rovira I Virgili (España)
- Kruger, N. (2012) La segmentación educativa en Argentina: reflexiones desde una perspectiva micro y macro social. *Páginas de Educación*, 5(1), [on line].

- Laines-Alamina, C. I., Silva-Almanza, I. J. y Estrella-Morales, V. (2024) Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *VinculaTégica*, 10(1), 34- 53.
- Mollis, M. (2016) La educación superior universitaria en los tiempos de Néstor y Cristina Kirchner. *Revista De Educación Superior Del Sur Global - RESUR*, (1), 72–102.
- Puiggros, A. y Gagliano, R. (2004) *La fábrica del Conocimiento. Los saberes socialmente productivos en América Latina*. Santa Fe: Homo Sapiens.
- Riquelme, G. C. (2018) *Deuda social educativa con jóvenes y adultos: entre el derecho a la educación, los discursos de las políticas y las contradicciones de la inclusión y la exclusión*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras Universidad de Buenos Aires.
- Salessi, S. M. y Omar, A. (2018) Comportamientos proactivos en el trabajo: adaptación y análisis psicométrico de una escala. *Actualidades en Psicología*, 32(124), 33- 49.
- Sassera, J. S. (2022) Desigualdad espacial, segmentación educativa y diferenciación institucional: aportes de representaciones cartográficas en una localidad. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 17 (1), 153- 172.
- Testa, J. y Figari, C. (8 a 10 de diciembre 2005) *Educación superior y mercado de trabajo: un campo de problematización pendiente: Aportes teóricos y metodológicos*. Ponencia presentada en el V Coloquio internacional sobre gestión universitaria en América del Sur. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Testa, J., Figari, C. y Spinosa, M. (2009) Saberes, intervenciones y clasificaciones profesionales: nuevos requerimientos a idóneos, técnicos e ingenieros. En Neffa, J. C., Toledo de la Garza, E. y Muñiz Terra, L. (Comp.) *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. I (pp. 275- 308) Buenos Aires: CAICyT-CLACSO.
- Villa, A.; Pedersoli, C. y Martin, M. (2009) Profesionalización y campo ocupacional de los graduados en Ciencias de la Educación. *Archivos de Ciencias de la Educación*, 3(3), 113-128.
- Zalba, E., Deamici, C. y Martino, B. (18 a 20 de abril 2007) *Inserción laboral y desempeño profesional de los graduados de la UNCuyo*. Ponencia presentada en el Cuarto Congreso Nacional y Segundo Internacional de Investigación Educativa, Comahue.