



Universidad Nacional de La Matanza

**TÍTULO DEL PROYECTO:** “LA INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS 2011 Y 2012 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA EN EL MERCADO LABORAL”.

**Código:** *PIDC-C2-ECO-020*

**Programa de Investigación:** *CyTMA2*

**Unidad Académica donde se encuentra acreditado:** *Departamento de Ciencias Económicas, en conjunto con la Dirección de Graduados dependiente de la Secretaría de Extensión Universitaria de la Universidad Nacional de La Matanza.*

**Director del Proyecto:** *Lic. Martínez, Julio Alejandro Nicolás*

**Co-Directora del Proyecto:** *Dra. Otegui, Cristina*

**Fecha de inicio:** *2014/01/01*

**Fecha de finalización:** *2015/12/31*

## INFORME FINAL TÉCNICO-ACADÉMICO

### UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA

**Unidad Académica donde se encuentra acreditado:** *Departamento de Ciencias Económicas, en conjunto con la Dirección de Graduados dependiente de la Secretaría de Extensión Universitaria de la Universidad Nacional de La Matanza.*

**Código:** *PIDC-C2-ECO-020*

**Título del Proyecto:** *“La inserción de los graduados 2011 y 2012 de la Universidad Nacional de La Matanza en el mercado laboral”.*

**Programa de Investigación:** *CyTMA2*

**Director del Proyecto:** *Martínez, Julio Alejandro Nicolás*

**Integrantes del Proyecto:** *Otegui, Cristina (Co-directora); Mouta, Silvina Raquel; Faraldi, Ricardo; Galanti, Melody Nayla; Schifrin, Antonella; Varvuzza, Mailén Sofia Elisa; Feré, Maribel; Martínez, Nicolás; Rodríguez, Nestor Ariel; Pepe, María Laura; Santoriello, Hernán Carlos Marcelo; Marcos, Mariel Verónica; Lamas, Marcelo Oscar; Ibañez, Rosana Beatriz; Almaraz, Lorena Paola; Mansour, Jorge Alejandro; Santos, Edgard.; Iribarne, Alba y Turczak, Pedro.*

**Fecha de inicio:** *2014/01/01*

**Fecha de finalización:** *2015/12/31*

**Resumen:**

La presente investigación es llevada a cabo por el Departamento de Ciencias de Económicas en conjunto con la Dirección de Graduados dependiente de la Secretaría de Extensión Universitaria de la Universidad Nacional de La Matanza.

Este proyecto indaga acerca del vínculo *graduado-inserción laboral* de los graduados de la Universidad Nacional de La Matanza en relación a su titulación académica; y pretende ofrecer a la Institución un diagnóstico acerca del panorama laboral del graduado 2011 y 2012 de la Universidad.

El fin de este trabajo es profundizar el proceso de seguimiento de los graduados en relación a la esfera laboral, dichos resultados junto a investigaciones futuras podrán influir en el diseño de políticas educativas institucionales orientados a la mejora continua.

La realidad actual invita a ahondar a través de técnicas de investigación que permitan entender el dinamismo de los fenómenos que tienen lugar en la sociedad. A partir de una combinación de herramientas cuantitativas y cualitativas de recolección de información se pretende construir nuevo conocimiento que aporte a la mejora en la calidad educativa universitaria. Entre los instrumentos utilizados se pueden mencionar el análisis de base de datos, el relevamiento bibliográfico, la realización de encuestas y entrevistas, entre otras.

En una primera instancia, se trabaja con técnicas que permiten conocer datos estructurados acerca de la situación laboral de los graduados, a través de encuestas, relevamiento y análisis de documentación estadística. En una segunda instancia, se orienta a profundizar la realidad existente que se pretende abordar, a través de un enfoque fenomenológico complementario, el cual intenta interpretar tanto el detalle de las vidas individuales como de los contextos sociales, políticos, y otros que sean pertinentes.

Este proceso de investigación encausa la comprensión empática del fenómeno objeto de estudio y, si bien profundiza en las particularidades de cada sujeto, pone principal interés en su desempeño profesional y en su vínculo con el entorno laboral. De esta manera, se puede afirmar que la inserción laboral resulta un proceso complejo en el cual interviene no sólo la formación académica recibida sino variables sociales, económicas, entre otras. Por este motivo, resulta de vital importancia el acompañamiento que los graduados reciben de las instituciones que los forman, no sólo para brindarles una oferta de

especialización académica vinculada a sus áreas de formación sino para guiarlos en el proceso y contenerlos en su inserción al mercado laboral.

Como producto del trabajo de intervención originado por dicha investigación se ha diseñado y puesto en funcionamiento el Programa de Inclusión Laboral de Graduados de la Universidad Nacional de La Matanza. A través de este Proyecto, y sumado a la información relevada en esta investigación, se pretende conocer la realidad actual y, en función a ello, diseñar políticas educativas institucionales que acompañen y favorezcan la inserción laboral.

**Palabras claves:** inserción laboral; universidad; graduados; contexto; realidad social

**Área de conocimiento:** *Sociología*

**Código de Área de Conocimiento:** 5000

**Disciplina:** *Problemas Sociales*

**Código de Disciplina:** 5008

**Campo de Aplicación:** 4309

**Código de Campo de Aplicación:** *Política educativa*

**Otras dependencias de la UNLaM que intervinieron en el Proyecto:** *Secretaría de Extensión Universitaria de la Universidad Nacional de La Matanza*

**Otras instituciones intervinientes en el Proyecto:** -

**Otros proyectos con los que se relaciona:** -

## **CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN .....	6
2. MARCO TEÓRICO .....	11
3. DESARROLLO .....	34
4. CONCLUSIONES .....	101
5. BIBLIOGRAFÍA.....	105
5. ANEXOS .....	114

# **“LA INSERCIÓN DE LOS GRADUADOS 2011 Y 2012 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA EN EL MERCADO LABORAL”**

## **1. INTRODUCCIÓN**

Una de las complejidades que compromete al sistema educativo superior y específicamente a las universidades, se orienta a aspectos referidos a la relación existente entre el mundo laboral y la educación. Las universidades durante el último tiempo se han dedicado a perfeccionar sus métodos y procesos educativos; en este sentido, el seguimiento de graduados resulta ser una herramienta indispensable en la gestión universitaria, que servirá para conocer la situación de sus graduados y será útil en el proceso de toma de decisiones. La información sistematizada acerca de las carencias o deficiencias académicas de los alumnos comprueba que tipo de relación existe entre la formación recibida del egresado y el campo laboral productivo (Betancourt Nuñez, F; López, H. y Suárez, J., 2010).

Esta primera investigación tiene como finalidad dar inicio a una línea de trabajo referida a la inserción laboral, que permita ofrecer un análisis detallado del tema abordado y a la vez gestar e impulsar nuevas ideas que sostengan futuros estudios.

En este sentido, la Universidad Nacional de La Matanza participa proactivamente en la Red de Universidades Nacionales del Conurbano Bonaerense (RUNCOB), específicamente en la Subcomisión de Información Académica, en el equipo de trabajo de Estudios y Seguimientos de Inserción Laboral de Graduados. A partir de este trabajo colaborativo se intenta trabajar esta temática y analizar posibles mejoras referidas al binomio *educación-inserción laboral*.

### **1.1 Selección del tema**

El proyecto analiza la inserción de los graduados 2011 y 2012 de la Universidad Nacional de La Matanza en el mercado laboral actual.

### **1.2 Definición del problema**

Los estudios de graduados suministran información variada de las universidades, para los estudiantes y para la misma institución. Durante los últimos años la evaluación del producto de la universidad puede haberse convertido en el objeto principal de los estudios

de graduados, como también la evaluación de las necesidades de los graduados y la vinculación con el ex – alumno (Schomburg, 2004). En este caso, se reconoce la necesidad de contar con información pertinente acerca del grado de correspondencia entre la formación académica obtenida por el graduado y su situación laboral.

Los cambios tecnológicos originados en el último tiempo, han transformado los espacios de desarrollo académico y laboral. En este sentido, la enseñanza superior actúa como un agente facilitador en el acceso a las oportunidades laborales brindando una formación adecuada –en la mayoría de los casos- a las demandas del mercado laboral. Por este motivo, es vital que las universidades identifiquen las características y peticiones del mercado laboral, así como también la adecuación entre el puesto de trabajo y la titulación obtenida para optimizar sus planes de estudio. Estos factores junto al nivel de satisfacción de los graduados con la formación obtenida, se convierten en un valor esencial de análisis para evaluar el desempeño de las universidades y para la toma de decisiones estratégicas en la gestión universitaria.

De este modo, la sólida formación general del individuo, no sólo en lo académico sino en lo profesional - práctico (en relación a los sectores productivos) posibilita el desarrollo integral del mismo a la hora de enfrentarse a la realidad cambiante del mercado laboral. Por ello es necesario conocer el rol de la universidad en la sociedad actual del conocimiento y en las sociedades contemporáneas, su función, tendencias y obligaciones.

La especialista en inserción laboral de graduados universitarios, Marta Panaia (2009, pág. 29), enumera las amplias y variadas exigencias a las que las universidades deben responder para garantizar la inserción laboral de los egresados. Según esta especialista, las universidades deben:

- 1) “(...) promover condiciones de acceso igualitarias;
- 2) diversificar las condiciones de estudio y los cursos ofrecidos;
- 3) concederle más atención a las competencias, las aptitudes personales y el desarrollo personal;
- 4) reformular sus funciones para una sociedad de capacitación continua;
- 5) preparar a los estudiantes para un mundo más globalizado;

- 6) ofrecerle a los estudiantes una variedad de instrumentos que vayan más allá de la enseñanza en el aula;
- 7) establecer mecanismos regulares de comunicación entre el ámbito académico y el mundo productivo, entre otros”.

La Universidad Nacional de La Matanza fue creada en 1989 según la Ley 23.748 para atender a las necesidades y demandas locales, y poder generar las condiciones para desarrollar el Partido de La Matanza, de la Provincia de Buenos Aires, como un polo económico local, considerando que se encuentra en uno de los espacios más importantes de la Provincia de Buenos Aires, desde el punto de vista demográfico, político y económico.

El principal objetivo fue elaborar un proyecto educativo cultural de avanzada, inspirado básicamente en la realidad local, regional-nacional comprometida con ella; una propuesta para el desarrollo del medio, y una iniciativa abierta incorporada a la comunidad y protagonista activa de su progreso. En virtud de las premisas citadas, el proyecto, en sus aspectos centrales, se fijó en los propósitos de contribuir a la retención y al asentamiento de la población joven localizada en La Matanza y su área de influencia; servir a las necesidades de la comunidad, es decir: sus habitantes en general, empresas, instituciones, profesionales y demás actores sociales, y actuar como factor de cambio y desarrollo<sup>1</sup>.

### **1.3 Alcances del Trabajo**

El presente estudio aborda la relación entre el graduado y la inserción profesional, con el fin de tener un diagnóstico parcial de los graduados en relación a su acceso y desarrollo laboral. De la totalidad de graduados de la Universidad se acotó a los graduados 2011 y 2012 de todas las carreras de grado pertenecientes a las Unidades Académicas de la Institución.

Se trata de un estudio que, tiene por objeto ser el inicio de un programa más amplio de seguimiento de graduados de la Universidad Nacional de La Matanza. A partir de esto, se desea producir información que sirva como insumo de los procesos de decisiones políticas educativas institucionales.

---

<sup>1</sup>Fuente: Documento de Presentación de la UNLaM – San Justo, 1992



A los fines de este estudio, se pretende encausar el presente trabajo desde un enfoque fenomenológico (Husserl, 1949), como un camino de aproximación a la realidad. Esta perspectiva tiene un carácter inductivo, fundado en la experiencia y la exploración; en este sentido, se toma este *corpus* de conocimientos como un modo útil para vincular la investigación empírica al proceso de construcción teórica. Se entiende que, no sólo los conceptos teóricos *surgen* de los datos empíricos, sino que el proceso de conocer una realidad concreta obliga a la elaboración conceptual y a la precisión de la relación entre los conceptos generales y los fenómenos observables, lo cual permite el avance teórico.

Este enfoque permite describir el escenario en el que se desempeñan profesionalmente los graduados, sus experiencias, el entorno, sus debilidades y fortalezas. Es necesario tener en cuenta y construir una visión global de la realidad, desde un punto de vista interno, consultando y recabando información de los sujetos de estudio, pero además desde un punto de vista externo, teniendo en cuenta la interpretación del propio investigador.

#### **1.4 Justificación del estudio**

Una de las complejidades que compromete al sistema educativo superior y específicamente a las universidades, se orienta a aspectos referidos a la relación existente entre el mundo laboral y la educación. Las universidades en el contexto de las sociedades del conocimiento se han dedicado a perfeccionar sus métodos y procesos educativos; en este sentido, se entiende que el seguimiento de graduados resulta ser una herramienta indispensable en la gestión universitaria.

Esto servirá para conocer la situación de sus graduados y aportar al proceso de toma de decisiones. La información sistematizada acerca de las carencias o deficiencias académicas de los alumnos comprueba qué tipo de relación existe entre la formación recibida del egresado y el campo laboral productivo (Betancourt Nuñez, F; López, H. y Suárez, J., 2010).

A partir de este trabajo también se profundiza el conocimiento teórico acerca de los graduados universitarios y sus posibilidades de inserción en el mercado laboral actual, ofreciendo una descripción actualizada de las competencias genéricas de los mismos y sus posibilidades de desarrollo económico y social en la región a nivel local y nacional.

Finalmente, la presente investigación también es relevante en términos de su utilidad metodológica, ya que permitirá crear herramientas de recolección de datos y elaboración de un diagnóstico que podrá ser utilizado en futuras investigaciones al respecto. Asimismo, pretende dar respuesta a una inquietud que trasciende los intereses de la Institución debido a que apunta a un objetivo mayor que es conocer cómo los graduados universitarios se insertan laboralmente aportando al desarrollo de la región.

### **1.5 Los objetivos del presente trabajo son:**

#### Objetivo General

Investigar si las competencias adquiridas en la carrera universitaria, llevada a cabo en la Universidad Nacional de la Matanza, están en relación con las exigencias del mercado laboral actual y les resultaron útiles a los graduados al momento de insertarse en el mismo, de acuerdo a la titulación obtenida en la universidad.

#### Objetivos Específicos

1. comprobar si las competencias adquiridas en su trayectoria formativa le han permitido insertarse en el mercado laboral según la titulación obtenida;
2. determinar el nivel de adecuación entre la titulación obtenida del graduado y su puesto laboral;
3. conocer los medios utilizados en la búsqueda de empleo adoptada por los graduados;
4. analizar las experiencias laborales luego de la graduación;
5. detectar el nivel de satisfacción de los graduados con su experiencia universitaria
6. identificar, según los perfiles de los graduados, la formación complementaria demandada;
7. medir las diferencias existentes en relación al género y carrera de los graduados con su posición laboral;
8. detectar cuáles son las mayores dificultades a la hora de la inserción en el mercado laboral por parte de los graduados UNLaM;
9. brindar un aporte a la Universidad con los datos obtenidos en la investigación.

## **1.6 Hipótesis**

La Universidad Nacional de La Matanza forma profesionales competentes para insertarse en el campo laboral según la titulación académica obtenida.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Rol de la universidad en la sociedad del conocimiento**

El desarrollo del conocimiento en el marco universitario debe responder a una dinámica de actualización y de adecuación hacia las necesidades de los estudiantes, del mercado de trabajo y del desarrollo científico. La conjugación teórico-práctica es necesaria para el desarrollo de las actitudes profesionales requeridas a la hora de que el estudiante, una vez graduado, desempeñe sus funciones.

La confluencia entre conocimiento científico y conocimiento práctico cultiva en los ambientes universitarios un respaldo en función a las aptitudes significativas que llevan a comprender el sector en donde se determina la experiencia laboral. En este sentido, “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” (Tonon, 2004, pág. 9).

Los cambios tecnológicos producidos en los últimos años, han condicionado distintos espacios de desarrollo humano: el espacio laboral, el educativo y los espacios de profesionalización. Este condicionamiento subyuga la vinculación entre los mismos. Es así que, la sólida formación general del individuo, no sólo en lo académico sino en lo profesional - práctico (en relación a los sectores productivos) posibilita el desarrollo integral del mismo a la hora de enfrentarse a la realidad cambiante del mercado laboral.

Por ello es menester identificar cuál es el rol de la universidad en la sociedad actual del conocimiento y en las sociedades contemporáneas, en donde la delimitación de los sectores sociales de promoción cada vez se presenta más articulada y poco definida.

Tradicionalmente las universidades se han enfocado en su propio desarrollo, es decir, tener un cuerpo docente letrado, lograr un status dentro de la jerga académica y un gran

cúmulo bibliotecario, al que sólo accedían algunos pocos. El fin de la Educación Superior, desde sus inicios, fue el de la enseñanza de conocimientos avanzados.

A lo largo de los siglos, la ciencia y la investigación han sido los imperativos del sistema universitario. Los aportes del conocimiento científico y tecnológico se volvieron necesarios para el desarrollo de la sociedad actual del conocimiento, ya que las innovaciones son cada vez más demandadas a nivel mundial así como el flujo de las informaciones. Las sociedades se vieron en la obligación de conjugar la praxis económica, política, científica, tecnológica, educativa y cultural para avanzar hacia la autoconstrucción. La universidad constituye agentes principales de la producción científica y de la transmisión de saberes de alto nivel.

De tal forma, las universidades han tenido que dejar de enfocarse en sí mismas y en su propio desarrollo para replantearse su rol en la sociedad y poner su mirada en quienes son su razón de ser: los estudiantes. Conocer las necesidades de la sociedad para poder identificar las condiciones socio-demográficas en donde se inserta y las demandas de las mismas para ofrecer los programas de estudio que fueran más pertinentes.

Como lo menciona la literatura, las primeras universidades europeas nacieron bajo el ala de los pequeños grupos de maestros y estudiantes que con sus esfuerzos buscaron organizar los pensamientos en ramas/campos: derecho, medicina, tecnología, entre otros. Durante mucho tiempo dicho cuerpo de conocimiento permaneció relativamente estático. A medida que transcurrieron los años las ocupaciones y sus cuerpos de saberes se consideraron avanzados si se sostenían en la educación superior. De esta forma el conocimiento práctico avanzado tuvo que hacerse presente en el sistema académico junto con las nociones humanísticas y filosóficas (Clark, 1991). Por ello, fue recién a partir de la industrialización y la división de trabajo que la evolución del sistema educativo superior comenzó a ser notoria.

No es posible hablar de un modelo único de universidad, sino que existieron varios que han respondido a realidades y contextos diferentes. La universidad desde su creación ha transitado por diferentes caminos, donde no sólo cambió su infraestructura institucional, sino su misión, función y valores. Ello debido a que se encuentra atravesada e interpelada desde su interior por los docentes, investigadores y estudiantes que forman parte de su gobierno y gestión, y desde su entorno por las fluctuaciones en la economía, los cambios en la política y en la sociedad.

Frente a esta situación, y en relación a las particularidades intrínsecas de masificación y articulación del sistema con la sociedad del conocimiento y las tecnologías de la información y comunicación, las universidades redefinen su función y construyen nuevos espacios que sitúen acciones de investigación y desarrollo.

El conocimiento se establece como principal recurso de esta sociedad. Por ese motivo, el reacomodamiento de los distintos actores sociales es respuesta necesaria ante esta situación. Las universidades dejaron de ser elitistas para redefinir sus funciones en un ámbito más social y participativo. De esta manera se adaptan a que la sociedad del conocimiento permite la participación de cada uno de sus integrantes, promoviendo nuevas formas de solidaridad con las generaciones presentes y futuras. En este sentido es esencial entender que el conocimiento es definido por la UNESCO como un bien público a disposición de todos los ciudadanos del mundo, no deberían existir marginados (Tünnermann Bernheim & de Souza Chaui, 2003).

Las universidades hoy son unidades abiertas, que interactúan con su entorno, que permiten la promoción de los valores ciudadanos y la participación colectiva. Sus fronteras se encuentran permeables y establecen una sinergia con el entorno y con otros actores sociales, necesarios indirectamente para su funcionamiento, constitución y permanencia. “La universidad de masa, a diferencia de su predecesora elitista, no es una institución auto-referencial, reconociblemente completa en ella misma” (Scott, pág. 12, s/a) y es esto lo que condice y determina la enseñanza y la investigación. Estas instituciones responden diariamente a los desafíos que esta nueva sociedad representa. Se reconfiguran en la medida en que empiezan a colaborar responsablemente en la enseñanza e investigación junto a otras organizaciones. Sin descuidar o desestimar el entorno, la construcción del conocimiento en el marco de la Universidad pública es una construcción de conocimiento teorizado o tematizado por haber sido sometido a un proceso dialógico de diferenciación con la realidad en la que surge (Martínez Bonafé, 2012).

No se encuentran excluidas como agentes de cambio en este contexto. Sin embargo, es este contexto lo que las determina. Según Scott, (s/a), “los sistemas modernos de educación superior, [...] tienen sentido en el contexto de la ‘sociedad del aprendizaje’, donde el conocimiento ha sido incluido dentro de los intercambios mercantiles y políticos. Tendrían, en cambio, mucho menos sentido, en el contexto de los valores

académicos tradicionales que continúan reflejando, [...] el carácter ajeno del conocimiento”. Por estas razones, el conocimiento es un desafío fundamental para estas universidades. Tomar conciencia de este capitalismo cognitivo, demuestra la flexibilidad universitaria de adaptación a su entorno y a la redefinición de su rol social como agente de cambio, permaneciendo y no relegando su accionar al consumo del saber. Sino lograr la producción del mismo y el desarrollo de las sociedades locales.

Un informe realizado por la Secretaría de Políticas Universitarias, dependientes del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, enfoca su análisis al factor conocimiento en la actualidad y a su nuevo papel reafirmante. Este análisis determina que el conocimiento en las sociedades contemporáneas constituye uno de los mayores desafíos que se debe afrontar, ya que al conocimiento hoy se lo reconoce como “el recurso de mayor importancia para dar impulso a la producción y el desarrollo económico” (2001, p. 95) de los países. Éste no sólo genera consecuencias en el ámbito económico (producción, transacciones, intercambios comerciales), sino determinando una mejora en los vínculos sociales y en el desarrollo sustentable de las comunidades en relación al ambiente y a los recursos naturales.

Las universidades responden al mandato de la excelencia, en el marco de la docencia, investigación y desarrollo, adecuando la calidad de su gestión en una cultura de interacción con el sector productivo en busca de competitividad. Las Universidades de esta manera se ven “interpeladas por múltiples requerimientos del Estado, de las empresas y de sus propios actores” (Jurrêz F. y Neidorf, 2007, pág. 484). En un contexto simultáneo al del conocimiento, caracterizado por políticas democratizadoras, que coadyuvan a la inserción social, se intenta promover la ética tendiente a la construcción de una sociedad igualitaria en la que los saberes que se constituyen y transmiten tengan un papel convertidor.

Sin embargo, esta necesidad de adaptación a las demandas de diversos mercados del conocimiento obstaculizan las razones de existencia principales de estos actores. Según la UNESCO, “los éxitos conseguidos por algunos países de Asia Oriental y Sudoriental en la lucha contra la pobreza se explican en gran parte por las inversiones masivas que han realizado a lo largo de varios decenios en la educación y la investigación y desarrollo” (2009, pág. 7). Para ejemplificar, en Argentina, “la universidad pública es una de las instituciones de mayor importancia desde el punto de vista de desarrollo científico [ya

que] reúne el 54% del personal dedicado a las actividades de I&D en el país” (Bisang, 1995, citado en Juarrêz. y Neidorf, 2007, pág. 490). Estos datos demuestran que los países y sus políticas de educación se encuentran en tensión con un sistema que obstaculiza los valores de una democracia sustantiva en pos de los valores del mercado, no pudiendo lograr la distribución y generación del conocimiento de manera justa y equitativa. Sin embargo, a través de sus decisiones pueden contemplar a quiénes y entre quiénes compartir estos saberes.

Juarrêz y Neidorf (2007) mencionan que los saberes compartidos o el avance en investigación y desarrollo y la producción del conocimiento establecen perspectivas de análisis particulares entre los países industrializados o centrales y los países de la periferia tecnológica y científicamente dependientes. Es decir, los desarrollos y los avances difieren entre los países desarrollados y los que se encuentran en vías de desarrollo. Esto es consecuencia de la importancia que le otorga cada país al conocimiento y a la generación de saberes.

De esta forma se entiende que la riqueza de los países se mide hoy por la cantidad y calidad de inteligencias cultivadas en el sistema educativo y por su capacidad para establecer de forma fundada un impacto en el sistema económico y en la calidad de la vida de la ciudadanía. Las universidades se consideran, en consecuencia, según Pugliese (2007) el ámbito que mejor esté preparada para consumir dicho rol en esta Sociedad del Conocimiento. Para lograrlo, el autor menciona que la “universidad debe transferir y compartir con el medio la mayor cantidad de saber y de saber-hacer, desarrollando la capacidad para analizar y aportar soluciones a problemas complejos, contribuir al desarrollo local y realizar aportes para elevar la calidad de vida” (2007, pág. s/n).

Para finalizar, se considera oportuno preguntarse, siguiendo a Peón quien retoma ideas centrales del autor Burton Clark, “cuál debe ser el papel de las instituciones que, como las universidades, están especializadas en la manipulación del conocimiento avanzado” (s/f, pág. 17). Este marco es reciente, la Sociedad del Conocimiento es un fenómeno social, político y económico que interviene en la vida de los ciudadanos del mundo. Es actual, no está acabado. Establecer lineamientos debe ser una tarea cautelosa, pensada, evaluada, pero siempre en miras de un rendimiento general, integrador, que rompa con el fortalecimiento de las desigualdades.

## **2.2 Espacio Europeo de Educación Superior y Proyecto Tuning Latinoamérica: espacios de articulación entre educación y empleo**

Desde el año 1998 las universidades europeas consideraron la necesidad de reformar su sistema de educación superior para hacer frente al contexto que las enmarcaba, caracterizado por la globalización y la llamada sociedad del conocimiento. Es por ello que Alemania, Francia, Italia y el Reino Unido firmaron la Declaración de Sorbona. En este documento normativo se establecía la necesidad de crear un espacio común de educación superior europeo.

Según la Declaración de Sorbona (1998), este espacio sería “un marco común de referencia, dedicado a mejorar el reconocimiento externo y facilitar tanto la movilidad estudiantil como las oportunidades de empleo [...]. Nos dirigimos a otros Estados miembros de la Unión Europea y a otros países europeos para que se unan a nosotros en esta iniciativa, así como a todas las universidades europeas para que se consolide la presencia de Europa en el mundo a través de la educación continua y actualizada que se ofrece a sus ciudadanos”. Esta unión consideraba afrontar la realidad económica, cultural y social como principal objetivo, en un marco más amplio que desde las particularidades de cada país. Es decir, buscaba afrontar la realidad desde un espacio europeo, guiados por una finalidad compartida. Para lograr dicho objetivo se contempló, desde un ámbito universitario, la necesidad de establecer redefiniciones en las metodologías de enseñanza –en el proceso de enseñanza/aprendizaje, en la estructura curricular, en los requisitos docentes, en la internacionalización y la cooperación institucional superior, etc.

Todo este cúmulo de iniciativas, delimitaciones y propuestas llevó a que en el año 1999, por Ministros con competencias en Educación Superior de 29 países, se firme la Declaración de Bolonia, reconociendo de forma concreta al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), pactando el establecimiento de un sistema universitario flexible, armonizado y convergente que facilitara (en función a las demandas del contexto) un aumento en las posibilidades de formación y una vinculación significativa entre la profesión y el empleo, a través del reconocimiento de las titulaciones obtenidas entre los países partes. Los objetivos derivaban en la vinculación entre universidad y mercado laboral; así el contexto neoliberal y las demandas de la globalización comenzaron a hacer posible su impronta en los espacios de producción y desarrollo del conocimiento.



La declaración se ha constituido de esta forma como la herramienta requerida por los sistemas de educación de los países europeos para hacer frente a los procesos de cambio. La adaptabilidad de los sistemas se encuentra posibilitada gracias a los lineamientos definidos en este espacio, el cual también delimita los procesos de regulación de los países miembros, garantizando la reestructuración general de los idearios educativos, necesarios para viabilizar la confluencia y la incidencia en los distintos actores involucrados.

Por otro lado, en el marco de la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior y la reorganización de los estudios universitarios en el proceso de Bolonia, se puso en debate la necesidad de re-pensar cuál debe ser la respuesta universitaria a una sociedad globalizada y cómo debe diseñarse y planificarse la formación universitaria para que los futuros profesionales obtengan de ésta competencias prácticas que los capaciten para el ejercicio de su actividad profesional. En este contexto, el sistema universitario juega un papel fundamental en el aprendizaje de las competencias por parte de los alumnos (Montoro-Sánchez, Mora-Valentín, & Ortiz de Urbina Criado, 2012).

Como menciona Manuel Hijano del Río “El nuevo modelo de universidad recoge también un nuevo modelo de gestión, basada en conceptos de calidad y excelencia. La gestión universitaria se ha visto inundada de conceptos y los procesos relacionados con esos términos, en los que prima la identificación de procedimientos y objetivos cuantificables, medios para su consecución y los premios por su obtención” (2008, pág. 50). Las nuevas exigencias del entorno, este aprendizaje continuo por parte de los sujetos y la vinculación y articulación educación-sociedad posibilita en este sentido un nuevo modelo de universidad, alejado de los modelos clásicos producidos a lo largo de la historia. La razón se fundamenta en el valor del conocimiento compartido y transferido a la sociedad.

La constitución del Espacio Europeo de Educación Superior se significa como la posibilidad para que los sistemas de educación europeos establezcan un conjunto de cambios, los cuales posibiliten la adaptabilidad a nuevas realidades sociales, enmarcadas en la Sociedad del Conocimiento. Las reformas requeridas por este nuevo contexto se fundamentan en metodologías, estructuras de procesos de aprendizaje, y movilidad estudiantil principalmente. El proceso de Bolonia en el marco EEES, se ubica como antecedente de una realidad imperante, invitando a debates sobre sus perspectivas y aplicabilidad, o transferencias en otras regiones mundiales.

A mediados de los años noventa, la región de América Latina inició una etapa de vinculación con el continente Europeo. En aspectos educativos, la oferta masiva de servicios de universidades de dicho continente, experimentó una magnificación en su comercialización, traspasando fronteras y posibilitando crear espacios de vinculación iberoamericanos o hispanoamericanos. Esta dinámica posibilitó que los Procesos de Bolonia generen su ampliación y transmisión a los países de América Latina. El fenómeno de adaptabilidad de los sistemas de educación al nuevo contexto dinámico, no quedaría entonces reducido a los espacios comunes de Europa. La Comisión Europea promovió la aplicabilidad transnacional de sus ideales de reforma.

Las particularidades de estos nuevos lineamientos en la región, se centran en la orientación empresarial y mercantilizadora del Tuning, ya que el mismo “nace directamente de la decisión que se toma desde los centros económicos europeos de establecer estándares comunes de calidad y de contenidos en los estudios superiores a fin de permitir una más libre circulación de estudiantes y talentos profesionales y de investigación” (Aboites, 2010, pág. 34).

Estos condicionantes resignificaron la vinculación en bases a la comercialización de los servicios, logrando en un corto plazo, la coordinación e integración de instituciones entre las regiones, permitiendo la implementación del Proyecto Tuning en América Latina, llevando a acompañar los lineamientos declarados y expresados en los espacios europeos.

Aboites (2010) menciona que se busca armonizar las arquitecturas de los sistemas de educación superior, regulados por estándares comunes, unificados y representativos a toda la comunidad universitaria. Según el autor, el Proyecto Tuning, además de lograr establecer parámetros de homogeneidad, concilia parámetros metodológicos de enseñanza en base a competencias. Se promueve así un consenso respecto a “cuáles deben ser las habilidades, informaciones y valores que los estudiantes deben adquirir para obtener una formación profesional” (Aboites, 2010, pág. 31). Beneitone (citado en Aboites, 2010, pág. 31) menciona que “las competencias representan una combinación de atributos respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico); el saber cómo actuar (la aplicación práctica y operativa a base del conocimiento); y al saber cómo ser (valores)”.

La discusión radica en la metodología en relación al contexto. Es decir, Latinoamérica no adopta los procesos para una propia reformulación metodológica, al contrario, hace una

incorporación idéntica de los aspectos desarrollados en el marco de educación europeo. Lo subyacente a esta discusión es la idiosincrasia de cada una de las regiones y si las ideas compartidas posibilitan la réplica exacta de cada modelo en diversos lugares del mundo.

Aboites menciona que el proceso de Bolonia de esta forma “irrumpe abiertamente en América Latina. [Ya que] no nace en el seno de los procesos amplios de discusión universitaria latinoamericana, de sus instituciones, organismos estudiantiles y de trabajadores universitarios, ni tampoco aparece como expresión de los intentos de algún grupo de países por buscar otros modelos de integración económica y de educación, sino que surge en forma paralela, ajena y sobre impuesta a las actuales corrientes de integración, diversificación y renovación universitarias latinoamericanas” (2010, pág. 34).

Por su parte, acompañando a esta idea, Sirat, citado por Gacel-Ávila, menciona que “la percepción de que el modelo de Bolonia puede imponerse como modelo único de armonización regional de la educación superior ha dado origen a un grupo de argumentos que cuestionan la conveniencia y factibilidad para implementarlo en otras regiones del mundo” (Gacel-Ávila, 2011, pág. 128).

El autor afirma que la objeción inicial representa al supuesto de que los determinados procesos de armonización regional latinoamericanos establecen en sus resultados una suerte de estandarización de los Sistemas de Educación Superior, delimitados y homogeneizados por sistemas de educación de otras regiones disímiles a las referidas. Estos resultados son indeseables; la pérdida de la heterogeneidad interregional llevaría a la pérdida de la diversidad cultural y las identidades nacionales y, como menciona Sirat (citado en Gacel-Ávila, 2011) desestimaría el paradigma promovido por la UNESCO que promueve y pondera la diversidad y las identidades locales por sobre la homogeneización mundial. El autor menciona que “mientras que la estandarización intrarregional llevaría a restringir la diversidad y la diferenciación dentro de los propios Sistemas de Educación Superior de la región, lo que tendría como una de sus consecuencias negativas limitar la equidad y la pertinencia de la educación superior” (Gacel-Ávila, 2011, pág. 126).

Aprehender la idea de que no sólo se presentan regiones a nivel macro, sino que la existencia de intrarregiones, regiones locales y aspectos micros en un marco global, dificultaría la aplicación de proyectos con las bases en la homogeneización metodológica

y teórica en relación a los procesos de enseñanza. Sin embargo, estas particularidades descritas ponen énfasis en el trabajo de adaptabilidad que deben llevar a cabo los Sistemas de Educación Superior en las diversas regiones del mundo. Las principales causas son las dinámicas generadas en el contexto y las demandas en relación al conocimiento. Las competencias como término genérico, no sólo referenciando la praxis de los procesos de enseñanza, sino junto al razonamiento crítico, enmarcan características necesarias a considerar por los diversos actores involucrados en la toma de decisiones educativas. En los tiempos actuales no se puede negar que el debate se presenta y se instala en la región, posibilitando la mejora y el razonamiento abierto y reflexivo de los procesos de enseñanza referenciados.

### **2.3 Competencias**

El término competencias emerge con los procesos de cambio que llegaron durante el Siglo XX: el nacimiento del nuevo paradigma productivo, la creciente masividad del consumo, la innovación en la tecnología, la flexibilidad laboral, el trabajo en equipo y la necesidad de cualificación laboral. Esto se relaciona con nociones tales como capacidades cognitivas, habilidades, prácticas, carácter, experiencias, entre otras, que son vitales y exigidas para la adaptación de los seres humanos en diferentes ámbitos de su vida (laboral, social y personal).

Dicho término nació en el mundo de los negocios hacia fines del Siglo XIX con las novedosas formas de organización del trabajo (Taylorismo, Fordismo y Fayolismo) que se enfocaban en la división técnica y social del trabajo y suponían la “distinción entre quienes ejecutan las tareas de mayor complejidad [...] y quienes se ocupan de la ejecución de las tareas menos calificadas y que requieren de menor capacidad de autonomía” (Mastache, 2007). Dicha división sumado a la organización del trabajo en producción en cadena suponía una simplificación de las tareas y su realización podía ser efectuada por cualquier individuo sin capacitación previa. En consecuencia, postula la autora, se desvalorizaron el conocimiento y el saber desarrollados a partir de la formación y la experiencia, pero que aún así siempre existieron por parte de los trabajadores operativos “[...] competencias tácitas que siempre subyacieron a los desempeños y actuaciones” (Mastache, 2007). Con el avance del Siglo XX las modalidades de trabajo cambiaron como así también su concepción, se redefinieron puestos de trabajo y se establecieron mayores exigencias para los trabajadores. El trabajo en equipo, el propio

control y la auto-planificación del trabajo demandó el desarrollo de tareas más complejas y con ello la necesidad de un mayor dominio técnico y de capacidades de aprendizaje continuo.

Estos cambios en la lógica del trabajo acompañados de los cambios a nivel social y económico coadyuvieron a que en los años '80 se universalice la aplicación del concepto de competencias al mercado laboral. De esta forma, comienza a ser necesaria la articulación entre educación y trabajo. En este sentido, se hace ineludible la incorporación de habilidades, en el proceso formativo, de pautas de trabajo y de producción. Mastache (2007, pág. s/n) afirma que una “[...] educación basada en competencias tiene la ventaja de exigir el acercamiento a las necesidades del ambiente productivo y empresarial [...]”.

Dicha postura considera relevante la incorporación de propuestas de enseñanza basadas en competencias, de la misma forma se perfila cuando distingue a la adquisición de competencias como el dominio práctico de un tipo de tareas y de situaciones y no a la vulgar noción de saber-hacer cotidiano afirmando que, “lejos de dar la espalda a los saberes, el enfoque por competencias les da una fuerza nueva, vinculándolas a las prácticas sociales, a las situaciones complejas, a los problemas y a los proyectos” (Perrenoud, 2008, pág. 2). Es decir, poseer conocimientos o capacidades no significaría ser competente o actuar de manera oportuna y de forma pertinente. El autor plantea que una educación básica es débil y defectuosa, resalta la importancia de desarrollar las competencias desde la escuela “[...] de unir constantemente los saberes y su puesta en práctica en situaciones complejas. Lo que vale tanto en el interior de las disciplinas como en el cruce entre ellas” (Perrenoud, 2006, pág. 4).

Cabe aclarar que en este proceso de transición de la formación académica a la introducción en la esfera laboral, se ponen en juego diferentes competencias. De Montomollin (citado en Alberici y Serreri, 2005) define las competencias como conjuntos estabilizados de saberes, habilidades, conductas tipo, procedimientos estándares y tipos de razonamientos, que se pueden poner en práctica sin recurrir a un nuevo aprendizaje.

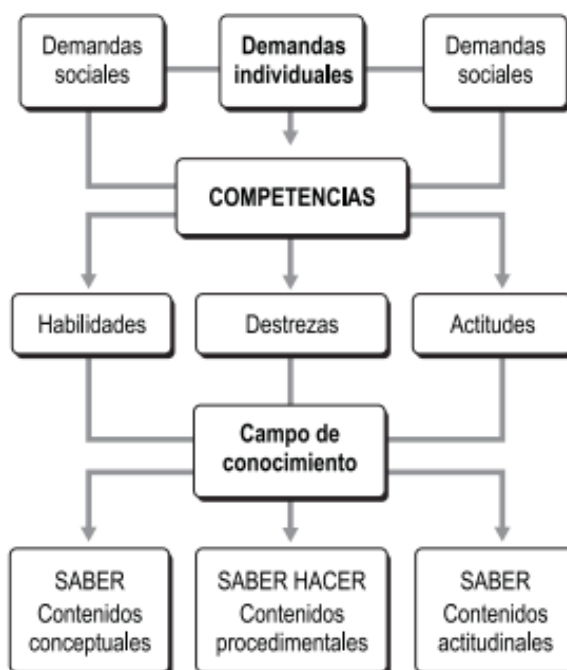
Con el objetivo de esclarecer la noción de competencia, a continuación se presentan dos definiciones de diversas fuentes. En primer lugar, “Del lat. *competentia*; cf. *Competente*, Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado” (RAE, 2001). En relación a información producida por la Alcaldía Mayor de Bogotá (1999), se entiende a la competencia como un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se

hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano.

Aquí se entiende que la competencia es la capacidad del individuo para llevar a cabo, es decir, significa la posesión de conocimientos, habilidades y características personales necesarias para satisfacer las demandas o necesidades de una situación particular (UNESCO-OIE, 2007). Por otro lado, Leplat (citado en Alberici y Serreri, 2005), menciona dos concepciones, la comportamental y la cognitivista. En la primera concepción, se define la competencia en relación con las tareas que deben llevarse a cabo, y en la segunda la convierte en estrategia, es decir un sistema de conocimientos que permite generar la actividad. Este autor caracteriza a las competencias a través de cuatro rasgos principales: a) están finalizadas, son conocimientos operativos o funcionales que se activan con la intención de realizar un objetivo; b) son aprendidas, aquellas que han sido adquiridas en el trayecto formativo o en el campo laboral; c) poseen jerarquías y están organizadas; y por último, d) representan una noción abstracta o hipotética.

Es preciso mencionar que la definición de competencias genéricas y específicas debe estar clara en consonancia con cada perfil profesional. Por lo tanto, deben coincidir con lo que posteriormente van a necesitar los graduados para desarrollar su trabajo en las organizaciones de la sociedad. A su vez, Pinto (citado en Barriga Hernández, 2004) define competencias como macrohabilidades que integran tres tipos de saberes o aprendizajes: conceptual (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser). A través de este cuadro se puede conceptualizar gráficamente su explicación:

**Figura 1. Las competencias conformadas por el saber conceptual, el saber hacer y las actitudes.**



Fuente: Extraído de Barriga Hernández (2004, pág. 54).

Un rápido análisis del esquema permite ubicar al saber conceptual, el saber procedimental y las actitudes como elementos componentes de las competencias. En dicha construcción se puede observar que estas tres tipologías de saberes constituyen a las competencias. La autora explica que tanto el saber, el conocer los procedimientos, el tener actitud y el poder lograr el objetivo son competencias (Pinto, 1996 citado en Barriga Hernández, 2004).

Afirma Perrenoud (Martínez, 2000) que para construir competencias se deberá elaborar un conjunto de competencias a partir de la observación de las prácticas sociales, de la definición de situaciones comunes, del análisis de situaciones de trabajo no se trata de enmascarar las antiguas prácticas pedagógicas sino tomarse el tiempo para reconstruir la curricular escolar y volver a fijar objetivos. Su correcta incorporación deberá ser acompañada y articulada con la tarea del profesor, que sufrirá cambios en sus representaciones y sus prácticas. Asimismo, considera que las competencias no dan la espalda a los conocimientos, pero para desarrollarlos se le debe dar tiempo a la práctica, a la puesta en situación, no basta con que el profesor lleve adelante una situación de transferencia al final de cada curso convencional.

Las competencias desde el Proyecto Tuning (2007) son específicas del área y genéricas, estas últimas se definen como las capacidades que todo ser humano necesita para resolver, de manera eficaz y autónoma, las situaciones de vida. Se fundamentan en un saber profundo, no sólo saber qué y saber cómo, sino saber ser persona en un mundo complejo cambiante y competitivo.

Por otro lado, las competencias son entendidas como la combinación de conocimientos, comprensión, habilidades y capacidades. A diferencia de los autores anteriores, Martha Alles (2012) sostiene que el término competencia hace referencia a las características de la personalidad devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo en función de una perspectiva organizativa. La autora, en torno a las competencias, realiza la clasificación que se detalla a continuación:

-Competencia cardinal: aplicable a todos los integrantes de la organización, representan la esencia de la organización y permiten alcanzar su visión.

-Competencia dominante: se utiliza en la selección del personal, y particularmente hace referencia a aquellas que por alguna razón son consideradas las más relevantes para el proceso de selección.

-Competencia específica: competencia aplicable a colectivos específicos.

En resumen, son las competencias adquiridas en el trayecto universitario las que colaboran en el proceso de inserción y permiten al graduado, entre otras cosas, poder conseguir una posición laboral orientada a la formación obtenida. Para ello es necesario conocer por un lado, las particularidades del perfil, el alcance de la carrera y las competencias de formación, y por el otro, las características de la posición laboral que ocupa con el objeto de conocer la pertinencia del puesto ocupado en función de la formación.

#### **2.4 La inserción laboral como proceso integral**

La inserción laboral es un concepto que se utiliza para describir al proceso de incorporación a la vida económica de una sociedad. En este sentido, Donoso (2000) explica que se han empleado en diversas ocasiones conceptos diferentes para trabajar realidades similares. A los fines de esta investigación, se refiere a la inserción laboral como el proceso de incorporación del profesional en el mundo del trabajo. Es necesario



comprender que en dicho proceso intervienen diversas variables sociales, culturales, económicas y políticas. Ésta es una transición, la cual vincula dos escenarios, la vida académica y el paso a la vida laboral o incluso la transición como proceso entre dos realidades laborales. Entre los especialistas que trabajan el tema están Blanch, 1990; Enguita, 1989; Figuera, 1996; Montané, 1993 y Super, 1991 (citado en Donoso, 2000).

Según Fournet, (1993) la inserción laboral es un proceso con cierta duración de tiempo, “hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento” (1993, pág. 352).

Por su parte, Bisquerra (citado en Pelayo Pérez, 2012) explica que la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas, hasta las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

La empleabilidad refiere a la probabilidad de inserción laboral por medio de las particularidades que presentan los sujetos que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”, afirma Orgemer (citado en Pelayo Pérez, 2012). En cambio, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral.

En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada en el contexto (Ventura Blanco, 2005). A partir de ello, Romero et al. (2004) elaboran un esquema de los factores que condicionan la inserción, en el que integra los factores de ocupabilidad y empleabilidad que tienen intervención en distintas fases y con distintos niveles. Se presentan una serie de elementos claves en el proceso de inserción laboral que varían según se trate de aspectos macroeconómicos, personales y específicos de los sujetos que intentan insertarse en el mundo laboral. Entre estos existen las competencias y cuestiones relacionadas al carácter emocional, dejando por último los factores sociales. El autor denomina a estos factores empleabilidad. Estos son analizados por el autor a través de la perspectiva de la teoría del capital social. Por otro lado, el autor designa un segundo factor: la ocupabilidad. Éste es ajeno al control del graduado debido a que está vinculado e influenciado por los contextos y dinámicas

económicas, políticas y demográficas en distintas dimensiones. El autor destaca de la ocupabilidad, las particularidades del mercado laboral, y las ofertas y demandas laborales, las cuales tienen constante dinamismo caracterizándose como factores inestables de gradual exigencia e impacto social.

De este modo, se puede deducir que cualquier estrategia planificada para favorecer la inserción debe tener en cuenta la ocupabilidad y la empleabilidad como factores o variables que inciden directa o indirectamente en esta instancia.

Weller entiende que para lograr una inserción laboral exitosa se necesita de capital humano (educación y capacitación de buena calidad), capital social (relaciones sociales basadas en la confianza, la cooperación y la reciprocidad) y capital cultural (manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante). El autor explica que:

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes es necesario establecer un círculo virtuoso entre un contexto más favorable donde se destacan las condiciones macroeconómicas que estimulan el crecimiento económico y por ende la demanda laboral, una nueva institucionalidad del mercado de trabajo y un reforzamiento del capital humano, social y cultural de los jóvenes (2007, pág. 81).

Montané (citado en Pelayo Pérez, 2012) por su parte, señala que “la inserción puede optimizarse interviniendo en los procesos de inserción del individuo a emplearse (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad)” (2012, pág. 20). La valoración del *background* del graduado, las peculiaridades del mercado y las operatividades, son factores inevitables para efectuar el proceso de inserción. Montané señala que tanto el bagaje del sujeto a trabajar, como las técnicas y procesos para la inserción, son factores que colaboran con el logro de cumplimentar las exigencias del mercado.

La concepción de inserción laboral de los jóvenes hace referencia al acceso y estabilidad en el mercado laboral de estos. Concepto que no se relaciona con una noción biológica sino con “un conjunto de actitudes y pautas de conducta relacionadas con un determinado lugar a ocupar en la sociedad” (Perri, 2007). De la misma forma Joan Carlos Alexim

(2006) agrega que la juventud es un proceso de la vida que está destinado a la preparación del individuo para el ejercicio de las responsabilidades de la vida adulta.

En este sentido, Salvia y Tuñón afirman que las teorías aplicadas al estudio sobre los jóvenes ponen énfasis sobre el rol que cumple la educación como medio de acceso a mejores oportunidades laborales, insistiendo en que “mejorar la educación de los jóvenes constituye la garantía de su integración social” (2005, pág.10). Por lo tanto, la inserción laboral juvenil deviene de la función central del sistema educativo en lo que respecta al proceso de socialización de los jóvenes y de transición hacia el mundo laboral. En este sentido, las autoras mencionan que mejorando y creando nuevas políticas de educación y formación profesional sumado a una formación integral “vinculada al desarrollo humano, y no sólo a una serie de habilidades prácticas y conocimientos generales” (2005, pág. 11), garantizará una mejora en la educación de los jóvenes.

En relación a la inserción laboral de los graduados universitarios, según los informes del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación –UNESCO- (2002), el título de un graduado universitario conserva un reconocido nivel de acreditación y distancia de las oportunidades de acceder a un empleo a quienes no cuentan con estudios universitarios completos. Filmus (1999), explicó que existe un “efecto fila” que posiciona a los graduados universitarios en el primer puesto de los buscadores de empleo. Es por este motivo, que los profesionales requieren de una especialización cada vez mayor. En la región existe una influencia creciente de los estudios de posgrado, los cuales les dan una ventaja aún mayor a los graduados que pueden acceder a este tipo de capacitación.

De este modo y de acuerdo con todo lo expuesto anteriormente es necesario remarcar que la universidad colabora en formar al sujeto en competencias genéricas y específicas, y en contenidos técnicos, entre otras cuestiones. El paso por la universidad establece un efecto transformador en función a las necesidades sociales, dicho nivel funciona como una instancia que genera valor agregado a cada uno de los sujetos que finalizan sus estudios al momento de insertarse en el mercado laboral.

Asimismo, y en relación a los datos arrojados que posicionan como factor determinante el nivel educativo, se destaca el concepto de profesionalización. Según Fernández de Castro y Gumpert, citados en una investigación realizada sobre la Calidad de vida e inserción laboral de egresados y egresadas del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de La Matanza (Tonon, 2004), el concepto remite a

“[...] 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” (2004, pág. 11).

La investigación referida (en función a las semejanzas en el tema abordado), describe que la definición permite establecer una relación entre la profesión con el lugar de trabajo, junto con la división social y técnica del mismo. Sin embargo, aclara que, en relación a la dinámica en el contexto actual, en relación a las fluctuaciones económicas, los cambios en las políticas, las redefiniciones en el campo de lo social y los puestos de trabajo también presentan dinamismo, y establecen cierto tipo de cambios. Los puestos de trabajo, según Iribarne, “son el 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” (2004, pág. 12). Las redefiniciones en los ámbitos de trabajo llevan a demandar aprendizajes nuevos, en confluencia con la aprehensión de capacidades generales, y el desarrollo continuo junto a la formación y el desempeño de aptitudes. El mercado de trabajo cambiante y dinámico, variable e inestable, subyuga todas las relaciones de empleo y los requerimientos para desempeñar un puesto de trabajo. Esta imbricación induce a la necesidad de promover mejores calificaciones.

Martinelli, citado en dicho informe, menciona que, en relación al contexto en el cual se establece la articulación educación-mercado, para los sujetos intervinientes en esta dinámica el trabajo es un componente constitutivo de la identidad humana. Asimismo, especifica que actualmente presenciamos un proceso de mercantilización de lo humano y sobrevaloración del mercado, en donde ya el sujeto no se posiciona como un actor central. Siguiendo esta idea indica que “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 (2011, pág.12).

Las sociedades en la actualidad presentan valor en la medida en que sus ciudadanos se formen. Según el Memorando de la Comisión sobre la formación profesional en la

Comunidad Económica Europea, continuando con las referencias efectuadas en dicha investigación, “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 cruzadas, es decir que combinen 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” (1991, pág. 14). Metodológica y social ya que, según Gadamer, “la formación se relaciona con la cultura y el trabajo por la conciencia que el hombre tiene de sí mismo y porque sintetiza diferentes relaciones y procesos sociales. Así, la formación implica un proceso histórico de apropiación de cultura, por el que el sujeto adquiere aquello en lo cual y a través de lo cual se forma” (Barron Tirado, Rojas Moreno, & Sandoval Montaña, 1996, pág. s/n).

Según Barron Tirado, Rojas Moreno y Sandoval Montaña (1996, pág. s/n) “el concepto de formación se vincula con las ideas de enseñanza, aprendizaje y preparación personal, esto es, con la educación, ante el hecho de que todo ser humano no es por naturaleza lo que debe ser, y por consiguiente necesita de la formación como un proceso básico en tanto que acrecenta las posibilidades del sujeto para la construcción conceptual y la producción del conocimiento”. A partir de este supuesto, se considera que la formación sobrepasa la capacitación o habilitación, ya que implica procesos de mayor integración, reconocimiento y profundidad en el ejercicio intelectual.

Por otro lado, el Memorando de la Comisión sobre la formación profesional de la Comunidad Europea indica que el desafío se expresa cuando se da la integración de la formación y el ejercicio profesional. La formación responde así a las exigencias del mercado de trabajo, desde una mirada del individuo en interacción con el contexto, contemplando al sujeto como parte de un todo que lo condiciona. Es en esta dinámica que los profesionales no sólo perfeccionan sus competencias de aplicación práctica, sino que amplían su conocimiento desde competencias que incentiven el desarrollo del aparato crítico, necesarias para el desarrollo de su sociedad.

Según la línea indicada en la investigación referida (Tonon, 2004, pág. 15) la definición de formación profesional se describe como “el proceso de calificación teórico, metodológico, técnico y ético político para el ejercicio de esa especialización de trabajo colectivo”. Siguiendo a Riquelme citado en dicho trabajo, “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 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” (Tonon, 2004, pág. 15-16).

Estas ideas en relación a las investigaciones realizadas permiten vislumbrar que la actual organización del trabajo difiere de las concepciones abordadas a lo largo de la historia. Los cambios en los contextos productivos y sociales generaron una disminución de las formas tradicionales de división. Actualmente la organización se fundamenta en la metodología, la didáctica y el razonamiento crítico de los sujetos que la componen. La formación debe ser continua, ya que la relación profesión - inserción se encuentra articulada, constituyéndose como partes de un mismo proceso, posicionándose con un carácter central en el marco de los debates educativos y laborales.

## **2.5 Marcos referenciales en relación a la articulación entre educación y trabajo**

La relación entre educación y trabajo tomó una dirección ascendente en las últimas décadas debido a los acelerados cambios tecnológicos que se incorporaron en las estructuras productivas, impactando en el ámbito social y político. Esta situación mantuvo a las instituciones educativas expectantes para identificar las nuevas demandas formativas.

Es decir, como se ha mencionado, los procesos de trabajo se complejizaron, por lo tanto se requieren perfiles con diversos tipos de habilidades, destrezas, información, conocimientos, actitudes y rasgos de personalidad, cuestiones que refieren a la empleabilidad y ocupabilidad. En este sentido, y coincidiendo con las ideas presentadas en una investigación realizada por la Universidad Nacional Tres de Febrero titulada “El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes”, se visualiza de manera precisa la importancia que va adquiriendo la formación básica de tipo profesional y científica. Las nuevas formas de utilización de la fuerza de trabajo tienden a valorizar más

las competencias genéricas y transversales a muchos de estos procesos y, por lo tanto, tienden también a valorizar más la capacidad potencial de aprendizajes diversos que los saberes específicos efectivos (Gómez, 2000).

Es propio de esta investigación destacar que la educación es un actor social transmisor no sólo de conocimientos sino también de cultura. Las universidades se posicionan como partes fundantes del proceso social por el cual transita el sujeto, adquiriendo una formación significativa para su desempeño en sociedad. La Ley Nacional de Educación Superior de la República Argentina (1995) define que:

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.

Las universidades son el actor principal a considerar en el establecimiento de políticas ya que permiten “la conformación, el desarrollo y reproducción del núcleo central de las actividades decisivas en la conformación y expansión de la Sociedad del Conocimiento” (Peón, s/a, pág. 22).

Sin embargo, insistiendo con estas ideas, hoy los Sistemas de Educación Superior no se encuentran comprendidos por un entorno estable y predecible. Al contrario, los sistemas de educación y los procesos de enseñanza se enmarcan en un ámbito con vastos desafíos, desde las dimensiones socio-económico-políticas. La dinámica educación empleo ya no se caracteriza por la linealidad, no se enmarca en una causa-efecto. Los conocimientos integrales adquiridos desde lo teórico y desde la *praxis* posibilitan adaptabilidad a los cambios mencionados.

Desde este punto, no se considera analizar la educación superior apartada del contexto en el que está inserta; como menciona Altbach Phillip (1999) ello no significa que los

programas de formación estén determinados por el contexto pero sí deben tener en consideración al mismo para definir el perfil profesional de las carreras. De tal forma, los estudios que ponen énfasis en los graduados tienen en cuenta las variables del mundo educativo y el mundo laboral. En rasgos generales, las dos grandes líneas de investigación que se inscriben en este marco son la Teoría de la Educación y las Teorías Emergentes.

Para la primera, el enfoque más característico es la Teoría de Capital Humano. Cabe aclarar que se menciona un cuerpo teórico en el que se presentan diversas perspectivas a considerar, las cuales se articulan y complementan, en relación a la inserción de los graduados en el ambiente laboral, ya que los procesos de análisis tratados se enmarcan en una realidad social compleja.

Desde la Teoría de Capital Humano, base de la relación educación y trabajo, se analiza la retribución que obtienen los trabajadores en función al grado de profesionalización de los mismos. Es decir, los primeros enfoques económicos sobre la relación educación-empleo-ingresos pusieron su foco en la oferta de trabajo, depositando su confianza en la contribución de la educación y la capacitación de los trabajadores. Ya sea desde el punto de vista macro, situando a la educación como uno de los determinantes de la productividad económico-social y de la superación de recesiones económicas; como desde un punto de vista micro, aumentando la productividad individual e influyendo en los ingresos laborales en la movilidad social. Ésta metamorfosis del mercado laboral estuvo acompañada por una propensión a la profesionalización. Sin embargo, es necesario destacar que los postulados de la corriente economicista generan -en cierta forma- un reduccionismo hacia la teoría de oferta y demanda. Es cuando se afirma que, en relación a la inserción laboral, se presentan muchos otros factores que condicionan a los jóvenes graduados universitarios. Dichos factores son contemplados desde las Teorías Emergentes (Teoría de la Fila, Teoría de la Devaluación de los Certificados, Teoría de la Educación como un Bien Posicional, Teoría de la Segmentación, entre otras). Todas estas teorías intentan identificar cuál es la relación existente entre el ambiente productivo de trabajo y la preparación profesional del estudiante (Urcola, García, Galván Bas, 2014).

Según Urcola, García y Galván Bas (2014), en la actualidad, los estudios dedicados al análisis de la relación entre educación y empleo, deben indagar sobre el complejo proceso de articulación entre educación formal, capacitación no formal y aprendizaje en el trabajo a partir de las trayectorias laborales personales. Ya que no se puede pensar hoy que la



formación especializada sea la única o mejor preparación para el trabajo, es justo apuntar a la elaboración y promoción de investigaciones que aborden el problema de la formación para el trabajo desde una perspectiva integral que vaya más allá de la educación formal. Según Bourdieu, haciendo alusión a las trayectorias, las mismas se conforman como una serie de posiciones ocupadas por un mismo sujeto (o mismo grupo) en un espacio en sí mismo en movimiento, sometido a incesantes transformaciones (citado en Lera, Genolet, Rocha, Schoenfeld, Guerriera, & Bolcatto, 2007).

Gallart, citado en la investigación titulada *Inserción laboral e incumbencias profesionales de los graduados recientes de Trabajo Social de la UNR 1999-2008* (Urcola, Gacía, & Galván Bas, 2014) plantea algunos supuestos teóricos acerca de la interacción e imbricación entre la sociología de la educación y la sociología del trabajo, los cuales coinciden con la orientación de la presente investigación:

- La institución prioritaria para la asignación de roles sociales, reproducción de los significados compartidos es definida por la educación y, junto a esta idea, la ocupación en relación al empleo compone un rol central en la adquisición de status de los sujetos. La conjugación entre educación y empleo conlleva en tal sentido un espacio primordial para el análisis de la movilidad, reproducción y estratificación social.
- Desde los inicios de los sistemas de educación superior modernos, los mismos se han especializado o han concurrido en una adaptabilidad en relación a las demandas laborales como en relación a las necesidades estudiantiles (duración y especificidad). Desde la profesionalización de las instituciones de educación superior, como las instituciones de educación técnicas hasta las de artes y oficios, responden a una articulación entre las definiciones del mercado laboral y las necesidades de desarrollo de conocimiento teórico-práctico en relación a las particularidades. Es necesario resaltar que se producen negociaciones entre los agentes de cambio, desde las esferas educativas como desde las laborales, lo que conlleva a una adaptabilidad de los sistemas, conformándolos en una funcionalidad. Por ello, es necesario tener en cuenta las repercusiones inevitables que provocan los cambios en la organización del trabajo en los sistemas educativos.

- La esencia de la racionalidad productiva difiere de la educativa, debido a que la primera presenta una dinámica diferente de desarrollo, tanto tecnológico como de los procesos de acumulación y cambios en las organizaciones. Ciertos factores inciden en esta dinámica de cambio, como la innovación tecnológica, el desarrollo productivo, las relaciones con otros actores sociales (empresarios, trabajadores, Estado), la influencia de políticas económicas más directas, la naturaleza del espacio privado y el desempeño y desarrollo de mercados que varían en función a la dimensión y límites (desde mercados locales a globales o viceversa). Los espacios ocupacionales que se conforman por estas articulaciones, son el espacio en el cual se van a insertar las personas formadas en los sistemas educativos.

Las dificultades de estos estudios se constituyen por identificar de forma clara y precisa qué rol ocupa la educación formal superior en esta dinámica laboral, y qué es lo que se puede esperar como respuesta frente a los cambios dinámicos que se especifican del contexto. Los tiempos actuales permiten que los diversos actores sociales converjan e influyan los unos sobre los otros. En esta confluencia es donde se presenta el desarrollo de los sujetos, su recorrido y su desempeño. “Las personas, a lo largo de sus vidas, como puede verse en las trayectorias educativas y ocupacionales, transcurren por estas organizaciones, educativas y productivas, y son sometidas a las tensiones de ambas racionalidades. En este sentido, las diferencias entre la racionalidad educativa y productiva, y sus consecuencias para las organizaciones de la educación y el trabajo, y la difícil interrelación entre ellas deben ser tenidas muy en cuenta en su proceso de indagación” (Urcola, Gacía, & Galván Bas, 2014, pág. 22).

### **3. DESARROLLO**

La elección de la temática desarrollada se lleva a cabo en función a la importancia que posee la problemática planteada en relación a la comunidad universitaria y su impacto en el medio. El presente estudio posee un diseño exploratorio-descriptivo y posee la función principal de describir una realidad de un colectivo de graduados recientes, en concordancia con su situación laboral en el mercado de trabajo actual.

### **3.1 Antecedentes sobre el tema a investigar**

Actualmente, existen diferentes universidades que trabajan la temática del seguimiento de graduados en relación a la inserción laboral de los mismos. Entre los informes publicados, se presenta información acerca de las dificultades el proceso de inserción laboral, el grado de satisfacción con la experiencia académica, y el impacto de los graduados en el medio. Entre estos informes se pueden mencionar “El primer informe de seguimiento de graduados” de la Universidad Nacional de Tucumán (2010); “Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional” de la Universidad de Luján (2014); “Trayectorias profesionales y laborales de jóvenes universitarios graduados de la carrera de Artes Plásticas” de la Universidad Nacional de La Plata (2007) y “El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes” de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (2000), entre otros.

Por su parte, Marta Panaia, investigadora Principal del CONICET, con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, titular Regular de Sociología del Trabajo, en grado y postgrado de la UBA, de la UTN y de la Universidad de Mar del Plata y Directora de la Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo, ha publicado numerosas obras en relación a la inserción laboral de los graduados. Entre las mismas se pueden mencionar “Trayectorias de Ingenieros Tecnológicos: Graduados Y Alumnos en El Mercado de Trabajo” (2006), “Inserción de jóvenes en el mercado de trabajo” (2009), e “Inserción de jóvenes en el mercado de trabajo” (2009).

Además, existen trabajos realizados sobre esta temática a nivel nacional, entre ellos “Estudio de inserción laboral de los graduados de Humanidades de las universidades públicas catalanas”, un estudio elaborado por encargo de los consejos sociales de las siete universidades públicas catalanas al cabo de seis años (Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2010). Por otro lado, el informe sobre el “Seguimiento de egresados e inserción laboral: experiencias universitarias” del Centro Interuniversitario de Desarrollo – CINDA, Grupo Operativo de Universidades Chilenas y el Fondo de Desarrollo Institucional (2012). Y algunos otros documentos publicados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España, entre ellos “Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios” (2003).

Uno de los proyectos destacados en la temática es la Red Gradua2 que comenzó en 2004, la misma nuclea a Universidades de todo el mundo que implementan estudios de seguimiento de graduados como parte de su política de mejora continua. También existe a partir del año 2008 una Red local de universidades nacionales denominada Red de Universidades Nacionales del Conurbano (RUNCOB), que lleva adelante investigaciones y trabajos colaborativos acerca de problemáticas educativas orientadas al desarrollo social, económico, político y cultural de la región. Dentro de este marco en el año 2011 se origina la Subcomisión de Graduados con el objetivo de conocer el impacto de la formación ofrecida por las Universidad para la inserción laboral del recién egresado y de éste en el transcurso de dos a cinco años; y cómo perciben su proceso formativo universitario en sus respectivas carreras los recién egresados.

La Subcomisión comienza a desarrollar sus actividades en el año 2012, con la participación de las siguientes universidades nacionales: Universidad Nacional de San Martín, Universidad Nacional de Tres de Febrero, Universidad Nacional de General Sarmiento, Universidad Nacional de Lanús, Universidad Nacional de Quilmes, Universidad Nacional Arturo Jauretche, Universidad Nacional de Avellaneda, Universidad Nacional de La Matanza, Universidad Nacional de Lomas de Zamora y la Universidad Nacional de Moreno.

A través de diferentes reuniones, y con el consenso de la las universidades participantes, se plantea como objetivos básicos de la subcomisión:

- Caracterizar a los graduados de las Universidades que conforman la RUNCOB.
- Indagar sobre los aspectos que la Universidad y su carrera le han ofrecido.
- Indagar sobre sus formas de inserción en el mercado laboral, en diferentes momentos (al momento de finalizar los requisitos académicos – trámite de título-, a los dos y cinco años).
- Conocer la relación entre dicha inserción y la formación ofrecida en las instituciones.
- Generar líneas de acción relacionadas a los aspectos detectados sobre la formación y la inserción de graduados.

- Analizar las motivaciones de la elección de Universidad.
- Conocer la evaluación acerca de la satisfacción y valoración de la experiencia universitaria en relación a las expectativas presentes al inicio de los estudios superiores.
- Evaluar la concordancia entre las competencias de los estudiantes y egresados y las demandadas por el mercado laboral.
- Conocer las estrategias de búsqueda de empleo por parte de los estudiantes avanzados y los egresados y qué medios utilizan para su obtención.
- Conocer las particularidades de las experiencias laborales pre y pos graduación y cómo las evalúan.
- Analizar la incidencia específica y conjunta de las variables de género y de status socioeconómico.

### **3.2 Lugar y tiempo de la investigación**

La investigación se llevó adelante durante el año 2014 y 2015 en la sede principal de la Universidad que se encuentra ubicada en el Conurbano Bonaerense, específicamente en San Justo, Partido de La Matanza, en la Provincia de Buenos Aires. La tarea se realizó con un equipo interdisciplinario de profesionales de la Universidad Nacional de La Matanza. Esto favoreció tanto la identificación de las problemáticas trabajadas, como el trabajo de relevamiento, la sistematización y el análisis de la información. Durante este período bianual la comunidad educativa estuvo al tanto de dicho proyecto de investigación, lo que permitió trabajar con más facilidad en el campo.

### **3.3 Materiales y métodos**

En este trabajo se consultó la base de datos proporcionada por la Dirección de Graduados, dependiente de la Secretaría de Extensión Universitaria de la Universidad Nacional de La Matanza, discriminada por nombre y apellido, DNI, carrera, año de graduación, y dirección de correo electrónico. A partir de ésta, se procedió a establecer una muestra representativa de los graduados por carrera, para posteriormente enviar vía correo electrónico las encuestas construidas para el relevamiento de la información necesaria. Seguidamente se analizó cualitativamente el contenido de las variables y se procedió a la

ponderación cuantitativa para graficar los resultados. Además, para profundizar en las características cualitativas del fenómeno se realizó una entrevista a un graduado por cada Unidad Académica de la Universidad.

Entre las normativas principales utilizadas se encuentra la Ley de Educación Superior Ley N° 24.521 (1995), la Ley de creación de la Universidad Nacional de La Matanza N° 23.748 (1989), Estatuto Fundacional de la Universidad Nacional de La Matanza (2003), Declaración de la Sorbona (1998), Declaración de Bolonia (1999) y la Declaración Mundial Sobre La Educación Superior En El Siglo XXI: Visión y Acción, UNESCO (1998).

### **3.4 Descripción del objeto de estudio**

Se entiende al *graduado* como resultado de una construcción transversal de aspectos técnicos, pedagógicos, profesionales, humanos y éticos, lograda durante el trayecto formativo. Si bien los sujetos a observar fueron graduados de los años 2011 y 2012, durante este período se encontró una población heterogénea con características disimiles. En cuanto a este objeto, se deseaba conocer las particularidades referidas a la inserción en el mercado laboral y los factores que inciden en este proceso.

### **3.5 Métodos de análisis estadísticos:**

#### **3.5.1 Descripción de la población y de la muestra**

Como se mencionó anteriormente se trata de una población de características: heterogénea y finita, compuesta por graduados de diferentes cohortes que tuvieron la entrega formal del título durante los años 2011 y 2012, recientemente egresados al inicio del presente trabajo de investigación.

La población estudiada comprende individuos de las distintas carreras que se dictan en las Unidades Académicas de la Institución, y su composición alcanza un tamaño de 2081 integrantes, a partir de los datos obtenidos como resultado de la política de seguimiento de graduados implementada por la Universidad en los últimos años.

Con el fin de establecer una muestra que sea representativa de esa población y de asegurar la aleatoriedad de la misma, se proyectó una estratificación por carreras y dentro

de cada estrato se eligieron los integrantes al azar. El resultado de este proceso arrojó una muestra mínima de 325 y se procedió a trabajar con una cantidad de 333 integrantes.

### 3.5.2 Confiabilidad y validez de la medición

A fin de asegurar las pautas establecidas se trabajó dentro de un intervalo de confianza del 95% con un error máximo del 5%, considerando una “Distribución Normal” de población con una variabilidad del 50%.

Para la determinación del tamaño mínimo de la muestra, se aplicó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z^2}{E^2 (N-1) + \sigma^2 \cdot Z^2}$$

*Donde:*

N= tamaño de la población

n = el tamaño de la muestra

Z= variable tipificada que determina la confianza

La confianza es la probabilidad que existe para inferir los resultados de la muestra sobre la población de estudio. El valor 1 (100%) corresponde a la certeza absoluta, tomándose valores entre 80% y 99%, habitualmente del 95%. Para estos porcentajes, la variable tipificada toma los valores que indica la siguiente tabla:

80%	1,280
85%	1,440
90%	1,645
95%	1,960
98%	2,326
99%	2,576

E= margen de error

El margen de error es la cantidad que el investigador puede tolerar, usualmente del 5%. Para un margen inferior de error se requiere un tamaño de muestra mayor.

$\sigma$ = la variabilidad

La variabilidad es la probabilidad (o porcentaje) con la que se acepto y se rechazo la hipótesis que se quiere investigar en alguna investigación anterior o en un ensayo previo a la investigación actual, usualmente del 50%.

En el caso de estudio:

$$n= 2081 \cdot (0,5)^2 \cdot (1,96)^2 / (0,05)^2 (2080) + (0,5)^2 \cdot (1,96)^2 = 324,42$$

n=325
-------

### 3.5.3 Diseño de la investigación

Las actividades se llevaron a cabo en función del diagrama de planificación de actividades propuesto en el Protocolo de Investigación inicial. En primer lugar, se partió de la observación y las opiniones de los graduados para conocer y explorar el contexto socio-económico y cultural, en el cual los mismos se encuentran insertos. A partir de dicha observación, se detectó la necesidad de construir un estado de situación laboral actual de los graduados que recibieron su título durante el año 2011 y 2012.

Luego se seleccionó el material bibliográfico acorde a los conceptos vertebradores básicos del tema a trabajar. Se recopilaron, seleccionaron y jerarquizaron materiales que dieran sustento a la construcción del marco teórico de la investigación. Se relevaron experiencias sobre el estudio de las trayectorias de egresados, con el objeto de tener un panorama del estado de la cuestión en materia de políticas de seguimiento de graduados. Los próximos pasos consistieron en confirmar el universo antes mencionado -2011 y 2012- y seleccionar la muestra. En este sentido, se procedió a construir el instrumento para recoger la información actualizada y pertinente acerca de la situación laboral de los graduados.

En un segundo período, luego de tener preparado el instrumento de recolección de datos, se puso en práctica el cuestionario en soporte digital utilizando la plataforma de Google



Formulario, con el objeto de llegar a la mayor cantidad posible de graduados. En el transcurso de la investigación se decidió no realizar el *focus group* con los graduados, debido a que no se contó con el recurso humano necesario para tal fin.

A modo de complemento de los datos obtenidos en las encuestas, se realizaron entrevistas con un graduado de cada carrera. Esta acción se llevó a cabo desde una mirada fenomenológica y con el objeto de profundizar e interpretar elementos esenciales que hacen al fenómeno de la inserción laboral. Esto exige la introducción de una mirada desde una perspectiva diferente a fin de de construir nuevos significados.

Las etapas formuladas para esta investigación comprendieron el armado del protocolo, el informe de avance y el informe final, organizados en tres fases:

*Primera fase:*

- Diseño del Protocolo de Investigación

*Segunda fase:*

- Relevamiento de documentación/bibliografía específica referida a la inserción laboral de graduados universitarios, el seguimiento de graduados, la gestión universitaria y la educación superior
- Identificación de experiencias de seguimiento de graduados e inserción laboral de graduados recientes
- Establecimiento del universo y muestra de estudio
- Construcción de la encuesta
- Realización de la encuesta
- Sistematización de los datos recogidos
- Análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados
- Realización de las entrevistas
- Análisis cualitativo de los resultados

*Tercera fase:*

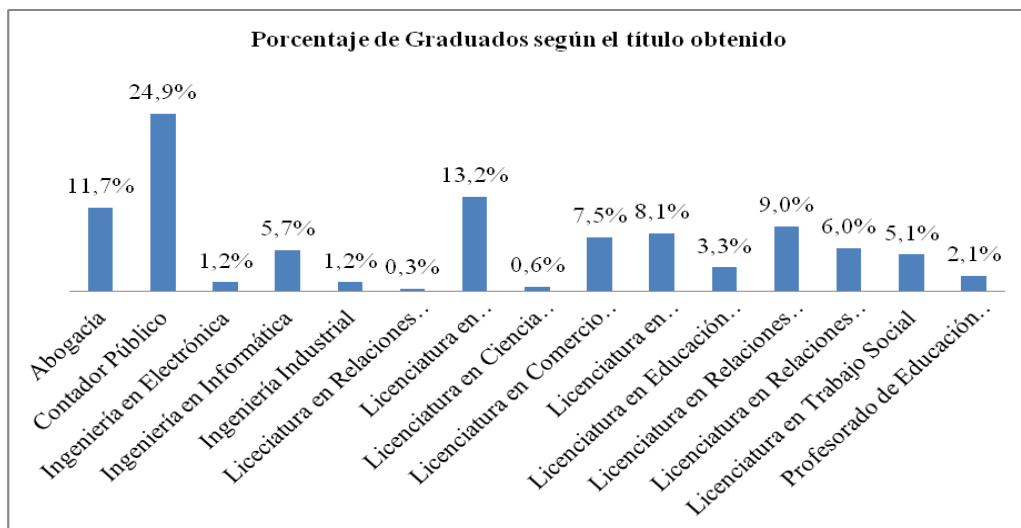
- Presentación de Informe Final

### 3.6 Resultados

A partir de la recolección, procesamiento y análisis de los datos obtenidos a través de las encuestas y entrevistas realizadas en el marco de la investigación, se muestran a continuación los resultados abordados en este estudio.

En las siguientes páginas se encuentran aspectos relacionados con la inserción laboral de los graduados universitarios de la Universidad Nacional de La Matanza, con el objetivo de profundizar en el proceso de inserción laboral de la muestra trabajada<sup>2</sup>.

**Gráfico N°1: Porcentaje de los graduados según el título obtenido. Año 2011 y 2012.**

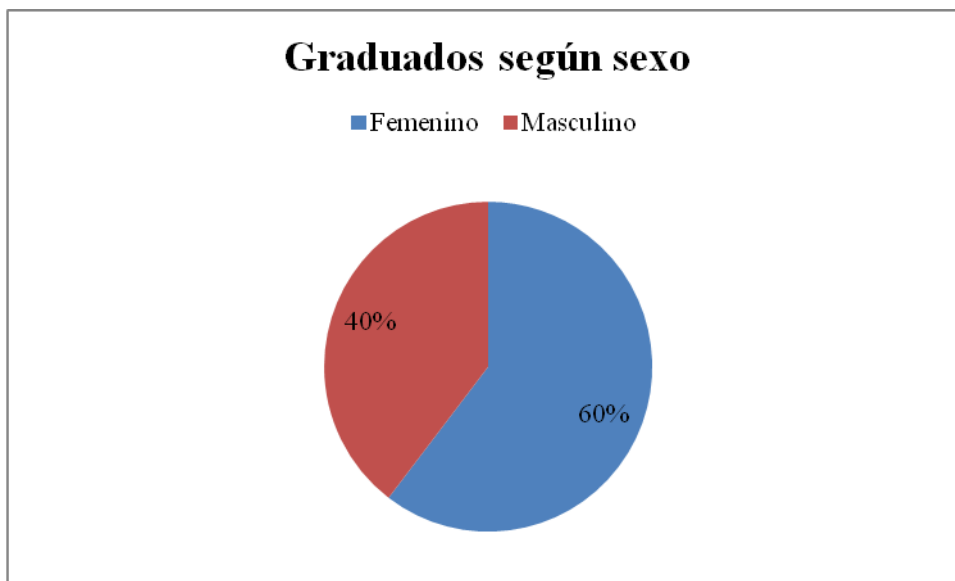


Fuente: elaboración propia.

Los datos del gráfico anterior reflejan la conformación de la muestra seleccionada del universo en estudio, según el título obtenido en su trayecto de grado. Dicha información es útil y significativa para realizar el análisis adecuado de la información que se desarrolla en la descripción de los resultados.

<sup>2</sup> En los gráficos que refieren a las características de los puestos laborales no se consideraron las respuestas en blanco.

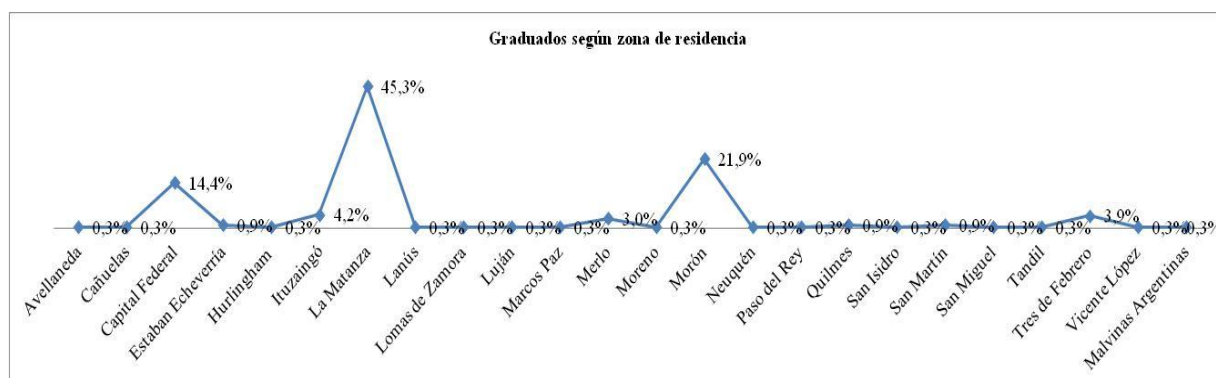
**Gráfico N°2: Graduados según sexo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Los datos manifiestan que el 60% de los participantes pertenecen al sexo femenino, mientras que el 40% son de masculino.

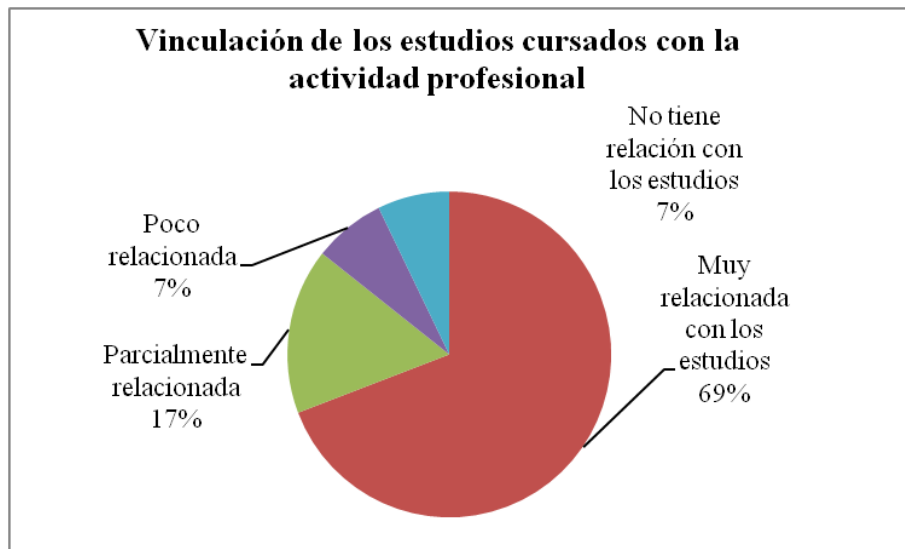
**Gráfico N°3: Graduados según zona de residencia. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

En relación a la zona de residencia de los graduados se evidencia que La Matanza presenta el mayor porcentaje con un 45,3%. A su vez, Morón cuenta con un 21,9% y Capital Federal 14,4%, siendo las zonas de mayor afluencia.

**Gráfico N°4: Vinculación de los estudios cursados con la actividad profesional. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

En el gráfico N°1, se observa que el 69% de los graduados encuestados se encuentran insertos laboralmente en trabajos muy relacionados con sus estudios, tan sólo un 7% indica que su trabajo no tiene vinculación con sus estudios y otro 7% expresa poca vinculación, quedando un 17% representados por la categoría parcialmente relacionados.

En la encuesta realizada, los graduados tuvieron que evaluar de qué manera la Universidad contribuyó en las siguientes competencias generales: conocimiento general, conocimiento específico, conocimiento teórico de la profesión, conocimiento práctico de la profesión, formación como investigador, conocimiento de un idioma extranjero, conocimiento de informática y herramientas tecnológicas, habilidad para resolver problemas, asumir responsabilidades y tomar decisiones, habilidad para aprender de forma continua, habilidad para la comunicación oral y escrita, creatividad, pensamiento crítico, trabajo independiente y trabajo en equipo y cooperación. Las mismas fueron seleccionadas por el equipo de investigación teniendo como referencia el dispositivo construido por el equipo de Estudios y Seguimiento de Inserción Laboral de Graduados de la Subcomisión de Información Académica de la Red De Universidades del Conurbano Bonaerense (2014).

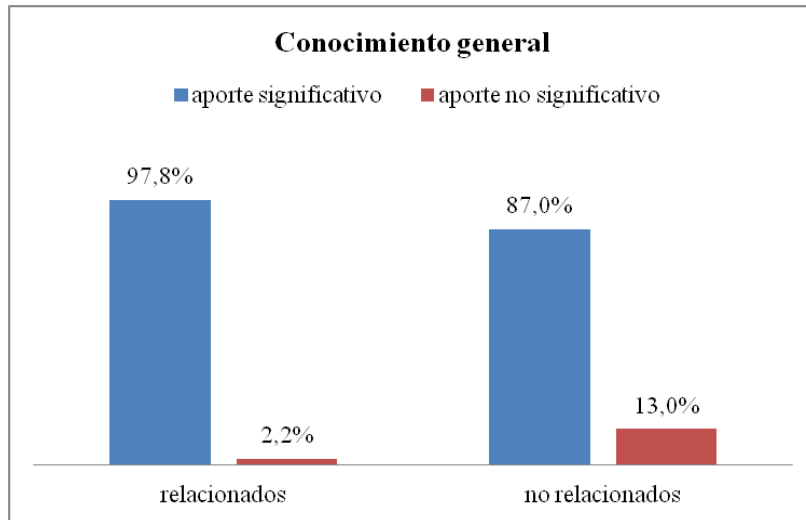
En los siguientes gráficos se refleja, según la percepción de los graduados, el tipo de aporte recibido por parte de la Universidad con respecto a las competencias, anteriormente detalladas, que fueron adquiridas durante su trayectoria formativa. De esta forma, se procede a reunir ambas respuestas para explorar la relación entre las competencias adquiridas y la vinculación de sus estudios con sus puestos laborales.

Con el fin de presentar los datos de una forma más efectiva se procede a presentar las competencias de forma individual y agrupar las respuestas en cuatro categorías, a saber:

Con respecto al nivel de vinculación entre los estudios y el trabajo actual se agrupa en **relacionados** -que incluye las opciones de respuesta parcialmente relacionada y muy relacionada con los estudios- o **no relacionados** -que incluye las opciones de respuesta poco relacionada o no tiene relación con los estudios- (pregunta 28 de la encuesta).

Con respecto al aporte de las diversas competencias se agrupa en **aporte significativo** - que incluye las opciones de respuesta excelente, muy bueno y bueno- o **aporte no significativo** -que incluye las opciones de respuesta regular e ineficiente- (pregunta 33 de la encuesta).

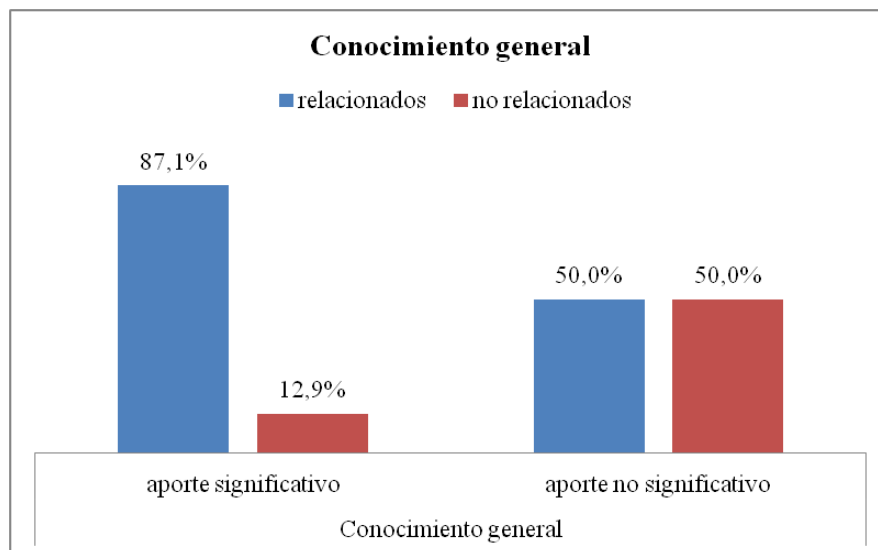
**Gráfico N°5: Competencia conocimiento general de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

De los graduados que reconocen que su trabajo está relacionado con su titulación, se observa que el 97,8% reconoce un aporte significativo con respecto a la competencia conocimiento general mientras que el 2,2% reconoce un aporte no significativo. Paralelamente, de los graduados que su trabajo no está relacionado con su titulación, un 87% reconoce un aporte significativo y un 13% un aporte no significativo con respecto a la competencia antes mencionada.

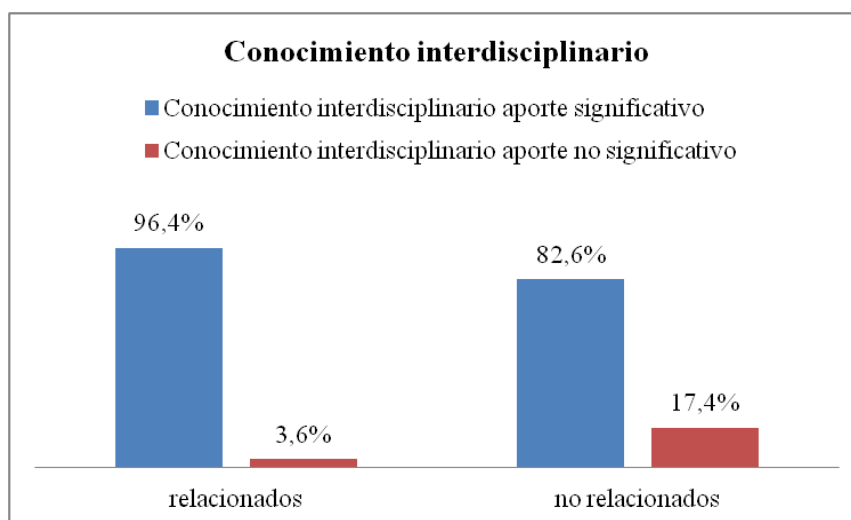
**Gráfico N°6: Competencia conocimiento general de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o aporte no significativo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a los graduados que identifican un aporte significativo de la competencia conocimiento general, el 87,1% reconoce que su actividad laboral está relacionada con la titulación obtenida, en cambio un 12,9% no lo reconoce. Asimismo, de los graduados que reconocen un aporte no significativo de la competencia conocimiento general, un 50% se encuentra trabajando de acuerdo a su titulación mientras el otro 50% no lo está.

**Gráfico N°7: Competencia conocimiento interdisciplinario de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

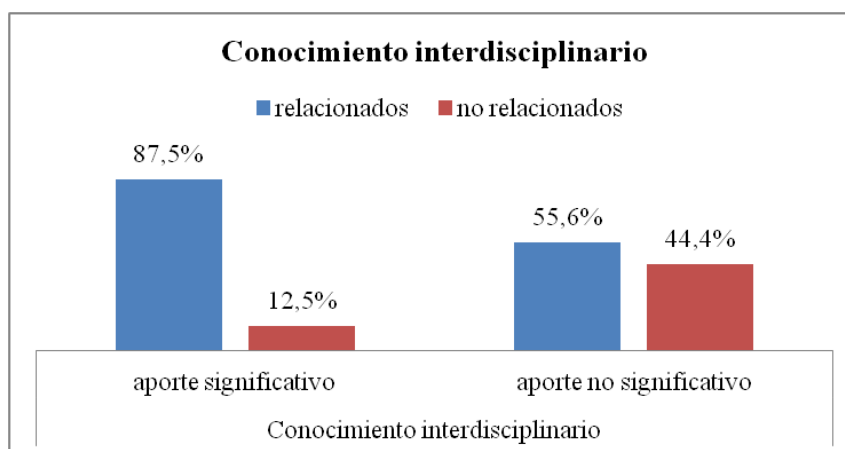


Fuente: elaboración propia.

De los graduados que reconocen una vinculación entre su trabajo y su estudio, el 96,4% reconoce un aporte significativo con respecto a la competencia conocimiento interdisciplinario mientras que el 3,6% reconoce un aporte no significativo. A su vez, de los graduados que entienden que su trabajo no está relacionado con su titulación, un 82,6% reconoce un aporte significativo y un 17,4% un aporte no significativo con respecto a la competencia antes mencionada.



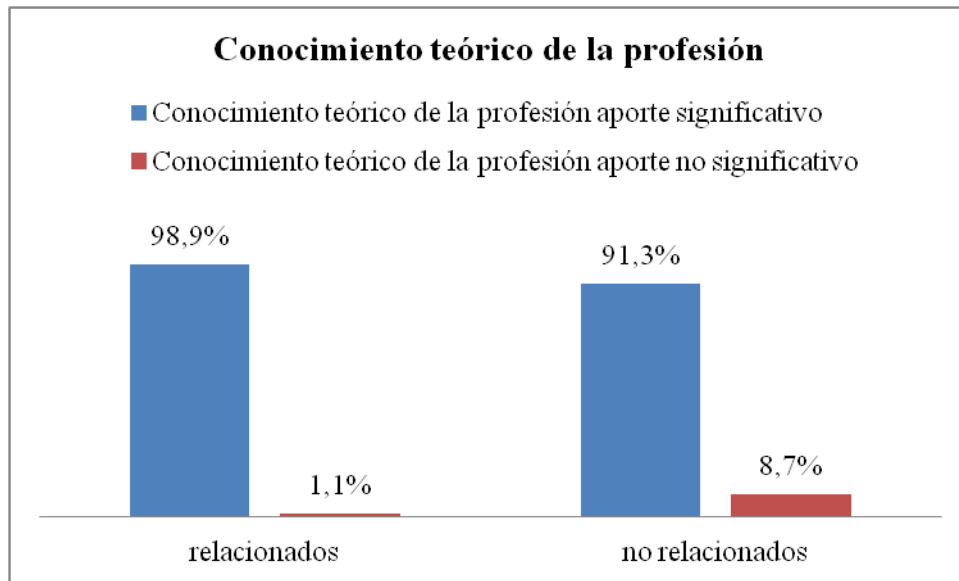
**Gráfico N°8: Competencia conocimiento interdisciplinario de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

En referencia a los graduados que identifican un aporte significativo de la competencia conocimiento interdisciplinario, el 87,5% reconoce que su actividad laboral está relacionada con la titulación obtenida, mientras que en cambio un 12,5% no lo reconoce. De los graduados que reconocen un aporte no significativo de la competencia conocimiento interdisciplinario, un 55,6% se encuentra trabajando de acuerdo a su titulación mientras el otro 44,4% no lo está.

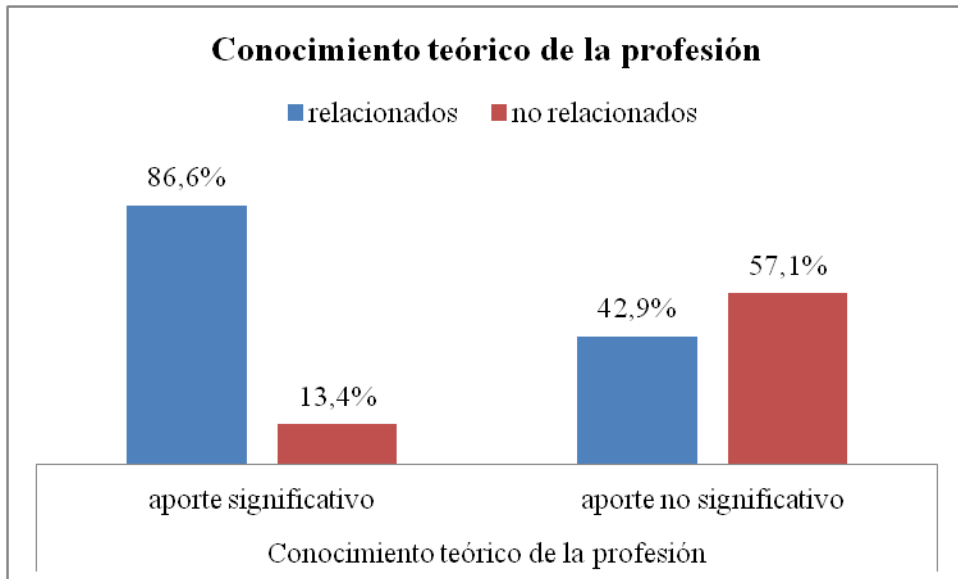
**Gráfico N°9: Competencia conocimiento teórico de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

De los graduados que se encuentran insertos laboralmente de acuerdo a su titulación el 98,9% reconoce un aporte significativo con respecto a la competencia conocimiento teórico de la profesión mientras que sólo el 1,1% manifiesta que no. Con respecto a los graduados cuyos trabajos no se encuentran vinculados a sus estudios, el 91,3% reconoce también un aporte significativo de la competencia detallada y un 8,7% un aporte no significativo.

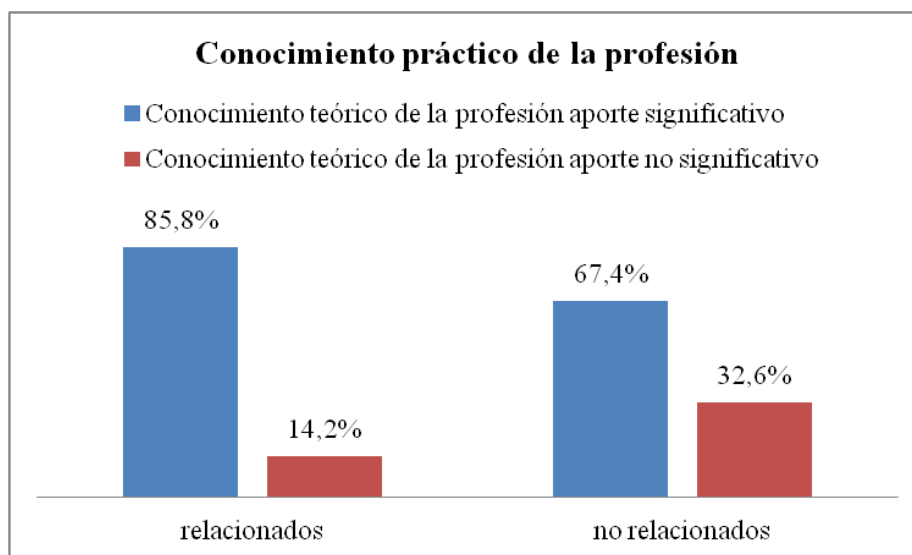
**Gráfico N°10: Competencia conocimiento teórico de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a los graduados que identifican un aporte significativo en función a la competencia conocimiento teórico de la profesión, el 86,6% identifica que su actividad laboral se encuentra vinculada con la titulación obtenida, en cambio un 13,4% indica que no encuentra inserto en un trabajo vinculado a su estudio. Si nos referimos, en cambio a los graduados que reconocen un aporte no significativo de la competencia conocimiento teórico de la profesión, un 42,9% se encuentra trabajando de acuerdo a su titulación mientras el otro 57,1% no.

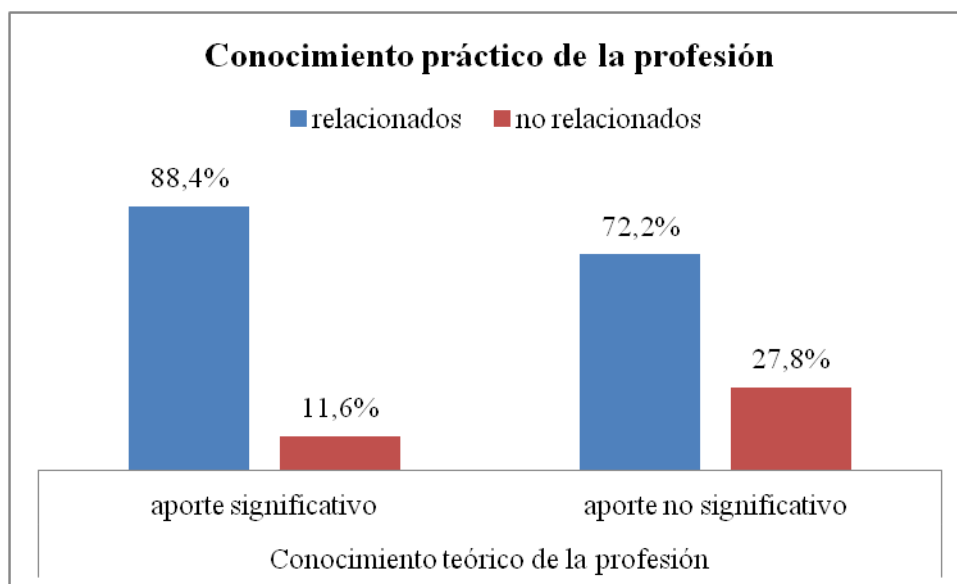
**Grafico N°11: Competencia conocimiento práctico de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Si hacemos referencia a los graduados que encuentran una vinculación entre sus estudios y su trabajo, el 85,8% identifica un aporte significativo con respecto al conocimiento práctico de la profesión mientras que un 14,2% no. Por su parte, dentro de la categoría no relacionados, el 67,4% reconoce un aporte significativo de la competencia mencionada, no así el 32,6%.

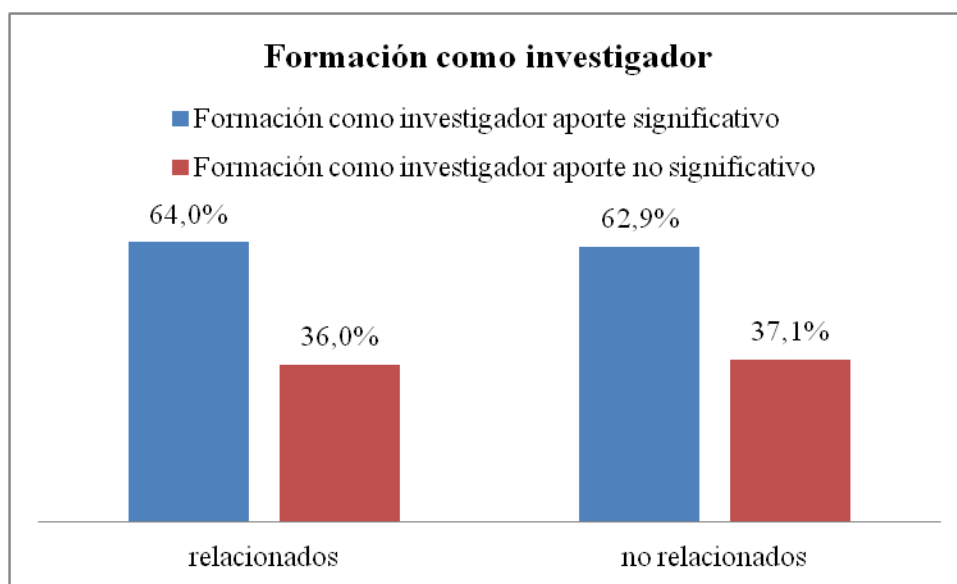
**Gráfico N°12: Competencia conocimiento práctico de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

En este gráfico podemos visualizar que de los graduados que consideran haber recibido un aporte significativo con respecto al conocimiento práctico de la profesión, el 88,4% se encuentra trabajando de acuerdo a su titulación mientras que el 11,6% no. Por su parte de los que identifican un aporte no significativo, el 72,2% se encuentran en trabajos relacionados a sus estudios y el 27,8% no.

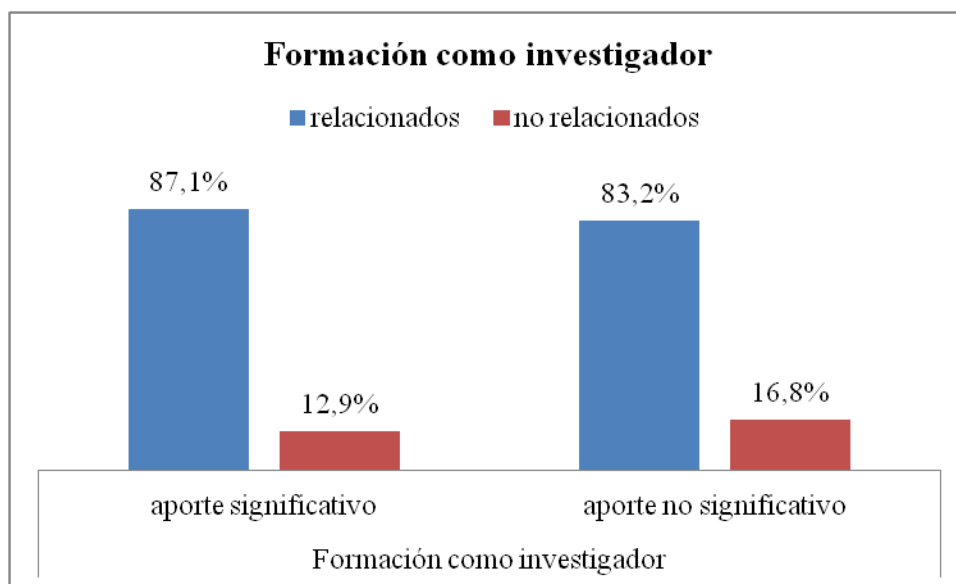
**Gráfico N°13: Competencia formación como investigador de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

En este gráfico observamos, con respecto a la competencia formación como investigadores, que de los graduados comprendidos por la categoría de relacionados, el 64% identifica un aporte significativo mientras que un 36% no. Dentro de la categoría no relacionados, el 62,9% reconoce un aporte significativo de la competencia mencionada y el 37,1% no.

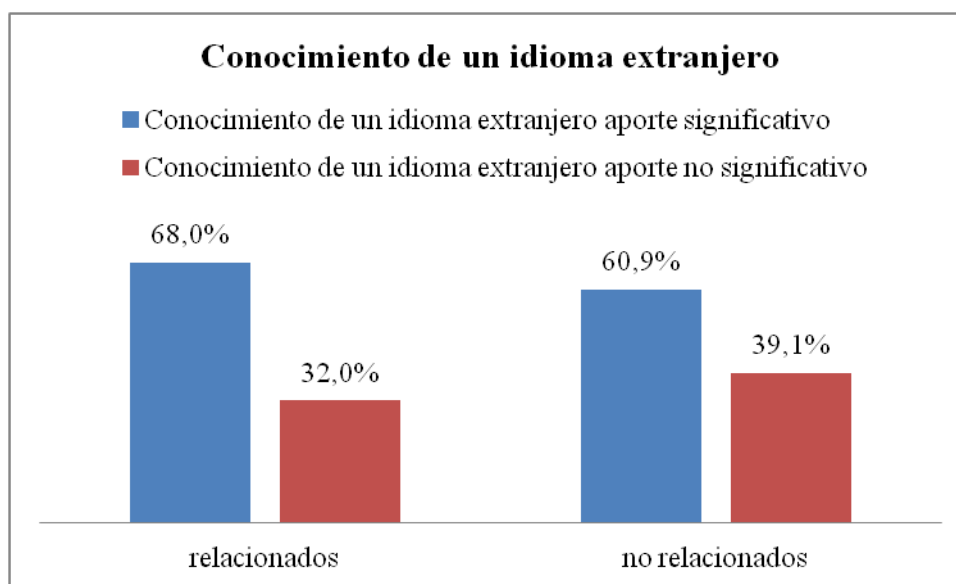
**Gráfico N°14: Competencia formación como investigador de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Dentro del conjunto de graduados que identifican un aporte significativo en referencia a la competencia formación como investigador, un 87,1% se encuentran insertos laboralmente en ámbitos relacionados a sus estudios, sin embargo el 12,9% no. Por su parte de los graduados que indican un aporte no significativo de la competencia de referencia un 83,2% se desempeña en actividades relacionadas a sus estudios y el 16,8% no.

**Grafico N°15: Competencia conocimiento de un idioma extranjero de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

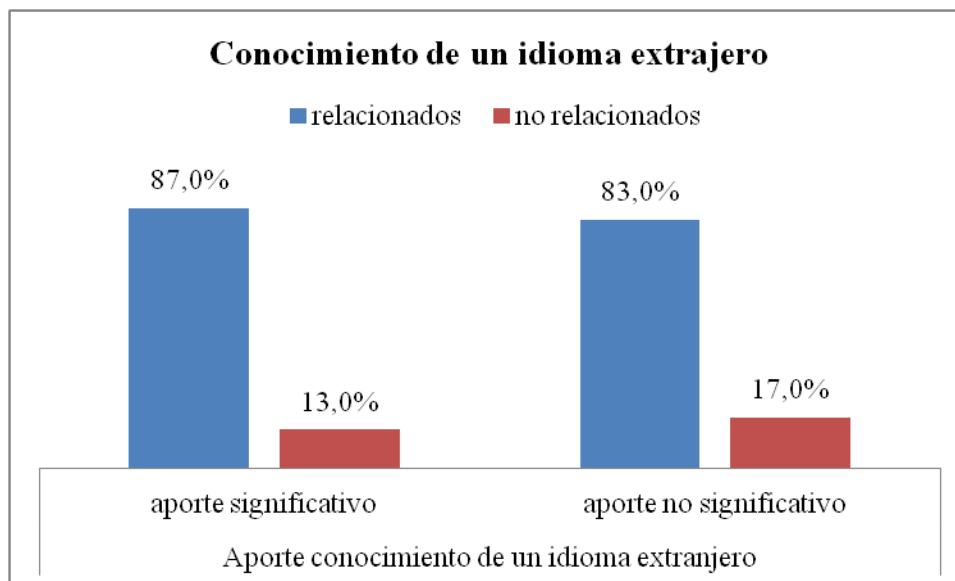


Fuente: elaboración propia.

De los graduados que encuentran una vinculación entre sus estudios y su trabajo, el 68% identifica un aporte significativo de la competencia idioma extranjero mientras que un 32% no lo considera de tal forma. Paralelamente, dentro de la categoría no relacionados, el 60,9 % reconoce un aporte significativo de la competencia mencionada y el 39,1% no.



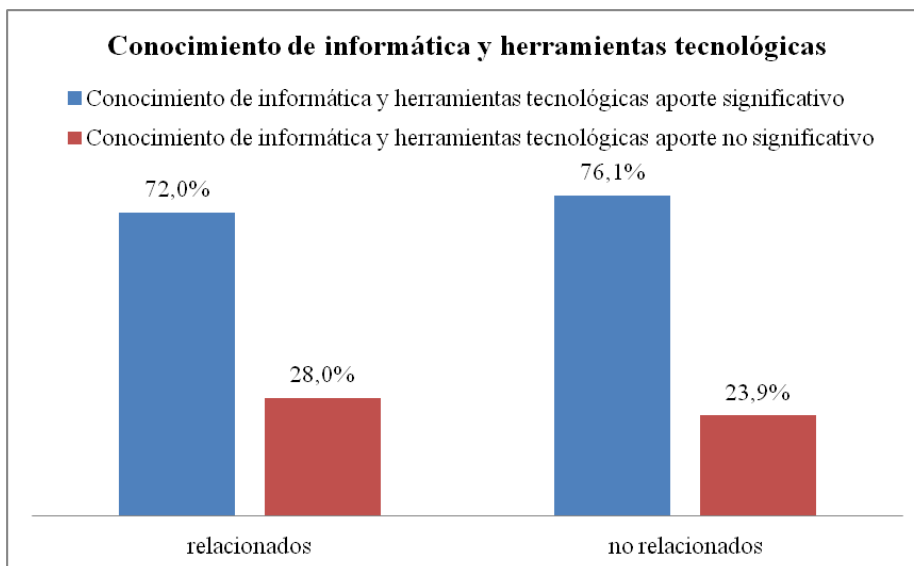
**Gráfico N°16: Competencia conocimiento de un idioma extranjero de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a los graduados que sostienen haber obtenido un aporte significativo con respecto a la competencia conocimiento de un idioma extranjero, este gráfico manifiesta que el 87% reconoce una vinculación entre su estudio y su trabajo mientras que sólo el 13% considera lo contrario. A su vez, si hacemos mención a quienes reconocen un aporte no significativo en referencia a la competencia mencionada el 83% afirma una relación entre su estudio y su trabajo mientras que un 17% no.

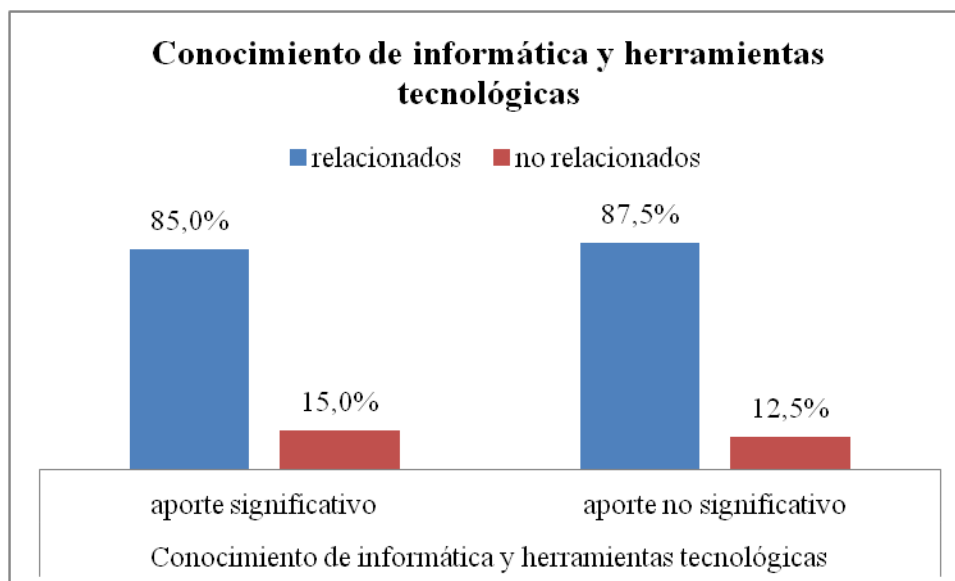
**Grafico N°17: Competencia conocimiento de informática y herramientas tecnológicas de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

En este gráfico observamos que de los graduados que encuentran una vinculación entre su estudio y su trabajo, el 72% identifica un aporte significativo con respecto a la competencia conocimiento de informática y herramientas tecnológicas mientras que un 28% no considera lo mismo. Por su parte, dentro de la categoría no relacionados, el 76,1% reconoce un aporte significativo de la competencia mencionada y el 23,9% no.

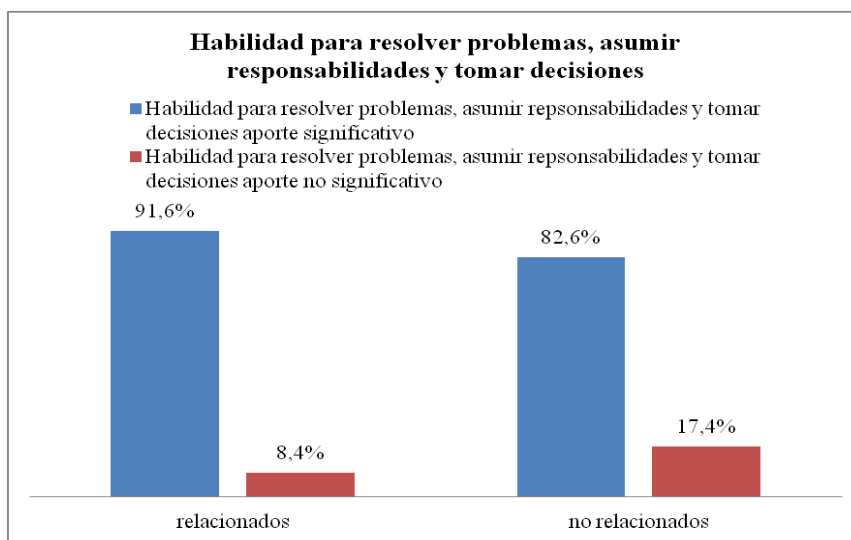
**Gráfico N°18: Competencia conocimiento de informática y herramientas tecnológicas de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Aquí observamos que de los graduados que identifican un aporte significativo de la competencia conocimiento de informática y herramientas tecnológicas el 85% reconoce una relación entre su formación académica y su trabajo, en cambio un 15% no. Asimismo, de los graduados que creen que el aporte es no significativo, un 87,5% reconoce la vinculación estudio/trabajo mientras que el otro 12,5% no.

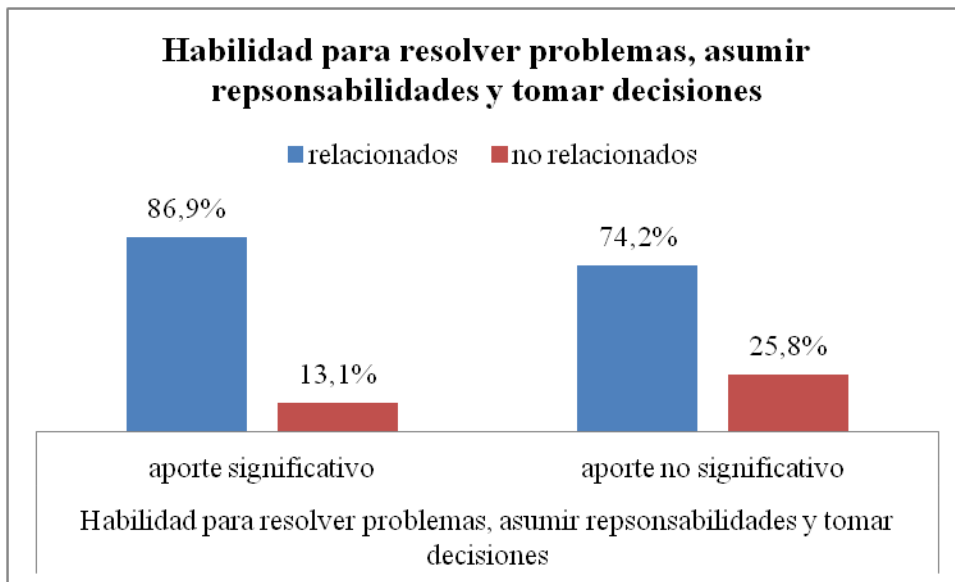
**Gráfico N°19: Competencia habilidad para resolver problemas, asumir responsabilidades y tomar decisiones de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Al hacer referencia a la competencia habilidad para resolver problemas, asumir responsabilidades y tomar decisiones, se observa que el 91,6% de los graduados encuentran una vinculación entre su trabajo y su estudio, mientras que un 8,4% no encuentran ninguna vinculación. Por su parte, de los graduados comprendidos por la categoría no relacionados un 82,6% reconoce un aporte significativo de la competencia mencionada y el 17,4 restante no.

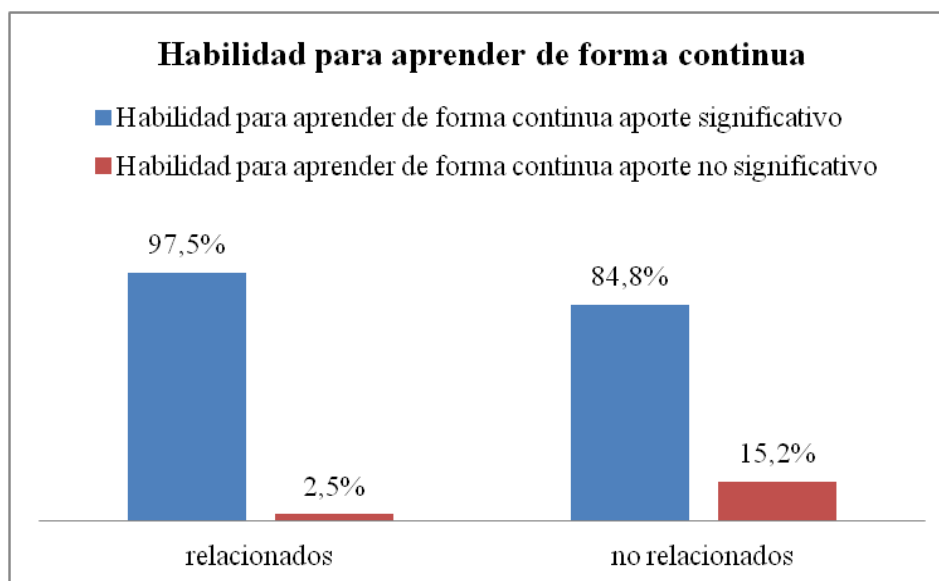
**Gráfico N° 20: Competencia habilidad para resolver problemas, asumir responsabilidades y tomar decisiones de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

En este gráfico se destaca que de los graduados que identifican un aporte significativo con respecto a la competencia habilidad para resolver problemas, asumir responsabilidades y tomar decisiones, el 86,9% identifica que su trabajo está vinculado con la titulación obtenida, en cambio un 13,1% indica que no. Por otro lado de los graduados que reconocen un aporte no significativo de dicha competencia, un 74,2% manifiesta que su trabajo se encuentra relacionado con sus estudios mientras, y el restante 25,8 % no.

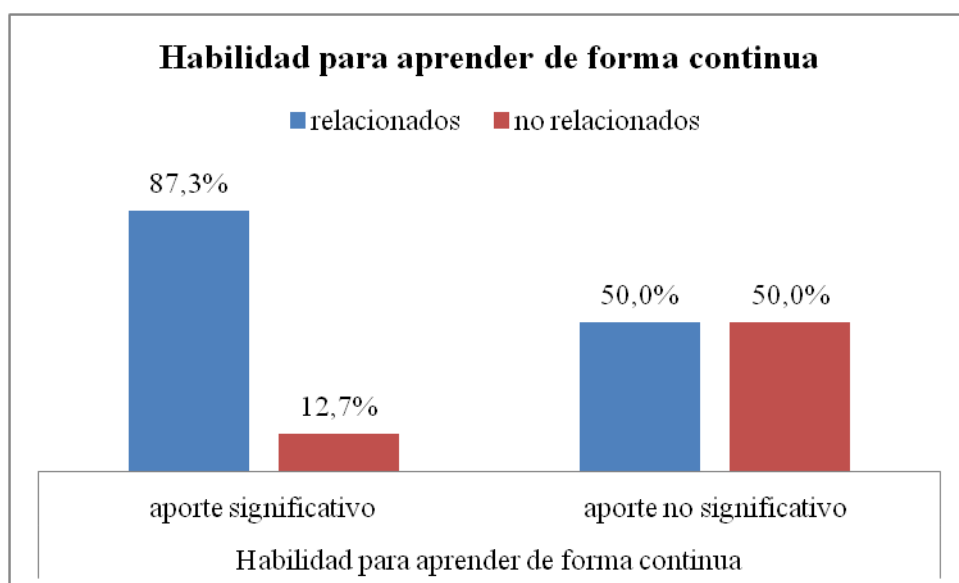
**Grafico N°21: Competencia habilidad para aprender de forma continua de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Aquí podemos observar que de los graduados que reconocen una vinculación entre su trabajo y su estudio, el 97,5% reconoce un aporte significativo y un 2,5% un aporte no significativo con respecto a la habilidad para aprender de forma continua. Por otro lado, de aquellos graduados que manifiestan que su actividad laboral y su formación académica no están relacionadas, un 84,8% de todas formas reconoce un aporte significativo, mientras que un 15,2% considera un aporte no significativo con respecto a la competencia antes mencionada.

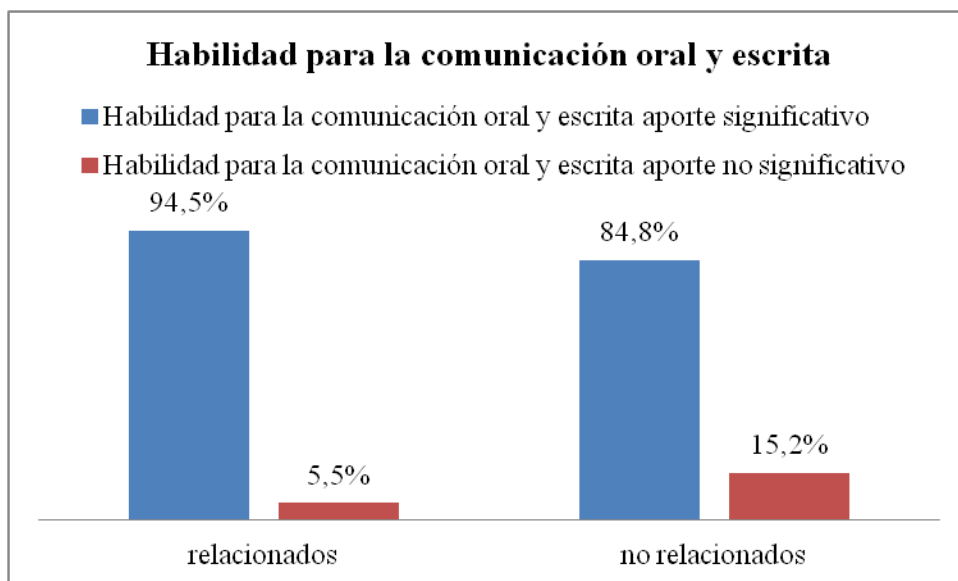
**Gráfico N°22: Competencia habilidad para aprender de forma continua de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a aquellos graduados que reconocen un aporte significativo con respecto a la competencia habilidad de aprender de forma continua, el 87,3% manifiesta un vínculo entre su formación académica y su trabajo mientras que el 12,7% no reconoce dicha vinculación. Por su parte de los graduados que indican haber recibido un aporte no significativo, hay una gran paridad en la opinión, puesto que tanto un 50% reconoce una vinculación estudio/trabajo y un 50% no.

**Gráfico N°23: Competencia habilidad para la comunicación oral y escrita de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

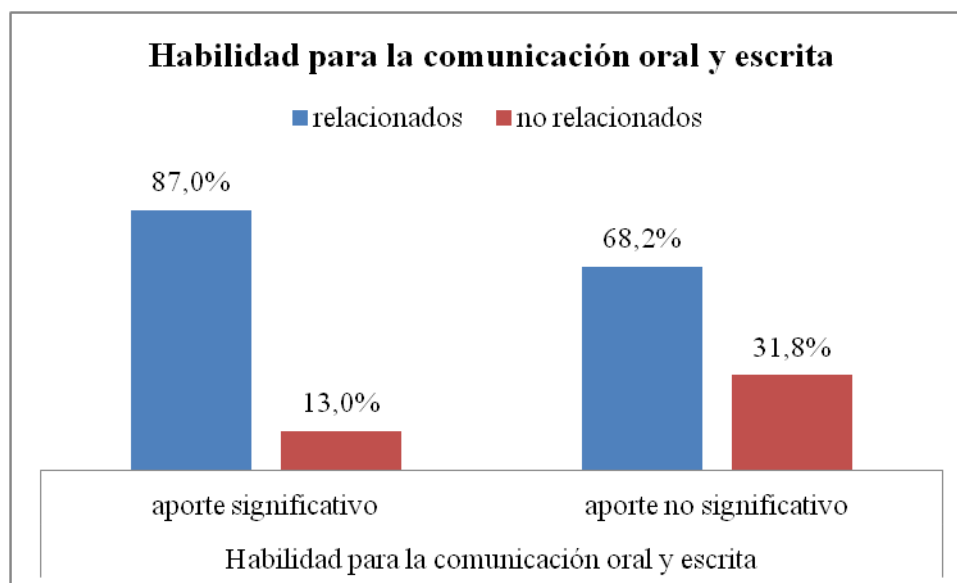


Fuente: elaboración propia.

Al hacer referencia a los graduados que reconocen una vinculación entre su trabajo y su estudio, podemos observar que hay un gran porcentaje, el 94,5%, que reconoce un aporte significativo con respecto a la competencia habilidad para la comunicación oral y escrita mientras que el 5,5% no. A su vez, de los graduados que consideran que su trabajo no está relacionado con su titulación, un 84,8%, de todas formas, reconoce un aporte significativo, mientras que un 15,2% sostiene que es un aporte no significativo con respecto a la competencia antes mencionada.



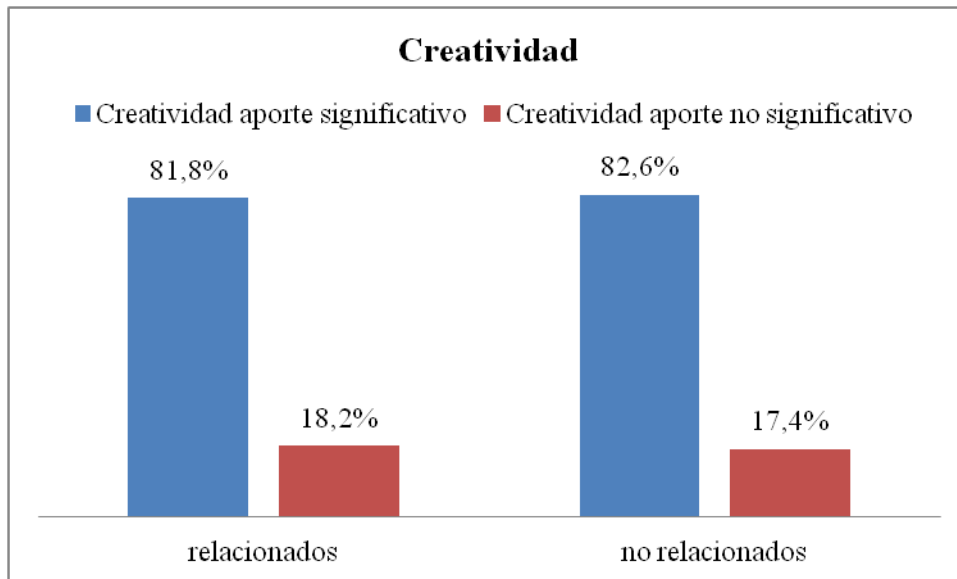
**Gráfico N°24: Competencia habilidad para la comunicación oral y escrita de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la competencia habilidad para la comunicación oral y escrita, de los graduados que indican haber obtenido un aporte positivo, un 87% identifica una vinculación entre su estudio y su trabajo y un 13% no identifica dicha vinculación. En cambio, si hacemos mención a los graduados que visualizan un aporte no significativo con respecto a la competencia mencionada el 68,2% observa una relación entre su formación y su trabajo mientras que el 31,8% no.

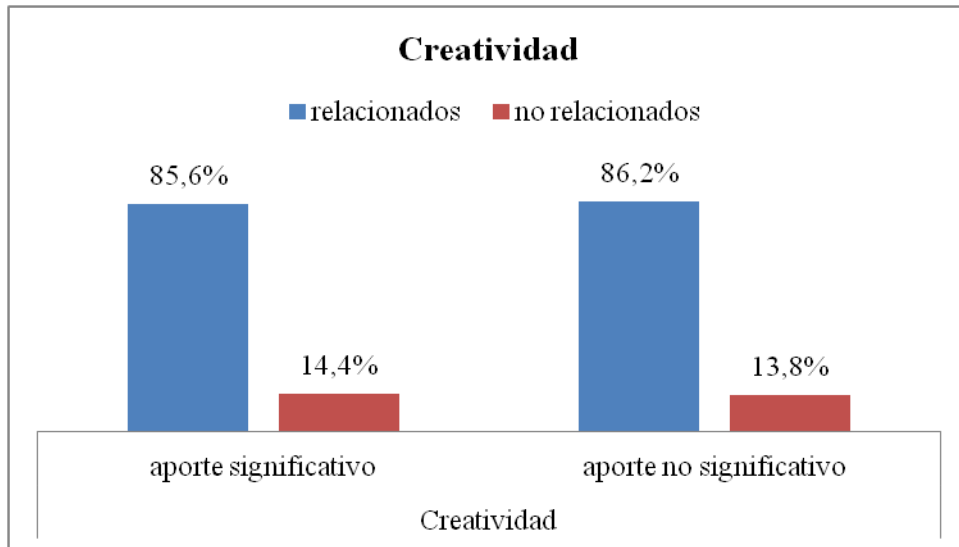
**Grafico N°25: Competencia creatividad de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Dentro del conjunto de graduados comprendidos por la categoría relacionados, el 81,8% distingue un aporte significativo en referencia a la competencia creatividad mientras que un 18,2 enuncia un aporte no significativo. Mientras tanto, de los graduados que no observan una vinculación entre sus puestos laborales y su formación académica el 82,6% expresan un aporte significativo mientras que el 17,4% no.

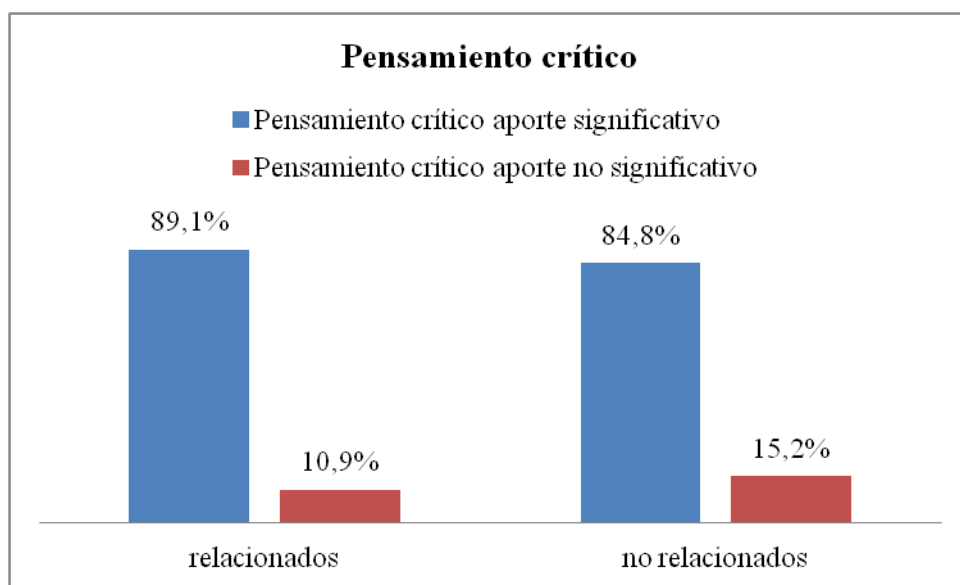
**Gráfico N°26: Competencia creatividad de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Aquí visualizamos que de los graduados que identifican un aporte significativo con respecto a la competencia creatividad, el 85,6% reconoce una vinculación entre su estudio y su trabajo y el 14,4% no. Por su parte, de los graduados que indican un aporte no significativo, el 86,2% se encuentra trabajando según su titulación y el 13,8% no.

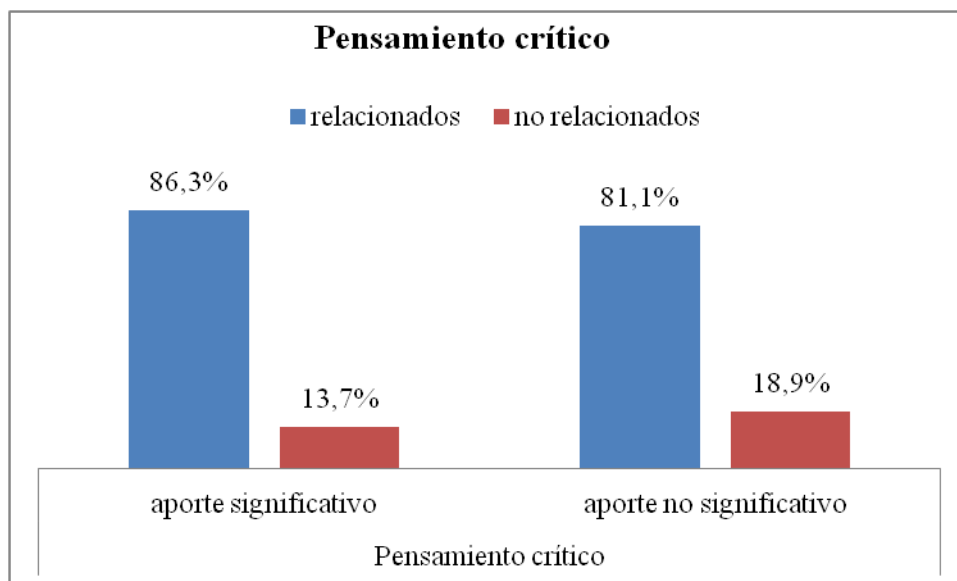
**Gráfico N°27: Competencia pensamiento crítico de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

En el gráfico precedente podemos observar que el 89,1% de los graduados que trabajan vinculados a su formación reconocen un aporte significativo de la competencia pensamiento crítico, mientras que el 10,9% no lo hace. En cambio de los graduados que se encuentran comprendidos en la categoría no relacionados, el 84,8% indican un aporte significativo de la competencia mencionada y un 15,2% un aporte no significativo.

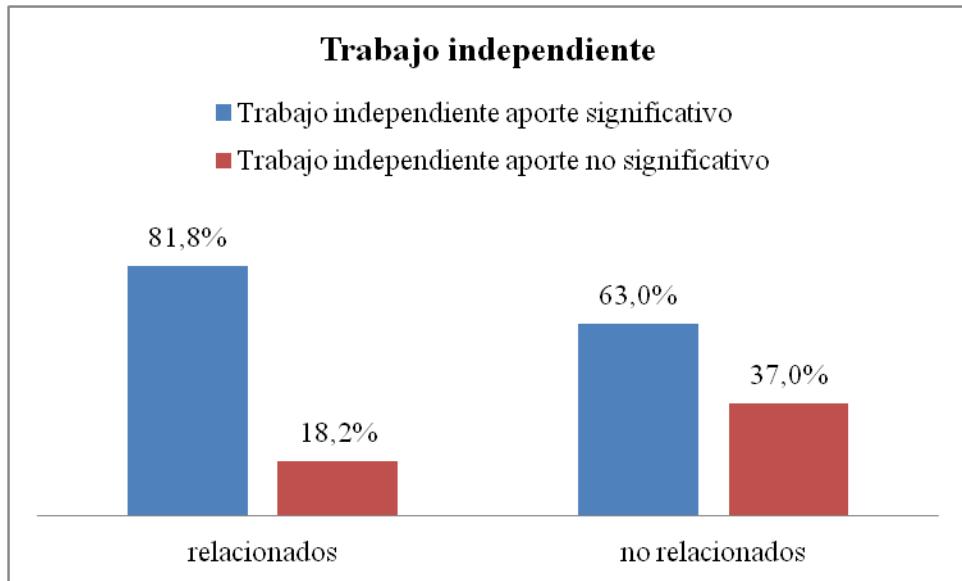
**Gráfico N°28: Competencia pensamiento crítico de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

En referencia a la competencia pensamiento crítico de los graduados que refieren un aporte significativo, el 86,3% se encuentran insertos en trabajos relacionados a sus estudios, en cambio, un 13,7% no lo está. Por su parte, de los graduados contenidos en la categoría aporte no significativo, un 81,1% encuentran una vinculación entre estudio y trabajo mientras que un 18,9% no encuentran vinculación.

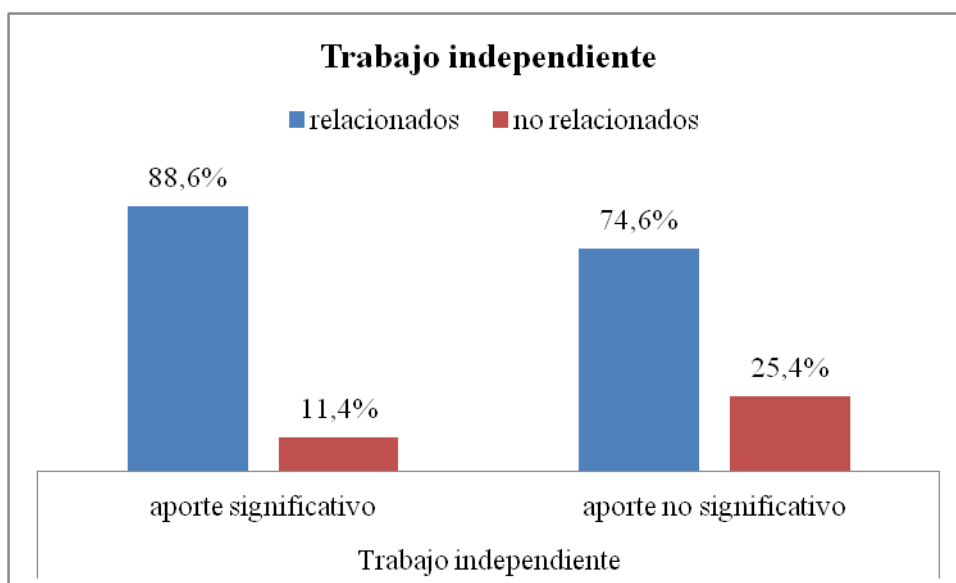
**Grafico N°29: Competencia trabajo independiente de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

De los graduados que identifican una relación entre su estudio y su trabajo, el 81,8% reconoce un aporte significativo de la competencia trabajo independiente y un 18,2% no. A su vez, en este gráfico se advierte que de los graduados que no identifican una relación estudio/trabajo el 63% destaca un aporte significativo con referencia a la competencia analizada y un 37% no lo considera así.

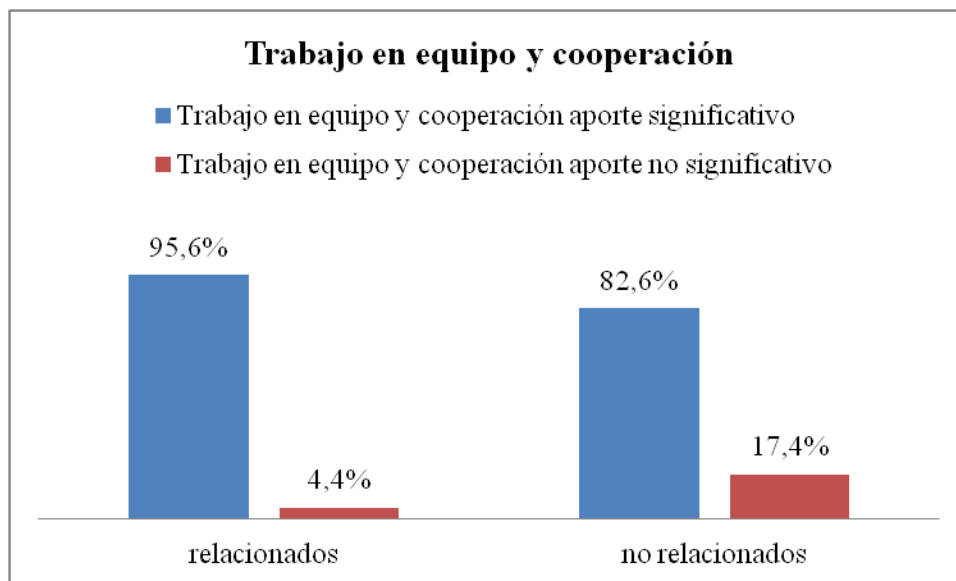
**Gráfico N°30: Competencia trabajo independiente de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Al hacer referencia a los graduados que reconocen un aporte significativo con respecto a la competencia trabajo independiente, un 88,6% se desempeña en trabajos vinculados a su formación académica, en cambio un 11,4% no lo hace. A su vez, de los graduados que reconocen un aporte no significativo de la competencia evaluada, un 74,6% se encuentra trabajando en puestos relacionados a su estudio y un 25,4% no.

**Gráfico N°31: Competencia trabajo en equipo y cooperación de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

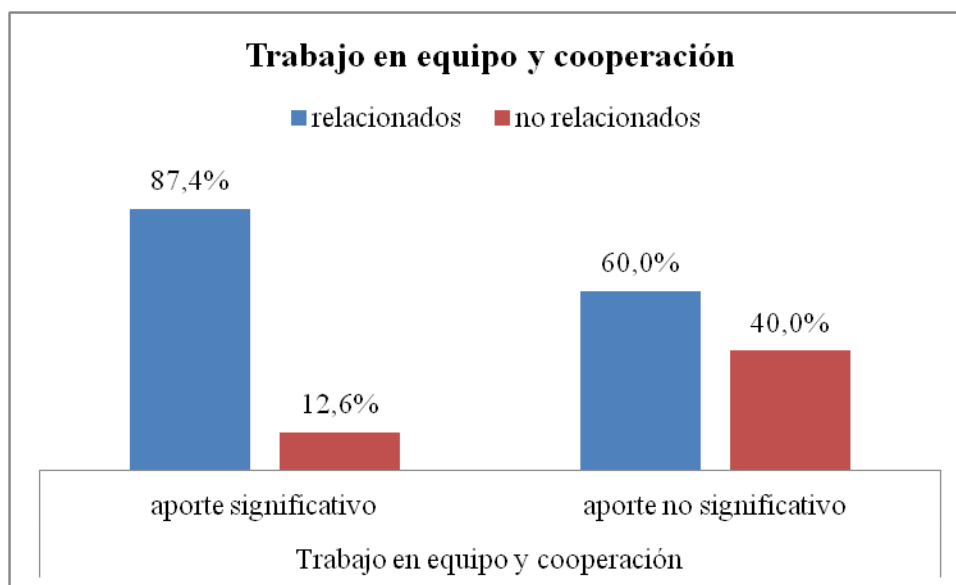


Fuente: elaboración propia.

Al interior de la categoría relacionados podemos visualizar que una gran mayoría, el 95,6% considera haber recibido un aporte significativo en referencia a la competencia trabajo en equipo y cooperación, mientras que apenas un 4,4% informa un aporte no significativo. En cambio; del conjunto de graduados comprendidos por la categoría no relacionados, el 82,6% reconoce de todas maneras un aporte significativo, no así el 17,4% restante.



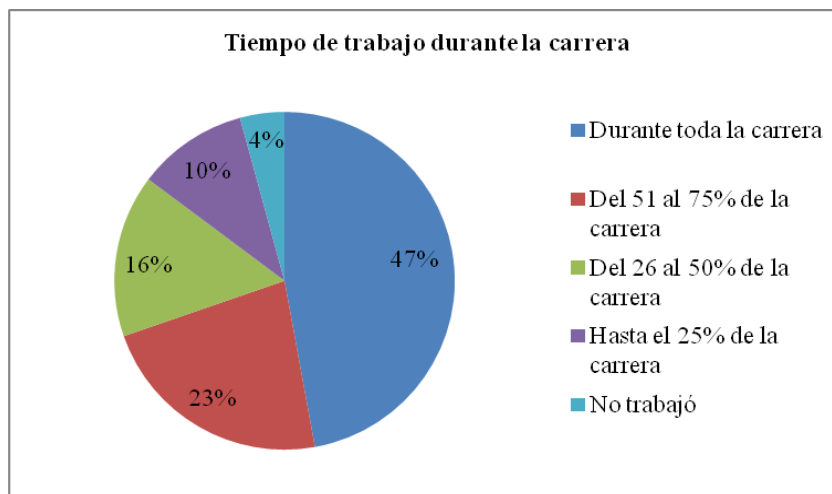
**Gráfico N°32: Competencia trabajo en equipo y cooperación de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

En este gráfico se visualiza que de los graduados que indican haber recibido un aporte significativo en referencia a la competencia trabajo en equipo y cooperación, el 87,4% a su vez afirma trabajar en una actividad relacionada a sus estudios mientras que el 12,6% manifiesta que no. Por su parte, aquellos que indican haber obtenido un aporte no significativo de la competencia mencionada, el 60% reconoce una relación entre su estudio y trabajo y el otro 40% no.

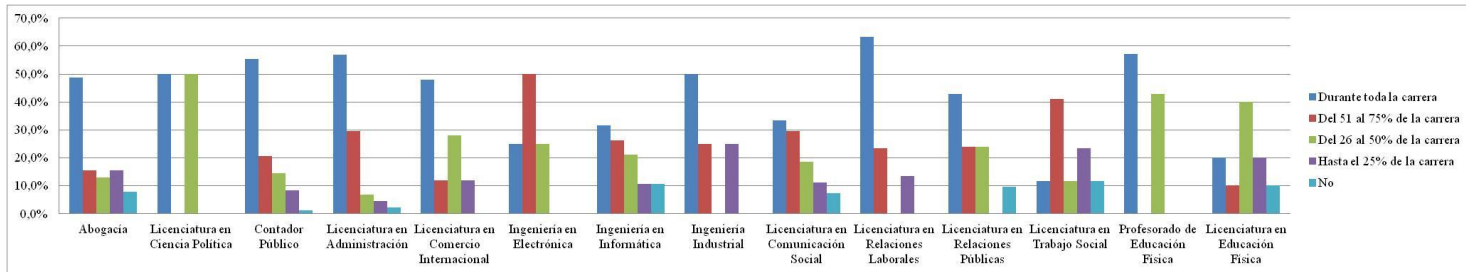
**Gráfico N°33: Experiencia y duración laboral durante el cursado de su carrera. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Según los resultados que arrojados por la encuesta aplicada, un 47% de los graduados manifiestan haberse desempeñado laboralmente durante la duración de toda la cursada de su carrera universitaria, un 23% evidencia haber trabajado de un 51 al 75% del cursado de su carrera, mientras que el 16% lo hizo entre el 26 y el 50% de la carrera, el 10% hasta el 25% de sus carreras y sólo el 4% no trabajó nunca durante la misma.

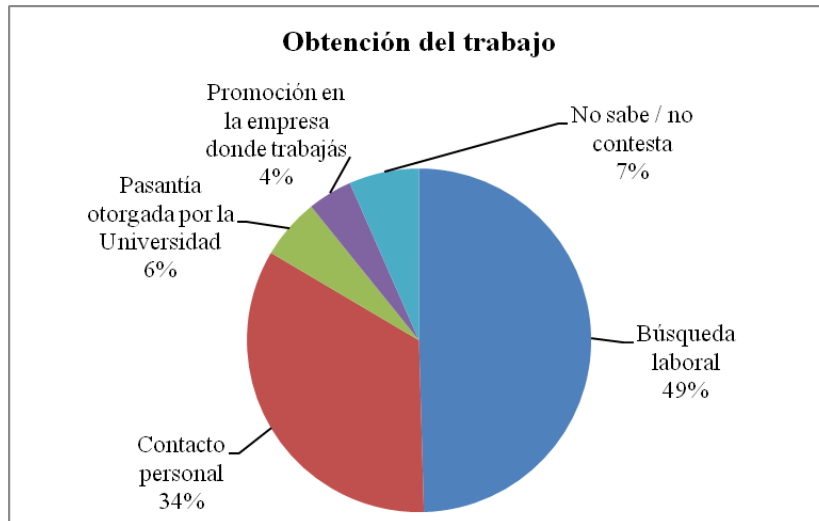
**Gráfico N°34: Según la carrera, permanencia laboral durante el cursado de sus estudios. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la permanencia en el puesto laboral durante la formación académica, las carreras que poseen los mayores porcentajes en referencia a la categoría “trabajo durante toda la carrera” son: Licenciatura en Relaciones Laborales, Contador Público, Licenciatura en Administración y Profesorado de Educación Física.

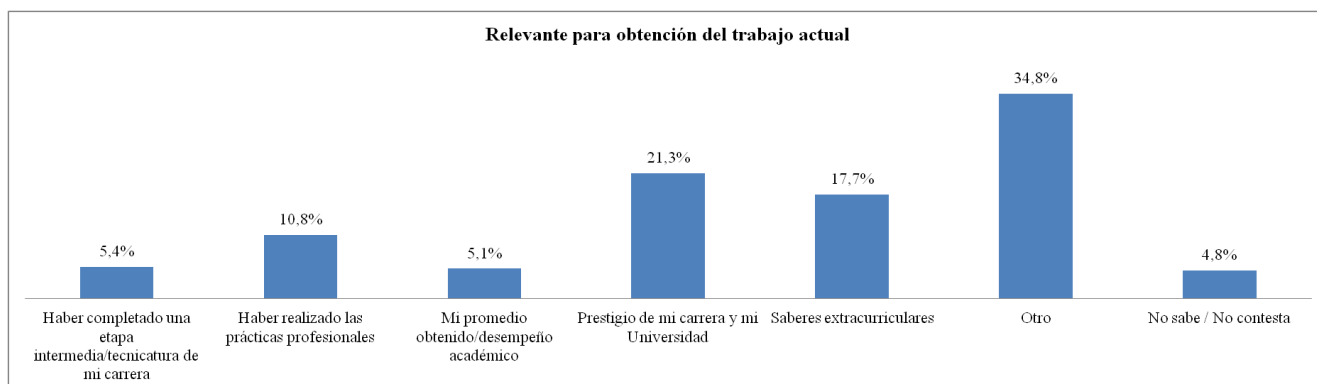
**Gráfico N°35: Graduados según medios utilizados en la búsqueda de empleo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Según el gráfico podemos observar que un 49% de la muestra encuestada obtuvo su trabajo por medio de una búsqueda laboral (diarios, portales de empleo), el 34% asegura que haber conseguido su trabajo por medio de un contacto personal, un 7% se abstiene de contestar, el 6% manifiesta haberlo obtenido por una pasantía otorgada por la Universidad y sólo un 4% por promoción interna de la empresa donde trabaja.

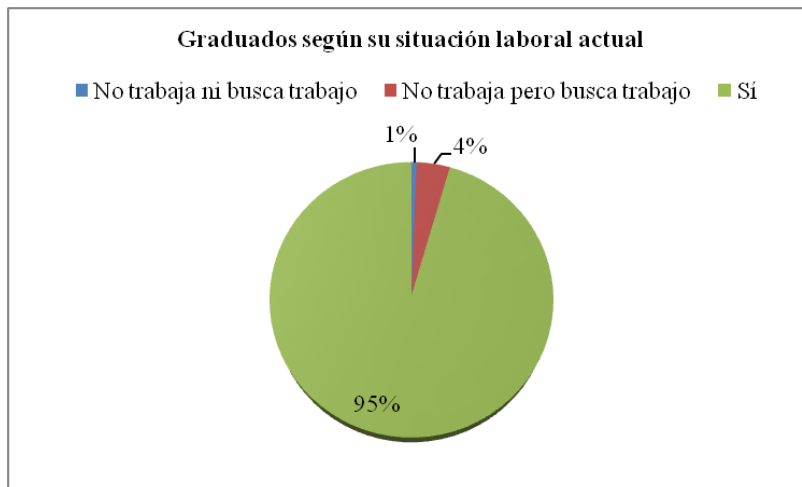
**Gráfico N° 36: Graduados según aspectos relevantes para la obtención del trabajo actual. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Respecto de los aspectos relevantes para la obtención del trabajo actual de los encuestados se observa un 21,3% de los graduados indica como relevante el prestigio de la carrera estudiada y la universidad a la cual asistió; un 17,7% a saberes extracurriculares, un 10,8% lo atribuye a haber realizado prácticas profesionales; un 5,4% a haber completado una etapa intermedia/tecnicatura de su carrera y un 5,1% asocia la obtención de su trabajo actual a su promedio/desempeño a nivel académico. Por su parte, se evidencia que la minoría, 4,8%, no tiene una respuesta al respecto y la mayoría, 34,8%, no siente que ninguna de las respuestas presentadas como opción sean su caso.

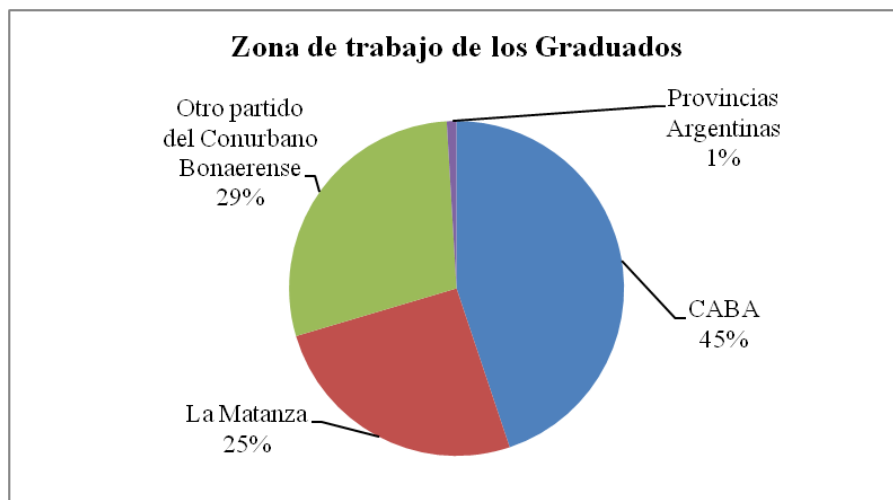
**Gráfico N°37: Graduados según su situación laboral actual. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Se evidencia que el 95% de los graduados están insertos laboralmente en la actualidad, un 4% se encuentra en un proceso de búsqueda laboral y apenas un 1% no trabaja ni busca trabajo

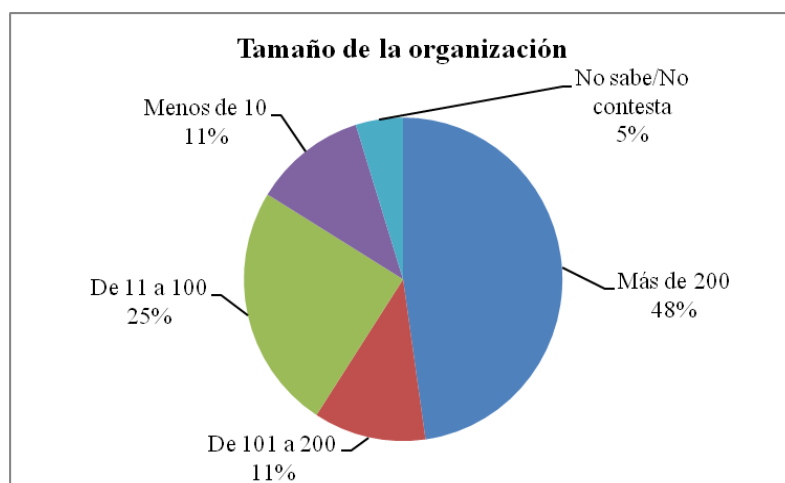
**Gráfico N°38: Inserción laboral según zona geográfica. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

En referencia a la zona de inserción laboral de los graduados, se identifica que un 45% realiza su labor en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 25% en La Matanza, un 29% en otros partidos del Conurbano Bonaerense y sólo el 1% en provincias de Argentina.

**Gráfico N°39: El porcentaje de Graduados según el tamaño de la organización. Año 2011 y 2012.**

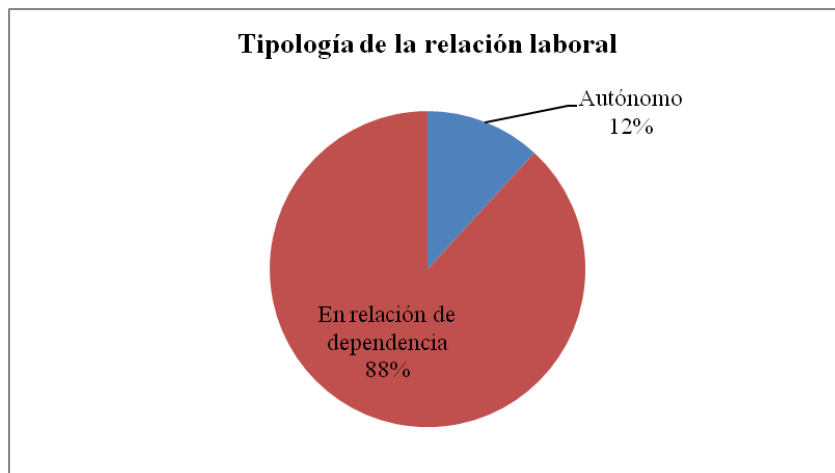


Fuente: elaboración propia.

La mayoría de los graduados, un 48% se encuentran insertos laboralmente en organizaciones de más de 200 empleados, el 11% lo hace en organizaciones de entre 101 a 200 empleados, el 25% trabaja en una de 11 a 100 empleados, el 11% en una de menos de 10 empleados. A su vez, el 5% no brinda una respuesta al respecto.



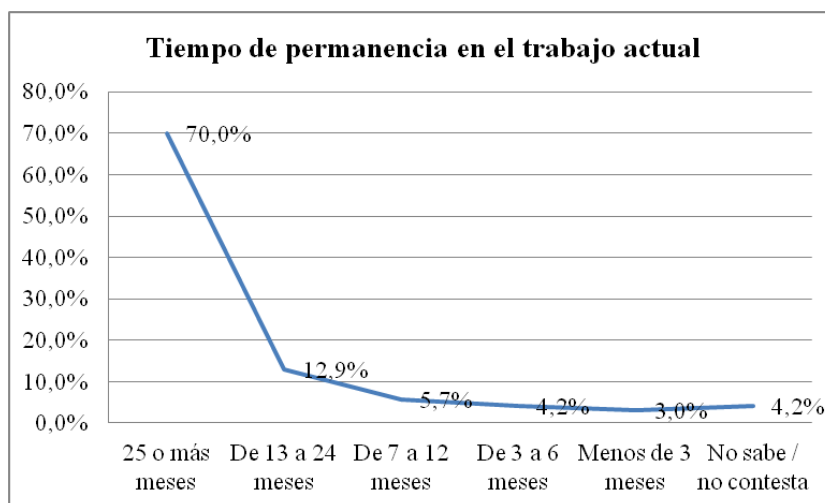
**Gráfico N°40: Graduados según su relación laboral. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Según el estudio realizado se muestra que un 88% de los encuestados trabaja en relación de dependencia mientras que un 12% son profesionales autónomos.

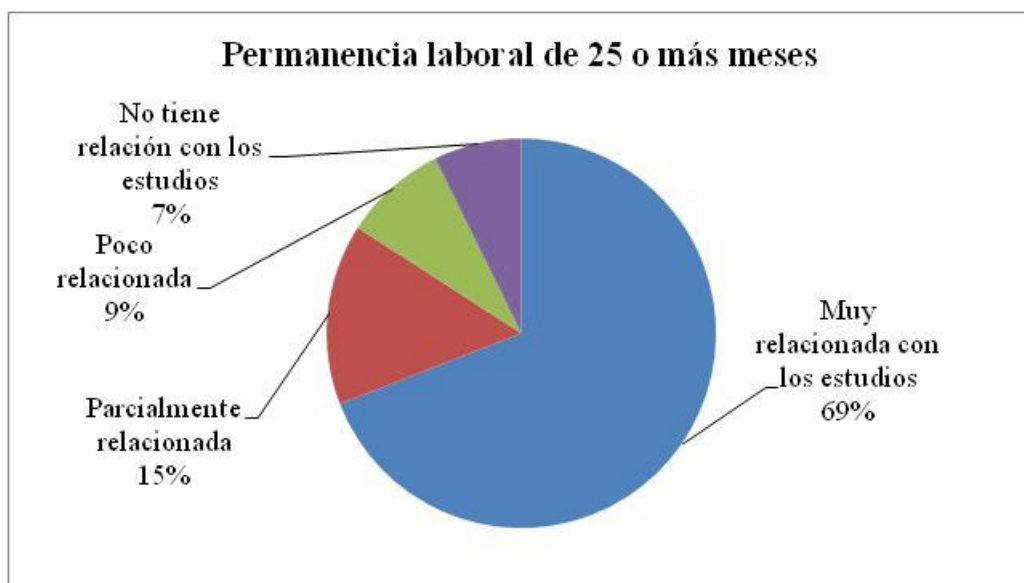
**Gráfico N°41: Graduados según tiempo de permanencia en su puesto laboral actual.  
Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Según las encuestas realizadas el 70% de los graduados permanece en su puesto laboral entre 25 meses o más, el 12,9% permanece de 13 a 24 meses en su empleo, el 5,7% de 7 meses a 1 año, el 4,2% de 3 meses a un semestre o no tiene respuesta sobre el tema y sólo un 3% mantiene su posición laboral por menos de 3 meses.

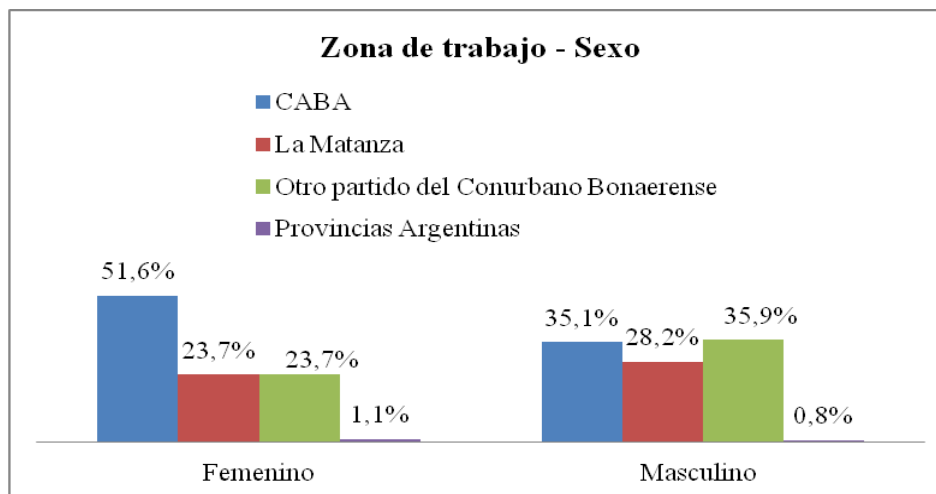
**Gráfico N°42: Permanencia laboral según la vinculación del título/trabajo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Se observa que los datos que se presentan en el gráfico anterior reflejan la fuerte vinculación que existe entre los graduados que se desarrollan en una actividad muy relacionada con los estudios y aquellos que permanecen hace 25 meses o más en su posición laboral.

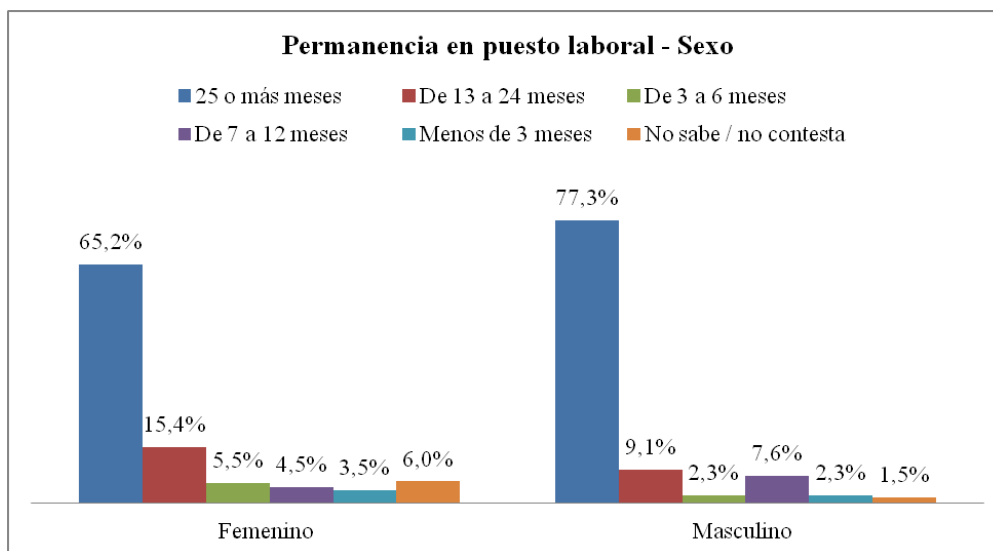
**Gráfico N°43: Graduados por zona de trabajo según sexo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Sobre la relación que se encuentra entre la zona de trabajo y el sexo del encuestado se puede observar que dentro de Capital Federal un 51,6% son mujeres y un 35,1% son varones; dentro de La Matanza un 23,7% es sexo femenino y un 28,2% masculino; en otros partidos del Conurbano Bonaerense se encuentra que el 23,7% es femenino y el 35,9% es masculino y por lo que respecta a las provincias argentinas se ve que el 1,1% es femenino y el 0,8% es masculino.

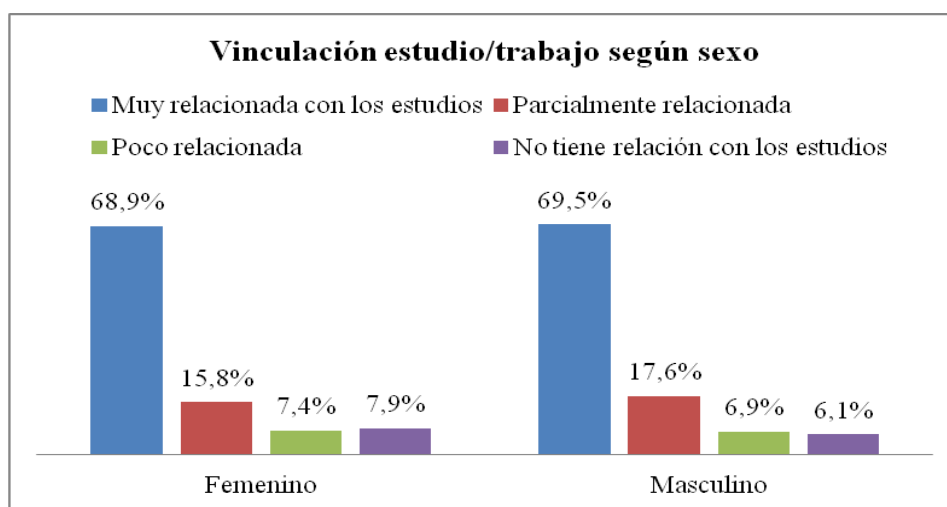
**Gráfico N°44: Antigüedad laboral de los graduados según sexo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Según la encuesta dentro de la categoría sexo femenino se evidencia que un 65,2% trabaja hace 25 o más meses mientras que el 77,3% de sexo masculino tiene esa misma antigüedad laboral; entre 13 meses y un año hay un 15,4% que pertenece al sexo femenino y un 9,1% al masculino; de 3 a 6 meses un 5,5% es femenino y un 2,3% masculino; de 7 meses a 1 año un 4,5% pertenece al sexo femenino y un 7,6% al masculino y por una antigüedad menor a tres meses identifica que un 3,5% es de sexo femenino y un 2,3% de sexo masculino. Dentro de los encuestados que se ubican dentro de la categoría “no sabe/no contesta” se visualiza que un 6,0% es de sexo femenino y un 1,5% masculino.

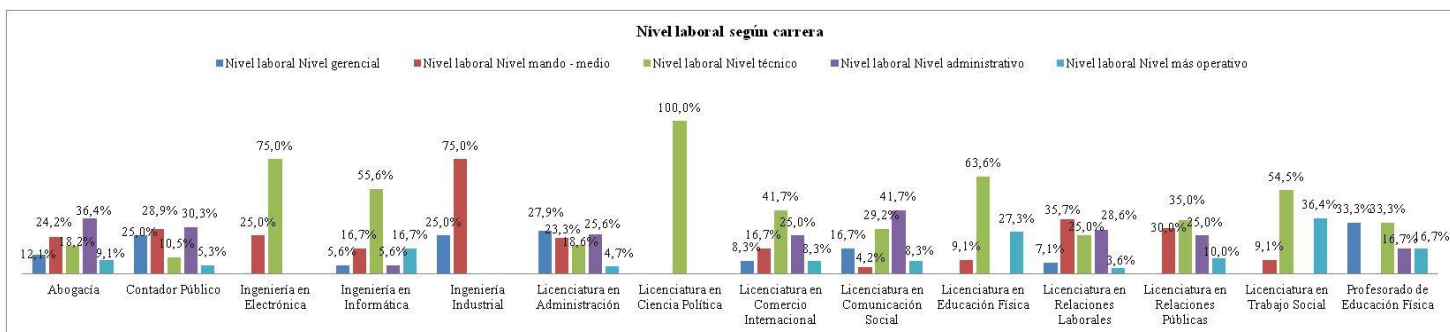
**Gráfico N°45: Vinculación estudio/trabajo de los graduados según sexo. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

En referencia a los resultados sobre la vinculación de estudio/trabajo según sexo se observa que un 68,9% del sexo femenino y un 69,5% del sexo masculino se encuentra inserto en un trabajo muy relacionado con sus estudios, un 15,8% del sexo femenino y un 17,6% del masculino se enmarcan en la categoría parcialmente relacionado, y un 7,4% femenino y 6,9% masculino encuentra poca relación entre los estudios realizados y el trabajo que poseen. Además un 7,9% femenino y un 6,1% masculino no encuentra relación entre su estudio y trabajo.

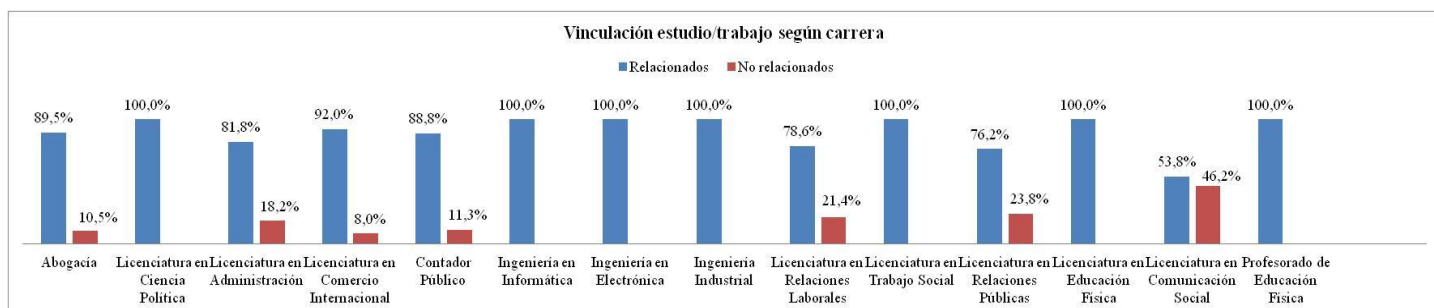
**Gráfico N°46: Nivel laboral según carrera. Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

En el gráfico anterior se puede observar que en el interior de la carrera existe un nivel laboral con mayor concentración de graduados, de acuerdo a la siguiente información: de Abogacía presenta un 36,4 % inserto el nivel administrativo, Contador Público un 30,3 % en el nivel administrativo, Ingeniería en Electrónica un 75% en el nivel técnico, Ingeniería en Informática un 55,6% en el nivel técnico e Ingeniería Industrial un 75% en el nivel mando medio. A su vez, Licenciatura en Administración un 27,9% en el nivel gerencial, Licenciatura en Ciencia Política un 100% en el nivel técnico y Licenciatura en Comercio Internacional un 41,7% en el nivel técnico. Mientras que Licenciatura en Comunicación Social un 41,7% en el nivel administrativo, Licenciatura en Educación Física un 63,6% en el nivel técnico, Licenciatura en Relaciones Laborales un 35,7% en el nivel mando medio, Licenciatura en Relaciones Públicas un 35% en el nivel técnico, Licenciatura en Trabajo Social un 54,5% en el nivel técnico y Profesorado de Educación Física un 33,3% en el nivel gerencial y el mismo porcentaje lo hace en el nivel técnico.

**Gráfico N°47: Vinculación trabajo/estudio de los graduados según carrera Año 2011 y 2012.**



Fuente: elaboración propia.

Se evidencia que las carreras de Licenciatura en Ciencia Política, Ingeniería en Informática, Ingeniería en Electrónica, Ingeniería Industrial, Licenciatura en Trabajo Social, Licenciatura y Profesorado en Educación Física presentan un 100% de vinculación respecto a la relación existente entre el estudio y trabajo. Las carreras de Abogacía, Licenciatura en Administración, Licenciatura en Comercio Internacional y Contador Público manifiestan un porcentaje de vinculación de entre 81,8% y 92%. Por su parte las carreras de Licenciatura en Relaciones Laborales, Licenciatura en Relaciones Públicas y Licenciatura en Comunicación Social exponen un porcentaje de vinculación de entre 78,6% y 53,8%.

Recapitulando, se observa que el 95% de los graduados se encuentran insertos en el mercado laboral y casi el 70% realiza tareas vinculadas a sus áreas de estudio. A su vez, estos últimos presentan una mayor permanencia en sus puestos laborales que aquellos que no se desempeñan en actividades relacionadas a su formación académica.

Se evidencia que casi la mitad de los graduados encuestados han trabajado durante todo el transcurso de sus trayectos formativos. Con respecto a la obtención de sus trabajos se destacan las búsquedas laborales externas (portales de búsquedas laborales en Internet, por ejemplo), las pasantías otorgadas por la Universidad y las referencias personales. Los graduados destacan el prestigio de su universidad y los saberes extracurriculares como fundamentales a la hora de conseguir sus trabajos. Resulta relevante que más de la mitad de los graduados trabajan en La Matanza y otros partidos del Conurbano.



Con respecto a las diferencias de género, se identifica que tanto hombres como mujeres evidencian un porcentaje similar de inserción laboral en actividades relacionadas a sus áreas de estudio. Sin embargo los hombres presentan un mayor índice de estabilidad y permanencia en sus puestos laborales. Además los hombres presentan mayor inserción en el mercado laboral en el partido de La Matanza y otros partidos del Conurbano mientras que las mujeres presentan un mayor índice de inserción laboral en CABA.

En relación a las entrevistas realizadas a los graduados, con el fin de profundizar en datos que enriquecieran el análisis sobre la situación laboral de los mismos, se presentan fragmentos de las conversaciones que permiten identificar rasgos característicos de los sujetos en estudio. En este sentido, en sus relatos los sujetos narraron entre sus experiencias laborales como estudiantes la preponderancia de trabajos informales y la obtención de un trabajo formal junto con la finalización de sus estudios universitarios. Con respecto a la búsqueda laboral los graduados detallaron búsquedas externas y la referencia personales como las principales fuentes.

- “(...) Como era una pyme cuando empecé ahí había 20 personas. Cuando me fui había 80 y hoy tiene 700 personas esa empresa. Entonces arranqué cuando empezó la empresa y había que hacer de todo, y en ese hacer de todo aprendí a hacer un poco y a aplicar lo que yo estaba estudiando en la Universidad”.
- “(...) Una compañera de la maestría, que estaba trabajando hacía mucho tiempo en el Ministerio me preguntó si me gustaría ser parte del programa, le dije que sí, que sí, que incluso era lo que yo quería, ¿no? Así que empecé. Cuando me ofrecieron me hicieron una parva de entrevistas y empecé”.
- “(...) El tema de yo cuando egresé de la secundaria no la había completado, porque estamos hablando de la época del 80, 84, era salir de la secundaria, egresar la secundaria o trabajar o seguís estudiando. En este caso mis papás no me pudieron seguir ayudando con el estudio y sin embargo me mandaron a trabajar. En esa época vos no podías cambiar de trabajo, no era fácil pero, posibilidades de trabajo había bastantes. Y eso me llevó a trabajar, y puse digamos la carrera por el tema del trabajo y después cuando fui adecuando mis tiempos en cuanto al trabajo que hacía y me enteré que estaba el profesorado dentro de la universidad, me quedaba cerca, relativamente cerca de donde yo vivo, hice el ingreso y estudié. Es decir, fui volcando, cambiando las horas de

trabajo que tenía a medida que avanzaba en la carrera, por la carrera, por el estudio”.

- “(...) En mi trabajo actual entré por recomendación. Justo habíamos egresado y yo estaba buscando trabajo y un amigo, que fue captado de la bolsa de empleo del colegio, me recomendó para la tarea”.
- “(...) En una materia, un profe me aconsejó que estaban tomando en el Gobierno de La Ciudad de Buenos Aires, auxiliares de educación física, para trabajar en colonias o trabajar en clubes, algo así”.
- “(...) Cargué mi CV en Zona Jobs y Bumerang y apliqué a varios trabajos hasta que me llamaron para algunas entrevistas y finalmente en una quedé”.

También, destacaron que las mayores dificultades en sus búsquedas han sido de índole personal y las malas condiciones laborales y/o profesionales del mercado laboral actual. Esta situación ha generado en muchos de ellos un espíritu emprendedor y un trabajo cooperativo con otros graduados de la UNLaM que les permitió desarrollar sus propios emprendimientos como alternativa a los trabajos en relación de dependencia.

- “(...) Actualmente estoy trabajando, desarrollando mi profesión como independiente. También trabajo para una pyme pero en relación de dependencia”.
- “(...) En cierto punto de la carrera conformamos un grupo que era muy sinérgico para lo que es el diseño de las plataformas autónomas, robotsumo. Nosotros empezamos a participar para competencias a nivel nacional, nos empezó a ir bien y llegó un momento, en el 2010, que salimos campeones a nivel nacional. A medida que se fue pasando el tiempo, el grupo empezó a separarse obvio por distintos acontecimientos, uno de mis amigos se fue a vivir con la novia, empezó a tener otras responsabilidades, otros empezaron a trabajar mucha carga, bueno se empezó a separar el grupo y no se pudo seguir con las competencias, que sino no sé donde hubiéramos terminado”.
- “(...) Me gustaba más que nada el tema de recursos humanos en esa época o la parte comercial dentro de los recursos humanos y ahí empecé. Me puse una oficina a los 22 años en Morón, chiquita para hacer una parte comercial para un banco de préstamos personales, que en esa época se comercializaba y después me

llamaron de una empresa por el contacto este para trabajar de supervisor comercial”.

Se observa también una gran cantidad de graduados que han decidido desarrollarse en el ámbito de la educación.

- “(...) Por suerte, estoy desarrollándome como docente en mi Universidad así que soy un “proyecto de docente”.
- “(...) Hice le curso de la facu de preparación docente ni bien terminé, que me sentía con ganas también de probar ese perfil. Me gustó, lo terminé y tuve la suerte de que esté año me llamen para empezar dar clases”.
- “(...) Me gusta dar clases porque primero me mantiene conectado con lo que se brinda en las cátedras y me permite a mi traer un poco lo que sucede en la calle a la cátedra, y las necesidades del mercado a la cátedra”.

En el plano de los antecedentes familiares, la mayoría de los graduados entrevistados indicó que sus madres y padres no habían finalizado sus estudios secundarios, salvo algunos pocos casos en los cuales sólo los padres habían finalizado sus estudios universitarios. A su vez, en relación a sus ocupaciones actuales indicaron, en su mayoría, que sus madres están a cargo de las tareas del hogar mientras que sus padres son pequeños comerciantes o se desempeñan realizando algún oficio.

- “(...) Ni mi mamá ni mi papá terminaron el primario y ahora son los dos jubilados. Mi papá trabajaba de albañil y mi mamá de empleada doméstica”.
- “(...) Mis papás tienen secundario incompleto y son comerciantes”.
- “(...) Mi papá y mi papá pudieron terminar sólo el primario. Mi papá falleció y mi mamá es ama de casa”.

En cuanto a la elección de la Universidad, los graduados destacaron como elemento más relevante la cercanía y la gratuidad de la misma y con respecto a la elección de sus carreras la vocación por sobre la inserción o el desarrollo profesional. Por su parte al indagar sobre las expectativas de logro, los graduados mostraron su intención de

desarrollar sus propios emprendimientos profesionales y continuar con sus estudios tanto de posgrado como de actualización.

- “(...) Primero elegí la Universidad por una cuestión de comodidad. Estaba cerca de casa. Digamos, fue como la accesibilidad que tenía la Universidad. En segundo lugar tenía la carrera de Ciencias Políticas. Dije: ¡buenísimo que tenga la carrera y que esté cerca de casa; o sea, todo junto como que es un conjunto de cosas!”.
- “(...) Elegí La Matanza porque era gratuita, yo no estaba en una buena situación económica en 2002 y mi familia tampoco y demás. Yo me quedé viviendo solo a los 19 años y con mi hermano tenía que mantener la casa y todo y pude venir y estudiar acá”.
- “(...) Me gustaría poder desarrollar mi profesión de forma independiente y continuar formándome en algún estudio de posgrado”.
- “(...) Tengo pendiente terminar mi tesis de Maestría para poder seguir estudiando, pero se necesita tiempo para eso”.
- “(...) Tengo muchas ganas de hacer un posgrado pero todavía no las abordé porque considero que es más importante lo que estoy haciendo con mi emprendimiento. Pero si, si considero que es muy importante y obviamente es uno de mis objetivos de acá a tres años por ejemplo, no más”.

### **Producto de la Investigación**

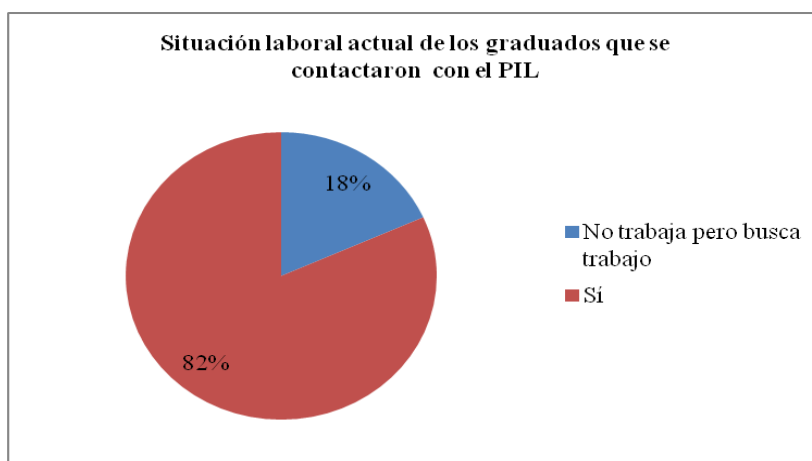
En función a este estudio y a los resultados parciales que se obtuvieron en la primera etapa de la investigación, se diseñó un Programa de Inclusión Laboral con la colaboración de dos graduados de la carrera de Relaciones Laborales de la Universidad. Dicho Proyecto se implementó con algunas modificaciones a partir del mes de septiembre del 2014 en el marco de las actividades de seguimiento de Graduados de la Dirección de Graduados de la Universidad Nacional de La Matanza.

El Programa de Inclusión Laboral (PIL) se creó con el objetivo de conocer acerca de la inserción laboral de los graduados. El Proyecto está dirigido a los Graduados de la Universidad Nacional de La Matanza respecto a la misión de la Institución. Uno de sus

ejes principales se basa en generar vínculos que atiendan a las necesidades de los egresados y los distintos actores de la sociedad. Con este Proyecto se pretende atender especialmente la problemática laboral de los egresados. Es significativo que los graduados identifiquen sus propias fortalezas y debilidades, obtengan información acerca del mundo productivo, sus oportunidades y tendencias, desarrollen estrategias necesarias para mejorar sus condiciones de empleabilidad, y sean acompañados en su proceso de inclusión laboral.

Con el fin de conocer los datos correspondientes a los graduados 2011 y 2012 que hayan participado del Programa, se solicitó a la Dirección de Graduados un informe que contenga los resultados de su situación laboral actual. En relación al período estudiado, los datos suministrados por dicho Programa son correspondientes a las cohortes 2011 y 2012, con un total de 60 participantes desde el inicio del proyecto hasta febrero del 2016.

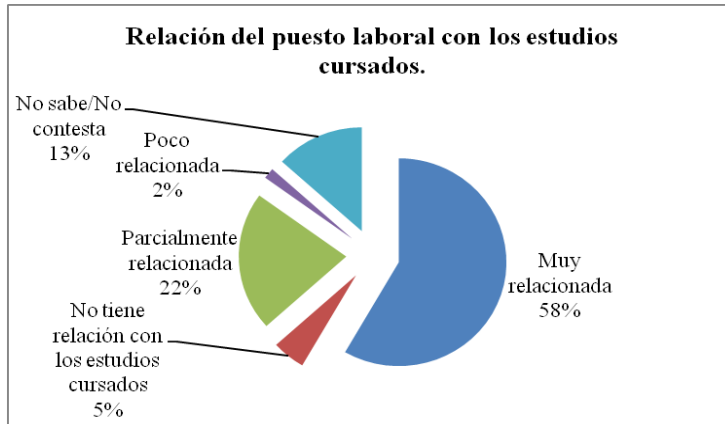
**Gráfico N°48: Situación laboral actual de los graduados que se contactaron con el PIL.**



Fuente: elaboración propia.

En el gráfico se puede observar que un 82% de los graduados que participan en el Programa de Inclusión Laboral se encuentran trabajando, mientras que el 18% no trabaja pero busca trabajo. Esta cifra invita a pensar en la amplia proporción de graduados que se

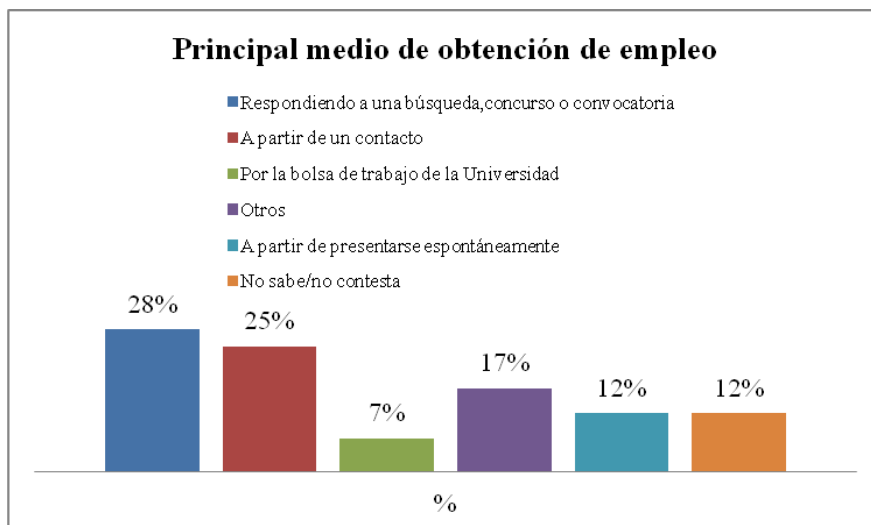
**Gráfico N°49: Relación del puesto laboral con los estudios cursados.**



Fuente: elaboración propia.

A partir de los datos arrojados por este gráfico, existe un 58% de graduados que se encuentran realizando una actividad laboral muy relacionada con los estudios cursados, un 22% con una actividad parcialmente relacionada y un 2% con una actividad poco relacionada. Y existe un 5% que se encuentra trabajando en una posición en donde no existe vinculación con los estudios cursados.

**Gráfico N°50: Principal medio de obtención de empleo.**



Fuente: elaboración propia.

El gráfico presenta los principales medios que utilizan los graduados para buscar empleo, entre ellos existe un 28% que es a través de una búsqueda laboral, un concurso o convocatoria. Por otro lado es significativo que una proporción muy similar es por medio de un contacto directo.

Algunos datos que resultan significativos acerca de las debilidades personales que presentan los graduados son los siguientes:

- “(...) Me cuesta delegar, debo controlar mucho a quien está realizando las tareas delegadas”
- “(...) Me involucro demasiado en situaciones críticas”
- “(...) Soy impaciente, y creo que tengo una debilidad en la falta de capacitación en temas referidos a mi campo específico”.
- “(...) Soy ansioso”
- “(...) Soy insegura”
- “(...) Actitud de liderazgo”
- “(...) Relación del tiempo y los resultado en momentos de presión”
- “(...) Soy autoexigente”
- “(...) Creo que debo mejorar la tolerancia ante adversidades”
- “(...) El manejo del estrés personal”
- “(...) Poca tolerancia a la frustración”

En relación a las expectativas que poseen del trabajo y del puesto laboral al que aspiran se presentan algunos fragmentos de testimonios que dan cuenta de las intenciones con las que se encuentran realizando su búsqueda laboral:

- “(...) Espero un buen clima laboral que favorezca y enriquezca la labor. En caso de que sea trabajo en equipo, respeto mucho la opinión de otros profesionales y me parece interesante el intercambio de saberes. Espero también que sean espacios de participación donde el profesional pueda proponer libremente y respetuosamente”.
- “(...) Mi objetivo es poder ampliar mis capacidades, conocer nuevas herramientas incorporándome a una organización nacional o multinacional, ocupando un cargo de responsabilidad en el área de Administración, Finanzas y Ventas.”

- “(...) Espero desarrollarme profesionalmente y poder explotar mi potencial, en un agradable ambiente de trabajo. Crecer personalmente y ayudar a la empresa a que también pueda seguir cumpliendo sus metas y objetivos”.
- “(...) Espero poder desarrollarme y aplicar los conocimientos adquiridos, tanto desde lo académico como desde mi experiencia laboral previa. Y para poder lograrlo, es necesario que transite un camino laboral que me permita abrir un abanico de conocimientos e incorporarlos, para poder devolverlos a través de mi ejercicio profesional”.
- “(...) Desarrollar los conocimientos, habilidades, técnicas e instrumentos adquiridos en la formación profesional, explorando nuevos caminos y obteniendo de cada momento un nuevo aprendizaje para mi carrera y la vida”.
- “(...) Mi objetivo principal es poder ampliar los conocimientos que fueron adquiridos en la Universidad”.
- “(...) Espero poder insertarme en una organización global en la que pueda aportar todo mi potencial pudiendo también proyectarme profesionalmente”.
- “(...) Buenas condiciones laborales y estabilidad en el puesto”.
- “(...) Deseo adquirir experiencia practicas en áreas relacionadas a mi estudio (CPN), en lo posible en estudios contables”.
- “(...) Espero poder desarrollarme profesionalmente y percibir una suma de dinero razonable acorde al trabajo realizar”.
- “(...) Me gustaría conseguir un empleo que me permita crecer tanto profesional como económicamente y me dé la posibilidad de desenvolverme según los conocimientos que poseo y he adquirido en mi carrera y práctica profesional”.
- “(...) Aspiro a un trabajo donde se valore los conocimientos, dedicación y esfuerzos personales. Donde se incentive al personal a crecer y el mismo reciba una retribución acorde a su rendimiento”.
- “(...) Espero poder crecer profesionalmente, y jerárquicamente.
- “(...) Espero poder desarrollarme profesionalmente, adquirir mayor conocimiento y experiencia en una actividad enriquecedora”.
- “(...) Ambiente laboral sano y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional”.
- “(...) Que me brinde la posibilidad de maximizar mis capacidades y desarrollarme, logrando así crecimiento profesional que me permita realizar aportes valiosos para la compañía en la que me desempeñe”.



- “(...) Poder desarrollarme profesionalmente, trabajar en un ambiente cordial, posibilidades de crecimiento en el trabajo”.
- “(...) Continuar con mi desarrollo profesional en un puesto que me permita aplicar mis conocimientos, a fin de otorgar valor agregado a la organización y contribuir al logro de sus objetivos, y que a la vez me permita explotar mis capacidades, crecer y aprender continuamente tanto a nivel profesional como personal”.
- “(...) Deseo tener respeto profesional, poder desarrollar mis conocimientos en el ámbito de trabajo, adquirir experiencia laboral la cual complementa mi estudio universitario, y alcanzar estabilidad laboral”.
- “(...) Lo que espero de un trabajo es que me permita crecer, tanto como profesional como personalmente. Además quiero poder trabajar en una actividad que me guste, de la que disfrute y de la que me pueda sentir orgulloso al desarrollarla”.
- “(...) En principio la posibilidad de crecer profesionalmente y como persona en un ambiente de trabajo ameno y cordial. También espero un ingreso económico digno y en relación a mi esfuerzo y conocimiento”.
- “(...) Espero poder realizar los objetivos que se me propongan, beneficiando a la comunidad donde me inserte laboralmente; e ir adquiriendo experiencia ya que recién inicio mi camino profesional”.
- “(...) Trabajar en un ambiente responsable”.
- “(...) Espero, ante todo, poder ocupar un puesto que me permita crecer y desarrollarme tanto a nivel profesional como personal y me permita poder aprender nuevas cosas. Desenvolverme en un clima de trabajo ameno y cálido en el que el trabajo en equipo pueda desarrollarse con éxito y los desafíos sean una constante”.
- “(...) Aportar mis conocimientos y aprender constantemente del trabajo en áreas en las que no me desempeñe hasta el momento”.
- “(...) Espero trabajar en un área que me genera interés y me posibilite el crecimiento profesional, centrado en dos ejes principales: formación personal y construcción de respuestas para los actores intervinientes”.
- “(...) De un trabajo busco poder contribuir al desarrollo del mismo con mis conocimientos y creatividad, y a la vez desarrollar nuevos conocimientos”.
- “(...) Poder desarrollarme en un ambiente de trabajo afable que me permita lograr un crecimiento profesional y personal”.

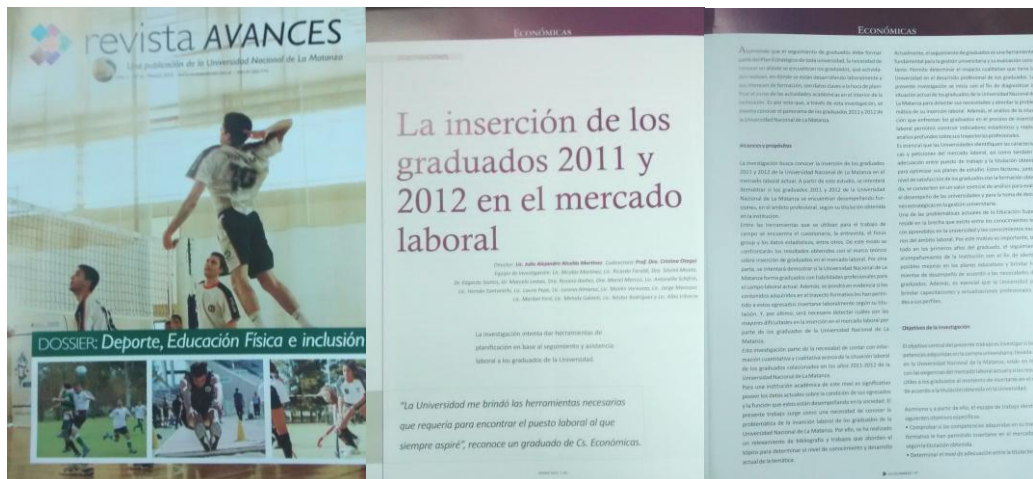
Estos datos presentan algunos elementos comunes que se fueron repitiendo a lo largo del Programa, entre ellos la intención de desarrollarse profesionalmente en un espacio laboral, pero sin dejar de mencionar el crecimiento personal, la importancia de un ambiente sano y un buen clima de trabajo, y por último la estabilidad laboral dentro de la organización. Estos elementos resultan un factor denominador en la mayoría de los graduados, más allá de las particularidades profesionales y personales que los distinguen.

Dicha información ofrece un perfil del graduado de la Universidad Nacional de La Matanza, no solo profesional y académico, sino también desde una dimensión personal, a través de la cual se permite conocer la vinculación del graduado con la esfera laboral.

### 3.10 Publicaciones

#### 3.11.1 Artículos

MARTÍNEZ, A. (et al) (2015). Resumen de Investigación: La inserción de los graduados 2011 y 2012 de la Universidad Nacional de La Matanza en el mercado laboral. Revista Avances - UNLaM. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Matanza. 2015 vol. n°06. p - . ISSN 2422-7773.



#### 3.11.2 Trabajos en eventos científico - tecnológicos publicados

MARTÍNEZ, A. (et al) (2014). Presentación de los avances de la investigación: La Inserción de los graduados 2011 Y 2012 de la Universidad Nacional de La Matanza en el Mercado Laboral. Argentina. Buenos Aires. En libro: I Jornada de Innovación

Universitaria - La innovación en la Universidad Nacional de La Matanza. Universidad Nacional de La Matanza.



**3.11.3** MARTÍNEZ, A. (*et al*) (2014). Presentación de experiencia: Programa de Inclusión Laboral de Graduados UNLaM. Argentina. Buenos Aires. 2014. En libro: Jornada. I Jornada de Innovación Universitaria - La innovación en la Universidad Nacional de La Matanza. Universidad Nacional de La Matanza.



#### **3.11.4 Trabajos en eventos científico - tecnológicos no publicados**

MARTÍNEZ, A. (*et al*) (2015). El panorama laboral de los graduados recientes de la Universidad Nacional de La Matanza. Argentina. San Juan. 2015. I Encuentro Internacional de Investigadores de las Ciencias Económicas. Universidad Nacional de San Juan.



MARTÍNEZ, A. (et al) (2015). Estudio sobre la inserción laboral de graduados universitarios recientes. Avances de una investigación de la Universidad Nacional de La Matanza. Argentina. Buenos Aires. 2015. V Jornadas sobre Etnografía y procesos Educativos. CONICET - IDES - GINO GERMANI.



#### **4. CONCLUSIONES**

En el presente estudio, se ofrece una aproximación a la situación laboral de los graduados de la Universidad Nacional de La Matanza desde los diversos aspectos que intervienen en el proceso de la inserción laboral. Al observar este proceso se puede determinar que el mismo consiste en un fenómeno que hace referencia a la transición del trayecto formativo a la consecución de un empleo formal. Entre las grandes dificultades de estudiar este fenómeno se puede mencionar la multicausalidad, lo que complejiza dicha situación.

En este sentido, se puede afirmar que la resultante de este proceso estará incidida no sólo por el nivel de formación recibida a lo largo de su paso por la universidad, sino que además existen otros factores que condicionan la inserción laboral: la importancia que se le concede al trabajo, las prioridades, las actitudes y aspiraciones, y el contexto personal (empleabilidad); a su vez tienen lugar las propias condiciones del mercado laboral, las exigencias y las ofertas del mismo (ocupabilidad), las cuales terminan condicionando la búsqueda del empleo.

Debido a que la universidad no puede controlar todas las causas de la inserción laboral, lo que sí puede hacer es relacionarse con los sectores productivos para mejorar aquellos aspectos en los que sí tiene incidencia la universidad. Ante esta situación se plantea un cierto antagonismo en la función vital de la universidad: desde una primera visión debería responder a las demandas del mercado laboral y formar profesionales que puedan dar respuesta a esas necesidades. Desde esta perspectiva la universidad quedaría como un mero engranaje del sistema productivo con el fin producir graduados cuya única función es adaptarse a los requerimientos de los puestos laborales.

Y desde la otra visión se encuentra una universidad que no sólo forma a las personas desde lo profesional y técnico, sino para incentivar el pensamiento crítico, permitir el desarrollo de nuevos conocimientos, indagar sobre nuevas problemáticas y demandas sociales, y gestionar la innovación en el desarrollo local/regional de la sociedad.

En base a lo anterior, son las mismas universidades herederas de tradiciones pero también son las propulsoras de cambios, esta afirmación se relaciona con el papel actual y central que tiene el conocimiento en los procesos productivos, ya que como se ha mencionado,

las universidades representan la posibilidad de aportar en el desarrollo de las sociedades. Las nuevas formas de trabajo y producción obligan a promover la investigación científica y la apropiación de conocimientos en los sistemas educativos superiores para mejorar la posición de los graduados en el mercado de trabajo. Por ello, es fundamental la vinculación entre los sectores universitarios y los sectores productivos, ya que está “estrechamente relacionada con el de la pertinencia de la educación superior, es decir, de la capacidad de respuesta a las necesidades de todos los sectores de la sociedad, entre ellos el mundo laboral o del empleo” (Tünnermann Bernheim y Souza Chau, 2003).

De esta forma, se afirma que la universidad no es únicamente un espacio de formación académica que sólo forma profesionales para determinados empleos sino que los forma para que puedan acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, su formación y su trayectoria profesional.

En cuanto a los resultados abordados en este estudio, se observa que el 95% de los graduados se encuentran insertos en el mercado laboral y casi el 70% realiza tareas vinculadas a sus áreas de estudio. A su vez, estos últimos presentan una mayor permanencia en sus puestos laborales que aquellos que no se desempeñan en actividades relacionadas a su formación académica.

Se evidencia que casi la mitad de los graduados encuestados han trabajado durante todo el transcurso de sus trayectos formativos. Con respecto a la obtención de sus trabajos se destacan las búsquedas laborales externas (portales de búsquedas laborales en Internet, por ejemplo), las pasantías otorgadas por la Universidad y las referencias personales. Los graduados destacan el prestigio de su universidad y los saberes extracurriculares como fundamentales a la hora de conseguir sus trabajos. Resulta relevante que más de la mitad de los graduados trabajan en La Matanza y otros partidos del Conurbano.

Con respecto a las diferencias de género, se identifica que tanto hombres como mujeres evidencian un porcentaje similar de inserción laboral en actividades relacionadas a sus áreas de estudio. Sin embargo los hombres presentan un mayor índice de estabilidad y permanencia en sus puestos laborales. Además los hombres presentan mayor inserción en el mercado laboral en el partido de La Matanza y otros partidos del Conurbano mientras que las mujeres presentan un mayor índice de inserción laboral en CABA.

En relación a las competencias analizadas en el presente trabajo (conocimiento general, conocimiento específico, conocimiento teórico de la profesión, conocimiento práctico de la profesión, formación como investigador, conocimiento de un idioma extranjero, conocimiento de informática y herramientas tecnológicas, habilidad para resolver problemas, asumir responsabilidades y tomar decisiones, habilidad para aprender de forma continua, habilidad para la comunicación oral y escrita, creatividad, pensamiento crítico, trabajo independiente y trabajo en equipo y cooperación) se observa una fuerte vinculación entre aquellos graduados que se encuentran insertos en el mercado laboral en trabajos relacionados a sus estudios y aquellos que reconocen un aporte significativo por parte de la Universidad de las competencias previamente mencionadas. En todas las competencias analizadas, más del 60% de los encuestados indicó haber recibido un aporte significativo de dicha competencia. Incluso, en los casos donde los graduados no encuentran una fuerte vinculación entre sus estudios y trabajos éstos reconocen haber recibido un aporte significativo de las competencias analizadas.

Las competencias, la cuales refieren al saber hacer, permiten la formación de los sujetos de manera más genérica. Concibiendo que las exigencias del mercado impacten en el ámbito educativo, son necesarios saberes transversales, ya que se manifiestan en la capacidad resolutoria.

La posibilidad de realizar correctamente las tareas o actividades de formación o aprendizaje en el ámbito académico permite desarrollar competencias transversales; es decir, las competencias desarrolladas en el ámbito educativo no son las mismas que se establecen un desempeño en el ámbito laboral, pero contribuyen a él. Es el desafío de la educación para producir nuevos saberes en situaciones cambiantes.

La pertinencia es en relación al contexto, en función a las necesidades sociales. La triangulación, entre sociedad, conocimiento y universidad se da de una forma imbricada, generando una retroalimentación constante.

Las competencias genéricas en relación a la praxis, al saber hacer, desarrolla la capacidad resolutoria de los sujetos en situaciones cambiantes. Dichas competencias posibilitan la complementación del conocimiento en relación al desarrollo teórico/científico. Es preciso indicar que no sólo se puede enseñar por competencias, pero sí pueden ubicarse como una herramienta de desarrollo integral de los sujetos que transitan los espacios de educación.

Es menester indicar que los saberes disciplinares son el pilar fundamental del desarrollo del conocimiento.

Es así que el acompañamiento de las competencias genéricas le otorga a los saberes un lugar diferencial, ya que las prácticas sociales, las situaciones complejas y los diversos problemas, quedan asociados e interrelacionados con el desempeño del saber. Sin embargo, la transferencia de conocimientos no es mecánica. Es sumamente necesaria la habilidad de reflexión y el desarrollo de ejercicios adecuados para adquirirlos.

La universidad presenta una doble intencionalidad. Se ubica, por un lado, como un espacio de reproducción de las demandas sociales, económicas y políticas, estableciendo respuestas que se articulen con dichas demandas. Y por otro, como un actor social independiente, capaz de promover el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes, propulsar la investigación y el conocimiento. Esta doble intencionalidad posibilita interpretar que la Universidad como actor social, se constituye como tal de forma conjunta con el resto de los actores sociales inmersos en un sistema de relaciones.

La articulación con los mismos es necesaria y hasta imprescindible para su funcionamiento, para poder responder a las demandas del entorno, y no quedar encauzada en el aislamiento. Sin embargo, si bien la articulación es necesaria para la cohesión y desarrollo social, la Universidad no puede subsumir su misión en la mirada de respuesta a las demandas del entorno. Con este estudio se interpreta que la Universidad continúa siendo un actor independiente, cargado de significaciones y completo de responsabilidades.

Ese equilibrio entre la doble intencionalidad es posibilitador de oportunidades. La construcción de sujetos críticos que aprovechen su conocimiento y se desarrollen en otros ámbitos de la sociedad, no establece una mirada reduccionista de este sistema de relaciones e interacciones, sino más bien una mirada compleja y articulada, que brinda el espacio para identificar que cada actor social es parte funcional de un todo, que en cierta forma lo condiciona, pero que a su vez lo habilita a ser portador de identidades las cuales enriquecen dichas relaciones.



## 5. BIBLIOGRAFÍA

- A., S., & en, T. I. (2005). *Los Jóvenes y el mundo del trabajo en la Argentina actual*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2015, de <http://uca.edu.ar/uca/common/grupo32/files/jovenes-mundo-trabajo-2005.pdf>.
- Aboites, H. (2010). *La Educación Superior latinoamericana y el proceso de Bolonia: de la comercialización a la adopción del Proyecto Tuning de competencias*. Educación Superior y Sociedad , 25-44.
- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2010). Estudio de inserción laboral de los graduados de Humanidades de las universidades públicas catalanas Seguimiento al cabo de seis años Estudio elaborado por encargo de los consejos sociales de las siete universidades públicas catalanas. Barcelona. Disponible en: < [http://www.aqu.cat/doc/doc\\_27501092\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_27501092_1.pdf) >[Fecha de acceso: 18 de septiembre de 2015]
- Aguerrondo, I. (s.f). *La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación*. OEI. < <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>> [Fecha de acceso: 08 de agosto 2014].
- Alberici, A. y Serreri, P. (2005) *Competencias y formación en la edad adulta. El balance de competencias*. Roma: Laertes Educación.
- Alcaldía Mayor de Bogotá, S. (1999). *Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas*. Bogotá: Secretaría de Educación de Bogotá.
- Alexim, J. (2006). *Relaciones de trabajo, empleo y formación profesional*. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- Alles, & Alles , M. (2012). *Social Media y Recursos Humanos*. Buenos Aires : Granica .
- Alonso (et al) (2009). *El debate sobre las competencias*. Madrid: ANECA. Disponible en: < [http://www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)> [Fecha de acceso: 22 de agosto de 2014].
- Altbach, P. (1999). *Private Prometheus: private higher education and development in the 21st century*. Greenwood Press. EE.UU.

- Ander-Egg, E. (1999). *Técnicas de Investigación Social*. Humanitas, Bs.As.
- Ardenghi, V. (2007). *Trayectorias profesionales y laborales de jóvenes universitarios graduados de la carrera de Artes Plásticas de la UNLP*. Verónica Ardenghi Becaria de iniciación 2007 Departamento de Plástica. Buenos Aires: Facultad de Bellas Artes. Disponible en: <[http://secyt.presi.unlp.edu.ar/cyt\\_html/ebec07/pdf/ardenghi.pdf](http://secyt.presi.unlp.edu.ar/cyt_html/ebec07/pdf/ardenghi.pdf)> [Fecha de acceso: 08 de diciembre de 2015]
- Barriga Hernández, C. (2004). *En torno al concepto de competencia*. En Educación, Año I N° 1, Mayo 2004. Buenos Aires: Universidad Nacional de San Martín.
- Barrón Tirado, C.; ROJAS MORENO, I., y SANDOVAL MONTAÑO, R. (1996). *Tendencias en la formación profesional universitaria en educación*. En: Revista Perfiles Educativos. México: UNAM. Enero-Marzo. N° 71
- Betancourt Nuñez, F; López, H. y Suárez, J. (2010). *Política educativa, seguimiento de egresados y mercado laboral en las instituciones de educación superior en México*. En Cuadernos de Educación y Desarrollo, Vol. 2, N° 21.
- Blanch, J.M. (1990) *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: P.P.U.
- CINDA (2012). *Seguimiento de egresados e inserción laboral: experiencias universitarias*. Chile: Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA, Grupo Operativo de Universidades Chilenas Fondo de Desarrollo Institucional y Mineduc. Disponible en: [http://www.cinda.cl/download/libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20\(2\).pdf](http://www.cinda.cl/download/libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20(2).pdf) [Fecha de acceso: 02 de julio de 2015]
- Clark, B. R. (1991). *El sistema de Educación Superior. Una visión comparativa de la Organización Académica*. (U. A.–S. Azcapotzalco, Ed.) México: Nueva Imagen coedición con Universidad Autónoma Metropolitana – Sede Azcapotzalco. .
- Corrales Ayala, S. (2007) *La Misión de la Universidad en el Siglo XXI*. Razón y Palabra [Internet]. Junio. México. Disponible en: <<http://www.razonypalabra.org.mx/antecedentes/n57/scorrales.html>> [Fecha de acceso: 06 de abril de 2014].

Cullen, P. A. (2010) *Universidades para el Siglo XXI*. [Internet] Buenos Aires: edUTecNe. Disponible en: [http://www.edutecne.utn.edu.ar/univ\\_siglo\\_xxi/univ\\_siglo\\_xxi.pdf](http://www.edutecne.utn.edu.ar/univ_siglo_xxi/univ_siglo_xxi.pdf) [Fecha de acceso: 18 de julio de 2014].

Declaración de Bolonia (1999). *Declaración conjunta de los ministros europeos de educación reunidos en Bolonia*.

Declaración de la Sorbona (1998). *Declaration conjointe sur l'harmonisation de l'architecture du système européen de l'enseignement supérieur par les quatre ministres en charge de l'enseignement supérieur en Allemagne, en France, en Italie et au Royaume Uni*.

Donoso, T. (2000). *La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes*. Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio laboral. Barcelona: Estel.

Enguita, M.F. (1989) *Los efectos del desempleo juvenil sobre las transiciones a la vida adulta*. Juventud, trabajo y desempleo. Madrid: M.T. y S.S

Fernández Lamarra, N. (comp.) (2009). *Universidad, Sociedad e Innovación*. Una perspectiva Internacional. Buenos Aires: EDUNTREF.

Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.

Filmus, Daniel y Ana Miranda (1999): *América Latina y Argentina en los '90: más educación, menos trabajo = más desigualdad*'. En Los noventa. Política, sociedad y cultura en América Latina y Argentina de fin de siglo" D. Filmus (comp.), Flacso-Eudeba editores, Buenos Aires.

Fournet, M. T. (1993). *S'insérer par le diplôme ou l'expérience? Etude exploratoire des représentations de jeunes 16-25 ans entrés en C.F.I.* = Vocational integration by diploma or experience? Exploratory study of the representation of unemployed youth. L'Orientation scolaire et professionnelle. , Vol. 22 (No 4 (8 ref.)), pp. 351-361.

Gacel-Ávila, J. (2011). *Impacto del proceso de Bolonia en la educación superior de América Latina*. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento , 123-134.

- Gómez, M. (2000) *El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes*. UNTREF. [Internet] Primera Edición. Julio. Argentina: UNTreF. Disponible en: <  
[http://www.consultoragps.com.ar/articulos\\_cap/RSARAIN%20Estudio%20Universitarios%20recientes.pdf](http://www.consultoragps.com.ar/articulos_cap/RSARAIN%20Estudio%20Universitarios%20recientes.pdf)> [Fecha de acceso: 17 de diciembre de 2014].
- Gracia Vida, J. (2003). *Método de análisis de inserción de los graduados*. Madrid: Consejo de Coordinación Universitaria. Disponible en: <  
[http://www8.unileon.es/rec/calidad/insercionlaboral/Libro\\_Insercion\\_Laboral.pdf](http://www8.unileon.es/rec/calidad/insercionlaboral/Libro_Insercion_Laboral.pdf)  
 >[Fecha de acceso: 08 de diciembre de 2015]
- Hijano del Rio, M. (coord.) (2008) *Las titulaciones de educación ante el Espacio Europeo de Educación Superior*. Análisis de experiencias, Málaga, Aljibe.
- Husserl, E. (1949). *Ideas relativas a una Fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. México: F.C.E.
- IPE-UNESCO. (Abril de 2002). *La inserción laboral de los graduados universitarios: Informes periodísticos para su publicación*. (B. A. IPE, Ed.) Recuperado el 8 de Enero de 2014, de [http://www.buenosaires.iipe.unesco.org/sites/default/files/informe08\\_insercionlaboral.pdf](http://www.buenosaires.iipe.unesco.org/sites/default/files/informe08_insercionlaboral.pdf)
- Juarrêz F. y Neidorf J. (2007). *Modelos universitarios en pugna: democratización o mercantilización de la universidad y del conocimiento público en la Argentina*. Avaluació, Campinas Sorocavas.
- Juárros, F., & Naidorf, J. (2007). *Modelos universitarios en pugna: democratización o mercantilización de la Universidad y del conocimiento público en Argentina*.
- Juez, M. P. (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar.
- Lera, C., Genolet, A., Rocha, V., Schoenfeld, A., Guerriera, L., & Bolcatto, S. (2007). *Trayectorias: un concepto que posibilita pensar y trazar otros caminos en las intervenciones profesionales de Trabajo Social*. Cátedra Paralela , 33-39.
- Ley de Nacional de Educación Superior Nro. 24.521, sancionada el 20 de julio de 1995. Disponible en <http://www.coneau.edu.ar/archivos/447.pdf>

- Martinelli, M. (2001). *Notas sobre las mediaciones: algunos elementos para la sistematización de la reflexión del tema*. En: El Diagnostico Social. Varios autores. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Martínez Bonafé, J. (2012). *El problema del conocimiento en el triángulo entre el capitalismo, crisis y educación*.
- Martínez, L. G. (2000). *El arte de construir competencias*. Nova Escola .
- Mastache, A. (2007). “Aclaraciones y conceptualizaciones”, “Las competencias en el diseño curricular”, “Formar personas técnicamente competentes”, en Formar personas competentes. Desarrollo de competencias tecnológicas y psicosociales. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.
- Mertens, L. (1996) *Competencia laboral: sistemas surgimiento y modelos*. [Internet] Primera Edición. Montevideo: Cintefor. Disponible en: <[http://www.oei.es/etp/competencia\\_laboral\\_sistemas\\_modelos\\_mertens.pdf](http://www.oei.es/etp/competencia_laboral_sistemas_modelos_mertens.pdf)> [Fecha de acceso: 24 de noviembre de 2014].
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. *Boletín de Estadísticas Laborales* (2012). En Revista de Trabajo, año 8, número 10.
- Montané, J. (1993). *Orientación ocupacional*. Barcelona: CEAC.
- Montoro-Sánchez, M. A., Mora-Valentín, E. M., & Ortiz-De-Urbina-Criado, M. (2012). *Análisis de las competencias adquiridas en los estudios de Dirección de Empresas y su grado de aplicación en las prácticas en empresas*. Revista Complutense de Educación, 23, 241-263.
- Panaia, M. (2006) *Trayectorias de Ingenieros Tecnológicos: Graduados y Alumnos en El Mercado de Trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- Panaia, M. (2008). *Un puente entre la Universidad y el mercado de trabajo*. En Revista Argentina de Enseñanza de la Ingeniería. Argentina.
- Panaia, M. (2009). *Inserción de jóvenes en el mercado de trabajo*. Buenos Aires: Editorial La Colmena.

- Pelayo Pérez, M. B. y Meza Ramos, E. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. 1era Edición. México: Edición electrónica. Disponible en: <<http://www.eumed.net>> o <<http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Libro/Cambio%20social-libro.pdf>> [Fecha de acceso: 06 de junio de 2014].
- Perrenoud, P. (2006). *Consecuencias para el trabajo del profesor*, en Construir competencias desde la escuela. Chile: J. C. Sáez.
- Perrenoud, P. (2008). *Construir competencias desde la escuela, ¿es darle la espalda a los saberes?* Revista de Docencia Universitaria , 2-8.
- Perri, M. S. (2007). *La inserción Laboral de los Jóvenes en la Argentina en el Contexto de Crecimiento de la Post-Convertibilidad*. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales-UNMdP.
- Proyecto Tuning (2007). *Informe Final del Proyecto Tuning América Latina: Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. España: Universidad de Deusto y Universidad Groningen.
- Pugliese, J. C. (2007). *La concertación Estado-Universidad como política pública*. VII Coloquio internacional sobre gestión universitaria en América del Sur. Mar del Plata.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* [Dictionary of the Spanish Language] (22nd ed.). Madrid, Spain: Author.
- Red GRADUA2, Asociación Columbus (2006). *Manual de Instrumentos y Recomendaciones Sobre el Seguimiento de Egresados*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. Disponible en: <[http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-136795\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-136795_pdf.pdf) > [Fecha de acceso: 4 de septiembre de 2014].
- Romero, V, Juez, M. Pérez, E. y Vidal, S. (2004) *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar.
- RUNCOB (2014). *Informe: Estudios y Seguimiento de Inserción Laboral de Graduados de la Subcomisión de Información Académica*. Buenos Aires: Red de Universidades del Conurbano Bonaerense.

- Salvia, A. y Tuñón, I. (2005). *Los jóvenes y el mundo del trabajo en la Argentina Actual*. En Revista Encrucijadas N°36. Buenos Aires: UBA.
- Schomburg, H. (2004). *Manual para estudios de Seguimiento de Graduados Universitarios. Alemania*. Alemania: Centro de investigaciones sobre la Educación Superior y el Trabajo de la Universidad de Kassel.
- Scott, P. (s/a). *El rol cambiante de la Universidad en la producción del nuevo conocimiento*.
- Secretaría de Políticas Universitarias (2015). *Sistema Araucano: Medición, Aspirantes y Estudiantes. Manual de Definiciones Conceptuales y Operativa*. Buenos Aires: Departamento de Información Universitaria. Disponible en: <<http://informacionpresupuestaria.siu.edu.ar/DocumentosSPU/diu/link%20-%20Manual%20de%20Definiciones%20Conceptuales%20y%20Operativas%20Versi%C3%B3n%202015.pdf>> [Fecha de acceso: 21 de enero de 2016].
- Secretaría de Políticas Universitarias, S. d. (2001). Informe sobre el nuevo papel del conocimiento. Comisión para el mejoramiento de la calidad de la Educación Superior. Buenos Aires.
- Super, D.E. (1991) *Models of career development*. Historical and current perspectives. Congreso of AIOSP. Lisboa.
- Tonon, G. et al (2004). *Calidad de vida e inserción laboral de egresados/as del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de La Matanza*.
- Tünnermann Bernheim, C., & de Souza Chaui, M. (2003). Desafíos de la Universidad en la Sociedad del Conocimiento. Cinco años después de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior. París: UNESCO.
- Tünnermann Bernheim, C., & de Souza Chaui, M. (2003). *Desafíos de la Universidad en la Sociedad del Conocimiento, Cinco Años Después de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior*. París.
- UNESCO – IPE (2002). *La inserción laboral de los graduados universitarios: Informes periódicos para su publicación*. [Internet] Abril, N° 8, Buenos Aires: IPE.

- Disponible en:  
[http://www.buenosaires.iipe.unesco.org/sites/default/files/informe08\\_insercionlaboral.pdf](http://www.buenosaires.iipe.unesco.org/sites/default/files/informe08_insercionlaboral.pdf) [Fecha de acceso: 08 de enero de 2014].
- UNESCO (1998). *Declaración Mundial Sobre La Educación Superior En El Siglo XXI: Visión y Acción*. [Internet] Disponible en: <[http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm)> [Fecha de acceso: 10 de mayo de 2014].
- UNESCO. (2009). *Hacia las sociedades del conocimiento*. Informe Mundial de la UNESCO. Paris.
- UNESCO-OIE (2007) *Education Thesaurus* [Internet], 6ta Edición, 2da Revisión. Disponible en: <<http://www.ibe.unesco.org/es/servicios/documentos-en-linea/tesauro-de-la-educacion-unesco-oie/sexta-edicion-2007.html>> [Fecha de acceso: 04 de mayo de 2014].
- Universidad Nacional de La Matanza (2003). *Estatuto Fundacional de la Universidad Nacional de La Matanza*. San Justo: UNLaM.
- Universidad Nacional de La Matanza Martinez. (2006). *Plan de Desarrollo Institucional*. San Justo : UNLaM.
- Universidad Nacional de Tucumán (2010). Primer Informe de Seguimiento de Graduados [Internet]. Argentina: Comisión de Seguimiento de Graduados. Disponible en: <<http://www.fbqf.unt.edu.ar/acreditacion/farmacia/Compromiso%20II/Anexo%20Farmacia/PRIMER%20INFORME%20SEGUIMIENTO%20GRADUADOS.pdf>> [Fecha de acceso: 14 de julio de 2014].
- UNLu (2014). *Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu*. Disponible en: <http://www.frd.utn.edu.ar/sites/default/files/CarrerasPos/Tesis%20Docencia%20-%20BEIER.pdf> [Fecha de acceso: 05 de julio de 2015].
- Urcola, M., Gacía, L., & Galván Bas, L. (2014). *Inserción laboral e incumbencias profesionales de los graduados recientes de Trabajo Social de la UNR (1999-2008)*. Cátedra Paralela , 13-49.



Ventura Blanco, J. (2005) *El Prácticum en los Estudios Pedagógicos y la Inserción Laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo*. [Internet] Barcelona: Universidad de Barcelona. Disponible en: <  
[http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2898/TESIS\\_JJVENTURA.pdf?sequence=1](http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2898/TESIS_JJVENTURA.pdf?sequence=1)> [Fecha de acceso: 24 de julio de 2014].

Weller, J. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. Recuperado el 6 de Octubre de 2014, de Revista de la CEPAL: <  
<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/29587/LCG2339eWeller.pdf>>.

## 5. ANEXOS

1. Encuesta realizada a Graduados 2011 y 2012:



## GRADUADOS UNLAM

La información proporcionada será tratada sólo con fines estadísticos. Se utilizará para conocer mejor la opinión de nuestros graduados con el objetivo de mejorar la calidad institucional.

\*Obligatorio

### INFORMACIÓN PROFESIONAL

1. **Apellido y Nombre\***...Como aparece en el DNI

2. **Sexo\***

3. **Fecha de Nacimiento\***...DD/MM/AA

4. Documento de Identidad\*\_(Sin punto)

5. Localidad de residencia\* \_

6. Correo electrónico personal\* \_

7. Correo electrónico laboral\* \_

8. Teléfono de contacto\*\_(Sin puntos ni guiones)

## INFORMACIÓN ACADÉMICA

9. Título\* \_Obtenido en la UNLaM



10.

Año de ingreso\*\_(En número)

11. Año de egreso\*\_(En número)

12. Año en el que aprobaste la última materia \*\_(Sin considerar Trabajo Final/Tesis/Tesina - en número)

## INFORMACIÓN LABORAL

13. ¿Trabajaste en algún momento durante el desarrollo de tu carrera? – En el caso de que la respuesta sea afirmativa, ¿Qué porcentaje de la carrera tuviste trabajo? \* \_

No	Hasta el 25% de la carrera	Del 26 al 50% de la carrera	Del 51 al 75% de la carrera	Durante toda la carrera
----	-------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	----------------------------

14. ¿Trabajás en la actualidad? \*\_IMPORTANTE: Si no trabajás ni buscás trabajo, continuá en la pregunta 34.

Sí

No trabaja pero busca trabajo

No trabaja ni busca trabajo

15. Trabajas como:

Autónomo

En relación de dependencia

16. Nombre de la empresa en donde trabajas

**17. ¿Esta actividad es remunerada?**

- Sí
- No

**18. ¿Cuál es la zona de trabajo?**

- La Matanza
- Otro partido del Conurbano Bonaerense
- CABA
- Provincias Argentinas
- Exterior

**19. El trabajo lo obtuviste gracias a:**

- Pasantía otorgada por la Universidad
- Búsqueda laboral
- Promoción en la empresa donde trabajás
- Contacto personal

**20. Sector al que pertenece**

---

**21. ¿Cuál es el área o rama en la que trabajas?**

- Industrial. Comercial. Construcción. Financiero.

Educación. Cultura. Política. Medio ambiente. Discapacidad. Salud. Social. Deportes. Arte. Medios de comunicación.

Políticas públicas.

Fuerzas armadas y de seguridad.

Servicios públicos. Servicios privados particulares.

Otros

**22. Cantidad aproximada de personas que trabajan en la organización**

**23. Cantidad de personas a tu cargo**

**24. Indica tu ocupación**

1. Trabajador no calificado (excluido servicio doméstico) - Changarín, peón, jornalero, cuidador, repositor, mozo, limpieza, maestranza, cadete, aprendiz, vendedor ambulante, cartonero

2. Trabajador en el servicio doméstico - Empleada/o doméstica/o, cuidadores de personas (niños, adultos mayores), lavandera, planchadora, jardinero.

3. Cuenta propia calificado (oficios) - Albañil, pintor, plomero, electricista, gasista, carpintero, artesano, zapatero, mecánico, taxista, remisero, camionero, carnicero, verdulero, kiosco.

4. Asalariado calificado en la construcción, la industria y el transporte - Operario fabril, tornero, soldador, armador, hilandero, costurero, maquinista, conductor, chofer, motoquero.

5. Asalariado calificado en la administración, las ventas y los servicios - Empleado, administrativo, empleado de comercio, asistente contable. Cajero. Cocinero. Vigilante. Suboficial de Policía y FFAA.

6. Técnico y cuadros similares - Enfermero, docente no universitario, profesor particular. Jefe se sección, supervisor. Técnico en electrónica. Gestor viajante. Oficial de Policía y FFAA.

- 7. Patrón con menos de 10 ocupados - Comerciante mayorista y minorista. Propietario de pequeñas empresas de industria y servicios. Pequeño productor agropecuario.
- 8. Profesional - Ingeniero, médico, farmacéutico, contador, abogado, arquitecto, psicólogo, odontólogo. Consultor. Profesor universitario.
- 9. Propietarios de empresas grandes y medianas - Director, gerente de empresas grandes y medianas. Directivo de organismos públicos y sociales. Funcionario público superior. Juez.
- 10. Actividades laborales varias sin una ocupación regular definida
- 11. Pensionado, jubilado
- 12. Rentista
- 13. A cargo de las tareas del hogar
- 14. Otro

**25. ¿Hace cuánto tiempo trabajas en tu actual ocupación?**

- Menos de 3 meses
- De 3 a 6 meses
- De 7 a 12 meses
- De 13 a 24 meses
- 25 o más meses

**26. En la siguiente escala, completá en términos de la jerarquía que ocupas tanto en la institución como en el área en donde trabajas:**

	Nivel más operativo	Nivel administrativo	Nivel técnico	Nivel mando - medio	Nivel gerencial
Institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Área donde trabaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**27. ¿En cuál de estas opciones ubicarías a tu puesto de trabajo?**

- Dirección/Presidencia/Accionistas
- Gerencia General
- Sub-Gerencias (Finanzas, Producción, Ventas, Administración, Jurídico, RR. HH.)
- Jefe de Sector (Cobranzas, Técnico, Control de Calidad, Mantenimiento, Publicidad y Marketing, Desarrollo, Sistema)
- Jefe de Área
- Administración o Funciones Operativas
- Servicios Generales de Mantenimiento y Limpieza

**28. ¿La actividad que realizas, se encuentra relacionada con los estudios cursados? En función a las competencias, incumbencias y perfil del graduado.**

- No tiene relación con los estudios
- Poco relacionada



- Parcialmente relacionada
- Muy relacionada con los estudios

**29. ¿Cuál de los siguientes ítems consideras que fue el más importante para encontrar tu actual trabajo?**

- Saberes extracurriculares
- Prestigio de mi carrera y mi Universidad
- Haber realizado las prácticas profesionales
- Mi promedio obtenido/desempeño académico
- Haber completado una etapa intermedia/tecnicatura de mi carrera
- Otro

**30. Además de tu ocupación principal, ¿tenés alguna otra ocupación?\*** \_Si tu respuesta es NO, pasá a la 32

- Sí
- No

**31. Esta ocupación secundaria es:**

- Una actividad profesional
- Una actividad académica (docencia/Investigación, ect.)
- Otra actividad no relacionada con su profesión

**32. ¿Cuál es el motivo por el cual buscarías otro trabajo?** Respondela sólo si buscás trabajo, u otro trabajo.

- Mayor relación con mi formación profesional
- Mejores ingresos
- Estabilidad laboral
- Mejores posibilidades de desarrollo profesional
- Otros

**33. Evalúa de qué forma contribuyó la Universidad en los siguientes aspectos en tu trayecto formativo, bases para tu desarrollo profesional.\* \_**

	Ineficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Conocimiento general	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocimiento interdisciplinario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocimiento teórico de la profesión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocimiento práctico de la profesión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formación como investigador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ineficiente      Regular      Bueno      Muy bueno      Excelente

Conocimiento de un idioma extranjero

Conocimiento de informática y herramientas tecnológicas

Habilidad para resolver problemas, asumir responsabilidades y tomar decisiones

Habilidad para aprender de forma continua

Habilidad para la comunicación oral y escrita

Creatividad

	Ineficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Pensamiento crítico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo independiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo en equipo y cooperación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Agregar elemento</b>					
Después de la página 3					
<b>Ir a la página siguiente</b>					
Página 4 de 4					

## VINCULACIÓN UNIVERSITARIA

34. ¿Cuál fue el motivo principal para la elección de esta Universidad?\*\_

- Porque es en la única Universidad donde se dicta la carrera que elegí
- Por la información en los medios de difusión

- Por cercanía
- Porque es una Universidad pública
- Por el prestigio académico
- Por recomendación del ámbito laboral
- Por recomendación de un docente
- Por un familiar/conocido que estudia en la Universidad
- Por el sistema de admisión
- Por la salida laboral
- Otro

**35. Luego de tu graduación, ¿continuas vinculado con la Universidad? – Si NO seguís vinculado, pasá a la pregunta 38.\* \_**

- Sí
- No

**36. ¿Por medio de qué actividades continuas vinculado?**

- Por medio de actividades socioculturales
- Porque ejercés la docencia en la Universidad
- Porque participás en proyectos de investigación
- Porque realizás algún deporte
- Porque tenés amigos sin graduarse todavía

- Porque algún familiar estudia en la Universidad
- Porque me mantiene informado de los servicios que brinda
- Porque genera vínculos a través de internet
- Porque ofrece búsquedas laborales
- Porque escucho la radio
- Porque leo el periódico

**37. ¿Cómo te gustaría que la Universidad se siga comunicando con vos? Marcá todas las opciones que consideres.**

- Informándose sobre estudios de posgrado
- Informándose sobre cursos de Extensión Universitaria
- Informándose sobre concursos docentes
- Comunicando sobre actividades de voluntariado universitario
- Comunicando sobre actividades de investigación
- Informando sobre actividades de participación institucional de graduados
- Informando sobre actividades de participación en gobierno de la Universidad
- Acceso a la biblioteca
- Bolsa de trabajo
- Otros

No me interesa seguir vinculado

**38. Indica qué tipo de información te gustaría recibir.\***...

Seminarios/Cursos

Actualizaciones

Diplomaturas/Postítulos

Especialización

Maestría

Doctorado

Otros

**39. ¿Has participado en algunas actividades de carácter solidario a lo largo de tu formación académica?\*** Ofrecidas por la Universidad

Aprendizaje en servicio

Voluntariados

Participación en ONGs

Otras

**40. Siendo graduado, ¿te interesaría participar de dichas actividades?\***...

Sí

No

**Tabla N°1 (anexo gráfico N°1): Porcentaje de los graduados según el título obtenido. Año 2011 y 2012.**

<b>Título obtenido</b>	<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
Abogacía	39	11,7%
Contador Público	83	24,9%
Ingeniería en Electrónica	4	1,2%
Ingeniería en Informática	19	5,7%
Ingeniería Industrial	4	1,2%
Licenciatura en Relaciones Públicas	1	0,3%
Licenciatura en Administración	44	13,2%
Licenciatura en Ciencia Política	2	0,6%
Licenciatura en Comercio Internacional	25	7,5%
Licenciatura en Comunicación Social	27	8,1%
Licenciatura en Educación Física	11	3,3%
Licenciatura en Relaciones Laborales	30	9,0%
Licenciatura en Relaciones Públicas	20	6,0%
Licenciatura en Trabajo Social	17	5,1%
Profesorado de Educación Física	7	2,1%
<b>Total general</b>	<b>333</b>	<b>100%</b>



**Tabla N°2 (anexo gráfico N°2): Graduados según sexo. Año 2011 y 2012.**

<b>Sexo</b>	<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	201	60,4%
Masculino	132	39,6%
Total general	333	100,0%

**Tabla N°3 (anexo gráfico N°3): Graduados según zona de residencia. Año 2011 y 2012**

<b>Localidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Avellaneda	0,3%
Cañuelas	0,3%
Capital Federal	14,4%
Estaban Echeverría	0,9%
Hurlingham	0,3%
Ituzaingó	4,2%
La Matanza	45,3%
Lanús	0,3%
Lomas de Zamora	0,3%
Luján	0,3%
Marcos Paz	0,3%
Merlo	3,0%
Moreno	0,3%
Morón	21,9%
Neuquén	0,3%
Paso del Rey	0,3%
Quilmes	0,9%
San Isidro	0,3%
San Martín	0,9%
San Miguel	0,3%
Tandil	0,3%
Tres de Febrero	3,9%
Vicente López	0,3%
Malvinas Argentinas	0,3%
Total general	100,0%

**Tabla N°4(anexo gráfico N°4): Vinculación de los estudios cursados con la actividad profesional. Año 2011 y 2012.**

<b>Nivel de vinculación</b>	<b>N</b>	<b>Procentaje</b>
Muy relacionada con los estudios	222	69,2%
Parcialmente relacionada	53	16,5%
Poco relacionada	23	7,2%
No tiene relación con los estudios	23	7,2%
Total general	321	100,0%

**Tabla N°5(anexo gráfico N°5): Competencia conocimiento general de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

<b>Vinculación estudio/trabajo</b>	<b>Conocimiento general</b>		<b>Total</b>
	<b>aporte significativo</b>	<b>aporte no significativo</b>	
<b>relacionados</b>	97,8%	2,2%	100,0%
<b>no relacionados</b>	87,0%	13,0%	100,0%

**Tabla N°6 (anexo gráfico N°6): Competencia conocimiento general de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o aporte no significativo. Año 2011 y 2012.**

<b>Vinculación estudio/trabajo</b>	<b>Conocimiento general</b>	
	<b>aporte significativo</b>	<b>aporte no significativo</b>
<b>relacionados</b>	87,1%	50,0%
<b>no relacionados</b>	12,9%	50,0%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°7 (anexo gráfico N°7): Competencia conocimiento interdisciplinario de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Conocimiento interdisciplinario		Total
	aporte significativo	aporte no significativa	
relacionados	96,4%	3,6%	100,0%
no relacionados	82,6%	17,4%	100,0%

**Tabla N°8 (anexo gráfico N°8): Competencia conocimiento interdisciplinario de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Conocimiento interdisciplinario	
	aporte significativo	aporte no significativo
relacionados	87,5%	55,6%
no relacionados	12,5%	44,4%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°9 (anexo gráfico N°9): Competencia conocimiento teórico de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Conocimiento teórico de la profesión		Total
	aporte significativo	aporte no significati	
relacionados	98,9%	1,1%	100,0%
no relacionados	91,3%	8,7%	100,0%

**Tabla N°10 (anexo gráfico N°10): Competencia conocimiento teórico de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Conocimiento teórico de la profesión	
	aporte significativo	aporte no significativo
relacionados	86,6%	42,9%
no relacionados	13,4%	57,1%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°11 (anexo gráfico N°11): Competencia conocimiento práctico de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Conocimiento teórico de la profesión		Total
	aporte significativo	aporte no significativ	
relacionados	85,8%	14,2%	100,0%
no relacionados	67,4%	32,6%	100,0%

**Tabla N°12 (anexo gráfico N°12): Competencia conocimiento práctico de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Conocimiento teórico de la profesión	
	aporte significativo	aporte no significativo
relacionados	88,4%	72,2%
no relacionados	11,6%	27,8%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°13 (anexo gráfico N°13): Competencia formación como investigador de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Formación como investigador		Total
	aporte significativo	aporte no significativo	
relacionados	64,0%	36,0%	100,0%
no relacionados	62,9%	37,1%	100,0%

**Tabla N°14 (anexo gráfico N°14): Competencia formación como investigador de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Formación como investigador	
	aporte significativo	aporte no significativo
relacionados	87,1%	83,2%
no relacionados	12,9%	16,8%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°15 (anexo gráfico N°15): Competencia conocimiento de un idioma extranjero de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Conocimiento de un idioma extranjero		Total
	aporte significativo	aporte no significativo	
relacionados	68,0%	32,0%	100,0%
no relacionados	60,9%	39,1%	100,0%

**Tabla N°16 (anexo gráfico N°16): Competencia conocimiento de un idioma extranjero de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Aporte conocimiento de un idioma extranjero	
	aporte significativo	aporte no significativo
relacionados	87,0%	83,0%
no relacionados	13,0%	17,0%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°17 (anexo gráfico N°17): Competencia conocimiento de informática y herramientas tecnológicas de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Conocimiento de informática y herramientas tecnológicas		Total
	aporte significativo	aporte no significativo	
relacionados	72,0%	28,0%	100,0%
no relacionados	76,1%	23,9%	100,0%

**Tabla N°18 (anexo gráfico N°18): Competencia conocimiento de informática y herramientas tecnológicas de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Conocimiento de informática y herramientas tecnológicas	
	aporte significativo	aporte no significativo
relacionados	85,0%	87,5%
no relacionados	15,0%	12,5%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°19 (anexo gráfico N°19): Competencia habilidad para resolver problemas, asumir responsabilidades y tomar decisiones de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Habilidad para resolver problemas, asumir responsabilidades y tomar decisiones		Total
	aporte significativo	aporte no significativo	
relacionados	91,6%	8,4%	100,0%
no relacionados	82,6%	17,4%	100,0%

**Tabla N°20 (anexo gráfico N°20): Competencia habilidad para resolver problemas, asumir responsabilidades y tomar decisiones de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Habilidad para resolver problemas, asumir responsabilidades y tomar decisiones	
	aporte significativo	aporte no significativo
relacionados	86,9%	74,2%
no relacionados	13,1%	25,8%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°21 (anexo gráfico N°21): Competencia habilidad para aprender de forma continua de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Habilidad para aprender de forma continua		Total
	aporte significativo	aporte no significativo	
relacionados	97,5%	2,5%	100,0%
no relacionados	84,8%	15,2%	100,0%

**Tabla N°22 (anexo gráfico N°22): Competencia habilidad para aprender de forma continua de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Habilidad para aprender de forma continua	
	aporte significativo	aporte no significativo
relacionados	87,3%	50,0%
no relacionados	12,7%	50,0%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°23 (anexo gráfico N°23): Competencia habilidad para la comunicación oral y escrita de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Habilidad para la comunicación oral y escrita		Total
	aporte significativo	aporte no significativo	
relacionados	94,5%	5,5%	100,0%
no relacionados	84,8%	15,2%	100,0%



**Tabla N°24 (anexo gráfico N°24): Competencia habilidad para la comunicación oral y escrita de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Habilidad para la comunicación oral y escrita	
	aporte significativo	aporte no significativo
relacionados	87,0%	68,2%
no relacionados	13,0%	31,8%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°25 (anexo gráfico N°25): Competencia creatividad de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Creatividad		Total
	aporte significativo	aporte no significativ	
relacionados	81,8%	18,2%	100,0%
no relacionados	82,6%	17,4%	100,0%

**Tabla N°26 (anexo gráfico N°26): Competencia creatividad de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Creatividad	
	aporte significativo	aporte no significativo
relacionados	85,6%	86,2%
no relacionados	14,4%	13,8%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°27 (anexo gráfico N°27): Competencia pensamiento crítico de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Pensamiento crítico		Total
	aporte significativo	aporte no significativo	
<b>relacionados</b>	89,1%	10,9%	100,0%
<b>no relacionados</b>	84,8%	15,2%	100,0%

**Tabla N°28 (anexo gráfico N°28): Competencia pensamiento crítico de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Pensamiento crítico	
	aporte significativo	aporte no significativo
<b>relacionados</b>	86,3%	81,1%
<b>no relacionados</b>	13,7%	18,9%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°29 (anexo gráfico N°29): Competencia trabajo independiente de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Trabajo independiente		Total
	aporte significativo	aporte no significativo	
relacionados	81,8%	18,2%	100,0%
no relacionados	63,0%	37,0%	100,0%

**Tabla N°30 (anexo gráfico N°30): Competencia trabajo independiente de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Trabajo independiente	
	aporte significativo	aporte no significativo
relacionados	88,6%	74,6%
no relacionados	11,4%	25,4%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°31 (anexo gráfico N°31): Competencia trabajo en equipo y cooperación de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: relacionados o no relacionados. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Trabajo en equipo y cooperación		Total
	aporte significativo	aporte no significativo	
relacionados	95,6%	4,4%	100,0%
no relacionados	82,6%	17,4%	100,0%

**Tabla N°32 (anexo gráfico N°32): Competencia trabajo en equipo y cooperación de acuerdo a la vinculación estudio/trabajo según categorías: aporte significativo o no significativo. Año 2011 y 2012.**

Vinculación estudios/trabajo	Trabajo en equipo y cooperación	
	aporte significativo	aporte no significativo
relacionados	87,4%	60,0%
no relacionados	12,6%	40,0%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°33 (anexo gráfico N°33): Experiencia y duración laboral durante el cursado de su carrera. Año 2011 y 2012.**

Período de trabajo durante la carrera	N	Porcentaje
Durante toda la carrera	157	47%
Del 51 al 75% de la carrera	75	23%
Del 26 al 50% de la carrera	52	16%
Hasta el 25% de la carrera	35	11%
No trabajó	14	4%
<b>Total</b>	333	100%

**Tabla N°34 (anexo gráfico N°34): Según la carrera, permanencia laboral durante el cursado de sus estudios. Año 2011 y 2012**

Carreras	Durante toda la carrera	Del 51 al 75% de la carrera	Del 26 al 50% de la carrera	Hasta el 25% de la carrera	No	Total
<b>Abogacía</b>	48,7%	15,4%	12,8%	15,4%	7,7%	100,0%
<b>Licenciatura en Ciencia Política</b>	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
<b>Contador Público</b>	55,4%	20,5%	14,5%	8,4%	1,2%	100,0%
<b>Licenciatura en Administración</b>	56,8%	29,5%	6,8%	4,5%	2,3%	100,0%
<b>Licenciatura en Comercio Internacional</b>	48,0%	12,0%	28,0%	12,0%	0,0%	100,0%
<b>Ingeniería en Electrónica</b>	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%
<b>Ingeniería en Informática</b>	31,6%	26,3%	21,1%	10,5%	10,5%	100,0%
<b>Ingeniería Industrial</b>	50,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	100,0%
<b>Licenciatura en Comunicación Social</b>	33,3%	29,6%	18,5%	11,1%	7,4%	100,0%
<b>Licenciatura en Relaciones Laborales</b>	63,3%	23,3%	0,0%	13,3%	0,0%	100,0%
<b>Licenciatura en Relaciones Públicas</b>	42,9%	23,8%	23,8%	0,0%	9,5%	100,0%
<b>Licenciatura en Trabajo Social</b>	11,8%	41,2%	11,8%	23,5%	11,8%	100,0%
<b>Profesorado de Educación Física</b>	57,1%	0,0%	42,9%	0,0%	0,0%	100,0%
<b>Licenciatura en Educación Física</b>	20,0%	10,0%	40,0%	20,0%	10,0%	100,0%

**Tabla N°35 (anexo gráfico N°35): Graduados según medios utilizados en la búsqueda de empleo. Año 2011 y 2012.**

Método de obtención del trabajo	N	Porcentaje
<b>Búsqueda laboral</b>	165	49,5%
<b>Contacto personal</b>	113	33,9%
<b>Pasantía otorgada por la Universidad</b>	19	5,7%
<b>Promoción en la empresa donde trabajás</b>	14	4,2%
<b>No sabe / no contesta</b>	22	6,6%
<b>Total</b>	333	100,0%

**Tabla N°36 (anexo gráfico N°36): Graduados según aspectos relevantes para la obtención del trabajo actual. Año 2011 y 2012.**

<b>Relevante para obtención del trabajo actual</b>	<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Haber completado una etapa intermedia/tecnicatura de mi carrera</b>	18	5,4%
<b>Haber realizado las prácticas profesionales</b>	36	10,8%
<b>Mi promedio obtenido/desempeño académico</b>	17	5,1%
<b>Prestigio de mi carrera y mi Universidad</b>	71	21,3%
<b>Saberes extracurriculares</b>	59	17,7%
<b>Otro</b>	116	34,8%
<b>No sabe / No contesta</b>	16	4,8%
<b>Total</b>	333	100,0%

**Tabla N°37 (anexo gráfico N°37): Graduados según su situación laboral actual. Año 2011 y 2012.**

<b>Situación laboral actual</b>	<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>No trabaja ni busca trabajo</b>	2	1%
<b>No trabaja pero busca trabajo</b>	13	4%
<b>Sí</b>	318	95%
<b>Total</b>	333	100%

Tabla N°38 (anexo gráfico N°38): *Inserción laboral según zona geográfica. Año 2011 y 2012.*

Zona de trabajo	N	Porcentaje
CABA	144	45%
La Matanza	82	26%
Otro partido del Conurbano Bonaerense	92	29%
Provincias Argentinas	3	1%
<b>Total</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>

Tabla N°39 (anexo gráfico N°39): *El porcentaje de Graduados según el tamaño de la organización. Año 2011 y 2012.*

Tamaño de la Organización	N	Porcentaje
Más de 200	159	47,7%
De 101 a 200	38	11,4%
De 11 a 100	82	24,6%
Menos de 10	38	11,4%
No sabe/No contesta	16	4,8%
<b>Total</b>	<b>333</b>	<b>100,0%</b>

Tabla N°40 (anexo gráfico N°4): *Graduados según su relación laboral. Año 2011 y 2012.*

Tipo de trabajo	N	Porcentaje
Autónomo	38	12%
En relación de dependencia	283	88%
<b>Total general</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>

**Tabla N°41 (anexo gráfico N°41): *Graduados según tiempo de permanencia en su puesto laboral actual. Año 2011 y 2012.***

<b>Permanencia laboral</b>	<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>25 o más meses</b>	233	70,0%
<b>De 13 a 24 meses</b>	43	12,9%
<b>De 7 a 12 meses</b>	19	5,7%
<b>De 3 a 6 meses</b>	14	4,2%
<b>Menos de 3 meses</b>	10	3,0%
<b>No sabe / no contesta</b>	14	4,2%
<b>Total</b>	333	100,0%

**Tabla N°42 (anexo gráfico N°42): *Permanencia laboral según la vinculación del título/trabajo. Año 2011 y 2012.***

<b>Vinculación de estudios con trabajo</b>	<b>N</b>	<b>25 o más meses</b>
<b>Muy relacionada con los estudios</b>	161	69,1%
<b>Parcialmente relacionada</b>	35	15,0%
<b>Poco relacionada</b>	20	8,6%
<b>No tiene relación con los estudios</b>	17	7,3%
<b>Total</b>	233	100,0%



**Tabla N°43 (anexo gráfico N°43): Graduados por zona de trabajo según sexo. Año 2011 y 2012.**

<b>Zona de trabajo</b>	<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>
<b>CABA</b>	51,6%	35,1%
<b>La Matanza</b>	23,7%	28,2%
<b>Otro partido del Conurbano Bonaerense</b>	23,7%	35,9%
<b>Provincias Argentinas</b>	1,1%	0,8%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Tabla N°44 (anexo gráfico N°44): Antigüedad laboral de los graduados según sexo. Año 2011 y 2012.**

<b>Permanencia en puesto laboral</b>	<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>
<b>25 o más meses</b>	65,2%	77,3%
<b>De 13 a 24 meses</b>	15,4%	9,1%
<b>De 3 a 6 meses</b>	5,5%	2,3%
<b>De 7 a 12 meses</b>	4,5%	7,6%
<b>Menos de 3 meses</b>	3,5%	2,3%
<b>No sabe / no contesta</b>	6,0%	1,5%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

Tabla N°45 (anexo gráfico N°45): Vinculación estudio/trabajo de los graduados según sexo. Año 2011 y 2012.

Vinculación estudio/trabajo	Femenino	Masculino
Muy relacionada con los estudios	68,9%	69,5%
Parcialmente relacionada	15,8%	17,6%
Poco relacionada	7,4%	6,9%
No tiene relación con los estudios	7,9%	6,1%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%

Tabla N°46 (anexo gráfico N°46): Nivel laboral según carrera. Año 2011 y 2012.

Carrera	Nivel laboral					Total
	Nivel gerencial	Nivel mando - medio	Nivel técnico	Nivel administrativo	Nivel más operativo	
Abogacía	12,1%	24,2%	18,2%	36,4%	9,1%	100,0%
Contador Público	25,0%	28,9%	10,5%	30,3%	5,3%	100,0%
Ingeniería en Electrónica	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Ingeniería en Informática	5,6%	16,7%	55,6%	5,6%	16,7%	100,0%
Ingeniería Industrial	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Licenciatura en Administración	27,9%	23,3%	18,6%	25,6%	4,7%	100,0%
Licenciatura en Ciencia Política	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Licenciatura en Comercio Internacional	8,3%	16,7%	41,7%	25,0%	8,3%	100,0%
Licenciatura en Comunicación Social	16,7%	4,2%	29,2%	41,7%	8,3%	100,0%
Licenciatura en Educación Física	0,0%	9,1%	63,6%	0,0%	27,3%	100,0%
Licenciatura en Relaciones Laborales	7,1%	35,7%	25,0%	28,6%	3,6%	100,0%
Licenciatura en Relaciones Públicas	0,0%	30,0%	35,0%	25,0%	10,0%	100,0%
Licenciatura en Trabajo Social	0,0%	9,1%	54,5%	0,0%	36,4%	100,0%
Profesorado de Educación Física	33,3%	0,0%	33,3%	16,7%	16,7%	100,0%

**Tabla N°47 (anexo gráfico N°47): Vinculación trabajo/estudio de los graduados según carrera Año 2011 y 2012.**

<b>Carrera</b>	<b>Relacionados</b>	<b>No relacionados</b>	<b>Total</b>
<b>Abogacía</b>	89,5%	10,5%	100,0%
<b>Licenciatura en Ciencia Política</b>	100,0%	0,0%	100,0%
<b>Licenciatura en Administración</b>	81,8%	18,2%	100,0%
<b>Licenciatura en Comercio Internacional</b>	92,0%	8,0%	100,0%
<b>Contador Público</b>	88,8%	11,3%	100,0%
<b>Ingeniería en Informática</b>	100,0%	0,0%	100,0%
<b>Ingeniería en Electrónica</b>	100,0%	0,0%	100,0%
<b>Ingeniería Industrial</b>	100,0%	0,0%	100,0%
<b>Licenciatura en Relaciones Laborales</b>	78,6%	21,4%	100,0%
<b>Licenciatura en Trabajo Social</b>	100,0%	0,0%	100,0%
<b>Licenciatura en Relaciones Públicas</b>	76,2%	23,8%	100,0%
<b>Licenciatura en Educación Física</b>	100,0%	0,0%	100,0%
<b>Licenciatura en Comunicación Social</b>	53,8%	46,2%	100,0%
<b>Profesorado de Educación Física</b>	100,0%	0,0%	100,0%

**Tabla N°48 (anexo gráfico N°48): Situación laboral actual de los graduados que se contactaron con el PIL.**

<b>Situación laboral</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>No trabaja pero busca trabajo</b>	11	18,33%
<b>Sí</b>	49	81,67%
<b>Total</b>	60	100,00%

Tabla N°49 (anexo gráfico N°49): *Relación del puesto laboral con los estudios cursados.*

<b>Vinculación estudio/trabajo</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Muy relacionada</b>	35	58%
<b>No tiene relación con los estudios cursados</b>	3	5%
<b>Parcialmente relacionada</b>	13	22%
<b>Poco relacionada</b>	1	2%
<b>No sabe/No contesta</b>	8	13%
<b>Total</b>	60	100%

Tabla N°50 (anexo gráfico N°50): *Principal medio de obtención de empleo.*

<b>Medio para la obtención del empleo</b>	<b>%</b>
<b>Respondiendo a una búsqueda, concurso o convocatoria</b>	28%
<b>A partir de un contacto</b>	25%
<b>Por la bolsa de trabajo de la Universidad</b>	7%
<b>Otros</b>	17%
<b>A partir de presentarse espontáneamente</b>	12%
<b>No sabe/no contesta</b>	12%
<b>Total</b>	100%

**Cuadro 1. Entrevistas a Graduados 2011 y 2012.** Fuente: Elaboración personal.

Dimensiones	Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4	Caso 5	Caso 6	Caso 7	Caso 8	Caso 9
Datos Personales	Carrera Ingeniería Industrial Sexo Femenino Residencia San Justo Tipo de gestión de escuela secundaria Pública	Licenciatura en Educación Física Masculino González Cañán Pública - Comercial	Licenciatura en Administración y Contador Público Femenino Hacedo Privada	Licenciatura en Comercio Internacional Masculino San Justo Privada	Licenciatura en Relaciones Laborales Masculino Ramos Meja Privada	Lic. en Ciencia Política Femenino González Cañán Privada	Ingeniería en Electrónica Masculino San Justo Privada	Lic. en Trabajo Social Femenino San Justo Pública	Abogacía Femenino Lomas del Mirador Pública
Antecedentes Familiares	Máximo nivel educativo de la madre Primario completo Máximo nivel educativo del padre Primario completo Ocupación de la madre Ama de casa Ocupación del padre Fallecido	Primario incompleto Primario incompleto Inhabida (empleada doméstica) Inhabido (abogado obrero)	Secundario incompleto Terciario completo Propietaria de una PYME de servicios Técnico en autoavanzadas	Secundario completo Secundario incompleto Ama de casa Comerciante	Secundario incompleto (educación informal: kinesióloga, masajista, etc.) Secundario completo (Contador Público - UBA) Se desempeña en el estudio Contador	Secundario incompleto Secundario incompleto Dueña de un comercio Socio en una fábrica de embudados	Universitario completo Universitario completo Estudio Jurídico (Abogado) Dueño de un comercio de autopartes	Secundario incompleto Secundario incompleto Ama de casa Service	Universitario incompleto Universitario completo No trabajo Abogado
Datos Formativos	Motivaciones para elección de la Universidad Su familia apoyó su decisión Motivaciones para la elección de la carrera Salida laboral Condicionantes para la elección de la carrera Dificultad en las materias Trabajo durante la carrera Al final de la misma (pasantía) Capacitación de Posgrado No realizó ninguna todavía (tiempo, ganas y dinero) Habilidades y competencias extras Puntualidad y trabajo en equipo Percepción de la profesión Macha salida laboral / Necesidad de especialización	UNLaM no tenía límite de edad de admisión Deseo de ser Profesor de Educación Física Límite de edad (36 años al inicio) Toda la carrera Le falta entregar su tesis / Cursos de perfeccionamiento Experiencia previa laboral en manejo de grupos Deterioro del sistema educativo / Imagen negativa de la carrera / Importancia de la materia en la salud de los chicos y en transmisión de valores / Destaca importancia de la Universidad pública	Cercanía / Referencias positivas Empresa Familiar / Realización de tareas administrativas y contables Influencia y presión familiar Toda la carrera Curso de Formación y Profesionalización Docente / Por iniciar una Especialización en Sindicatos Convencional Sólo formación de la carrera de grado / Práctica profesional Confusión entre las tareas del Licenciado en Administración y el Contador Público / Mercado laboral acotado para el Licenciado / Desprotección sindical	Progreso y mejora en la inserción laboral Afinidad con la carrera Afinidad con las ciencias económicas Si En curso Visión meramente operativa del Licenciado	Gratuidad Contenido y materias del plan de estudios Interés en la política por la crisis del 2001 Opción de la familia frente a la elección de una carrera 'no tradicional' (abogacía, medicina, etc.) Si Afinidad con la carrera Confusión entre Relaciones Laborales y Recursos Humanos / Crecimiento del campo laboral por la aplicación de nuevas Políticas Públicas	Cercanía Cercanía Interés en la política por la crisis del 2001 Opinión de la familia frente a la elección de una carrera 'no tradicional' (abogacía, medicina, etc.) Si Empatía / Capacidad de adaptación Resolución de conflictos Importancia para la toma de decisiones	Cercanía Cercanía Por el negocio familiar Dificultad en las materias Si No, pero le interesaría Negociación, oratoria, ventas Necesaria pero poco valorada en nuestro país aunque en el exterior es al revés	Pone que tenía la carrera que deseaba estudiar Le gusta el trabajo comunitario / Trabajo con grupos / Vocación Inserción laboral Si Curso de formación Docente de la UNLaM / Ciclo Pedagógico Universitario / Cursos de Capacitación y Actualización / Quiere hacer un posgrado Empatía / Capacidades oratorias En el país el cambio de legislación les brindó un marco legal importante para la profesión en el país / Malas condiciones laborales / Destaca como positivo la apertura del Colegio de profesionales La Matanza	Cercanía Por la amplitud del campo laboral / Familia abogados / Permite la toma de decisiones No tuvo Si toda la carrera No, sólo realiza capacitaciones de actualización. Desea realizar un posgrado en Derecho Laboral Sentido humano Mala fama de los abogados / A nivel jóvenes profesionales dificultad para conseguir estabilidad laboral / Problemática de ser joven y mujer
Traectoria laboral	Trabajo actual Acáridar Cargo Planeamiento de ventas en Relación con los estudios cursados Muy relacionado Primer empleo Akcorp (pasantía) Otros empleos Fábrica autopartista / Danone Dificultades para la inserción laboral Introvertida Obstáculos vitales Prefiere no hablar (fallecimiento en trayecto formativo) Logros obtenidos Haberse recibido Metas no logradas Terminar la tesis Expectativas de logro Tener un emprendimiento propio / Crear en la empresa	Cinco escuela de La Matanza Docente de Educación Física Muy relacionado Fábrica metalúrgica Fábrica de conductos de aire acondicionado / Empresa de turismo / Abañerías / Colonias de verano Edad - Comenzar la carrera de grande Nacimiento de su hijo / Prejuicio por su edad Haberse recibido Terminar la tesis Formar parte del cuerpo docente de la UNLaM	Trabajo en una PYME, en Programa 'Argentina Trabaja' y se desempeña como docente Sector de administración y contable Muy relacionado Empresa familiar Pasantía UNLaM Prácticas laborales en diversas empresas Condiciones del mercado laboral de su profesión Accidente de su hermano Insertarse laboralmente en un trabajo relacionado a su carrera Estudio de idiomas Profundizar sus conocimientos de idiomas	Empleado en empresa de Comercio Internacional Empleado Muy relacionado Pasantía UNLaM No conseguir el trabajo que quería Dejó la Universidad Obtener herramientas para su vida personal de su vida laboral Finalizar la carrera de grado y realizar un trabajo relacionado a sus área de estudio Desarrollarse en el área de Relaciones Internacionales	Trabajo en tres ONGs y en la Universidad Nacional de La Matanza Capacitador y seleccionador de Recursos Humanos Muy relacionado Estudio contable del padre Verdulería / Emprendimiento personal / Banco de préstamos personales / ONG No tener el trabajo que quería Dejó la Universidad Finalizar la carrera de grado y realizar un trabajo relacionado a sus área de estudio Lograr estabilidad económica con su emprendimiento	Ministerio del Interior Emprendimiento personal Sector de normativa electoral Muy relacionado Call Center / Docente / Proyecto de Investigación Parto operativa de una industria metalúrgica Programa Ingreso Social con Trabajo Frustración al no poder aprobar algunas materias de su carrera	Emprendimiento personal Equipo técnico / Asesoramiento a familias Muy relacionado Parte operativa de una industria metalúrgica Negocio familiar de autopartes / Ayudante de cátedra Falta de conocimiento del área contable e impositiva Frustración al no poder aprobar algunas materias de su carrera	Escuela especial / Centro Educativo Terapéutico Equipo técnico / Asesoramiento a familias Muy relacionado Rinco Call Center / Freelance para empresa de Recursos Humanos / Pasantía de la UNLaM en una Fundación Se especializó en un área particular de su carrera, si quisiera trabajar en otra área le haría formación extra No tuvo	Estado propio Dueña de su propio estudio jurídico Muy relacionado Estado Jurídico del padre No Diferencias entre lo académico y la práctica diaria del profesional debido al manejo diferenciado de cada juzgado / Consejar clientes. Tener su propio estudio / Ser presidente de la Comisión de Jóvenes Profesional del Colegio de Abogados de La Matanza Realizar un posgrado Trabajar con grupos / Ser docente en la Universidad
Comentarios, críticas y sugerencias	Sigue que se implementen seminarios complementarios optativos	Baja en niveles de exigencia de los profesorado / Docentes poco comprometidos	Rápida resolución de inconvenientes en la UNLaM / Organización pro alumno. Destaca el crecimiento edilicio y de oferta académica de la UNLaM	Considera esencial la capacitación continua del profesional y la realización de estudios de posgrado	Sugiere mayores incentivos para emprendedores	Falta de educación ética	Beca por la Universidad en apuntes e incentivo económico / Importancia de las tutorías / Necesidad de profundizar el trabajo práctico	Dificultad para comprender la práctica diaria del abogado	

**Cuadro 2. Cantidad de casos en las entrevistas a Graduados 2011 y 2012. Fuente:**

Elaboración personal.

Dimensiones	Aspectos	Categorías	Casos
Datos Personales	Carrera	Ingeniería Industrial	1
		Educación en Educación Física	1
		Administración en Administración y Control Público	1
		Educación en Ciencias Interdisciplinarias	1
		Educación en Relaciones Laborales	1
		En Ciencias Políticas	1
		Ingeniería en Electrónica	1
		En Trabajo Social	1
		En Relaciones Públicas	1
		Control Público	1
	Sexo	Masculino	7
		Femenino	8
		Sexo Indefinido (La Matanza)	5
		Sexo no definido (Cajun y Caran)	2
		Sexo (Mecico)	1
	Zona de residencia	Cajun de Matanza (La Matanza)	2
		Villa Estanzuela (La Matanza)	1
		Parque Miraflores (La Matanza)	1
		Merito Miraflores	1
		Privada	5
	Tipo de gestión de escuela secundaria	Publica	8
		1. No realizó estudios formales	0
	Máximo nivel educativo de la madre	2. Estudios primarios incompletos	2
		3. Estudios primarios completos	2
		4. Estudios secundarios incompletos	4
5. Estudios secundarios completos		0	
6. Estudios superiores no universitarios incompletos		0	
7. Estudios superiores no universitarios completos		1	
8. Estudios universitarios incompletos		2	
9. Estudios universitarios completos		2	
10. Estudios de posgrado incompletos		0	
11. Estudios de posgrado completos		0	
Máximo nivel educativo del padre	12. Desconocer / No corresponde	0	
	1. No realizó estudios formales	0	
	2. Estudios primarios incompletos	2	
	3. Estudios primarios completos	4	
	4. Estudios secundarios incompletos	2	
	5. Estudios secundarios completos	1	
	6. Estudios superiores no universitarios incompletos	0	
	7. Estudios superiores no universitarios completos	1	
	8. Estudios universitarios incompletos	1	
	9. Estudios universitarios completos	1	
Ocupación de la madre *Clasificación de grupo ocupacional EESA	10. Estudios de posgrado incompletos	0	
	11. Estudios de posgrado completos	0	
	12. Desconocer / No corresponde	0	
	1. Trabajador no calificado (excluido servicio doméstico): Changuero, peón, granjero, cuidador, peonero, mozo, limpieza, maestranza, cadete, aprendiz, vendedor ambulante, carterero	0	
	2. Trabajador en el servicio doméstico. Empleado doméstico: cuidadora de personas (niños, niñas, niñas mayores), lavandera, planchadora, jardinería.	0	
	3. Cuenta propia calificado (oficio): Albañil, pintor, plomero, electricista, gasista, carpintero, artesano, albañil, mecánico, taxista, mensajero, camionero, cantante, vendedor, kiosco.	1	
	4. Analista calificado en la construcción, la industria y el transporte: Operario fabril, tornero, soldador, amolador, labrador, costurero, maquinista, conductor, chofer, motogüero.	0	
	5. Analista calificado en la administración, las ventas y los servicios. Empleado administrativo, empleado de comercio, asistente contable, Cajero, Cuentero, Vigilante, Suboficial de Policía y FFAA.	1	
	6. Técnico y cuadros similares. Enfermero, docente no universitario, profesor particular. Jefe de sección, supervisor. Técnico en electrónica. Genes viajante. Oficial de Policía y FFAA.	0	
	7. Patrono con menos de 10 ocupados. Comerciante minorista y minorista. Proprietario de pequeñas empresas de industria y comercio. Peonero.	2	
Antecedentes familiares	8. Profesional. Ingeniero, médico, farmacéutico, contador, abogado, arquitecto, psicólogo, odontólogo, Consultor. Profesor universitario.	1	
	9. Proprietario de empresas grandes y medianas. Patrono, gerente de empresas grandes y medianas. Directivo de organismos públicos y sociales. Funcionario público superior. Jefe.	1	
	10. Unas actividades laborales no asociadas a las anteriores. Cual. Cualquiera.	0	
	11. Actividades laborales varias sin una ocupación según el ítem 10.	0	
	12. Prestando alquila.	1	
	1. Rentista	0	
	13. A cargo de hogar de su hogar	0	
	14. No corresponde	2	
	No trabajo	1	
	Ocupación del padre *Clasificación de grupo ocupacional EESA	1. Trabajador no calificado (excluido servicio doméstico): Changuero, peón, granjero, cuidador, peonero, mozo, limpieza, maestranza, cadete, aprendiz, vendedor ambulante, carterero	0
2. Trabajador en el servicio doméstico. Empleado doméstico: cuidadora de personas (niños, niñas, niñas mayores), lavandera, planchadora, jardinería.		0	
3. Cuenta propia calificado (oficio): Albañil, pintor, plomero, electricista, gasista, carpintero, artesano, albañil, mecánico, taxista, mensajero, camionero, cantante, vendedor, kiosco.		4	
4. Analista calificado en la construcción, la industria y el transporte: Operario fabril, tornero, soldador, amolador, labrador, costurero, maquinista, conductor, chofer, motogüero.		1	
5. Analista calificado en la administración, las ventas y los servicios. Empleado administrativo, empleado de comercio, asistente contable, Cajero, Cuentero, Vigilante, Suboficial de Policía y FFAA.		1	
6. Técnico y cuadros similares. Enfermero, docente no universitario, profesor particular. Jefe de sección, supervisor. Técnico en electrónica. Genes viajante. Oficial de Policía y FFAA.		0	
7. Patrono con menos de 10 ocupados. Comerciante minorista y minorista. Proprietario de pequeñas empresas de industria y comercio. Peonero.		1	
8. Profesional. Ingeniero, médico, farmacéutico, contador, abogado, arquitecto, psicólogo, odontólogo, Consultor. Profesor universitario.		2	
9. Proprietario de empresas grandes y medianas. Patrono, gerente de empresas grandes y medianas. Directivo de organismos públicos y sociales. Funcionario público superior. Jefe.		0	
10. Unas actividades laborales no asociadas a las anteriores. Cual. Cualquiera.		0	
11. Actividades laborales varias sin una ocupación según el ítem 10.	0		
12. Prestando alquila.	1		
1. Rentista	0		
13. A cargo de hogar de su hogar	0		
14. No corresponde	2		
No trabajo	1		
Matriones para elección de la Universidad	1. Trabajador no calificado (excluido servicio doméstico): Changuero, peón, granjero, cuidador, peonero, mozo, limpieza, maestranza, cadete, aprendiz, vendedor ambulante, carterero	0	
	2. Trabajador en el servicio doméstico. Empleado doméstico: cuidadora de personas (niños, niñas, niñas mayores), lavandera, planchadora, jardinería.	0	
	3. Cuenta propia calificado (oficio): Albañil, pintor, plomero, electricista, gasista, carpintero, artesano, albañil, mecánico, taxista, mensajero, camionero, cantante, vendedor, kiosco.	4	
	4. Analista calificado en la construcción, la industria y el transporte: Operario fabril, tornero, soldador, amolador, labrador, costurero, maquinista, conductor, chofer, motogüero.	1	
	5. Analista calificado en la administración, las ventas y los servicios. Empleado administrativo, empleado de comercio, asistente contable, Cajero, Cuentero, Vigilante, Suboficial de Policía y FFAA.	1	
	6. Técnico y cuadros similares. Enfermero, docente no universitario, profesor particular. Jefe de sección, supervisor. Técnico en electrónica. Genes viajante. Oficial de Policía y FFAA.	0	
	7. Patrono con menos de 10 ocupados. Comerciante minorista y minorista. Proprietario de pequeñas empresas de industria y comercio. Peonero.	1	
	8. Profesional. Ingeniero, médico, farmacéutico, contador, abogado, arquitecto, psicólogo, odontólogo, Consultor. Profesor universitario.	2	
	9. Proprietario de empresas grandes y medianas. Patrono, gerente de empresas grandes y medianas. Directivo de organismos públicos y sociales. Funcionario público superior. Jefe.	0	
	10. Unas actividades laborales no asociadas a las anteriores. Cual. Cualquiera.	0	
11. Actividades laborales varias sin una ocupación según el ítem 10.	0		
12. Prestando alquila.	1		
1. Rentista	0		
13. A cargo de hogar de su hogar	0		
14. No corresponde	2		
No trabajo	1		
Matriones para elección de la carrera	1. Trabajador no calificado (excluido servicio doméstico): Changuero, peón, granjero, cuidador, peonero, mozo, limpieza, maestranza, cadete, aprendiz, vendedor ambulante, carterero	0	
	2. Trabajador en el servicio doméstico. Empleado doméstico: cuidadora de personas (niños, niñas, niñas mayores), lavandera, planchadora, jardinería.	0	
	3. Cuenta propia calificado (oficio): Albañil, pintor, plomero, electricista, gasista, carpintero, artesano, albañil, mecánico, taxista, mensajero, camionero, cantante, vendedor, kiosco.	4	
	4. Analista calificado en la construcción, la industria y el transporte: Operario fabril, tornero, soldador, amolador, labrador, costurero, maquinista, conductor, chofer, motogüero.	1	
	5. Analista calificado en la administración, las ventas y los servicios. Empleado administrativo, empleado de comercio, asistente contable, Cajero, Cuentero, Vigilante, Suboficial de Policía y FFAA.	1	
	6. Técnico y cuadros similares. Enfermero, docente no universitario, profesor particular. Jefe de sección, supervisor. Técnico en electrónica. Genes viajante. Oficial de Policía y FFAA.	0	
	7. Patrono con menos de 10 ocupados. Comerciante minorista y minorista. Proprietario de pequeñas empresas de industria y comercio. Peonero.	1	
	8. Profesional. Ingeniero, médico, farmacéutico, contador, abogado, arquitecto, psicólogo, odontólogo, Consultor. Profesor universitario.	2	
	9. Proprietario de empresas grandes y medianas. Patrono, gerente de empresas grandes y medianas. Directivo de organismos públicos y sociales. Funcionario público superior. Jefe.	0	
	10. Unas actividades laborales no asociadas a las anteriores. Cual. Cualquiera.	0	
11. Actividades laborales varias sin una ocupación según el ítem 10.	0		
12. Prestando alquila.	1		
1. Rentista	0		
13. A cargo de hogar de su hogar	0		
14. No corresponde	2		
No trabajo	1		
Datos Familiares	1. Trabajador no calificado (excluido servicio doméstico): Changuero, peón, granjero, cuidador, peonero, mozo, limpieza, maestranza, cadete, aprendiz, vendedor ambulante, carterero	0	
	2. Trabajador en el servicio doméstico. Empleado doméstico: cuidadora de personas (niños, niñas, niñas mayores), lavandera, planchadora, jardinería.	0	
	3. Cuenta propia calificado (oficio): Albañil, pintor, plomero, electricista, gasista, carpintero, artesano, albañil, mecánico, taxista, mensajero, camionero, cantante, vendedor, kiosco.	4	
	4. Analista calificado en la construcción, la industria y el transporte: Operario fabril, tornero, soldador, amolador, labrador, costurero, maquinista, conductor, chofer, motogüero.	1	
	5. Analista calificado en la administración, las ventas y los servicios. Empleado administrativo, empleado de comercio, asistente contable, Cajero, Cuentero, Vigilante, Suboficial de Policía y FFAA.	1	
	6. Técnico y cuadros similares. Enfermero, docente no universitario, profesor particular. Jefe de sección, supervisor. Técnico en electrónica. Genes viajante. Oficial de Policía y FFAA.	0	
	7. Patrono con menos de 10 ocupados. Comerciante minorista y minorista. Proprietario de pequeñas empresas de industria y comercio. Peonero.	1	
	8. Profesional. Ingeniero, médico, farmacéutico, contador, abogado, arquitecto, psicólogo, odontólogo, Consultor. Profesor universitario.	2	
	9. Proprietario de empresas grandes y medianas. Patrono, gerente de empresas grandes y medianas. Directivo de organismos públicos y sociales. Funcionario público superior. Jefe.	0	
	10. Unas actividades laborales no asociadas a las anteriores. Cual. Cualquiera.	0	
11. Actividades laborales varias sin una ocupación según el ítem 10.	0		
12. Prestando alquila.	1		
1. Rentista	0		
13. A cargo de hogar de su hogar	0		
14. No corresponde	2		
No trabajo	1		
Condiciones para la elección de la carrera	1. Trabajador no calificado (excluido servicio doméstico): Changuero, peón, granjero, cuidador, peonero, mozo, limpieza, maestranza, cadete, aprendiz, vendedor ambulante, carterero	0	
	2. Trabajador en el servicio doméstico. Empleado doméstico: cuidadora de personas (niños, niñas, niñas mayores), lavandera, planchadora, jardinería.	0	
	3. Cuenta propia calificado (oficio): Albañil, pintor, plomero, electricista, gasista, carpintero, artesano, albañil, mecánico, taxista, mensajero, camionero, cantante, vendedor, kiosco.	4	
	4. Analista calificado en la construcción, la industria y el transporte: Operario fabril, tornero, soldador, amolador, labrador, costurero, maquinista, conductor, chofer, motogüero.	1	
	5. Analista calificado en la administración, las ventas y los servicios. Empleado administrativo, empleado de comercio, asistente contable, Cajero, Cuentero, Vigilante, Suboficial de Policía y FFAA.	1	
	6. Técnico y cuadros similares. Enfermero, docente no universitario, profesor particular. Jefe de sección, supervisor. Técnico en electrónica. Genes viajante. Oficial de Policía y FFAA.	0	
	7. Patrono con menos de 10 ocupados. Comerciante minorista y minorista. Proprietario de pequeñas empresas de industria y comercio. Peonero.	1	
	8. Profesional. Ingeniero, médico, farmacéutico, contador, abogado, arquitecto, psicólogo, odontólogo, Consultor. Profesor universitario.	2	
	9. Proprietario de empresas grandes y medianas. Patrono, gerente de empresas grandes y medianas. Directivo de organismos públicos y sociales. Funcionario público superior. Jefe.	0	
	10. Unas actividades laborales no asociadas a las anteriores. Cual. Cualquiera.	0	
11. Actividades laborales varias sin una ocupación según el ítem 10.	0		
12. Prestando alquila.	1		
1. Rentista	0		
13. A cargo de hogar de su hogar	0		
14. No corresponde	2		
No trabajo	1		
Trayectoria laboral	1. Trabajador no calificado (excluido servicio doméstico): Changuero, peón, granjero, cuidador, peonero, mozo, limpieza, maestranza, cadete, aprendiz, vendedor ambulante, carterero	0	
	2. Trabajador en el servicio doméstico. Empleado doméstico: cuidadora de personas (niños, niñas, niñas mayores), lavandera, planchadora, jardinería.	0	
	3. Cuenta propia calificado (oficio): Albañil, pintor, plomero, electricista, gasista, carpintero, artesano, albañil, mecánico, taxista, mensajero, camionero, cantante, vendedor, kiosco.	4	
	4. Analista calificado en la construcción, la industria y el transporte: Operario fabril, tornero, soldador, amolador, labrador, costurero, maquinista, conductor, chofer, motogüero.	1	
	5. Analista calificado en la administración, las ventas y los servicios. Empleado administrativo, empleado de comercio, asistente contable, Cajero, Cuentero, Vigilante, Suboficial de Policía y FFAA.	1	
	6. Técnico y cuadros similares. Enfermero, docente no universitario, profesor particular. Jefe de sección, supervisor. Técnico en electrónica. Genes viajante. Oficial de Policía y FFAA.	0	
	7. Patrono con menos de 10 ocupados. Comerciante minorista y minorista. Proprietario de pequeñas empresas de industria y comercio. Peonero.	1	
	8. Profesional. Ingeniero, médico, farmacéutico, contador, abogado, arquitecto, psicólogo, odontólogo, Consultor. Profesor universitario.	2	
	9. Proprietario de empresas grandes y medianas. Patrono, gerente de empresas grandes y medianas. Directivo de organismos públicos y sociales. Funcionario público superior. Jefe.	0	
	10. Unas actividades laborales no asociadas a las anteriores. Cual. Cualquiera.	0	
11. Actividades laborales varias sin una ocupación según el ítem 10.	0		
12. Prestando alquila.	1		
1. Rentista	0		
13. A cargo de hogar de su hogar	0		
14. No corresponde	2		
No trabajo	1		
Especificas de logros	1. Trabajador no calificado (excluido servicio doméstico): Changuero, peón, granjero, cuidador, peonero, mozo, limpieza, maestranza, cadete, aprendiz, vendedor ambulante, carterero	0	
	2. Trabajador en el servicio doméstico. Empleado doméstico: cuidadora de personas (niños, niñas, niñas mayores), lavandera, planchadora, jardinería.	0	
	3. Cuenta propia calificado (oficio): Albañil, pintor, plomero, electricista, gasista, carpintero, artesano, albañil, mecánico, taxista, mensajero, camionero, cantante, vendedor, kiosco.	4	
	4. Analista calificado en la construcción, la industria y el transporte: Operario fabril, tornero, soldador, amolador, labrador, costurero, maquinista, conductor, chofer, motogüero.	1	
	5. Analista calificado en la administración, las ventas y los servicios. Empleado administrativo, empleado de comercio, asistente contable, Cajero, Cuentero, Vigilante, Suboficial de Policía y FFAA.	1	
	6. Técnico y cuadros similares. Enfermero, docente no universitario, profesor particular. Jefe de sección, supervisor. Técnico en electrónica. Genes viajante. Oficial de Policía y FFAA.	0	
	7. Patrono con menos de 10 ocupados. Comerciante minorista y minorista. Proprietario de pequeñas empresas de industria y comercio. Peonero.	1	
	8. Profesional. Ingeniero, médico, farmacéutico, contador, abogado, arquitecto, psicólogo, odontólogo, Consultor. Profesor universitario.	2	
	9. Proprietario de empresas grandes y medianas. Patrono, gerente de empresas grandes y medianas. Directivo de organismos públicos y sociales. Funcionario público superior. Jefe.	0	
	10. Unas actividades laborales no asociadas a las anteriores. Cual. Cualquiera.	0	
11. Actividades laborales varias sin una ocupación según el ítem 10.	0		
12. Prestando alquila.	1		
1. Rentista	0		
13. A cargo de hogar de su hogar	0		
14. No corresponde	2		
No trabajo	1		