

La valoración de los estudios superiores incompletos en el mercado laboral desde la perspectiva de alumnos avanzados y empleadores

Autores: Zandomeni Norma, Pacifico Andrea, Pagura Fernanda, Canale, Sandra, Nessier Andrea

Institución: Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional del Litoral

Eje Temático: 4- Subjetividades y construcción de identidades laborales

1.-INTRODUCCION¹

Esta ponencia se enmarca en un proyecto de investigación sobre abandono de los estudios superiores por parte de alumnos avanzados de la carrera de Contador Público Nacional, que se desarrolla en el ámbito de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Litoral. El estudio propuesto se realiza en el marco del Proyecto de Curso de Acción para la Investigación y el Desarrollo (CAID 2009-2011) “*Educación y trabajo. El caso de los alumnos que abandonan los estudios superiores*”, el cual se encuadra en el Programa “Problemática del desarrollo curricular en la FCE: diagnósticos y perspectivas para la mejora de la calidad”.

Frente a la creciente profundización de los fenómenos vinculados al desgranamiento en las instituciones de educación superior, el estudio y seguimiento de las trayectorias académicas de los estudiantes, los modos de abordarlas y sus alcances se presentan como líneas de investigación que podrían contribuir a comprender estos fenómenos con una mirada renovada, capaz de aportar información relevante para contribuir al logro de una educación superior más inclusiva.

Atento a que la revisión bibliográfica trasluce que no hay consenso generalizado sobre los conceptos que involucra y los alcances de sus significaciones y sentidos, se han analizado distintas perspectivas conceptuales y metodológicas acerca del concepto de trayectorias académicas, su diferencia respecto a trayectorias formativas, sus dimensiones e indicadores. La adscripción a estas líneas diferenciadas aloja distintas miradas sobre el fenómeno en

¹ En esta ponencia se retoman y profundizan, con la perspectiva de otros actores, los desarrollos efectuados por las autoras en el artículo “Estudiantes universitarios avanzados que interrumpieron su carrera: trazos de sus trayectorias académicas y laborales”, presentado para su publicación en la Revista Ciencias Económicas de la FCE-UNL.

cuestión y por ende su análisis habilita a elaborar nuevos interrogantes, nuevos modos de pensar a estos fenómenos y nuevas intervenciones que posibiliten dar respuestas creativas, aunque siempre provisoras. Asimismo, se han analizado las trayectorias laborales de estos estudiantes avanzados considerando principalmente la calidad del empleo y el ajuste trabajo-formación.

En este trabajo se exponen los resultados obtenidos asociados específicamente a los logros laborales de los estudiantes avanzados que han abandonado sus estudios y se incorporan las perspectivas de estudiantes y empleadores acerca de los saberes y competencias que se ponen en juego durante estos procesos formativos.

El abordaje metodológico, asumiendo la complejidad del estudio abordado, combina los enfoques cuantitativos y cualitativos a los efectos de integrar las perspectivas de estudiantes y empleadores acerca de la valoración de los estudios superiores incompletos desde una mirada compleja con miras a aumentar la validez de los hallazgos y el grado de confianza de los mismos.

Por último se despliegan algunos resultados significativos en torno a esta problemática, considerando que los mismos pueden contribuir al debate de los vínculos educación superior y trabajo reconociendo los aportes que una formación incompleta otorga al desarrollo de trayectorias laborales calificantes.

2.-PROPOSITO Y OBJETIVOS DEL PROYECTO CAI+D

El propósito que guía este proceso de investigación es el de generar conocimiento sobre las trayectorias académicas y laborales de los estudiantes avanzados de la carrera de Contador Público Nacional que abandonan sus estudios, integrando diferentes perspectivas: la de los propios estudiantes, la de los académicos y la de los empleadores.

A tales efectos los objetivos tienden, por un lado a describir el fenómeno del abandono entre los estudiantes a partir de diversas variables sociodemográficas y a elaborar tipologías de sus trayectorias académicas, en función de indicadores de desempeño académico y años de permanencia en la FCE. Por otro lado, se busca evaluar los procesos de inserción y desarrollo laboral de estos alumnos, en lo que refiere al tipo de relación laboral, contenido de las tareas, competencias demandadas y oportunidades de desarrollo de carrera.

Por último, se procura reconocer las relaciones que se establecen entre ambas trayectorias. A tales efectos se integran las perspectivas de los estudiantes y empleadores respecto a las posibles contribuciones que la formación universitaria incompleta otorga al desarrollo de trayectorias laborales calificantes.

3.-DECISIONES METODOLÓGICAS

3.1-Decisiones a nivel de estrategia general

El problema de investigación refiere a la trama entre la inserción laboral, las trayectorias laborales y académicas de alumnos de la FCE que están en situación de abandono, por ende se definió un abordaje metodológico desde la integración de metodologías cuantitativas y cualitativas. Moviliza esta decisión la intención de describir las regularidades que presenta el fenómeno y comprenderlo a partir de la incorporación de la mirada de los actores sociales involucrados.

Atendiendo a los antecedentes construidos en la investigación, se define una situación de “abandono de los estudios” cuando el estudiante no registra actividad académica por al menos dos años.²

El universo de estudio los “alumnos/as avanzados que abandonaron la carrera de CPN en la FCE” queda definido a partir de los siguientes criterios:

- Que hubieran aprobado 19 materias o más, es decir el 50% del plan de estudios.
- Que no hubieran registrado actividad académica alguna en los últimos dos años. En este caso, corresponden a los años académicos 2007 y 2008, puesto que el corte de datos se hizo al mes de marzo del 2009, fecha de finalización del año académico 2008.
- Que entre los años académicos 2004 y 2006, estos estudiantes hubieran registrado actividad académica. La decisión de este recorte temporal, se define a partir de considerar que, al poner a la persona en situación de retrospección, cuanto más alejado esté el tiempo de abandono de la FCE del presente del encuestado, se agudiza el riesgo de respuestas sesgadas.

² Se entiende por “actividad académica” la presentación a exámenes finales, habida cuenta que durante el período estudiado, en la Facultad no se llevaban registros de cursada.

- Que pertenezca a las cohortes 1991 y posteriores, sustentando esta decisión el criterio que en el momento de la última actividad el estudiante hubiese permanecido en esta facultad - como máximo - el doble de la duración promedio real de la carrera (16 años).

De acuerdo con los datos suministrados por el Dpto. Alumnado de la FCE, la población en estudio delimitada en base a los criterios antes enunciados, quedó conformada de la siguiente manera.

Cuadro N° 1: Población en estudio

Sexo	Total	Porcentaje
Varones	53	51 %
Mujeres	52	49 %
Total	105	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos Dpto. Alumnado-FCE 2009

Vale aclarar que si bien el universo está constituido por los “estudiantes avanzados que abandonaron sus estudios”, a partir del relevamiento de datos, se detecta que los actores no se autorreferencian como “estudiantes en situación de abandono” tal como fueron definidos por el equipo de investigación. Excepto algunos pocos casos, una gran mayoría de los encuestados manifiestan la intención de retomar sus estudios, puesto que nunca renunciaron al proyecto de obtener su título. Esto es posible, más allá de los años transcurridos, ya que la normativa de la Universidad, en general, habilita a retomar la carrera; esta particularidad acompaña estas situaciones de interrupción de los estudios sin cercenar la posibilidad de concluir con su proyecto personal.

Este reconocimiento lleva al equipo de investigación -sobre todo en el momento del análisis de datos- a usar indistintamente el concepto “abandono” o “interrupción de los estudios”.

En lo que refiere al tipo de diseño según el alcance temporal, si bien se trata básicamente de un diseño transversal o seccional en la toma de datos, en determinados momentos, se presenta como retrospectivo o cuasi longitudinal (Hakim, 1994, en Cea D’Ancona 1996.) entendiendo por tal, un diseño transversal que hace viable el análisis del cambio al incluir en el

instrumento de medición preguntas concernientes al pasado de los sujetos: hechos, opiniones, actitudes (Cea D´Ancona, op. cit.).

Como parte del diseño de investigación, se decidió llevar adelante una triangulación de datos, es decir la “utilización de varias y variadas fuentes de información de un mismo objeto con el propósito de contrastar la información recabada” (Cea D´Ancona, op.cit.). Esta decisión sostenida en los objetivos propuestos en la investigación, exige una planificación diferenciada del relevamiento de datos. En este marco se delinearon dos etapas: la primera, caracterizada por un abordaje cuantitativo, y la segunda por un diseño de tipo cualitativo.

3.1.1.-Primera etapa: relevamiento desde un enfoque cuantitativo

En la primera etapa de la investigación se optó por la aplicación de una encuesta que posibilita tomar una gran cantidad de unidades de análisis con miras a reconocer regularidades en torno a los indicadores medidos. A tal fin se construyó un cuestionario diseñado con la intención de: a) recabar indicadores sociodemográficos de los sujetos incluidos; b) caracterizar rasgos de las trayectorias académicas y trayectorias laborales; c) recuperar una aproximación a las causas endógenas y exógenas a la FCE que operaron en el abandono de estos estudiantes.

Para el diseño de la encuesta se analizaron las metodologías utilizadas por diferentes proyectos que se reconocen como referentes nacionales e internacionales³. El análisis de estos antecedentes posibilitó comparar los procedimientos de operacionalización de conceptos complejos como “competencia”, como así también reconocer indicadores comunes para las trayectorias académicas y laborales.

Una vez construida la primera versión del cuestionario, se testeó con unidades contenidas en la muestra lo que permitió ajustar algunas de las preguntas a nivel de la sintaxis y secuencia, con miras a garantizar la confiabilidad del instrumento. A partir de la versión definitiva, en la que se incluyeron preguntas dicotómicas, de opción múltiple, abiertas y de escalas de calificación, se procedió a su codificación.

El instrumento de medición se estructura en cuatro bloques temáticos direccionados por los conceptos centrales de la investigación: trayectoria académica, trayectoria laboral, vinculación

³ Proyectos CHEERS, TUNING para Europa y América Latina, REFLEX y PROFLEX.

educación-trabajo y una batería de preguntas sobre datos biográficos. La conformación de estos bloques será precisada en el siguiente apartado.

La aplicación de las encuestas se llevó a cabo durante el segundo semestre del año 2010. A partir de los registros disponibles en la FCE, fue posible ubicar alrededor del 80% de la población en estudio. Para ello, se los contactó telefónicamente, se explicitaban brevemente los objetivos de la investigación y se invitaba a un encuentro en el lugar y horario más conveniente para el encuestado. Esto último permitió que el cuestionario fuera administrado por el entrevistador, evitando la lectura previa del mismo que pudiera sesgar las respuestas ofrecidas. El encuentro duraba entre 30 y 60 minutos, lográndose el rapport que posibilitaba la confianza, confidencialidad y en algunos casos, apuntar agregados y ampliaciones que fueron recuperados al momento del análisis de datos.

Respondieron la encuesta cuarenta y dos personas que residen en distintas ciudades de la Provincia de Santa Fe, lo que representa el 40% de la población total en estudio, según se detalla en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 2: Encuestas realizadas

Sexo	Total	Porcentaje
Varones	24	58 %
Mujeres	18	43 %
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia

Concluida la aplicación de la encuesta, se procesaron los datos sobre una base Excel y se llevó a cabo el análisis estadístico por indicador, y en algunos casos, combinando hasta tres variables empíricas.

Al analizar los datos cuantitativos, se buscaron criterios que permitieran reconocer las características diferenciales al interior de la muestra que posibilitaran conformar estratos (homogéneos hacia adentro, heterogéneos entre sí), y a partir de este reagrupamiento, encontrar vectores comunes y diferenciados en las trayectorias académicas de los estudiantes

encuestados.

Para la conformación de estos grupos se combinaron los siguientes criterios: cantidad de materias aprobadas al momento de realizar la última actividad académica, rendimiento académico y años de permanencia en la facultad. Estos agrupamientos constituyeron la bisagra entre el momento cuanti y cuali, puesto que las entrevistas grupales fueron diseñadas a partir de los mismos.

3.1.2.-Segunda etapa: relevamiento desde un enfoque cualitativo

En un segundo momento de la investigación caracterizado por un abordaje cualitativo, se buscaba conocer situaciones -a partir de los relatos de los actores- que no son directamente observables. Tanto las trayectorias educativas como las trayectorias laborales tienen vectores de sentido, dinámicas, que no son susceptibles de ser visibilizados utilizando únicamente técnicas cuantitativas.

En el marco de este enfoque, se decide aplicar entrevistas grupales al interior de cada uno de los agrupamientos ya mencionados, por la posibilidad que ofrece esta técnica para reconstruir sentidos sociales, dejar en evidencia las contradicciones, distintos puntos de vista y las miradas comunes. Tal como se explicitara anteriormente, y atendiendo a la particularidad del objeto de estudio, se diseñaron estrategias metodológicas que posibilitaran la reconstrucción de trazos de las trayectorias académicas y laborales. En este caso, se optó por llevar adelante entrevistas grupales semi estructuradas por su potencia para el estudio del pasado próximo de los actores involucrados.

Las entrevistas grupales -a diferencia de los grupos focales- se dirigen a recuperar las miradas individuales de los estudiantes (Marradi et al, 2007) respecto de los tópicos temáticos elaborados ad hoc, con la intención de reconocer algunos rasgos comunes y diferenciales en sus trayectorias académicas y laborales. La dinámica que asume este tipo de técnica es similar a la de una entrevista semi-estructurada individual. Sin embargo, al compartir tiempo y espacio, opera cierta sinergia entre los entrevistados que produce la explicitación de puntos en común y diferenciaciones entre sus vivencias y posicionamientos. Si bien la dinámica es dirigida por el equipo de investigación, el intercambio natural que se da entre los presentes, fortalece la validez de las interpretaciones de estos actores, como así también la interpretación

que lleva a cabo el propio equipo investigador, a modo de doble hermenéutica. En el apartado siguiente se explicitan las decisiones sobre el armado del instrumento (guión de entrevista).

Entre los objetivos iniciales del proyecto de investigación CAID que enmarca esta exposición, se previó recuperar la perspectiva de los empleadores locales sobre los saberes y competencias laborales de los alumnos que abandonaron sus estudios. Para abordar este objetivo, se diseñaron entrevistas individuales semi estructuradas.

El universo de empleadores está constituido por organizaciones –del sector público, privado y organizaciones sin fines de lucro- del Departamento La Capital de la provincia de Santa Fe, que emplean a estudiantes avanzados de CPN de la FCE. Se trata, en este caso, de una muestra intencional.

A partir de estas precisiones, hasta el momento, se realizaron cuatro entrevistas individuales seleccionando organizaciones con características diferenciales. Así, se entrevistó a dueños/gerentes de 2 (dos) empresas PyMES, una comercial y otra industrial, 1(una) Cooperativa con actividad productiva, financiera y de servicios y 1 (una) Sociedad Anónima de servicios con participación estatal mayoritaria, pudiendo categorizarse a estas dos últimas como grandes organizaciones.

Respecto del análisis de las entrevistas grupales e individuales, se llevó a cabo desde lo que Glaser y Strauss (en Marradi et al, 2007) denominaron método comparativo constante. En un primer momento se agrupan los relatos atendiendo a los tópicos abordados en las entrevistas, para descubrir categorías conceptuales y dimensiones. Actualmente se están cruzando las percepciones de ambos actores relevados para reconocer similitudes y diferencias.

3.2.-Decisiones en torno a los instrumentos de medición

A continuación se explicitan los tópicos que guiaron la construcción de los instrumentos de recolección de datos. Moviliza esta decisión la intención de socializar parte de la “trastienda” de producción de los datos, con miras a potenciar la validez de las conclusiones a las que se arriban. En primer término se explicitan las baterías temáticas que se abordaron en el cuestionario aplicado en el marco de la encuesta efectuada entre estudiantes; luego, se ofrece la guía de entrevista que se aplicó entre los estudiantes seleccionados; por último, se detalla la guía de entrevista efectivizada entre empleadores de la zona.

Estructura del cuestionario aplicado en la encuesta

Tal como se mencionara anteriormente, el cuestionario se estructuró en cuatro bloques temáticos direccionados por los conceptos centrales de la investigación: trayectoria educativa, trayectoria laboral, vinculación educación-trabajo y una batería de preguntas sobre datos biográficos. A su vez, cada agrupamiento de indicadores se despliega en dimensiones e indicadores sustentados en los antecedentes nacionales e internacionales. A continuación, se ofrece una explicitación de cada módulo de preguntas.

1. Trayectoria educativa

Este bloque se orientó a reconstruir retrospectivamente los trayectos educativos de los encuestados, tanto en el ámbito de la FCE como en otras instituciones del sistema de Educación Superior

- 1.1. Estudios en la FCE: en este apartado se incluyeron una serie de preguntas orientadas a indagar sobre las motivaciones para comenzar la carrera, la opinión en referencia a la formación recibida en la FCE, la/s causa/s de la interrupción de sus estudios y la evaluación que realiza en la actualidad sobre esta decisión. Asimismo, se indagó sobre la posibilidad de retomar sus estudios en el futuro.
- 1.2. Otros estudios superiores: se relevó si los encuestados realizaron otros estudios superiores, ya sea antes de ingresar a la FCE, concomitantes y/o posteriores a su paso por la FCE, así como el grado de avance logrado en los mismos. Esta información asume particular relevancia en tanto el abandono puede estar referido a una institución educativa en particular o al sistema de educación superior en su conjunto, situaciones de impactos diferenciados en la vida de una persona, tal como lo reconoce la literatura especializada.

2. Trayectoria laboral

De manera similar al módulo anterior, en este caso el objetivo fue reconstituir retrospectivamente, la trayectoria laboral de los encuestados, con el propósito de detectar posibles relaciones entre éstas y los respectivos trayectos educativos.

- 2.1 Inicio de la actividad laboral: se trató de identificar el inicio de la actividad laboral debido a que, el trabajo durante la realización de la carrera, no sólo impacta en los comportamientos frente al estudio sino que puede operar como una de las causas de interrupción de los mismos y resulta además un aspecto de especial interés para una acabada comprensión del proceso de inserción laboral.
- 2.2 Búsqueda del primer trabajo: se incluyeron preguntas referidas a los métodos de búsqueda y su efectividad en la consecución del primer trabajo.
- 2.3 Sucesión de trabajos: Este apartado constituyó uno de los más relevantes para el logro de los objetivos fijados en la investigación, ya que incluyó preguntas orientadas a describir el tránsito entre el sistema educativo y el mercado de trabajo y elaborar tipologías de trayectorias laborales. Esta batería de preguntas pretendía indagar en forma retrospectiva las distintas situaciones laborales por las que transitaban los encuestados desde el inicio de su actividad laboral para visibilizar los cambios transcurridos a lo largo del tiempo.

Se relevó una multiplicidad de cuestiones asociadas a las características de los sucesivos trabajos, como son: tipo de trabajo; tipo de relación laboral; duración; nivel de ingresos; características de la empresa (rama de actividad y tamaño); causas de finalización

- 2.4 Situación laboral actual: frente al deterioro en la cantidad y calidad del empleo, un número creciente de jóvenes acaban trabajando en actividades no acordes con su formación y/o en situaciones de marcada precariedad. Además, son frecuentes las situaciones de desempleo, siendo relevantes su intensidad y su efecto sobre la futura trayectoria laboral (García Montalvo, 2001). Por ello, en este apartado se pretendió relevar situaciones no sólo de desempleo abierto sino también de desempleo oculto dentro de los ocupados

(Zandomeni et al, 2004). Así, se indagó entre quienes tenían trabajo, si estaban buscando otro y las causas de la búsqueda; a los que manifestaron estar desempleados (sin ocupación y buscando trabajo) se les preguntó sobre el tiempo y métodos de búsqueda.

3. Vínculos educación – trabajo

Este apartado estuvo orientado, fundamentalmente, a evaluar el ajuste entre el nivel de formación y los requerimientos del puesto de trabajo, en tanto constituye uno de los factores clave que definen el éxito de la inserción.

3.1. Relación estudio – trabajo actual:

La medición del ajuste educación-trabajo desde el punto de vista empírico, puede realizarse a través de medidas subjetivas u objetivas. Las primeras están basadas en la propia percepción del encuestado sobre la utilización de sus conocimientos y habilidades, mientras que las objetivas requieren relevar las principales tareas que se realizan en el puesto de trabajo y luego efectuar una comparación con determinados parámetros definidos por el investigador (García Montalvo, 2001)

Las preguntas incluidas en el cuestionario estaban orientadas fundamentalmente a indagar sobre la adecuación subjetiva, en tanto se solicitó la opinión sobre la relación entre el contenido básico de sus estudios y el trabajo que desarrolla, como así también sobre la correspondencia entre el nivel de las tareas y el nivel de formación.

3.2. Competencias laborales: El tema de las competencias laborales se evaluó de particular interés en la investigación, en tanto, tal como sostiene García Montalvo (op.cit) “Se ha producido un cambio en la importancia relativa que los empleadores otorgan a los conocimientos específicos frente a los generales y de éstos frente a los comportamientos y las actitudes sociales”.

Se indagó acerca de una serie de competencias genéricas, en base a un listado suministrado al encuestado. A partir de los relevamientos que constituyeron antecedentes a esta investigación, se reprodujeron las utilizadas en el Proyecto PROFLEX para Argentina, en la búsqueda de medir la valoración sobre el grado de importancia para el ejercicio de la ocupación actual. Asimismo se solicitó al encuestado que identifique las principales competencias respecto de las cuales entiende que la formación recibida en la FCE hizo una contribución importante.

4. Datos biográficos

Este bloque se incluyó con el propósito de relevar una serie de variables consideradas importantes en tanto son numerosas las investigaciones que han demostrado que la relación de la educación con la ocupación y el ingreso no es directa, sino que se haya fuertemente correlacionada con factores personales y socio-familiares. (Navarro Leal, 1998) A efectos de poder analizar la influencia de estas variables en las trayectorias educativas y laborales de los encuestados, se solicitaron datos sobre: género, edad, estado civil, hijos, máximo nivel de estudio completo alcanzado por los padres.

En síntesis, los distintos módulos del cuestionario permiten abordar una serie de temáticas que van desde la decisión de realizar estudios universitarios, los trayectos educativos, el tránsito entre el sistema educativo y el mercado laboral tanto en lo que refiere al acceso al primer empleo como a las sucesivas experiencias laborales y el ajuste trabajo-formación atendiendo al contenido del puesto y a las competencias requeridas.

Guión entrevistas a estudiantes avanzados

Finalizada la etapa de análisis de datos cuantitativos, se procedió a construir el guión de entrevista a estudiantes avanzados. Se incluyeron las dimensiones que no fueron profundizadas en las encuestas –por los límites propios de la técnica y la complejidad del objeto de estudio- y se incluyeron nuevas que permitieran recuperar las dinámicas entre las trayectorias académicas y laborales. De este modo, el guión se organizó en dos bloques: trayectoria académica e inserción laboral-valoración formación FCE. A continuación se agrega el guión con las preguntas orientadoras.

A. Trayectoria académica:

1. ¿Cómo evaluaría su desempeño en la FCE: rendimiento en los exámenes, en las materias, el cursado en general? Valoración sobre cómo le iba en la carrera.
2. ¿Cómo fue el avance en la carrera? En cuanto a los últimos, tiempos, rendir/aprobar exámenes; si reconoce regularidad o intermitencias; en este último caso, indagar causas sobre todo en qué período de su carrera se sucedieron (al comienzo de su vida universitaria o cercano a la última materia rendida...)
3. Situaciones que hayan vivido como dificultades durante el cursado: de qué tipo (originadas en qué dimensión: personal, laboral, con el estudio), en qué momento de la carrera; resolución o no; en este caso, indagar sobre el por qué y si tuvo incidencias posteriores en su estudio, si opero como obstáculo en el avance de la carrera.
4. Factores institucionales, laborales y personales que rodearon en el tiempo que dejaron de rendir/cursar (“antesala del abandono”). Qué recuerdos tienen del momento que rindieron la última materia? Pedir que describan el escenario familiar, laboral y académico. Describir en qué situación se encontraban respecto de la carrera: si tenían dudas, planificaron modificar el ritmo de estudio, motivos. ¿Qué acciones podría haber llevado a cabo la facultad para remover barreras (en el caso que las atribuyan a la FCE)?

B. Inserción laboral y valoración de su paso por la FCE

5. ¿Qué recuerdan acerca del escenario (circunstancias personales, familiares, académicas; pedir precisión sobre año para ubicar en contexto más macro) que enmarcó la decisión de empezar a trabajar? Indagar acerca del por qué, cómo, cuándo, de qué manera, sentimientos... Preguntar acerca de los posibles cambios/impactos/ replanificaciones de sus estudios.
6. Haber atravesado estos años en la FCE, preguntar qué rescatan/qué cargaron en la mochila en cuanto a: 1. Lo personal; 2. Como ciudadano/a; 3. Su trabajo actual y a lo largo de su trayectoria; 4. momento de la inserción laboral (primer empleo y posteriores...). Indagar sobre valoraciones positivas y negativas. Pregunta de cierre: “Imaginen si al momento de empezar a estudiar CPN hubiesen decidido no hacerlo, actualmente ¿qué hubiese sido igual y qué diferente en sus vidas (personal, laboral)?

Guión de entrevistas a empleadores

Concluidas las entrevistas grupales a estudiantes avanzados, se procedió a confeccionar el guión para las entrevistas a empleadores. Analizando las dimensiones relevadas entre los estudiantes y los objetivos de investigación se deciden los siguientes tópicos desplegados en dimensiones más acotadas.

- A. Selección personal.** políticas de selección que desarrolla su empresa/sector; ¿ Podría preguntarse primero en general y luego en referencia a los empleados administrativos en particular. Estrategias de

- búsqueda (internas, tercerizan). Canales de búsqueda: referencias, conocidos, prensa, pasantías UNL, empresas de selección de personal?. Indagar la relación entre características del puesto de trabajo y género del potencial empleado/a. Si reconoce diferencias: indagar cuáles son y a qué las atribuye.
- B. Perfil potencial empleado vinculado a tareas administrativas-contables: cómo y quién define el perfil. Algunos trazos/características (posicionar en situación de escribir un aviso clasificado, por ej, para saber qué prioriza: experiencia práctica, experiencia previa, conocimientos de informática/idiomas, reputación UNL u otras instituciones; etc. Si es habitual que incorpore alumnos avanzados o graduados de la FCE o de otras universidades; en el caso de preferencia, indagar los motivos.
- C. Sobre estudiantes avanzados en la FCE. Puede señalar competencias, habilidades, capacidades específicas que poseen estos empleados, estudiantes de la FCE? ¿Cuáles de estas competencias son importantes para ustedes? Hay competencias importantes para el trabajo que estos empleados no poseen? Cuáles? La empresa lleva a cabo alguna acción para desarrollarlas?
 En el desempeño laboral de sus empleados, ¿puede señalar diferencias si son alumnos avanzados o simplemente bachilleres, peritos, egresados de la secundaria? Cómo contribuye en el desempeño laboral de sus empleados la formación académica que reciben en la UNL?
 Indagar sobre las posibilidades que tienen estos estudiantes avanzados de hacer carrera en la empresa y posibilidades de acceso a los puestos de mayor jerarquía en relación a los que tienen sólo secundario como los que tienen título universitario.
 Tipo de capacitación /formación del personal que llevan a cabo: dispositivos, continuidad, contenidos de la capacitación.
 ¿Tienen alguna política y/o acciones para con miras a la paridad de género? (cuidados de niños, conciliación con lo domestico, incentivos, etc?).

Es necesario aclarar que se acaban de presentar las versiones finales de los dos guiones utilizados, puesto que eran ajustados antes de comenzar una nueva entrevista. La flexibilidad de la técnica permite la modificación del instrumento, para habilitar la indagación sobre aspectos no contemplados originariamente por el investigador, como también para ajustarlo metodológicamente.

4.-CARACTERÍSTICAS ACADÉMICAS DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA

A los efectos de definir alumnos avanzados que interrumpieron sus estudios se tomaron algunos indicadores que suelen utilizarse para cuantificar trayectorias académicas: pertenencia a determinada carrera, a determinadas cohortes, cantidad de materias aprobadas e intermitencias.

Luego, para generar una aproximación a las trayectorias de los estudiantes que fueron encuestados, se combinaron otros criterios que posibilitaron nuevos agrupamientos:

- 1.-Cantidad de materias aprobadas al momento de realizar la última actividad
- 2.-Rendimiento académico, medido a través del indicador EA/ER (Exámenes

Aprobados/Exámenes Rendidos) ⁴

3.-Años de permanencia

En cuanto a la cantidad de materias aprobadas los grupos se dividieron en tres: de 19 a 26 materias aprobadas, de 27 a 34 materias y 35 o más. Tal como se comentara anteriormente, se define como “alumnos avanzados” aquellos que cuentan con 19 o más materias aprobadas, es decir que como máximo les restara 19 materias para egresar. Tomando como base un plan de estudios de 38 materias, se seleccionaron aquellos alumnos que les faltaban 3 o menos materias es decir, estaban muy próximos a finalizar sus estudios. Al resto se los agrupó en dos grandes categorías, de modo que los grupos quedaron conformados según se expresa en el Cuadro N° 1.

Cuadro N° 3: Grupos según cantidad de materias aprobadas

Grupo	Cantidad de materias aprobadas	Total	Porcentaje
Grupo 1	19 a 26	13	31 %
Grupo 2	27 a 34	20	48 %
Grupo 3	35 o más	9	21 %
Total		42	100 %

Fuente: Elaboración propia

Para el análisis del **rendimiento académico** se construyeron dos intervalos:

- relación EA/ER entre 1 y 0,70 – asumiendo estos valores como indicadores de un buen rendimiento-.
- relación EA/ER inferior a 0,70, como indicadores de menor desempeño académico.

En cuanto a los **años de permanencia**, para determinar los intervalos se tomó como punto de partida una aproximación al promedio de la duración real de la carrera (hasta 8 años) y como máximo el doble de la duración promedio real de la carrera (16 años), conformándose 3

⁴ En el caso que este cociente sea igual a 1, significa que el alumno ha aprobado todos los exámenes a los que se presentó. A medida que este cociente comienza a ser inferior a 1 indica que el estudiante ha debido presentarse más de una vez para aprobar alguna/s materia/s.

intervalos: hasta 8 años, 9 a 11 años y 12 a 16 años de permanencia en la FCE.

En síntesis, cada uno de los 3 grupos constituidos según cantidad de materias, se reagruparon según rendimiento académico y años de permanencia con miras a reconocer los distintos vectores que pudieran operar en las trayectorias académicas.

De la combinación de estos tres criterios surgieron las trayectorias académicas que se reconocen en los alumnos encuestados. Así, los alumnos del Grupo 3 -que muestran el mayor progreso en la carrera- presentan, en todos los casos, una relación EA/ER entre 1 y 0,70, evidenciando un buen rendimiento académico. En cuanto a los años de permanencia, la mayor concentración del grupo se encuentra en 9 a 11 años.

Por el contrario, en el Grupo 1, caracterizado por los alumnos que registran un menor avance, la mayoría (77%) tiene una relación EA/ER inferior a 0,70; lo que permite inferir mayores dificultades académicas. Por su parte, el 69% de los encuestados de este grupo tuvo una permanencia en la FCE de 9 años o más.

Finalmente, en el Grupo 2 el 55% de los encuestados tiene una relación EA/ER entre 1 y 0,70 y el 75% tuvo una permanencia de 9 años o más en sus estudios. Este grupo presenta, entonces un rendimiento académico intermedio

5.-PRESENTACIÓN DE ALGUNOS RESULTADOS

Si bien, tal como se detalló precedentemente, el estudio abordó una variedad de tópicos/temáticas en esta ponencia se presentan algunos resultados seleccionados en base a su pertinencia con los objetivos del Congreso, los que se estructuran en base a los siguientes ejes:

- Calidad del empleo
- Ajuste trabajo formación
- Contribución de la FCE a la formación de competencias para el trabajo

5.1.-Calidad del empleo

La puerta de entrada al mercado de trabajo, no siempre se da en las mejores condiciones. Es común que el trabajador –independientemente de su formación o sus conocimientos- tenga que resignar calidad del empleo como condición para acceder al mismo.

En el caso de los estudiantes universitarios, esta situación no es ajena, y, al igual que el resto de los trabajadores jóvenes, muchas veces deben ingresar al mercado en condiciones de precariedad.

Para avanzar en esta cuestión se indagó respecto al tipo de vínculo laboral generado en el primer empleo así como en los posteriores hasta el momento del relevamiento.

En el cuadro No 4 se presentan los resultados obtenidos en forma comparativa entre el primer empleo y la situación actual, a efectos de poder visualizar posibles mejoras. Por ello, se trabaja sólo con los encuestados que, desde el ingreso al mercado laboral han cambiado al menos una vez de ocupación.

Cabe aclarar además que, en los casos en que el encuestado tenía más de una ocupación al momento del relevamiento, se procedió a diferenciar la ocupación principal de la ocupación secundaria en base a indicadores de nivel de ingresos y cantidad de horas trabajadas. Todos los datos incluidos en el análisis corresponden a la ocupación principal.

Cuadro N° 4: Tipo de relación laboral en el primer trabajo y en el último desempeñado al momento del relevamiento.

Tipo de relación laboral	1° empleo		Último empleo al momento del relevamiento	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Personal Permanente	12	37	27	82
Pasantías	8	24	-	-
Emprendimiento propio	6	18	6	18
Temporario/Sin contrato	5	15	-	-
Otros	2	6	-	-
Total	33 ⁵	100%	33	100%

⁵ Se trabaja sobre 33 casos debido a que 1 encuestado nunca trabajó y otros ocho no cambiaron de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Puede observarse una mejora en el tipo de vínculo laboral, en tanto la relación de dependencia con carácter permanente en el último trabajo alcanza registros que superan en más de un 100% a los del primero.

Como contrapartida, en el último trabajo no se registran casos de vínculo laboral precario - personal transitorio/sin contrato, pasantías, locación de servicios y becas- que representan una importante proporción en el primer empleo -45%-.

A efectos de avanzar en la caracterización de la calidad del empleo, se indagó a quienes trabajaban en relación de dependencia sobre la cobertura de la seguridad social, específicamente respecto a si tenían o no aportes jubilatorios.

Cuadro N° 5: Aportes Jubilatorios

En el trabajo tenias aportes jubilatorios?	1° empleo		Último empleo al momento del relevamiento	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	41%	24	89%
No	16	59%	3	11%
Total	27	100%	27	100%

Fuente: Elaboración propia

También en este aspecto puede observarse una mejora significativa en la relación laboral, ya que la cobertura de la seguridad social registra un aumento de más del 100% entre el primer y último trabajo.

Cuadro N° 6: Ámbito de Trabajo

Ámbito de Trabajo	1° empleo		Último empleo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Privado	29	88	32	97
Ámbito Público	4	12	1	3
Total	33	100 %	33	100%

Fuente: Elaboración propia

Respecto al ámbito de inserción laboral de los encuestados, puede observarse que su actuación se da mayoritariamente en el sector privado, con registros de alrededor del 90%, tanto para el primero como para el último empleo.

Cuadro N° 7: Tamaño de las empresas para aquellos que trabajan en ámbito privado

Cantidad de empleados	1° empleo		Último empleo	
	Porcentaje		Porcentaje	
Hasta 50 empleados	20	69%	21	66%
De 51 a 200	1	3%	7	22%
Más de 200	8	28%	4	12%
Total	29	100%	32	100%

Fuente: Elaboración propia

En lo que refiere al tamaño de las empresas en las que trabajaban los encuestados que lo hacían en el sector privado, puede observarse que su inserción se da mayoritariamente en las pequeñas empresas, tanto en el primer como en el último empleo.

Lo anterior cobra especial importancia en la medida que el tamaño del establecimiento constituye una variable “...íntimamente correlacionada con la tecnología, la productividad, el salario, la estabilidad y los beneficios sociales.” (Filmus, 1998)

Cuadro N° 8: Posición ocupada

Posición ocupada	Primer empleo		Último empleo	
Personal Jerárquico	4	12%	14	42%
Ejecutor directo	29	88%	19	58%
Total	33	100%	33	100%

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia una mejora sustancial en la posición ocupada, con un crecimiento de 30 puntos porcentuales en el desempeño de cargos jerárquicos entre el primer y último trabajo, los que corresponden mayoritariamente a jefaturas intermedias.

Se evalúa ilustrativo comentar que los hallazgos de un estudio anterior, referido a jóvenes graduados de la misma Facultad, arrojan resultados similares: el 44% de los recientes egresados ocupaban cargos jerárquicos y el 56% lo hacía en carácter de ejecutor directo sin personal a cargo. (Zandomeni, Chignoli, 2008).

5.2.-Ajuste trabajo formación

En primer término se buscó relevar la perspectiva de los encuestados respecto a la relación entre los estudios cursados y los requerimientos del puesto de trabajo.

Cuadro N° 9: Grado de vinculación del trabajo con los estudios que realizo en la FCE

	1° empleo		Último empleo al momento del relevamiento	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy vinculado	13	40%	24	73%
Poco vinculado	5	15%	6	18%
Para nada vinculado	15	45%	3	9%
Total	33	100%	33	100%

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia una clara evolución favorable entre el ingreso al mercado laboral y la situación actual, en tanto la mayoría de los encuestados manifiesta desempeñarse en trabajos muy vinculados a los estudios realizados en la FCE (del 40 al 73%)

Además, y sólo en referencia al último trabajo, se indagó respecto al nivel de estudios que, en opinión de los encuestados, requería el desempeño de las tareas, buscando identificar posibles situaciones de sobrecalificación como consecuencia del “efecto fila”. (Zandomeni, Chignoli, op.cit.)

Cuadro N° 10: Si considera todas las características de su ocupación (estado, posición, ingresos, tareas de trabajo, etc.) ¿Cuál es el nivel más adecuado de estudios/titulación para su ocupación?

Nivel más adecuado de estudios para su ocupación	frecuencia	%
El título universitario sería lo más adecuado	20	50%
Un nivel de estudios superiores similar al que logre en la FCE	9	23%
Un nivel más bajo de estudios superiores	8	20%
No hacen falta estudios superiores	3	7%

Fuente: Elaboración propia

Resulta relevante que el 50% de los encuestados consideren que las tareas que desempeñan son propias de un graduado universitario. Así, la sobrecalificación no aparece como un fenómeno importante, en tanto se registra en el 27% de los casos en lo que se manifiesta que se requiere un nivel más bajo de estudios superiores o que los mismos no son necesarios.

5.3.-Contribución de la FCE a la formación de competencias para el trabajo

Coinciden algunos autores (Escudero Muñoz, 2008; Pérez Gómez, 2006; entre otros) que el concepto mismo de competencias es un término polémico, difuso, controvertido, al que se le reconoce usos diferentes. Pérez Gómez (2006) es contundente al afirmar que la categoría competencia es un “campo semántico brumoso”. El origen del uso del término competencia se ha adjudicado a David McClelland en su artículo “Testing for competence, rather than for intelligence” (1973), afirma que medir la inteligencia no es útil para predecir el éxito en la vida laboral o personal de una persona. Propone en cambio, comprobar a través de la realización de una tarea, si las personas poseen o no ciertas capacidades, es decir, evaluar si son competentes. A partir de entonces esta noción ha sido muy utilizada en el plano laboral. Recién sobre fines del siglo XX comienza a emplearse en el campo de la educación.

Si bien el equipo ha abordado epistemológica y metodológicamente el concepto de competencia, tanto en el ámbito laboral como en el educativo, no es intención desplegar esas reflexiones, sino dejar planteado que, si bien se ha masificado su uso, se trata de un concepto complejo que amerita discusiones profundas.

Atendiendo a los objetivos planteados se indagó sobre competencias laborales, habida cuenta de la creciente importancia de una serie de capacidades tanto técnicas, como metodológicas, humanas y participativas, demandadas por el mercado de trabajo.

Para ello, y tomando como referente inmediato el Proyecto PROFLEX para Argentina, se proporcionó a los encuestados un listado de competencias genéricas, con el propósito de medir sus valoraciones sobre el grado de importancia para el ejercicio de la ocupación actual. Asimismo se les solicitó que identificaran las principales competencias respecto de las cuales, en su opinión, entiende que la formación recibida en la FCE hizo una contribución

importante.

En lo que refiere al grado de importancia para su ocupación actual, si bien se indagó respecto a 17 competencias genéricas, en la siguiente Tabla se consignan 12 de ellas que lograron una puntuación promedio superior a 3,5 en una escala de 1 a 5, donde 1= nada importante y 5= muy importante para el desarrollo de las tareas inherentes a su actual ocupación.

Tabla No1-Competencias demandadas según los estudiantes

Capacidad para utilizar herramientas informáticas	4.2
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	4,1
Capacidad para hacerte entender	4.1
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	4.1
Capacidad para trabajar en equipo	3.9
Capacidad para trabajar bajo presión	3.9
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	3.9
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	3.9
Capacidad para negociar de forma eficaz	3.7
Capacidad para redactar informes o documentos	3.7
Capacidad para coordinar actividades	3.6
Conocimientos de la disciplina	3.6

Fuente: Elaboración propia

En lo atinente a las valoraciones de los encuestados sobre la contribución de los estudios al proceso de adquisición de competencias, el conocimiento de las Ciencias Económicas surge entre las más destacadas. Otras competencias de carácter metacognitivo, como el pensamiento analítico y la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos también fueron ponderadas significativamente.

Asimismo, los estudiantes encuestados también valoran la contribución de sus estudios al desarrollo de competencias más instrumentales como aquellas que posibilitan utilizar herramientas informáticas; las vinculadas a la comunicación como hacerse entender, presentar en público productos, ideas o informes y redactar documentos; y las que posibilitan el logro del uso efectivo del tiempo. En general todas ellas también fueron reconocidas como muy

importantes para el desempeño del actual rol laboral, según se observa en la Tabla No 1.

Por otro lado, los estudiantes no reconocen una clara contribución de los estudios al desarrollo de las siguientes competencias: capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones, predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas, capacidad para negociar de forma eficaz.

En las entrevistas que se llevaron a cabo con los estudiantes, se trató de profundizar algunas dimensiones abordadas en las encuestas, en referencia a las competencias desarrolladas en su paso por la FCE. Algunos entrevistados vinculan las contribuciones de la FCE con aspectos sociales y personales, que desde la teoría disponible se podrían categorizar como competencias genéricas. En palabras de los estudiantes:

“La Facultad ayuda a madurar muchísimo, es otro mundo con respecto a la secundaria, venir a vivir acá solo, conocimientos, una cuestión de lazos con otras personas, te abre la cabeza, entendés más, ves aspectos que antes no veías.”

“Ayuda a ser, te abre la cabeza de una manera increíble, para todos las cuestiones de la vida, de la vida cotidiana, desde sacar un crédito hasta lo que sea, para emprendimientos es fundamental: conseguir dinero, comprar, vender, producir, tenés que hacer un montón de cosas.”

“...si no hubiese estudiado acá, no hubiera podido aprender todo en mi trabajo, si no hubiese pasado por acá no sería lo mismo.”

En líneas con estas expresiones, los empleadores consultados manifiestan que el pasaje por la universidad genera un plus asociado a la capacidad de aprender, de pensar, competencias que los diferencian de otros empleados. En palabras de algunos entrevistados:

“La universidad lo que te da es que te enseña a pensar (...) la facultad te

enseña a pensar, no importa la carrera”.

“... lo que estos chicos (estudiantes avanzados de CPN) aprenden en 6 meses, otro chico que nunca estudió no lo aprende nunca en la vida”.

“...se destaca el entusiasmo de los estudiantes (de la FCE), la responsabilidad, ganas de aprender y ganas de aplicar los conocimientos que ellos tienen.”

“...tienen capacidad de adaptarse...de absorber nuevos conocimientos.”

Los entrevistados también reconocen la contribución de la FCE al desarrollo de saberes técnicos asociados a la formación específica. En palabras de uno de los alumnos:

“Sé cuestiones impositivas, financieras, contables que las sé porque pasé por acá. Yo, trabajando, le saqué a las materias muchísimo jugo. Cuando discuto con mis CPN sé de qué hablo, le saqué provecho. Y muchísimo más trabajando que sin hacerlo.” (Alumno avanzado empresario)

En referencia a este tipo de competencias, los empleadores manifiestan lo siguiente:

“...no es lo mismo tomar un estudiante de ciencias económicas que un estudiante de otra carrera. No solo por el perfil de la persona sino porque además tiene los conocimientos. La facultad da elementos a los estudiantes, lo que le falta son ejercicios. En 6 meses un estudiante de Ciencias Económicas ya está preparado”

“No podemos decir que (los estudiantes avanzados) no saben; en cuanto a los conocimientos técnicos, los que les falta es conocimiento de la empresa, pero acá tienen que entender la particularidad de esta empresa; les lleva tiempo pero es lo normal... por ejemplo el sistema de administración

informático, requiere un proceso de aprendizaje, pero enseguida lo entienden, lo comprenden, lo utilizan, conociendo las otras herramientas; enseguida pueden adaptarse, manejarlo. Es un sistema que solo tienen empresas grandes.”

Para profundizar en la relación educación-trabajo, en las entrevistas con los empleadores se indagó acerca de las acciones que la FCE podría desarrollar para fortalecer el diálogo con el mundo del trabajo. Al respecto los entrevistados manifestaron lo siguiente:

“...sería bueno incorporar contenidos en el área de comunicación eficaz, relaciones interpersonales, ayudarlos a expresarse, a integrarse en equipos de trabajo”

“Incluir en la formación prácticas en empresas o ámbitos laborales. Si quisieran mejorar lo que tendrían que hacer es que los chicos no salgan tan verdes. O sea un chico que sale recibido de contador no está capacitado para trabajar de contador, a los médicos les pasa lo mismo. Lo que si...salen muy verdes..

“....el caso de las pasantías, por ejemplo las pasantías en grandes empresas ..y esa experiencia adquirida, en pequeñas empresas, no sirve. Porque tienen distinta estructura, son mas desorganizadas, estructuras chicas, en la ciudad hay más PYMES que más generan empleos. Yo entiendo que las empresas grandes están más organizadas para tomar pasantes pero es interesante, crear un nexo con las empresas pequeñas, o que el pasante haga algo en pequeñas empresas también...al trabajar en una PYME tienen acceso a todo lo que pasa a nivel financiero y administrativo, no estan encasillados como en una multinacional en donde solo tienen una tarea.”

Se indagó, además, sobre la percepción acerca de las posibilidades de desarrollo de la carrera laboral sin contar con el título de C.P.N. En lo que refiere a los estudiantes surge una clara distinción entre aquellos que poseen emprendimientos propios y quienes se desempeñan en relación de dependencia. Los primeros destacan que obtener el título es una cuestión personal, y aquellos que son padres lo relacionan con la exigencia que ellos mismos pueden llegar a tener frente a sus hijos.

“Con el título o sin él podemos seguir trabajando, pero es algo personal: para mí, para mi vieja, para poder exigirle a mis hijos. “

“Yo viéndolo del otro lado, como dueño de empresa, para mí no son los títulos sino la idoneidad. Pero el título da jerarquía.”

En cambio, quienes trabajan en relación de dependencia señalan la necesidad de poseer el título para tener más seguridad y crecimiento en el ámbito laboral.

“Entré como administrativo, soy jefe contable...el título es algo personal y también laboral. Tengo Contadores a mi cargo y es una presión”

“No sirve ser casi Contador, aunque sepas igual...tenés que tener el título...por mis tareas, por lo salarial. Yo sé hacer las cosas pero no puedo firmar...tendría más posibilidades laborales...”

En línea con los estudiantes los empleadores consideran que la obtención del título brinda posibilidades de desarrollo laboral.

“...no le exigimos el título cuando ingresan como analistas contables o de presupuestos, pero para seleccionarlo como supervisor de contabilidad ahí si el título forma parte de las condiciones.”

También reconocen que a veces la empresa no está en condiciones de brindar las posibilidades de crecimiento que ofrece la obtención del título.

“Cuando se reciben ya quieren algo más, a veces cuesta cumplir con esas expectativas. La organización no los hace crecer, o no tiene lugar para hacerlos crecer, se terminan yendo. Acá se ha ido gente por ese tema. Cuando uno entra no entra como jefe. En esta organización tenemos un principio: todo el mundo entra desde abajo, siempre fue así. Nadie entró como jefe en esta organización. En algún momento la gente ve que hay un techo y empieza a mirar para afuera y eso es un problema: se desmotiva...esas cosas ocurren”.

Al poner en diálogo las perspectivas de los estudiantes y de los empleadores, se pudieron observar coincidencias en torno a las contribuciones de la FCE en cuanto a la formación de competencias para el trabajo. Igualmente, es necesario recordar que este cruce de miradas está en su etapa inicial, puesto que aún no se concluyeron las entrevistas entre los empleadores locales.

6.-CONCLUSIONES

La investigación encarada posibilita generar conocimiento sobre un fenómeno escasamente estudiado como es el del abandono de alumnos avanzados en la educación superior, así como sobre la posible contribución de los estudios universitarios incompletos al desarrollo de carreras laborales calificantes.

Si bien son numerosos los antecedentes sobre la deserción en la educación superior, la mayoría de ellos focalizan el análisis en los tramos iniciales de las carreras universitarias. Por su parte, los estudios sobre inserción laboral de los jóvenes con estudios universitarios refieren en forma prácticamente excluyente a recientes graduados.

A partir de la convicción de que las tramas entre las trayectorias académicas y laborales de estos estudiantes no son lineales sino simultáneas, en el presente estudio se propuso visibilizar las modificaciones en las condiciones laborales entre el primer empleo y el actual. En este sentido, pudo observarse un progreso considerable en el tipo de relación laboral atendiendo a que en el último trabajo no se registran casos de vínculo laboral precario, mientras que en el primer empleo estas situaciones se presentan en un 45% de los casos. También se evidencia

un crecimiento en la ocupación de cargos jerárquicos entre el primer trabajo y el último, así como una marcada adecuación subjetiva entre el nivel de formación y el tipo de trabajo que actualmente los encuestados desempeñan.

Acerca de la contribución de la FCE a la formación para el trabajo, los estudiantes consultados reconocieron que su pasaje por la FCE posibilitó la apropiación de conocimientos ligados al campo profesional, valorados como necesarios para ocupar los puestos actuales o liderar micro emprendimientos. Según los dichos de estos estudiantes, los años de estudio en la FCE contribuyeron a complejizar el capital cultural y simbólico necesario para desenvolverse en distintas situaciones ligadas a las diversas dimensiones de la vida. A su vez, se podría afirmar que para estos estudiantes, aunque no hayan finalizado su carrera, mejora sensiblemente la empleabilidad y les posibilita desempeñarse en ocupaciones que, en algunos casos, demandan saberes técnicos avanzados específicos de la profesión. Sin embargo, la falta del título habilitante genera un “techo” para el desarrollo de carrera dentro de la estructura jerárquica de las organizaciones.

En línea con lo dicho, los empleadores dan cuenta de los aportes de los estudios superiores incompletos al desarrollo de una serie de competencias, tanto genéricas como específicas de las Ciencias Económicas, altamente valoradas en el mercado laboral.

Por último, las voces de los empleadores permiten identificar posibles acciones en vistas a fortalecer la formación que brinda la FCE de cara a las demandas del mundo del trabajo. Emergen así cuestiones asociadas a la necesidad de profundizar el desarrollo de competencias interpersonales, la realización de prácticas pre profesionales y un mayor acercamiento a la realidad de las PyMES.

Uno de los desafíos aún no saldados, y que invita a respuestas complejizadas, es avanzar en la búsqueda del equilibrio entre los vínculos que la educación superior y el mundo del trabajo. Se trata de sostener una actitud crítica y no atender en forma lineal a las demandas del mercado, sino formar a sujetos de derechos transformadores de las realidades en las que se insertan y constructores autónomos de sus propios proyectos de vida.

BIBLIOGRAFÍA

*Cea D'Ancona, M., (1996), Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social. Madrid. Síntesis.

*Filmus, Daniel (1998) La Argentina que viene: análisis y propuestas para una sociedad en transición. Editorial Norma. Buenos Aires.

García-Montalvo, J. (2001) Formación y empleo de los graduados de Enseñanza Superior en España y Europa, España: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas IVIE - Fundación Bancaja .

*Hakim, (1994), en Cea D'Ancona, A (1996) Metodologías cuantitativas. Estrategias y técnicas de investigación. Síntesis sociológica. Madrid.

*Marradi, A; Archenti, N y Piovani, J (2007) Metodología de las ciencias sociales. Emece. Bs.As

*Navarro Leal, Marco Aurelio. (1998). "Consideraciones teóricas para el Estudio de Egresados", en Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior. México. ANUIES.

*Pérez Gómez (2006) La naturaleza de las competencias básicas y sus aplicaciones pedagógicas, Consejería de Educación, Gobierno de Cantabria, Cantabria

*Zandomeni, Norma (2004). "Inserción laboral de los jóvenes". Ed. UNL, Ciencia y Técnica.

*Zandomeni, Chignoli (2008). "Estudio de seguimiento de egresados. el caso de los recientes graduados de la FCE-UNL.". Revista de Facultad de Ciencias Económicas, Año 6, Volumen 1, 2008.

Documentos de trabajo en páginas web

*Proyecto CHEERS (Careers after Higher Education – a European Research Survey), disponible en <http://www.uni-kassel.de/incher/cheers/>

*Proyecto Tuning para Europa y América Latina, disponible en <http://www.tuningal.org/>

*Proyecto REFLEX (The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Demands on Higher Education in Europe), disponible en <http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/>

*Proyecto PROFLEX (El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento), disponible en <http://encuesta-profex.org/index.php>