

## Grupo 9: Educación y formación para el trabajo.

### Estudiar y trabajar en mujeres universitarias

#### **Ma Inés Pacenza**

Profesora e Investigadora de la UNMdP. Magister en ciencias Sociales.  
Directora Grupo Soviuc, Facultad de Psicología. UNMdP  
mipacenza@gmail.com

#### **María Andrea Grasso**

Lic. en Economía.  
Docente e investigadora. UNMdP.  
magrasso@mdp.edu.ar

#### *1-Introducción*

Este trabajo busca analizar críticamente las prácticas laborales y la inserción de las estudiantes universitarias de los últimos años de sus carreras desde una perspectiva de género. Partimos de una investigación previa en la que se encuestaron 256 alumnos y alumnas de la Universidad Nacional de Mar del Plata, cuyo objetivo fue el análisis de las trayectorias académicas y laborales tanto para varones como para mujeres.

Una de las cuestiones que nos motivó a profundizar un nuevo análisis y plantear nuevas preguntas de investigación, fue el hallazgo de una diferencia significativa entre varones y mujeres respecto a sus expectativas de inserción laboral luego de la titulación.

Por otra parte del análisis del Informe Sociolaboral de Mar del Plata<sup>1</sup> surge que hay una relación directa para ambos sexos entre educación y tasa de actividad, a mayor nivel educativo es mayor la tasa de actividad y en todos los niveles esta tasa es mayor para los varones. Sin embargo a medida que aumenta el nivel educativo de las mujeres esta brecha es menor. De acuerdo a este informe, parecería que el acceso a más educación en las mujeres las estimula a tener una participación activa en el mercado de trabajo. Si se analizan los salarios

---

<sup>1</sup> Informe Sociolaboral Mar del Plata –Batán, diciembre de 2010, Grupo GrET, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UNMdP.

de mujeres y varones, en todos los niveles, **los varones perciben mejores salarios que las mujeres y en el nivel educativo más alto la brecha salarial sigue existiendo**. Es decir si bien el nivel educativo para ambos sexos, actúa como un paracaídas para posicionarse mejor en el mercado de trabajo, una vez logrado el empleo, no se respeta el principio de igual nivel educativo igual salario o iguales posibilidades de obtener un puesto jerárquico.

Es así que teniendo en cuentas los resultados de investigación del proyecto antes mencionado y la información proveniente del mercado de trabajo local nos planteamos nuevas preguntas:

La percepción diferencial respecto a expectativas laborales luego de la titulación ¿está relacionada con las diferencias en cuanto a la calidad del empleo que tenían varones y mujeres al momento de realizar la encuesta? Por otra parte ¿Qué tipo de actividad laboral esperan hombres y mujeres?

¿Existen verdaderas posibilidades de inserción para las mujeres universitarias en el mercado de trabajo marplatense en condiciones equitativas?

¿Qué diferencias existen en la inserción laboral de las mujeres según las diferentes áreas de conocimiento?

¿Hombres y mujeres están dispuestos por igual a realizar actividades complementarias a su formación profesional?

Hombres y mujeres difieren en su opinión sobre la existencia de barreras de género?

En cuanto a los EUA que actualmente trabajan: ¿existen diferencias de género en la forma de contratación o condición de actividad? (contratos precarios o estables).

Finalmente ¿Existe un desfase entre oferta y demanda laboral para las mujeres?

La formulación de nuevas preguntas implicó la elaboración de un nuevo diseño de investigación que nos permitiera captar las cuestiones planteadas.

## ***2-Metodología***

Para responder a estos interrogantes se adoptó un diseño descriptivo- exploratorio de corte cuali- cuantitativo con el objetivo de analizar la oferta y demanda laboral. Para ello se utilizaron dos técnicas de relevamiento de datos respectivamente: entrevistas abiertas con protocolo de interpelación dirigida a selectores de personal y encuestas a EUA. Las

entrevistas en profundidad fueron aplicadas a selectores de personal de instituciones públicas (Universidad y Municipalidad) así como a empresas privadas de contratación eventual.

Se utilizaron resultados de investigación un relevamiento realizado en el 2009<sup>2</sup>, sobre las prácticas de estudio y trabajo de los EUA sobre una muestra de 256 estudiantes de los últimos dos años de todas las carreras. A partir de las nuevas preguntas formuladas se realizaron nuevos cruces de variables para analizar el comportamiento de los estudiantes avanzados según género. Posteriormente y teniendo en cuenta los nuevos resultados se construyó una encuesta que fue aplicada en el 2011 a un muestra de 236 estudiantes avanzados de los cuales 63 % son mujeres y 27% varones, relación que tiene correspondencia con la proporción de género de esta Universidad<sup>3</sup>.

### ***3- Características del Mercado de trabajo local***

Es interesante conocer el comportamiento de los jóvenes en el mercado laboral de Mar del Plata, para ello hemos trabajado con datos secundarios provenientes de la EPH 2010 y los Informes sobre la situación laboral en el aglomerado Mar del Plata-Batán que realiza la Facultad Ciencias Económicas de la universidad local.

Se observa que los niveles de empleo y desempleo en el aglomerado Mar del Plata-Batán reflejan de manera pro-cíclica el comportamiento macroeconómico nacional. Así, durante el período recesivo del 98-2001, el aglomerado Mar del Plata Batán registró uno de los índices más altos de desempleo de todo el país, mientras que en el 2001 en el país la tasa de desocupación fue del 18% , en este aglomerado fue del 23% . Durante esos años y coincidente con el aumento de la tasa de desempleo y el desaliento generalizado se registró un éxodo de jóvenes con estudios superiores hacia los países centrales.

---

<sup>2</sup> : “*Trayectorias formativas y prácticas laborales de los estudiantes avanzados de la Universidad Nacional de Mar del Plata*” Grupo SOVIUC. Dirección : María Inés Pacenza

<sup>3</sup> Según el anuario 00-04 de estadísticas universitarias, realizada por la SPU del Ministerio de Educación Ciencia y tecnología, la UNMdP tiene una feminización de la matrícula con un más de 60% de presencia de mujeres.

Las nuevas condiciones de producción a nivel nacional a partir del 2002, sumado a circunstancias favorables internacionales propiciaron un incremento de la oferta de puestos de trabajo. Es así como la evolución a mediano plazo del empleo alcanza en el año 2007 un 42% y en el año 2009 esta tasa es de 42.5%.

En el aglomerado Mar del Plata- Batán para el 2009 se registra una tasa de empleo de 43.5% acorde con el ciclo económico, lo que representa uno de los niveles de empleo más altos del país, luego de Ciudad de Buenos Aires y Río Gallegos (51.9 y 48.8%) Con respecto al desempleo la ciudad registra una tasa de un dígito desde fines del 2009, observándose un descenso entre la primera y segunda medición del 2010 (8.5 y 8.3%).

En cuanto a la tasa de actividad y de acuerdo al Informe Sociolaboral de diciembre de 2010 para el total del país es de un 46% y de un 47 y 48% para nuestro aglomerado. Esta tasa sólo es superada por la Ciudad de Buenos Aires (55%) y Río Gallegos (49,5%)

A efectos de indagar el comportamiento de los universitarios en el mercado de trabajo local, se analizaron los datos de ocupación, nivel educativo por género en las bases ampliadas de la EPH. 2010, 4to trimestre (Ver cuadro 1)

Así observamos que de los ocupados los varones con universitario incompleto<sup>4</sup> o superior completo son 57.3% para ese mismo rango las mujeres tienen una frecuencia de 42.7%. Sin embargo, la titulación revierte esta cifra siendo los varones ocupados en un 35.3% de los casos y las mujeres los duplican (64.6%), los desocupados para ambos rangos son bajos, lo que muestra el papel de la credencial educativa para el logro de una ocupación.

En cuanto a los inactivos en el rango de superior completa y universitario incompleto los varones representan el 31.8% y las mujeres los duplican (68.2%), es interesante observar que la condición de inactividad en las mujeres no depende necesariamente de la calificación obtenida, seguramente la maternidad, el matrimonio etc. inciden en la condición de inactividad, situación que se repite en los graduados, en el cual los varones se ubican en un 26% y las mujeres son el 64% restante. Como dijimos anteriormente y de acuerdo al Informe Sociolaboral mencionado la amplia participación de la mujer en el mercado de trabajo no implica condiciones de equidad a nivel salarial

---

<sup>4</sup> Podría ubicarse en esta categoría a los estudiantes avanzados

**Cuadro Número 1. Actividad según nivel educativo y género.**

		Varones	%	Mujeres	%	Total
<b>Ocupado</b>	<b>Universitario Incompleto</b>	4	57.3%	32	42.7%	75
	<b>Universitario Completo</b>	41	35.3%	75	64.5%	116
<b>Desocupado</b>	<b>Universitario Incompleto</b>	6	67%	3	33%	9
	<b>Universitario Completo</b>	3	60%	2	40%	5
<b>Inactivo</b>	<b>Universitario Incompleto</b>	14	31,20%	30	68,20%	44
	<b>Universitario Completo</b>	7	26%	20	74%	27

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH. Cuarto trimestre 2010.

#### **4- Prácticas estudiantiles y laborales de los estudiantes: expectativas y dilemas**

##### **4.1 .Elección de carrera ¿vocación o estrategia de inserción laboral?**

Para analizar las posibilidades de cursar algunas carreras que permiten compatibilizar una vida familiar más compleja-personas con hijos o de mayor edad y por ende responsabilidades familiares-, o actividad laboral con estudio así como el trabajo de las mujeres y su percepción futura se analizaron a varones y mujeres mayores de 30 años por carrera y se observó que la presencia de mujeres de este rango de edad sólo se encuentra en las carreras de Psicología, Humanidades; Ciencias de la Salud<sup>5</sup> y Derecho. Esto se refuerza con el hecho de que al momento de elegir la carrera, no se observan casos de estudiantes de las carreras Tecnológicas o Exactas que hayan elegido las mismas por la flexibilidad de horarios, situación que encontramos entre los estudiantes de las carreras de Ciencias Sociales en los que aparece en una frecuencia mayor, las razones vinculadas a la flexibilidad en el régimen de enseñanza a la hora de elegir carrera universitaria

Si analizamos los motivos de elección de carrera en relación a área de conocimiento observamos que la opción por “flexibilidad horaria” aparece sólo en un 8% en el área de Ciencias Sociales y en esta respuesta sólo encontramos mujeres, en la opción “posibilidades de conseguir trabajo” es más alta la frecuencia en el área de tecnológicas y exactas (19% y 12%) pero la “vocación” es de un 80% para ambos campos de conocimiento. Si analizamos

<sup>5</sup> En el UNMdP, las carreras que se dictan en la Facultad de Ciencias de la Salud y del comportamiento abarcan las licenciaturas en enfermería, servicio social y terapia ocupacional. No se dictan en esta universidad las que corresponden las carreras de medicina, odontología, etc.

estos motivos por género, los varones superan a las mujeres en la segunda opción; 20%, (posibilidades de conseguir trabajo) y 12% respectivamente. Sería interesante investigar en futuras investigaciones el escaso peso que tiene el trabajo futuro entre los motivos de elección de una carrera universitaria.

#### ***4.2. Los estudiantes que trabajan y estudian y la des-institucionalización del curso de vida***

En investigaciones anteriores<sup>6</sup> habíamos observado la alta propensión laboral de los estudiantes universitarios y que esta situación de trabajar y estudiar en forma simultánea no dependía estrictamente del nivel socioeconómico de los padres. El análisis comparativo de la ocupación de los estudiantes de la UNMdP, UBA, y UNAM mostraron que la universidad de Mar del Plata tenía las tasas de ocupación más alta de las tres -62.4%; 48.6% y 18% respectivamente.

Se asoció esta característica de estudiantes de tiempo parcial, a factores estructurales, a la falta de políticas de becas y a la expansión de la globalización y de la sociedad de consumo “*lo cual genera el advenimiento de prácticas culturales de los jóvenes ligadas más a la satisfacción inmediata que a las prácticas ligadas a la modernidad*” (Riquelme, G.; Pacenza; MI y Herger, N. 2008:111, 112)

La presencia de lo efímero, e incierto, la certidumbre de vivir tiempos de incertidumbre, (Krauskopf, D. 2003, pp. 497) la necesidad de los jóvenes de armar estrategias que articulen con el afuera, impacta sobre el modelo exclusivista de estudiante full time, y hace estallar las misiones clásicas con las que venimos interpretando a la institución universitaria como institución que concentra formación e información y como la única que garantiza una articulación con el saber hacer y saber ser. Situación observada en los dichos de nuestros entrevistados, los jóvenes estudiantes perciben al trabajo como la posibilidad de adquirir destrezas y/o experiencia que el sistema educativo no les brinda, es decir el trabajo es percibido como complemento para su formación, y esta experiencia la realizan a pesar de ser conscientes que el trabajar y estudiar alarga el tiempo de graduación.

---

<sup>6</sup> Proyecto ANPCYT PICT-REDES 00013,

Esta situación estaría asociada también a las nuevas prácticas de los jóvenes en las que se observa una ruptura o alteración de la linealidad- típica de la modernidad primero formación / educación y luego trabajo. Hoy los estudiantes universitarios alternan estudio y trabajo sin estar asociada esta práctica a necesidades de sobrevivencia. (Pacenza, Más 2009). Numerosos autores han observado la ruptura en la linealidad de las trayectorias propia del período de posguerra en el que el ciclo de vida estaba estructurado a partir del modelo tri- etápico, en el cual los tres períodos temporales sucesivos estaban bien definidos (formación, trabajo, jubilación). Hoy se observa una desinstitucionalización del curso de vida en el que las trayectorias de los jóvenes parecen tener un diseño más del tipo yo-yo de ida y vuelta entre estudio – trabajo; familia de origen pareja y vuelta a familia de origen, etc. (Bendit, R. 2008; Gastrón y Oddone, 2008, Jacinto 2009)

En este sentido los resultados de nuestra investigación<sup>7</sup> muestran que un 64% de estudiantes trabajan mientras estudian y casi la mitad de la muestra trabaja por diferentes razones, para lograr independencia de los padres, para viajar, para tener experiencia, etc. la necesidad de sobrevivencia aparece mencionada en muy pocos casos. (Pacenza, Más, 2009).

Pero esta propensión a trabajar no es igual para los estudiantes de todas las carreras. Cuando analizamos la propensión a trabajar por carrera se observaba una menor propensión a trabajar en los estudiantes de las carreras de las Ingenierías y Ciencias Agrarias, cuestión que fue relacionada con el régimen de enseñanza de esas facultades cuya modalidad es más exigente en horarios y cursada. En el siguiente cuadro vemos que los alumnos de ciencias sociales duplican a los del campo de las tecnológicas y exactas en su propensión a trabajar.

## **Cuadro N° 2**

---

<sup>7</sup> Proyecto: “Trayectorias formativas y prácticas laborales de los estudiantes avanzados de la Universidad Nacional de Mar del Plata” Grupo SOVIUC. Dirección : María Inés Pacenza

Cuadro N° 2 ¿Trabaja durante el año? según Area de conocimiento

		Area de conocimiento		Total	
		Tecnológicas y Exactas	Ciencias sociales y Humanas		
¿Trabaja durante el año?	Si		36	71	107
			33,6%	66,4%	100,0%
	No		1	7	8
			12,5%	87,5%	100,0%
Total			37	78	115
			32,2%	67,8%	100,0%

Fuente : Elaboración propia. SOVIUC.

Dado la gran cantidad de alumnos que trabajan y estudian en forma simultánea se construyó un índice que nos permitió conocer los niveles de dependencia/independencia de los alumnos. Este índice fue construido agrupando las respuestas de la pregunta sobre la composición de sus ingresos que contemplaba las siguientes opciones: *salario propio; salario propio más aportes de padres; sólo aporte de padres, beca; y aporte de padres y beca*. Así quedaron conformadas las siguientes categorías: *independientes puros* sólo para los que viven de su salario; *dependientes puros*: sólo para los que viven del aporte de padres y combinatorias e *independientes relativos* para los que recibe aportes de padres y/o otros y además tienen salario propio. Los resultados muestran una distribución de 28.5%; 32.8% y 38.7% respectivamente. A efectos de registrar si había variabilidad de la situación de independencia/dependencia económica según género se cruzaron los resultados anteriores con dicha variable y se observó que no había diferencias significativas.

Luego nos preguntamos si la condición de dependencia/independencia estaría relacionada a características de las carreras, área de conocimiento y régimen de enseñanza. Para ello se agruparon las carreras de acuerdo a la flexibilidad que ofrecen en las cursadas de las diferentes materias (tres franjas horarias, menos horario de cursadas, posibilidad de dar exámenes libres, etc.), así quedaron conformados dos grupos: Derecho, Económicas, Psicología, Salud y Humanidades en un grupo y Ingenierías, Arquitectura y Diseño industrial y Ciencias Agrarias en el otro.



Al asociar carrera con esta categoría se demostró una asociación positiva entre la independencia económica y el régimen de cursada. Así en todos los casos las facultades del primer grupo concentraban una mayor frecuencia observada que la teórica, respaldándose ese dato con una prueba chi cuadrado con un p-value significativo al 0.05 de significación. (0.023). Las carreras que a priori se consideraron en ese estudio como capaces de compatibilizar vida familiar o trabajo con estudio, tienen mayor cantidad de estudiantes independientes que los esperados y viceversa.

En relación a la actividad laboral de los estudiantes se observa que de las mujeres un 69,3% trabaja en temporada respecto a un 74,3% de los hombres. Este dato coincide con la información brindada por un selector de personal temporario quien señaló el crecimiento en estos últimos años de la demanda de empleo de varones en posiciones que tradicionalmente eran cubiertas por mujeres, tal es el caso de promotores, repositores, camareras, etc.

En cuanto a la situación laboral de los que trabajan todo el año observamos que el 31% de los estudiantes tienen trabajos en blanco registrados y el 69% tienen trabajos precarios, pero mientras que las mujeres superan en tres puntos a los hombres en trabajos en blanco los varones tienen una frecuencia de tres puntos más que las mujeres en trabajos precarios.

**Cuadro N° 3 Estabilidad Laboral y precariedad según Sexo**

		Sexo		Total
		Femenino	Masculino	
Estabilidad Laboral	Blanco Estable	24	11	35
		31,2%	28,9%	30,4%
	Precario, informal, poco previsible	53	27	80
		68,8%	71,1%	69,6%
Total		77	38	115
		100,0%	100,0%	100,0%

*Fuente : Elaboración propia. SOVIUC.*

Consideramos que la situación de precariedad laboral está más asociada a la condición juvenil que al género, ya que son los jóvenes quienes están más expuestos a padecer la flexibilidad laboral y el desempleo- tal como plantea R. Castel (1996)-los jóvenes hoy se han convertido hoy en temporarios permanentes.

En cuanto a los estudiantes que trabajan como adscriptos a cátedras y a grupos de investigación las mujeres superan a los hombres en 4 puntos, son un 15% mientras que los varones son un 11%, si bien la diferencia es escasa se podría afirmar que hay más mujeres que apuestan a incrementar su capital humano en este tipo de prácticas, esta diferencia la verificamos también con la búsqueda de formación paralela a los estudios universitarios ya que un 60% de mujeres respecto a 52% de los varones- realizan capacitación extracurricular como idiomas, seminarios de actualización, asistencia a jornadas y congresos de la especialidad. La teoría del capital humano afirma que como las mujeres tienen distintas expectativas en relación con su participación activa en el mercado de trabajo, tendrían una menor productividad y menos acumulación de capital humano, sin embargo la feminización de la matrícula universitaria y estos datos contradicen la explicación de mayor contratación de hombres por mayor capital humano.

#### ***4.3. Expectativas laborales de los estudiantes luego del egreso***

En este apartado se analizan las expectativas laborales de los estudiantes avanzados, a partir de su titulación. Partimos de los resultados del proyecto anteriormente citado en el que se presentó una pregunta con las siguientes alternativas:

*Trabajos de mi futura profesión, Trabajo actual, trabajo actual o algún otro tipo de trabajo profesional indistintamente, y finalmente algún otro trabajo sin especificar.*

Es así que observamos que las mujeres tenían una expectativa mayor a la esperada en la primer opción -130 casos versus 120.2, y los varones se ubicaban preferentemente en la opción trabajo actual, -14 respecto a 10.5-. En cuanto a la opción *En algún otro trabajo no especificado* si bien se ubicaron pocos casos, es interesante destacar la relación prioritaria de los varones-5 respecto a 3.2 casos de frecuencia teórica-. A efectos de profundizar respecto a las expectativas y tipo de trabajo deseado preguntó cuales serían los trabajos que deseaban encontraran ranqueados en siete niveles. La pregunta de opciones múltiple contemplaba las siguientes categorías: *trabajo autónomo en la profesión; en relación de dependencia, en*

*multinacionales, Pymes, en la docencia e investigación*, los encuestados debían ordenar sus respuestas según preferencia. En el cuadro siguiente se puede ver que no existen diferencias de género en el orden de preferencias, varones y mujeres eligen en primer lugar, trabajar en el propio emprendimiento, luego trabajos en multinacionales y en tercer lugar docencia.

En cuanto a la elección por la docencia universitaria, media e investigación académica, un 31.4% del total de los varones la han elegido en primer lugar respecto a un 19.8% de las mujeres si bien es un sector que se presenta con menos barreras de género. Sería interesante profundizar en investigaciones posteriores sobre el empleo femenino en docencia como segundo óptimo.

**Cuadro N° 4. preferencias de trabajo luego de graduados según género**

		Sexo		Total
		Femenino	Masculino	
Mejor opción	Relación de dependencia estable en Pyme	11	3	14
		6,6%	4,3%	5,9%
	Relación de dependencia en multinacional o Estado	28	9	37
		16,9%	12,9%	15,7%
	Dirigir el propio emprendimiento/trabajo	94	36	130
		56,6%	51,4%	55,1%
	Investigación académica	15	8	23
		9,0%	11,4%	9,7%
	Trabajo como profesor universitario	9	7	16
		5,4%	10,0%	6,8%
	Trabajo como Profesor de Escuela Media	9	7	16
		5,4%	10,0%	6,8%
Total		166	70	236
		100,0%	100,0%	100,0%

*Fuente : Elaboración propia. SOVIUC.*

Si reorganizamos las respuestas anteriores en dos opciones: Trabajos en relación de dependencia o autónomo, los resultados nos muestran una amplia preferencia por el trabajo autónomo, tanto para hombres como para mujeres, lo que estaría indicando la persistencia en el imaginario de los jóvenes mujeres y varones del ejercicio de la profesión liberal.

**Cuadro N° 5. Preferencias laborales según género.**

	Femenino	Masculino	Total
<b>Dependiente</b>	72	34	106
<b>%</b>	43.3%	48.5%	45%
<b>Autònomo</b>	94	36	130
<b>%</b>	56.7%	51.5%	55%
<b>total</b>	166	70	236

*Fuente: Elaboración propia. SOVIUC.*

#### ***4.4. Barreras de género y expectativas laborales***

Nos preguntamos si los estudiantes perciben la existencia de barreras de género. Para responder a este interrogante se preguntó a los estudiantes si los hombres y mujeres tenían iguales oportunidades de inserción laboral. Decididamente hay una mayor predisposición de las mujeres a percibir las, y entre los varones, los estudiantes de carreras tecnológicas y exactas los perciben en mayor proporción.

Entre quienes estudian carreras tecnológicas un 58% de los hombres piensan que hombres y mujeres tienen iguales oportunidades respecto a un 48% de las mujeres. Evidentemente en estas carreras entre las que están las ingenierías y arquitectura las mujeres tienen más dificultades de insertarse.

En cambio entre quienes estudian carreras del área de ciencias sociales y humanísticas un 73% de los varones respecto a un 31% de las mujeres creen en esta igualdad, pensamos que los resultados para esta área de conocimiento estaría muy relacionada con el tipo de carreras que abarca esta área: profesoras de historia, letras, etc. psicólogas, terapistas ocupacionales, enfermeras, etc. estos coeficientes son altos en ambos casos en especial cuando el mercado demuestra las dificultades de inserción laboral de las mujeres. En el apartado siguiente se analiza la visión de los selectores de personal, que se contraponen a las respuestas de los estudiantes en relación a las barreras de género.

#### ***4.5. Las agencias de empleo en Mar del Plata***

Del análisis al personal dedicado a la contratación temporaria-modalidad elegida por una gran parte de las empresas para la incorporación de personal surge, que las empresas

10i

CONGRESO  
NACIONAL  
DE ESTUDIOS  
DEL TRABAJO

PENSAR UN MEJOR TRABAJO.  
ACUERDOS, CONTROVERSIAS Y PROPUESTAS.

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

decididamente prefieren hombres a mujeres a igual capacidad, siendo en primer lugar la maternidad o la posibilidad de que la mujer sea madre la categoría determinante para la contratación de hombres y en segundo lugar *“la eliminación de conflictos entre empleados”*.

Existen aspectos legales que se tienen en cuenta al publicar los avisos de pedidos de personal los cuales propician la eliminación de estas barreras de género, sin embargo las grandes empresas bien asesoradas (tal como manifiesta el gerente de una empresa de selección de personal) si bien tienen en cuenta la ley luego prefieren y eligen al varón en las entrevistas. Esta preferencia por los varones no es monopolio de las grandes empresas, las pymes tienen un comportamiento similar aunque según los dichos de los entrevistados- la selección preferencial de varones obedece a *usos y costumbres- razones culturales, tradiciones de los empresarios*.

Existen algunas carreras de matrículas preferentemente femeninas, y en ese caso – y sólo por escasez de hombres capacitados en esa tarea- se eligen mujeres para trabajos de categoría profesional. Este es el caso de las carreras de psicología, enfermería y servicio social.

Así también ocurre con otros sectores en los que la escasez de graduados en la ciudad y la zona limitan las barreras. Es el caso del área de programación e informática en general.

Existen algunas empresas en las que se demandan graduadas en algunos sectores, sin embargo se trata de trabajos para los que están sobrecalificadas. Por ejemplo se prefieren contadoras para ejercer en puestos administrativos. - En esos casos se arguye el mejor trato dispensado por las mujeres y la mayor disposición a realizar trabajos en los que se requiere prolijidad- graduadas de las carreras de comercialización y administración para ventas directa. También, según uno de los entrevistados, las mujeres contadoras son requeridas preferencialmente para establecimientos educativos cuyos puestos directivos están ocupados por mujeres, *“las mujeres prefieren ocupar mujeres”*.

El área de comercialización y marketing se ha desarrollado en gran medida en los últimos años, y son carreras dictadas en universidades privadas, en las que la matrícula de mujeres es superior a la de los hombres, sin embargo, se contratan mujeres para actividades relacionadas con el público pero no se contratan mujeres para trabajos de gerenciamiento o supervisión de personal. Uno de nuestros entrevistados, quien se encuentra a cargo de una agencia de contratación manifiesta *“Siempre a igual curriculum se prefieren varones”*.

Por otra parte en las empresas de consumo directo que operan en la ciudad que tienen programas de crecimiento profesional dentro de la empresa, o de jóvenes profesionales,

# 10i

CONGRESO  
NACIONAL  
DE ESTUDIOS  
DEL TRABAJO

PENSAR UN MEJOR TRABAJO.  
ACUERDOS, CONTROVERSIAS Y PROPUESTAS.

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

quienes acceden a puestos gerenciales lo hacen luego de haber pasado por diferentes puestos en la empresa, esto impone una limitante adicional a la contratación de mujeres esgrimida por las empresas ya que la barrera de género se pone al momento de entrada a la empresa *“ya que un preventista, o merchandiser debe cargar con productos, acomodarlos y reponerlos, se requiere de fuerza física, para mover objetos que las mujeres no poseen”*.

Un área que tradicionalmente se ha considerado para mujeres calificadas es la capacitación empresarial, sin embargo la cantidad de puestos en la ciudad con este perfil es mínima porque las empresas grandes son filiales de una central de Buenos Aires y estos trabajos vienen formateados desde allí. En el caso de la Psicología laboral y organizacional cuyo perfil está incluido en el programa curricular de la facultad local, ambos entrevistados señalan que hay una preferencia por contratar varones para estos trabajos, *“el hombre se desempeña mejor en el trato de igual a igual con los empresarios”*.

Respecto a los estudiantes universitarios hay coincidencia, entre los encargados de selección de personal entrevistados que, las empresas prefieren desertores de ciencias económicas e ingeniería para algunos empleos (administrativos y técnicos). Existe un exceso de demanda, en nuestra ciudad, para puestos técnicos (torneros, soldadores, mecánicos, etc.) cuestión que favorece tanto a estudiantes como a desertores de ingeniería. En este sentido la encargada de la oficina de empleo de la Municipalidad local señala que no sólo prefieren desertores sino que muchas empresas empujan a los jóvenes a la deserción *“porque la formación que tienen los desertores funciona como una externalidad positiva para los empresarios, quienes no necesitan pagar para esa formación, además no deben pagar por días de exámenes pro ejemplo”*

A los fines de completar nuestro análisis entrevistamos a la Jefa del Servicio Social Universitario que es la unidad de articulación entre oferta y demanda de empleo de estudiantes universitarios en la ciudad que tiene una experiencia de 20 años en esta actividad. De acuerdo a los registros de la oficina, la demanda de empleo es mayor en los varones que en las mujeres es así que en el último año el 85% de los postulantes son mujeres y sólo el 15% varones. Según la informante quienes buscan esta ayuda muy frecuentemente buscan cualquier tipo de trabajo y no necesariamente relacionado con la carrera. Sin embargo, se observa una diferencia entre la oferta de trabajo de los estudiantes hombres y mujeres.

10i

CONGRESO  
NACIONAL  
DE ESTUDIOS  
DEL TRABAJO

PENSAR UN MEJOR TRABAJO.  
ACUERDOS, CONTROVERSIAS Y PROPUESTAS.

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

Del Informe Sociolaboral de la Universidad de Mar del Plata (GrET- 2011), surge que los varones manifiestan en primer lugar su preferencia de obtener trabajos en relación a la carrera que cursan, mientras que para las mujeres esta opción se encuentra en tercer lugar, luego de las categorías administrativa y atención al público. Aún así las mujeres no desechan ninguna de las opciones ofrecidas a diferencia de los varones que descartan maestranza y tareas de encuestador, o censista mostrándose una naturalización de algunas tareas como típicamente femeninas o masculinas.

### **Reflexiones finales**

Cuando comenzamos con el trabajo teníamos en mente buscar una lógica de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo como estudiantes y como futuras profesionales, presuponíamos que las mujeres buscarían carreras y trabajos profesionales de manera de poder compatibilizar tiempos de trabajo con tiempos familiares, sin embargo no encontramos para estos tópicos diferencias significativas de género.

Tanto hombres como mujeres prefieren en primer lugar trabajos autónomos, luego en relación de dependencia en empresas multinacionales y estado y en tercer lugar la docencia. En ambos géneros el primer criterio para decidir por una carrera universitaria es la vocación más que la posibilidad de conseguir trabajo en esa profesión, tampoco el 'régimen de cursada, ni la flexibilidad horaria fueron significativas a la hora de elegir una carrera.

La situación de precariedad laboral de los estudiantes no estaría asociada al género sino a la condición juvenil por lo que no podemos inferir que las diferencias de expectativas de futura inserción profesional se deba a que los varones se encuentren en mejores condiciones de trabajo.

Las prácticas de trabajo ad honorem así como la búsqueda de capacitación y actividades complementarias en general tienen una mayor frecuencia en las mujeres, lo que implicaría una tendencia en las mujeres de búsqueda de incrementar su capital humano. En relación a esta situación observamos que las estudiantes tienen una visión optimista de su futuro laboral y no perciben la existencia de barreras de género. Cuestión que se contradice con los dichos de los selectores de personal quienes aseguran que el mercado no retribuye a las mujeres graduadas otorgándoles iguales oportunidades de acceso, aspecto que también surge de los datos de la EPH donde se observa una mejora de las mujeres en la tasa de

actividad pero también que las más educadas tienen una brecha salarial respecto a los varones de ese mismo nivel educativo.

### **Bibliografía**

- Bendit, René *Jóvenes e Inserción en el Mercado Laboral*. En VIAS, UNSAM, Mayo 2008.
- Castel, R (1996). *La metamorfosis de la cuestión social*, Buenos Aires, Paidós
- Gastrón, L. y Oddone J. *Reflexiones en torno al tiempo y el paradigma del curso de vida*, en Revista Perspectivas en Psicología, vol. 5, N° 2, Noviembre 2008
- Pacenza, M. I.; Más F. *Trayectorias laborales y sentidos del trabajo en estudiantes avanzados de la UNMdP*, ponencia ASET 2009.
- Riquelme, G.; Pacenza; M. I. y Herger, N.(2008) *Las universidades frente a las demandas sociales y productivas: Estudio y trabajo de estudiantes universitarios: acceso al empleo, etapas ocupacionales y expectativas sobre la vida profesional*, Buenos Aires, Miño y Dávila.