



## Grupo 6: Género, trabajo y economía del cuidado

### **Precariedad laboral, pleno empleo y género: el caso de graduados/as universitarios en el contexto de una sociedad tradicional**

**María Emilia Isorni**  
m\_isorni@hotmail.com

**Silvia Rodriguez**  
sbrodriguez2001@yahoo.com  
Instituto de Estudios para el Desarrollo Social (INDES) – Universidad Nacional de Santiago del Estero

#### **Introducción**

Tanto en el contexto latinoamericano como argentino, desde hace más de dos décadas se asiste a una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, aunque este crecimiento ocurre a la par de una mayor precarización de los empleos en general, y de los empleos ocupados por mujeres en particular (Salvia, Tuñón, 2007).

Al respecto hay al menos dos explicaciones posibles que parecen complementarse. Por un lado, esa mayor incorporación femenina se habría acelerado debido al deterioro laboral de los jefes de hogar. Esta situación habría llevado a mujeres de sectores pobres o empobrecidos a aceptar empleos o auto generar trabajos de mala calidad (Cerruti, 2003); por otra parte, hay evidencias que esa mayor participación ha sido de mujeres con mayor educación, especialmente en los sectores financieros y de servicios ante una mayor demanda de mujeres con perfiles técnico-profesionales (Cortés, 2000).

Por esto podemos señalar que uno de los factores que contribuye a explicar el avance de la mujer en el mundo del trabajo es la mayor educación en todos los niveles y en particular el universitario<sup>1</sup>: la mayor instrucción se detecta, entre otros indicadores, en el hecho de que

---

<sup>1</sup> El protagonismo femenino en las aulas universitarias viene manifestándose de modo contundente desde mediados del siglo XX así como la feminización de algunas carreras tradicionalmente masculinas. En efecto, tanto en las universidades públicas como privadas y en la mayoría de las carreras son más las mujeres que los varones. Los establecimientos que más presencia femenina tienen son el Instituto universitario del Arte con el 72%, la Universidad de la Patagonia Austral (68%), las del Comahue, Santiago del Estero y Formosa (68%).

en el país entre 1997 y 2008 cayó del 40,4% al 32% la proporción de mujeres en puestos sin calificación y creció del 27,9% al 39,3% la participación de los empleos con calificación (Díaz, 2008). Pese a esta constatación y a la conocida de mayor precariedad relativa de las mujeres no profesionales en el mercado de trabajo, asistimos a una notable paradoja ya que al tiempo que se expande la matrícula y los egresados universitarios se observa una tendencia a la descualificación de los empleos, sobre todo en el sector productor de bienes (Gómez, 2001; Díaz, ob.cit.).

Más aún, las formas desfavorables de inserción se extienden hasta los estratos sociolaborales intermedios y más calificados, empujándolos a la trayectoria errática y disgregadora de la precariedad en un mercado no neutro al género. Analizar estas problemáticas y su incidencia en el segmento de los técnicos y graduados universitarios resultan imprescindibles para enriquecer el debate de la relación educación universitaria-trabajo-género en un contexto de desmejoramiento del mercado de trabajo en el que lo inestable se transforma en estable.

Recordemos que otro era el contexto –mediados de los 70 - de surgimiento de la mayor parte de las universidades nacionales, entre ellas la de Santiago del Estero. Por entonces se pensaba que la educación – universitaria en este caso – produciría en cantidad, calidad y oportunidad los recursos humanos que la dinámica de las estructuras productivas requería, absorbería y emplearía adecuadamente y se situaba a la universidad en un lugar de reconocimiento y legitimación.

Hoy, en cambio, la relación es controvertida y problemática porque por un lado el sistema universitario está seriamente cuestionado en cuanto a calidad se refiere, en particular en vinculación a los requerimientos de los sectores productivos, en un contexto global y de avances científicos y tecnológicos sin precedentes. Por el otro, las sostenidas inconsistencias y el proceso de deterioro que el mercado de trabajo presenta, advirtiéndose notables desaprovechamientos de los egresados universitarios, visibles en el aumento de la tasa de desempleo, la subocupación, y otras formas precarias de inserción laboral (Isorni, Abdala, 2000; Isorni, Cerro, Goñi, 2006; Isorni, Díaz, 2008)



Este es el marco en el cual cobra sentido el objetivo de esta presentación el cual refiere a analizar las formas que adoptan las inserciones laborales de un grupo de profesionales (técnicos y graduados que obtuvieron sus titulaciones entre 1992 y 2004 en la Universidad Nacional de Santiago del Estero).

El objeto, entonces, es el análisis diferencial de mujeres y varones profesionales<sup>2</sup> en el mercado laboral distinguiendo de modo comparativo la situación ocupacional, categoría ocupacional, ingresos, precariedad y vulnerabilidad así como las representaciones que se construyen respecto a las oportunidades laborales según género. Intentamos entonces responder a los interrogantes formulados: los más educados son capaces de ¿acceder a puestos deseados?, ¿evitar el desempleo y subempleo?, ¿escapar a la precariedad y vulnerabilidad?, ¿obtener ingresos suficientes para solventarse razonablemente?, en esos sentidos ¿podemos advertir diferencias según género?

Desde los enfoques adoptados<sup>3</sup> resulta imprescindible considerar en primer lugar el marco más general en que se inscribe la problemática, tomando en cuenta las condiciones objetivas del mercado de trabajo provincial que imponen restricciones o posibilidades en la obtención de un puesto; recién entonces podremos focalizar el análisis entendiendo que las prácticas sociales entre las que se ubican las de educarse o buscar trabajo o trabajar, reciben las influencias de ese contexto dentro del cual se resuelven dichas prácticas.

Desde el punto de vista metodológico, se combina la exploración con la descripción de datos obtenidos de fuentes secundarias (EPH) y primarias (entrevista semi-estructurada)

---

<sup>2</sup> Se trata de graduados y técnicos universitarios recibidos entre 1992-2004 en la Universidad Nacional de Santiago del Estero.

<sup>3</sup> El estructural constructivismo considera que lo social está conformado por relaciones objetivas pero también los individuos tienen un conocimiento práctico, una manera de percibir las, representarlas, evaluarlas, sentir las y vivirlas e invierten ese conocimiento práctico en sus actividades (Bourdieu, 1991). Partimos también del reconocimiento de la heterogeneidad del mercado de trabajo, en donde coexisten rasgos de segmentación productiva y laboral que implican desiguales niveles de productividad, tamaño del mercado, salarios, estructura de calificaciones y educación requerida. Los trabajadores, entre ellos los profesionales, se encuentran ubicados en grupos fragmentados del mercado de trabajo. Esto no responde a una decisión individual, sino a la estructura misma que da lugar a la existencia de dos segmentos en el mercado de trabajo: primario y secundario, cada uno con su lógica de funcionamiento (Piore, 1975; Ibarrola, 2005; Neffa 2010).

relevadas entre 2011 y 2012 a una muestra de 135 graduados y 65 técnicos, titulados entre 1992-2004 en la Universidad Nacional de Santiago del Estero.

### **Algunos cambios en el mercado de trabajo provincial en los 2000**

#### ▪ *Evolución del empleo, calidad y precariedad laboral*

Como decíamos, resulta importante considerar el contexto más general en que se inscribe el problema porque es desde allí que cobra sentido el análisis de la relación educación-trabajo-género. En este apartado, se focaliza el análisis en la evolución del empleo, calidad y precariedad laboral<sup>4</sup> en los siguientes períodos: de posconvertibilidad (2001-03); de recuperación (2003-2008) y nuevo estancamiento (2008-2010) y algunas precisiones en 2011 y 2012.

La situación laboral en la Argentina comienza a deteriorarse desde 1993 causada por una acumulación de problemas estructurales frente a los cuales el modelo de desregulación y apertura resultó hasta contraproducente (Eguía, Piovani, Salvia, 2007). Aumentó el desempleo y la subocupación, la incertidumbre laboral, los trabajos precarios, los trabajadores que se incorporan al mercado en puestos que requieren formaciones y/o experiencias menores de las que tienen (Tokman 1999; 2004; Lindemboim, 2008; Beccaria y Groisman, 2009). Lo novedoso de la década fue el crecimiento del desempleo entre los trabajadores de calificación profesional<sup>5</sup>, constituyendo uno de los cambios en la dinámica del desempleo tanto a nivel país como a nivel provincial (Díaz, 2002).

Durante 2001-2002, el fin del modelo de convertibilidad y la devaluación del peso pusieron a la estructura social y económica en el colapso. Como resultado, creció el desempleo

---

<sup>4</sup> La precariedad está asociada tanto con la inseguridad como con la carencia de protección legal (Lindemboim, 2003, 2008; Beccaria y Maurizio, 2005) que puede deberse a la ausencia de contrato o que éste tenga un carácter temporario. A la incertidumbre se suma el hecho de carecer de protección de la seguridad social (jubilación, seguro de desempleo, asignaciones familiares, obra social). Aunque la noción de precariedad remite a la relación entablada entre trabajadores y empleadores, puede pensarse también para los patrones o empleadores o los trabajadores cuenta propia. La precariedad implica una relación asimétrica en el proceso productivo entre las partes intervinientes y el avance de esta problemática se advierte también en los sectores más modernos de la economía y también en el sector público-estatal.

<sup>5</sup> Según un informe del Ministerio de Trabajo realizado en 2003, este tipo de desempleo creció un 270% en los últimos años.

estructural, la precariedad laboral y la segmentación productiva, con efectos graves sobre el empleo, la estructura ocupacional y la pobreza.

Desde 2003 el país inicia un proceso de recuperación económica que se extiende hasta fines de 2008 cuando comienza a advertirse signos de desaceleración de la actividad originados en problemas internos y externos que han repercutido negativamente en el funcionamiento del mercado de trabajo con claro estancamiento en la generación de puestos de trabajo (Díaz, 2008).

En Santiago del Estero, el comportamiento de estos indicadores también ha tenido distintos momentos, aunque en resumen puede señalarse que desde la crisis del tequila, especialmente desde 1996 hasta el fin de la convertibilidad se constataba el peor escenario laboral posible: caída de la tasa de empleo y de la tasa de actividad, aunque con un desempleo que ascendía al 12,5%<sup>6</sup> (Díaz-Isorni, 2008).

Entre 2003-06, el empleo crece en Santiago-La Banda. Comercio y Construcción son las dos ramas que generaron mayores puestos de trabajo, así como Administración Pública y Otros Servicios, ambas contribuyeron con un 78,6 % de la creación de empleo. Entre 2006-08 y hasta 2010 el ritmo de crecimiento de la ocupación se desacelera; especialmente en la Administración Pública y en Otros Servicios. También pierden puestos Servicio Doméstico, Restaurantes y Hoteles. En el período 2011-2012 se observa un claro repunte en la creación de puestos de trabajo, aunque sólo del empleo precario (Díaz, 2012).

Con relación al empleo precario, crece en la fase expansiva del empleo que dura hasta 2008. Entre 2008-10, esa incidencia disminuye ligeramente (la crisis destruye fundamentalmente puestos precarios). En el período 2011-2012, aunque se observa recuperación del empleo por comparación con el nivel país, las tasas de subocupación horaria demandante son altas lo cual podría entenderse como un indicio de creación de

---

<sup>6</sup> Tasa de empleo, indicador de la demanda de trabajo, se la define operativamente como porcentaje entre la población ocupada y la población total.; tasa de desocupación, porcentaje entre la población económicamente activa y la población total; tasa de actividad, tomado como indicador de oferta, operativamente está calculada como porcentaje entre la población económicamente activa (PEA que comprende a la población ocupada más la desocupada) y la población total (EPH). Las variaciones de la primera y tercera repercuten en la segunda. Así por ejemplo, a mayor exceso de oferta correspondería mayor tasa de desempleo y viceversa (Díaz, ob.cit.)



empleo en condiciones de insatisfacción para el trabajador. Una característica en principio positiva, es la mayor importancia que en el período adquiere el empleo privado medido sobre la ocupación total.

▪ *Análisis de algunos indicadores del mercado de trabajo según sexo y niveles educativos*

En este apartado se realiza un análisis preliminar de las tasas de actividad, desocupación, empleo y brecha de género y de tres variables: categoría ocupacional, calificación e ingresos de la población según sexo y niveles educativos. El análisis se realiza a partir de datos obtenidos de la EPH para el aglomerado urbano Santiago-La Banda.

Tal como se manifiesta en el cuadro 1 conforme se avanza según ciclos, la tasa de actividad masculina ha experimentado crecimiento, especialmente entre 2003-2008; por el contrario las mujeres decrecen hasta finalizar el período. De igual modo ocurre con la tasa de empleo. En cambio, con la tasa de desempleo el descenso es tanto para varones como para el caso de las mujeres. En las tres situaciones la brecha de género es negativa para las mujeres, aunque a comienzo de la serie es de menor envergadura que al final, sobre todo si se atiende a las tasas de actividad y empleo.

C 1: Tasas según año, sexo y brecha de género (en %)

Tasas	Año 2003			Año 2008			Año 2010		
	V	M	BG <sup>7</sup>	V	M	BG	V	M	BG
Tasa de actividad	45,9	35,7	0,8	49,3	30,9	0,6	49,6	26,7	0,5
Tasa des. abierta	13,0	12,3	0,9	5,2	3,1	0,6	6,1	4,6	0,7
Tasa de empleo	39,9	31,3	0,8	46,8	30,0	0,6	46,6	25,4	0,5

Fuente: Elaboración propia en base a datos EPH – Aglomerado urbano Santiago-La Banda

El análisis precedente se corresponde con la definición de los ciclos. En efecto, en el cuadro 2 se advierte que el período más importante en cuanto a la generación de puestos de

<sup>7</sup> Brecha de género (BG), entendida como la diferencia proporcional entre las tasas correspondientes a mujeres y varones en determinada categoría. Para la mayoría de los indicadores se calcula como el cociente entre el valor de las mujeres respecto al de varones. Cuando el valor es igual a uno, la proporción de varones y mujeres en determinada situación es similar; cuando es inferior a la unidad expresa una brecha negativa para las mujeres y cuando es mayor que uno, denota una brecha positiva a favor de las mujeres (Eguía, Piovani y Salvia, 2007: 17)



trabajo ha sido 2003-2008, lo cual se refleja en el porcentaje de ocupados. Este comportamiento decrece conjuntamente con el período de estancamiento y nuevo estancamiento en 2010. En las actividades autogestionarias (patrón y cuenta propia) son menos las mujeres que los varones para toda la serie, advirtiéndose un leve repunte favorable a las mujeres en 2008, mientras que la caída es ostensiblemente significativa en 2010. Por el contrario, entre los asalariados (obreros o empleados) son más las mujeres que los varones, la diferencia en este sentido es más notoria en 2010. Las formas de trabajo sin remuneración van cediendo terreno tanto en 2008 como en 2010.

A lo largo de la serie la posición de las mujeres es decreciente así como la de los varones, notándose cambios significativos y disminución de la población femenina especialmente en las actividades autogestionarias y dentro de ellas en las de 'patrón'. Un caso positivo es el decrecimiento de los trabajadores familiares sin remuneración con ostensible disminución de la presencia femenina<sup>8</sup> en 2010.

**C 2:** Distribución de la población ocupada por categoría ocupacional según años, sexo y presencia femenina (en %)

Categoría ocupacional	2003			2008			2010		
	Sexo		PF	Sexo		PF	Sexo		PF
	Varón	Mujer		Varón	Mujer		Varón	Mujer	
Patrón	3,6	1,6	27,3	8,1	2,6	17,7	6,8	1,4	9,7
Cuenta propia	30,2	21,3	36,9	22,6	18,	35,0	21,5	15,9	28,3
Obrero o empleado	64,7	74,2	49,1	69,1	78,2	43,1	71,2	82,1	39,5
Trabajador familiar sin remuneración	1,5	2,9	59,2	0,2	1,1	75,0	0,5	0,6	37,5
<b>Total N° de casos</b>	100,0	100,0	45,6	100,0	100,0	40,1	100,0	100,0	35,7

Fuente: Ídem C1

<sup>8</sup> Presencia femenina: entendida como el porcentaje que representan las mujeres sobre el total de ocupados en cada categoría de las variables analizadas. (Eguía, et.al, ob.cit.).



Si bien la expansión del empleo tuvo un desempeño extraordinario en 2003 es a costa del aumento de los empleos asalariados no registrados (Salvia, Tuñón, ob.cit.; Isorni, Díaz- ob.cit.) En este marco es que corresponde ubicar el aumento de la participación femenina en el mercado laboral entre 2003-2006. Las explicaciones no son coincidentes pero pueden ser complementarias: o la incorporación puede haberse debido al deterioro laboral de los jefes de hogar, lo que explicaría el aumento de los empleos de baja calidad en las mujeres de sectores pobres (Ceruti, ob.cit.); y/o en el marco de las reestructuraciones de las empresas y a fin de reducir costos laborales se habrían favorecido a una cohorte de mujeres con mayor educación (Torrado, ob.cit.); y/o el crecimiento de los sectores financieros y de servicios habría generado una mayor demanda de perfiles técnico profesionales femeninos (en Salvia, Tuñón, ob.cit.). Evidentemente éstas son hasta complementarias y encuentran sustento empírico al advertirse en 2003 una significativa presencia femenina en personal ‘técnico’ (84,3) y en ‘no calificado’ (54,7%).

Entendemos que la mayor o menor participación laboral de la mujer en el mercado provincial no son fenómenos independientes ni ajenos a los cambios que ocurren en la estructura productiva en general. En realidad, dicho comportamiento es el resultado de cambios estructurales y de las diferentes condiciones ocupacionales impuestas por los ciclos económicos. En tal sentido es interesante destacar la contracción de la presencia femenina hacia el final del ciclo, aunque con un interesante crecimiento en 2008 del trabajo profesional y abrupto descenso en 2010 hasta llegar a niveles inferiores del comienzo de la serie.





**C3:** Distribución de la población ocupada por calificación profesional según años, sexo y presencia femenina (en %)

Calificac. Ocupación.	2003			2008			2010		
	Sexo		PF	Sexo		PF	Sexo		PF
	Varón	Mujer		Varón	Mujer		Varón	Mujer	
Profesional	6,4	4,1	36,2	6,4	7,9	46,0	5,1	4,6	33,8
Técnica	12,9	21,5	84,3	15,9	24,1	50,9	14,3	22,6	47,3
Operativa	59,4	45,0	40,0	54,6	37,8	32,2	55,9	37,5	27,4
No calificada	21,3	29,4	54,7	23,2	30,2	47,0	24,7	35,3	44,7
<b>Total</b>	100,0	100,0	51,0	100,0	100,0	40,6	100,0	100,0	36,1

Fuente: Ídem C1

Uno de los ámbitos en el que se mantienen roles masculinos y femeninos diferenciados es en el de las ocupaciones y tareas desarrolladas. Se entiende a este fenómeno como ‘segregación ocupacional’ (De Oliveira y Ariza, 1997 en Eguía, *et.al.*, ob.cit.) El argumento es que hay ocupaciones típicas para mujeres y para hombres. Las ocupaciones más tradicionales son el servicio doméstico para las mujeres de sectores sociales más bajos y la educación para las de sectores medios.

Con el indicador ‘presencia femenina’ se puede advertir una sobre-representación de las mujeres en ocupaciones no calificadas, asociadas también a la percepción de bajas remuneraciones y técnicas (cuadro 3).

La presencia femenina en cuanto a ingresos se refiere es indudablemente mayor en las remuneraciones más bajas, manifestándose esto en todos los ciclos considerados.



**C 4:** Distribución de la población ocupada según ingresos, años, sexo y presencia femenina (en%)

Ingresos	2003			2008			2010		
	V	M	PF	V	M	PF	V	M	PF
Bajo	30,5	51,6	58,5	32,4	51,0	52,2	38,1	43,1	40,2
Medio	44,8	34,2	37,5	45,3	32,5	33,1	39,5	40,8	38,0
Alto	24,7	14,2	32,3	22,3	16,5	33,9	22,4	16,1	29,9
Total	100,0	100,0	45,4	100,0	100,0	40,9	100,0	100,0	37,3

**Fuente:** Ídem C.1

Finalmente, resulta interesante presentar el comportamiento de las calificaciones ocupacionales<sup>9</sup> según niveles educativos, intentado de este modo mostrar la variedad de situaciones en que se encuentran los trabajadores. En el cuadro 5 se observa que, si bien los puestos de calificación profesional representan los más bajos niveles por comparación con las otras categorías, el punto de arranque (2003) posicionaba a los empleos profesionales en el 11% del total bajando en 2010 al 4,9%. En los otros extremos, las ocupaciones con calificación operativa o no calificada fueron creciendo significativamente, del 44,9% en 2003 al 49,3% en 2010. El panorama descrito posiciona en un lugar de vulnerabilidad laboral a los más educados por cuanto las actividades menos calificadas aumentan y disminuyen ostensiblemente los puestos que requieren calificaciones científico profesionales altas. En esta situación quienes resultan más afectadas son las mujeres.

<sup>9</sup> La calificación ocupacional refiere al nivel de complejidad requerido para la tarea, se pueden distinguir cuatro categorías: Científico-profesional: requiere de conocimientos técnicos de orden general y específicos adquiridos por capacitación formal y/o informal; técnica: requiere de conocimientos teóricos de índole específica y, en algunos casos, de habilidades manuales adquiridos por capacitación formal y/o informal; operativa: requiere de habilidades manuales de atención y rapidez y/o ciertos conocimientos específicos previos adquiridos por experiencia laboral y/o capacitación previa específica; no calificada: requiere de habilidades y conocimientos específicos previos para ejecutar el proceso de trabajo, o sólo los provistos por una breve instrucción. (EPH y CHPyV, 2001).



C 5: Población ocupada por calificación ocupacional según años y niveles educativos (en %)

Califica. ocupacional	Año 2003				Año 2008				Año 2010			
	Nivel Educativo			Total	Nivel Educativo			Total	Nivel Educativo			Total
	Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto	
Profesional	0,7	3,5	29,8	11,4	1,4	3,9	28,4	11,2	3,6	4,3	12,9	4,9
Técnica	7,7	20,3	46,2	24,8	10,2	18,7	43,2	24,1	12,1	17,9	35,3	17,2
Operativa	58,5	54,8	21,7	44,9	44,6	61,3	25,6	43,8	48,1	53,9	38,9	49,4
No calificada	33,1	21,4	2,3	18,9	43,8	16,1	2,8	20,9	36,3	23,9	12,9	28,5
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Ídem C1

### Presentación socio-educativa de técnicos y graduados universitarios

En este apartado analizamos las características socio-educativas de técnicos y graduados seleccionados. Consideramos tres grupos de carreras según correspondan a las ciencias sociales, humanidades y de la salud (CHS); a las ingenierías estructurales (IE) y a las ingenierías con orientación biológica (IB)<sup>10</sup>.

Las mujeres en CHS son netamente predominantes (80,7) frente al 33,7% en IE y el 45,9% en IB. Sin duda las CHS componen un campo netamente femenino, como en casi todos los

<sup>10</sup> Se ha trabajado con una muestra por cuotas integrada por 135 graduados y 65 técnicos que recibieron sus titulaciones entre 1992-2004 en la Universidad Nacional de Santiago del Estero. El universo comprende tres grandes grupos: los graduados y técnicos de las ciencias sociales, humanidades y ciencias de la salud, en adelante (CHS) totalizan **817**: (458 técnicos en: Enfermería, Educación Sanitaria, Administración, Información Económica y Social, Obstetricia; y 359 son graduados de: Lic. en Sociología, Administración, Cooperativismo, Educación para la Salud, Filosofía, Letras, Enfermería y Obstetricia). Los egresados de Ciencias Exactas y Tecnologías: **270** (102 técnicos en Informática, Hidrología Subterránea y en Sistemas Eléctricos; y 168 graduados de las siguientes carreras: Lic. en Sist. de Información, Matemática, Hidrología Subterránea, Ing. Hidráulica, Vial, Electromecánica, Civil y en Agrimensura). En adelante ingenierías estructurales: (IE). Los egresados de Agronomía y Agroindustrias: **150** (28 técnicos en Química y Parques, Jardines y Paseos; y 122 graduados de las siguientes carreras: Ing. Agronómica, en Industrias Agrícolas y Alimenticias, en Alimentos, Lic. en Química y en Biología). Los egresados de las Ciencias Forestales: **64** (19 técnicos en Viveros y Plantas Forestales, Fitosanitarista, Aserradero y Carpintería; y 45 Ing. en Industrias Forestales y Forestal). En adelante ingenierías con orientación biológica: (IB)



escenarios latinoamericanos, en el extremo opuesto están las IE y en un proceso de feminización paulatina las IB.

Se trata de una población joven ya que la mayoría tiene entre 25 y 46 años. Cabe destacar que la mayoría comenzó sus estudios universitarios inmediatamente después de finalizados los secundarios.

El 36,5% son solteros, 52,0% son casados y es residual la proporción de los que viven en pareja, están divorciados o separados o son viudos.

Estos egresados han logrado una importante movilidad educacional ya que el 50,4% de graduados y el 37,1% de los técnicos han completado un nivel más que sus padres. Es interesante destacar que el 28,9% de los graduados han completado dos niveles más respecto de sus progenitores, lo mismo ocurría en el 45% de los técnicos. Si se focaliza por grupos de carreras resultaron más favorecidos los técnicos de las CHS ya que el 60% completó dos niveles educativos más que el de sus padres.

La mayoría realizó sus estudios secundarios en escuelas públicas - 71,1 % de los graduados y el 72,3% de los técnicos -. En cuanto a las titulaciones universitarias, el 51.5% son graduados universitarios, el 31,5% son técnicos y poseen ambos títulos el 17%. En general, el 30% de los egresados han completado estudios de posgrado y el 25% está realizando alguno. De entre los que lograron titulaciones de posgrado, el 50% realizó alguna especialización, el 33% maestrías y 17% doctorados. Quienes en mayor medida han apostado por continuar su formación de modo sistemático son los egresados de IB, en el extremo opuesto se encuentran los de CHS. En el caso de los técnicos, sólo uno de cada diez completó estudios cuaternarios, la mayoría ni siquiera presenta deseos de continuar su formación sistemática.

### **La situación ocupacional**



El análisis de la *situación ocupacional*<sup>11</sup> de la PEAP-UNSE (población económicamente activa profesional que comprende a graduados y técnicos seleccionados recibidos en la Universidad Nacional de Santiago del Estero) permite advertir que si bien la mayoría de los graduados y técnicos tienen actividades vinculadas a las titulaciones, al realizar el análisis por grupos de carreras y titulaciones los graduados y técnicos de CHS presentan los mayores problemas de inserción pertinente. En efecto, comparativamente en ese grupo se advierte los mayores niveles de subocupación por calificación y de desocupación y también entre los técnicos de IB.

Es importante destacar que de los 9 desocupados detectados al momento de la entrevista, 8 son mujeres, la mitad está desempleada desde hace seis meses o menos y la otra mitad tiene un desempleo de larga data, entre seis meses y dos años; 5 de ellas alguna vez trabajaron. Las razones por las que quedaron sin trabajo se refieren especialmente a ‘motivos personales’ y ‘cierre de la fuente de trabajo’.

**C 6:** Distribución de los egresados según tipo de titulación, grupos de carreras y situación ocupacional actual (%)

Tipo de titulación	Grupos de carreras	Situación ocupacional			Total
		Ocupados en vinculación al título	Subocupados por calificación	Desocupados	
Título de grado	CHS	80,0	18,9	3,4	100,0
	IE	95,5	4,5	0,0	100,0
	IB	100,0	0,0	0,0	100,0
	<b>Total</b>	88,5	10,0	1,5	100,0
	<b>Nº de casos</b>	120	13	2	135
Título de técnico	CHS	68,2	18,1	13,7	100,0
	IE	100,0	0,0	0,0	100,0
	IB	57,1	42,9	0,0	100,0
	<b>Total</b>	70,4	18,8	10,8	100,0
	<b>Nº de casos</b>	46	12	7	65

<sup>11</sup> Comprende a los que están trabajando (ocupados) que incluye a los que están trabajando en funciones vinculadas a las titulaciones y a los subocupados por calificación que son los que realizan actividades para las que no fueron formados que están ocupados cumpliendo funciones por debajo de sus calificaciones; y a los que no tienen trabajo y buscan activamente alguno (desocupados) (EPH).

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos de entrevistas realizadas a graduados - UNSE

Por su parte, cabe destacar que la distribución por sexo en la variable subocupados por calificación es mayor para el caso de los varones, seis de cada diez están subocupados por calificación. Las mujeres que no tienen trabajo profesional son en general de CHS, especialmente las técnicas en Obstetricia. Las razones por las cuales no tienen trabajo profesional son en la mayoría de los casos o porque ‘tenían una ocupación anterior’ o porque ‘no se dio la oportunidad’.

Es interesante destacar que tanto en un relevamiento realizado con egresados del período 1975-1992 y éste, la proporción de mujeres que trabajan en actividades para las que no se formaron y que requieren de conocimientos que están por debajo de las calificaciones obtenidas, eran las mismas: el 24,2%. En aquél entonces el 8,5 % eran desempleadas y hoy son el 3,6 % del total. Sobre estas cuestiones cabría profundizar, no obstante lo cual podríamos anticipar que para entonces los niveles de vulnerabilidad laboral para el caso de las mujeres eran mayores que los actuales.

En relación a la cantidad de horas que le dedican a su trabajo<sup>12</sup>, el comportamiento tanto de técnicos como de graduados, varones y mujeres, reflejan interesantes niveles de ocupación plena, sin embargo, los mayores niveles de subocupación visible son para las mujeres. Cabría agregar que la proporción de subocupados visibles demandantes – que en rigor se encuentran en una situación de desocupación parcial – afecta tanto a varones como mujeres. En este sentido y si bien ambos grupos presentan vulnerabilidad laboral, es más destacable para el caso de las mujeres ya que también presentan los mayores niveles de desempleo. Es interesante destacar las intensas gestiones que realizan para trabajar más horas, según sus propias palabras: *‘presentando currículo en cuanto lugar sea posible y*

---

<sup>12</sup> En este sentido se reconocen tres grupos: **ocupados plenos:** son los que trabajan un tiempo considerado “socialmente normal”, es decir, entre 30 y 45 horas semanales; **subocupados visibles demandantes:** se refiere a los ocupados que trabajan menos de 30 horas semanales por causas involuntarias, desean trabajar más horas y buscan activamente otra ocupación; **sobreocupados:** se denominan como tal al conjunto de egresados que trabajan un lapso mayor al considerado socialmente normal, pueden ser o no multiempleados (dos y hasta cuatro trabajos). En algunos casos refieren hasta 70 horas semanales trabajadas.



*pertinente' o 'apelando a relaciones políticas' o 'presentando proyectos en instituciones públicas y privadas' o 'intentando con proyectos personales'.*

Con respecto a la sobre ocupación, son más los varones que las mujeres que tienen que recurrir a largas jornadas de trabajo, en algunos casos hasta 70 hs. semanales. De todos modos tanto los ellos como ellas que presentan sobre ocupación tienen entre dos y hasta tres trabajos profesionales y extra profesionales como estrategia compensatoria para mantener o mejorar su capital económico.

C 7 Distribución de graduados y técnicos según sexo y cantidad de horas semanales trabajadas (en %)

Sexo	Cantidad de horas semanales trabajadas			Total
	Sub. visibles	Ocup. plena	Sobreocup.	
Varón	5,4	67,6	27,0	100,0 (74)
Mujer	10,3	71,8	17,9	100,0 (117)
<b>Total</b>	8,4	70,2	21,4	100,0 (191)
<b>Nº de casos</b>	16	134	41	191

Fuente: Ídem C6

### **El trabajo profesional: categorías, calificaciones y segmentación**

La *ocupación principal* que es la que les genera mayores ingresos, está en el 85,6% vinculado con las titulaciones (trabajo profesional) en el caso de los graduados. Por grupos de carreras las situaciones varían: CHS (67,7%); IE (89,7%); IB (100,0%). En el caso de los técnicos los guarismos son similares ya que la ocupación principal está vinculada a sus formaciones en el 84,9%; por grupos de carreras el comportamiento varía: CHS (87,1%); IE (100,0); IB (50,0%). Los grupos que mayores dificultades presentan para el logro de inserciones profesionales son las graduadas y técnicas de las CHS y los graduados de IB.

Al analizar la categoría ocupacional del trabajo profesional actual, que es el vinculado con la titulación obtenida, la mayoría de los graduados son 'empleados sin cargo jerárquico'; los que en mayor proporción accedieron a 'empleos con cargo jerárquico' son



los graduados de CHS y la categoría ‘patrón o empleador’ siendo nula en ese grupo es residual entre los IE y más representativa entre los IB. Los técnicos, por su parte, presentan desventajas comparativas ya que ocho de cada diez son ‘empleados sin cargo jerárquico’ (C 8).

Cuando incorporamos la variable sexo, la categoría ‘patrón o empleador’ es nula en el caso de las mujeres, entre los ‘empleados con cargo jerárquico’ hay más varones que mujeres, mientras que entre los ‘empleados sin cargo jerárquico’ ocurre lo contrario. Esto ya coloca en desventaja comparativa a las profesionales por cuanto, al parecer, tendrían menos chances que los varones de gestionar autónomamente trabajos y de acceder a puestos de trabajo jerarquizados.

En general, y en especial para el caso de las mujeres el *segmento primario subordinado* prevalece por sobre el *primario independiente*. Mayoritariamente accedieron a trabajos técnicos, administrativos y de supervisión que exigen calificación acorde (actividades con calificación técnica y operativa). Se caracterizan por ser reglamentados y subordinados al *segmento primario independiente*<sup>13</sup> (actividades con calificación profesional), además de regidos por los factores de promoción y remuneración del mercado interno de trabajo.

---

<sup>13</sup> El segmento primario independiente corresponde a trabajos profesionales y de gerencia, de alta importancia, remuneración, prestigio y estabilidad. Más detalles pueden encontrarse en Pescador (1994 citado en Isorni, M. E., 2008).



**C 8:** Distribución de los egresados según trabajo profesional actual, tipo de titulación, grupos de carreras y categoría ocupacional en (%)

Trabajo profesional actual	Grupos de carreras	Categoría ocupacional			Total
		Patrón o empleador	Empleado con cargo jerárquico	Empleado sin cargo jerárquico	
Título de grado	CHS	0,0	40,0	60,0	100,0
	IE	2,2	26,7	71,1	100,0
	IB	6,7	26,7	66,7	100,0
	<b>Total</b>	2,5	31,7	65,8	100,0
	<b>Nº de casos</b>	3	38	79	120
Título de técnico	CHS	0,0	8,6	91,4	100,0
	IE	0,0	14,3	85,7	100,0
	IB	50,0	0,0	50,0	100,0
	<b>Total</b>	4,3	8,7	87,0	100,0
	<b>Nº de casos</b>	2	4	40	46

Fuente: Ídem C6

Los lugares de trabajo típicos son la universidad y la administración pública, allí se concentran tanto graduados como técnicos, mujeres y varones, aunque presenten algunas diferencias porcentuales entre los grupos considerados. La mayoría trabaja en el sector terciario-público como asalariados y cumpliendo funciones de servicio<sup>14</sup>. Las mujeres sólo trabajan produciendo servicios, en tanto que sólo los varones, aunque en pequeñas proporciones, producen bienes<sup>15</sup>. Con este comportamiento es posible señalar que estos graduados reproducen la pauta de distribución del empleo provincial profesional ya que las actividades de servicio como asalariados públicos son mayoría allí también.

Es posible también visualizar desajustes entre el campo ocupacional definido curricularmente y las reales inserciones ya que algunos grupos, especialmente los IB,

<sup>14</sup> Tareas de servicio: tienen como fin la satisfacción de necesidades de terceros, a través de la prestación de un trabajo personal. Incluye actividades técnico – administrativas, docencia, investigación y comercialización.

<sup>15</sup> Tareas de producción de bienes, tienen por finalidad la extracción, transformación y elaboración de bienes, control de calidad y supervisión directa.



fueron formados más para la producción de bienes que de servicios. Ensayando una explicación, puede ser que este comportamiento tenga más que ver con las condiciones socio productivas del medio que con las condiciones educativas de la oferta de trabajo.

**C 9:** Distribución de los egresados en el trabajo profesional actual según tipo de titulación, grupos de carreras y lugar de trabajo (en %)

Trabajo actual	Tipos de titulación	Grupos de carreras	Lugar de trabajo				Total	
			Universidad	Otros niveles no universitarios	Administración pública	Empresa privada		Otros
Título de grado		CHS	35,6	6,7	53,3	4,4	0,0	100,0
		IE	52,3	9,1	27,3	11,4	0,0	100,0
		IB	66,7	10,0	10,0	10,0	3,3	100,0
		<b>Total</b>	49,6	8,4	32,8	8,4	0,8	100,0
		<b>Nº de casos</b>	59	10	39	10	1	120
Título de técnico		CHS	5,7	2,9	80,0	11,4	0,0	100,0
		IE	14,3	0,0	71,4	14,3	0,0	100,0
		IB	25,0	0,0	25,0	50,0	0,0	100,0
		<b>Total</b>	8,7	2,2	73,9	15,2	0,0	100,0
		<b>Nº de casos</b>	4	1	34	7	0	46

Fuente: Ídem C 6

En líneas generales, el análisis del comportamiento laboral por *sectores de inserción, relación laboral, lugar de trabajo* arroja entonces resultados bastante compatibles con el comportamiento de la PEAP provincial, evidenciando altos niveles de asalariados del sector público, residual proporción de asalariados del sector privado y muy baja capacidad de autogeneraciones. Puede señalarse, sin embargo, que este comportamiento no es neutro con respecto al género ya que estas mujeres cumplen especialmente funciones en la docencia universitaria y en otros niveles no universitarios, actividades éstas de las denominadas más femeninas, reforzando de este modo su tradicional rol reproductor-privado.

El hecho de que el Estado se transforme en el principal empleador, pero especialmente de la mano de obra femenina con educación superior, encuentra también explicación en la



existencia de una disciplina laboral más flexible que en el sector privado, lo que permite compatibilizar mejor los roles laborales y familiares. Otra de las explicaciones posible y que puede ser hasta complementaria de aquélla refiere a lo que en la literatura vigente se denomina “discriminación estadística” en alusión a la imagen social que el trabajo femenino tiene entre los empleadores: menor continuidad laboral, compromiso y eficiencia respecto a los varones, lo que define una demanda que casi excluye, sobre bases probabilísticas, al trabajo femenino en el sector privado (Yonnoulas, 2005).

También, este comportamiento puede deberse a las propias condiciones objetivas de la demanda por cuanto la mayor generación de empleo ha sido en el sector terciario público, especialmente en el período 2003-2008, y aunque se había reconocido un leve ascenso de la demanda en el sector privado fue especialmente en las ramas comercio y construcción que suelen no demandar trabajo calificado profesional. La administración pública muchas veces es el refugio para los profesionales, sólo que desde hace más de 10 años los accesos son bajo la figura del contrato de locación de servicio, con toda la cuota de inestabilidad y desprotección que caracteriza al trabajo precario.

### **Precariedad laboral**

Una de las cuestiones que más interesaba despejar en esta investigación era la referida a la *calidad de los empleos* y la *precariedad laboral*. Como ya lo habíamos señalado, la precariedad está asociada tanto con la inseguridad como con la carencia o insuficiencia de protección legal (Lindemboim, 2003; 2008; Beccaria y Mauricio, 2005)) que está relacionada con el tipo de inserción en el empleo, y puede deberse tanto a la ausencia de contrato (trabajadores no registrados) o al hecho de que éste tenga un carácter temporario. A la incertidumbre se suma el hecho de carecer de protección de la seguridad social (jubilación, seguro de desempleo, asignaciones familiares, obra social) e indemnización por despido. La noción de precariedad remite a la relación entablada entre trabajadores y empleadores.



Esto no implica que la precariedad también pueda pensarse para los *trabajadores cuenta propia* o los *patrones* o *socios*. Mientras que la inestabilidad depende de las vicisitudes de su actividad económica, en los asalariados es producto del tipo de contratación. La precariedad resulta de una relación asimétrica establecida entre las partes intervinientes en el proceso productivo, lo cual implica pensar en el avance de esta problemática incluso en el sector moderno de la economía así como en el sector público-estatal.

Como se observa en el cuadro que sigue, la proporción general de quiénes tienen trabajo no precario<sup>16</sup> es significativa, sin embargo, al realizar el análisis según sexo se advierte una clara desventaja para el caso de las mujeres que presentan mayor proporción comparativa de trabajo precario.

C 10 Distribución de graduados y técnicos según sexo y tipo de trabajo (en %)

Sexo	Tipo de Trabajo		Total
	Precario	No Precario	
Varón	9,4	90,6	100,0 (74)
Mujer	35,9	64,1	100,0 (117)
<b>Total</b>	25,6	74,4	100,0 (191)
<b>N° de casos</b>	49	142	191

Fuente: Ídem C6

Es conveniente, no obstante, realizar algunas precisiones ya que para el caso de estudio y a lo largo del tiempo las proporciones relativas de precariedad se han mantenido de modo casi constante, siempre en desmedro de las mujeres. Sin embargo, algunas cuestiones resultan interesantes de marcar:

<sup>16</sup> A los fines de esta investigación, se considera trabajo no precario al estable, con o sin contrato, y con cobertura social y previsional. El trabajo precario es el inestable, con o sin contrato y sin cobertura social y previsional.



La mayoría de los egresados que trabajaban cuando estudiantes lo hacían en alguna ayudantía estudiantil o beca de pre-iniciación en las que sólo gozaban del beneficio de la obra social.

En el primer al actual trabajo profesional, quienes se encuentran en desventajas comparativas son las egresadas de CHS debido a que como el trabajo en la administración pública las concentra, desde la Intervención Federal en 2005 hasta el presente, los ingresos laborales son bajo la figura del ‘contrato de locación de servicios’ con la carga de inestabilidad, falta de protección laboral y de beneficios sociales que los caracteriza-

El análisis por tipos de títulos arroja desventajas comparativas para los técnicos y técnicas entre los que se observa mayores niveles de desprotección laboral.

Los graduados que trabajan por cuenta propia o son patronos o socios realizan aportes sociales y previsionales, de modo que todos tienen trabajos no precarios, mientras que los técnicos, que se encuentran en esa categoría, no realizan aporte alguno porque *‘no les interesa’*.

Con respecto al ingreso, que puede ser un indicador de precariedad si no alcanza como para tener una vida razonable, hay diferencias entre varones y mujeres, ya que ellas ganan menos que ellos. De todos modos esta impresión tiene carácter preliminar ya que en el análisis no se controla la cantidad de horas trabajadas con lo cual el panorama puede diferir, recordemos que los niveles de subocupación visible son sensiblemente mayores para las mujeres aunque esta situación sea involuntaria debido a que todas son subocupadas demandantes.

En cualquier caso, estamos en presencia de una estructura escasamente meritocrática ya que la mayoría de los egresados y técnicos (seis de cada diez) no ganan más de \$ 4000 por mes; dos de cada diez hasta \$ 8000 y dos de cada diez hasta \$12.000.- En realidad lo que se advierte es una estructura con escasos incentivos a la educación pese a los niveles educativos alcanzados.

Comparativamente quienes peor posicionados se encuentran son los graduados y técnicos de las CHS y las mujeres. Las retribuciones crecen para el caso de los IB pero

especialmente para los IE, en particular para varones que lograron inserciones en el sector privado. Estos resultados presentan un carácter preliminar ya que sobre estas cuestiones conviene profundizar en función de las posiciones ocupacionales, tipos de titulaciones y género.

Resulta no obstante interesante destacar que en el 80% de los casos analizados, los ingresos profesionales declarados cubren el 100% de los gastos del hogar, cuestión significativa si se tiene en cuenta que un tercio de esta población tiene ingresos profesionales cercanos a el monto de una canasta básica total (CBT). Sobre estos temas también conviene profundizar en futuras investigaciones atendiendo al comportamiento poco alentador de quienes presentan los mayores niveles de educación.

### **Representaciones en relación a las oportunidades laborales según género**

En este apartado presentamos solo una parte del momento más subjetivista de la investigación que refiere a las representaciones sociales que los técnicos y graduados, mujeres y varones, construyen de las oportunidades laborales según género.

Entendemos que la representación de un objeto social permite reconocer los modos y procesos de constitución del pensamiento social, por medio del cual las personas construyen y son construidas por la realidad social, nos aproxima a la “visión del mundo” que las personas o grupos tienen ya que el conocimiento del sentido común es el que la gente utiliza para actuar o tomar posición ante los distintos objetos sociales (Berger y Luckman, 1968). Las representaciones sociales son tomadas aquí como categorías analíticas de *percepción* y *apreciación* de lo real, contextualizadas, que surgen a partir de la interacción y experiencias concretas de los individuos que conforman grupos en una sociedad determinada y que definen sus prácticas (Bourdieu, 1997; Araya Umaña, 2002; Gómez, 2008).

Consultados acerca de las percepciones que tienen de las oportunidades según género varían según grupo de carreras. En efecto, la mayoría de los egresados de CHS y los





técnicos estiman que existe igualdad de oportunidades, los motivos difieren en cada cual y especialmente se relacionan con el *‘trabajo pertinaz que las mujeres realizan día a día y que ha posibilitado ganar espacios laborales en las últimas décadas’*; también se debe al *‘retroceso de una mentalidad machista’* y *‘mayor valoración por parte de la sociedad del trabajo profesional de la mujer’*; al *‘reconocimiento de la igualdad de capacidades’* y la *‘posibilidad de realizar trabajos que antes eran entendidos como ‘muy masculinos’*.

Muchas de las mujeres profesionales trabajan en la docencia, un mercado ‘muy femenino’, con lo que el comportamiento laboral de ellas reproduce viejas formas de inserción más relacionadas con las actividades reproductoras-privadas. Sin embargo, estas profesionales consideran que en esos ámbitos *‘hay igualdad de oportunidades’* y se sienten ‘satisfechas’ con las tareas asignadas y las funciones cumplidas.

En cambio, las representaciones son ‘negativas’ en el caso de los egresados de IE e IB y también de los técnicos. En efecto, la mayoría estima que no hay igualdad de oportunidades o porque se prefiere a varones para desarrollar actividades más *“duras y pesadas”* o porque la *“la figura masculina inspira más respeto”* o *“porque culturalmente hay diferencias entre lo que es para la mujer o para el varón”*.

Refuerzan estas citas las que siguen:

*“En la profesión de las ingenierías está bien marcado el tema del sexo por el esfuerzo que requieren los trabajos...”* (Ingeniera civil); *“Las empresas tienen la cultura de tomar hombres, sobre todo en el sector privado...”* (Ingeniero electromecánico); *“En el área de las ingenierías en general se complica más para la mujer ya que son carreras con un perfil más identificado con los hombres...”* (Ingeniera hidráulica); *“Existe una marcada discriminación de género en cuanto al acceso laboral y la posición laboral y remunerativa que pueda llegar a ocupar una mujer. Las mujeres son subvaloradas...”* (Licenciada en informática).

A su vez cuando se les consulta sobre qué creen cuál es la imagen social del trabajo profesional femenino responden generalmente de modo negativo, advierten discriminación y escaso reconocimiento social del título. Ante la consulta de cuáles estiman son los

criterios que priman en la selección de personal profesional en las firmas, responden especialmente que sean jóvenes y varones además de otras condiciones profesionales, personales y sociales.

En síntesis podríamos pensar que la incursión laboral de las mujeres profesionales, en particular las profesionales de las ingenierías, no se produce tanto desde el reconocimiento de competencias profesionales como desde una configuración cultural que no posibilita iguales oportunidades de empleo que los varones. Aunque estadísticamente se advierta un leve ascenso de las mujeres en puestos con calificación, no logra equiparar el aumento de la oferta de mano de obra femenina con educación superior. Esta problemática debe enmarcarse en el contexto del análisis: Santiago del Estero, su tradicionalidad socio – productiva y un mercado laboral segmentado por género.

### **A modo de cierre**

Desde una perspectiva contextual, analizando algunos cambios en el mercado de trabajo del país, pero en particular en el aglomerado urbano Santiago del Estero-La Banda, se puede señalar que si bien la generación de empleo ha crecido, especialmente de 2003 a 2008, ha sido a expensas del precario. Pese a algunos cambios estructurales-productivos y del mercado de trabajo la tradicionalidad socio-productiva de la provincia no ha cambiado, de modo que la concentración del empleo en el sector primario y terciario público, la baja significación de la industria en cuanto a generación de trabajo, la subutilización y la baja participación ocupacional son sus notas. En este contexto crece la matrícula universitaria, especialmente la femenina al tiempo que el análisis del indicador brecha de género y presencia femenina resultan negativas así como que persiste la subcualificación, la precarización, el desplazamiento de mano de obra de menores niveles educativos por profesionales y el desempleo entre los trabajadores de calificación superior.

En cuanto a la PEAP- UNSE el alto grado de desaprovechamiento laboral se evidencia en indicadores de desempleo, subocupación por calificación y visible demandante. Los núcleos más problemáticos son los graduados, en particular las graduadas

de CHS por comparación con los de IE e IB. Por su parte, los técnicos en general presentan mayores problemas para conseguir trabajo en vinculación al título.

Por los hallazgos empíricos comentados, no todos, dadas las limitaciones de espacio, el análisis del comportamiento laboral por *sectores de inserción, relación laboral, lugar de trabajo* arroja resultados bastante compatibles con el comportamiento de la PEAP provincial lo que refuerza la hipótesis de que son las condiciones objetivas del mercado de trabajo las que definen las posiciones de los grupos considerados, en la que la segmentación por género resulta significativa: las mujeres presentan desventajas comparativas en relación al logro de trabajos profesionales, categorías ocupacionales de jerarquía, ocupaciones con calificación profesional e ingresos percibidos.

Si bien se advierten altos niveles de ocupación plena, esto es en menor cuantía para las mujeres. Por el contrario, son más las subocupadas visibles demandantes lo cual coloca en un lugar de mayor vulnerabilidad laboral a las profesionales. Lo mismo ocurre cuando se trata la problemática del empleo precario, las que presentan mayores niveles son las graduadas y técnicas de las CHS, pero también de las IE e IB.

Estas inconsistencias y desajustes se reconocen en las representaciones que construyen respecto de las oportunidades laborales según género. En todos los casos las representaciones resultan en reflejos del modo en que estos graduados y técnicos se relacionan con las estructuras productivas, constituyen estereotipos, opiniones y creencias, principios interpretativos y orientadores de las prácticas que incluye límites y posibilidades, más negativas para el caso de las mujeres en general y de las ingenieras en particular, y más positivas para los graduados de las IE.

Hasta aquí esta presentación, quedan preguntas sin resolver aunque entendemos que pese a los niveles de desaprovechamiento laboral encontrados los más educados son capaces de conseguir empleo profesional, sin desconocer diferenciales menos positivas para los técnicos y las mujeres, especialmente para las profesionales de carreras más ‘masculinas’ y sin desconocer que en un contexto de desmejoramiento del mercado de trabajo la educación es sólo un instrumento para discriminar la asignación de los puestos



disponibles, menos calificados y más precarios. Las respuestas que se presentan tienen el carácter de provisorias justamente porque la relación educación-empleo constituye en sí un campo complejo, controvertido y paradójico que involucra a distintos actores y sectores sociales, envueltos en una trama dinámica de relaciones sociales, políticas, económicas e ideológicas. Lo que se ha señalado hasta aquí es sólo un intento constructivo abierto a otras reconstrucciones posibles.

Finalmente, podemos pensar que sólo con más educación y de cualquier tipo no basta ni es suficiente como para posibilitar inserciones laborales oportunas, pertinentes y formales en contextos tradicionales no neutros al género.

En tanto los procesos de modernización educativa no sean acompañados por similares cambios en las bases culturales, ideológicas y productivas de la sociedad, las conquistas en el campo educativo seguirán sirviendo para encubrir mecanismos discriminatorios y, aunque en el imaginario de las mujeres profesionales santiagueñas la posesión del título universitario aparece como una conquista - que sin duda lo es - y se sienten satisfechas con el trabajo profesional, es necesario superar el valor simbólico del título para comprender porqué las mujeres se encuentran en un lugar de mayor vulnerabilidad laboral.

#### ▪ Bibliografía

- ARAYA UMAÑA, S. (2002), *Las representaciones sociales: ejes teóricos para su discusión*, en Cuadernos de Ciencias Sociales 127, FLACSO, Costa Rica:
- BECCARIA, L., GROISMAN (comp.), 2009, *Argentina desigual*, Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina.
- BERGER, P. T y LUCKMANN, Th. ,1968, *La construcción social de la realidad*, Amorrortu, Buenos Aires.
- BOURDIEU, P. 1991, *El sentido práctico*, Taurus, Madrid.
- - - - -1997, *Capital cultural, escuela y espacio social*, Siglo XXI, Buenos Aires.
- CERRUTI, M., 2003, Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Bs. As., en Wainerman, C. (comp.): *Familia, trabajo y género: un mundo de nuevas relaciones*, UNICEF- FCE, Bs. As., Argentina.
- DÍAZ, A., 2012, *Dinámica de la generación y calidad del empleo y su distribución por ramas de actividad, en Santiago del Estero-La Banda, 2003-10*, aceptado para su publicación en CIFRA N° 7, FHCSyS, Argentina.



- EGUÍA, A., PIOVANI, J. I., SALVIA, A., 2007, *Género y Trabajo. Asimetrías inter géneros e intragéneros. Áreas metropolitanas de la Argentina, 1992-2002*, Eduntref, Argentina.
- GARCIA DE FANELLI, A., 2001, Los estudiantes universitarios en la Argentina: perfil e inserción por carrera, en A. Jozami y E. Sánchez Marínez (comp.) *Estudiantes y profesionales en la Argentina*, Eduntref, Argentina.
- GÓMEZ, M., 2001, Mercado de trabajo e inserción laboral de los profesionales universitarios, en A. Jozami, A. y E. Sánchez Martínez (comp.) *Estudiantes y profesionales en la Argentina: una mirada desde la Encuesta Permanente de Hogares*, EDUNTREF, Buenos Aires.
- GÓMEZ, P. C. (comp.), 2008, *Representaciones y ciencias sociales. Una perspectiva epistemológica y metodológica*, CINDE, Espacio, Argentina.
- IBARROLA, M. DE, 2004, *Paradojas recientes de la educación frente al trabajo y la inserción social*, en Tendencias y Debates N° 1, Redetis –ides , América Latina.
- INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES, 2013, *Informe sobre el trabajo en el mundo 2011: los mercados al servicio del empleo*, OIT.
- ISORNI, M. E., ABDALA, S., 2000, Evaluación de calidad: formación universitaria y mercado de trabajo en Santiago del Estero, en PANAIA, M., APARICIO, S., ZURITA, C. (coord.), *Trabajo y población en el noroeste argentino*, La Colmena, Buenos Aires.
- ISORNI, M. E., M. E. CERRO y J. L. GOÑI, 2006, *Inserción laboral, trayectorias y evaluaciones: graduados de las ciencias sociales y de las ingenierías de la Universidad Nacional de Santiago del Estero*, en CIFRA, FHCSyS, UNSE, Argentina.
- ISORNI, M. E., DÍAZ, R., 2008, *Educación universitaria y mercado de trabajo en Santiago del Estero*, CICYT-INDES-PIET-, Argentina.
- LINDENBOIM, JAVIER, 2008, Trabajo, ingresos y políticas en Argentina. Contribuciones para pensar el siglo XXI, Eudeba, Buenos Aires.
- NEFFA, J. C., 1996, Reflexiones acerca del estado del arte en Economía del Trabajo y del Empleo, en M. Panaia (comp.) *Trabajo y empleo: un abordaje interdisciplinario*, Eudeba/Paite, Buenos Aires.
- NEFFA, J. C., PANIGO, D. T., PÉREZ, P. E. (comp.), 2010, *Transformaciones del empleo en la Argentina*, Ciccus, Ceil-Piette-Conicet, Argentina.
- PANAIA, M., (coord.), 2009, *Inserción de jóvenes en el mercado de trabajo*, La Colmena, Buenos Aires.
- (coord.), 2011, *Trayectorias de graduados y estudiantes de ingeniería*, Biblos, Buenos Aires.
- PIORE, M. , 1975, Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo, en L. Toharia (comp.) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, 1983.
- RIQUELME, G., 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*, Tomo II, Miño y Dávila, Buenos Aires.
- SALVIA, A., STEFANI, F. y COMAS, G., 2007, “*Ganadores y perdedores en los mercados de trabajo en la Argentina de la post devaluación*”, Instituto de Investigaciones Gino Germani, F. de Cs. Sociales, UBA.
- SALVIA A., TUÑÓN, I., 2007, Diferencias de género en el ingreso horario en el Gran Buenos Aires: una desigualdad que perdura al compás de la feminización de la oferta laboral, en Eguía A., Piovani, J. I., Salvia, A. (comp.), *Género y trabajo: Asimetrías inter géneros e intragéneros. Áreas metropolitanas de la Argentina, 1992-2002*, EDUNTREF, Argentina.



CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO  
**EL MUNDO DEL TRABAJO EN DISCUSIÓN**  
AVANCES Y TEMAS PENDIENTES  
BUENOS AIRES 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2013

**aset** ASOCIACIÓN ARGENTINA  
DE ESPECIALISTAS EN  
ESTUDIOS DEL TRABAJO  
30º ANIVERSARIO

- SIMONE V., IAVORSKI LOSADA, I Y WEJCHENBERG, D., 2012, *Formación y procesos de inserción laboral de ingenieros. Comparación entre los graduados de las seis especialidades de ingeniería de la UTN-FRA*, Laboratorio MIG, UTN-FRA, Avellaneda.
- TOKMAN, V., 2004, *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*, OIT, FCE, Argentina.
- YANNOULAS, S. C., 2005, *Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina*, en *Tendencias y Debates* N° 4, Redetis-Ides, América Latina.