

**Los jóvenes con estudios superiores frente al trabajo.
El caso de los recientes graduados de la Facultad de Ciencias Económicas
de la Universidad Nacional del Litoral.**

Norma Zandomeni
znorma@fce.unl.edu.ar

Silvia Chignoli
schigno@fce.unl.edu.ar

Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional del Litoral.

1. INTRODUCCIÓN

Las investigaciones sobre los logros laborales de los graduados universitarios, denominados habitualmente “Estudios de seguimiento de egresados”, han cobrado especial importancia en los últimos años como consecuencia de la interacción de una serie de factores asociados a los cambios operados tanto en el mercado de trabajo como en el sistema de educación superior – SES-.

Por un lado, las profundas transformaciones económicas, sociales y tecnológicas de las últimas décadas, han impactado en el mercado laboral afectando no sólo la cantidad y calidad del empleo sino también los perfiles requeridos de los trabajadores.(Zandomeni et al, 2004)

En lo que refiere al SES, paralelamente a los cambios operados en el mundo del trabajo, y en gran medida como fruto de los mismos, se generó un proceso de rápida expansión de la educación superior –ES-. El surgimiento de numerosas instituciones y la proliferación de nuevos programas, impulsó la implantación de procesos de evaluación de la calidad, atento a que, tal como señala Garcia de Fanelli (2001) “...el mercado educativo era cada vez menos transparente y los productos en él ofrecidos de dudosa calidad”. En estos procesos de evaluación, la pertinencia o adecuación a las demandas de la sociedad y, en particular del mercado laboral, aparece como una dimensión relevante de la calidad.

En este marco, los estudios de seguimiento de egresados emergen como una estrategia de investigación evaluativa de las instituciones de educación superior- IES-, en tanto permiten

indagar sobre el impacto de la formación en los procesos de inserción y desarrollo profesional y personal de sus egresados,.

La importancia concedida a estos estudios no debe interpretarse desde la posición de que la educación superior debe tomar como fundamento el mercado; significa reconocer al mercado como uno de los referentes, cuyas demandas y expectativas aportan a la definición de la calidad de la educación, entendiendo a la misma como una construcción social que exige integrar la perspectiva de distintos actores: estudiantes, egresados, académicos, empleadores y otros sectores de la sociedad. (Vroeijerstijn, 1995)

Desde esta perspectiva, es que un equipo de docentes-investigadores de la FCE¹, encaró un proyecto de investigación en el marco del Programa CAI+D de la UNL sobre “El mercado laboral de los recientes graduados en Ciencias Económicas”. En el presente artículo se analizan algunos resultados de esta investigación, referidos específicamente al proceso de transición entre el sistema educativo y el mercado laboral y los logros laborales de los egresados al cabo de 4/5 años posteriores a su graduación.

2. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

Si bien el propósito que, en general, orienta los estudios de seguimiento de egresados, es el de evaluar el “éxito” laboral de los graduados (Teichler, 2005), se presenta un abanico de posibilidades en lo que refiere a la medida de “éxito” utilizada, ya que la misma puede estar referida a:

- La fluidez de las trayectorias de inserción (duración e intensidad de la búsqueda del primer empleo posterior a la graduación)
- La calidad del empleo, atendiendo al tipo de relación laboral (tipología de contrato, inclusión en el sistema de seguridad social, etc.)
- La calidad del trabajo en lo que respecta a la relación entre nivel de formación y tareas desarrolladas así como la aplicación de las competencias adquiridas en la Universidad

¹ El equipo de investigación está integrado por Norma Zandomeni (Directora), Silvia Chignoli y Guillermo Rabazzi.

- El grado de satisfacción laboral alcanzado, como adecuación subjetiva, la que no siempre guarda una relación directa con las medidas anteriores.

En la investigación realizada se abordaron la totalidad de estas dimensiones, lo que impactó de manera directa en la complejidad del estudio, especialmente en lo relacionado a su dimensión temporal, debido a que la opción entre abordajes transversales o longitudinales queda condicionado por los indicadores de éxito a utilizar. Esto es así, en tanto los estudios transversales se focalizan en la ocupación del graduado al momento del relevamiento, mientras que los longitudinales permiten analizar la dinámica del proceso de inserción y desarrollo profesional mediante relevamientos en distintos momentos durante un período determinado.

Estas dos perspectivas –que no son necesariamente excluyentes- se combinaron en la investigación realizada, en tanto se buscaba analizar el tránsito del sistema educativo al mercado laboral y evaluar numerosas cuestiones vinculadas a la ocupación actual del graduado.

Sin embargo, frente a la complejidad y costo de los estudios longitudinales, se recurrió –tomando como antecedente numerosos estudios de seguimientos de egresados- a la alternativa de un diseño “cuasi-longitudinal” (Hakim, 1994, citado por Cea D’Ancona, 1996) o retrospectivo. En este caso, mediante preguntas referidas al pasado, se busca reconstruir en forma secuencial las diferentes situaciones laborales, a un costo considerablemente inferior respecto a los estudios longitudinales, aunque con riesgos derivados de la necesidad de apelar a la memoria de las personas entrevistadas.

Para el relevamiento de información primaria de los graduados se diseñó un cuestionario siguiendo los lineamientos del Proyecto CHEERS², en el que se incluyeron preguntas dicotómicas, de opción múltiple, abiertas y de escalas de calificación.

El trabajo de campo se realizó durante el último trimestre del año 2006 y primer trimestre del año 2007, tomando como base el censo de graduados de la carrera de Contador Público Nacional³ de la FCE-UNL egresados en los años 2001 y 2002. Esta selección se efectuó para posibilitar la indagación sobre los logros laborales al cabo de 4/5 años posteriores a la graduación, debido a que, tal como surge de las distintas investigaciones tomadas como

² Proyecto CHEERS (Careers after Higher Education – a European Research Survey) desarrollado a finales de la década del 90 por investigadores de varios países europeos. Relevó la opinión de más de 36.000 graduados universitarios procedentes de doce países, unos tres o cuatro años después de titularse.

³ Se trabajó sólo con CPN ya que las otras carreras de grado de la FCE – UNL son de creación relativamente reciente. Así, la Licenciatura en Administración, creada en 1996, registra escaso número de egresados (menos de diez) en los años 2001-2002 y la Licenciatura en Economía aun no ha finalizado su primera cohorte.

antecedentes, es el tiempo que normalmente demanda la inserción en el ámbito profesional. Asimismo, se evalúa que en ese lapso, la principal variable explicativa del desempeño de los graduados es la formación recibida y que, con posterioridad, van tomando más peso la experiencia y otros estudios realizados.

De acuerdo con los datos suministrados por el Dpto. Alumnado de la FCE, la población en estudio quedó conformada de la siguiente manera.

Cuadro N° 1: Población en estudio

Varones	114	35 %
Mujeres	209	65 %
Total	323	

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

A partir de los datos disponibles en los registros de la FCE y las actualizaciones realizadas por el equipo de investigación⁴ fue posible contactar, en muchos casos en forma telefónica o vía e-mail, alrededor del 70% de los graduados; de éstos, respondieron efectivamente la encuesta 107 egresados, lo que representa algo más del 30% de la población total en estudio, según se detalla en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 2: Encuestas realizadas

Varones	41	38 %
Mujeres	66	62 %
Total	107	

Fuente: Elaboración propia

3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA

En función del avance logrado se presenta la información con un enfoque descriptivo y atendiendo a las distintas dimensiones de “éxito” antes descriptas: fluidez de la transición, calidad del empleo, calidad del trabajo y satisfacción con el trabajo.

3.1. La fluidez de la transición

La transición entre el sistema educativo y el mercado de trabajo resulta de fundamental importancia en tanto su duración y características impactan muchas veces en forma decisiva en el futuro desarrollo profesional de los graduados. Sin embargo, tal como señala Garcia Montalvo, (2001) el “...concepto de transición tiende a hacerse cada vez mas complejo y a diluirse, perdiendo su tradicional unidimensionalidad..”. Esto es así en tanto los procesos de transición se han complejizado, diversificado y extendido en el tiempo, alternándose periodos

⁴ Se cotejaron los datos disponibles en el sistema SIU Guaraní con los suministrados por la Cooperadora de Graduados de la FCE y el Colegio de Graduados en Ciencias Económicas de Sta. Fe. Cámara 1°.

de desempleo, empleos precarios y/o escasamente calificados, hasta que se logra cierta estabilidad (Jacinto, 1996). En otros casos, significa simplemente continuar con el trabajo que se venía desempeñando previo a la graduación.

No obstante esta complejidad, es posible caracterizar la transición mediante algunos indicadores referidos al tiempo de búsqueda, la intensidad de la misma, los medios utilizados, su efectividad y los criterios priorizados en la selección.

Para avanzar en el análisis de esta problemática se buscó, en primer término, identificar cuántos encuestados habían buscado trabajo después de su graduación. En el caso de la muestra analizada, no todos los egresados realizaron procesos de búsqueda, según se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 3:

Después de graduarte, ¿has buscado trabajo alguna vez?	frecuencia	porcentaje
Sí	45	42
No, instalé mi propio estudio	2	2
No, instalé mi propio negocio	2	2
No, continué con el trabajo que tenía antes de graduarme	50	47
No, me ofrecieron trabajo sin buscarlo	8	7
Total	107	100%

Fuente: Elaboración propia

Tal como se consignara anteriormente, algunos graduados continúan en el trabajo que tenían antes de la graduación, situación que en este estudio alcanza al 47% de los encuestados. Una información que se estima relevante adicionar a este dato es que algo mas del 20% de estos graduados habían accedido a esa ocupación por medio del Sistema de Pasantías.

A los 45 egresados que manifestaron haber buscado trabajo se los indagó sobre el tiempo de búsqueda, entendiéndose que la extensión de este proceso permite obtener un primer indicador sobre la “fluidez” de la transición y la facilidad de acceso al mercado laboral. (García Montalvo, op. cit.)

3.1.1. Tiempo de Búsqueda

Cuadro N° 4:

¿Cuántos meses buscaste tu primer trabajo después de graduarte?

Tiempo	frecuencia	Porcentaje
Hasta 3 meses	13	29
De 4 a 7 meses	11	24
De 8 a 11 meses	9	20
12 o más	12	27
Total	45	100 %

Fuente: Elaboración propia

Puede observarse una marcada dispersión en los resultados ya que los registros resultan similares para los distintos tramos considerados. Si bien el mayor porcentaje se registra en el primer tramo, con un 29% de encuestados que consiguió su primer empleo en menos de tres meses, también resulta significativo que en el 27% de los casos la búsqueda demandó 12 meses o más. Estos resultados deben analizarse en el marco de la profunda crisis económica que atravesó el país en los años 2001 y 2002, período en el cual los egresados comenzaron a buscar su primer empleo después de graduarse.

3.1.2. Canales de búsqueda y acceso al primer empleo

Las preguntas incluidas en el formulario de relevamiento permitieron indagar sobre los procedimientos utilizados para buscar empleo y la efectividad relativa de los mismos, como así también lograr una aproximación a la intensidad del esfuerzo de búsqueda.

Respecto al primer punto -procedimientos de búsqueda-, se formuló una pregunta abierta a múltiples respuestas, de manera tal de recuperar información sobre todos los métodos que hubieran utilizado los encuestados.

Cuadro N° 5:

Canales de búsqueda	frecuencia	% sobre 45 encuestas
Mandando Currículum Vitae a consultoras.	21	47
Mandando Currículum Vitae a empresas.	38	84
Respondiendo a avisos de búsquedas	32	71
Por medio de contactos (amigos, familiares u otros)	38	84
Inscribiéndome en empresas y/o consultoras por internet.	19	42
Otros	3	7
Total	151	

Fuente: Elaboración propia

Puede observarse en el cuadro N° 5 que los medios de búsqueda a los que recurren con más frecuencia son: enviando CV a empresas, por medio de contactos y respondiendo a avisos de búsqueda, todos ellos con valores superiores al 70 %.

En lo que refiere a la intensidad de la búsqueda, una medida utilizada frecuentemente y que permite una aproximación a la misma es la cantidad de medios de búsqueda utilizados.

En el caso en estudio, los encuestados utilizaron, en promedio, algo más de tres canales, lo que podría evaluarse como un considerable esfuerzo de búsqueda, en particular si se lo compara con resultados de investigaciones internacionales, como es el caso del Proyecto CHEERS en el que la media arrojó un valor de 2,75.

Frente a la variedad de medios, tanto formales como informales, utilizados por los encuestados, cabe preguntarse sobre la efectividad de los mismos en la consecución del primer empleo posterior a la graduación.

Una primera aproximación a la efectividad se puede calcular en función de la proporción que cada uno representa entre todos los métodos que posibilitaron el acceso al primer empleo. Pero además es posible utilizar un indicador más exacto, calculando el ratio entre la cantidad de veces en que el medio posibilitó acceder al empleo con la cantidad de casos en que fue utilizado. (Gracia Montalvo, op.cit.)

Cuadro N° 6:

Canales de acceso al primer empleo⁵	frecuencia	%	efectividad
Mandando Currículum Vitae a consultoras.	2	4	10%
Mandando Currículum Vitae a empresas.	7	16	18%
Respondiendo a avisos de búsquedas	2	4	6%
Por medio de contactos (amigos, familiares u otros)	30	67	79%
Inscribiéndome en empresas y/o consultoras por internet.	1	2	5%

Fuente: Elaboración propia

Los registros del Cuadro N° 6 resultan contundentes: el 67% de los graduados que buscó empleo después de la graduación accedió al mismo por medio de contactos con amigos, familiares, etc. La efectividad de este medio de búsqueda es de un 79%, es decir, que de cada 10 personas que lo utilizaron 8 lograron su trabajo por esta vía.

⁵ No se calcula la efectividad de la opción “Otros” debido a que incluye muy diversos métodos de búsqueda.

Los hallazgos de otros estudios nacionales, como el realizado por Marcelo Gómez (2000) y por la Universidad Nacional de La Plata (2004), resultan coincidentes en cuanto a que, la recomendación por parte de conocidos es la vía más utilizada por los recientes graduados y la opción más eficaz a la hora de buscar trabajo.

3.1.3. Aspectos priorizados en la selección

En vinculación con la búsqueda del primer empleo, se evaluó pertinente indagar respecto a los criterios de selección que, en opinión de los graduados, resultaron más valorados por los empleadores para decidir su incorporación.

Con este propósito, se planteó a los graduados la siguiente pregunta:

“Bajo tu punto de vista, ¿cuán importantes fueron para acceder a tu primer trabajo después de graduarte, los aspectos que a continuación se detallan?”

Los encuestados debían seleccionar en una escala de 1 a 5, donde 1= Nada importante a 5= Muy importante. En el siguiente cuadro, se presenta el promedio ponderado de las respuestas obtenidas para un listado de criterios predeterminado.

Cuadro N° 7:

Criterios de selección	Valoración de la importancia (Promedio Ponderado)
1. Área o campo de estudio	4,04
2. Título de CPN	4,34
3. Expediente académico	1,89
4. Experiencia práctica	2,76
5. Reputación de la FCE-UNL	2,70
6. Conocimiento de idiomas extranjeros	1,86
7. Conocimientos de informática	3,66
8. Recomendaciones/referencias de terceras personas	3,82
9. Personalidad	3,93

Fuente: Elaboración propia

Puede observarse que, en opinión de los encuestados, los aspectos más valorados –con registros superiores a 4, frente a un máximo de 5- fueron el título de CPN y el campo de estudio. En un segundo nivel, con valores también significativos, se presentan la personalidad, recomendaciones/referencias de terceras personas y conocimientos de informática. La experiencia previa y la reputación de la Facultad, asumen valores intermedios, mientras que el expediente académico y el conocimiento de idioma extranjero, resultan ser los menos valorados.

3.2. Calidad del empleo

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

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

Para avanzar en esta cuestión se indagó respecto al tipo de vínculo laboral generado en el primer empleo. Interesa caracterizarlo no sólo para lograr una aproximación a la calidad del empleo ocupado inmediatamente después de la graduación, sino también porque permite realizar un análisis comparativo con las características de las ocupaciones al cabo de 4/5 años del egreso.

Reconociendo la dificultad para definir qué se entiende por “primer empleo”, se optó por caracterizar la primera ocupación desempeñada posterior a la graduación, incluyendo los casos en que continuaron con la que tenían antes de graduarse.

Los resultados obtenidos se sistematizaron en las siguientes categorías:

- Permanente: refleja los casos de relación de dependencia por tiempo indeterminado y con cobertura de la seguridad social.
- Temporales/Sin contrato: en esta categoría se incluyen relaciones de dependencia en las que no está garantizada la continuidad laboral, incluyendo las situaciones en que los graduados no están registrados y, por tanto, no cuentan con aportes previsionales ni de obra social.
- Autónomo-Locación de servicios: incluye los casos en que el graduado opta por ejercer la profesión en forma independiente o bien dedicarse a actividades empresariales. En este grupo se pueden encontrar algunas situaciones en las que el profesional emite un recibo como locación de servicios pero que en realidad encubre una relación de dependencia.
- Pasantías laborales: registra los casos de estudiantes próximos a graduarse que ingresan a una empresa o repartición pública bajo las previsiones de la Ley de Pasantías Educativas, para realizar una práctica profesional. También es este caso, suele ser frecuente que aparezcan encubiertas verdaderas relaciones de dependencia.

En el siguiente cuadro se presentan los resultados obtenidos no sólo para el primer empleo posterior a la graduación sino también los referidos a la situación actual, es decir, la registrada a los 4/5 de egresados

Cuadro N° 8: Tipo de relación laboral en el primer trabajo después de la graduación y en el último desempeñado al momento del relevamiento.

	1° empleo posterior a la graduación		Último empleo al momento del relevamiento	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Personal Permanente	43	40	56	53
Temporario/Sin contrato	33	31	7	7
Pasantías	11	10	0	0
Autónomo (Ejercicio independiente de la profesión/Empresario)	20	19	44	40
Total	107	100%	105 ⁶	100%

Fuente: Elaboración propia

Si bien tanto para el primer empleo como para el último, los mayores porcentajes corresponden al trabajo en relación de dependencia con contrato por tiempo indeterminado, se observa una mayor importancia relativa de esta modalidad en la ocupación al momento del relevamiento, alcanzando un 53%.

Por su parte, los casos de personal transitorio/sin contrato, representan una importante proporción en el primer empleo -31%-, pero disminuyen significativamente a los 4/5 años posteriores a la graduación -7%-.

Por el contrario, el desempeño como autónomo registra un notable crecimiento entre el primer y último empleo, pasando de un 19% a un 40%.

Un análisis más desagregado de esta última categoría, pone en evidencia que, los profesionales que han instalado su propio estudio, pasan de un 4% en el primer empleo a un 19% al cabo de 4/5 años posteriores a la graduación. Vale aclarar además que este último porcentaje corresponde sólo a la ocupación principal y que, un 21% de los graduados registra actuación como

⁶ Se trabaja sobre 105 casos debido a que 2 encuestados se encontraban desocupados. Cabe aclarar además que, debido a que el 40% de los encuestados tenía más de una ocupación al momento del relevamiento, se procedió a diferenciar la ocupación principal de la/s ocupación/es secundaria/s en base a indicadores de nivel de ingresos y cantidad de horas trabajadas. Todos los datos incluidos en el análisis corresponden a la ocupación principal.

Titular/Socio de Estudio Contable como actividad secundaria, con lo cual la actuación profesional bajo esta modalidad ascendería a un 40%.

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

Respecto al primer empleo, esta cobertura se registra en todos los casos de personal “permanente” y en sólo el 33% de los casos de personal transitorio, correspondiendo mayoritariamente a quienes se desempeñan realizando reemplazos como docentes.

En síntesis, en el caso el primer empleo un 29% de los que trabajan en relación de dependencia no tienen aportes, mientras que este porcentaje disminuye a un 5% en la ocupación al momento del relevamiento.

Ámbito de Trabajo

Cuadro N° 9:

	1° empleo		Último empleo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Privado	76	71	73	69
Ámbito Público	24	22	28	27
Organizaciones no lucrativas	7	7	4	4
Total	107	100 %	105	100%

Fuente: Elaboración propia

Respecto al ámbito de inserción laboral de los graduados, puede observarse que su actuación profesional se da mayoritariamente en el sector privado, con registros de alrededor del 70%, tanto para el primero como para el último empleo.

Posición ocupada

En los casos de trabajo en relación de dependencia tanto en el ámbito público como privado, se buscó caracterizar la posición ocupada, distinguiendo entre personal jerárquico y ejecutor directo, sin personal a cargo.

Cuadro N° 10:

Posición ocupada	Primer empleo	Último empleo
Personal Jerárquico	31 %	44 %
Ejecutor directo	69 %	56 %

Fuente: Elaboración propia

Se registra una sensible mejora en lo que refiere a la posición ocupada en el primer empleo y al cabo de 4/5 posteriores a la graduación, con un crecimiento de 13 puntos porcentuales en el desempeño de cargos jerárquicos, los que corresponden mayoritariamente a jefaturas intermedias.

Tamaño de las empresas

Cuadro N° 11:

Cantidad de empleados	1° empleo	Último empleo
	Porcentaje	Porcentaje
Hasta 49 empleados	60	42
De 50 a 199	14	16
Más de 200	26	42
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

En lo que refiere al tamaño de las empresas en las que trabajaban los encuestados que lo hacían en el sector privado, excluidos los estudios Contables, resulta significativo destacar que, mientras en el primer empleo el 60% lo hacía en pequeñas empresas (menos de 50 empleados), al cabo de 4/5 años posteriores a la graduación asciende a un 42% quienes lo hacen en empresas medianas/grandes (más de 200 empleados).

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

Rama de actividad

Cuadro N° 12:

Rama de actividad	1° empleo	Último empleo
	Porcentaje	Porcentaje
Industrias	22	33
Comercio	23	13
Servicios	51	41
Otros	4	13
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Puede observarse en el cuadro precedente que los mayores registros corresponden al desempeño en el sector servicios, tanto en la primera como en la última ocupación. En particular, merece destacarse la importancia que asume la actuación en industrias al momento del relevamiento, lo que podría asociarse con la reactivación operada en este sector a partir del año 2003.

3.3. Calidad del trabajo

En este apartado se pretende superar el tradicional enfoque sobre el empleo de los graduados (tipo de relación laboral, status del empleo, etc.), avanzando en la caracterización del trabajo entendido en forma amplia.⁷

Se trata fundamentalmente de evaluar el ajuste entre el nivel de formación y los requerimientos del puesto de trabajo, reconociendo que este aspecto constituye uno de los factores clave que definen el éxito de la inserción laboral de los graduados.

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

Las preguntas incluidas en el cuestionario permitieron indagar sobre la adecuación subjetiva, en tanto se solicitaba la opinión de los encuestados sobre la correspondencia entre el nivel de las tareas y el nivel de estudios como así también sobre la relación entre el contenido básico de la carrera y el trabajo que desarrolla.

⁷ En este punto se retoman algunos desarrollos efectuados por las autoras en el documento “Estudio de seguimiento de egresados. El caso e los graduados recientes de la FCE-UNL”, publicado en la Revista Ciencias Económicas, Año 6, Vol. 01, Ediciones UNL, 2008.

A tal efecto, se incluyeron las preguntas que se detallan seguidamente, referidas a la ocupación del encuestado al momento del relevamiento, asumiendo que en el período de 4/5 años posteriores a la graduación, puede lograrse una inserción profesional plena:

- ¿Cuál es el nivel más adecuado de estudios para tu ocupación, comparado con tu título?
- ¿Cómo caracterizarías la relación entre tu título y tu área de trabajo?
- Teniendo en cuenta todas las tareas de tu trabajo actual, ¿hasta qué punto utilizas los conocimientos y las habilidades adquiridas durante tus estudios?

La indagación sobre el primer aspecto –nivel de estudios requerido por la ocupación- estuvo orientada fundamentalmente a identificar posibles situaciones de sobrecalificación, atendiendo a que, tal como surge de numerosas investigaciones, este fenómeno aparece como uno de los principales desajustes en el mercado laboral de los graduados universitarios por escasa creación de puestos de trabajos altamente calificados (Teichler, 2005; García Montalvo, op.cit.; Gómez, op.cit.).

Cuadro N° 13: Nivel de estudios requerido para la ocupación

¿Cuál es el nivel más adecuado de estudios para tu ocupación comparado con tu título?	Porcentaje
Un nivel más alto al que me gradué	17
El mismo nivel	70
Un nivel más bajo de estudios superiores	9
No hacen falta estudios superiores	2
Otros	1
Perdidos	1

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados-70%- opina que el nivel de estudios requerido por el puesto se corresponde con el título de grado. Puede observarse que la sobrecalificación no aparece como un fenómeno relevante; los graduados que se encuentran en esta situación representan incluso un porcentaje menor que aquellos que se desempeñan en una ocupación que requiere de un nivel superior al grado universitario: 11% y 17% respectivamente.

Continuando la indagación sobre el ajuste trabajo-formación, se relevó la opinión de los graduados respecto a la pertinencia del título con el área de trabajo en la que se desempeñan.

Cuadro N° 14: Relación entre título CPN y área de trabajo

¿Cómo caracterizarías la relación entre tu título y tu área de trabajo?	Porcentaje
El título de CPN es el más adecuado para este tipo de trabajo	66
Otros títulos también podrían servir para mi trabajo	29
Otro/s títulos serían más útiles	2
El tipo de título no importa mucho	1
Otros	2

Fuente: Elaboración propia

En opinión de la mayoría de los encuestados -66%- el título de Contador es el más adecuado para el trabajo que realizan. Merece particular atención el hecho de que, en el 31% de los casos, los graduados opinan que otros títulos podrían también ser útiles e, incluso, más útiles para esa ocupación.

Al indagar respecto a qué títulos podrían resultar adecuados aparece mayoritariamente el de Licenciado en Administración, situación que podría asociarse a que la Licenciatura en Administración es una carrera de reciente creación en la FCE, con escaso número de graduados. Además, según surge de un estudio puntual sobre dicha carrera, aun no ha logrado un posicionamiento similar a la de Contador Público en el ámbito empresarial de la zona de influencia más cercana de la FCE. (Scalenghe, 2007)

En los casos en que los encuestados evaluaban su ocupación actual como escasamente vinculada con su profesión o que no requería de estudios superiores, se indagaba sobre los motivos por los cuales habían aceptado ese trabajo. Las respuestas obtenidas hacen referencia mayoritariamente a que les ofrece la posibilidad de tener horarios flexibles, les permite atender las obligaciones familiares o trabajar en la localidad que prefieren. En menor medida surgieron cuestiones vinculadas al nivel de ingresos y a la seguridad en el empleo.

Por último, se indagó a los encuestados respecto a la aplicación, en su actual trabajo, de los conocimientos y habilidades adquiridas durante los estudios, debiendo calificar en una escala de 1 (escasa aplicación) a 5 (alta aplicación). El promedio ponderado de las respuestas obtenidas alcanza un valor de 3,98, lo que da cuenta de una importante correspondencia entre los conocimientos y habilidades desarrolladas durante la carrera y las demandas de la ocupación desempeñada.

3.4. Satisfacción con el trabajo

Entendiendo que la satisfacción laboral constituye uno de los criterios para evaluar el “éxito” de la inserción, se buscó indagar la misma desde distintas vertientes:

- la correspondencia entre las expectativas que el encuestado tenía al comenzar sus estudios y la evaluación de la situación actual
- la satisfacción laboral en términos generales
- la relación entre las características que el graduado considera importantes en un trabajo y la valoración que efectúa respecto a las mismas en su ocupación actual.

Para indagar sobre la primera de las cuestiones enunciadas, se planteó la pregunta: *“Si tienes en cuenta todas las tareas de tu trabajo actual: ¿hasta qué punto tu actual situación laboral coincide con las expectativas que tenías cuando comenzaste los estudios?”*

El encuestado debía calificar el nivel de correspondencia en una escala de 1(Muy bajo) a 5 (Muy alto). El promedio ponderado de las respuestas arroja un registro de 3,33, lo que estaría indicando una brecha de cierta significación entre las expectativas iniciales y su grado de realización.

En referencia a la segunda cuestión, indagada mediante la pregunta *“¿Hasta que punto estas satisfecho con tu trabajo actual?”*, el promedio ponderado de las respuestas asciende a 3,88 sobre un máximo posible de 5.

Este mayor registro respecto al obtenido en el punto anterior, podría interpretarse como un proceso de ajuste de las expectativas de los graduados frente a las oportunidades laborales disponibles.

Se considera relevante agregar además que, en todos los casos en que los encuestados evaluaban que el desempeño del puesto requería un nivel de estudios superior al que poseían, manifestaron un alto nivel de satisfacción. Esto podría explicarse a partir de la “teoría del reto”, según la cual, un cierto nivel de infracualificación es positivo para la satisfacción laboral pues hace del trabajo un desafío. (García Montalvo, op.cit.)

Por último, la relación entre las características más valoradas en un trabajo y la importancia de las mismas en la ocupación desempeñada, permite avanzar en la identificación de los motivos de satisfacción/insatisfacción.

Para indagar sobre esta cuestión, se suministraba al encuestado un listado de características que hacían referencia a aspectos extrínsecos, sociales e intrínsecos del trabajo, solicitándoles que

valoraran en una escala de 1 (bajo) a 5 (alto), tanto la importancia concedida como la valoración en su ocupación actual.

¿Cómo de importantes son para vos las siguientes características de una ocupación?

¿Cómo valorarías tu situación profesional actual en cada una de estas características?

Cuadro N° 15:

Características	Importancia otorgada	Valoración en ocupación actual	Diferencias
Estabilidad en el trabajo	4,41	4,03	0,38
Ingresos altos	4,10	3,65	0,45
Tiempo suficiente para actividades de ocio	4,17	3,35	0,82
Buena oportunidad para combinar el trabajo con tareas familiares	4,04	3,39	0,65
Contactos interpersonales (clientes, proveedores, colegas, usuarios)	3,88	3,79	0,09
Reconocimiento, status social	3,37	3,37	--
Posibilidad de trabajo en equipo	3,97	3,68	0,29
Oportunidad de aplicar mis propias ideas	4,16	3,75	0,41
Oportunidades de aprendizaje continuo	4,47	3,95	0,52
Realizar tareas que supongan un reto	4,22	3,83	0,39
Variedad de tareas	4,04	3,95	0,09
Autonomía para realizar el trabajo	4,32	4,07	0,25
Posibilidad de aplicar los conocimientos y habilidades	4,37	4,05	0,32

Fuente: Elaboración propia

Puede observarse en la primera columna, la elevada importancia concedida a los aspectos extrínsecos e intrínsecos, ya que todos ellos asumen valores superiores a 4, a diferencia de los aspectos sociales, ninguno de los cuales alcanza dicho registro.

En lo que refiere a la valoración que le otorgan en la ocupación actual, la gran mayoría de los aspectos presenta brechas o déficit. Las principales diferencias se observan en:

- Los aspectos extrínsecos, particularmente en referencia al tiempo para actividades de ocio y atender tareas familiares.
- Los aspectos intrínsecos, especialmente los referidos a las oportunidades de aprendizaje y de aplicar las propias ideas.

4. CONSIDERACIONES FINALES

Los resultados presentados permiten lograr una primera aproximación a distintas dimensiones asociadas al éxito de la inserción laboral de los graduados en Ciencias Económicas de la FCE-UNL, sin pretender realizar interpretaciones definitivas de las cuestiones estudiadas.

Además, y por tratarse del primer relevamiento sobre los egresados de esta Facultad, no es posible efectuar un estudio comparativo, lo que le resta riqueza al análisis.

Por otra parte, las posibilidades de cotejar con investigaciones similares realizadas por otras universidades, se vieron fuertemente limitadas por la marcada heterogeneidad de los diseños metodológicos que caracterizan los estudios de seguimiento de egresados.

Frente a esta situación, surge el desafío de avanzar en la elaboración de un modelo básico, que posibilite realizar estudios comparativos capaces de enriquecer los análisis y que, a su vez, tenga la flexibilidad necesaria para atender a diferencias regionales e institucionales. Ello es así, en tanto no puede desconocerse que, las condiciones imperantes en determinado momento en el mercado laboral y las características del tejido productivo de la zona de influencia de las distintas IES, ejercen un fuerte impacto en los procesos de inserción laboral de los egresados.

No obstante las limitaciones apuntadas, se evalúa que la información obtenida puede resultar de utilidad tanto para la orientación de estudiantes y graduados como para impulsar procesos de reflexión al interior de la institución y contribuir a sustentar decisiones académicas que permitan superar en forma continua la calidad de la formación de nuestros egresados.

Asimismo, los contactos generados durante el propio proceso de implementación pueden contribuir a renovar y fortalecer los vínculos entre la universidad y sus egresados y fomentar la vinculación con el sector productivo, posibilitando el surgimiento de nuevos y más fluidos canales de retroalimentación y colaboración.

Referencias Bibliográficas

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

Filmus, D. (1998), Hacia una nueva articulación en la relación educación- trabajo, en Filmus, D. (comp.), *Las transformaciones educativas en Iberoamérica. Tres desafíos: Democracia, desarrollo e integración*, Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). Argentina. Troquel.

García de Fanelli, A., (2001), *La gestión universitaria en tiempos de restricción fiscal y crecientes demandas sociales*, en Documento de Trabajo N° 80, Universidad de Belgrano.

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

Gómez, M., (2000), El mercado de trabajo para los universitarios egresados recientes, Primera Edición, Universidad Nacional de Tres de Febrero. Colección Universidad y Sociedad, Buenos Aires.

Jacinto, Claudia, (1996), Los jóvenes y el trabajo. De la inserción laboral a la transición larga y compleja, Primeras Jornadas Nacionales de Investigación, UBA, Argentina Buenos Aires,

Scalenghe, V. (2007): El mercado laboral actual de los Licenciados en Administración de la FCE-UNL, Santa Fe, Informe Final Beca de Iniciación en la Investigación para Estudiantes de Carreras de Grado de la Universidad Nacional del Litoral, Resol. CS 306/05.

Teichler, U. (2005), *Graduados y empleo: investigación, metodología y resultados. Los casos de Europa, Japón, Argentina y Uruguay*. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Filosofía y Letras. Buenos Aires, Miño y Dávila Editores.

Vroeijenstijn A. (1995), *Improvement and Accountability: Navigating between Scylla and Caribdis*. London.

Zandomeni, N., Chignoli S., Rabazzi, G., Peralta G. (2004) *Inserción Laboral de los Jóvenes*, Santa Fe, Universidad Nacional del Litoral.

Zandomeni, N. y Chignoli, S. (2008), *Estudio de seguimiento de egresados. El caso de los recientes graduados de la FCE-UNL*, Revista Ciencias Económicas de la Facultad de Ciencias Económicas, Año 6, Vol. 01. Ediciones UNL, Santa Fe.

Documentos

Radiografía de los Graduados de la UNLP (2003-2004), Director Lic. Ignacio Ignisci – Programa de Vinculación con el Graduado Universitario – Secretaría de Extensión – Universidad Nacional de La Plata