

Grupo 9: Educación Formación para el Trabajo.

Campos profesionales de los egresados de Relaciones Laborales e Industriales. Elementos iniciales para comprender la configuración y dinámica de la profesión en el Nordeste Argentino.

Laura Lens

lauralens@hotmail.com

Pablo Barbetti

pablobarbetti@gigared.com

Nora Osiska

marinaosiska@hotmail.com

Carrera de Relaciones Laborales – Facultad de Ciencias Económicas (UNNE) y Dpto Ciencias de la Educación - Facultad de Humanidades (UNNE)

INTRODUCCIÓN:

Esta ponencia pretende contribuir a los debates actuales vinculados al eje temático Educación superior y trabajo, más específicamente en torno a la relación universidad y profesiones. La misma deriva de un trabajo de investigación en curso que tiene como objetivo analizar el campo ocupacional y las prácticas profesionales de los egresados de las carreras de Relaciones Laborales e Industriales de la Universidad Nacional del Nordeste. En esta comunicación concretamente presentamos y discutimos resultados parciales de dicho estudio, en el que describimos algunos elementos que estructuran el proceso de profesionalización de este grupo en la Región NEA.

Para la construcción teórica recuperamos algunos aportes recientes de la Sociología de las Profesiones, que entienden que las mismas constituyen estructuras dinámicas, en las cuales hay procesos de profesionalización y desprofesionalización. Desde esta perspectiva, las profesiones representan formas históricas de la organización social, de categorización de actividades de trabajo que son construidas y asumidas por determinados grupos de profesionales (Panaia, 2006).

Coincidimos con los señalamientos realizados por Testa (2005) y Espinoza (2005) respecto a que, al igual que otras profesiones vinculadas a las ciencias sociales, las relaciones laborales o del trabajo se encuentran aún en proceso de

institucionalización; a pesar de existir definiciones formales de los campos ocupacionales, atraviesan una instancia de revisión de los alcances de sus saberes específicos, de reconocimiento de nuevos espacios sociales de inserción y de legitimidad social de sus incumbencias profesionales. En tal sentido, como estrategia de investigación, nos pareció necesario e interesante en primer término *realizar una descripción general de la situación ocupacional actual y los campos de inserción de estos graduados en la Región NEA*, para posteriormente, reconocer y distinguir algunos aspectos o dimensiones que deberían ser profundizados para comprender *la configuración y dinámica de las prácticas de estos profesionales*. Es decir identificar aquellos procesos, agentes e instituciones que, de algún modo, intervinieron e intervienen en la construcción de la profesión de modo particular en esta región.

El texto que a continuación presentamos se ordena de siguiente modo: luego de realizar algunas consideraciones de tipo metodológicas presentamos, brevemente, algunos conceptos que sirven como orientación de la investigación. El análisis de los datos empíricos, son ordenados luego a partir de dos ejes centrales: el proceso de institucionalización de la profesión y los campos y prácticas profesionales de los graduados. Finalmente incluimos algunas hipótesis para continuar la investigación y reflexiones a modo de conclusiones.

ASPECTOS METODOLÓGICOS:

Para la construcción de la información empírica privilegiamos el uso de estrategias mixtas cuali-cuantitativas. Recurrimos al análisis de documentos institucionales y a la realización de entrevistas con informantes claves (directivos de la institución universitaria y dirigentes y ex dirigentes de las asociaciones que los nuclean) para la obtención de datos referidos al surgimiento de la carrera e institucionalización de la profesión en el medio.

Posteriormente realizamos una encuesta aplicada a una muestra de 114 graduados, de un total de 203 que componían el padrón institucional disponible en el momento del inicio relevamiento¹. El mismo fue realizado durante los últimos meses

¹ Actualmente el total de egresados asciende a 255. Fuente: Base de datos de la Carrera de Relaciones Laborales (UNNE)

del año 2008 y los primeros del 2009, de diversos modos (en forma personal, telefónica o vía correo electrónica para aquellos casos en los que no residían en la provincia de Corrientes).

La muestra incluyó graduados con las dos titulaciones otorgadas por la UNNE en diferentes momentos, según los correspondientes planes de estudios (Lic. en Relaciones Industriales y Lic. en Relaciones Laborales²). Se trató de una muestra probabilística estratificada considerando fracciones proporcionales de cada grupo (según la titulación) y los casos seleccionados para cada uno se realizaron de modo aleatorio. La muestra incluyó graduados que residen en las cuatro provincias que conforman la región NEA (Chaco, Corrientes, Misiones y Formosa)

Como complemento realizamos entrevistas semi-estructuradas a una muestra intencional de 18 graduados con el objeto de profundizar la información antes obtenida e incluir otras categorías referidas a itinerarios laborales, formación (de posgrado y en los espacios de trabajo) así como opiniones y valoraciones sobre la formación de grado recibida, el mercado de trabajo y las posibilidades de desarrollo de la profesión en la región. Para este muestreo consideramos como criterios de selección la inclusión de casos típicos de inserción en los diferentes campos ocupacionales.

Es necesario señalar que los datos derivados de las encuestas así como los obtenidos mediante las entrevistas realizadas tienen como limitación el hecho de que, por el tipo de aspectos incluidos, no posibilitan realizar un análisis longitudinal (para avanzar con un mayor grado de detalle y profundidad de manera procesual en las trayectorias laborales). No obstante, y ante la inexistencia de ningún monitoreo previo, la información obtenida nos permitió tener una descripción inicial sobre la situación ocupacional y los campos en los que se insertan los graduados.

ACERCA DEL CONCEPTO DE PROFESIÓN Y LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES.

² Trabajamos con una mayor cantidad de casos de egresados de la Licenciatura en Relaciones Industriales porque son estos quienes tienen una proporción mayor dentro del universo de los titulados; los primeros egresados de con la titulación de Licenciados en Relaciones Laborales son del año 2001.

Plantear una única definición del término profesión resulta una tarea compleja ya que se trata de un concepto polisémico y existe una frontera difusa entre lo que es una ocupación y lo que es una profesión. La construcción de este concepto parece ser un tema no acabado. No obstante, recuperamos los planteos de Hualde (2000) quien señala que hay al menos *dos grandes acepciones* de las profesiones: una más amplia que significa e incluye a cualquier actividad para ganarse la vida que supone múltiples destrezas y, una más restringida, que alude a la naturaleza especial y a la fuente de conocimiento o destreza de un trabajo especializados, ubicándolos en los conceptos más abstractos que comúnmente enseñan las universidades. En esta segunda línea Fernández Pérez (2001) define a una profesión como *“un grupo de individuos de una disciplina, quienes se adhieren a patrones éticos establecidos por ellos mismos; que son aceptados por la sociedad como los poseedores de un conocimiento y habilidades especiales obtenidos en un proceso de aprendizaje muy reconocido y derivado de la investigación, educación y entrenamiento de alto nivel, y están preparados para ejercer este conocimiento y habilidades en el interés hacia otros individuo”*.

Dentro del campo de la sociología es significativa y heterogénea la producción sobre el tema de las profesiones y si bien varios autores identifican un sub-campo de estudio que se conoce como sociología de las profesiones, también esto parece estar en debate. En este sentido, tomando como referencia autores franceses, Panaia (Op. cit) plantea que debido a la variedad de recortes de los objetos de estudio y de las modalidades metodológicas no se podría afirmar que exista una sociología de las profesiones si no que en todo caso se podría hablar de acercamientos diversos al estudio de diferentes grupos profesionales.

Hecha esta distinción e intentándonos acercar a los marcos teóricos en este campo, Hualde (op.cit) reconoce que las diversas líneas de análisis en este tema derivan, básicamente, de las dos vertientes clásicas de pensamiento: la subsidiaria del positivismo funcionalista de Parsons y la del interaccionismo simbólico de la Escuela de Chicago.

La primera se asocia a un modelo idealizado según el cual los profesionales son aquellos individuos con una formación larga que aplican sus saberes a problemas sociales. A su vez tiene una mirada estática y lineal de su construcción en tanto que

explica que para que una ocupación se convierta en profesión debe atravesar una serie de fases sucesivas.

La visión interaccionista, en cambio, difiere de esta mirada ya que en su análisis de las profesiones parte de la división social del trabajo y coloca el acento en la constitución y evolución de las mismas en la interacción cotidiana. En consecuencia reconoce que las profesiones constituyen estructuras dinámicas, en los cuales hay procesos de profesionalización y desprofesionalización. No existen secuencias rígidas y universales de fases o eventos; por el contrario, las estrategias y la imagen presentan grandes variaciones en el tiempo y en el espacio y el proceso de profesionalización ofrece una serie de componentes ligados con la historia de esa profesión en determinado medio. Al mismo tiempo reconoce que las profesiones no son entidades que comparten una misma cultura, sino más bien, movimientos en permanentes desestructuración y estructuración de segmentos profesionales en competencia y conflicto permanentes.

Por su parte Panaia (2006), en la revisión que realiza sobre los aportes teóricos en este campo, destaca los planteos de los trabajos realizados por Dubar y Tripier (1998) sobre cuatro principios de análisis que, de algún modo, son comunes a varias tradiciones teóricas y son útiles para orientar la investigación en este campo (seguimos a Panaia, en esta sistematización):

- 1) La profesión no puede ser separada del medio social donde es practicada;
- 2) La profesión no está unificada pero pueden identificarse muy claramente fragmentos profesionales organizados y competitivos, segmentaciones y diferenciaciones;
- 3) No existen profesiones estables, todas tienen procesos de estructuración y de desestructuración donde pesan los procesos históricos, los contextos culturales, jurídicos y políticos, etc.
- 4) La profesión no es algo objetivo, sino una relación entre las instituciones, la organización de la formación, la gestión de la actividad, y de las trayectorias, los caminos y biografías individuales en el seno de las cuales se construyen identidades profesionales tanto sociales como personales.

Desde esta perspectiva un concepto que aporta a la comprensión de estos procesos es el de **Prácticas Profesionales**. Toda *práctica profesional* se caracteriza por un grupo de saberes específicos, expresados en una práctica social, que permite lograr

las distintas formas de participación de dicha profesión en la dinámica social (Bedolla, 2007). La práctica profesional, nace, se desarrolla, y desaparece en el devenir histórico, dando lugar a que en un momento histórico determinado dichas prácticas profesionales puedan definirse como decadentes, dominantes y emergentes (Ornelas, 1989)³. En tal sentido, también se advierte que la evolución de las prácticas profesionales aparecen influenciadas por las características, dinámicas y regularidades específicas de cada *campo profesional* en las que se desarrollan.

Los *campos profesionales*, constituyen espacios de producción, circulación y distribución de aquellos conocimientos y prácticas sociales que, al ser monopolizados por sus miembros, permiten el ejercicio exclusivo (restringido a los miembros del campo) de determinada profesión (Ilvento 2003). Pensar en términos de campo es pensar en término de relaciones (Bourdieu, 1995), de modo que podría definirse al campo como una red o configuración de relaciones objetivas entre posiciones, que incluye y subsume términos de vínculos intersubjetivos entre los agentes involucrados (como portadores de un capital específico). Incorporamos este concepto para subrayar la relevancia que en esta construcción posee la subjetividad de los actores directamente involucrados en estos procesos (en este caso los profesionales del campo disciplinar en estudio).

Tenti (1989), por su parte, señala que el campo académico-profesional, la constitución de las especialidades y carreras, supone siempre la constitución de un grupo de especialistas que reivindican el dominio de un "corpus de normas" y de saberes explícitos, deliberadamente sistematizados (las disciplinas autónomas) en el marco de instituciones socialmente encargadas de reproducirlos mediante una acción pedagógica expresa (plan de estudios). Es así que las profesiones de manera autónoma van marcando los límites de acceso a cada campo, no sólo a través de los planes de estudios impartidos por las Universidades, sino también a través de la constitución de

³ Las prácticas profesionales decadentes, están representadas por las formas de actuación profesional que tienden a desaparecer por no ajustarse a las actuales condiciones sociopolíticas y económicas que vive la comunidad social; las prácticas dominantes, son aquellas que han desempeñado la mayoría de los profesionales durante varias décadas y se caracterizan por una supuesta satisfacción de los requerimientos del mercado de trabajo; y las emergentes son las que empiezan a desarrollar los profesionales en determinada región, cuando ocurren los siguientes cambios que las propician: eventos mundiales, avances científicos, políticas federales o estatales, apertura de instituciones nuevas, etc.

los Consejos Profesionales, encargados de la defensa de los intereses de sus profesionales, mediante las normativas y acciones que crean y asumen dentro de cada profesión.

EL INICIO Y LA EVOLUCIÓN DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL NEA:

a) La oferta como carrera universitaria en la UNNE

De acuerdo con lo que venimos planteando lo que consideramos “profesión” se va construyendo a través de un largo proceso en el que intervienen muchos factores pero entre ellos son, sin dudas, muy importantes aquellos vinculados a la formación y a la obtención del título que acredita la posesión de ciertos saberes y de algún modo marca el comienzo de dicho proceso.

En un rápido recorrido por la historia de la creación de la actualmente denominada Licenciatura en Relaciones Laborales en la UNNE, identificamos que sus primeros precedentes a nivel nacional, datan desde el año 1.954 con la fundación del Instituto de Relaciones Industriales (IARI). Veinte años más tarde se creó el Instituto Argentino de Dirigentes de Personal (IADP).

Otro antecedente significativo es la creación de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo en 1984, dependiente de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA pero que, a su vez, tiene como origen otra oferta formativa creada en el CEIL (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales) en el año 1977, con dependencia en la Facultad de Derecho.

En nuestra región, la creación de de esta oferta - como carrera universitaria de grado- bajo la denominación de Licenciatura en Relaciones Industriales fue en año 1.977⁴, con la finalidad de cubrir las demandas emergentes y crecientes de la comunidad, especialmente del sector empresarial local⁵.

⁴ Ministerio de Cultura y Educación- Universidad Nacional del Nordeste, Rectorado. Resolución N° 1.619 del 12 de Septiembre de 1.977.

⁵ En la resolución del plan de estudios se alude al carácter del futuro profesional como comunicador y ejecutivo de la empresa e incorpora como parte del currículum por otra parte el currículum de la Carrera, asignaturas de complementación de conocimientos, de análisis de la realidad nacional y regional de la práctica profesional

Dos décadas después (1997) se modificó el plan de estudios y se aprobó otro con una nueva denominación: Licenciatura en Relaciones Laborales⁶. El contexto en el cual se da tal surgimiento se encuentra relacionado con un programa de cambio curricular por el que estaba atravesando la Universidad, a través del que se promovían las ofertas académicas de ese entonces, dado los cambios sociales, económicos, políticos y culturales. Es así como desde el texto del plan, se reconoce como objeto de estudio de la disciplina *al hombre en situación de trabajo* tanto el trabajo autónomo como en relación de dependencia⁷ y se especifican y expresan formalmente los ámbitos o campos de inserción en los que estos profesionales se pueden desempeñar laboralmente que incluyen a: a) organizaciones productivas, industriales y/o comerciales, b) Organizaciones sindicales y asociaciones profesionales de trabajadores; c) Organizaciones de empresariales y asociaciones de empleadores, d) Organismos gubernamentales vinculados con la administración del Trabajo y con las Relaciones Laborales, e) Ejercicio de la profesión independiente, como consultores, f) Organismos de estudio e investigación vinculados con temas laborales especializados y e instituciones educativas de diferentes niveles (terciarios, universitarios)

Por último, en el año 2.008 se vuelve a producir una modificación parcial del Plan de Estudios en algunos objetivos, contenidos, ubicación, incremento y reducción de las distintas asignaturas en los diferentes niveles de la Carrera⁸. Estas modificaciones dieron lugar a la introducción de un título intermedio de la Carrera (Analista en Relaciones Laborales) que busca reconocer el cumplimiento de determinados trayectos de formación de los alumnos en el ámbito universitario y la adquisición de competencias específicas de dicha titulación.

A partir del análisis documental realizado es posible también hacer también otras distinciones vinculadas con la propuesta formativa y con las condiciones institucionales en la que la misma se concreta.

⁶ Universidad Nacional del Nordeste- Rectorado: Resolución N°104 del 5 de Marzo de 1.997.

⁷ Según lo planteado en el plan de estudios el objeto fundamental de la profesión es el " estudio y conocimiento del Hombre en situación de trabajo y/o derivadas de esta, lo que incluye tanto a trabajadores en condición de desempleo, el trabajo autónomo, como el ejercitado en relación de dependencia; de los diferentes niveles de relaciones entre los componentes sociales del trabajo (trabajadores, empleadores y Estado) y sus entidades representativas; y de los condicionamientos económicos, sociales, políticos, jurídicos, tecnológicos y culturales, que sobre ellos influyen

⁸ Universidad Nacional del Nordeste- Rectorado: Resolución N545 del 17 de septiembre del 2.008.

Los planes de estudios de esta carrera (como proyectos formativos), al menos a nivel discursivo, muestran un posicionamiento particular respecto al objeto de estudio e intervención de los futuros graduados. Los mismos dan cuenta, en primer término, del reconocimiento del *carácter multidimensional* del trabajo – como objeto de análisis- y consecuentemente la necesidad de un abordaje desde muchas disciplinas científicas. En segundo lugar incluyen una mirada compresiva que se centra en las Relaciones del Trabajo que incluye el análisis de procesos múltiples, reconoce en los mismos a diferentes actores sociales que lo configuran y admite el carácter conflictivo y político de tales relaciones⁹. Ambos aspectos constituyen rasgos comunes con otras ofertas de Universidades Públicas¹⁰ a la vez que se distancian del perfil propuestos por otras ofertas nacionales (la mayoría de ellas de Universidades Privadas) en los que se privilegia un enfoque centrado en la Gestión y/o Administración de Recursos Humanos. Sin embargo tales rasgos, que aquí ponemos en valor, son los que en ocasiones se cuestionan bajo el fundamento de que impedirían alcanzar el rango de “profesión” entre otros motivos por la inexistencia de límites claros que den fundamento a sus prácticas y permitan obtener un monopolio de sus incumbencias profesionales como si las tienen los practicantes de otros campos formativos (Derecho, Economía, Administración, etc.).

Por su parte, en relación con el plano institucional identificamos también dificultades para lograr su inserción plena dentro de la Universidad y lograr condiciones favorables para su adecuado desarrollo, a diferencia de otras ofertas de campos disciplinares tradicionales o más consolidados. Desde su creación hasta el año 1996, fue considerada una carrera a término, sostenida financieramente por el Gobierno de la Provincia de Corrientes bajo el contralor académico de la UNNE dependiendo directamente del Rectorado. A partir de 1997 la Universidad se hace cargo de ambos aspectos (financieros y académicos) pero no logra incorporarse a ninguna unidad académica lo que impide que sus actores participen de la vida democrática y gobierno universitario ni proyectar mejoras en aspectos críticos (edilicios, en la estructura de la planta docente, en el desarrollo académico a partir de actividades tales como

⁹ Tanto de conflictos individuales, en equipos de trabajo, como colectivos derivados de la lucha de intereses entre capital y trabajo.

¹⁰ Lic. en RRTT (Universidad Nacional de Buenos Aires), Lic. en Relaciones Laborales (Universidad Nacional de Lomas de Zamora), Lic. en Relaciones Laborales (Universidad Nacional de La Matanza)

investigación, extensión y formación de posgrado, entre otros). En el año 2009, derivado de un proceso de regularización institucional que data formalmente varios años antes y tiene como antecedentes varios procesos de reclamo en los que participaron estudiantes y graduados, se inicia un proceso de transición y la incorporación de la carrera a la Facultad de Ciencias Económicas, acompañada de proyecto para la atención de algunos de los problemas antes mencionados.

Finalmente, en el plano contextual la reconstrucción de la trayectoria de la carrera muestra que el proceso de institucionalización tiene como marco un contexto socio-económico y político altamente fluctuante¹¹. Así, señalando algunos de los hitos centrales desde su fundación hasta la fecha podemos distinguir al menos cuatro grandes períodos que, como veremos en otros segmentos del trabajo, también incidieron en el modo en que se configuraron ciertas prácticas de la profesión:

- La creación de la oferta en un período de Dictadura Militar en Argentina (77/83), momento en el que muchos derechos de los trabajadores no se encontraban vigentes y los Sindicatos estaban intervenidos.
- Primeras cohortes de egresados e inicio de la incorporación en espacios laborales de la región en un contexto de inicio de la democracia (década del 80) y con la misma la posibilidad de una reconstrucción del tejido social y laboral y de los actores del mundo del trabajo.
- Incremento de la matrícula de graduados de RRII e inserción en el mercado de trabajo en un contexto de aplicación de Políticas Neoliberales (Década del 90) con los efectos por todos conocidos: aumento del desempleo y de la pobreza e indigencia, incremento de los procesos de precarización laboral y debilitamiento de los sindicatos.
- Cambio del Plan de Estudios (Lic. en Relaciones Laborales), primeros graduados con la nueva titulación en un contexto signado por la crisis y pos-crisis socio-económica de año 2001.
- Actualización del Plan de Estudio e Incremento de la matrícula de graduados en RRLI y nuevos procesos de reinserción en un mercado laboral post crisis de la

¹¹ Bermúdez (2007) señala también algunos elementos contextuales vinculados al surgimiento y desarrollo de la Carrera de Relaciones del Trabajo en la UBA.

convertibilidad (2008) reactivación económica, mejoramiento de los indicadores socio-laborales y retorno de la acción colectiva (sindical y de otros movimientos) en la esfera pública.

B) La creación del Consejo Profesional de Relaciones Industriales y Laborales en Corrientes

Otro de los factores claves en la constitución de cualquier profesión, es la creación de colegios, consejos o agrupaciones que aboguen por la defensa de los intereses de los profesionales de las distintas ramas u especialidades. Por lo mismo, en el caso del NEA cabe mencionar la existencia en la Provincia de Corrientes del Consejo Profesional de Relaciones Industriales y Laborales, el mismo fue creado por Ley 4.049 en el año 1.985 bajo la denominación de "Consejo Profesional de Relaciones Industriales", el que debía estar constituido por Profesionales Matriculados.

La iniciativa de conformar esta asociación surge de un grupo de estudiantes de los últimos años de la carrera de Licenciatura en Relaciones Industriales a partir de la necesidad de poder crear y tener una entidad que pueda contener a los profesionales de la disciplina y avalar sus incumbencias. Se trataba, justamente, de las primeras cohortes de egresados en un contexto en el que, de acuerdo a los que los entrevistados relatan, existía un desconocimiento total de los alcances de la disciplina. El activismo de este grupo así como el hecho de haber podido lograr que esta asociación se formalizara con una ley es uno de los principales logros que destacan los entrevistados, quienes señalan además que se trató del primer Consejo Profesional de esta disciplina o disciplinas afines, a nivel nacional, con estas características.

Si bien el Consejo Profesional en sus primeros años, logró nuclear a casi la totalidad de los graduados y realizó una serie de actividades formativas, posteriormente la falta de matriculados y el alejamiento de algunos de los referentes que habían liderado su creación constituyó un problema que hizo que el mismo decayera, quedando más de 10 (diez) años sin actividad. Coincidiendo con el momento del egreso de las primeras cohortes de Licenciados en Relaciones Laborales, entre los años 2002-03, se conforma una nueva comisión dispuesta a reactivar el funcionamiento de la misma. En

tal sentido la nueva conducción gestiona la aprobación de la modificatoria ley del Consejo Profesional e incluye a los graduados en Relaciones Laborales y, como actividad paralela a partir de una articulación con la Universidad, se conforma el Ateneo de Relaciones Laborales constituido por estudiantes de la profesión de los últimos años de la carrera.

A lo largo de estos años las acciones centrales de esta entidad tuvieron como objetivo central la difusión del alcance de las incumbencias profesionales y, de este modo intentaron disputar los espacios que entienden consideran son propios, así como el desarrollo de actividades de formación y perfeccionamiento para sus integrantes (egresados y alumnos)

SITUACION OCUPACIONAL, CAMPOS Y PRACTICAS PROFESIONALES:

Como los señalamos al inicio los datos derivados de las encuestas aplicadas no nos permiten avanzar en un análisis longitudinal y procesual de las trayectorias, no obstante nos permiten tener una descripción inicial sobre la situación ocupacional, campos de inserción y las prácticas de los graduados. Por cuestiones de extensión, en los siguientes párrafos presentamos algunos de las principales conclusiones derivadas de estos datos que entendemos aportan a la discusión general que venimos planteando.

De total de egresados encuestados un elevado porcentaje se encuentra ocupado (95%). Este dato era en cierto modo esperable (en tanto constituye una tendencia para muchos otros profesionales) justamente por la valoración que se da en el Mercado Laboral a quienes lograron alcanzar niveles educativos superiores; entendemos que también en estos casos las credenciales educativas – más allá de que el inicio de los procesos de inserción se dieran en diferentes años- operaron como un aspecto diferencial posicionándolos mejor que a otros trabajadores en el momento de competir por el acceso a un puesto de trabajo.

Sin embargo, dentro de este grupo (ocupados) son sumamente heterogéneas las características y la calidad de las ocupaciones obtenidas¹². Tal situación entendemos debe ser interpretada considerando, por un lado, los rasgos estructurales que presenta el mercado de trabajo en la Región (segmentación laboral, generación de puestos de trabajo precarios, inestables y con altos índices de informalidad), por otro reconociendo diferenciaciones en cuanto a las condiciones de trabajo que se dan al interior de cada sector ocupacional (por ejemplo dentro de los Organismos Públicos) y, además, en función de la antigüedad y trayectoria como profesionales (para la mayoría de los encuestados las primeras ocupaciones obtenidas ofrecen, en términos generales, condiciones menos favorables).

Esta misma heterogeneidad, se advierte al interior de dos grandes sub-grupos que, con fines analíticos, diferenciamos: los trabajadores en relación de dependencia – que son mayoritarios (65%)- y los que trabajan de modo autónomo.

- **El trabajo en relación de dependencia:**

Para quienes trabajan en relación de dependencia el principal sector que los emplea es el **Sector Empresarial Privado** (principalmente de servicios y comerciales que son características en nuestra región y, en menor medida, industriales y extractivas). A pesar de que aquí, hay variaciones en las condiciones de trabajo (vinculadas, especialmente, con algunos aspectos tales como el tamaño de la empresa, su grado de desarrollo e innovación, el origen del capital, entre otros) es posible advertir que en este sector gran parte de los graduados realizan tareas que tienen algún tipo de vinculación con algunas de las incumbencias profesionales formalmente definidas. Las prácticas en estos espacios de trabajo se asocian a lo que se denomina Gestión de Recursos Humanos o Gestión del Trabajo: reclutamiento y selección de personal, capacitación y desarrollo, administración de las remuneraciones, mediación y relaciones laborales, control de ausentismo, etc.

¹² Para este análisis en el instrumento de relevamiento incluimos aspectos tales como: funciones y actividades realizadas, puesto y jerarquía, tipo de calificación requerida, modalidad contractual, carga horaria, remuneraciones

Diferente es el caso de aquellos (en relación de dependencia) que trabajan dentro del sector público, concretamente en **organismos gubernamentales**. Si bien existen algunos que realizan tareas de calificación profesional y con vinculación con la disciplina¹³, no constituyen el sector mayoritario. Para muchos de estos graduados, sobre todo para quienes tienen muchos años de antigüedad, el acceso al empleo público significó estabilidad laboral pero no permitió un desarrollo de su perfil profesional, gran parte de ellos se dedican a realizar tareas administrativas en distintas dependencias o reparticiones¹⁴.

Finalmente, dentro de este grupo, se incluyen también a quienes trabajan en **instituciones educativas**. Se trata de aquellos graduados que desde funciones directivas y/o docentes en el nivel superior y/o universitario¹⁵ hacen ejercicio de algunas de sus incumbencias en casi en la totalidad de los casos, como una actividad secundaria/complementaria (a otra principal que insume mayor dedicación horaria y mayores ingresos).

- **El trabajo independiente:**

Entre los que trabajan de manera autónoma identificamos, también, situaciones diversas. Por un lado aquellos que realizan un ejercicio liberal de la profesión y, a través de actividades de consultorías prestan servicios, principalmente a empresas del **sector privado**¹⁶ pero también a **Organismos Gubernamentales** y - a diferencia de los casos antes mencionados (aquellos están “empleados” en el Estado)- en estos identificamos un mayor grado de ajuste de las actividades realizadas con las incumbencias

¹³ Se trata de algunos profesionales que están a cargo de las áreas de RRHH de organismos como SENASA, Municipalidad de Corrientes o en organismos técnicos vinculados a la Administración del Trabajo (Agencia de Empleo de un Municipio, Gerencia de Empleo Provincial)

¹⁴ Corresponde casi en su totalidad a los graduados en las primeras cohortes de la Licenciatura en Relaciones Industriales.

¹⁵ La institución de origen (Carrera de Relaciones Laborales) aparece como un espacio de inserción laboral en la que varios profesionales se desempeñan laboralmente en espacios curriculares directamente vinculados con el campo disciplinar. En las entrevistas, además del interés por esta actividad, manifiestan que la misma les posibilita mantener el contacto con la vida universitaria, y ayuda a estar actualizándose de manera continua.

¹⁶ Las principales demandas se vinculan con la realización de: actividades de reclutamiento y selección de personal, diagnóstico y diseño de ofertas y/o proyectos de formación y capacitación; re-diseño de la estructura organizacional y de misiones, funciones y descripción de puestos, liquidación de Sueldos.

(asesoramiento en diagnósticos, diseño e implementación de políticas públicas así como en actividades de gestión de recursos humanos)¹⁷.

Otra es la realidad, de quienes trabajan de manera independiente como **cuentapropistas**, en emprendimientos comerciales que no se encuentran ejerciendo actualmente las incumbencias profesionales, sino que están abocados más bien al mantenimiento, desarrollo y crecimiento de sus proyectos empresariales. Este último grupo está conformado principalmente por Licenciados en Relaciones Industriales de las primeras cohortes, que según los mismos mencionan: a) realizaron la carrera porque les interesa la formación pero no estaban seguros de ejercer como profesionales, y b) tenían interés pero debieron dedicarse a estas actividades porque al momento de egresar de la Carrera, el mercado de trabajo aún no demandaba (o lo hacía escasamente) a profesionales con esta titulación y formación.

Hasta aquí, los datos presentados permiten distinguir que los *campos ocupacionales* en los que se dan los mayores porcentajes de inserción de los graduados son las organizaciones, en primer término empresariales del sector privado y, en menor medida en organismos públicos y que, las *prácticas profesionales* que se configuran como dominantes o hegemónicas se vinculan fundamentalmente con las actividades referidas la gestión del trabajo (o de RRHH) dentro de las mismas.

Sin embargo, es sumamente significativo que si bien existen otros campos e incumbencias profesionales, reconocidas y legitimadas formalmente a nivel institucional (en los Planes de Estudio así como en la legislación y estatutos del Consejo Profesional) no logran cristalizarse en las prácticas de los profesionales. Así, se observa una *muy baja* inserción de graduados en Organismos de Estudio e Investigación en Temas Laborales y *nula* en Organizaciones Sindicales (y asociaciones de trabajadores de cualquier rama de actividad) así como en Organizaciones empresariales y asociaciones de empleadores (cámaras, federaciones).

Señalamos la relevancia de estos datos por el hecho de que se trata, justamente, espacios laborales vinculados a sectores y actores constitutivos de las Relaciones del

¹⁷ Estos tipos de actividades si bien con una alternativa de salida laboral para los egresados, también es una de las tendencias que el modelo económico reinante ha impuesto en el mercado de trabajo de hoy día, comúnmente denominada externalización o tercerización de los servicios y subcontratación de los mismos.

Trabajo, en los que de diversos modos, los profesionales a partir de su formación podrían realizar aportes.

La pregunta obligada que se nos genera en esta instancia es ¿porqué, hasta aquí, a más de 30 años del nacimiento de la oferta formativa la profesión se configuró de este modo en la Región? ¿Por qué se instituyeron ciertas prácticas y no otras?

Es aquí donde entendemos que algunas de las discusiones iniciales derivadas de los aportes más recientes en el campo de la sociología de las profesiones pueden generar algunas categorías analíticas para su comprensión. Mencionamos, seguidamente, a modo de hipótesis al menos cuatro posibles dimensiones de análisis que deberían ser profundizadas en futuras investigaciones:

a) Procesos políticos y macro-económicos sociales a nivel global y nacional.

Los procesos de globalización y la consolidación de las políticas neoliberales cristalizadas a partir de la década del 80¹⁸ y vigentes hasta la crisis del período de convertibilidad en Argentina – si bien tuvieron efectos por todos conocidos en los mercados y procesos de trabajo, que afectaron a profesionales en diferentes campos disciplinares - en este caso habrían operado, además, de dos modos: a) mediante la imposibilidad de “ejercitar” muchas de las incumbencias profesionales en el Estado y en los Sindicatos, básicamente porque los mismos fueron desmantelados y debilitados ; b) a nivel empresarial: porque la agenda de RRHH substituyó a las de las RRL, mediante un modo de gestión individualizante e integradora, no reconociendo los conflictos de intereses entre capital y trabajo (Palomino,2009), modificación que también derivó en el desarrollo parcial y sólo de ciertas prácticas profesionales.

b) Las particularidades de los procesos antes mencionados en relación con los rasgos contextuales del NEA :

Entendemos que los efectos de los procesos macro económico-sociales antes mencionados tuvieron, efectos particulares en función a ciertas características locales. El NEA constituye una región que si bien no es homogénea, históricamente, muestra uno de los más elevados índices de desigualdad (pobreza/indigencia). Su mercado de trabajo ha sido caracterizado por la presencia crónica y hasta agudizada de rasgos de

¹⁸ Década que, como vimos en el apartado anterior, en la que en el caso del NEA aparecen las primeras cohortes de egresados de RRII.

segmentación, generación de puestos de trabajo precarios, inestables y con altos índices de informalidad. Posee una baja capacidad de absorción de mano de obra por parte del sector formal y privado de la economía regional. En contraposición muestra, elevadas tasas de empleo estatal, así como un alto porcentaje de cuentapropistas y trabajadores familiares sin remuneración. Predominan pautas de comportamiento político patriarcal y clientelar, reflejadas, en gran medida, en la alta tasa de empleo público mencionada (Sobol, 2007)

Por otra parte, dentro del sector privado, predominan empresas pequeñas, de carácter familiar, “tradicionales”, con poca iniciativa innovadora y la falta de proyección estratégica, lo que genera una dirección centralizada y limitada profesionalización de sus áreas.

c) El rol desempeñado y el aporte de la institución formadora, sus problemáticas y tensiones.

Como vimos dentro de la misma Universidad como oferta educativa y campo de conocimiento, la carrera de Relaciones Laborales tuvo dificultades para lograr un reconocimiento y estatus, teniendo que disputar espacios y recursos con otros campos más consolidados. Da cuenta de ello la revisión histórica de su proceso de institucionalización. Probablemente, en parte, estas mismas sean algunas de las razones que permitan analizar también el distanciamiento entre lo previsto en la letra escrita como “campos e incumbencias” para las que se forma y las que se ejercitan. Si bien, claro está, la posibilidad de inserción (o no) en determinados espacios no puede ser resulta por esta institución, si no que estará condicionada por las demandas del mercado de trabajo, caben algunos interrogantes ¿En qué medida en la currícula se refleja la amplitud de este campo disciplinar?, ¿ En qué medida las prácticas pedagógicas promueven las diferentes incumbencias o cristalizan sólo algunas?, ¿Qué estrategias institucionales fueron desarrolladas (y cuáles faltan) en materia de investigación y la extensión, como actividades que favorezcan la generación de conocimientos en este campo de estudio y, de este modo, también incidan en su desarrollo y la apertura de nuevos espacios laborales para los graduados?

d) El posicionamiento, los intereses y comportamientos de los estudiantes y graduados.

Por último, una línea de análisis que creemos puede contribuir a identificar la configuración y evolución de las prácticas profesionales se vincula con el plano de la subjetividad de sus principales actores: estudiantes y graduados. Las representaciones que los mismos construyen sobre la profesión, los motivos que orientaron la elección de esta carrera, así como los intereses que se ponen en juego al momento de construir determinadas trayectorias laborales, constituyen aspectos de valor para aproximarnos a la comprensión de la construcción de este proceso. Si bien aquí no profundizamos este análisis las entrevistas realizadas muestran la existencia de miradas comprensivas heterogéneas, en muchos casos complementarias y en otras contrapuestas, sobre la disciplina, su objeto de estudio, el alcance de las incumbencias profesionales y los tipos de prácticas que podrían ser consideradas propias de la profesión.

Campos y prácticas emergentes:

Si bien antes describimos los principales campos de inserción y las prácticas profesionales dominantes, nos interesa como cierre mencionar otros tipos de prácticas profesionales, prácticas “emergentes” en otros campos. Nos referimos a campos no necesariamente “nuevos” pero que emergen como espacios que habían desaparecido o en los que había poco desarrollo, en los que los graduados de esta carrera reconocen que actualmente pueden desempeñarse profesionalmente. Tal reconocimiento deriva de demandas (explícitas o manifiestas), esto es por requerimientos puntuales de los mismos empleadores o bien por necesidades existentes (aunque no sea bajo la forma de una demanda explícita) en la región:

- En la *gestión del trabajo* dentro *en organismos públicos* dentro de algunos sectores ocupacionales específicos (Educación, Salud, Justicia) que poseen una planta con cantidad significativa de trabajadores y, en el marco de los procesos de modernización del Estado, deciden realizar inversiones y ampliar sus intervenciones mejorando sus procesos de gestión más allá de lo habitualmente realizado en materia de Administración de personal.
- En actividades de diagnósticos, diseño, promoción e implementación de *políticas públicas* vinculadas con el trabajo, el empleo y las Relaciones Laborales en *organismos Gubernamentales a nivel provincial y/o municipal*

(Ministerios, Subsecretarías o Direcciones de Trabajo y/o Empleo, Áreas de Planeamiento, de Producción, etc.). Se evidencia un incremento de la demanda de profesionales con esta especialidad particularmente en el surgimiento de nuevos programas y proyectos nacionales que se implementan a nivel local orientadas, especialmente, a formar, recalificar la fuerza de trabajo y articular oferta y demanda en los mercados (agencias de empleo y colocación).

- Dentro del sector formal de la economía, especialmente en las *empresas*, en funciones vinculadas con las relaciones gremiales, mediación y resolución de conflictos así como en temas de formación profesional (en el marco del concepto de formación continua).
- Dentro de *Organizaciones de la Economía Social* (Mutuales, Cooperativas, ONGs y Movimientos Sociales) en actividades relacionadas con el manejo organizativo, la reorganización del proceso de trabajo, las diferentes modalidades que puede adoptar la participación de los miembros y la readaptación de estrategias de gestión de personas (formación, motivación, comunicación) de acuerdo a las características y dinámicas particulares de este tipo de organizaciones.

COMENTARIOS FINALES A MODO DE CONCLUSION:

A lo largo de este trabajo hemos intentado analizar el campo ocupacional y las prácticas profesionales de los egresados de las carreras de Relaciones Laborales e Industriales en la Región NEA y, en este análisis, distinguir algunos elementos que permitan comprender el proceso de profesionalización de este grupo.

A partir de la revisión documental pudimos identificar algunos de los principales agentes e instituciones que, de uno u otro modo, intervinieron en la construcción de la profesión e influyeron en esta particular configuración de las prácticas profesionales de este grupo en la Región (la universidad, el consejo profesional, el mercado de trabajo regional, las políticas públicas vigentes, entre otros)

Así, los datos empíricos obtenidos sobre la situación ocupacional actual muestran que si bien mayoría de los graduados se encuentra ocupados y, muchos de ellos, logran ejercitar algunas de las incumbencias formalmente definidas como propias de esta

profesión, continúan existiendo algunos campos de inserción aún vacantes o con poco desarrollo así como saberes que no se cristalizan en prácticas profesionales. Hasta aquí parece haber una mayor prevalencia de inserción de graduados en el ámbito empresarial privado y de prácticas profesionales fundamentalmente orientadas a la gestión de personas (o de RRHH) a nivel micro-organizacional, en detrimento de otras prácticas en otros espacios y actores constitutivos de las Relaciones del Trabajo.

Desarrollamos algunas hipótesis orientadoras para continuar y profundizar el análisis, porque consideramos que es necesario promover el debate y tender a la consolidación de otras prácticas (más ajustadas a una perspectiva integral del alcance de la profesión, con un carácter inclusivo). Entendemos que existen condiciones favorables para ello: en primer término porque desde los mismos graduados se advierte el surgimiento de nuevas posibilidades, “prácticas emergentes”, asociadas, en parte, a algunas transformaciones más amplias que se están dando en la esfera nacional (Reposicionamiento del Estado como un actor constitutivo de las RRTT, activación y mayor participación de las Organizaciones Sindicales, etc.); en segundo lugar porque también advertimos que se trata de un nuevo momento del proceso de institucionalización de la disciplina a nivel regional en la que, pasado ya algunos años, existe un mayor grado de conocimiento (y reconocimiento) de la profesión tanto en los ámbitos laborales como académicos.

BIBLIOGRAFIA.

Bedolla, José L. (2007): Prácticas Profesionales del médico veterinario Zootecnista en el mercado de trabajo del estado de Michoacán, México. Redvet. Revista Electrónica de veterinaria.2007.Disponible en

www.veterinaria.org/revistas/redvet/n080807/080701.pdf.

Bermudez, Luis (2007): “ La Universidad hoy: estructura, problemas y políticas- Perfil profesional de los docentes de la carrera de Relaciones del Trabajo. UBA. Bs.As.- Argentina.

Bourdieu, Pierre y Louis Waquant (1995): Respuestas para una antropología reflexiva. México: Grijalbo

Dubar, Claude y Pierre Tripier (1998): Sociologie des Professions. París. Arman Colin.

Espinoza; Martín (2005): Un análisis comparativo entre dos cohortes de egresados de la Carrera de Sociología ". Facultad de Ciencias Sociales- UBA. Bs. As.- Argentina.

Fernández Pérez Jorge A. (2001): Elementos que consolidan el concepto profesión. Notas para su reflexión. Facultad de Filosofía Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México.

Hualde, Alfredo (2000): Sociología de las Profesiones: Asignatura pendiente en América Latina. En de la Garza Toledo, Enrique (Coord). Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo, México.

Iivento, María Celia. (2003): Las representaciones sobre el campo profesional en Ciencias de la Educación. La incidencia de las prácticas pre-profesionales. Tesis doctoral inédita. Universidad Rovira Virgili (URV). Tarragona, España.
<http://www.tesisenred.net/TDX-0602103-092117>

Panaia, Marta (2006): Una revisión de la Sociología de las Profesiones desde la teoría crítica del trabajo en la Argentina. En Revista de Estudios del Trabajo N° 32 julio/diciembre. Pág121 a 157. Buenos Aires.

Palomino, Héctor (2009): El retorno de las relaciones laborales. En: Le Monde diplomatique "el Diplo", Dossier "El capitalismo del desempleo", N° 125, Noviembre 2009. Disponible en <http://www.eldiplo.org>

Ornelas N., Carlos(1989): Formación de cuadros profesionales, mercado de trabajo y necesidades sociales" en: *Reforma y Utopía* No. 2. Octubre-Diciembre.

SOBOL, Blanca. (2007):"Características de la estructura ocupacional en la Región NEA en el período 2003-2006", en *Revista de Estudios Regional y Mercado de Trabajo*, n° 3, Sistema de Información sobre Mercado Laboral (SIMEL), Buenos Aires, pp. 135-154

Tenti Fanfani E, Gómez Campo Víctor Manuel (1989): Universidad y Profesiones. Crisis y Alternativas. Argentina: Miño y Dávila Editores.

Testa, Julio (2005): Los egresados de la Carrera de Relaciones del Trabajo 1996-1999. V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET) Bs. As.- Argentina.

ANEXO

Cuadro: Situación ocupacional y Características de las Ocupaciones de los Graduados en RRII (Relaciones Industriales) y RRLI (Relaciones Laborales)

Situación	Ocupados	Desocupados	Inactivos
Ocupacional de los graduados	95%	2.5 %	2.5%
Características de las Ocupaciones			
En relación de dependencia 65%	De modo independiente 21%	En forma mixta 14%	
Cantidad de ocupaciones (en relación de dependencia) Sólo una: 52% Más de una: 13%	Cantidad de ocupaciones (de los independientes) Sólo una: 20% Más de una: 1% (Cantidad de ocupaciones (mixtas) Sólo una de cada tipo: 10% Más de una de cada tipo: 4%	
Tipos de Organizaciones Empresas: 48% Organismos Gubernamentales: 31% Instituciones Educativas: 14% Otros: 7%	Tipos de Organizaciones Empresas: 60.5% Organismos Gubernamentales: 18% Otros: 21 %		