

Posgrados y demandas laborales: la evaluación de los profesionales

MARÍA GUADALUPE SAAVEDRA
Universidad Nacional del Nordeste, Corrientes, Argentina

Introducción

Diversos estudios, consideran que las principales características de estos tiempos, se manifiestan a través de una transformación radical del proceso de trabajo, definida por la liberación de los trabajadores en relación al proceso de producción. Es decir, el sistema productivo requiere no tanto el trabajo manual agrario de nuestros antepasados, ni el trabajo de producción industrial en serie de las fábricas. Hoy, la tecnología y el conocimiento son los factores con mayor peso dentro de dicho sistema.

Sobre esta realidad, ya la teoría clásica del post-industrialismo (Bell, 1975; Dordick y Wang, 1993) combinaba tres afirmaciones y predicciones que permitirían reconocer el núcleo fundamental de la nueva conformación de la estructura social y económica: a) La generación del conocimiento como la fuente de productividad y crecimiento económico mediante el procesamiento de la información; b) La producción y el empleo en el sector servicios como la principal actividad económica, en detrimento de la producción de bienes y el empleo industrial y agrícola; c) Crecimiento y predominancia de las ocupaciones con un alto contenido de información y conocimiento, como las ejecutivas, profesionales y técnicas, sobre todas las demás (Castells, 2002).

En este contexto, los puestos de trabajo que devienen de las nuevas tecnologías, en vez de exigir conocimientos concretos, precisos y limitados de la época anterior, demandan una gran versatilidad de funciones de acuerdo con la tendencia de la formación de equipos polivalentes y con funciones múltiples. Para ello, —afirma Guadilla (1996)— los trabajadores necesitan una formación más amplia, alta capacidad de análisis, de comunicación y habilidades para resolver problemas.

Dentro de la necesidad de contar con personas capacitadas para el trabajo, el nivel de posgrado está llamado a cumplir un papel de suma relevancia en la formación de profesionales de alta calificación (Guadilla, *op. cit.*). La preparación de los graduados ya no puede considerarse finalizada en su tránsito por la formación de grado; en el posgrado se dan las condiciones para problematizar la realidad y generar respuestas innovadoras (De Wilhelm, 2001).

En la última década, Argentina ha presenciado un proceso de expansión creciente de la oferta y la demanda de programas de posgrado, principalmente los que se orientan a Ciencias Sociales: administración de empresas, derecho y ciencias políticas (Coneau, 2004). Según Klein y Sampaio (1996), a fin de atender a una *demandada de mercado*, el posgrado se desarrolló con el objetivo de formar especialistas en ciertas carreras ligadas fundamentalmente a la actividad económica —con énfasis en el sector terciario—.

Sin embargo, no resulta claro en qué medida la explosión de la formación de posgrado responde a un aumento de necesidades reales, o es simplemente una transferencia de responsabilidades del terreno de las empresas al sector público, ya que, según Fernández Enguita (1992), se ha desviado la impartición teórica de las supuestas habilidades que el alumno/trabajador debe adquirir dentro de una relación contractual, a las universidades y otros centros colaboradores.

Próximo a este enfoque, Reina (2000) destaca que la constatación de que una mayor complejidad productiva y tecnológica demanda de mayores habilidades y mejores niveles de calificación de la fuerza de trabajo, no deja de ser contradictoria con las características que presenta el mercado, dado que la precariedad del empleo que lo caracteriza actualmente, lleva implícita la desprofesionalización del trabajador y la desintegración de la relación trabajo/experiencia laboral o trabajo/aprendizaje. Asimismo, el autor considera que a menudo se incurre en el error de identificar las necesidades coyunturales del mercado de trabajo con las exigencias formativas del sector productivo; formar en función de las primeras supone, asumir la precariedad como algo que está en la naturaleza de la relación contractual, y hacer del contrato, que no del empleo, el fin último de la formación.

Confirmando en parte lo anterior, en una investigación realizada en la ciudad de Corrientes acerca del mercado de trabajo¹, se evidencia que si bien los niveles educativos de los ocupados van aumentando, no sucede lo mismo con los niveles de calificación de las tareas, pudiendo por el contrario constatarse un alto grado de sub-utilización o sub-empleo de los graduados de la educación universitaria. En este sentido, el mejor nivel educativo, si bien refuerza la empleabilidad de las personas, no garantiza una mejor ocupación.

A partir de éstas consideraciones, cabe analizar si son los posgrados actualmente la respuesta necesaria a las demandas del mercado de trabajo o son simplemente una estrategia de los profesionales universitarios para aspirar a posicionarse mejor en dicho mercado.

A la luz de estos planteamientos, este artículo intentará analizar la incidencia de la formación de posgrado en las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta los diferentes modos de inserción socio-laboral; así también, se pretende conocer la conciliación entre el sistema cuaternario y el desempeño profesional. A continuación, se exponen algunas reflexiones teóricas acerca de las características más sobresalientes de cada uno de los actores que intervienen en la relación *demandas del mercado de trabajo – ofertas de carreras de posgrado – necesidades profesionales*.

Mercado de trabajo: sus tendencias y contradicciones

El conocimiento constituye uno de los mayores desafíos que deben asumir las sociedades contemporáneas. Actualmente se reconoce que es el recurso de mayor importancia para dar impulso a la producción y al desarrollo económico. De hecho, en el mundo de hoy el conocimiento define las transacciones económicas, determina los intercambios comerciales, orienta los mercados, revoluciona las

¹ Pérez Rubio, Ana María (coord.) (2002): *Los universitarios y el mercado de trabajo*. Universidad Nacional del Nordeste, Corrientes, Argentina.

tecnologías y expande los sistemas productivos; simultáneamente tiene la capacidad de hacer viable una mejor calidad de vida, facilitar los vínculos sociales y lograr un desarrollo en términos sustentables².

En este sentido, la configuración y el contenido de las ocupaciones se han vuelto más complejos, los empleos requieren más conocimientos intelectuales y menos habilidades físicas, pareciera que se ha enriquecido el contenido de los trabajadores y se ha ampliado la gama de funciones desarrolladas por ellos.

Estos cambios, según el informe de 88ª Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo³ (2000) crean a la vez oportunidades y retos para las empresas, los trabajadores y los países: "Para algunos trabajadores, esta evolución ha creado oportunidades de carrera o de ejercer un empleo independiente remunerador, mejores niveles de vida y más prosperidad; pero para otros trabajadores, la misma evolución ha significado precariedad laboral o desempleo, un deterioro de los niveles de vida".

Frente a esta paradoja, y la tendencia de que muchos de estos cambios requieren de nuevas competencias y aptitudes hasta ahora desconocidas o desvalorizadas, la OIT propone "el desarrollo de recursos humanos, la educación y la formación como elementos necesarios y esenciales para aprovechar plenamente las oportunidades y enfrentarse con los retos que plantea esta evolución para las empresas, los trabajadores y los países".

Coincidiendo con este supuesto, han surgido una serie de explicaciones que pretenden relacionar la tasa de beneficio de la inversión educativa con las posibilidades de planificación orientada al desarrollo económico. De entre ellas, probablemente la más conocida sea la *teoría del capital humano*, la cual considera a la educación como una inversión de capital que debe ser rentable, mientras que el educando deviene un capital humano. En este sentido, el crecimiento económico estaría en función de las aptitudes y las calificaciones adquiridas, en tanto que la acumulación de capital educativo constituiría la vía más adecuada para la mejora social e individual (Pérez, 2002).

Al respecto, Medina (1983) sostiene que "es a partir de la aceptación de estos puntos, cómo las sociedades occidentales desarrolladas y muchas de las sociedades tercer-mundistas han dado a una masa creciente de jóvenes la posibilidad de proseguir estudios y creado un brusco crecimiento de las esperanzas". Como consecuencia, se advierte un crecimiento de los niveles educativos; pero, sin embargo, esto no se ha visto acompañado con un aumento en los niveles de calificaciones de las ocupaciones, ni siquiera entre los más educados⁴.

En efecto, ya Berg (1971) insistía en que la educación como vía de solución al desempleo refleja la tendencia a diagnosticar los problemas sociales en términos individuales. En verdad, ningún estudio ha demostrado que los trabajadores mejor educados sean también los más productivos. En este sentido, el

² Pertenece al Informe de la Sub-comisión 1: tendencias del conocimiento. Mario Albornoz (coord.) Dentro de la Comisión creada el 5/05/2001, por resolución ministerial n.º 169/01, presidida por Hugo Juri.

³ Organización Internacional del Trabajo (2000): Resolución y conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos. Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. 88ª Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

⁴ En efecto, en una investigación realizada en la ciudad de Corrientes acerca de "Los universitarios y el mercado de trabajo", se ha constatado que los niveles educativos medios y altos han crecido más rápidamente que los requisitos de calificación técnica de los empleos, por lo que dichos requisitos funcionales no pueden explicar la expansión de la educación formal. Hecho que se pone en evidencia a partir del aumento del período de escolarización de todos los trabajadores en todos los niveles, y no sólo entre los profesionales altamente calificados.

establecimiento de requisitos educativos altos sólo sirve para descalificar de entrada a aquellos que no los poseen; así, se evidencia que personas altamente calificadas compiten con otras que poseen formación media para ocupar empleos de nivel medio, lo que acaba conduciendo a todos los estudiantes a prolongar innecesariamente sus estudios.

De esta manera, las principales críticas hacia la teoría del capital humano se orientan a señalar que la progresión de los niveles de formación implicaría simplemente la sustitución de unas personas, las menos formadas, por otras (Garmendia, 1997), asimismo, puntualizan que la formación (o diploma) supone simplemente un filtro o señal para el mercado de trabajo, que utilizaría el empleador para minimizar riesgos en la selección de personas (Thurow, 1983).

Así, según Gómez Campos y Tenti Fanfani (1989), las personas con menores dificultades relativas de empleo son las graduadas de la educación superior, debido, por una parte, al aumento de los requisitos de calificación intelectual en los empleos creados, ya sea por la empresa privada o por el gobierno. Por otra parte, ante el aumento de la oferta de graduados de la educación superior, los empleadores elevan sus requisitos de calificación para el empleo, generando el fenómeno de la elevación de perfil educativo del personal empleado, aunque los puestos de trabajo no requieran de igual modo niveles más altos de calificación.

Por consiguiente, en la medida en que aumenta la competencia por el acceso a las relativamente escasas oportunidades deseables de empleo, aumentan también los requisitos educativos, en esa medida la educación superior pierde valor económico y social para los grupos que no pueden participar en esta competencia con probabilidades de éxito, o que no pueden absorber el costo de largos estudios con escasas probabilidades de empleo inmediato.

Carreras de posgrado

Desde el comienzo del desarrollo de los sistemas educativos modernos, estos han tendido a especializarse según los destinos laborales esperados para sus alumnos, tanto en la duración de los estudios como en su especialidad. En este sentido, la continuidad y transformación de fórmulas institucionales, tienen que ver con la respuesta del sistema educativo formal y paraformal a los cambios del sistema productivo, de la organización del trabajo y de la estructura social (Gallart, 2002).

Asimismo, desde hace más de una década estamos asistiendo a un acelerado crecimiento de la oferta de carreras de posgrado desde la educación formal, ya se trate de especializaciones, maestrías o doctorados. En efecto, en los últimos 15 años el número total de carreras se incrementó el 234%, (SPU/MCyE, Guía de Posgrado 1997) predominantemente las que se orientan a las ciencias jurídicas, médicas y económicas.

Para Guadilla (1996), este auge de carreras de nivel cuaternario responde fundamentalmente a necesidades nacionales de contar con profesionales de alta calificación; así "la capacidad de llevar a cabo nuevas estrategias sociales de transformación depende mucho de la disponibilidad de recursos humanos calificados, no solamente para la modernización productiva y la competitividad internacional, sino también, para la modernización del Estado y para los cambios que deben hacerse en todas las instancias de la

sociedad". Desde esta perspectiva, los posgrados constituyen una plataforma de suma importancia para enfrentar las necesidades de los nuevos y cambiantes contextos⁵.

Sin embargo, desde otra mirada, Barsky (1999) en su estudio *El desarrollo de las carreras de posgrado*, expone que las carreras de nivel cuaternario fueron impulsadas tanto por factores internos como externos del Sistema de Educación Superior (SES). Internamente, los elementos que facilitaron la construcción del nuevo sistema fueron: el continuo proceso de debilitamiento institucional de la universidad pública nacional, sus dificultades presupuestarias y la casi inexistencia de posgrados, pero también, la presencia de algunas comunidades científicas y académicas consolidadas. Externamente, la formación de posgrado surgió como respuesta a una demanda social frente a la masificación del proceso de enseñanza de Educación Superior.

Así, en gran parte de los estudios realizados acerca de este tema, se alude a la débil vinculación que poseen dichas carreras con las necesidades del mercado de profesionales; mientras se afirma que su expansión, principalmente, respondió a una demanda proveniente de mercados institucionales. En este sentido, debido a la posibilidad de cobrar anualidades, la creación de estos programas en áreas competitivas, se convirtió en un negocio rentable para las universidades.

Pero, más allá de las críticas al SES, Villanueva⁶ (2001) destaca que lo que resulta cierto es que, se extiende la conciencia entre los graduados sobre la necesidad de actualizar sus conocimientos y sobre el valor de los diplomas –“acreditación de saberes”–, que son fundamentales a la hora de obtener nuevos trabajos, ya sea para el desarrollo profesional dentro de una empresa u organización, o bien, para el auto-desarrollo en la actividad privada.

Los profesionales

Si bien en la actualidad el ámbito laboral y el ámbito educativo presentan paradojas y contradicciones, diversos autores (Gómez Campos, Tenti Fanfani, 1989), coinciden que el rol del profesional se hace cada vez más complejo, en la medida en que se inscribe dentro de espacios sociales confusos, se plantean nuevos desafíos laborales, “problemas” diferentes y menos delimitados disciplinariamente.

En este contexto de transformaciones, se explican los ataques que a menudo se dirigen contra los estilos profesionales clásicos y contra los sistemas de formación correspondientes; se dice que no responden a las necesidades sociales, nacionales o de los sectores mayoritarios de la sociedad (Gómez Campos, *op. cit.*)

Como consecuencia, la organización tradicional de la formación para el trabajo entra en crisis, es decir, la preparación específica para puestos de trabajo debe transformarse en una formación polivalente que permita el reentrenamiento a lo largo de la vida (Gallart, 1997). Las demandas de competitividad entre

⁵ Guadilla (1996) afirma que la estructura de posgrados surgida durante las últimas décadas ha avanzado en forma significativa, especialmente en la construcción de una capacidad institucional endógena; estableciéndose entre los años de 1993 y 1995, en AL más de 8 mil programas de posgrados, de los cuales un poco más de la mitad son de doctorado y maestrías: “la formación de recursos humanos de alto nivel en las últimas décadas ha sido en buena parte responsabilidad de los programas de posgrado”.

⁶ Presidente de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (Coneau, 2001).

empresas y países, combinadas con los cambios tecnológicos y organizacionales, se dirigen a trabajadores con mayores niveles de instrucción que los trabajadores calificados del modelo anterior⁷; esta demanda de trabajadores polivalentes no puede ser cubierta por cursos de capacitación cortos, sino que exige más años de educación formal (Castro, 1988).

Tenti Fanfani (1989) expone en su trabajo *Las profesiones modernas: crisis y alternativa*⁸ que, existen algunos datos y evidencias generales que permiten pronosticar la crisis de un modelo profesional con cierta tradición en Occidente. Algunos elementos que permiten detectar esta situación son, por lo tanto, el retroceso del modelo de ejercicio "liberal" de la practica y el surgimiento cada vez más de la prestación de *servicios profesionales mediados por una "organización o corporación"*; *el acelerado desarrollo de los conocimientos científicos y tecnológicos*, que hace que la capacidad de los profesionales para aprender "todo lo que hay que saber" en un campo determinado disminuya progresivamente; así también, el surgimiento de *nuevos clientes y problemas sociales* entrañan una transformación en el orden de los valores y las necesidades que deben ser atendidas por los profesionales.

En síntesis, la corporación del ejercicio profesional, el desarrollo científico y tecnológico acelerado y el surgimiento de nuevas necesidades sociales, ponen en crisis el patrón tradicional que organiza tanto la práctica profesional como los sistemas de formación profesionales.

Consecuentemente, el profesional debe trabajar ahora en un ambiente complejo. Donde la complejidad del contexto, hace que ninguna disciplina en particular sea capaz de dar una respuesta global a los nuevos problemas sociales. Por lo que se vuelve necesario, frente a la fragmentación creciente de las profesiones en especialidades, que la formación de los especialistas se oriente a desarrollar habilidades para el trabajo en equipos inter-disciplinarios.

Rodríguez y Guillén (1992) sostienen que los avances en el conocimiento y la creciente complejidad de la sociedad occidental, favorecen la fragmentación de las profesiones clásicas y la profesionalización de la sociedad. También, Goode (1960) ya planteaba hace varias décadas que una sociedad en industrialización se caracterizaba por ser una sociedad en profesionalización, pero la sociedad post-industrial, en la que se destaca el enorme peso del sector servicios frente al sector industrial, se puede definir ya como una sociedad de profesiones.

De este modo, se ponen sobre el tapete los cambios en la estructura de clases (y el desarrollo de una nueva clase media) y los cambios en el mercado de trabajo (con una drástica reducción de la clase trabajadora clásica y un gran aumento de las ocupaciones de servicios). La importancia de las profesiones y expertos en la estructura y dinámica de nuestra sociedad, indican la capacidad de los sistemas de conocimiento profesional para la definición de viejos y nuevos problemas. El conocimiento abstracto se configura como un eficaz mecanismo para el mantenimiento de posiciones sociales de poder y privilegio. (Rodríguez y Guillén, *op. cit.*)

⁷ El modelo de producción en serie se sustentaba en los incrementos de productividad obtenidos por las economías de escala en un proceso de producción mecanizado basado en una cadena de montaje de un producto tipificado, en las condiciones de control de un gran mercado por una forma organizativa específica: la gran empresa estructurada según los principios de integración vertical y la división del trabajo social y técnica institucionalizada. Estos principios se plasmaron en los métodos de gestión conocidos como "taylorismo" y "organización científica del trabajo".

⁸ En Gómez Campos, V., y Tenti Fanfani, E. (1989): *Universidad y profesiones: crisis y alternativas*. Miño y Dávila, Buenos Aires. Cap. II (pp. 41-60).

En este sentido, se advertiría una nueva tendencia en la estructura ocupacional, ya predicada por los expositores de la teoría del post-industrialismo, en la cual se hace referencia a la expansión de las ocupaciones ricas en formación, como los puestos ejecutivos, profesionales y técnicos, convertidos en el núcleo de la nueva estructura.

Sin embargo, varios analistas sostienen que junto a esta expansión de trabajos profesionales cada vez más especializados, existe también un aumento de las ocupaciones en servicios inferiores y menos calificados. Estos trabajos de escasa preparación, a pesar de su tasa de crecimiento más baja, pueden representar una proporción sustancial de la estructura social post-industrial en cuanto a números absolutos (Castells, 2002). En otras palabras, también cabría caracterizar a las sociedades informacionales avanzadas por su estructura social cada vez más polarizada. Además, en la literatura se cuestiona ampliamente la noción de que el conocimiento, la ciencia y la experiencia sean componentes decisivos de la mayoría de las ocupaciones ejecutivas-profesionales. A lo cual, Castells propone que se debe mirar mejor y más de cerca el contenido real de esas clasificaciones estadísticas generales antes que lanzarnos a caracterizar nuestro futuro como "la república de la elite ilustrada".

Presentación de resultados

Para dar respuesta a las preguntas explicitadas, se entrevistaron a egresados de carreras de posgrado pertenecientes a las facultades de Derecho y Ciencias Económicas de la UNNE⁹, bajo el criterio de que se desempeñaran exclusivamente en la actividad profesional —no académica— ya sea privada o pública¹⁰. Además, si bien nuestra población de estudio estaba conformada por profesionales pertenecientes a distintas localidades del NEA, sólo nos limitamos a los residentes en la ciudad de Corrientes¹¹.

Para ello, se construyó un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas indagando, entre otras cuestiones¹² acerca de los siguientes aspectos: a) Cambios percibidos en el campo profesional; b) Influencia de la formación de posgrado en las condiciones de trabajo y en el desempeño cotidiano; c) Expectativas laborales futuras.

Estas cuestiones fueron posibles de analizar debido a que tanto los profesionales de ciencias económicas como los de las ciencias jurídicas, se encontraban en condición de ocupados antes, durante y después del desarrollo de la carrera de posgrado.

⁹ El criterio de selección de estas unidades académicas se apoya sobre el auge y gran expansión que sufrieron éstas en los últimos años, predominantemente sobre las demás, y que surgieron como respuesta a una creciente demanda de esta formación.

¹⁰ No se toman las organizaciones académicas ni las de investigación, porque se regulan con características laborales diferentes a las de las otras actividades.

¹¹ Muestreo sistemático. Se tomó como base de datos la de la Secretaría Académica y de Planeamiento de la UNNE, correspondiente a los egresados de jurídicas y económicas, entre los períodos de 1996 a 2002. Pertenecientes a las carreras de Especialización en Sindicatura Concursal, esp. en Tributación, Maestría en Administración y Resolución de Conflictos, Maestría en Procesos de Integración Regional, esp. en Derecho Penal, esp. en Derecho Procesal y Maestría en Derecho Fundiario y Empresa Agraria.

¹² Este artículo presenta resultados parciales del trabajo de investigación *Formación de posgrado y mercado de trabajo: demanda genuina o simple credencialismo?*, de la SECYT-UNNE.

Este dato nos llevaría a argumentar que, en general, las carreras de posgrado no son realizadas como una alternativa de ocupación para aquellos que no cuentan con actividades laborales, sino que parecería un complemento de las funciones de trabajo.

Así, en nuestro estudio observamos algunas características de dichas ocupaciones. Desagregando por unidades académicas, se advierte que son los profesionales de ciencias jurídicas los que predominantemente revisten como empleados en la administración pública, desempeñándose un número importante de ellos en cuadros jerárquicos. Como contrapartida, son los egresados de las ciencias económicas quienes presentan un mayor ejercicio de la profesión independiente o trabajan en calidad de autónomos. En ambos casos, se observó que la gran mayoría de los profesionales complementa su actividad laboral con un cargo de docente –dedicación simple– en la universidad.

Percepciones de cambios en el campo laboral

Si bien, existen distintos estudios referidos a los cambios que devienen de las distintas profesiones, y sobre la necesidad de adecuación entre la formación formal y los nuevos requerimientos laborales, nuestra investigación se orientó a identificar si realmente los profesionales en su cotidianeidad y contexto advertían las transformaciones declamadas.

Así, las opiniones de los profesionales se diversifican de acuerdo a cada campo disciplinario particular. Los egresados de ciencias económicas han manifestado en su mayoría que no perciben cambios en los requerimientos referentes a su profesión; aunque algunos, entre ellos, expresaron detectar nuevas exigencias en aspectos tecnológicos y en el aprovechamiento de oportunidades laborales diferentes:

“Las funciones normales del profesional de ciencias económicas, son fundamentalmente: administración, contabilidad e impuesto. Pero hoy se están abriendo nuevos horizontes que tienen que ver con la posibilidad de exportar, por ejemplo, en el área de logística también” (contador público, especialista en tributación).

Por otro lado, los profesionales de ciencias jurídicas señalan cambios en distintas temáticas de su actividad laboral, como por ejemplo:

“En la mediación, la informática, internet y las relaciones sociales. El Derecho hoy va atrás, pero debería ir acompañando a los cambios” (abogado, esp. en Derecho Procesal).

“Mediación y conciliación de conflictos” (abogada, esp. en Derecho Procesal).

“En el asesoramiento a la gestión pública y en la actividad privada en las dimensiones comunitarias y MERCOSUR” (abogado, esp. en Derecho Procesal).

“Resulta necesario profundizar los aspectos vinculados a los delitos tributarios, ambientales o los de responsabilidad penal de las personas jurídicas” (abogado, esp. en Derecho Penal).

En las emisiones, es posible advertir campos específicos que surgen en la rama del Derecho, hasta ahora desconocidas o desvalorizadas. Cabría destacar, además, que como una nueva actividad posible en la práctica profesional, la Mediación de conflictos fue una de las respuestas más repetidas entre los entrevistados.

Sin embargo, otros aluden a que las mismas funciones laborales, con un nivel mayor de conocimientos y nuevas herramientas técnicas, se convertirían en nuevos desafíos:

“Existen viejas actividades que con los conocimientos específicos actualizados, se convierten en nuevas funciones” (abogado, esp. en Derecho Penal).

“Estoy convencida que se requiere de constante especialización o conocimientos interdisciplinarios para poder abarcar las problemáticas con mayor éxito” (abogada, esp. en Derecho Procesal).

“En la economía empresaria las ideas parecen haber sustituido al capital, en su función de generador de riqueza. La explotación inteligente de la información, su conversión en conocimientos, puede que sea la única fuente de competitividad sostenible. Pero nada de esto funcionaría si los humanos no entramos en la ecuación” (ing. agr., mag. en Dcho. Fundiario y Empresa Agraria).

Los profesionales destacan la formación permanente como un instrumento que permite ver “nuevas funciones” y “poder abarcar las problemáticas con mayor éxito”. Asimismo, en la tercera emisión, se hace referencia a que la “conversión de conocimiento puede que sea la única fuente de competitividad sostenible”. En este sentido, se reconoce que la educación formal es uno de los soportes esenciales para aprender y aplicar el conocimiento existente, tanto como para crear nuevos conocimientos.

Calificación de los puestos de trabajo

Más allá de la categoría ocupacional, el grado de calificación del trabajador está dado por la adecuación o no entre el nivel de conocimientos y habilidades que posee el mismo y el nivel de habilidades y conocimientos que exige el puesto en que se desempeña. La devaluación de los títulos en el mercado de trabajo en razón de su sobre-oferta ha determinado que en muchos casos, los titulados deban aceptar empleos por debajo de su nivel de calificación (Pérez, 2002)

Para profundizar en esta cuestión hemos solicitado la opinión de los entrevistados acerca del ajuste-desajuste entre los conocimientos adquiridos y los que demanda el puesto de trabajo. En este sentido, un porcentaje importante de profesionales expresó la adecuación entre su formación de posgrado y la tarea que desempeña, fundamentando las siguientes cuestiones:

“Porque ayuda a resolver problemas que antes no podía o me costaban mucho mas” (abogado, magíster en Procesos de Integración Regional).

“Porque se intensificaron los conocimientos procesales, y de esa manera se obtienen mejoras en la tarea diaria” (abogado, esp. en Derecho Procesal).

“El conocimiento es el necesario para lograr mayor eficiencia en la actividad profesional” (abogado, esp. en Derecho Penal).

Si bien, la mayoría manifestó que existe una adecuación entre su actividad principal laboral y el nivel de formación –título– formal, el argumento con mayor peso hace referencia a que la formación de posgrado es una herramienta que permite a los profesionales hacer frente a las demandas laborales con una mayor autonomía y efectividad. Es decir, mediante las carreras de nivel cuaternario sus egresados suplen carencias de su formación de grado, adquiriendo mayor seguridad en algunas temáticas específicas.

Por otra parte, en cuanto a la relación entre la tarea que realizan y los estudios cursados, se advierten diferencias significativas con respecto al título obtenido, ya que en general los conocimientos de posgrado permiten a los egresados un mejor desenvolvimiento en el lugar de trabajo; aunque en algunos casos, expresaron aplicar los conocimientos aprendidos en otros ámbitos laborales:

“Tengo mucha antigüedad en mi lugar de trabajo actual, aunque no se relacione con mi formación de posgrado. Intento trabajar y aplicar de modo independiente los conocimientos de posgrado” (contadora, esp. en Sindicatura Concursal).

“Al ser especialista en sindicatura Concursal, las funciones desempeñadas actualmente nada tienen que ver con la práctica de la especialidad” (cdor. público, esp. en Sindicatura Concursal).

En tales emisiones, los estudios de nivel cuaternario no fueron un medio para mejorar en el puesto de trabajo, sino que constituyen una vía alternativa para nuevas oportunidades profesionales.

Empleabilidad y condiciones laborales

A fin de conocer si la obtención de un título de posgrado influye en el logro de mejores condiciones de trabajo, nos orientamos a indagar en qué aspectos concretos se ha advertido tal mejora.

En este sentido, si bien sólo un grupo muy reducido de egresados –en su mayoría los pertenecientes a las ciencias jurídicas– han señalado que el posgrado favoreció “una mayor remuneración” y “mejores condiciones generales de trabajo”; los entrevistados, en general, coincidieron en que la formación de nivel cuaternario les significó una diferencia en cuanto al “desarrollo personal y/o profesional” y la posibilidad de “nuevas oportunidades laborales”.

En este sentido, los profesionales señalan que el título de posgrado agrega valor en la instancia de selección; es decir, frente a una “larga fila” de candidatos para cubrir un puesto de trabajo, se afirma que “los más educados” tienen una ventaja superior frente a los demás:

“Cada vez es más requerida la especialización, es decir que sí un profesional con carrera de posgrado, se encuentra en mejores condiciones que un profesional de grado” (contador público, esp. en Tributación).

“Ante condiciones igualitarias de currículum otorga a quién lo posee un plus que inclina la balanza en su favor” (abogado, esp. en Derecho Penal).

“La posibilidad que un título de posgrado influya en lograr mejores condiciones laborales depende del ámbito laboral al que se desee ingresar. Tratándose de abogados que concursen para cargos judiciales tienen importancia” (abogado, esp. en Derecho Procesal).

“Porque la formación hace a las capacidades para responder, pero no es condición única para mejores condiciones laborales, puede o no traer aparejados esos mejores cambios. Ayuda pero no es condición para el éxito profesional” (lic. en Salud, mag. en Procesos de Integ. Regional).

Se argumenta, entonces, que un título superior formal “ayuda” a alcanzar un lugar de privilegio entre los postulantes para un puesto de trabajo, asegurando de alguna manera una mayor empleabilidad.

Pero, en cambio, otros manifestaron que la relación título superior y condiciones de trabajo no es positiva:

“No en las condiciones socioeconómicas de nuestro país” (Imag. en Dcho. Fundiario y Empresa Agraria).

“El conocimiento de excelencia en Corrientes no se reconoce” (abogado, esp. en Dcho. Procesal).

“Poseo conocimientos que no puedo aplicar en la práctica sino en forma parcial, debido a que tales conocimientos no tienen la valoración institucional adecuada” (abogado, esp. en Dcho. Penal).

“En nuestro medio los posgrados no son tan valorados en el ámbito laboral, porque siguen vigentes el acomodo familiar, social y político” (abogado, esp. en Derecho Penal).

En las emisiones anteriores –predominantemente de ciencias jurídicas–, no se reconoce un valor positivo a la formación, en cambio, se alega que las condiciones socio-económicas del país y de la región limitan el desarrollo de los que poseen mayor educación.

Otros, sin embargo, se encuentran en una situación de duda, manifestando una paradoja en la relación educación y mercado laboral:

“Debido a la creciente complejidad del conocimiento en general y del mercado, es necesario cada vez mas mayores capacitaciones en áreas específicas, pero por otro lado existe una realidad de depresión económica que influye en sentido opuesto” (contadora pública, esp. en Tributación).

“No siempre los mejores puestos laborales son ocupados por las personas más idóneas” (contadora pública, esp. en Tributación).

Expectativas futuras

De alguna manera, los profesionales en general suponen que el esfuerzo en una mayor educación debería ser recompensado en mejoras laborales y/o personales. Es decir, a cambio de una “inversión” en formación, persiguen progresos o ascensos de trabajo:

“Mi principal aspiración profesional es poder acceder al poder judicial, al cargo de secretaria relatora y continuar luego con la carrera judicial” (abogada, esp. en Derecho Procesal).

“Dentro de algunos años, me imagino más consolidado, con más conocimientos y apertura en cuanto a casos; con autoridad para opinar y decir cosas de procedimientos. Quizás en otras funciones con más dedicación como podría ser la jerarquía de Juez” (abogado, esp. en Derecho Procesal).

“Realizando una carrera judicial acorde que continúe con el escalafón superior inmediato, como titular de un juzgado de instrucción” (abogado, esp. en Derecho Penal).

En estos casos, es posible advertir aspiraciones de ascensos dentro de la estructura piramidal de la Administración Pública. Representándose, así, el modelo organizativo de tipo burocrático¹³, como el gran

¹³ Se dice que una organización es burocrática cuando las funciones administrativas están desempeñadas por un conjunto de funcionarios personalmente libres, en jerarquía rigurosa, con una clasificación profesional (generalmente título o diploma específico) que fundamente su nombramiento, retribuidos en dinero con sueldos fijos, y graduados según el rango jerárquico, la responsabilidad en el cargo y el “decoro estamental”. Ejercen el cargo como su única o principal profesión, tienen ante sí una carrera o perspectiva de ascenso regulada por reglamentos, y están sometidos a una rigurosa disciplina y vigilancia administrativa.

impulsor del desarrollo de un sistema de formación profesional. En este sentido, el sistema universitario acompaña el proceso de burocratización, impartiendo la formación de aquella enseñanza más necesaria para el burocratismo moderno: la enseñanza de especialidades. La posesión del título otorga el monopolio de los puestos social y económicamente ventajosos (Tenti Fanfani, 1989).

Por otro lado, profesionales no insertos en una estructura burocrática, se proyectan en actividades nuevas, buscando nuevos rumbos:

“Me imagino fuera de mi ámbito laboral actual y trabajando en algo que se relacione con lo técnico o científico, o realizando algún emprendimiento” (contadora pública, esp. en Sindicatura Concursal).

“Con mayor participación en tareas de tipo comerciales y de negocios” (contador público, esp. en Tributación).

“Me gustaría continuar trabajando en la actividad privada y nueva iniciativa en Mediación” (abogado, esp. en Derecho Procesal).

En cambio, desde una perspectiva escéptica, varios profesionales manifiestan que su posibilidad de crecimiento dependería de las circunstancias económicas y sociales del país:

“A menos que la situación económica del país mejore sustancialmente, pienso que podría mejorar la situación laboral y personal” (contador público, esp. en Sindicatura Concursal).

“Si la actividad económica mejora y hay más posibilidades de trabajo espero que mejor que en la actualidad” (contadora pública, esp. en Tributación).

“Tengo expectativas de mejorar en mi situación profesional, pero en el medio todo está muy condicionado por factores que exceden lo estrictamente profesional para progresar, “no es suficiente ser un buen profesional” (abogado, esp. en Derecho Penal).

Independientemente de haber realizado una carrera de posgrado, los profesionales no creen que la formación por sí misma les permita mejorar laboralmente, sino que esta condición estaría dada de manera predominante por la realidad socio-económica del país.

Asimismo, algunos sostienen que solo cumplieron con una instancia más de formación formal y aspiran a una capacitación permanente durante su profesión, por el placer de estudiar y mantenerse actualizados:

“Trabajando en los mismos temas, con mayor experiencia y prestigio, intentando acceder a nuevos conocimientos a través de actualizaciones y capacitación profesional” (contador público, esp. en Sindicatura Concursal).

“Quisiera seguir estudiando” (contadora pública, esp. en Tributación).

“Continuando con la capacitación” (abogada, esp. en Derecho Procesal).

Comentarios finales

De las entrevistas a los egresados de las carreras de posgrado de las unidades académicas de Ciencias Económicas y Derecho de la UNNE (Argentina), cabría destacar algunas consideraciones que se refieren a las demandas del mercado de trabajo, como también, subjetivas, que devienen de las percepciones particulares y pertenencias de las profesiones.

Sobre la necesidad de adecuación entre la formación formal y los nuevos requerimientos laborales, las opiniones de los profesionales se diversifican de acuerdo a cada campo disciplinario. Los de ciencias económicas argumentan en su mayoría que no perciben cambios en los requerimientos referentes a su profesión, aunque algunos manifestaron que las mismas funciones laborales con un nivel mayor de conocimientos y nuevas herramientas técnicas, se convertirían en nuevos desafíos para ellos; mientras que, por el contrario, los profesionales de ciencias jurídicas advierten campos inéditos en la rama del Derecho, hasta ahora desconocidos o desvalorizados.

Frente a estas revelaciones del mercado de trabajo, los profesionales reconocen en la educación de nivel cuaternario, un soporte para aprender y aplicar conocimientos, como también, para crear nuevos. En este sentido, el argumento general hace referencia a la formación de posgrado como una herramienta que permite un mejor desenvolvimiento en el lugar de trabajo, pero al mismo tiempo, constituye una vía alternativa para la búsqueda de oportunidades laborales diferentes.

De este modo, las emisiones parecen mostrar que el mejor nivel educativo, ya sea para un mejor desempeño en el puesto de trabajo o para nuevas posibilidades, refuerza la empleabilidad de las personas; aunque esto no siempre significa una satisfactoria inserción laboral, en el sentido de ocupar los mejores empleos, tanto en términos de la calificación de los mismos, como en cuanto a su nivel de ingreso y mejores condiciones generales de trabajo. En efecto, los entrevistados, coincidieron en que el título de posgrado agrega valor al profesional, principalmente dentro de una organización de tipo burocrática, donde "los más educados" tienen una ventaja superior frente a los demás.

Sin embargo, varios profesionales manifestaron que independientemente de haber realizado una carrera de posgrado, la posibilidad de mejorar en términos laborales estaría dada de manera predominante por la realidad socio-económica del país; es decir, el desarrollo profesional, más allá de estar condicionado por el nivel de educación alcanzado, devendría del progreso económico y social de los puestos de trabajo existentes y de las oportunidades laborales que se requieren.

En todo caso, del discurso general se desprende la necesidad de actualizar y especializar los conocimientos y apostar a una formación permanente. De este modo, los profesionales encuentran en la formación de posgrado un instrumento para acceder a los "circuitos meritorios" de la profesión, en un intento por diferenciarse en un mercado con sobre-oferta de titulaciones.

Agradecimientos

Esta investigación se pudo llevar a cabo gracias al apoyo financiero de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional del Nordeste y la dirección de la Lic. Ana María Pérez Rubio.

Bibliografía

- ANUARIO DE ESTADÍSTICAS UNIVERSITARIAS (1997): Secretaría de Políticas Públicas. Ministerio de Cultura y Educación, Argentina.
- BARSKY, Osvaldo (1999): "El desarrollo de las carreras de posgrado", en *La educación superior en la Argentina: transformaciones, debates, desafíos*. Ministerio de Cultura y Educación, Buenos Aires, pp. 27-150.

- BELL, D. (1975): *El advenimiento de la sociedad postindustrial*. Madrid, Alianza Editorial.
- BERG, I. (1971): *Education and Jobs: The Great Training Robbery*. Boston, Beacon Press.
- CASTELLS, Manuel (2002): *La era de la información: economía, sociedad y cultura: la sociedad red*, vol. 1. México, Ed. Siglo Veintiuno, cuarta edición en español.
- DE WILHEIM, Norma (2001): "El desafío del posgrado", en Actas de las Jornadas de Educación y Trabajo, www.unytrab@web-mail.com.ar.
- DORDICK, H. S., y WANG, G. (1993): *The Information Society: A Retrospective View*. Newbury Park, CA, Sage.
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (1992): *Educación, formación y empleo*. Madrid, Eudema.
- GALLART, María (2002): *Veinte años de educación y trabajo: la investigación de la formación y la formación de una investigadora*. LUGAR, CINTERFOR-OIT.
- GARCÍA GUADILLA, Carmen (1996): *Conocimiento, educación superior y sociedad en América Latina*. Caracas, CENDES-Nueva Sociedad.
- GÓMEZ CAMPOS, Víctor, y TENTI FANFANI, Emilio (1989): *Universidad y profesiones: crisis y alternativas*. Buenos Aires, Ed. Miño y Dávila.
- GOODE, W. J. (1960): "Encroachment, charlatanism, and the emerging profession", en *American Sociological Review* (25), 902-914.
- KLEIN, Lúcia, y SAMPAIO, Helena (1996): "Actores, arenas y temas básicos", en *Los temas críticos de la educación superior en América Latina I. Estudios comparativos*. ROLLIN KENT (comp.), vol. 1, México, FCE, FLACSO, UAA. pp. 31-105.
- MEDINA, E. (1983): "Educación, universidad y mercado de trabajo", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 24, pp. 10-44.
- NOVICK, Marta, y GALLART, María (comp.) (1997): *Competitividad, redes productivas y competencias laborales: ¿homogeneidad o segmentación?* Montevideo, Uruguay, Cinterfor/OIT.
- GARMENDIA, José (1997): "Formación y evolución de la estructura ocupacional en la sociedad de la información", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 77/78, pp. 35-49.
- PÉREZ RUBIO, Ana María (coord.) (2002): *Los universitarios y el mercado de trabajo*. Corrientes, Argentina, EUDENE, Universidad Nacional del Nordeste.
- REINA, José Luis (2000): *El espejismo de la formación ocupacional. Reflexiones sobre su vinculación con el empleo*. Madrid, Ed. Los libros de la Catarata.
- RODRÍGUEZ, Joseph, y GUILLÉN, Mauro (1992): "Organizaciones y profesiones en la sociedad contemporánea", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 59, pp. 9-18.
- THUROW, L. (1983): "Educación e igualdad económica", en *Educación y Sociedad*, n.º 2, pp. 159-171.

Contactar

Revista Iberoamericana de Educación

Principal OEI