

Trabajo, educación universitaria e identidades construidas

María Emilia Isorni (FHCSyS-UNSE)

Silvana Larrea Molina

m_isorni@hotmail.com

Eje 1: Educación Superior y Universitaria en el NOA

El objetivo de esta presentación es poner de manifiesto las transformaciones que en el mundo del trabajo se han ido sucediendo en los últimos veinte años, sus efectos en las identidades de los sujetos y en el comportamiento de graduados universitarios.

En líneas generales, la organización social de las actividades del trabajo, la significación subjetiva de ellas y los modos de estructuración del mercado de trabajo intervienen en el análisis cuando se intenta dar cuenta de esas transformaciones. Lo que la sociología en general, y la sociología del trabajo en particular aporta hoy en día, es el giro en la mirada desde una cuestión ligada a los universalismos y los enfoques estructurales hacia el sujeto de la acción, en sus contextos particulares, con sus determinaciones históricas, sus singularidades culturales, sus diferencias y las distintas maneras de vivir y pensar sobre los grandes y pequeños acontecimientos y situaciones por las que han cruzado sus historias personales. Un análisis que privilegiando el retorno del sujeto no desconoce esa suerte de complicidad ontológica entre lo subjetivo y lo objetivo que toda cuestión social conlleva. En esa intersección es donde cobran notoriedad ambas dimensiones.

El enfoque es entonces constructivista y crítico, se utiliza la descripción con la exploración en una mixtura metodológica que da cuenta de esa complicidad aludida, privilegiando el contexto como telón de fondo para anclar en el caso de los graduados de la Universidad Nacional de Santiago del Estero.

Desde esta perspectiva se hace necesario comenzar por señalar qué entendemos cuando hablamos de trabajo, sin duda se trata de una suerte de mediación entre el hombre y la naturaleza, la forma en que el hombre transforma el mundo y a la vez esa transformación lo produce como sujeto; la actividad que mejor expresa las características de la existencia humana, tanto en los aspectos subjetivos e individuales como en su dimensión social y colectiva. Desde esta visión sociológica-antropológica, el trabajo es central en la configuración de la sociedad en la medida en que permite la realización del sujeto, les confiere identidad y posibilita el vínculo social, de modo que las formas que adopta el trabajo dependen de la especificidad y el espacio concreto en el que se inscriben las tareas y las relaciones.

Desde fines de los 80 ya se hablaba de las transformaciones del mundo del trabajo. Se señalaban como parte de esos cambios a los procesos organizacionales de nueva racionalización, a las formas de división del trabajo y de relación de los trabajadores entre sí y con los medios de producción, al impacto de las nuevas máquinas, a las nuevas tecnologías sociales, a la flexibilidad, la precarización, los cambios en la estructura productiva y en la demanda de personal, a la transformación de las relaciones laborales y los nuevos estilos de clasificación de la mano de obra.

Desde los 90, la fábrica dejó de ser el espacio más significativo de trabajo para dar paso a otras formas de empleo. Así es como se reconocen fenómenos vinculados a la tercerización, el trabajo a domicilio, el cuentapropismo de subsistencia, la problemática del desempleo, la precarización la fragmentación del trabajo, y la visualización de un futuro casi apocalíptico, escaso, frágil e inestable en tal sentido.

Al mismo tiempo se advertían cambios en el nivel simbólico, otros conceptos reemplazan a las palabras de antaño: al operario del modelo fordista le sucede el operador; los servicios de atención al cliente, los premios por productividad, los empleados del mes, intentando sustituir las tradicionales formas. Éstas pugnan por imponer nuevos rasgos de identidad, lo que supone crear una lógica en la que las identificaciones de los individuos y grupos se vinculan a la empresa y no a la clase o el sindicato. Advertimos que los cambios más notorios se han manifestado en los procesos de trabajo, las relaciones laborales y la flexibilidad laboral, (Delfini y Spinosa ,2002).

En relación a los procesos de trabajo, se incluyen los cambios tecnológicos y organizacionales y los efectos que ellos tienen sobre los trabajadores, nuevas nominaciones y nuevas figuras: al modelo de proceso de trabajo llamado taylorista-fordista (años 40 -50) se impuso uno nuevo, el toyotista. Conceptos como proactividad, capacidad de trabajo en equipo, competencias y empleabilidad

comenzaron a instalarse culturalmente y fueron el fundamento de las políticas públicas en los 90. En el campo de las relaciones laborales damos cuenta del vínculo entre los aspectos macroestructurales y las relaciones sociales desplegadas en los espacios de trabajo, las formas que adoptan y qué contenidos se ponen en juego. El análisis de la flexibilidad, incluyendo la precarización, nos permite observar el modo en que se ven afectadas las solidaridades anteriores y cómo los cambios repercuten en las relaciones laborales, condicionan procesos y rearticulan las formas de solidaridad colectiva. Tienen un sentido de ruptura, en términos de Castel (2004), implica la desafiliación de los sujetos de los espacios donde construían su integración a la sociedad y de un conjunto de servicios a ellos vinculado, como la salud, la educación y redes sociales de apoyo.

Por su parte, la 'gestión del conocimiento' se ha convertido en una de las tareas prioritarias de la llamada 'sociedad del conocimiento'. A partir de allí se han instalado como prácticas corrientes en las empresas los grupos de calidad, el 'coaching' y la capacitación como estrategia de gestión de recursos humanos.

Con la 'gestión por competencias', se intenta por una parte, formalizar el saber que está en permanente producción, puesto que es el fruto del trabajo mismo. En otro sentido, la competencia se traduce en un conjunto de condiciones personales (actitudinales, comportamentales, relacionales) que permiten asegurar o al menos controlar la disposición de las personas, su voluntad y su deseo a favor de las necesidades de la producción.

Un último elemento está dado por el modo en que se conciben las carreras profesionales y las trayectorias de empleo. De algún modo, todas estas condiciones se entrecruzan y alteran el sentido que tiene trabajar para las personas.

Hoy en día la discontinuidad laboral y lo inestable se han instalado para quedarse, distinto al modelo taylorista-fordista en donde el modo de asegurar el proceso de trabajo era inmovilizando a las personas en sus puestos. Había movilidad extendida y vertical para los trabajadores, los saberes se valoraban así como la experiencia que constituían un elemento de incremento salarial y posibilidades de pasar a categorías superiores. Las definiciones del nuevo modelo de organización del trabajo implican cosas bien distintas. El 'achataamiento de las pirámides organizacionales' impide la existencia de carreras largas; la continuidad en una empresa y la permanencia en una ocupación parecen haberse convertido en un problema, Delfini y Spinosa (ob.cit.). La responsabilidad por el empleo es de cada uno, la movilidad laboral también y si no hay registro de ella es por no contar con credenciales necesarias o con las competencias requeridas para ser 'empleable' en un mercado de trabajo inestable, precario, no neutro al género, que dice privilegiar el conocimiento

Muchos de los lugares de trabajo, al ser hoy tan efímeros forman las identidades como 'comunidades de guarderías', se desvanecen cuando termina el espectáculo. Estas comunidades se improvisan durante el tiempo que dura el trabajo y se desmantelan cuando concluye.

Ya no hay identidades vigorosas, hay identidades de ocasión, Bauman (2007), y la tarea de construir una identidad se convirtió en una labor individual, lo cual requiere de extrema concentración, vigilancia continua, enormes y crecientes recursos y esfuerzos incesantes. Esto sin duda atenta contra la integración social, la confianza en uno mismo y provoca un estado de máxima y continua ansiedad. La naturaleza provisional de todas y cada una de las identidades y de todas y cada una de las elecciones es la idea de que nada en la condición humana se da de una vez por todas sin derecho de revisión ni reforma.

En otro orden y desde el punto de vista de la teoría de los mercados segmentados, la composición del empleo también ha variado según se trate de cada segmento: primario-independiente (salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, estabilidad laboral, comprende a trabajadores profesionales, de gerencia, de alta importancia en la producción y prestigio); primario subordinado (trabajos técnicos, administrativos, de supervisión, que exigen calificación acorde y que se caracterizan por ser reglamentados, subordinados a los primeros y regidos por los factores de promoción y remuneración del mercado interno de trabajo); segmento secundario (con salarios peores pagos, condiciones de trabajo poco óptimas, relaciones jerárquicas informales, inestabilidad y elevada rotación con caídas reiteradas en el desempleo) y el segmento marginal (empleos manuales, rutinarios, repetitivos, del tipo refugio o de subsistencia, cuyos ingresos quedan muchas veces por debajo de la canasta familiar, poca estabilidad sujeta a la competencia que plantea el ejército de reserva representado por los desempleados) Neffa (et.al,2010), Ibarrola (2004). Por ejemplo, en el sector formal, en el ámbito público no asistido (nacional, provincial y municipal) el empleo del segmento

primario registró aumento entre 1998 y 2001, desde 2003 en adelante, tuvo lugar una considerable reducción debido al aumento de puestos precarios y a una caída en las remuneraciones, y a hacia 2006 en adelante registraba crecimiento sin cambios significativos en los componentes precario y marginal del sector público (Salvia, et.al, 2008). En cuanto al comportamiento del sector informal, se observa un crecimiento de los segmentos secundarios y marginales con tendencia hacia una mayor homogenización del sector alrededor de empleos precarios y trabajos de indigencia.

Todos estos cambios sin duda han repercutido de manera notoria en el comportamiento de los graduados universitarios (jóvenes egresados que obtuvieron sus titulaciones entre 2000 y 2015 en la Universidad Nacional de Santiago del Estero). Los altos niveles de asalariados del sector público, la residual proporción de asalariados del sector privado y la muy baja capacidad de autogeneraciones de empleo de estos egresados refuerzan la hipótesis de que son las condiciones objetivas de contexto las que imponen límites y definen las posiciones de los grupos profesionales mucho más que las titulaciones obtenidas y los niveles alcanzados. En efecto, a nivel provincial, el comportamiento laboral de los profesionales en particular y del personal que ocupa puestos calificados en general, define un mercado burocrático con un rol predominante del sector público estatal en cuanto a la generación de empleo y escasa significación y dinamismo de la industria y las otras ramas de actividad económica en tal sentido. Analizando la carrera ocupacional como canal por donde se encauzan las actividades profesionales, desde el primer al actual trabajo profesional, se puede reconocer cambios por la incidencia que tienen en ella las variaciones en el mercado de trabajo y el impacto de la flexibilización y segmentación en las posiciones ocupacionales. Desde este lugar, se observan historias escasamente meritocráticas en los graduados consultados. Los empleados sin cargo jerárquico han sido y son mayoría en el caso de los egresados y técnicos de las ciencias sociales y de las ingenierías biológicas, advirtiéndose ventajas comparativas para el caso de los graduados en las ingenierías estructurales. Los cambios importantes han implicado más movilidad horizontal que vertical, por lo que el segmento primario subordinado es y ha sido la nota distintiva (Isorni, Díaz, 2008).

Una de las cuestiones que más interesaba despejar en la investigación de los graduados UNSE era la referida a la calidad de los empleos y la precarización laboral. La precariedad implica un conjunto de dimensiones desventajosas que se relacionan con el tipo de inserción en el empleo, y puede deberse tanto a la ausencia de contrato (trabajadores no registrados) o al hecho de que éste tenga un carácter temporario (Lindemboim, 2008), (Simone, et.al, 2012). A la incertidumbre, entonces, se suma el hecho de carecer de protección de la seguridad social (jubilación, seguro de desempleo, asignaciones familiares, obra social) e indemnización por despido. La noción de precariedad remite a la relación entablada entre trabajadores y empleadores, y en tal sentido se refiere también al empleo estatal en donde los porcentajes de precariedad se han consolidado y aumentado en los últimos años.

Como la precariedad resulta de una relación asimétrica establecida entre las partes intervinientes en el proceso productivo, se puede pensar en el avance de esta problemática incluso en el sector moderno de la economía y aún en el sector público-estatal llegó para quedarse.

En el caso de la PEAP-UNSE, a lo largo de la historia laboral las proporciones relativas de precariedad se han mantenido de modo casi constante, sin embargo, algunas cuestiones resultan interesantes de marcar: a) la mayoría de los egresados que trabajaban cuando estudiantes lo hacían en alguna ayudantía estudiantil o beca de pre-iniciación en las que sólo gozaban del beneficio de la obra social; b) en el primer y actual trabajo profesional, quienes se encuentran en desventajas comparativas son los egresados de las ciencias sociales debido a que como el trabajo en la administración pública los concentra, desde la Intervención Federal en 2005 hasta el presente, los ingresos laborales son bajo la figura del 'contrato de locación de obra' con la carga de inestabilidad, falta de protección laboral y de beneficios sociales que los caracteriza; c) el análisis por tipos de títulos arroja desventajas comparativas para los técnicos entre los que se observa mayores niveles de desprotección laboral desde el primer al actual trabajo profesional (Isorni, 2013).

Si el análisis se realiza según sexo se advierten desventajas comparativas para el caso de las mujeres, sólo el 48,5 de ellas tienen empleos no precarios frente al 68% de los varones. Entre los técnicos el 60% de varones y el 77,2% de mujeres.

Parecería que la incursión laboral de estas mujeres profesionales no se produce tanto desde el reconocimiento de competencias profesionales, más bien desde una configuración cultural que no posibilita iguales oportunidades de empleo que los varones. Aunque estadísticamente se advierta un

leve ascenso de las mujeres en puestos con calificación, no logra equiparar el aumento de la oferta de mano de obra femenina con educación superior.

Es así como si bien las proporciones relativas de precariedad laboral se han mantenido de modo constante en los grupos consultados, se advierten desventajas comparativas para los más jóvenes y las mujeres profesionales. En el proceso de construcción identitaria, las mujeres visibilizan, con capacidad decodificadora, la mentalidad machista y la mayor valoración positiva para el trabajo de los varones profesionales. Esta problemática debe enmarcarse en el contexto del análisis: Santiago del Estero, su tradicionalidad socio – productiva y un mercado laboral segmentado y no neutro al género (Isorni y Rodríguez, 2013).

Para terminar, podemos señalar que la temática encierra en sí más preguntas que respuestas y que el giro en la mirada implica pensar que la cuestión de la identidad, vinculada a las transformaciones del mundo del trabajo, constituye también un amasijo de problemas de consistencia y continuidad variada a través del tiempo. La identidad es hoy algo evasivo y resbaladizo y es un tema de candente actualidad tal vez, para tomar una idea de Heidegger, porque uno tiende a reparar en las cosas y a someterlas a contemplación y a cuidadoso examen sólo cuando se desvanecen, comienzan a comportarse de modo extraño o cuando hay decepciones que atender.

Bibliografía

- Delfini y Spinosa (2002): Trabajo argentino. Cambios y continuidades en 25 años de democracia, Buenos Aires, Biblioteca Nacional, Universidad Nacional de General Sarmientos.
- Bauman, Z (2007): Los retos de la educación en la modernidad líquida, Argentina, Gedisa.
- IBARROLA, M. (2004): Paradojas recientes de la educación frente al trabajo y la inserción social, Buenos Aires, Redetis-Ides.
- Isorni, M. E., Díaz, R. (2008): Educación universitaria y mercado de trabajo en Santiago del Estero, Argentina, FHCSyS-INDES-PIET-.
- Isorni, M. (2013): Graduados universitarios en el mercado de trabajo de Santiago del Estero. Ponencia presentada en el VII Encuentro Nacional de Laboratorios de Monitoreo de Inserción de Graduados, Universidad Tecnológica Nacional. Buenos Aires, Mayo/13.
- Isorni, M y Rodriguez, S. B. (2013): Precariedad, vulnerabilidad laboral y pleno empleo: el caso de graduados universitarios en una sociedad tradicional. Ponencia presentada en el 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. (ASET-UBA), Bs. As., Agosto/13.
- Lindenboim, J (2008): Trabajo, ingresos y políticas en Argentina. Contribuciones para pensar el siglo XXI, Buenos Aires, Eudeba.
- Neffa, J. C., Panigo, D. y Pérez, P. E. (comp.) (2010): Transformaciones del empleo en la Argentina, Argentina, Ciccus, Ceil-Piette-Conicet.
- Salvia, A., Stefani, F. y Comas, G., (2008): Ganadores y perdedores en los mercados de trabajo en la Argentina de la post devaluación, IdeInves. Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Simone V., Iavorski Losada, I Y Wejchenberg, D. (2012): Formación y procesos de inserción laboral de ingenieros. Comparación entre los graduados de las seis especialidades de ingeniería de la UTN-FRA, Laboratorio MIG, Avellaneda, UTN-FRA.