

**La movilidad diferenciada en el campo laboral de los egresados en Ciencias de la Educación de la UNJu.**

**La movilidad diferenciada en el campo laboral de los egresados en Ciencias de la Educación de la UNJu.**

**Autor:** Arnaldo Darío Jaramillo

**Institución:** F.H.yC.S.- UNJU-FFyH-UNC-CONICET

**Palabras claves:** Movilidad diferenciada-Inserción laboral-graduados-Ciencias de la Educación

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo tiene por objeto dar a conocer los resultados de una investigación basada en el estudio de **“las estrategias de inserción laboral de los graduados en Ciencias de la Educación de la UNJu”**. Este problema tuvo como fuente la preocupación constante, detectada tanto en graduados como en alumnos avanzados de la carrera, acerca del futuro incierto que avizoraban respecto de su inserción laboral. Esta preocupación - compartida como investigador y egresado de la carrera- se sostuvo en el tiempo y fue lo que llevó a convertir esta “problemática de la realidad” en un auténtico “problema de investigación”.

Como un modo de acotar la realidad en estudio se circunscribió esta problemática al campo particular de la docencia (nivel medio y terciario preponderantemente). Esta elección se debe a que la información que se iba recolectando a través de las entrevistas presentaba una pronunciada inclinación hacia este espacio de trabajo. Si bien, el “Alcance del Título” del Profesor en Ciencias de la Educación es amplio y ofrece un “abanico” de oportunidades laborales (Docencia, Asesoramiento Técnico, Planificación y Diseño, Investigación, etc.), las limitaciones del trabajo imposibilitaron conocer y comprender estos “múltiples” espacios laborales. En cuanto a los objetivos de la investigación éstos giraron en torno a: a) Identificar, caracterizar y diferenciar las estrategias de inserción laboral de los graduados; b) Comprender los elementos que intervienen en la construcción de la/las estrategias (obstáculos, vías de solución y los logros que obtienen a partir del empleo de las mismas); y,

c) Interpretar que piensan los graduados acerca del trabajo/empleo y/o del mercado-campo laboral.

El presente estudio adquiere relevancia puesto que la problemática de la inserción laboral de nuestros egresados se ha agudizado significativamente en las últimas décadas, pues este sector no ha quedado exento de las incidencias negativas que trajo aparejado la reducción o “achicamiento” de la demanda de trabajo en el mercado laboral. Tal como sostienen algunos autores (Fernández Berdaguer, 2000) la tendencia más o menos continua de crecimiento de la matrícula en educación superior no facilitaría la situación desde la oferta. Es decir, que las proyecciones de la matrícula educativa y de los puestos de trabajo expresan que también habrá un crecimiento del desempleo de los más educados. Es por tales razones, que el presente trabajo intenta plantear un “desafío” a la Universidad con el objeto de favorecer el debate y discusión en torno a esta problemática y generar las bases para la planificación y el trazado de políticas institucionales que favorezcan la situación laboral de los egresados de la mencionada carrera. En función de esto último, se intenta poner a discusión los resultados de esta investigación en espacios estratégicos como la Asociación de Graduados, los Departamentos de carrera y las Unidades de Investigación de la UNJu, y a la vez, generar aportes en aspectos relativos a la formación (mayor articulación del plan de estudios con la posterior práctica profesional) y a la articulación de la carrera con las instituciones de la comunidad en relación a la inserción laboral de nuestros egresados.

La presente investigación se justifica, además, dada la escasez de estudios a nivel local sobre inserción laboral de graduados en Ciencias de la Educación, situación que pone de relieve la necesidad de encarar estudios que permitan conocer la situación particular que viven los egresados de esta carrera en el contexto de la provincia de Jujuy. De esta manera el presente trabajo intenta, por una parte, generar las bases y servir como fuente de referencia para futuros estudios sobre profesiones y seguimiento de graduados en la provincia, y por otro, posibilitar estudios comparados con trabajos realizados en otras provincias del país y que a la vez genere esto, líneas de estudios transversales, tanto a nivel regional como nacional. Es pues en tales sentidos, que el presente trabajo intenta hacer su aporte tanto al campo de la Sociología del Trabajo, en general, como al campo de la Sociología de las Profesiones, en particular. En relación a este último campo de estudio, el trabajo adquiere relevancia puesto que contribuirá, a través del aporte científico de la investigación, no solo a ir consolidando y legitimando su estatus dentro de las comunidades científicas, sino también a constituir y consolidar lazos con el campo de la educación.

## **LOS SUPUESTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

La búsqueda de marcos referenciales que permitieran interpretar y comprender la realidad en estudio, lejos de ser una instancia previamente fijada de una vez y para siempre, estuvo interpelada por las contingencias del trabajo de campo y por la manera en que se presentaba, ante los ojos del investigador, la información empírica. Ello justificó el empleo de enfoques diferentes, aunque no por ello incompatibles, en el abordaje del problema de esta investigación.

El enfoque de estudio de este trabajo es predominantemente sociológico. Desde este campo científico se tomaron aportes provenientes del campo de la sociología del trabajo y de las profesiones, por cuanto contribuían a la comprensión de algunas dimensiones del problema que se investigaba. Por ejemplo, nociones de trabajo/empleo, inserción laboral, trabajo docente, sólo por mencionar algunos. Como parte de esta lectura sociológica se tomaron aportes de la Teoría de Pierre Bourdieu, en cuyos referentes conceptuales se asentaron buena parte de las interpretaciones de este estudio. Desde esta perspectiva de análisis se intentó comprender como los sujetos, a partir de sus diferentes posiciones en el espacio social (producto de la posesión de determinado tipo de capital), el habitus y las condiciones objetivas del campo, configuran modos particulares de percepción, clasificación y jerarquización de su mundo social.

En menor medida se tomaron referentes conceptuales del campo socio-antropológico para el abordaje de la dimensión subjetiva de la categoría “trabajo”. Por último, no estuvieron ausentes las contribuciones de las corrientes didáctico-pedagógicas, en tanto permitieron comprender el entrecruzamiento de la práctica profesional docente con los procesos de inserción laboral de los egresados.

### **Encuadre conceptual de las categorías centrales del estudio: estrategia e inserción laboral**

El concepto de **estrategia** puede entenderse en sentido amplio y restringido. En sentido amplio se lo concibe como los diferentes caminos que emplean los egresados para abrirse paso en el campo de trabajo, en cuyo proceso se reflejan, además, diversas “formas” de inserción laboral. En sentido restringido, se entiende como “los comportamientos que desarrollan los sujetos por medio de los cuales tienden a producirse y reproducirse, buscando mantener o mejorar espacios en diferentes escenarios, tales como el mercado de trabajo, el campo educativo o la institución en la que se desempeñan” (Birgin, 1999). En términos de Bourdieu, el principio real de las estrategias que desarrollan los sujetos es el sentido práctico, que funciona más acá de la conciencia y el discurso explícito (Bourdieu, 1988 cit. por Birgin, 1999). Esto significa que “se puede rehusar ver en la estrategia el producto de un programa inconsciente sin hacer de él el producto de un cálculo consciente y

racional. Ella es el producto del sentido práctico como sentido del juego, de un juego social particular, históricamente definido, que se adquiere desde la infancia al participar de las actividades sociales (...)" (1996:70). Este sentido práctico alude a una "aptitud para moverse, para actuar y para orientarse según la posición ocupada en el espacio social, según la lógica del campo y de la situación en la cual se está implicado" (Gutiérrez, 1994: 49-50).

En contraposición a la visión clásica de la **inserción laboral** -la que presupone una relación funcional entre la oferta y la demanda- (Pacenza y Más, 2002: 1) aquí se la concibe aquí como un fenómeno mucho más complejo que los pares opuestos ocupación/desocupación, empleado/desempleado, por cuanto existe entre estos dos conceptos un proceso en el cual intervienen elementos tanto endógenos como exógenos. Los primeros refieren a los sentidos, visiones y percepciones de los sujetos, a la propia historia de vida de éstos (historia familiar, educativa y laboral) y a la forma en que cada uno de estos elementos se entrelazan y "re-actualizan" en la configuración de determinadas estrategias de inserción laboral. Los elementos exógenos, por su parte, se corresponden con las condiciones objetivas del contexto laboral, esto es, las fluctuaciones del mercado de trabajo, los cambios operados en el sistema educativo y la forma en que éstos se relacionan.

La inserción laboral no sólo abarca el pasaje del estado inactivo al estado activo (acceso laboral), sino que además contempla el pasaje que ocurre entre el ingreso a un espacio laboral y el momento en que graduado logra una permanencia (estabilidad) en el mismo (Panaia, 2005). Según la autora citada, la inserción abarca diferentes dimensiones de análisis, a saber: "Inserción totalmente adquirida (acceso a la relación de dependencia); Inserción en el empleo inestable (acceso a contratos o formas de trabajo independiente); Inserción no adquirida (marcada por el desempleo o el cambio permanente); y la Inserción en moratoria (continuación de la formación e inestabilidad laboral)" (Panaia, 2005: 268). Esta consideración de la inserción laboral como un proceso, es decir focalizando el análisis en su carácter procesual, permite visualizar los desplazamientos (movimientos) de los graduados en el campo laboral.

Para finalizar, cabe aclarar que estas categorías conceptuales no representaron reglas que se siguieron inexorablemente, sino que fueron objeto de modificación, complejización, redefinición o re-conceptualización en la medida en que se articulaba con la realidad estudiada. Asimismo, la elección de diferentes enfoques de estudio, lejos de significar un obstáculo, permitió moverse libremente en el proceso de análisis de datos y utilizar marcos referenciales diversos que arrojaron luz sobre algunos aspectos y dimensiones del problema.

## ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Esta investigación se inscribe en una perspectiva epistemológica interpretativa por cuanto lo que se pretende es comprender los significados que los sujetos le atribuyen a sus acciones e interacciones dentro de un contexto socio-histórico determinado. En congruencia con la perspectiva epistemológica adoptada se optó por una lógica cualitativa de investigación o “lógicas complejas/dialécticas” en términos de Elena Achilli (1992).

Se adoptó como estrategias principales de recolección de datos la entrevista en profundidad y algunas fuentes documentales tales como: el plan de estudios de la carrera y parte de la normativa vigente en la provincia para la designación de docentes en cargos de nivel medio y superior. En relación al análisis de los datos se pueden mencionar ciertas etapas diferenciadas. “La primera es una fase de descubrimiento en progreso: identificar temas y desarrollar conceptos y proposiciones. La segunda fase, que típicamente se produce cuando los datos ya han sido recogidos, incluye la codificación de los datos y el refinamiento de la comprensión del tema de estudio. En la fase final, el investigador trata de relativizar sus descubrimientos (Deutscher, 1973), es decir, de comprender los datos en el contexto en que fueron recogidos (Taylor y Bogdan; 1992: 159).

Las unidades de análisis adoptadas comprenden dos grupos de graduados, a saber: graduados con título previo en la docencia (nivel primario y secundario) y graduados sin dicha titulación. La selección de estas unidades de análisis obedece al criterio, según el cuál, a partir de un estudio previo se llegó a constatar que las expectativas y las posibilidades de inserción laboral de ambos grupos de estudio diferían notoriamente (Jaramillo, 2006).

Durante el trabajo de campo se han logrado recabar 12 entrevistas en profundidad realizadas a Profesores en Ciencias de la Educación egresados en el período que va del 2000 al 2007. Para la “entrada” en terreno y la “selección” de los entrevistados se utilizaron registros de la UNJU en la que se encontraban los datos personales (apellido y nombre, número de documento de identidad, domicilio, teléfono, etc.) de los graduados en Ciencias de la Educación egresados durante el período señalado<sup>1</sup>. En base a estos datos se contactó vía telefónica a algunos egresados y se concretaron las primeras entrevistas. Luego se utilizó la técnica “bola de nieve” (Taylor y Bogdan, 1992) para ir contactando al resto de los entrevistados.

---

<sup>1</sup> Esta información fue provista por el Área de Registros de Títulos de la Secretaría de Asuntos Académicos de la UNJu.

Por último, cabe notar que este estudio se sustentó en un “diseño flexible de investigación”, esto es, que se tuvo presente de forma permanente la posibilidad de “cambio” para captar los aspectos relevantes de la realidad analizada durante el transcurso de la indagación (Mendizábal, 2006).

## **RESULTADOS Y HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Para comprender el proceso de inserción laboral del egresado en el ámbito de la docencia se intentó articular analíticamente las “condiciones objetivas” de este campo de trabajo, las “posiciones” de los egresados en el espacio laboral y diferentes visiones y percepciones, que éstos manifestaron a través de sus relatos, acerca de la problemática abordada.

### **1. Los rasgos centrales del Campo de la Docencia:**

En cuanto a las condiciones objetivas del espacio de la docencia, este estudio puso de relieve un campo de trabajo configurado a partir de una fuerte presencia de la “Normativa” que es la que constituye, en buena medida, el “escenario social” en el que se ponen en juego las relaciones sociolaborales de nuestros egresados. La “normativa” docente está representada por un conjunto de reglamentaciones y disposiciones que inciden de manera exponencial en la configuración de las “reglas de juego” (Bourdieu, 1999) en este espacio de trabajo. En el ámbito de nuestra educación jujeña la “regla explícita” se materializa, de modo particular, en las disposiciones que establece el Estatuto del Docente (de cada nivel educativo) y las respectivas “Grillas de Clasificación”.

Como se demostró a través de este estudio, la Docencia es un campo de trabajo que regula la contratación de su personal basado en un criterio (hegemónico) de índole burocrático, administrativo y cuantitativo (puntaje) a través del cual se “miden” las “habilidades” de los docentes (Popkewitz y Lind, 1992). Es decir, que aquellos egresados con más antigüedad y puntaje en la docencia tendrán mayores posibilidades para acceder a este espacio laboral. Esta “jerarquización” del campo se configura desde la propia reglamentación (Estatuto Docente) que plantea una segmentación vertical del trabajo docente al incluir las categorías de suplente, interino, (provisional) y titular. (Birgin, 1999). La docencia se convierte así en un espacio social en el que las diferentes “posiciones” de los egresados y las relaciones objetivas entre estas, se encuentran condicionadas, en buena medida, por la “normativa” que rige el campo. De esta manera las posiciones laborales de nuestros egresados se configuran en un marco de relaciones jerárquicas que ubican a algunos agentes en situaciones de “ventaja absoluta” y a otros en espacios de “vulnerabilidad total”. Por último, el trabajo docente no ha “escapado” de los efectos negativos que trajo aparejado el marcado deterioro del mercado de trabajo tanto a nivel nacional como provincial. Aunque con rasgos particulares a la dinámica global del empleo, la docencia evidencia algunos signos de la

“crisis general” tales como: la desocupación, la subocupación, la flexibilidad y la precarización laboral. Este progresivo proceso de “precarización del empleo docente” parece ir a contramano de la permanente exigencia de sobrecalificación e hiperactualización que hoy se demanda, desde la normativa vigente, para el acceso a la docencia (Birgin, 1999)

## **2. Los rasgos de los Sujetos Investigados:**

En cuanto a los “rasgos” de los sujetos investigados (“posiciones”), este estudio logró diferenciar tres grupos de entrevistados: graduados con título previo en la docencia secundaria (**T.P.D.S.**), con título previo en la docencia primaria (**T.P.D.P.**) y egresados sin título previo en la docencia (sin **T.P.D.**). A grosso modo, se pudo evidenciar ciertas ventajas del primer grupo (graduados con **T.P.D.S.**) en relación a los otros dos grupos debido a la posesión de un tipo de “capital cultural” materializado en “antigüedad” y “puntaje” en la docencia. El grupo con **T.P.D.P.**, contrario a lo que se podría suponer, no presenta grandes ventajas en el espacio laboral debido al escaso valor de su titulación previa en el actual Sistema de Clasificación. Por su parte, los egresados sin título previo se presentan como el grupo más “vulnerable” no sólo por que no cuentan con antigüedad y puntaje en la docencia, sino porque su accionar en el campo está condicionado por el fantasma de la “desocupación” o las “trayectorias de desempleo” (Panaia, 2005). La “subocupación” y la “insatisfacción laboral” se remarcaron como los rasgos compartidos por los tres grupos de egresados. Esto significa que la mayoría de los entrevistados, a pesar de las ventajas que presentan unos sobre otros, no lograron alcanzar la “plenitud laboral” (la totalidad de horas) como profesores en Ciencias de la Educación mostrándose insatisfechos con esta situación laboral.

## **3. Visiones y percepciones de los egresados:**

Por su parte, el relato de los egresados puso de relieve un conjunto de visiones y percepciones acerca del campo laboral y de sus reglas, de los elementos que intervienen en la configuración de sus estrategias (facilitadores y obstaculizadores de la inserción laboral), de los modos de acceso al campo de la docencia, del “valor” asignado al título como herramienta para acceder a un puesto laboral así como también de lo que éstos “sienten” y “hacen” ante los obstáculos que le impone el mercado de trabajo en la docencia. Dadas las limitaciones de esta presentación aquí se exponen sólo algunas de las categorías elaboradas.

### **3.1. Los facilitadores de la inserción laboral.**

Los elementos **facilitadores de la Inserción laboral** pueden entenderse como aquellos que aluden a la posesión, por parte del graduado, de un determinado “atributo” o condición particular (“capital”), situación que lo ubicaría o posicionaría en un lugar de “privilegio” en

tanto cuenta con mayores posibilidades de acceder a un espacio laboral (en este caso al campo de la docencia). En este estudio se descubrieron diversos facilitadores vinculados a la “antigüedad en la docencia”, al “valor del título previo”, al “capital simbólico”, al “buen desempeño laboral”, al “capital social” y a la “experiencia laboral”, de los cuales sólo se expone aquí el primero de los señalados.

- **La antigüedad en la docencia**

Uno de los elementos **facilitadores** de la Inserción laboral que emergió con recurrencia es la posesión de **antigüedad laboral en la docencia**. Ésta es un elemento percibido como un “facilitador” de la inserción laboral a la vez que pone al descubierto un lugar de “privilegio” en relación a aquellos que no cuentan con este atributo. Lo antedicho se evidencia en la voz de algunos entrevistados:

*“Lo que pasa es que yo tengo antigüedad. Y cuando vamos a ver el orden de mérito tengo un puntaje más o menos considerable” (...) Entonces, yo digamos, **conseguía porque tengo antigüedad porque tengo** (...) estoy con 26, 75 de puntaje y los recién egresados con título en Ciencias de la Educación le dan 9 puntos y chau. **Si no tenés antecedentes sonaste**”.*  
(Entrevista N° 2)

La “**antigüedad en la docencia**” da cuenta de la posesión de un “atributo” que posiciona a estos graduados (con **T.P.D.S.**) en un “adelantado” punto de partida en la carrera por los puestos de trabajo. Este atributo es en términos de Bourdieu (1997) el “capital cultural institucionalizado” (“antecedentes” y “puntaje”), cuya posesión ubica a estos entrevistados en un espacio de mayor “jerarquía” en el campo laboral de la docencia.

La “antigüedad” y el “puntaje” son formas de “capital cultural” que adquieren algunos egresados al participar de las “reglas de juego” del campo de la docencia. En este campo de trabajo la “normativa” (Estatuto Docente) no sólo se caracteriza por privilegiar el requisito de la “antigüedad” para acceder a “horas vacantes”, sino también por establecer un criterio “cuantitativo” (puntaje) en la selección de su personal. En este contexto, aquellos egresados que cumplen estos “requisitos” se encuentran con mayores “ventajas” para acceder a este espacio de trabajo.

En contraposición, aquellos que no poseen el atributo de la antigüedad y puntaje en la docencia -capital cultural institucionalizado- (**como es el caso de los egresados con T.P.D.P. y sin T.P.D**) perciben a estos requisitos como uno de los **obstáculos** más difíciles de sortear:



***“Las dificultades que encontré un poco (...) fue eso de la antigüedad, que te pedía antigüedad, si. Eso fue una dificultad. Te pedían antigüedad en la docencia pero si uno egresaba no podía tener antigüedad, digamos, como graduada. En aquel momento creo que dos años, tres años de haber estado en el nivel terciario, eso era lo que te pedían. Eso, eso era un obstáculo, digamos” (...) “El mayor peso (...) para ingresar, yo creo que la antigüedad (...).”*** (Entrevista N° 3)

Como se observa, el relato de los egresados pone de manifiesto la emergencia de diferentes “posiciones” en el campo laboral producto de la posesión o no del capital específico en disputa: el “capital cultural institucionalizado” (puntaje). En las actuales “reglas de juego” que impone el Sistema de Clasificación Docente, aquellos que no poseen dicho atributo se encuentran en una posición de “desventaja” al momento de luchar por “una hora cátedra”. De esta manera, en el campo de la docencia impera una lógica opuesta al mercado de trabajo global, esto es, mientras en éste último la edad no constituye una barrera para la inclusión, en la docencia se privilegia desde la normativa la “antigüedad” docente (Birgin, 1999) y la mayor cantidad de años de permanencia en el “sistema”.

Estas “ventajas comparativas” (Filmus, 1996) de los egresados con titulación previa en el nivel medio (**T.P.D.S.**) respecto de los otros dos grupos (con **T.P.D.P.** y sin **T.P.D.**), están vinculadas, como se pudo apreciar, a la “**posición**” que éstos ocupan en el campo laboral producto de la posesión de determinada forma de “capital cultural”. En la “lucha” por los puestos de trabajo, este “atributo” ubica a estos egresados en un lugar de privilegio en relación a aquellos que no lo tienen; como quien recibe tributo por la “herencia cultural” de la que son portadores: el “capital previo” (Jaramillo, 2006, 2007). De esta manera, en el campo de la docencia, en cuyo seno se disputa la distribución de los beneficios específicos del mismo (Bourdieu, 1997), aquellos que poseen la “doble titulación” (graduados con **T.P.D.S.**) se convierten en la capa privilegiada que cuenta con el monopolio de los puestos social y económicamente ventajosos (Weber, 1979 cit. por Birgin, 1999) en el mercado laboral de la docencia.

### **3.2. Los obstaculizadores de la Inserción laboral**

Los elementos “*obstaculizadores de la inserción laboral*” pueden entenderse como aquellos fenómenos que obstaculizan o no facilitan el acceso del graduado en el campo de trabajo. En este sentido el análisis del relato de los entrevistados permitió dilucidar, lo que para ellos, representan elementos que obstaculizan su acceso laboral en el campo de la docencia, a saber: la “lógica particular del campo de la docencia”, el “escaso valor” del título para el acceso laboral, la “imagen negativa” del egresado, el “acaparamiento” o la “concentración horaria” en la docencia y el fenómeno denominado “superposición de incumbencias

profesionales”. De estos diversos obstaculizadores que manifiestan los egresados sólo se expone aquí aquel vinculado a la “lógica” de la profesión docente.

### **3.2.1. Sobre la lógica particular del campo de la docencia: subocupación, gradualidad e intermitencia laboral**

El análisis del presente objeto de estudio permitió vislumbrar una “**lógica subyacente**” que estaría operando en el campo de la docencia y que se manifestaría en diferentes planos o niveles estrechamente vinculados, a saber: la **subocupación o insuficiencia laboral**, la **gradualidad** y la **intermitencia laboral**. Estas categorías parecen complementarse con algunos rasgos, que según Birgin (1999), caracterizan la profesión docente, a saber: la “flexibilización laboral”, la “intensificación del empleo docente” y el “pluriempleo”. Esta “lógica” que caracteriza la docencia parece estar ligada al incesante crecimiento de la “precarización del trabajo docente”, cuyo proceso sería una consecuencia de los efectos negativos de la “crisis general” del empleo tanto a nivel nacional como provincial.

- **La subocupación-insuficiencia-laboral**

La **subocupación o insuficiencia laboral** refleja un proceso en el que el acceso al campo de la docencia (traducida en la búsqueda de horas cátedra) se caracteriza por una transición que avanza de un estado de subocupación hacia un estado de ocupación plena. La “ocupación plena”, según algunas fuentes oficiales como el INDEC<sup>2</sup>, refiere a la cantidad de horas que una persona debe trabajar a los fines de garantizar condiciones laborales adecuadas. En el caso particular de la docencia la cantidad de horas de trabajo que garantizaría la “**plenitud laboral**” dependen de cada nivel de enseñanza: nivel primario (cargos docentes de 4 horas), nivel medio (36 horas), nivel terciario (24 horas).

Entonces, esta *subocupación* significaría que el graduado reciente debe iniciarse en un proceso de búsqueda permanente de horas cátedra hasta alcanzar la “plenitud laboral” o el “pleno empleo”, fenómeno que, como los demuestran los datos relevados, no es alcanzado en la mayoría de los entrevistados (con y sin título previo). Estos acceden a un paquete “reducido” de horas cuando logran insertarse a algún espacio curricular. La subocupación o “insuficiencia laboral” parecen ser rasgos característicos del campo de la docencia, pero que, paradójicamente, van a contramano de la creciente “intensificación de la tarea docente” (Birgin, 1999). Esta situación conlleva a que en el espacio de la docencia opere el mismo rasgo particular que en el mercado de trabajo de nuestra provincia (Golovanevsky, 2001), esto es, que la “insuficiencia laboral”, la “subocupación” y la “precariedad” del empleo, obliga a la población docente a la búsqueda permanente de espacios laborales.

---

<sup>2</sup> I.N.D.E.C. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas. 2001.

- **La gradualidad laboral**

La **gradualidad laboral** puede entenderse como un fenómeno que da cuenta de las sucesivas “**etapas**” por las que debe atravesar el egresado para alcanzar “estabilidad” o “permanencia” en un puesto laboral. Esta categoría se puede visualizar en situaciones en las que los graduados (con y sin título previo), en su tránsito por el campo de la docencia, debe cubrir horas (primeramente y en un plazo de tiempo determinado) con carácter de suplente, provisional o interino y recién a partir de allí tienen la posibilidad de obtener la titularidad en un espacio curricular (estabilidad).

Tal como parece, el **ciclo de gradualidad laboral**, es decir, el salto indefectible de una etapa a la otra (suplencia a la titularidad, por ejemplo) no necesariamente acontece, puesto que, en el campo laboral de la docencia, la “no continuidad”, “las altas y las bajas”, la “falta de estabilidad”, el “azar” (“que tu espacio sea sorteado”) y el hecho de que los espacios ya tengan “dueño”, no garantizaría que el egresado pueda acceder a la titularidad o estabilidad en este espacio de trabajo. De esta manera, se puede decir que éste fenómeno de la **gradualidad laboral** es uno de los efectos de la “normativa docente” que plantea la segmentación vertical del trabajo docente al incluir las categorías suplente, interino y titular (Birgin, 1999). A esta segmentación se debiera agregar la figura del “docente provisional” que señalan los entrevistados. De esta manera las posiciones de los sujetos en el campo laboral se configuran en un marco de relaciones jerárquicas que ubican a algunos agentes en situaciones de “ventaja absoluta” (en el caso de los titulares) y a otros en espacios de “vulnerabilidad total” (en el caso de los suplentes, interinos y provisionales).

- **La intermitencia laboral**

Por su parte, el fenómeno de la **intermitencia laboral** puede entenderse como el proceso por el cual los graduados no ingresan a un espacio curricular de forma permanente sino que su “estadía” en él estaría determinada por períodos de “altas” y “bajas”, esto es, teñida por la “inestabilidad”. En otras palabras, la intermitencia representaría el “estar” y “no estar” del egresado en el campo laboral y parecería estar vinculado con el fenómeno de “gradualidad” y “flexibilidad laboral” descrito anteriormente. Entonces, y tal como se viene señalando, la inserción laboral del graduado no estaría reflejando un proceso lineal, sino un “trayecto” caracterizado por las “turbulencias”, los “baches”, los “vacíos”, los “quiebres”, es decir, por un “ida” y “vuelta” permanente en el terreno laboral. Al igual que la “gradualidad y la subocupación” en la docencia, la **intermitencia laboral** no parece estar ajena a los efectos negativos de la normativa docente, cuya regulación basada en un sistema de “altas” y “bajas”, genera una permanente “precarización del empleo docente”.

Lo analizado en esta sección permite afirmar que estos elementos que forman parte de la **lógica subyacente** del campo de la docencia (subocupación, gradualidad e intermitencia

laboral sumados al “pluriempleo”, la “intensificación del trabajo docente” y la “flexibilidad laboral”) no sólo están relacionados con la “precarización” del trabajo docente, sino que, además, parecen operar como mecanismos que dificultan la inserción y permanencia de los egresados en este espacio laboral.

### **3.2. ¿Qué piensa, qué siente y que hace el egresado en el campo laboral de la docencia?**

En este estudio se descubrió que la mayoría de los graduados perciben el mercado laboral como **limitado** y **restringido** y la inserción laboral como algo difícil de alcanzar. Aquellos egresados sin antigüedad y puntaje en la docencia (graduados con **T.P.D.P.** y sin **T.P.D.**) parece ser el grupo sobre el que recae, en mayor medida, los efectos negativos de las restricciones que impone el mercado de trabajo. Estos graduados le confieren al campo laboral un fuerte carácter “**competitivo**” e “**individualista**” que los “empuja” hacia una interminable carrera por “hacer cursos” y “acumular certificaciones”. Este “avasallamiento cursillista” (Serra, 2004) producto de la “hiperactualización” (Birgin, 2009) que se estimula y exige desde la Normativa Docente, convierte a los cursos de capacitación (de acuerdo al relato de estos egresados) en algo “displacero”, “forzado”, “obligado” y que se “debe hacer” porque está “dentro del sistema”.

Estas dificultades para cumplir con las “exigencias” del sistema arrastra a los egresados más “vulnerables” (sin título previo y, por ende, con mayores desventajas en el campo) a convivir con el fantasma de la desocupación o a conocer una “trayectoria de desempleo” (Panaia, 2005). Esta investigación demostró que el “no tener trabajo” o el “no poder ejercer la profesión”, repercute en la subjetividad y en la vida cotidiana de estos egresados, en las “tomas de posición” adoptadas sobre su carrera profesional (decidir hacer o no un posgrado, por ejemplo) y de manera significativa, en su estado emocional y psicológico, evidenciados aquí en sentimientos de “frustración”, “depresión”, “ambivalencia” y “malestar”.

Pero ¿qué hacen los egresados ante los obstáculos que impone el campo de la docencia? Esta investigación reveló que algunos graduados ponen en juego lo que aquí se denominó la “**vigilancia laboral**”. Esta categoría da cuenta de las instancias, acciones e interacciones de los graduados en el campo laboral, en las cuales éstos ejercen un “control” sobre las “formas de jugar” las “reglas” del mercado de laboral de la docencia (normativa). Este “control” que ejercen los egresados sobre las “formas de juego” en el campo laboral se manifiesta a través de acciones concretas tales como: “reclamar”, “hacer “cumplir la normativa”, hacer “respetar el estatuto”, “todos los días venía, pateaba, venía al profesorado”, “preguntaba por uno, por otro”. Simultáneamente a este proceso, el graduado va “marcando presencia” en la escena laboral al pasar de ser “un actor extra” a ser un “actor

protagonista”, es decir, un sujeto activo de su “destino” laboral. Siguiendo la perspectiva de Goffman, el “marcar presencia” en la escena laboral por parte del egresado podría interpretarse como “la interacción (cara a cara) entendida ésta como la influencia recíproca de un individuo sobre las acciones del otro cuando se encuentran ambos en presencia física inmediata”. En uno de los casos analizados, en la “actuación” del graduado (“venía”, “pateaba”, “preguntaba”) parecería subyacer la intención de emitir una impresión sobre su “interés” en trabajar. Esto es lo que Goffman (cit. por Baert, 2001) denomina el control sobre la “definición de la situación”, la que se podría entender como la intención de expresarse “de modo de darles (a los otros participantes) la clase de impresión que habrá de llevarlos actuar voluntariamente de acuerdo a su propio plan”.

### CONCLUSIONES

A través de este trabajo se intentó conocer las estrategias de inserción laboral de los egresados en Ciencias de la Educación de la UNJu., pero tal como se pudo apreciar en este escrito, el objeto inicial (estrategias) se fue complejizando, ampliando, abarcando otras dimensiones de análisis no contempladas al inicio del estudio. El proceso de la investigación mostró que para comprender la complejidad de la problemática, el enfoque de trabajo debía contemplar las múltiples dimensiones de la inserción laboral.

Esta forma de encarar el objeto, la “flexibilidad” en el diseño de la investigación (Mendizábal, 2006) y la permanente articulación entre teoría y empiria, permitieron, a través de este estudio, arribar a la *tesis* de que de que las *estrategias* que emplean los egresados en Ciencias de la Educación no sólo se definen por las *formas* de acceso a un trabajo, sino por la intervención de elementos que actúan como *facilitadores* y *obstaculizadores* de su inserción laboral. Es, pues, en esta trama, atravesada por *múltiples formas de pensar, sentir y actuar* en el campo de trabajo, que el graduado analiza sus *posibilidades y limitaciones* en el terreno laboral y *pone en juego* determinadas estrategias. Esto permite afirmar que la inserción laboral, lejos de estar representada solamente por las estrategias, es un **proceso concatenado de interfases** que abarca no sólo instancias de búsqueda de empleo, de inserción efectiva, de permanencia en un trabajo, sino que también forman parte constitutiva del mismo la “inserción en moratoria” (Panaia, 2005), los obstáculos encontrados en el camino así como las vías de solución adoptadas ante éstos.

Los hallazgos y resultados de esta investigación muestran que, en el actual Sistema de Clasificación, la inserción laboral de nuestros egresados refleja un proceso de “**movilidad diferenciada**”, en cuyo espacio laboral aquellos que poseen el atributo de la “antigüedad” se encuentran con mayores ventajas para obtener una “**movilidad en ascenso**” en el campo profesional del Cientista de la Educación. Estos egresados parecen orientar sus

“estrategias” a través del “**círculo hegemónico**” (procesos burocrático-administrativos) que impone el Sistema de Clasificación Docente. Aquellos egresados que no poseen el mencionado atributo, se ven compelidos a aceptar estas “reglas de juego” y a buscar “**vías alternativas**” para superar los obstáculos que emergen en el campo, reflejando así la existencia de “círculos hegemónicos” pero “no exclusivos” en el espacio de la docencia. Más allá de estas diferencias, existe una visión predominantemente negativa de este ámbito de trabajo y de las posibilidades que brinda el “título” para el acceso laboral. Este “**proceso convergente**” de percepciones negativas sobre “empleabilidad” en la docencia, parece estar asociado a los “rasgos particulares” de la profesión docente, en la que opera una “lógica subyacente” que obtura la inserción y la permanencia laboral de nuestros egresados. En las últimas décadas, el trabajo docente parece haber modificado sus “reglas de juego” y reducido los “espacios vacantes”, poniendo de relieve un campo laboral “saturado” por la demanda de empleo. En suma, los egresados configuran sus estrategias en función de lo que “demanda y exige el momento” (Gutiérrez, 2004), esto es, sus modos de comportamiento tendientes a mantener o mejorar sus posiciones en el campo (Bourdieu, 2005.), no son ni puramente reflexivos ni totalmente inconscientes, sino que se configuran en función de las ventajas o desventajas del “lugar” ocupado en el actuales “reglas” del sistema de clasificación y por el modo en que se configuran las “ofertas laborales” en el campo de la docencia.

Por último, se espera que los resultados de esta investigación -que ponen en evidencia que el egresado en Ciencias de la Educación se encuentra con un panorama “sombrio” al momento de insertarse al campo laboral de la docencia- contribuyan al trazado de políticas institucionales que favorezcan las condiciones de empleabilidad que éste presenta en el actual mercado de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACHILI, Elena (mimeo): “Las lógicas de investigación social”. Escuela de Antropología. Universidad Nacional de Rosario. 1992.
- BAERT, Patrick. *La teoría social en el siglo XX*. Ed. Alianza. 2001.
- BIRGIN, Alejandra *El trabajo de enseñar. Entre la vocación y el mercado: las nuevas reglas del juego*. Ed. Troquel. Bs. As. 1999.
- BOURDIEU, Pierre. *Razones Prácticas*. Ed. Anagrama. Barcelona. 1999.
- BOURDIEU, Pierre. Wacquant, Loïc. *Una invitación a la sociología reflexiva*. Ed. Siglo XXI. Bs. As. 2005.
- FILMUS, Daniel *Estado, Sociedad y Educación en Argentina de fin de siglo. Procesos y desafíos*. Ed. Troquel. Bs. As. 1996.

GUTIÉRREZ, Alicia. *Los fundamentos de la ciencia del hombre. Pierre Bourdieu: las prácticas sociales*. Centro Editorial de América Latina. Bs. As. 1994.

JARAMILLO, Arnaldo Darío (2006): "La inserción laboral del graduado en Ciencias de la Educación". En: Segundas Jornadas en Ciencias de la Educación. "Protagonismo y Reflexiones para el Crecimiento Académico". F.H. y C.S.-UNJu.

MENDIZÁBAL, Nora (2006): *Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa*. En: VASILASCHIS DE GIALDINO, Irene y otros. *Estrategia de investigación cualitativa*. Ed. Gedisa. Bs. As.

PACENZA, María Inés; MÁS, Fermín (Dir.) (2004): Ponencia: "Perspectivas de investigación sobre inserción laboral". Facultad de Psicología. U.N.M.D.P. Sin datos.

PANAIA, Marta. *Técnicas de análisis longitudinal en el mercado de trabajo profesional*. En: TEICHLER, Ulrich. *Graduados y empleo. Investigación, metodología y resultados. Los casos de Europa, Japón, Argentina y Uruguay*. Ed. Miño y Dávila. Bs. As. 2005.

POPKEWITZ, Thomas.; LIND, Kathryn. *Incentivos docentes como reformas: Trabajo docente y cambio de los mecanismos de control en educación*. En ALLIAUD, A.; DUSCHATZKY, L. (comp.) *Maestros. Formación, práctica y transformación escolar*. Ed. Miño y Dávila. 1992.

SERRA, Juan Carlos. *El campo de la capacitación docente. Políticas y tensiones en el desarrollo profesional*. Ed. Miño y Dávila. Bs. As. 2004.

TAYLOR, S. J. y BOGDAN R. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Ed. Paidós. Madrid. 1992.

**Autor:** Arnaldo Darío Jaramillo

**Institución:** F.H.yC.S.- UNJU-FFyH-UNC-CONICET

**Palabras claves:** Movilidad diferenciada-Inserción laboral-graduados-Ciencias de la Educación

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto dar a conocer los resultados de una investigación basada en el estudio de "**las estrategias de inserción laboral de los graduados en Ciencias de la Educación de la UNJu**". Este problema tuvo como fuente la preocupación constante, detectada tanto en graduados como en alumnos avanzados de la carrera, acerca

del futuro incierto que avizoraban respecto de su inserción laboral. Esta preocupación - compartida como investigador y egresado de la carrera- se sostuvo en el tiempo y fue lo que llevó a convertir esta “problemática de la realidad” en un auténtico “problema de investigación”.

Como un modo de acotar la realidad en estudio se circunscribió esta problemática al campo particular de la docencia (nivel medio y terciario preponderantemente). Esta elección se debe a que la información que se iba recolectando a través de las entrevistas presentaba una pronunciada inclinación hacia este espacio de trabajo. Si bien, el “Alcance del Título” del Profesor en Ciencias de la Educación es amplio y ofrece un “abanico” de oportunidades laborales (Docencia, Asesoramiento Técnico, Planificación y Diseño, Investigación, etc.), las limitaciones del trabajo imposibilitaron conocer y comprender estos “múltiples” espacios laborales. En cuanto a los objetivos de la investigación éstos giraron en torno a: a) Identificar, caracterizar y diferenciar las estrategias de inserción laboral de los graduados; b) Comprender los elementos que intervienen en la construcción de la/las estrategias (obstáculos, vías de solución y los logros que obtienen a partir del empleo de las mismas); y, c) Interpretar que piensan los graduados acerca del trabajo/empleo y/o del mercado-campo laboral.

El presente estudio adquiere relevancia puesto que la problemática de la inserción laboral de nuestros egresados se ha agudizado significativamente en las últimas décadas, pues este sector no ha quedado exento de las incidencias negativas que trajo aparejado la reducción o “achicamiento” de la demanda de trabajo en el mercado laboral. Tal como sostienen algunos autores (Fernández Berdaguer, 2000) la tendencia más o menos continua de crecimiento de la matrícula en educación superior no facilitaría la situación desde la oferta. Es decir, que las proyecciones de la matrícula educativa y de los puestos de trabajo expresan que también habrá un crecimiento del desempleo de los más educados. Es por tales razones, que el presente trabajo intenta plantear un “desafío” a la Universidad con el objeto de favorecer el debate y discusión en torno a esta problemática y generar las bases para la planificación y el trazado de políticas institucionales que favorezcan la situación laboral de los egresados de la mencionada carrera. En función de esto último, se intenta poner a discusión los resultados de esta investigación en espacios estratégicos como la Asociación de Graduados, los Departamentos de carrera y las Unidades de Investigación de la UNJu, y a la vez, generar aportes en aspectos relativos a la formación (mayor articulación del plan de estudios con la posterior práctica profesional) y a la articulación de la carrera con las instituciones de la comunidad en relación a la inserción laboral de nuestros egresados.



La presente investigación se justifica, además, dada la escasez de estudios a nivel local sobre inserción laboral de graduados en Ciencias de la Educación, situación que pone de relieve la necesidad de encarar estudios que permitan conocer la situación particular que viven los egresados de esta carrera en el contexto de la provincia de Jujuy. De esta manera el presente trabajo intenta, por una parte, generar las bases y servir como fuente de referencia para futuros estudios sobre profesiones y seguimiento de graduados en la provincia, y por otro, posibilitar estudios comparados con trabajos realizados en otras provincias del país y que a la vez genere esto, líneas de estudios transversales, tanto a nivel regional como nacional. Es pues en tales sentidos, que el presente trabajo intenta hacer su aporte tanto al campo de la Sociología del Trabajo, en general, como al campo de la Sociología de las Profesiones, en particular. En relación a este último campo de estudio, el trabajo adquiere relevancia puesto que contribuirá, a través del aporte científico de la investigación, no solo a ir consolidando y legitimando su estatus dentro de las comunidades científicas, sino también a constituir y consolidar lazos con el campo de la educación.

### **LOS SUPUESTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

La búsqueda de marcos referenciales que permitieran interpretar y comprender la realidad en estudio, lejos de ser una instancia previamente fijada de una vez y para siempre, estuvo interpelada por las contingencias del trabajo de campo y por la manera en que se presentaba, ante los ojos del investigador, la información empírica. Ello justificó el empleo de enfoques diferentes, aunque no por ello incompatibles, en el abordaje del problema de esta investigación.

El enfoque de estudio de este trabajo es predominantemente sociológico. Desde este campo científico se tomaron aportes provenientes del campo de la sociología del trabajo y de las profesiones, por cuanto contribuían a la comprensión de algunas dimensiones del problema que se investigaba. Por ejemplo, nociones de trabajo/empleo, inserción laboral, trabajo docente, sólo por mencionar algunos. Como parte de esta lectura sociológica se tomaron aportes de la Teoría de Pierre Bourdieu, en cuyos referentes conceptuales se asentaron buena parte de las interpretaciones de este estudio. Desde esta perspectiva de análisis se intentó comprender como los sujetos, a partir de sus diferentes posiciones en el espacio social (producto de la posesión de determinado tipo de capital), el habitus y las condiciones objetivas del campo, configuran modos particulares de percepción, clasificación y jerarquización de su mundo social.

En menor medida se tomaron referentes conceptuales del campo socio-antropológico para el abordaje de la dimensión subjetiva de la categoría "trabajo". Por último, no estuvieron ausentes las contribuciones de las corrientes didáctico-pedagógicas, en tanto permitieron

comprender el entrecruzamiento de la práctica profesional docente con los procesos de inserción laboral de los egresados.

### **Encuadre conceptual de las categorías centrales del estudio: estrategia e inserción laboral**

El concepto de **estrategia** puede entenderse en sentido amplio y restringido. En sentido amplio se lo concibe como los diferentes caminos que emplean los egresados para abrirse paso en el campo de trabajo, en cuyo proceso se reflejan, además, diversas “formas” de inserción laboral. En sentido restringido, se entiende como “los comportamientos que desarrollan los sujetos por medio de los cuales tienden a producirse y reproducirse, buscando mantener o mejorar espacios en diferentes escenarios, tales como el mercado de trabajo, el campo educativo o la institución en la que se desempeñan” (Birgin, 1999). En términos de Bourdieu, el principio real de las estrategias que desarrollan los sujetos es el sentido práctico, que funciona más acá de la conciencia y el discurso explícito (Bourdieu, 1988 cit. por Birgin, 1999). Esto significa que “se puede rehusar ver en la estrategia el producto de un programa inconsciente sin hacer de él el producto de un cálculo consciente y racional. Ella es el producto del sentido práctico como sentido del juego, de un juego social particular, históricamente definido, que se adquiere desde la infancia al participar de las actividades sociales (...)” (1996:70). Este sentido práctico alude a una “aptitud para moverse, para actuar y para orientarse según la posición ocupada en el espacio social, según la lógica del campo y de la situación en la cual se está implicado” (Gutiérrez, 1994: 49-50).

En contraposición a la visión clásica de la **inserción laboral** -la que presupone una relación funcional entre la oferta y la demanda- (Pacenza y Más, 2002: 1) aquí se la concibe aquí como un fenómeno mucho más complejo que los pares opuestos ocupación/desocupación, empleado/desempleado, por cuanto existe entre estos dos conceptos un proceso en el cual intervienen elementos tanto endógenos como exógenos. Los primeros refieren a los sentidos, visiones y percepciones de los sujetos, a la propia historia de vida de éstos (historia familiar, educativa y laboral) y a la forma en que cada uno de estos elementos se entrelazan y “re-actualizan” en la configuración de determinadas estrategias de inserción laboral. Los elementos exógenos, por su parte, se corresponden con las condiciones objetivas del contexto laboral, esto es, las fluctuaciones del mercado de trabajo, los cambios operados en el sistema educativo y la forma en que éstos se relacionan.

La inserción laboral no sólo abarca el pasaje del estado inactivo al estado activo (acceso laboral), sino que además contempla el pasaje que ocurre entre el ingreso a un espacio laboral y el momento en que graduado logra una permanencia (estabilidad) en el mismo

(Panaia, 2005). Según la autora citada, la inserción abarca diferentes dimensiones de análisis, a saber: "Inserción totalmente adquirida (acceso a la relación de dependencia); Inserción en el empleo inestable (acceso a contratos o formas de trabajo independiente); Inserción no adquirida (marcada por el desempleo o el cambio permanente); y la Inserción en moratoria (continuación de la formación e inestabilidad laboral)" (Panaia, 2005: 268). Esta consideración de la inserción laboral como un proceso, es decir focalizando el análisis en su carácter procesual, permite visualizar los desplazamientos (movimientos) de los graduados en el campo laboral.

Para finalizar, cabe aclarar que estas categorías conceptuales no representaron reglas que se siguieron inexorablemente, sino que fueron objeto de modificación, complejización, redefinición o re-conceptualización en la medida en que se articulaba con la realidad estudiada. Asimismo, la elección de diferentes enfoques de estudio, lejos de significar un obstáculo, permitió moverse libremente en el proceso de análisis de datos y utilizar marcos referenciales diversos que arrojaron luz sobre algunos aspectos y dimensiones del problema.

### **ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

Esta investigación se inscribe en una perspectiva epistemológica interpretativa por cuanto lo que se pretende es comprender los significados que los sujetos le atribuyen a sus acciones e interacciones dentro de un contexto socio-histórico determinado. En congruencia con la perspectiva epistemológica adoptada se optó por una lógica cualitativa de investigación o "lógicas complejas/dialécticas" en términos de Elena Achilli (1992).

Se adoptó como estrategias principales de recolección de datos la entrevista en profundidad y algunas fuentes documentales tales como: el plan de estudios de la carrera y parte de la normativa vigente en la provincia para la designación de docentes en cargos de nivel medio y superior. En relación al análisis de los datos se pueden mencionar ciertas etapas diferenciadas. "La primera es una fase de descubrimiento en progreso: identificar temas y desarrollar conceptos y proposiciones. La segunda fase, que típicamente se produce cuando los datos ya han sido recogidos, incluye la codificación de los datos y el refinamiento de la comprensión del tema de estudio. En la fase final, el investigador trata de relativizar sus descubrimientos (Deutscher, 1973), es decir, de comprender los datos en el contexto en que fueron recogidos (Taylor y Bogdan; 1992: 159).

Las unidades de análisis adoptadas comprenden dos grupos de graduados, a saber: graduados con título previo en la docencia (nivel primario y secundario) y graduados sin dicha titulación. La selección de estas unidades de análisis obedece al criterio, según el

cuál, a partir de un estudio previo se llegó a constatar que las expectativas y las posibilidades de inserción laboral de ambos grupos de estudio diferían notoriamente (Jaramillo, 2006).

Durante el trabajo de campo se han logrado recabar 12 entrevistas en profundidad realizadas a Profesores en Ciencias de la Educación egresados en el período que va del 2000 al 2007. Para la “entrada” en terreno y la “selección” de los entrevistados se utilizaron registros de la UNJU en la que se encontraban los datos personales (apellido y nombre, número de documento de identidad, domicilio, teléfono, etc.) de los graduados en Ciencias de la Educación egresados durante el período señalado<sup>3</sup>. En base a estos datos se contactó vía telefónica a algunos egresados y se concretaron las primeras entrevistas. Luego se utilizó la técnica “bola de nieve” (Taylor y Bogdan, 1992) para ir contactando al resto de los entrevistados.

Por último, cabe notar que este estudio se sustentó en un “diseño flexible de investigación”, esto es, que se tuvo presente de forma permanente la posibilidad de “cambio” para captar los aspectos relevantes de la realidad analizada durante el transcurso de la indagación (Mendizábal, 2006).

## **RESULTADOS Y HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Para comprender el proceso de inserción laboral del egresado en el ámbito de la docencia se intentó articular analíticamente las “condiciones objetivas” de este campo de trabajo, las “posiciones” de los egresados en el espacio laboral y diferentes visiones y percepciones, que éstos manifestaron a través de sus relatos, acerca de la problemática abordada.

### **1. Los rasgos centrales del Campo de la Docencia:**

En cuanto a las condiciones objetivas del espacio de la docencia, este estudio puso de relieve un campo de trabajo configurado a partir de una fuerte presencia de la “Normativa” que es la que constituye, en buena medida, el “escenario social” en el que se ponen en juego las relaciones sociolaborales de nuestros egresados. La “normativa” docente está representada por un conjunto de reglamentaciones y disposiciones que inciden de manera exponencial en la configuración de las “reglas de juego” (Bourdieu, 1999) en este espacio de trabajo. En el ámbito de nuestra educación jujeña la “regla explícita” se materializa, de modo particular, en las disposiciones que establece el Estatuto del Docente (de cada nivel educativo) y las respectivas “Grillas de Clasificación”.

---

<sup>3</sup> Esta información fue provista por el Área de Registros de Títulos de la Secretaría de Asuntos Académicos de la UNJu.

Como se demostró a través de este estudio, la Docencia es un campo de trabajo que regula la contratación de su personal basado en un criterio (hegemónico) de índole burocrático, administrativo y cuantitativo (puntaje) a través del cual se “midan” las “habilidades” de los docentes (Popkewitz y Lind, 1992). Es decir, que aquellos egresados con más antigüedad y puntaje en la docencia tendrán mayores posibilidades para acceder a este espacio laboral. Esta “jerarquización” del campo se configura desde la propia reglamentación (Estatuto Docente) que plantea una segmentación vertical del trabajo docente al incluir las categorías de suplente, interino, (provisional) y titular. (Birgin, 1999). La docencia se convierte así en un espacio social en el que las diferentes “posiciones” de los egresados y las relaciones objetivas entre estas, se encuentran condicionadas, en buena medida, por la “normativa” que rige el campo. De esta manera las posiciones laborales de nuestros egresados se configuran en un marco de relaciones jerárquicas que ubican a algunos agentes en situaciones de “ventaja absoluta” y a otros en espacios de “vulnerabilidad total”. Por último, el trabajo docente no ha “escapado” de los efectos negativos que trajo aparejado el marcado deterioro del mercado de trabajo tanto a nivel nacional como provincial. Aunque con rasgos particulares a la dinámica global del empleo, la docencia evidencia algunos signos de la “crisis general” tales como: la desocupación, la subocupación, la flexibilidad y la precarización laboral. Este progresivo proceso de “precarización del empleo docente” parece ir a contramano de la permanente exigencia de sobrecalificación e hiperactualización que hoy se demanda, desde la normativa vigente, para el acceso a la docencia (Birgin, 1999)

## **2. Los rasgos de los Sujetos Investigados:**

En cuanto a los “rasgos” de los sujetos investigados (“posiciones”), este estudio logró diferenciar tres grupos de entrevistados: graduados con título previo en la docencia secundaria (**T.P.D.S.**), con título previo en la docencia primaria (**T.P.D.P.**) y egresados sin título previo en la docencia (sin **T.P.D.**). A grosso modo, se pudo evidenciar ciertas ventajas del primer grupo (graduados con **T.P.D.S.**) en relación a los otros dos grupos debido a la posesión de un tipo de “capital cultural” materializado en “antigüedad” y “puntaje” en la docencia. El grupo con **T.P.D.P.**, contrario a lo que se podría suponer, no presenta grandes ventajas en el espacio laboral debido al escaso valor de su titulación previa en el actual Sistema de Clasificación. Por su parte, los egresados sin título previo se presentan como el grupo más “vulnerable” no sólo por que no cuentan con antigüedad y puntaje en la docencia, sino porque su accionar en el campo está condicionado por el fantasma de la “desocupación” o las “trayectorias de desempleo” (Panaia, 2005). La “subocupación” y la “insatisfacción laboral” se remarcaron como los rasgos compartidos por los tres grupos de egresados. Esto significa que la mayoría de los entrevistados, a pesar de las ventajas que presentan unos sobre otros, no lograron alcanzar la “plenitud laboral” (la totalidad de horas)

como profesores en Ciencias de la Educación mostrándose insatisfechos con esta situación laboral.

### **3. Visiones y percepciones de los egresados:**

Por su parte, el relato de los egresados puso de relieve un conjunto de visiones y percepciones acerca del campo laboral y de sus reglas, de los elementos que intervienen en la configuración de sus estrategias (facilitadores y obstaculizadores de la inserción laboral), de los modos de acceso al campo de la docencia, del “valor” asignado al título como herramienta para acceder a un puesto laboral así como también de lo que éstos “sienten” y “hacen” ante los obstáculos que le impone el mercado de trabajo en la docencia. Dadas las limitaciones de esta presentación aquí se exponen sólo algunas de las categorías elaboradas.

#### **3.1. Los facilitadores de la inserción laboral.**

Los elementos **facilitadores de la Inserción laboral** pueden entenderse como aquellos que aluden a la posesión, por parte del graduado, de un determinado “atributo” o condición particular (“capital”), situación que lo ubicaría o posicionaría en un lugar de “privilegio” en tanto cuenta con mayores posibilidades de acceder a un espacio laboral (en este caso al campo de la docencia). En este estudio se descubrieron diversos facilitadores vinculados a la “antigüedad en la docencia”, al “valor del título previo”, al “capital simbólico”, al “buen desempeño laboral”, al “capital social” y a la “experiencia laboral”, de los cuales sólo se expone aquí el primero de los señalados.

- ***La antigüedad en la docencia***

Uno de los elementos **facilitadores** de la Inserción laboral que emergió con recurrencia es la posesión de **antigüedad laboral en la docencia**. Ésta es un elemento percibido como un “facilitador” de la inserción laboral a la vez que pone al descubierto un lugar de “privilegio” en relación a aquellos que no cuentan con este atributo. Lo antedicho se evidencia en la voz de algunos entrevistados:

*“Lo que pasa es que yo tengo antigüedad. Y cuando vamos a ver el orden de mérito tengo un puntaje más o menos considerable” (...) Entonces, yo digamos, conseguía porque tengo antigüedad porque tengo (...) estoy con 26, 75 de puntaje y los recién egresados con título en Ciencias de la Educación le dan 9 puntos y chau. Si no tenés antecedentes sonaste”.*  
(Entrevista N° 2)

La “antigüedad en la docencia” da cuenta de la posesión de un “atributo” que posiciona a estos graduados (con **T.P.D.S.**) en un “adelantado” punto de partida en la carrera por los

puestos de trabajo. Este atributo es en términos de Bourdieu (1997) el “capital cultural institucionalizado” (“antecedentes” y “puntaje”), cuya posesión ubica a estos entrevistados en un espacio de mayor “jerarquía” en el campo laboral de la docencia.

La “antigüedad” y el “puntaje” son formas de “capital cultural” que adquieren algunos egresados al participar de las “reglas de juego” del campo de la docencia. En este campo de trabajo la “normativa” (Estatuto Docente) no sólo se caracteriza por privilegiar el requisito de la “antigüedad” para acceder a “horas vacantes”, sino también por establecer un criterio “cuantitativo” (puntaje) en la selección de su personal. En este contexto, aquellos egresados que cumplen estos “requisitos” se encuentran con mayores “ventajas” para acceder a este espacio de trabajo.

En contraposición, aquellos que no poseen el atributo de la antigüedad y puntaje en la docencia -capital cultural institucionalizado- (**como es el caso de los egresados con T.P.D.P. y sin T.P.D.**) perciben a estos requisitos como uno de los **obstáculos** más difíciles de sortear:

***“Las dificultades que encontré un poco (...) fue eso de la antigüedad, que te pedía antigüedad, si. Eso fue una dificultad. Te pedían antigüedad en la docencia pero si uno egresaba no podía tener antigüedad, digamos, como graduada. En aquel momento creo que dos años, tres años de haber estado en el nivel terciario, eso era lo que te pedían. Eso, eso era un obstáculo, digamos” (...)** “El mayor peso (...) para ingresar, yo creo que la antigüedad (...).” (Entrevista N° 3)*

Como se observa, el relato de los egresados pone de manifiesto la emergencia de diferentes “posiciones” en el campo laboral producto de la posesión o no del capital específico en disputa: el “capital cultural institucionalizado” (puntaje). En las actuales “reglas de juego” que impone el Sistema de Clasificación Docente, aquellos que no poseen dicho atributo se encuentran en una posición de “desventaja” al momento de luchar por “una hora cátedra”. De esta manera, en el campo de la docencia impera una lógica opuesta al mercado de trabajo global, esto es, mientras en éste último la edad no constituye una barrera para la inclusión, en la docencia se privilegia desde la normativa la “antigüedad” docente (Birgin, 1999) y la mayor cantidad de años de permanencia en el “sistema”.

Estas “ventajas comparativas” (Filmus, 1996) de los egresados con titulación previa en el nivel medio (**T.P.D.S.**) respecto de los otros dos grupos (con **T.P.D.P.** y sin **T.P.D.**), están vinculadas, como se pudo apreciar, a la “**posición**” que éstos ocupan en el campo laboral producto de la posesión de determinada forma de “capital cultural”. En la “lucha” por los puestos de trabajo, este “atributo” ubica a estos egresados en un lugar de privilegio en

relación a aquellos que no lo tienen; como quien recibe tributo por la “herencia cultural” de la que son portadores: el “capital previo” (Jaramillo, 2006, 2007). De esta manera, en el campo de la docencia, en cuyo seno se disputa la distribución de los beneficios específicos del mismo (Bourdieu, 1997), aquellos que poseen la “doble titulación” (graduados con **T.P.D.S.**) se convierten en la capa privilegiada que cuenta con el monopolio de los puestos social y económicamente ventajosos (Weber, 1979 cit. por Birgin, 1999) en el mercado laboral de la docencia.

### **3.2. Los obstaculizadores de la Inserción laboral**

Los elementos “*obstaculizadores de la inserción laboral*” pueden entenderse como aquellos fenómenos que obstaculizan o no facilitan el acceso del graduado en el campo de trabajo. En este sentido el análisis del relato de los entrevistados permitió dilucidar, lo que para ellos, representan elementos que obstaculizan su acceso laboral en el campo de la docencia, a saber: la “lógica particular del campo de la docencia”, el “escaso valor” del título para el acceso laboral, la “imagen negativa” del egresado, el “acaparamiento” o la “concentración horaria” en la docencia y el fenómeno denominado “superposición de incumbencias profesionales”. De estos diversos obstaculizadores que manifiestan los egresados sólo se expone aquí aquel vinculado a la “lógica” de la profesión docente.

#### **3.2.1. Sobre la lógica particular del campo de la docencia: subocupación, gradualidad e intermitencia laboral**

El análisis del presente objeto de estudio permitió vislumbrar una “**lógica subyacente**” que estaría operando en el campo de la docencia y que se manifestaría en diferentes planos o niveles estrechamente vinculados, a saber: la **subocupación** o **insuficiencia laboral**, la **gradualidad** y la **intermitencia laboral**. Estas categorías parecen complementarse con algunos rasgos, que según Birgin (1999), caracterizan la profesión docente, a saber: la “flexibilización laboral”, la “intensificación del empleo docente” y el “pluriempleo”. Esta “lógica” que caracteriza la docencia parece estar ligada al incesante crecimiento de la “precarización del trabajo docente”, cuyo proceso sería una consecuencia de los efectos negativos de la “crisis general” del empleo tanto a nivel nacional como provincial.

- **La subocupación-insuficiencia-laboral**

La **subocupación** o **insuficiencia laboral** refleja un proceso en el que el acceso al campo de la docencia (traducida en la búsqueda de horas cátedra) se caracteriza por una transición que avanza de un estado de subocupación hacia un estado de ocupación plena. La “ocupación plena”, según algunas fuentes oficiales como el INDEC<sup>4</sup>, refiere a la cantidad de horas que una persona debe trabajar a los fines de garantizar condiciones laborales

---

<sup>4</sup> I.N.D.E.C. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas. 2001.



adecuadas. En el caso particular de la docencia la cantidad de horas de trabajo que garantizaría la “**plenitud laboral**” dependen de cada nivel de enseñanza: nivel primario (cargos docentes de 4 horas), nivel medio (36 horas), nivel terciario (24 horas).

Entonces, esta *subocupación* significaría que el graduado reciente debe iniciarse en un proceso de búsqueda permanente de horas cátedra hasta alcanzar la “plenitud laboral” o el “pleno empleo”, fenómeno que, como los demuestran los datos relevados, no es alcanzado en la mayoría de los entrevistados (con y sin título previo). Estos acceden a un paquete “reducido” de horas cuando logran insertarse a algún espacio curricular. La subocupación o “insuficiencia laboral” parecen ser rasgos característicos del campo de la docencia, pero que, paradójicamente, van a contramano de la creciente “intensificación de la tarea docente” (Birgin, 1999). Esta situación conlleva a que en el espacio de la docencia opere el mismo rasgo particular que en el mercado de trabajo de nuestra provincia (Golovanevsky, 2001), esto es, que la “insuficiencia laboral”, la “subocupación” y la “precariedad” del empleo, obliga a la población docente a la búsqueda permanente de espacios laborales.

- **La gradualidad laboral**

La **gradualidad laboral** puede entenderse como un fenómeno que da cuenta de las sucesivas “**etapas**” por las que debe atravesar el egresado para alcanzar “estabilidad” o “permanencia” en un puesto laboral. Esta categoría se puede visualizar en situaciones en las que los graduados (con y sin título previo), en su tránsito por el campo de la docencia, debe cubrir horas (primeramente y en un plazo de tiempo determinado) con carácter de suplente, provisional o interino y recién a partir de allí tienen la posibilidad de obtener la titularidad en un espacio curricular (estabilidad).

Tal como parece, el **ciclo de gradualidad laboral**, es decir, el salto indefectible de una etapa a la otra (suplencia a la titularidad, por ejemplo) no necesariamente acontece, puesto que, en el campo laboral de la docencia, la “no continuidad”, “las altas y las bajas”, la “falta de estabilidad”, el “azar” (“que tu espacio sea sorteado”) y el hecho de que los espacios ya tengan “dueño”, no garantizaría que el egresado pueda acceder a la titularidad o estabilidad en este espacio de trabajo. De esta manera, se puede decir que éste fenómeno de la **gradualidad laboral** es uno de los efectos de la “normativa docente” que plantea la segmentación vertical del trabajo docente al incluir las categorías suplente, interino y titular (Birgin, 1999). A esta segmentación se debiera agregar la figura del “docente provisional” que señalan los entrevistados. De esta manera las posiciones de los sujetos en el campo laboral se configuran en un marco de relaciones jerárquicas que ubican a algunos agentes en situaciones de “ventaja absoluta” (en el caso de los titulares) y a otros en espacios de “vulnerabilidad total” (en el caso de los suplentes, interinos y provisionales).

- 

### **La intermitencia laboral**

Por su parte, el fenómeno de la **intermitencia laboral** puede entenderse como el proceso por el cual los graduados no ingresan a un espacio curricular de forma permanente sino que su “estadía” en él estaría determinada por períodos de “altas” y “bajas”, esto es, teñida por la “inestabilidad”. En otras palabras, la intermitencia representaría el “estar” y “no estar” del egresado en el campo laboral y parecería estar vinculado con el fenómeno de “gradualidad” y “flexibilidad laboral” descrito anteriormente. Entonces, y tal como se viene señalando, la inserción laboral del graduado no estaría reflejando un proceso lineal, sino un “trayecto” caracterizado por las “turbulencias”, los “baches”, los “vacíos”, los “quiebres”, es decir, por un “ida” y “vuelta” permanente en el terreno laboral. Al igual que la “gradualidad y la subocupación” en la docencia, la **intermitencia laboral** no parece estar ajena a los efectos negativos de la normativa docente, cuya regulación basada en un sistema de “altas” y “bajas”, genera una permanente “precarización del empleo docente”.

Lo analizado en esta sección permite afirmar que estos elementos que forman parte de la **lógica subyacente** del campo de la docencia (subocupación, gradualidad e intermitencia laboral sumados al “pluriempleo”, la “intensificación del trabajo docente” y la “flexibilidad laboral”) no sólo están relacionados con la “precarización” del trabajo docente, sino que, además, parecen operar como mecanismos que dificultan la inserción y permanencia de los egresados en este espacio laboral.

### **3.2. ¿Qué piensa, qué siente y que hace el egresado en el campo laboral de la docencia?**

En este estudio se descubrió que la mayoría de los graduados perciben el mercado laboral como **limitado** y **restringido** y la inserción laboral como algo difícil de alcanzar. Aquellos egresados sin antigüedad y puntaje en la docencia (graduados con **T.P.D.P.** y sin **T.P.D.**) parece ser el grupo sobre el que recae, en mayor medida, los efectos negativos de las restricciones que impone el mercado de trabajo. Estos graduados le confieren al campo laboral un fuerte carácter “**competitivo**” e “**individualista**” que los “empuja” hacia una interminable carrera por “hacer cursos” y “acumular certificaciones”. Este “avasallamiento cursillista” (Serra, 2004) producto de la “hiperactualización” (Birgin, 2009) que se estimula y exige desde la Normativa Docente, convierte a los cursos de capacitación (de acuerdo al relato de estos egresados) en algo “displacentero”, “forzado”, “obligado” y que se “debe hacer” porque está “dentro del sistema”.

Estas dificultades para cumplir con las “exigencias” del sistema arrastra a los egresados más “vulnerables” (sin título previo y, por ende, con mayores desventajas en el campo) a convivir con el fantasma de la desocupación o a conocer una “trayectoria de desempleo” (Panaia, 2005). Esta investigación demostró que el “no tener trabajo” o el “no poder ejercer

la profesión”, repercute en la subjetividad y en la vida cotidiana de estos egresados, en las “tomas de posición” adoptadas sobre su carrera profesional (decidir hacer o no un posgrado, por ejemplo) y de manera significativa, en su estado emocional y psicológico, evidenciados aquí en sentimientos de “frustración”, “depresión”, “ambivalencia” y “malestar”.

Pero ¿qué hacen los egresados ante los obstáculos que impone el campo de la docencia? Esta investigación reveló que algunos graduados ponen en juego lo que aquí se denominó la “**vigilancia laboral**”. Esta categoría da cuenta de las instancias, acciones e interacciones de los graduados en el campo laboral, en las cuales éstos ejercen un “control” sobre las “formas de jugar” las “reglas” del mercado de laboral de la docencia (normativa). Este “control” que ejercen los egresados sobre las “formas de juego” en el campo laboral se manifiesta a través de acciones concretas tales como: “reclamar”, “hacer “cumplir la normativa”, hacer “respetar el estatuto”, “todos los días venía, pateaba, venía al profesorado”, “preguntaba por uno, por otro”. Simultáneamente a este proceso, el graduado va “marcando presencia” en la escena laboral al pasar de ser “un actor extra” a ser un “actor protagonista”, es decir, un sujeto activo de su “destino” laboral. Siguiendo la perspectiva de Goffman, el “marcar presencia” en la escena laboral por parte del egresado podría interpretarse como “la interacción (cara a cara) entendida ésta como la influencia recíproca de un individuo sobre las acciones del otro cuando se encuentran ambos en presencia física inmediata”. En uno de los casos analizados, en la “actuación” del graduado (“venía”, “pateaba”, “preguntaba”) parecería subyacer la intención de emitir una impresión sobre su “interés” en trabajar. Esto es lo que Goffman (cit. por Baert, 2001) denomina el control sobre la “definición de la situación”, la que se podría entender como la intención de expresarse “de modo de darles (a los otros participantes) la clase de impresión que habrá de llevarlos actuar voluntariamente de acuerdo a su propio plan”.

## CONCLUSIONES

A través de este trabajo se intentó conocer las estrategias de inserción laboral de los egresados en Ciencias de la Educación de la UNJu., pero tal como se pudo apreciar en este escrito, el objeto inicial (estrategias) se fue complejizando, ampliando, abarcando otras dimensiones de análisis no contempladas al inicio del estudio. El proceso de la investigación mostró que para comprender la complejidad de la problemática, el enfoque de trabajo debía contemplar las múltiples dimensiones de la inserción laboral.

Esta forma de encarar el objeto, la “flexibilidad” en el diseño de la investigación (Mendizábal, 2006) y la permanente articulación entre teoría y empiria, permitieron, a través de este estudio, arribar a la *tesis* de que de que las *estrategias* que emplean los egresados en Ciencias de la Educación no sólo se definen por las *formas* de acceso a un trabajo, sino por

la intervención de elementos que actúan como *facilitadores* y *obstaculizadores* de su inserción laboral. Es, pues, en esta trama, atravesada por *múltiples formas de pensar, sentir y actuar* en el campo de trabajo, que el graduado analiza sus *posibilidades y limitaciones* en el terreno laboral y *pone en juego* determinadas estrategias. Esto permite afirmar que la inserción laboral, lejos de estar representada solamente por las estrategias, es un **proceso concatenado de interfases** que abarca no sólo instancias de búsqueda de empleo, de inserción efectiva, de permanencia en un trabajo, sino que también forman parte constitutiva del mismo la “inserción en moratoria” (Panaia, 2005), los obstáculos encontrados en el camino así como las vías de solución adoptadas ante éstos.

Los hallazgos y resultados de esta investigación muestran que, en el actual Sistema de Clasificación, la inserción laboral de nuestros egresados refleja un proceso de “**movilidad diferenciada**”, en cuyo espacio laboral aquellos que poseen el atributo de la “antigüedad” se encuentran con mayores ventajas para obtener una “**movilidad en ascenso**” en el campo profesional del Cientista de la Educación. Estos egresados parecen orientar sus “estrategias” a través del “**círculo hegemónico**” (procesos burocrático-administrativos) que impone el Sistema de Clasificación Docente. Aquellos egresados que no poseen el mencionado atributo, se ven compelidos a aceptar estas “reglas de juego” y a buscar “**vías alternativas**” para superar los obstáculos que emergen en el campo, reflejando así la existencia de “circuitos hegemónicos” pero “no exclusivos” en el espacio de la docencia. Más allá de estas diferencias, existe una visión predominantemente negativa de este ámbito de trabajo y de las posibilidades que brinda el “título” para el acceso laboral. Este “**proceso convergente**” de percepciones negativas sobre “empleabilidad” en la docencia, parece estar asociado a los “rasgos particulares” de la profesión docente, en la que opera una “lógica subyacente” que obtura la inserción y la permanencia laboral de nuestros egresados. En las últimas décadas, el trabajo docente parece haber modificado sus “reglas de juego” y reducido los “espacios vacantes”, poniendo de relieve un campo laboral “saturado” por la demanda de empleo. En suma, los egresados configuran sus estrategias en función de lo que “demanda y exige el momento” (Gutiérrez, 2004), esto es, sus modos de comportamiento tendientes a mantener o mejorar sus posiciones en el campo (Bourdieu, 2005.), no son ni puramente reflexivos ni totalmente inconscientes, sino que se configuran en función de las ventajas o desventajas del “lugar” ocupado en el actuales “reglas” del sistema de clasificación y por el modo en que se configuran las “ofertas laborales” en el campo de la docencia.

Por último, se espera que los resultados de esta investigación -que ponen en evidencia que el egresado en Ciencias de la Educación se encuentra con un panorama “sombrio” al momento de insertarse al campo laboral de la docencia- contribuyan al trazado de políticas

institucionales que favorezcan las condiciones de empleabilidad que éste presenta en el actual mercado de trabajo.

### BIBLIOGRAFÍA

- ACHILI, Elena (mimeo): "Las lógicas de investigación social". Escuela de Antropología. Universidad Nacional de Rosario. 1992.
- BAERT, Patrick. *La teoría social en el siglo XX*. Ed. Alianza. 2001.
- BIRGIN, Alejandra *El trabajo de enseñar. Entre la vocación y el mercado: las nuevas reglas del juego*. Ed. Troquel. Bs. As. 1999.
- BOURDIEU, Pierre. *Razones Prácticas*. Ed. Anagrama. Barcelona. 1999.
- BOURDIEU, Pierre. Wacquant, Lóic. *Una invitación a la sociología reflexiva*. Ed. Siglo XXI. Bs. As. 2005.
- FILMUS, Daniel *Estado, Sociedad y Educación en Argentina de fin de siglo. Procesos y desafíos*. Ed. Troquel. Bs. As. 1996.
- GUTIÉRREZ, Alicia. *Los fundamentos de la ciencia del hombre. Pierre Bourdieu: las prácticas sociales*. Centro Editorial de América Latina. Bs. As. 1994.
- JARAMILLO, Arnaldo Darío (2006): "La inserción laboral del graduado en Ciencias de la Educación". En: Segundas Jornadas en Ciencias de la Educación. "Protagonismo y Reflexiones para el Crecimiento Académico". F.H. y C.S.-UNJu.
- MENDIZÁBAL, Nora (2006): *Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa*. En: VASILASCHIS DE GIALDINO, Irene y otros. *Estrategia de investigación cualitativa*. Ed. Gedisa. Bs. As.
- PACENZA, María Inés; MÁZ, Fermín (Dir.) (2004): Ponencia: "Perspectivas de investigación sobre inserción laboral". Facultad de Psicología. U.N.M.D.P. Sin datos.
- PANAIA, Marta. *Técnicas de análisis longitudinal en el mercado de trabajo profesional*. En: TEICHLER, Ulrich. *Graduados y empleo. Investigación, metodología y resultados. Los casos de Europa, Japón, Argentina y Uruguay*. Ed. Miño y Dávila. Bs. As. 2005.
- POPKEWITZ, Thomas.; LIND, Kathryn. *Incentivos docentes como reformas: Trabajo docente y cambio de los mecanismos de control en educación*. En ALLIAUD, A.; DUSCHATZKY, L. (comp.) *Maestros. Formación, práctica y transformación escolar*. Ed. Miño y Dávila. 1992.
- SERRA, Juan Carlos. *El campo de la capacitación docente. Políticas y tensiones en el desarrollo profesional*. Ed. Miño y Dávila. Bs. As. 2004.
- TAYLOR, S. J. y BOGDAN R. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Ed. Paidós. Madrid. 1992.