



Panaia, M. coord.  
Profesión e innovación en un contexto flexible -  
1ª ed. - Buenos Aires: Miño y Dávila editores - Diciembre 2018.

288 p.; 22,5x14,5 cm.

ISBN: 978-84-17133-41-2

IBIC: JNM (Educación superior y continua, educación terciaria)  
KCF (Economía del trabajo)

**Edición:** Primera. Diciembre de 2018

**ISBN:** 978-84-17133-41-2

**IBIC:** JNM (Educación superior y continua, educación terciaria)  
KCF (Economía del trabajo)

© 2018, Miño y Dávila srl / Miño y Dávila editores sl

Prohibida su reproducción total o parcial, incluyendo fotocopia,  
sin la autorización expresa de los editores.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación  
pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada  
con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista  
por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos  
Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o  
escanear algún fragmento de esta obra.

**Diseño:** Gerardo Miño  
**Composición:** Laura Bono



**MIÑO y DÁVILA**  
EDITORES

**Página web:** [www.minoydavila.com](http://www.minoydavila.com)

**Mail producción:** [produccion@minoydavila.com](mailto:produccion@minoydavila.com)

**Mail administración:** [info@minoydavila.com](mailto:info@minoydavila.com)

**Dirección postal:** Miño y Dávila s.r.l.  
Tacuarí 540. Tel. (+54 11) 4331-1565  
(C1071AAL), Buenos Aires.

---

# **Profesión e innovación en un contexto flexible**



**Marta Panaia**

coordinadora

---

# Profesión e innovación en un contexto flexible

Cecilia Blanco

Claudia Borlido

Paola Cabral

Raúl Chauque

Analía Chiecher

Natalia Herger

Ivana Iavorski Losada

Natalia Iribarnegaray

Eliana Magariños

Jacqueline Moreno

Marta Panaia

Paola Paoloni

José Passarini

Graciela Riquelme

Brasilino Rodríguez

María Eugenia San Martín

Vanina Simone

Lucila Somma

Laura Tottino



**MIÑO y DÁVILA**  
♦ EDITORES ♦



# ÍNDICE

9. Introducción.  
Tensiones entre la profesionalización y la salarización  
por *Marta Panaia*
27. PARTE I  
LAS DIFICULTADES DE ACCESO AL TÍTULO
29. Ellas, las demoradas: motivos de interrupción de carrera  
de graduadas de Comunicación en Córdoba  
por *Cecilia Blanco*
49. Trayectorias estudiantiles en Ingeniería. Factores  
asociados con el logro y el retraso en la cursada  
por *Analia C. Chiecher, Jacqueline E. Moreno y  
Paola V. Paoloni*
81. La encuesta a graduados recientes de la UNL en el marco  
de la producción de información sobre estudiantes y futuros  
profesionales: reflexiones sobre el aprovechamiento pedagógico,  
la orientación de estudiantes y el seguimiento de egresados  
por *Graciela Clotilde Riquelme, Eliana Magariños y  
Natalia Herger*
115. PARTE II  
LAS DEMANDAS DE LA REGIÓN A LOS CENTROS DE FORMACIÓN SUPERIOR
117. Trayectorias profesionales y demandas de innovación de los  
ingenieros en un contexto flexible  
por *Marta Panaia*
137. Estudio de demanda de los graduados de la UNDAV  
por *Marta Panaia y Laura I. Tottino*

155. Tensión entre formación y demanda de Enfermería en el conurbano sur  
por *Natalia Iribarnegaray y Raúl Chauque*
175. PARTE III  
GRADUADOS EN EL MERCADO DE TRABAJO
177. Análisis contrastivo, contextual y longitudinal de las condiciones laborales del primer y del último empleo de graduados de Comunicación  
por *Cecilia Blanco*
205. Los bloqueos del lugar femenino en grupos profesionales masculinizados  
por *Marta Panaia*
219. Seguimiento de graduados veterinarios en el Uruguay  
por *José Passarini, Brasiliano Rodríguez, Paola Cabral y Claudia Borlido*
237. Género, trabajo e Ingeniería. La inserción laboral de las ingenieras químicas  
por *Lucila Somma, Ivana Iavorski Losada y Vanina Simone*
271. Procesos de inserción e integración de género a las fuerzas de seguridad  
por *María Eugenia San Martín*
285. Autores



# INTRODUCCIÓN.

## TENSIONES ENTRE LA PROFESIONALIZACIÓN Y LA SALARISACIÓN

*Marta Panaia*

**E**n el marco de los procesos de flexibilización del mercado de trabajo, los profesionales con título universitario han sufrido frecuentes cambios en sus formas de inserción en el mercado de trabajo tanto en la variantes de contratación, en los procesos de estabilización de sus cargos, en las dificultades de acceder a una carrera con continuidad y capacitación y en el acceso a los cargos jerárquicos.

En términos generales, se pueden observar dos tipos de procesos como tendencia, un proceso de salarización de los profesionales que a partir de la estabilidad en la empresa o en la función pública se convierten en la mayor parte de su tiempo en asalariados comprometidos con el proyecto empresarial o burocrático del organismo que les da inserción, o un fuerte borramiento de los límites de los campos profesionales, aumento de la multifunción y pérdida de identidad profesional, actividades interdisciplinarias y multidisciplinares o lo que se podría definir como formas problemáticas de profesionalización, con las limitaciones que este concepto plantea (Demazière, 2009).

Ambas tendencias constituyen un desafío para analizar las transformaciones que ocurren con las incumbencias profesionales en la organización del trabajo y en el mercado de trabajo y se han convertido en un ámbito fecundo de análisis sociológico tanto en una dirección micro-sociológica vinculada a la actividad productiva y el análisis interactivo del grupo profesional y con otros grupos profesionales y al destino individual o colectivo de las trayectorias profesionales; como a nivel más macro-social, en cuanto a sus jerarquías clasificatorias, competencias y monopolios de saberes y sus poderes de estructuración de las instituciones y de la totalidad social.

## 1. Las trayectorias profesionales

En este sentido los procesos de profesionalización y desprofesionalización (o “profesionalización problemática” como los denomina Demazière), que implica la pérdida o la dificultad en lograr esos monopolios de saberes se constituyen en uno de los campos más novedosos del estudio de las profesiones en el momento actual.

El análisis micro aporta a las identidades individuales y sociales, a las trayectorias de formación-empleo, al nivel de ingresos, a las jerarquías sociales, a la distribución de los tiempos de trabajo que se alteran con la flexibilidad y modifican su vida cotidiana, a los posicionamientos en la inserción al mercado de trabajo y a la estructuración de los espacios próximos de vinculación social.

A nivel macro-social el análisis de las profesiones permite comprender la estructuración de la sociedad total, pero también el cumplimiento de necesidades básicas que la sociedad tiene que cubrir para poder asistir a su población, como las funciones de educación, de salud, de administración, de crecimiento, etc.

Demazière (2009) se plantea la profesionalización siempre como inacabada e incompleta, porque en ella se da tensión entre una perspectiva deseada y las dificultades atravesadas en el logro de esos objetivos.

Evidentemente la trayectoria se convierte en un instrumento clave para recoger la experiencia de reconocimiento, de legitimidad, de formación de los colectivos y de la autonomía, de comprender los dispositivos de formación y de conectar esas formaciones a los sistemas de empleo, de ver los procesos de profesionalización problemáticos y los procesos de integración inteligente a los colectivos de trabajo.

Para Demazière (2009) los estudios de distintas profesiones le permite afirmar que los procesos de profesionalización resultan problemáticos en razón de ciertas propiedades, de procesos retrasados, de procesos en desarrollo y de procesos todavía inciertos, vulnerables o reversibles, que tienen estrategias heterogéneas y muchas veces contradictorias. Demazière analiza esto como campos de fuerzas y de luchas conflictuales, donde además se ser un campo en tensión el proceso mismo de profesionalización es problemático en la medida en que nomina procesos dispares, a veces muy variados del mundo del trabajo.

A diferencia de lo que plantean los funcionalismos clásicos, el análisis de las trayectorias profesionales demuestra que estas funciones no son estáticas sino que representan una vía de movilidad social. En la medida que esas funciones se cumplen y aseguran posibilidades de

desarrollo económico y humano, el análisis de estas profesiones, también permite un estudio de los cambios intergeneracionales, del acceso de nuevas poblaciones a los ámbitos universitarios, el surgimiento de nuevas trayectorias de formación-empleo; el comportamiento de esas trayectorias que inician desde lugares muy distantes a las clases más acomodadas y pueden acceder a los lugares más prestigiosos y elevados de la sociedad.

Otra dinámica plantean los análisis al interior de las profesiones y sus procesos de reproducción, fragmentación y control de sus saberes, sus relaciones con otros grupos profesionales y los mecanismos que surgen en esos grupos para mantener la hegemonía de los saberes que aseguran el control de los núcleos más estables de una profesión, en este sentido los aportes de Abbott (1988) tienen todavía mucha vigencia y son importantes sus reflexiones acerca de la demarcación, la jurisdicción y la ecología de las profesiones. Otro ámbito fecundo de análisis sociológico que puede abordarse desde estos marcos teóricos, donde este autor se revisa a sí mismo.

Abbott (2003) examina el aspecto teórico del concepto de vinculación entre las ecologías que actúan como entidades independientes, con las reglas que les son propias. Abbott sostenía en 1988 que

(...) las profesiones en competencia las unas con las otras, aspiran a desarrollarse emparentándose a tal o cual esfera de trabajo que ellas transforman enseñada en 'jurisdicciones', por medio de saberes profesionales y reivindicaciones destinadas a obtener una legitimidad con los poderes públicos.

Este sistema está directamente condicionado para Abbott por la competencia. Todo lo que pasa en el seno de una profesión tiene repercusiones sobre las profesiones vecinas y se traduce sea en los desarrollos, sea en los defectos. De los desarrollos puede haber causas exteriores al sistema, o debido a cambios tecnológicos o a nuevas formas sociales como la burocracia.

Todos esos cambios pueden ser el origen de nuevos saberes abstractos, o sea profesionalizables. Esos desarrollos pueden tener origen en el fracaso de otras profesiones, fracaso de saberes o fracaso de reproducción que dejaron espacios vacíos en profesiones vecinas.

Las profesiones aprovechan esas ocasiones para reforzar sus jurisdicciones por medio de transformaciones estructurales, ajustando las asociaciones, los exámenes, las revistas, brevemente todos los dispositivos de profesionalización. Esas formas de control están sometidas a auditores que sirven de árbitros para mantener la legitimidad del sistema de profesiones.

No obstante, este sistema de profesiones presenta dos inconvenientes que Abbott intenta revisar en miradas posteriores a estas primeras definiciones: la primera, es sobrestimar la solidez del cierre del campo profesional, para explicar el proceso de nacimiento de nuevas profesiones, creadas particularmente a partir de grupos pioneros; la segunda, se refiere a los auditores que fueron considerados como auditores simples encarados solamente en un sistema profesional. En realidad, lejos de ser estructuras unificadas, esos auditores son ellos mismos estructuras de interacción complejas dominadas por fuerzas ecológicas, parecidas a las ecologías que dominan en el mundo de las profesiones.

En ese texto, Abbott define dos sistemas ecológicos, el de la profesión y el del Estado o de otro auditor. Toda la sociedad podría pensarse desde el concepto de ecologías vinculadas. Insiste en la idea de que una táctica jurisdiccional no responde solamente a un objetivo profesional, sino al mismo tiempo a una parte de los objetivos del Estado o de otra estructura que lo contenga.

Así, un actor se vincula en el sistema ecológico de un dominio y no actúa como actor único, sino en una coalición relacionada a un grupo de firmas, de agencias gubernamentales, de asociaciones voluntarias que participan de alianzas y de otras compañías y cada acción profesional tiene repercusiones en todo el sistema. De esta manera, Abbott concibe el mundo social como un conjunto de ecologías múltiples y ligadas entre ellas. Aplicado al mundo de las profesiones, implica que está imbricada en un conjunto de otras ecologías por las cuales el profesional sirve de ejecutivo. De esta manera se ponen en cuestión dos conceptos que acompañaron históricamente el concepto de profesiones, por un lado, el pasaje del profesional al ejecutivo con función en el Estado, la empresa u otra institución, máxime si la profesión de origen estaba muy relacionada con la formación de “cuerpo”, como es el caso de los abogados, médicos e ingenieros; y por el otro, la cuestión del cierre del campo profesional como consecuencia de la posesión de un título con incumbencias específicas y el monopolio de ejercicio que ellas defienden y controlan, el contenido de las competencias profesionales, la transmisión de saberes y la socialización de los miembros, las reglas éticas que rigen las buenas prácticas, el valor social y económico de sus actividades.

En esa concepción la profesión es un concepto en que el campo de aplicación es relativamente directo y objetivo y contribuye a formar una especie de elite profesional situada a un alto nivel de la escala

de prestigio y de remuneraciones, que se instala en la estructura del mercado de trabajo con cierta estabilidad.

Toda la revisión francesa de la Sociología de las Profesiones de Dubar y Tripier (1998) abre una renovación teórica en la medida que muestra que los grupos profesionales no son cerrados, protegidos y codificados, sino entidades problemáticas donde dentro de una misma nominación, el ejercicio es muy heterogéneo y la legitimidad social no está asegurada.

En este sentido, una veta poco estudiada en la sociología argentina sobre las profesiones es la relación entre los grupos profesionales y sus colegiaturas u organismos de control que cumplen una función importante en la demarcación, y control del grupo profesional, es la que asume los mecanismos de control y reproducción del grupo y muchas veces entra en conflicto con los grupos sindicales o los convenios colectivos que establecen los ingresos de los profesionales asalariados.

A diferencia de los aportes de la escuela inglesa, la mirada holística de la obra de Dubar, Tripier (1998) modifica el concepto de la literatura anglo-americana de “profesión” por el de “grupos profesionales”, realiza una notoria arqueología de las profesiones en Francia y relaciona la dinámica de las investigaciones sobre las profesiones con la evolución de la sociología del trabajo.

## 2. Algunas constataciones

De la lectura teórica de la Sociología de las Profesiones y sus principales cultores surgen varias constataciones: La *primera* es la importancia decisiva que posee el tema de las formas de organización del proceso de trabajo profesional, pero también la importancia del conjunto de creencias y racionalizaciones que acompañan sus actividades en un momento dado del tiempo y del espacio. En realidad no existe una receta universal de cómo ser un profesional, no hay como postula el taylorismo un “*one best way*” para organizar el trabajo profesional y tampoco hay una definición científica de lo que es un grupo profesional y esto es lo que pone en el foco de los estudios los llamados “procesos de profesionalización” cómo se llega a ser profesional y a legitimar el ejercicio.

Esto sumado a la alta heterogeneidad de las prácticas profesionales justifica el fuerte pluralismo encontrado en la teoría sociológica donde cada corriente de pensamiento desarrolla un modelo privilegiando sobre las profesiones, su estructura, su dinámica, su función y sus efectos. No todos estos modelos se plantean las mismas cuestiones, ni

recortan sus objetos de la misma manera, ni recogen el mismo tipo de datos. En ese sentido no se puede afirmar que exista una sociología de las profesiones, sino que hay acercamientos variados al estudio de los grupos profesionales.

Una *segunda* constatación encontrada entre los enfoques teóricos más frecuentes, como el funcionalismo y el liberalismo, que han planteado con mayor consecuencia el tema de las profesiones, es que para ellos las profesiones constituyen los elementos esenciales de la estructura social y de su regulación moral y reconocen como problema prioritario el de la reproducción de los grupos profesionales. Para los interaccionistas, en cambio, las profesiones no son “entidades” o suerte de viejas comunidades que comparten la misma cultura, sino movimientos permanentes de desestructuración y de reestructuración de segmentos profesionales en competencia y frecuente conflicto.

Para estas corrientes de pensamiento, las profesiones representan los desafíos inscriptos en trayectorias históricas y las formas de acción colectiva constituyen modelos para las carreras individuales. Esta visión tiene su raíz en un modelo crítico del “cuerpo instituido” y la “vocación instituyente”, pero todos ellos reconocen el importante papel que ocupa el campo profesional en la vida social y en la existencia personal.

Las nuevas teorías surgidas en la década del ‘70 y del ‘80, a pesar de su origen weberiano o marxista, confrontan la dinámica histórica de las profesiones con la economía de mercado culminando en la burocracia o en las grandes firmas o en ambas. Estas aproximaciones son en las profesiones de mercado cerrado de trabajo, que intentan monopolizar un segmento de actividades y de legitimizar su monopolio por múltiples estrategias. Se refieren frecuentemente a un modelo liberal e intentan teorizar las relaciones entre el mercado, el Estado y las profesiones.

Como señala Tousijn (1994) Se podrá objetar que hoy aunque las profesiones se ejercitan mayormente al interior de las grandes organizaciones, y entonces, son estudiados como asalariados con los instrumentos que la sociología ha elaborado para explicar la división del trabajo en este contexto. Pero esto es discutible: la división del trabajo en el área en el cual operan los profesionales no se comprende sin usar el recurso y algunos instrumentos conceptuales de la sociología de las profesiones y, en particular, la idea de que las profesiones mismas son sujetos colectivos que poseen su identidad profesional y su estrategia profesional, aunque haya variaciones en las formas de conseguirla. Las distintas formas de complementación que se dan

entre la diferentes profesiones que tienden a compartir su tarea en las organizaciones, da pie a diferentes tipos de conflictos y componendas que justifican diferentes tipologías de relación entre profesiones y que son las que dirimen los problemas a la hora de resolver su comportamiento institucional.

Sin embargo, la flexibilización del mercado de trabajo y las nuevas formas de contratación de los profesionales en las grandes empresas e incluso en la administración pública, pone en cuestión esta vinculación lineal entre el profesional y el mercado de trabajo, acercándolo más a una vinculación múltiple y compleja. Esto varía mucho según las profesiones y el poder acumulado por las colegiaturas, pero cada vez más es un asunto en revisión por las consecuencias de la flexibilización misma del mercado de trabajo.

La situación actual no implica una superación de las viejas teorías por las nuevas, más bien todos los intentos recientes de sintetizar la historia del trabajo, las formas de organización del trabajo, las formas de organizar la producción y la participación de los trabajadores ponen el acento en la incertidumbre que plantea la crisis y los cambios estructurales que están enfrentando las economías de nuestros países y, en todo caso, de analizar una nueva estructuración del campo de investigación que nos ocupa. Sin embargo, es evidente que las constataciones empíricas y los estudios sobre los grupos profesionales hacen nuevos aportes que son importantes considerar.

Entre ellos, hay algunos más generalistas como los aportes de Tripier y Dubar (1998) que aportan una arqueología y una sistematización teórica de las Sociología de las Profesiones, los aportes de Abbott (1988) que avanza sobre las formas de control que caracterizan a las profesiones en tanto que construcciones sociales. Esos controles están concentrados en la etapa de la formación y la socialización profesional y el control de los códigos éticos que definen el comportamiento profesional. De allí proviene la palabra *licencia* que indica que una profesión tiene el derecho de *licenciar* o sea autorizar a sus miembros a ejercer. Con un criterio más amplio, se puede considerar el concepto de *jurisdicción*, que implica para una profesión la capacidad de regular no solo sus condiciones de producción y reproducción sino también su entorno especialmente otras profesiones que compiten en el campo o fracciones que se encuentran subordinadas a ellas y que recientemente es puesto en cuestión por el propio Abbott (2003).

No es porque sí, la tendencia reciente a trabajar grupos profesionales en situaciones límites, en actividades legítimas o ilegítimas, actividades marginales o voluntarias, porque en alguna medida, eso

significa no trabajar en base al modelo de profesión establecida sino a la existencia de procesos múltiples de ocupaciones que no responde a reglas generales y a partir de los relevamientos de datos empíricos.

De ahí la revisión del concepto de profesionalización que hace Demazière (2008) que busca

(...) explorar los procesos de emergencia, de diferenciación y de autonomía de actividades profesionales y más ampliamente de movimientos diversificados, ambiguos y contradictorios de transformación de actividades profesionales: emergencia, identificación, delimitación, categorización, legitimación, invalidación, delimitación, erosión, segmentación, destrucción y desaparición.

Esta definición se acerca mucho a la metodología de los Laboratorios MIG en el sentido de captar en las trayectorias profesionales, los procesos, los motores, las bifurcaciones, los estancamientos, los ascensos y los descensos, sin pensar que todas las trayectorias profesionales siguen un modelo establecido (Panaia, 2006; 2009; 2011; 2013). La incursión por profesiones distintas muestra caminos diferentes para la estabilización, los logros de institucionalización y los grados en que ello se logra y vincula este proceso con otras categorías de análisis ligadas a la formación del grupo, su consolidación y estabilización, o por el contrario llevan a rupturas teóricas y desmembramientos del grupo, fragmentación o autonomización de distintos grupos profesionales y en ese caso, cual es realmente el proceso de profesionalización.

Es en este sentido que Demazière (2009) plantea la profesionalización como problemática, no porque se trate de fenómenos difíciles de identificar y calificar, sino porque son procesos heterogéneos y contradictorios y porque las categorías de análisis que se utilizan para estudiarlo son pragmáticas y polisémicas. Para Demazière es un producto de las políticas públicas para definir empleos que desarrollan nuevas actividades con utilidad y que se convierten en indispensables y solventes. Es decir, lo vincula a los procesos de salarización y de la administración pública que tiende a requerir una formación específica para sus fines.

Si bien este análisis de la profesionalización incorpora un contenido crítico, no es un direccionamiento ni único ni obligatorio, muestra una preocupación por los procesos de inserción, pero al mismo tiempo destaca su heterogeneidad y multiplicidad.

Por otra parte, este autor no desconoce el aspecto cultural de la profesionalización como trayectoria, en el sentido, que indican muchas veces un intento, no siempre logrado de acumular y continuar un proceso de formación que puede ser interrumpido muchas veces, pero que



indica un intento insistente de volver a insertarse en actividades de su profesión y de integrarse a un colectivo de trabajo al que se siente perteneciente.

Y hay que ver, lo que Abbott (2003) planteaba como la tarea de los auditores, es decir de los controladores de la profesión que cumplen un rol de poder y de orden que acompaña los procesos de evolución de los colectivos profesionales. Esto incluye el análisis de la actividad de los idóneos, de los *amateurs* de los voluntarios, de los no calificados, etc., que parecen en muchos colectivos profesionales y constituyen categorías en el límite.

### 3. Los colectivos profesionales

La profesionalización es también un proceso de vinculación social con otros grupos y otras profesiones, ya lo planteaba Abbott desde sus ecologías y lo retoman los aportes de Gadea (2012) que incorpora la regulación o más precisamente la autorregulación, como una dimensión característica de las profesiones siguiendo los rastros de Durkheim. Gadea se interesa por estudiar los límites de los campos profesionales y como los considera móviles y flexibles, con esto abre un amplio campo de análisis que tiene que ver con el problema de las fronteras, pero que implica considerar un grupo profesional como un ser colectivo y como tal tienen un nacimiento, un desarrollo y una terminación que puede prolongarse o no en el tiempo.

Gadea distingue dos categorías diferentes de grupos profesionales, los llamados “grupos establecidos”, en general con un gran prestigio, con procesos de formación altamente institucionalizados, con un título protegido y un mercado de trabajo cerrado.

Una segunda categoría es lo que él llama “categorías formalizadas”, en la medida que no siempre disponen de un monopolio del título y del ejercicio, pero son objeto de una formación específica, sancionada institucionalmente. Estas categorías están regidas por las organizaciones que los representan ante las autoridades y el público mediante códigos técnicos precisos y de normas de conducta.

Además de estas dos grandes categorías, presenta una *tercera* categoría que llama “oficios de hecho”, que se caracteriza por la ausencia de la organización formal y la institucionalización de los saberes y de los aprendizajes, lo mismo que por la ausencia de instancias oficiales de coordinación y de representación. Estos pueden ser saberes complejos y altamente codificados, pero que no han sido objeto de una sanción particular, con lo cual se pone en riesgo la terminación de

esa formación. Es el caso de saberes simples, que se pueden adquirir en poco tiempo como los “pequeños oficios”, pero que no tienen ningún estatus oficial.

Una cuarta categoría está vinculada al concepto de fronteras y se refiere a las “situaciones límites”, o sea actividades que no pueden ser consideradas como profesionales, sea porque ellas no dan lugar a una remuneración que permita vivir de esa actividad o porque es una actividad que se practica de manera irregular y no continua. Esto incluye actividades informales, ejercidas ocasionalmente y a veces en ayuda de otros familiares que están formalizados en sus prácticas profesionales.

#### **4. Nacimiento y Muerte de estos seres colectivos**

Cabe preguntarse cómo es la dinámica de estos grupos y si hay cierto pasaje de uno a otro grupo, es decir si hay procesos de evolución hacia las formas más establecidas. En realidad, lo más frecuente es que no sigan un proceso evolutivo, hay algunos grupos que nunca se formalizan y otros, en cambio rápidamente pasan a establecerse, pero no necesariamente pasan por todas las etapas. Además acceder a la etapa de grupo profesional establecido, no es una garantía para la supervivencia del grupo, que muchas veces sufre un alto proceso de desprofesionalización o deterioro por la aparición de nuevas técnicas o formas nuevas de organización de la producción. Esto es frecuente en grupos variados como los artistas, los actores, actividades de gestión comunitaria, etc.

Es decir, que la idea es que los grupos profesionales como seres colectivos, pueden nacer, desarrollar sus actividades, estableciendo una identidad que puede ser más o menos larga y persistente o desaparecer por un proceso lento o rápido de desprofesionalización o de aparición de nuevos saberes, ruptura de las reglas de competencia y cambios importantes en el sistema político y económico. Gadea señala que los principales factores de cambios y transformaciones de los grupos profesionales hay que buscarlas en las relaciones que éstos mantienen con otros grupos, las competencias, los juegos de alianzas, las tentativas de establecer una dominación y las dominaciones consentidas.

Luego hay situaciones contextuales que generan riesgos potenciales, invasiones en el campo, apropiaciones de saberes que pueden producir movimientos y nuevas dinámicas. Los cambios pueden ser

limitados o de gran amplitud y sus consecuencias también pueden ser más o menos permanentes.

A partir de estas elaboraciones se puede concluir que los grupos profesionales son seres colectivos históricos que tiene un proceso de nacimiento, evolución, desarrollo y desaparición o pueden estabilizarse en determinadas formaciones que permanecen en el tiempo, pero siempre van a funcionar como factores de transformación de la sociedad en el tiempo. Con estos criterios vamos a tratar de analizar ahora el caso de los grupos profesionales de las ingenierías, para intentar comprender su dinámica y desarrollo y repensar estos procesos en base al análisis de casos, con criterios de género, de formación-empleo y de trayectoria profesional.

## 5. Aportes desde la Experiencia de Los Laboratorios MIG

De la experiencia realizada con los Laboratorios de Monitoreo de Inserción de Graduados (MIG)<sup>1</sup> en distintas profesiones universitarias y distintas regiones del país, surge que hay factores que ponen en tensión la identidad de los profesionales y se refleja en sus trayectorias de diferentes maneras, porque tiene que ver con la constitución de sí mismos. Las trayectorias laborales truncadas o con frecuentes bifurcaciones, el abandono de varias carreras universitarias y las dificultades de inserción en actividades relacionadas con los estudios realizados, son algunos de los escenarios más frecuentes.

La exclusión de trayectorias continuas o de largo plazo, condiciona la conformación de los campos profesionales y su reproducción y la flexibilización de los mercados de trabajo y las formaciones interdisciplinarias contribuyen a complejizar los procesos de conformación de las identidades profesionales, los procesos de profesionalización y la movilidad social.

---

1 Los Laboratorios MIG trabajan con un dispositivo de recolección de datos basado en la articulación de los métodos cuantitativos y cualitativos. La recolección de los datos de tipo cuantitativo se realiza por medio de una encuesta de tipo longitudinal, la cual hace hincapié solamente en la trayectoria de formación-empleo. Los datos de tipo cualitativo se realiza a través de una entrevista semi-estructurada, biográfica, que capta las diferentes secuencias de su vida familiar, residencial, laboral y de formación, en forma retrospectiva. Los datos obtenidos en estos Laboratorios son comparables entre sí. En este momento se utilizaron datos con esta metodología de los laboratorios siguientes: Mig. Gral. Pacheco (UTN) 2000; Mig. Río Cuarto (UNRC) 2004; Mig. Avellaneda (UTN) 2006; Mig. Resistencia (UTN) 2007; Mig. Río Gallegos 2008; Turismo 2008-11; 2009 Mig. Córdoba; 2014 Mig. UNDAV.

El rol de la tecnología, la necesidad de la innovación y los cambios en el mercado de trabajo intervienen en estos procesos por las nuevas formas de organización del trabajo y muchas veces precarización o salarización de los profesionales, con transformaciones poco estudiadas en su identidad. Más limitado aún es este proceso en las mujeres profesionales, frecuentemente descalificadas en sus conocimientos y capacidades por su género. Por otra parte, la pérdida en grandes sectores de la población de la centralidad del trabajo como áreas ordenadoras de sus actividades y trayectoria de vida que se refleja en trayectorias caóticas y discontinuas, a veces muy dispersas.

La brecha entre la teoría anglo sajona, la escuela francesa y los aportes de la teoría marxista lejos de estar superada, esta en tensión entre los interrogantes que la Sociología del Trabajo no puede contestar, particularmente en el área de formación y empleo en los procesos de “profesionalización problemáticos” (Demazière, 2009) y la incidencia de la flexibilización de los mercados de trabajo que genera procesos crecientes de desprofesionalización y una vuelta a las preguntas teóricas que fundaron el campo de la Sociología de las Profesiones. La declinación o las transformaciones de algunas profesiones que son hoy claves para el desarrollo, como la *ingeniería*, las enormes ramificaciones de las profesiones del “*care*” con las múltiples formas de enfermería, cuidados especiales, atenciones domiciliarias, gerontología, etc. y sus complejidades tecnológicas o de profesiones que se han expandido fuertemente desde sectores más informales en todos los niveles, como la *informática*, la *comunicación* o los casi inexistentes, pero acuciantes estudios sobre el personal de *seguridad*, generan un área de indagación que interpela los límites entre la Sociología del Trabajo y la de las Profesiones.

Así aparece la necesidad de repensar sus aportes teóricos, a partir de los relevamientos longitudinales y biográficos, con datos empíricos y recientes sobre cada profesión y cada grupo profesional; desde el género, que aporta nuevas miradas y desde los límites jurisdiccionales, desde la formación-empleo impulsada por el Estado y por los formadores privados en dirección de resolver la tensión en las fronteras de los colectivos profesionales, pero también para discriminar los aportes disciplinarios de la Sociología del Trabajo, de la Sociología de las Profesiones y de otras disciplinas que aportan variedades novedosas como la tecnología, el *management* y la sociología del género, cuando se trata de analizar categorías socio-profesionales, procesos de inserción en el mercado de trabajo, de profesiones que han adquirido cierta notoriedad y masividad, como las vinculadas a

la comunicación, a la informática, al cuerpo, al arte y los servicios o que muestran desajustes en la formación y el trabajo y se alejan de los procesos clásicos de profesionalización.

Por otra parte, muchos saberes profesionales se constituyen en el seno del aparato estatal en áreas específicas (como es el caso de abogados, médicos, ingenieros, sociólogos, etc.) y también en casos que el saber profesional se ejerce exclusivamente, o casi, en el mismo Estado (científicos, diplomáticos, policías, militares, magistrados), generando procesos de “profesionalización problemáticos”, burocráticos o dominados por estructuras externas a la profesión misma.

Del análisis de las trayectorias se observa mayor fragmentación en las profesiones y el surgimiento de nuevas profesiones ligadas al fuerte crecimiento de las formaciones de posgrado, que polarizaciones entre el ejercicio liberal y el asalariado, también llamado proceso de salarización de los profesionales, si bien este es más frecuente sobre todo en los profesionales que trabajan en la función pública.

Muchas actividades buscan las vías de la profesionalización, aunque otras pierden control y reservas, dejan de acumular conocimientos y legitimidad y se dispersan en otras áreas profesionales. Si hay una proximidad con la Sociología del Trabajo, por un lado, ésta se debilita con la pérdida de la centralidad del trabajo en las identidades sociales, por el otro. La internacionalización también trae el modelo de las empresas de servicios profesionales, acercando profesiones a la discusión sobre corporaciones, mercados, *business*, internacionalización y globalización y no sólo con los aportes de la Sociología del Trabajo. Además, hay la enorme diversificación de los grupos profesionales y de las intersecciones o demarcaciones del campo profesional al desplazar el debate de ese campo clásico del trabajo.

## 6. Algunas reflexiones finales

Las últimas décadas muestran una crisis de estas profesiones tradicionalmente establecidas, como la Ingeniería, por los cambios en el mercado de trabajo profesional y en la estructura productiva, pero también la aparición de grupos profesionales nuevos, de la creciente importancia de fragmentos de profesiones tradicionales que cobran una importancia inusitada y que se insertan rápidamente en el mercado de trabajo. En definitiva, como afecta esto su desempeño profesional, su calidad de vida y sus aspiraciones profesionales. Cuál es la incidencia de la flexibilización de los mercados de trabajo, la segmentación de los mismos o la heterogeneidad y coexistencia de distintos

mercados de trabajo ante las trayectorias de los grupos profesionales, pero también para su inserción en el *mercado abierto*.

Existe bastante consenso entre los estudiosos del tema sobre tres procesos que resultan significativos a la hora de evaluar los procesos que los afectan más directamente. En *primer* lugar, los procesos de tercerización de la economía que lleva a una menor disponibilidad de empleos directamente relacionados con el sector productivo. O sea que hay una fuerte demanda hacia los servicios y una declinación del sector industrial.

En *segundo* lugar, el aumento de las estructuras jerárquicas de las empresas que pone en cuestión quienes son cuadros y quienes no y que revisa en los hechos la relación con la empresa/Estado/institución y con el proyecto personal de los profesionales que pueden acceder, ocasionando a veces serios divorcios, dificultades para el ingreso de jóvenes, reconversiones dolorosas, despidos a veces numerosos, por reestructuraciones empresarias y no pocas veces por competencias técnicas que quedan obsoletas después de varios años.

Todas estas razones convierten la relación de los profesionales con las instituciones, con el Estado y con el mercado en situaciones mucho más inestables, porque lesionan la acumulación de sus saberes, la legitimidad de su ejercicio y sobre todo su poder de mando y la proyección futura de su carrera. De hecho el cuestionamiento a la acumulación de poder de las colegiaturas y las Asociaciones profesionales, tienen que ver con un control de la profesión que escapa a la flexibilidad del mercado y mantiene cupos de poder en el que es difícil entrar y negociar, sobre todo para el Estado<sup>2</sup>.

Por último, en *tercer* lugar, los cambios en la separación de las tareas de concepción, de investigación, de desarrollo, de producción, y de gestión que eran consideradas inevitables por el funcionamiento de compartimientos estancos, actualmente no reconocen esta división que no es operatoria, porque la flexibilización a nivel de la empresa, el mercado, el salario, la fábrica, la formación se generaliza cada vez

---

2 De hecho cuando este libro ya se encontraba en prensa, por Resolución 1254/18 del Ministerio de Educación (Argentina) se reducen la cantidad de actividades reservadas para cada profesión, según las incumbencias de su título. Quedan solo como exclusivas las que comprometen *el interés público y ponen en riesgo en forma directa la salud, la seguridad o los bienes de las personas*. La resolución abarca 37 profesiones y tiene validez nacional. En principio, es llamativo que una Resolución ministerial pueda modificar las incumbencias otorgadas por Ley a cada profesión para su ejercicio, y que no se modifiquen primero los planes de estudio, antes de modificar las incumbencias, ya que se les está ofreciendo a los cursantes y a los graduados un título con determinadas incumbencias. Por otro, si bien es prematuro para conocer la reacción de las colegiaturas, es evidente que se producirá una puja de poderes para preservar las incumbencias de cada profesión.

más. Por este motivo los aspirantes a esos cargos deberán manejar la matriz de conocimientos técnicos, pero también manejar otras lógicas, saber dirigir equipos, comunicarse fluidamente, ejercer liderazgos, etc.

Es posible entonces pensar que la identidad proporcionada por la socialización tradicional basada en los conocimientos técnicos resulta insuficiente. Y de la misma manera, las trayectorias profesionales que estaban pensadas como el pasaje de una etapa de producción a una etapa de gestión, tienen contornos borrosos, porque ya no se puede separar nítidamente una de otra, hay elementos de ambas en las dos. Programar el porvenir deviene más complicado y difícil y el concepto de formación-empleo deviene una antigüedad, que no puede ser pensado solamente para la inserción en el mercado de trabajo. Sin embargo, lo que cobra mayor importancia es la elaboración de un plan o proyecto personal durante el curso de los estudios, muchas veces multi-ocupacional que provoca procesos de desprofesionalización más que de cohesión profesional. Es tarea de los sociólogos tratar de analizar el significado de estas trayectorias cada vez más difusas.

Para el caso argentino, respecto del *primer punto* hay que reconocer que nuestras estadísticas son muy deficitarias y no hay buenas evaluaciones de la cantidad de profesionales que trabaja en cada ámbito. No obstante lo que habría que valorar de estas apreciaciones son los posicionamientos estratégicos respecto a la innovación, que tiende a ocupar al profesional, sobre todo en las empresas más nuevas y creativas y los formatos educativos que aseguren la reproducción de la formación de base.

Respecto del aumento de los cuadros jerárquicos y la conformación de las elites superiores de la estructura social, es bastante evidente que el nuevo *management* (Szelechter, 2018) trata de responder a las demandas de autenticidad, autonomía y libertad de las profesiones y enriquecer el acceso a los cargos jerárquicos de múltiples especialidades sin que los profesionales que provienen de la formación de cuerpos, sean los que preferentemente ocupen las elites funcionarias, aunque no necesariamente sean los más creativos y, por otra parte, culturalmente los jóvenes soportan con dificultad la disciplina de la empresa, del estado y de las administraciones muy rígidas, con el control estricto de los jefes y se niegan a ejercerlo con sus subordinados.

De hecho las carreras planificadas, en la Argentina, no constituyen más las vías regias de movilidad en el mercado de trabajo, que habían representado durante los períodos de mayor expansión económica de los países desarrollados y de muchas de las economías emergentes. Actualmente sus condiciones de desarrollo están afectadas por crisis

cíclicas, la depresión del crecimiento de la industria, como uno de los sectores más afectados por la crisis del empleo de los ochenta y las estrategias empresariales que han adoptado las empresas, en los noventa (Kosacoff, 1998).

El concepto de *carrera en el trabajo* se mantiene como una característica solo de los sectores protegidos y además en estos la práctica del “*De layering*” es habitual para disminuir los niveles jerárquicos y manejar la distribución de las cuotas de poder, es necesario focalizar algunos análisis en las formas de promoción social en el trabajo y cuáles son sus correlatos con el antiguo criterio de “carrera en el trabajo”<sup>3</sup> Otras corrientes de pensamiento, en cambio, señalan que el concepto de *Carrera* tiene variaciones según la posición de clase. Así la clase media, no concibe la Carrera como una serie de puestos cada vez más complejos, sino como una progresión a través de una jerarquía de puestos reconocida socialmente, cada uno de los cuales es claramente más prestigioso que el anterior. Para el trabajador oficial, en cambio, es indiferente a este criterio de *Carrera* y solo valora el aprendizaje o la destreza técnica en términos de “*savoir faire*”.

Es preciso aclarar que ninguno de estos tipos de estudio es frecuente en nuestro medio y existen contadas excepciones en que sean comparables por el uso de relevamientos y métodos similares. Por otra parte, los estudios no son homologables para todas las profesiones porque priman distintas representaciones de carrera y son otros los objetivos valorados socialmente en cada una, en las cuales ellas se desenvuelven. Los trabajos genéricos que abordan este tipo de temática dan cuenta fundamentalmente del hecho de la ruptura de las trayectorias socio-profesionales o laborales dadas las condiciones existentes de contratación en el mercado de trabajo o el nivel educativo. Es decir, trabajan con categorías sociales más amplias o de determinado nivel de estudios alcanzados lo cual acentúa la desprofesionalización de los grupos hacia una evolución incierta en términos de permanencia del grupo.

En cuanto al *tercer* punto a partir de las entrevistas biográficas<sup>4</sup> que permiten hacer un primer barrido de los parámetros que usan

---

3 Nos referimos explícitamente al concepto de Sabel de “serie de tareas remuneradas que desafían y requieren sucesivamente el desarrollo de cualquier capacidad que se tome como medida del valor del desarrollo humano (...). La idea de una carrera en el trabajo se convierte en una cosmología comprimida que define lo que es la virtud y cómo se pone a prueba: en suma una visión del mundo”. Cf. Sabel, Ch, 1985, pág. 120 y sigs.

4 Todos nuestros estudios sobre las profesiones articulan un método de relevamiento cuantitativo con una entrevistas biográfica en profundidad. Cf. Panaia, M. 2006.



los propios graduados para calificar sus expectativas y representación de su experiencia profesional, tanto referida a las dificultades para construir la trayectoria profesional, como la realización de sus expectativas y la percepción de la solidez de la formación recibida<sup>5</sup>. El concepto básico que trabajamos es el de *estrategia profesional (Profesional Project)* (Sarfatti Larson, 1977), con la que se trata de nombrar los procesos históricos por los cuales ciertos grupos profesionales llegan objetivamente a establecer un monopolio sobre un segmento específico del mercado de trabajo, al hacer reconocer su experiencia por el público, con la ayuda del Estado. Más que de estrategias individuales se trata de *estrategias colectivas* llamadas también objetivos. Esta es una estrategia histórica de constitución de un mercado profesional y no del ejercicio individual de una actividad profesional, está vinculada con las Asociaciones Profesionales y los Centro de control de la profesión. De allí la importancia de las incumbencias profesionales y los estudios de jurisdicción que plantea Abbott, así como la necesidad de decisiones compartidas con los núcleos de poder que controlan cada una de las profesiones.

La idea es que los grupos profesionales como seres colectivos, pueden nacer, desarrollar sus actividades, estableciendo una identidad que puede ser más o menos larga y persistente o desaparecer por un proceso lento o rápido de desprofesionalización o de aparición de nuevos saberes, ruptura de las reglas de competencia y cambios importantes en el sistema político y económico. Hay situaciones contextuales que generan riesgos potenciales, invasiones en el campo, apropiaciones de saberes que pueden producir movimientos y nuevas dinámicas. Los cambios pueden ser limitados o de gran amplitud y sus consecuencias también pueden ser más o menos permanentes.

Se puede concluir que los grupos profesionales son seres colectivos históricos que tiene un proceso de nacimiento, evolución, desarrollo y desaparición o pueden estabilizarse en determinadas formaciones que permanecen en el tiempo, pero siempre van a funcionar como factores de transformación de la sociedad en el tiempo.

---

5 Estos datos están referidos específicamente a la Universidades relevadas.

## Bibliografía

- Abbott, A. (1988). *The system of profession. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, University Chicago Press.
- Abbott, A. (2003). “Écologies liées. À propos du système des professions”, en Menger, M., *Les professions et leurs sociologies*, Paris, EMSH.
- Demazière, D. (2008). “L’ancien, l’emergent et le nouveau: quelle dynamique des activités professionnelles?”, *Formation et Emploi* N° 101 (pp. 41-54), Marseille, CEREQ.
- Demazière, D. (2009). “Postfctce: Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation”, *Formation Emploi* N° 108 (pp. 83-89), Marseille, CEREQ.
- Dubar, C. y Tripier, P. (1998). *Sociologie du professions*, París, Armand Colin.
- Gadea, Ch (2012). “Dynamiques de la régulation”, en Bercot, R., Diday, S. y Gadea, Ch., *Les groupes professionnels en tension*, Toulouse (Francia), Octares.
- Godard, F. y Cabames, R. (1996). *Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales*, Centro de Investigaciones sobre Dinámica Social Serie II, Bogotá, Universidad del Externado de Colombia, julio.
- Kosacoff, B. (ed.) (1998). *Estrategias empresariales en tiempos de cambio*, Buenos Aires, CEPAL/UNQUI.
- Menger, M. (2003). *Les professions et leurs sociologies*, Paris, EMSH.
- Panaia, M. (2000). “Demandas empresariales sobre las calificaciones de los ingenieros en Argentina”, ALAST, CD.
- Panaia, M. (2006). *Trayectorias de Ingenieros Tecnológicos. Graduados y alumnos en el mercado de trabajo*, Buenos Aires-España, Miño y Dávila-marzo.
- Panaia, M. (coord.) (2009). *Inserción de jóvenes en el mercado de trabajo*, Buenos Aires, La Colmena.
- Panaia, M. (coord.) (2011). *Trayectorias de graduados y estudiantes de ingeniería*, Buenos Aires, Biblos.
- Panaia, M. (2013). *Abandonar la universidad con o sin título*, Buenos Aires, Miño y Dávila-UTN-FRA.
- Sabel, Ch (1985). *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza.
- Sarfatti Larson, M. (1977). *The Rise of Professionalism*, Berkeley, University of California Press.
- Szlechter, D. (coord.) (2018). *Teoría de las Organizaciones*, Argentina, UNGS.
- Tousijn, W. (1994). “In concetto di professionalizzazione e la divisione del lavoro tra occupazioni”, *Sociologia del Lavoro* N° 53 AIS (pp. 99-115).
- Verdier, E. (2003). “Sistemas de enseñanza superior e innovación”, Conferencia dictada en Buenos Aires, noviembre.

## PARTE I

# LAS DIFICULTADES DE ACCESO AL TÍTULO



# ELLAS, LAS DEMORADAS:

## MOTIVOS DE INTERRUPCIÓN DE CARRERA DE GRADUADAS DE COMUNICACIÓN EN CÓRDOBA

*Cecilia Blanco*

### **Introducción**

**E**studiar es un mecanismo social que, como regla, y tal como lo señalaran Teichler (2005) y Chiecher (2011), disocia al estudiante, durante un período de tiempo, del mundo del trabajo. Sin embargo, para muchos, estudiar y trabajar es una realidad desde los primeros años de la carrera universitaria.

Si bien todavía algunas carreras no favorecen la simultaneidad del estudio y el trabajo, y las empresas valoran en los graduados universitarios la experiencia que estos mantuvieron durante sus estudios, existe también un consenso en torno a que la duración de las carreras universitarias, cada vez que se trabaja, es, en general, bastante más larga de lo previsto (Chiecher, 2011).

Las trayectorias académicas o educativas hacen referencia al recorrido que realiza el estudiante desde el momento en que ingresa a la universidad hasta la finalización de los estudios, aunque también, hasta el momento en el que se realiza una entrevista para un estudio longitudinal. En concreto, entendemos a la trayectoria académica de los sujetos como a aquellos fenómenos externos e internos, a aquellos sucesos subjetivos y objetivos, que se concatenaron durante la cursada de los estudios universitarios, relacionados con la elección de la universidad y de la carrera, hasta el momento de la graduación (Chiecher, 2011; Iavorsky Losada, 2011; Panaia y Budich, 1999b; Paoloni, 2013). En general, para estudiar las trayectorias se consideran, normalmente, las siguientes dimensiones: el origen social (nivel educativo de los padres, condición de ocupación de ambos, tipo de tareas, calificación); título y tipo de institución secundaria, el sexo, la edad, el estado civil al ingreso y al egreso, el porqué de la elección de la carrera, motivos y expectativas iniciales, los atrasos, los motivos de

los atrasos, la performance educativa, la formación de posgrado y los motivos de esa formación, entre otros aspectos.

Una distinción necesaria cada vez que hablamos de trayectorias educativas es entre la trayectoria ideal de los sujetos (de carácter teórica) y la trayectoria real. La primera es demarcada por el plan de estudios, mientras que la segunda es el recorrido puntual que desarrolla cada estudiante, en función de sus posibilidades individuales y condiciones contextuales (Chiecher, 2011).

Las dificultades que mantienen los estudiantes para seguir las trayectorias teóricas trazadas por los planes de estudio se deben a múltiples motivos: para algunos, la superposición del trabajo con el estudio; para otros, la dificultad de aprobar materias “cuello de botella”; en otros casos, las cuestiones familiares o personales.

Lagger *et ál.* (1999 en Chiecher, 2011), sostienen que si bien, la necesidad de trabajar suele ser la causa principal para que muchos estudiantes prolonguen sus tiempos universitarios, existen otros factores que contribuyen al fenómeno universitario *part time*. Entre ellos, la organización curricular de las carreras, que en muchas ocasiones son extremadamente largas y con sobrecarga de correlatividades, las cuales generan cuellos de botella; otro factor, es la exigencia de la tesis o trabajo final, que los estudiantes deben realizar para obtener el título de licenciados. Otro aspecto es la dificultad que encuentran los alumnos para regularizar y aprobar materias clave en los primeros años de la carrera. Por último, factores personales, relacionados con acontecimientos vitales (casamiento, nacimiento de los hijos, fallecimiento o enfermedad de los padres o propias) pueden contribuir al retraso en la carrera universitaria.

Por otra parte, el recorrido que realizan los estudiantes responde, normalmente, al proceso de adquisición de autonomía económica, o al establecimiento de una vida en pareja, esto es, crecen en paralelo a sus estudios. De esta manera se genera un ida y vuelta entre la trayectoria personal y la formación académica (Somma, 2011).

En este trabajo estamos interesados en focalizar en los motivos de interrupción de la carrera de grado por parte de 45 mujeres graduadas cohortes 2000, 2002 y 2005, de la Licenciatura en Comunicación Social de la ex Escuela de Ciencias de la Información (ECI), dependiente de la ex Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

La decisión de estudiar los motivos de interrupción de carrera de estas 45 mujeres tiene relación con un dato altamente significativo referido a la totalidad de 74 graduados cohortes 2000, 2002 y 2005

**Vista parcial del contenido del libro.**

Para obtener el libro completo en formato electrónico puede adquirirlo en:

[www.amazon.com](http://www.amazon.com)  
[www.bibliotechnia.com](http://www.bibliotechnia.com)  
[www.interebook.com](http://www.interebook.com)  
[www.e-libro.net](http://www.e-libro.net)

**MIÑO y DÁVILA**  
♦ E D I T O R E S ♦