

**LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS TÉCNICAS FORESTALES DE
NIVEL SUPERIOR EGRESADAS DEL INSTITUTO
AGROTÉCNICO VÍCTOR NAVAJAS CENTENO
-IAVNC-**

*Tesis presentada para optar al título de Magister de la Universidad de Buenos Aires,
Área: Maestría en Enseñanza Agropecuaria y Biológica*

IRMA BEATRIZ GÓMEZ

Ingeniera Forestal – Universidad Nacional de Formosa (UNAF)



Escuela para Graduados Ing. Agr. Alberto Soriano
Facultad de Agronomía – Universidad de Buenos Aires

COMITÉ CONSEJERO

CONSEJERO PRINCIPAL: (Firma)

Ana María Bocchicchio
Licenciada en Sociología
Diploma Superior en Ciencias Sociales con Orientación en Estudios Sociales Agrarios

CONSEJERO: (Firma)

Liliana Sinisi
Licenciada en Ciencias Antropológicas

JURADO DE TESIS

**Presidente: Nombre y apellido
Título Profesional
Título Académico**

**Miembro: Nombre y apellido
Título Profesional
Título Académico**

**Miembro: Nombre y apellido
Título Profesional
Título Académico**

Fecha de aprobación de la tesis: 14 de Abril de 2014

Dedico este trabajo, por un lado, a mi familia: Marquitos, Antonio, Nilda, Marcos, Enrique y Mucky, quienes me brindaron su compañía, afecto, paciencia e ideas. Y, por otro lado, a las "mujeres" anónimas quizás, como yo, que luchan por construir "un mundo mejor" y por el reconocimiento de "un mejor lugar en su mundo".

Agradezco a todos los que han colaborado con este trabajo de investigación que me significó mucho tiempo y esfuerzo. Principalmente a los informantes, tales como las Técnicas Forestales, los profesores, los empresarios. Y especialmente, a mis Consejeras Ana y Liliana, quienes me enseñaron a transitar la ardua tarea de investigar, reflexionar y, al mismo tiempo, experimentar un valioso crecimiento profesional.

Para todos ellos... muchas gracias!

ÍNDICE GENERAL

x	Abreviaturas
xi	Resumen – Palabras clave
xii	Abstract – Keywords
xiii	Declaración
1	CAPÍTULO 1:
1	1. 1 – Introducción.
2	1. 2 – Objetivos
2	1. 3 – Metodología
5	1. 4 - Estructura de la Tesis
7	CAPITULO 2: ANTECEDENTES Y ENCUADRE CONCEPTUAL
7	2. 1 - Antecedentes: Introducción
9	2. 1. 1 - <i>Formación y empleo: ¿Qué es hoy en día una buena formación para el trabajo?</i>
10	2. 1. 2 - <i>Educación Superior, Género, y Trabajo</i>
13	2. 1. 2. 1 - <i>Salario y calidad de empleo</i>
13	2. 1. 2. 2 - <i>Relación entre educación y mercado de trabajo</i>
15	2. 1. 2. 3 - <i>La educación superior no universitaria en la Argentina</i>
17	2. 1. 3 - <i>La realidad femenina en el mundo del trabajo</i>
19	2. 1. 3. 1- <i>Precariedad y estabilidad del empleo</i>
20	2. 1. 4 - <i>Género y trabajo en las decisiones empresariales</i>
25	2. 1. 4. 1 - <i>Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios</i>
26	2. 2 - <i>El contexto conceptual: sobre género, formación y empleo</i>
26	2. 2. 1 - <i>El género como construcción. Definición de género</i>
28	2. 2. 1. 1 - <i>Mitos y estereotipos</i>
29	2. 2. 1. 2. <i>Atributos femeninos y masculinos</i>
29	2. 2. 1. 3 - <i>Identidad femenina</i>
31	2. 2. 1. 4 - <i>Factores de poder en los géneros femenino y masculino</i>
31	2. 2. 1. 5 - <i>El sello familiar en la niñez de la mujer. Orientaciones domésticas y públicas</i>
33	2. 2. 2 - <i>La importancia de la trayectoria educativa</i>
34	2. 2. 3 - <i>Requerimientos para un trabajo de calidad</i>
34	2. 2. 4 - <i>La lucha de la mujer por la equidad laboral</i>
35	2. 2. 5 - <i>A modo de cierre: Educación, Género y Empleabilidad</i>
37	CAPÍTULO 3: EL ESCENARIO Y LOS ACTORES
37	3. 1 – <i>La construcción del escenario local</i>
38	3. 1. 1 - <i>Algunas “Notas” sobre Gobernador Virasoro</i>
40	3. 2 - <i>Realidad forestal en la región y en el país</i>
41	3. 2. 1 - <i>La Cadena Productiva en el Sector Forestal</i>
41	3. 2. 2 - <i>Empresas y producciones</i>
43	3. 3 - <i>La institución educativa</i>
43	3. 3. 1 – <i>Origen y trayectoria</i>
48	3. 3. 2 - <i>La carrera de Técnico Superior Forestal: Perfil del egresado</i>

52	3. 3. 3 - Estrategias de articulación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo
54	3. 3. 4 - Composición y rendimiento interno del estudiantado desde la perspectiva de género
58	3. 4 - Los sujetos centrales de la Investigación: las egresadas
61	CAPÍTULO 4: LAS TÉCNICAS FORESTALES Y EL MERCADO LABORAL
61	Introducción
61	4. 1 - Inserción laboral de las egresadas de la carrera
62	4. 1. 1 - Condición de actividad económica
62	4. 1. 2 - La Ocupación Actual: Grupos y Perfil Ocupacional
65	4. 1. 3 - Estrategias de Inserción
69	4. 1. 4 - Satisfacción con el empleo
71	4. 1. 5 - Formación y Empleo
71	4. 1. 5. 1 - Razones que impulsaron a las mujeres a ingresar a la carrera de Técnico Forestal Superior
73	4. 1. 5. 2 - Sobre los conocimientos exigidos por el desempeño de la ocupación
73	4. 1. 5. 3 - Representaciones del IAVNC
74	4. 1. 6 - Historia familiar y social
78	4. 2 - La Institución Formadora
78	4. 2. 1- Criterios pedagógicos y específicos forestales en los que se apoya el IAVNC. Evaluación de los egresados.
82	4. 3 - El contexto productivo y laboral. Los empresarios frente la inserción laboral de las técnicas
82	4. 3. 1 - Importancia del sector agrario en la estrategia económica de la región
84	4. 3. 2 - Empleadores
91	4. 3. 3 - Puestos laborales de Técnicos Forestales Superiores
93	CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES
101	REFERENCIAS
105	DOCUMENTOS
107	APÉNDICE
107	CUADRO N° 1 - POBLACIÓN
107	CUADRO N° 2 - POBLACIÓN POR GRUPOS DE EDAD
108	CUADRO N° 3 – EDUCACIÓN
108	CUADRO N° 4 – NIVEL DE INSTRUCCIÓN ALCANZADO
108	CUADRO N° 5 – COBERTURA SOCIAL
109	CUADRO N° 6 - POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN CATEGORÍAS OCUPACIONALES
109	CUADRO N° 7 - FODA Ciudad de Virasoro
110	CUADRO N° 8 – Instituciones y Empresas Productivas de la zona del Nea
112	Argentino empleadoras de Técnicos Forestales Superiores del IAVNC
	CUADRO N° 9 - PLAN DE ESTUDIOS del TÉCNICO FORESTAL SUPERIOR del IAVNC
113	CUADRO N° 10 - Nivel de educación formal alcanzado por los padres de las graduadas
113	CUADRO N° 11. Ocupación de los padres de las graduadas
114	CUADRO N° 12 – Ocupación de las graduadas entrevistadas
117	CUADRO N° 13 - Situación laboral de las Técnicas Forestales Superiores, según la base de datos sobre graduados IAVNC (2008)

- 119 **CUADRO N° 14 - Relación entre el ingreso promedio de las mujeres con respecto a los hombres de países del Cono Sur de América.**
- 119 **CUADRO N°15 - Mujeres en las Juntas Directivas de las Corporaciones.**
- 120 **CUADRO N° 16: AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): JORNADA LABORAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA, ZONAS URBANAS, ALREDEDOR DE 2002 (En horas promedio semanales).**

ÍNDICE DE TABLAS

- 55 **Tabla 1:** Rendimiento interno global y por sexo, según ingreso y egreso. Cohortes 1996 - 2005 – En N° y %
- 56 **Tabla 2:** Evolución de la matrícula y Rendimiento interno por sexo según cohortes 1996 -2005
- 57 **Tabla 3:** Duración real de la carrera por sexo y según cohorte 1996 – 2005
- 62 **Tabla 4:** Condición de actividad económica de las Técnicas Forestales Superiores del IAVNC
- 63 **Tabla 5:** Técnicas Forestales Superiores del IAVNC ocupadas por Calificación de las Ocupaciones
- 64 **Tabla 6:** Técnicas Forestales Superiores del IAVNC con calificación ocupacional ligada a su formación forestal, por subgrupos ocupacionales a 3 dígitos de la CIUO/08
- 83 **Tabla 7:** Distribución de la Producción Forestal de la Provincia de Corrientes por Departamentos

ÍNDICE DE FIGURAS

- 39 **Figura N° 1:** Ubicación de la localidad de Gdor. Ing. Valentín Virasoro
- 41 **Figura N° 2:** Cadena productiva forestal
- 42 **Figura N° 3:** Principales productos y procesos derivados de los rollizos
- 83 **Figura N° 4:** Mapa de Distribución de la Producción Forestal de la Provincia de Corrientes por Departamentos

ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS

- 44 **Fotografía N° 1:** Don Víctor Navajas Centeno
- 49 **Fotografía N° 2:** Trabajo práctico en el laboratorio
- 49 **Fotografía N° 3:** Alumnos en la sala de informática
- 50 **Fotografía N° 4:** Práctica de trozado de la madera
- 50 **Fotografía N° 5:** Trabajo práctico en el taller de Tecnología de la madera
- 51 **Fotografía N° 6:** Práctica de apeo (corte) de un árbol
- 51 **Fotografía N° 7:** Salida a campo: práctica de trozado de troncos
- 52 **Fotografía N° 8:** Práctica de remoción del suelo luego de la tala de árboles
- 54 **Fotografía N° 9:** Imagen del IAVNC
- 85 **Fotografía N° 10:** Cuadrilla trabajando en un incendio forestal
- 86 **Fotografía N° 11:** Campamento móvil (dormitorio)
- 86 **Fotografía N° 12:** Campamento móvil (comedor)
- 87 **Fotografía N° 13:** Campamento móvil (ducha) .

Abreviaturas

IAVNC – Instituto Agrotécnico Víctor Navajas Centeno

TSF – Técnico Superior Forestal

Título: LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS TÉCNICAS FORESTALES DE NIVEL SUPERIOR EGRESADAS DEL INSTITUTO AGROTÉCNICO VÍCTOR NAVAJAS CENTENO -IAVNC-

Autor: Irma B. Gómez

Resumen: La Educación Superior asume el desafío de promover igualdad de oportunidades en la formación académica. Pero, la igualdad de acceso o el éxito en la trayectoria educativa no implican necesariamente igualdad de oportunidades en la inserción ni en la trayectoria en el mercado laboral. Si bien la educación superior favorece la situación de empleabilidad, se reconoce que la cuestión género atraviesa el mercado de trabajo, en tanto institución socialmente construida. Esta investigación toma esta problemática para una formación específica: Técnicas Forestales de Nivel Superior egresadas del Instituto Agrotécnico Víctor Navajas Centeno. Su inserción profesional constituye una preocupación para el sistema formador a partir de indicios que dan cuenta del descenso de la matrícula femenina; la puesta en discusión sobre supuestos sesgos de esta carrera según diferencias de género; la no explicitación, en los acuerdos previos entre el instituto y las empresas forestales sobre criterios de selección y posible segmentación. La hipótesis de trabajo de esta investigación da cuenta de tensiones entre representaciones de equidad y mecanismos de segregación de género en esta particular articulación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. Siendo el objetivo general el conocer la vinculación formación-inserción laboral de las técnicas egresadas en el período 1998–2007, se privilegió una estrategia metodológica de tipo cualitativo y la entrevista como técnica que permite una mayor profundidad en la construcción de los datos. Fueron entrevistados todos los actores involucrados: graduadas, empleadores y profesores del Instituto. Los resultados obtenidos permiten afirmar el rol de la institución educativa en la obtención del empleo, las ambivalencias en el discurso empresarial y la construcción de un campo profesional que segrega ocupaciones según género, la existencia de estrategias de autoempleo y multiocupación que despliegan las graduadas para poner en juego su formación así como el reconocimiento de las heterogeneidades intragénero.

Palabras clave:

Género – Graduadas – Segregación - Técnicas Superiores Forestales – Educación Técnica Superior - Campo laboral – Empleadores – Productores forestales.

Abstract: Higher Education has to address the challenge of fostering equal opportunities for academic training. Equal access or academic success do not necessarily mean equal opportunities in professional insertion (placement) or success in the labor market. Higher Education improves employability but gender issues cut across labor market. This dissertation about female forestal technicians graduated from Instituto Agrotécnico Víctor Navajas Centeno deals with this issue. Their professional insertion is a major concern because women's enrollment rate has decreased. The dissertation also discusses the presence of alleged gender bias and possible segmentations in agreements between the Institute and forest companies. The dissertation main assumption is that there are tensions between equity representations and gender segregation in both education and labor worlds. The main purpose of this work was to understand the link between academic training and labor insertion of female technicians who graduated in 1998-2007. The methodological approach was qualitative and in-depth interviews were used to gather data. Female graduates, employers and professors were interviewed. Results allow enhancing the role played by the Institute in providing job positions, to ascertain the entrepreneurial discourse ambiguity and the existence of a professional field which segregates occupations by gender, to assess the self-employment and multi-occupational strategies used by female graduates and intra-gender heterogeneity.

Keywords:

Gender - Graduate - Segregation - Higher Technical Forest - Higher Technical Education - Career Opportunities - Employers – Forest Producers.

Declaración

“Declaro que el material incluido en esta tesis es, a mi mejor saber y entender, original, producto de mi propio trabajo, y que este material no lo he presentado, en forma parcial o total, como una tesis en esta u otra institución”.

CAPÍTULO 1

1. 1 – Introducción

En la actualidad, en el ámbito de la Educación Superior se asume el desafío de promover y consolidar la igualdad de oportunidades en la formación académica. Desde la perspectiva de género, los datos provistos por la UNESCO (2006) muestran la existencia de ingresantes en proporciones similares femeninas y masculinas en este nivel educativo. Sin embargo, también se verifica que un gran número de mujeres no se orienta a carreras universitarias ya que su rol en la familia le es significativo, y por lo tanto influye en su proyecto de vida imposibilitándole una alta dedicación en el ámbito científico (Morgade, 2004). Además, aún existen áreas donde persisten prácticas culturales que segregan lo femenino de lo masculino.

Por otra parte, la igualdad de acceso o el éxito en la trayectoria educativa, medidas tanto por las tasas de matriculación como por el rendimiento interno y las tasas de egresos de las mujeres, no implican necesariamente igualdad de oportunidades en la inserción ni en la trayectoria profesional. Y si bien la educación superior favorece la situación de empleabilidad, sigue siendo desfavorable el lugar que corresponde a la mujer en el mercado laboral en cuanto al tipo de cargos, al acceso a funciones directivas, y a las remuneraciones. Ciertamente, la cuestión género atraviesa el mercado de trabajo, como institución socialmente construida.

Por otra parte, es relevante destacar que el rendimiento -ya sea de técnicos como de técnicas- no presenta diferencias durante el cursado de las asignaturas así como en las actividades desarrolladas en las pasantías realizadas en empresas de la zona.

En función de estos indicios, las preguntas que guiaron la investigación giran en torno a: ¿cuál es la vinculación entre la formación y la inserción laboral de las técnicas forestales del IAVNC?; en un contexto que se presenta como sesgado según la condición de género, ¿qué tensiones se expresan en dicha vinculación?, ¿cuál es incidencia de la condición de género femenino en los perfiles laborales de las egresadas?, ¿de qué manera la orientación silvícola de la carrera les facilita su inserción laboral?; si logran insertarse, ¿a qué puestos acceden?, ¿cómo ven sus posibilidades de crecimiento profesional?, ¿cuál es la articulación que se establece entre la formación educativa, el desarrollo profesional y la vida familiar en las técnicas egresadas del Instituto?; ¿cómo se juegan estas cuestiones en los criterios y prácticas de formación hacia el interior de esta institución educativa?

De esta forma, la investigación trata de dar cuenta de la *vinculación entre formación-empleo en técnicas de formación superior* que, como tema de estudio, reclama la consideración de diversas perspectivas de análisis. Por un lado, aquella que hace a las características y comportamientos de los sujetos centrales de la investigación: las graduadas, su historia familiar y educativa, sus estrategias y logros profesionales. Por otro lado, los escenarios de formación, prácticas curriculares y criterios explícitos que definen el perfil del Instituto Agrotécnico Víctor Navajas Centeno donde se forman

profesionalmente. Y finalmente, un análisis de la postura de los empleadores. De allí, la determinación de los objetivos según se presentan a continuación.

1.2 - Objetivos

De acuerdo con la problemática hasta aquí presentada, esta investigación se propuso como Objetivo General:

✓ Comprender la vinculación entre la formación y la inserción laboral de las técnicas forestales egresadas en el período 1998–2007 del IAVNC, en relación con las dinámicas del mercado laboral específico.

A fin de dar cuenta del Objetivo General se determinaron los siguientes Objetivos Específicos:

(a) Describir la inserción ocupacional de las egresadas de la carrera.

(b) Conocer las razones que impulsan a las mujeres a ingresar a la carrera de Técnicos Forestales Superiores del IAVNC, así como sus representaciones sobre el mundo laboral y sus expectativas de logro.

(c) Explorar las estrategias de las egresadas respecto de la articulación entre la formación, el funcionamiento del mercado laboral y la vida familiar.

(d) Indagar sobre criterios y prácticas de enseñanza en los que se apoya el Instituto formador.

(e) Analizar los discursos y representaciones del empresariado del sector en torno a la incorporación y al espacio laboral de las técnicas forestales

La hipótesis de trabajo que guió esta investigación da cuenta de tensiones entre representaciones de equidad y mecanismos de segregación de género en esta particular articulación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo.

Este trabajo pretende ser un aporte para la institución educativa y la comunidad en la que está inserta, en tanto no existen precedentes de generación de conocimientos sobre la realidad investigada.

1.3 - Metodología

Para llevar adelante el proyecto de investigación, la metodología seleccionada fue la cualitativa. Un abordaje de corte cualitativo permite recuperar, a través de testimonios y relatos de los sujetos, las formas por las cuales se representan los acontecimientos a partir de su propia experiencia.

Los hechos sociales están atravesados por una gran variedad de contextos: temporales, espaciales, históricos, políticos, económicos, culturales y personales; de esta manera, la investigación cualitativa se constituye como una aproximación sistemática a la comprensión del problema de investigación planteado. Dicho de otro modo, la validez de este estudio se sustenta en los aportes que puede ofrecer para describir, comprender y explicar –en el contexto local- las características que asume la inserción laboral de las técnicas forestales partiendo de un marco interpretativo que incorpora las problemáticas de género en los contextos de formación profesional.

En cuanto a las estrategias de investigación, se pondera a la *entrevista* como la técnica que permite una mayor profundidad en la construcción de los datos, debido al carácter de la investigación y al tiempo estipulado para el trabajo de campo. La entrevista es definida como una interacción cara a cara constituida por preguntas y respuestas orientadas según una temática y objetivos específicos. La entrevista es una de las formas de acceso a las diferentes problemáticas que se encarnan en actores concretos. Se trata de un acercamiento al otro a partir de la indagación dirigida sobre una temática dada que, a la vez, se constituye en un testimonio encarnado subjetivamente, aunque no es neutra (Oman, 1998).

Si bien se definió a la entrevista como método eficaz para conocer el mundo de percepciones y aspiraciones de las egresadas, se recuperaron algunas conceptualizaciones de Pierre Bourdieu (1999). Él es quien sugiere una comunicación no violenta en las relaciones de entrevistas y encuestas, las que deben ir acompañadas de un rico mercado de bienes lingüísticos y simbólicos. También puntualiza la idea de la profunda familiaridad, es decir, “ponerse en el lugar” para la obtención de buenos registros; se trata de un “ejercicio espiritual” mediante el “olvido de sí mismo”. Enseña diferentes casos en que se observa la resistencia a la objetivación, e interpreta a la “construcción realista” a aquella basada en la “espontaneidad” de los sucesos. Enfatiza la frecuencia del error que se comete en la imposición de problemáticas en las entrevistas, que conlleva a la tergiversación de la opinión y en los riesgos de la escritura que éstas despiertan cuando son transcripciones de grabaciones, ya que deberían ejercer el efecto de revelación.

Para comprender la inserción laboral de las técnicas se relevó información primaria a través de la realización de entrevistas a varios actores: egresadas del instituto, profesores, directivos y empresarios del sector forestal. Fundamentalmente, se usó como estrategia central la entrevista estructurada y semiestructurada, además de otras estrategias cualitativas tales como las interacciones conversacionales. Adicionalmente, se apeló a datos secundarios provistos por la incipiente, y no sistemáticamente construida, base de datos con información propia del IAVNC.

Tal como se afirma párrafos arriba, este estudio considera que la idea básica de la investigación cualitativa es la descripción de la realidad que interesa conocer, y cuyo objeto de estudio se constituye en el mismo proceso de investigación. Para lograr tal descripción, que incorpore la complejidad del campo estudiado, se han incluido además, otras fuentes de documentación como por ejemplo las provenientes del IAVNC: plan de estudio, perfil del egresado, estrategias de articulación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, base de datos de egresados, base de

datos de empresas del sector forestal, programas, planificaciones de actividades a campo y en el aula, etc. Todo ello permitió objetivar los preconceptos o categorías que se utilizan para describir las situaciones, discutirlos, modificarlos o precisarlos.

La unidad de análisis fue el campo laboral y la inserción de las egresadas, y las unidades de estudio fueron las egresadas del IAVNC, los empleadores de las empresas con producción forestal de la zona, y los directivos y profesores del IAVNC y el plan de estudio de la carrera de Técnico Superior Forestal.

En virtud de un universo de 29 graduadas en 10 cohortes, se logró contactar a 22. Las restantes no respondieron porque no residen en Virasoro, no contestaron llamadas telefónicas o no respondieron mails; y de las cuales tampoco existían referencias que permitieran ubicarlas. Como barrida inicial del relevamiento se revisó el banco de datos de la institución y luego se convocó a las graduadas mediante los vínculos personales directamente y a través de correos electrónicos.

Se realizaron las entrevistas arriba señaladas a las 22 graduadas contactadas. En todas ellas, las entrevistadas pudieron expresar sus significantes, perspectivas y definiciones personales. El conjunto de entrevistadas se encuentra localizado tanto dentro como fuera del radio de la ciudad de Gdor. Ing. Valentín Virasoro.

Desde que se creó la carrera, el IAVNC cuenta con seis ingenieros forestales y cuatro profesores en ciencias agropecuarias a cargo de las asignaturas. Se realizaron seis entrevistas incluyendo a la rectora, Ingeniera en Producción Agropecuaria, con la finalidad de conocer las imágenes pedagógicas y didáctico-prácticas que se entrelazan en el dictado de las clases teniendo en cuenta que los grupos de alumnos son mixtos. Por otro lado, también se entrevistó a un grupo de cinco empresarios y empleadores con distinta ubicación en el sistema productivo.

Se tuvo en cuenta la importancia de una clara jerarquización del tiempo y de los recursos, como así también la observación de las relaciones (por ejemplo de explotación, sumisión, poder) que no son observables a simple vista.

Una vez que los datos registrados presentaron una creciente repitencia (saturación de las categorías), estuvieron en condiciones de ser ajustados a un análisis global para concluir la investigación. El trabajo de campo se realizó, una parte en el 2008, y otra parte en el 2009.

Finalmente, se han construido algunos datos cuantitativos, a partir del registro de variables básicas utilizadas por los sistemas estadísticos para describir las particularidades de la participación en el mercado de trabajo (tasa de actividad, ocupación/desocupación) y las características de la inserción laboral (categoría, sector y rama de actividad), los que permiten acceder y visualizar rápidamente la información sobre la situación ocupacional y el perfil profesional de las graduadas.

1.4 - Estructura de la Tesis

Esta tesis está organizada en 5 capítulos. En este Capítulo 1 se ha presentado la problemática, la determinación de los objetivos general y específicos y la hipótesis de trabajo que guiaron la investigación, así como la estrategia metodológica utilizada.

En el Capítulo 2 se recopilan estudios que abordan la temática formación-empleo-género -según selección y recorte realizado- y la construcción conceptual que orientó esta investigación.

El Capítulo 3 está destinado a la contextualización de la problemática introduciendo elementos que hacen a las diversas perspectivas de análisis que reclama el objeto de estudio, según se señalara más arriba: la construcción del escenario local y la realidad forestal en la región y en el país; la institución educativa y sus estrategias de articulación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo; el perfil socio-económico de las egresadas.

El Capítulo 4 está referido a las *técnicas* y el mercado laboral. En él se presentan y analizan los resultados obtenidos. En primer lugar, la inserción laboral de las egresadas, su historia familiar y social, las razones que las impulsan a ingresar a la carrera, sus estrategias en el mundo educativo, laboral y familiar. En segundo lugar, los referidos a la institución formadora, los criterios y prácticas en los que se apoya la Institución. Finalmente, los discursos y representaciones del empresariado forestal respecto de la incorporación y roles de las técnicas forestales.

En el último capítulo -Capítulo 5- se presentan las conclusiones y se hacen consideraciones en términos de recomendaciones tanto para seguir con el estudio de esta problemática como para una posible intervención, desde el accionar de la institución educativa, vinculada a la articulación formación-empleo de las técnicas forestales.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES Y ENCUADRE CONCEPTUAL

El presente capítulo está destinado a presentar el recorrido y el recorte realizados sobre los estudios que abordan la temática formación-empleo-género y la construcción conceptual que orienta esta investigación.

2.1 - Antecedentes: Introducción

Son numerosos los estudios que abordan la forma en que el mercado laboral está atravesado por la cuestión de género. Asimismo, los estudios que toman las articulaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo (como los de seguimiento de egresados y/o inserción profesional) y que utilizan esa variable (junto con la de clase social y la etnia) como variables que explican comportamientos diferenciales y resultados observados en las inserciones y trayectorias profesionales de los distintos sujetos.

Como ejemplo de estudios sobre la situación general de la mujer en el mercado laboral, podemos citar el trabajo de María E. Valenzuela (2001) que aborda la problemática del género en países del cono sur desde la perspectiva de la calidad en el trabajo, tomando como dimensiones de análisis: ingreso y estabilidad, protección social, acoso sexual, formación profesional y técnica, trabajadoras con responsabilidades familiares, y representaciones sindicales. Más allá de las caracterizaciones que presenta, esta autora señala que no necesariamente un “buen empleo” para un hombre sea bueno para la mujer. Puntualiza la existencia de elementos subjetivos que permiten inducir el nivel de satisfacción laboral del trabajador. Tanto mujeres como hombres tienen distintas expectativas y auto-percepciones sobre su ocupación.

Por otra parte, Lorena Núñez y Marcela Segall (2001) focalizan en los agentes socializadores primarios (familia y escuela) que impactan en la formación de una identidad diferenciada en las vocaciones y ocupaciones de las personas desde los primeros años de vida, en su estudio realizado en Chile. En el mismo sentido, Virginia Guzmán y Amalia Mauro (2001) hacen referencia a la educación recibida en la familia de origen, dada la importancia que adquiere en la “construcción” del propio rol que asumirá la mujer. Cualifican sus interpretaciones según la variabilidad de la posición social, económica, histórica y cultural, además de las condiciones personales, para comprender la posición respecto del campo laboral. Su estudio arroja datos sobre la existencia de muchas familias autoritarias con una fuerte figura paterna que somete el rol femenino a las tareas domésticas exclusivamente. Sin embargo, las autoras registran que las madres actuales alcanzan mayores niveles de educación formal, que las llevan incluso a desempeñar empleos fuera de la casa, y que les permite asumir una mayor libertad en el ámbito familiar, transfiriendo ese modelo de mujer a sus hijas. Las imágenes familiares desde la infancia, la valoración de su pareja, y lo que ella quiere

lograr en su familia, influirán en su proyecto laboral aunque, en muchos casos, la mujer subordina oportunidades en defensa del proyecto familiar. Esta investigación, que analiza las trayectorias laborales de mil mujeres de tres cohortes sucesivas, verifica que los cambios no afectan a las tres cohortes de la misma manera en los aspectos sociales, políticos y culturales.

Por otro lado, Janina Fernández Pacheco, en un estudio sobre género y empleo citado por Astelarra (2009) destaca que la mujer perteneciente a los estratos sociales más pobres enfrenta una situación aún más difícil: escasa capacitación, alta reproducción y ausencia de servicios de apoyo para la crianza de sus hijos. A todo eso se le suma la creciente realidad de jefaturas de hogar femenino y la alta necesidad de generar ingresos para la subsistencia, son imperiosas causas que conducen a estas mujeres a acceder al sector informal o a la sobreoferta de empleos precarios del sector formal.

Como resultado de investigaciones en América Latina, Inma Pastor (2009) presenta cuadros que revelan datos que no se corresponden totalmente con los discursos cuando se trata de estudiar a las mujeres jóvenes en el ámbito laboral. Existe discriminación directa por razones de género, con grandes desventajas para las mujeres. Y, finalmente, destaca que las principales dificultades para las mujeres no están centradas solamente en su inserción laboral, ni en su promoción. Señala las contradicciones que muestran unas prácticas sesgadas que beneficia a lo masculino en organizaciones que se suponen totalmente meritocráticas. Si bien las desigualdades de género tradicionales no han cambiado, se han transformado en los últimos tiempos con una mayor incorporación de la mujer en diferentes niveles de escolarización y empleos, logrando un punto de inflexión en la historia económica del mundo.

Para la Argentina, Eguía *et al.* (2007) presentan una serie de trabajos realizados a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Ellos señalan la vigencia de distintas configuraciones inter-género así como de diferentes patrones de comportamiento en la situación sociolaboral de varones y mujeres. No menos interesante, observan la diversidad de escenarios laborales intra-género, identificando las variadas formas de inserción asociadas a otras variables de segmentación tales como el nivel socioeconómico, la edad, el nivel educativo, la estructura familiar de pertenencia, etc. En tal sentido, ponen en evidencia que las categorías de género incluyen grupos internamente complejos y desiguales desde el punto de vista de la inserción laboral. Asimismo, ubican las diferencias de género dentro de los complejos cambios que han ocurrido y continúan ocurriendo en los mercados de trabajo y la estructura social de la Argentina.

A continuación de este breve recorrido general, se presenta una sistematización de los antecedentes revisados según las dimensiones relevantes que hacen a nuestro estudio.

2. 1. 1 - *Formación y empleo: ¿Qué es hoy en día una buena formación para el trabajo?*

Según señala Gallart (2001), tradicionalmente se concebía a la formación inicial para insertarse en el mundo del trabajo a una educación general y específica para, a partir de allí, actualizar las calificaciones en función del aprendizaje en el lugar de trabajo (*on the job learning*) o mediante cursos de capacitación ofrecidos por la empresa. Se establecían trayectorias ocupacionales que se desarrollarían a lo largo de la vida activa del individuo. En este contexto, se organizaron categorías institucionales de formación para el trabajo: escuelas de educación técnica, secundaria formal, formación profesional y formación profesional universitaria.

Los cambios de paradigmas económico-productivos han impactado en la organización del trabajo. En los nuevos escenarios, la educación técnica fue superada por los cambios tecnológicos y organizacionales y, de esta manera, la educación en sus diferentes formas se distanció del mundo del trabajo. La creciente demanda social de educación, sumada a un contexto de desigualdad salarial en aumento, movilizó aún más el proceso de desigualdades. También se ha puesto en tela de juicio la importancia de la educación universitaria masiva, donde se ofrecen oportunidades de carreras cortas con inmediata salida laboral.

La realidad actual es que las cohortes de jóvenes que alcanzan la edad de trabajar tienen, en promedio, más años de educación que sus mayores, aunque muchos de ellos no completan los niveles de una educación general y básica. La formación para el trabajo y las competencias son inherentes al rol de la educación formal como base necesaria de la capacitación. Actualmente, se tiende a sistemas de formación formal general, pues ella permite la adaptación a los cambios y el reaprendizaje.

Asimismo, se pone énfasis en las denominadas competencias de empleabilidad entendiendo por ellas a los fundamentos, conocimientos y habilidades necesarios para acceder y permanecer en un buen puesto de trabajo. Según algunos autores se trata de: habilidades del pensamiento que permitan el razonamiento, resolución de problemas y el aprendizaje a través de la experiencia; como así también las cualidades personales de responsabilidad, sociabilidad y autoestima. A partir de estos fundamentos se desarrollaron cinco competencias necesarias para responder a las demandas que surgen de las nuevas formas de organización del trabajo: manejo de recursos humanos y económicos, competencia interpersonal de trabajo en equipo y relación con los clientes y jefes, adquisición y evaluación de información; comprensión de interrelaciones complejas, y manejo de tecnologías usuales. Son competencias que requieren una “educación para el trabajo” ambiciosa que debe enfrentar paso a paso, muchas dificultades para llevarla a cabo (SCANS, 2000).

Asistimos a una realidad conflictiva al respecto debido a que la duración de la escolaridad como formadora para el trabajo es muy larga, por lo cual sectores de la población desertan en los niveles inferiores; la formación existente es insuficiente y las trayectorias educativas son diferentes dependiendo del origen socio-económico.

Gallart también hace referencia a los Programas de Formación para jóvenes de América Latina, donde observa que no todos los estudios arrojan datos por sexo, sin embargo se puede saber que las mujeres igualan los logros educativos de los varones aunque su inserción laboral sigue siendo muy deficiente. Los programas actuales de formación profesional tienden a la burocratización, alejada de las demandas del sector productivo. La formación múltiple brinda herramientas para desenvolverse en diferentes contextos y desarrolla actitudes positivas ante el trabajo.

Frente a los cambios en el mundo del trabajo, la autora recién citada propone como instrumento útil para el estudio de la relación educación, formación y empleo el seguimiento de egresados o de inserción profesional. Se trata de investigaciones que consisten en diferentes consultas a los involucrados, egresados, docentes, empresarios sobre el mercado laboral actual (Gallart y Bertonecello, 1993). Reconocen no sólo las consecuencias de las actividades educativas, sino también las limitaciones sociales (historia personal) respecto de diferentes oportunidades laborales, así como también los cambios socioeconómicos de la región. Todo esto sirve para evaluar determinados programas de formación, según el desempeño de sus egresados, con una visión ampliada que incluye las demandas concretas del mercado.

En esta línea algunos estudios suponen que prolongar la permanencia local de los alumnos, contenidos por su entorno familiar, podría mejorar el resultado de egresados y ofrecer la posibilidad del desarrollo local. Concretamente, esta mirada expone que el estudiante sería el eje en cuestión.

Aunque la realidad de la enseñanza actual no garantiza un crecimiento en las tasas de egresados en los niveles de educación superior; por el contrario, el avance del tiempo y de las demandas socioeconómicas prevén una mayor población con bajos niveles educativos completos, condenándola a una creciente exclusión.

2. 1. 2 - Educación Superior, Género, y Trabajo

El informe de la UNESCO-IESALC (2006) aborda la problemática general de la Educación Superior en América Latina y el Caribe en el período 2000-2005, dedicando un capítulo completo a la cuestión de género. Según este informe, en casi todo el continente la matrícula femenina universitaria se ha multiplicado en las tres últimas décadas. El estudio demuestra no sólo el alto incremento de estudiantes mujeres en el nivel superior sino que ellas alcanzan un buen desempeño traducido en los altos niveles de egresos. Asimismo, en muchos de los países latinoamericanos se presenta mayor porcentaje femenino en la población estudiantil terciaria, para el período analizado. Se destacan los casos de Argentina, Brasil y Venezuela donde se alcanza una sobre-representación femenina que oscila entre un 4% y 10% por encima de la masculina.

También señala el estudio la presencia de un cambio cultural interesante dado que existen esfuerzos, como efecto de la globalización, para distanciarse del paradigma: “carreras para mujeres y carreras para varones”. Sin embargo, todavía

existen ambigüedades donde los géneros celan de sus “lugares propios”. Estas dificultades no son fácilmente superables, más bien se puede afirmar que co-existen segregaciones del género femenino en algunas carreras, y esto se prolonga en el mercado laboral. En muchos de los países estudiados, Agronomía, Ingeniería, Arquitectura, Veterinaria, Ciencias Naturales, Ciencias Exactas y Matemática son las áreas que cuentan con mayor población masculina.¹

La democratización de la educación superior y la devaluación de las titulaciones no son ajenas a la demanda creciente de competencias en un mercado laboral exigente. La UNESCO estudia específicamente la relación entre la formación superior y el mercado de trabajo, profundizando en el problema de la segregación en las ocupaciones, las tasas de desempleos que afectan más a las mujeres, las diferencias en la calidad del trabajo, entre otros. El estudio incluye datos sobre la situación argentina.

De acuerdo con el informe citado, en algunos países, las mujeres con formación terciaria han ganado espacios en el mercado de trabajo logrando, inclusive, una tasa de ocupación mayor que la masculina. Pese a ello, en la mayoría de los países latinoamericanos y caribeños gran parte de la población femenina formada en niveles superiores están dedicadas a los deberes del hogar, tales como el cuidado de los niños y las tareas domésticas.

Es interesante destacar que es muy bajo el número de mujeres que rechazaron los estudios universitarios, y dicho número se demostró “estable” a pesar de la expansión del sector universitario. En este camino la mujer no bajó los brazos en favor del logro de la igualdad de oportunidades, básicamente de la clase media. Sin embargo, las mujeres de la clase trabajadora no respondieron de la misma manera debido a su propia evaluación subjetiva, lo que les impidió ingresar a un nivel educativo superior, y con ello acceder a la movilidad social. Prefirieron destinar su vida a la tarea de esposa y madre en lugar de competir en vano en el mundo masculino. (Todaro *et al.*, 2001).

Si bien es revisada la ecuación: a mayor formación académica, mayor posibilidad de empleo y mayor nivel de ingresos; se afirma que la mujer siempre ha sido desfavorecida en estas tres variables. Las desigualdades de género en el mercado laboral, tanto en el tipo como en la calidad de trabajo disponible para las mujeres, fue

¹ “Una investigación realizada en la Ciudad de Buenos Aires mostró cómo la escuela conforma la imagen acerca de las propias potencialidades de aprendizaje en términos de clase y género. Los alumnos y las alumnas que respondieron a la consulta tendieron a argumentar en términos de la “capacidad” e “inteligencia” cuando se explicaba el buen rendimiento de los chicos en el área de matemática y esos mismos chicos y chicas explicaron el buen desempeño femenino en términos de “esfuerzo y voluntad para estudiar”. Así, el área de matemática, que aparece fuertemente valorada en la jerarquía de los saberes escolares, se encontraba asociada al “don natural” en el caso de los varones en los sectores medio y medio altos mientras que, aún en esos mismos sectores y con muy buen rendimiento de las chicas en la misma área, el imaginario remite a un “trabajo” personal; trabajo en el sentido de costosa modificación de la naturaleza”. **Kaplan, C y Morgade, G** (1999). “Mujeres esmeradas y varones inteligentes” en Revista Argentina de Educación. Buenos Aires: Asociación de Graduados en Ciencias de la Educación. Ese estudio se propuso indagar dos cuestiones centrales: a) las actitudes y valoraciones de alumnas y alumnos acerca de su propio desempeño y el del otro sexo en las áreas del currículum afines con las ciencias exactas y naturales y b) la información y motivaciones que fundamentan sus elecciones profesionales. El equipo de investigación administró una encuesta del tipo semi-estructurada a una muestra representativa del alumnado de séptimo grado.

estudiada por distintos investigadores (Ander, 1997; Arriagada, 1998; Abramo, 1998 y 1999) quienes encuentran que perduran condiciones socioeconómicas y representaciones culturales que favorecen la desigualdad de género en el acceso y los factores que juegan en el campo laboral latinoamericano.

Para la Argentina, Papadópulos y Radakovich (2006) presentan los datos que demuestran no sólo el alto incremento de estudiantes mujeres en el nivel superior sino su alcance de un buen desempeño, dados los altos niveles de egresos que se verifican, sobrepasando porcentajes de egresos masculinos en diferentes áreas. Estos autores utilizan el concepto de “revolución silenciosa” protagonizada por la mujer, al incorporarse masivamente a la Educación Superior, graduarse, e impactar en el campo laboral. De esta manera, la mujer rompe con el esquema histórico de formación profesional para varones. Se instalan entonces, estructuras de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la formación académica. Ésta situación dignifica a las mujeres en cuanto al fortalecimiento de su auto-confianza y auto-estima y, además, las estimula en la búsqueda de equidad de género.

Sin embargo, en momentos de crisis del mercado laboral como lo fue el período analizado por el informe de estos autores, son las mujeres con formación superior académica quienes representan el mayor porcentaje de desempleo. En este escenario podemos visualizar una escasa relación entre el mercado de trabajo y los diferentes niveles de educación. Papadópulos y Radakovich (*ibidem*) citan las siguientes opiniones respecto del desempleo en las cuestiones de género.

“Entre los desempleados con nivel educativo terciario la tasa de desempleo tiende a ser superior para las mujeres en prácticamente todo el continente. En definitiva, más allá de las diferentes explicaciones posibles (Gálvez: 2000, Honneth: 2004), el desempleo continúa siendo a fin de siglo una de las consecuencias más fuertes y constantes de la diferenciación social de géneros, lo cual contrasta con el avance en la participación femenina en el mercado laboral del continente y de la importante mejora de las mujeres.”

De acuerdo con una información comparada, el incremento de participación en el mercado de trabajo favorece a la mujer en detrimento del varón en aquellos egresados con trece o más años de educación (Papadópulos y Radakovich, *ibidem*). Refiriéndose específicamente a la actividad académica de las profesionales universitarias, las investigadoras mujeres alcanzan el 40% de la población dedicada a esta ocupación, pero representan el 60% de los becarios. Interpretan que estas diferencias se dan a la luz del estancamiento de los salarios en las universidades, mientras que las mejores oportunidades que ofrece el sector privado son captadas por los varones.

Al igual que en la Argentina, las mujeres venezolanas se incorporaron en forma masiva al sistema de educación superior en los últimos treinta años. Los resultados beneficiaron la inserción laboral, en tanto que mejoraron su calidad de vida, independencia y autoestima. Pero, en realidad, la segregación de género aún continúa manifestándose en el ámbito productivo. Si bien esta discriminación forma parte de una cultura tradicional, el sistema educativo puede ayudar a corregir. Además, otro factor a

tener muy en cuenta es el problema de la autoexclusión que la misma mujer experimenta, y merecería ser estudiado en profundidad. (Sierra Escalona, *sff*)

2. 1. 2. 1 - *Salario y calidad de empleo*

Para quienes aspiran a acceder a puestos de trabajo de alta productividad y calificación, la educación superior es el camino seguro. Pero, dentro del grupo que posee dicha formación académica son las mujeres la más afectadas por el desempleo.

Actualmente, en el mercado de trabajo compiten profesiones femeninas y masculinas con diferentes niveles de acceso y salarios.

En la mayoría de los países latinoamericanos, el salario de la mujer alcanza a un poco más del 50% del ingreso del varón. En el caso de las mujeres universitarias, la brecha salarial tiende a achicarse, sobre todo en puestos estatales. La tasa de participación laboral femenina en América Latina es alta en todas las edades y, sobre todo, en la reproductiva. También el nivel educativo de las mujeres va mejorando y superando al de los hombres. Sin embargo, subsiste la segregación ocupacional, diferencias salariales a favor de los hombres, y para la mujer, una organización laboral combinada con la doméstica (Abramo y Todaro, 1998).

Siguiendo el citado estudio, en los países del cono sur, en los puestos laborales de casi toda la diversidad de actividades, grupos y categorías ocupacionales, la mujer percibe menor salario que el hombre. La mayor brecha se encuentra en Brasil y las menores en Argentina y Chile. Esa brecha disminuyó en la década de los noventa, excepto en Argentina. Con nivel de educación semejante, la mujer percibe ingresos inferiores a los del hombre. En Argentina y Chile se observa que aumenta la distancia salarial a medida que aumenta el nivel educativo, mientras que en Uruguay y Brasil, es más uniforme en los diferentes grupos educativos, y más grande la brecha en los grupos de menor escolaridad. (**Apéndices - cuadro N° 14**). En ramas laborales masculinizadas, como la construcción, transporte y comunicaciones, la mujer percibe salarios similares a los de los hombres en tanto que estas presentan mayor nivel de escolarización. Sin embargo, el número de mujeres en estos rubros es muy pequeño, no supera el 5%.

Los estudios de Janina Pacheco (Astelarra, *op cit*) reflejan la aparición de un nuevo panorama a tener en cuenta: la brecha salarial ante un mismo puesto de trabajo entre hombres y mujeres está disminuyendo en América Latina.

2. 1. 2. 2 - *Relación entre educación y mercado de trabajo*

De acuerdo con un análisis realizado por Graciela Morgade (2004), la mujer ocupa los cargos más bajos del escalafón del cuerpo de investigadores del CONICET y nunca ha llegado a formar parte del Directorio. Afirma, además, que a diferencia de los

hombres y debido a la maternidad, las mujeres tardan mucho tiempo en culminar los doctorados. Hay mayor proporción de ingresantes varones a las carreras de posgrado, lo que les permite, por otra parte, acceder a contactos internacionales. Existen muchas dificultades en el sistema educativo en cuanto a la absorción de nuevos sectores con los que debe atender a la democratización de la educación superior. Sectores apremiados por una rápida salida laboral o, en el caso de individuos que estudian y trabajan, con riesgos de deserción y rezago. Estas relaciones perversas entre mercado de trabajo y educación superior en el continente contribuyen muy poco a la equidad de género, que mantiene altos índices de desigualdad entre los sexos para la integración de calidad en el campo de trabajo. Definitivamente cabe una reflexión: la educación superior es un paso necesario pero no suficiente para garantizar equidad en el mercado de trabajo.

Esta trama compleja proviene de permanentes desajustes entre las expectativas puestas en el sistema educativo superior y las posibilidades reales de acceso al campo laboral. Estos procesos se reiteran en países del Cono Sur Latinoamericano, y se confirma para la Argentina, según el Informe Nacional que incluye el estudio de la UNESCO – IESALC ya citado.

En el caso de la vinculación formación-empleo en las ciencias agropecuarias, un estudio sobre la inserción laboral de graduados jóvenes de la carrera de agronomía de la UBA (Bocchicchio, 2000) encuentra, al analizar la distribución por sexo dentro de los grupos ocupacionales a los que accede la población estudiada, que las mujeres escasamente desempeñan funciones de dirección y funciones en las áreas de organización y administración de empresas y que es nula su participación en funciones de venta. En cuanto a la rama de actividad, las cifras de dicho trabajo muestran que las mujeres tienden a concentrarse en el sector público, con menores posibilidades en la agricultura o la agroindustria.

En coincidencia con los resultados del mencionado estudio, de acuerdo con los últimos datos registrados por la consultora Grant Thornton Internacional (2009), sólo el 17% de los cargos gerenciales de empresas privadas argentinas están ocupados por mujeres. Este porcentaje resulta un poco mayor respecto del año anterior, que arrojaba un 16%. Además, sostiene el informe que en nuestro país las mujeres acceden lentamente a puestos superiores. Y, a pesar del ingreso creciente de la mujer al mercado de trabajo, su presencia desciende a medida que se asciende jerárquicamente, inclusive en los sectores donde tienen mayor participación. Por otro lado, los datos arrojados por la investigación *Women On Boards: “A Statistical Review by Country, Region, Sector and Market Index”*; Governance Metrics International (2009), revelan que existe solo un 4,1 % de participación femenina en cargos gerenciales a nivel económico. (**Apéndices - cuadro N° 15**). Queda entonces en evidencia que la “fortaleza de carácter”, propia de los hombres y relacionada con el esfuerzo físico, es uno de los requisitos de los cargos directivos. Concluye destacando que, en comparación, los niveles de ingreso de mujeres y hombres son diferentes y confirman que los datos obtenidos arrojan un 30 % superior en el salario masculino.

Todaro *et al.* (2001) consideran que si bien las áreas técnicas pertenecen al territorio masculino, algunos sectores requieren ocupaciones muy variadas. En ese contexto, muchas empresas contratan profesionales mujeres para cubrir cargos de

supervisión y administración, puestos que hasta ese momento habían sido ocupados por hombres estrictamente. De acuerdo con las limitaciones en el territorio laboral femenino, el estudio demuestra que las mujeres tienen inconvenientes tales como la fuerza física, el riesgo, poca disponibilidad de trabajo en turnos, viajes, etc. El caso de enfermeras, azafatas y operadoras telefónicas es la muestra de una realidad que confronta con las afirmaciones empresariales relevadas. También afirman que, en realidad, no existe un instrumento que mida la productividad femenina y mucho menos generalizada, teniendo en cuenta las características de cada puesto de trabajo. El imaginario empresarial no es estático, se transforma mediante compromisos, negociaciones, oposiciones, aprendizajes. Afirman que, actualmente, hay mayor aceptación de la mujer en el trabajo ya sea porque necesitan, porque tienen derecho o capacidad, y porque se considera que no todo es la familia. También se encuentra que en sectores y empresas modernas hay permeabilidad a la idea de igualdad de género. La incorporación de las mujeres en tareas no tradicionales puede significar un aporte de nuevas capacidades.

En los últimos años, la tasa de ocupación de mujeres jóvenes disminuyó a la vez que aumentó el espacio de mujeres pobres. Mientras tanto, el mercado laboral de los varones se mantiene constante. La realidad que conviven el mercado laboral, la educación y la situación de inserción laboral en la actualidad, nos manifiesta que estamos en presencia de un contexto muy dinámico, ante un difícil mercado laboral, con educación insuficiente para cubrir necesidades básicas de competencias. Por eso, las políticas destinadas a mejorar la educación formal y la capacitación laboral para jóvenes son indispensables, en tanto se intente detener los procesos de exclusión y segmentación y que, por el contrario, se favorezca un futuro económico inclusivo (Gallart, 2001).

2. 1. 2. 3 - La educación superior no universitaria en la Argentina

El Nivel Terciario no universitario (Superior no universitario) comprende los estudios que se realizan en instituciones de educación terciaria no universitaria, de gestión estatal o privada, con planes de estudios aprobados por el Ministerio de Educación (de la Nación o de las provincias). Incluye los profesados de nivel inicial, de adultos, de enseñanza especial y educación física, historia, letras, etcétera. Comprende también especialidades no docentes, por ejemplo: especialización técnica industrial, periodismo, turismo, computación, bellas artes y la formación de oficiales de las fuerzas armadas.

En su estudio sobre educación superior no universitaria, la Ing. María Angélica Sabatier (2004) encuentra que sólo un 20% de los encuestados sostiene que el nivel no universitario ofrece una formación adecuada a la demanda profesional; cerca de un 40% afirma que egresan con muy poca profesionalización, y aproximadamente el 50% considera que no forma profesionales que puedan competir con los graduados universitarios. Es por ello que se impone un trabajo de articulación entre ambos espacios de la educación superior.

Por otra parte, un documento presentado por Llach (2006) en el Foro de la Cadena Industrial Argentina sobre el estado de situación de la educación rural y agrotécnica de nuestro país, afirma que la Educación Superior Agropecuaria y Agroalimentaria no Universitaria es percibida como un circuito “clase B” que convoca a estudiantes con bajos capitales culturales y económicos. La articulación entre el nivel medio y superior ha demostrado un elevado crecimiento de alumnos. De los 82.276 estudiantes de la Educación Superior Agropecuaria y Agroalimentaria (ESA) 16.913, o sea el 20,6 %, cursaba en el 2004 carreras de ciclo corto, 63.592 (77,3%) carreras de ciclo largo y 1771 (2,2%) estudios de postgrado. Estos valores no difieren sustancialmente del promedio general del sistema de educación superior argentino, sesgado a los estudios universitarios de grado. Y dentro de la Educación Superior Agropecuaria y Agroalimentaria (ESA) el 48,4% (8.189) de los estudiantes de carreras de ciclo corto realizaban los estudios en instituciones universitarias, a pesar de que la mayoría de estas carreras se imparten en instituciones terciarias no universitarias. En cuanto a la calidad educativa, las carreras de ciclo corto universitarias y no universitarias no son parte de la agenda de las políticas públicas a nivel nacional ni provincial.

Al mismo tiempo, en un estudio sobre la Educación Superior en La República Argentina, Celina Curti *et al.* (s/f), advierten sobre las ventajas alcanzadas por las mujeres, durante las últimas décadas:

- Desde 1970 hasta el 2001 su tasa de actividad en el nivel superior aumenta más de ocho veces, mientras la de los varones lo hace tres veces y media.
- El Promedio de varones con estudios superiores por cada mujer, pasa de 1,76 en 1970 a 0,67 en el 2001.
- El porcentaje de mujeres con educación superior completa pasa de 36,2 % en 1970 al 60 % en 2001.

Dentro de la educación superior, hacia 1991 la mayoría de las mujeres se formaron en la educación terciaria no universitaria en tanto que los varones eran preferentemente universitarios. Para el año 1998, el porcentaje de población femenina egresada de la universidad alcanzó un 51,7%.

Las mujeres representan casi las tres cuartas partes de los Egresados de la Educación Superior No Universitaria en el sector público, mientras que los varones superan levemente a las mujeres entre los Egresados del nivel terciario del sector Privado (53,4%).

Hace ya unos 20 ó 25 años la mujer comenzó una intensa lucha en busca de alcanzar espacios competitivos en el campo profesional y laboral, de modo que es un camino que lo está logrando lentamente pero sin descanso.

Continuando el estudio de Curti *et al.* (s/f) se interpreta que sobre la base de un análisis cuantitativo surge que las mujeres:

- En el nivel superior están superando a los varones en su participación en la población total del país y el ritmo de su crecimiento es superior al de aquellos.
- Presentan un incremento constante en su tasa de actividad.
- Que están en el nivel educativo superior, aumentan más de dos veces y media, entre 1980 y 1991.
- Históricamente, predominaba en los estudios de tipo terciarios, y ahora ha ido incrementando su participación en los estudios de tipo universitario.

Por otro lado, de acuerdo con los aportes realizados para la Argentina, el Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD) (2011) sobre la Educación superior, indican que en el estudiantado del conjunto de las universidades nacionales se observa que la proporción de mujeres se incrementó **del 49% al 57% entre 1992 y 2005**.

La mujer rompe con el esquema histórico de formación profesional para varones. Se instalan entonces, estructuras de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la formación académica y las estimula en la búsqueda de equidad de género.

Al mismo tiempo, la información consultada en Curti *et al.* (s/f) arroja datos del incremento que se va produciendo del número de “mujeres jefas de familia” por situaciones de disolución de parejas, o por asumir el rol de principal sostén familiar debido a la situación de desocupación que afecta al entorno familiar. También están sometidas a un mercado de trabajo competitivo que les exige permanente capacitación, pero la duración de sus estudios también se ve resentida por la diversidad de obligaciones que deben asumir.

2. 1. 3 - La realidad femenina en el mundo del trabajo

Según Gallart (*op. cit.*), las niñas de familias burguesas jugaban el rol de esposa dependiente y madre. En ese paradigma era necesario educar a las niñas en lo doméstico y al varón en actividades técnicas o fuera del hogar. Para ese modelo se fundaron escuelas de niñas y varones. Mucho más tarde, la escolarización se transformó en mixta. Eran educaciones muy diferentes porque se preveía que la mujer dejaría el mercado laboral luego del matrimonio o trabajaría pocas horas o en una tarea mal paga. Desde la burguesía, la “buena mujer” es la perfecta esposa, madre y ama de casa; es decir, su lugar es el hogar. Por lo tanto, sus conocimientos domésticos son más valorados que cualquier vocación profesional del trabajo fuera de la casa. Mucho tiempo esta ideología fue, y seguirá siendo, una importante fuente de control cultural de clase.

En lo que se refiere al ámbito laboral, Madelaine Arnot (2002) señala la postura de las sociólogas feministas marxistas en términos del reconocimiento de la

segregación de la mujer y del hombre en la división del trabajo, y la jerarquía masculina tanto en el lugar de trabajo como en el hogar.

Por otra parte, Fernández Pacheco (Astelarra, *op.cit.*) amplía sobre las claras diferencias de género que encuentra en el mundo del trabajo en lo relativo a: a) el rol reproductivo de las mujeres, por ello muchos empleadores consideran un costo a todo lo que se refiere a la maternidad; b) una creciente segregación por edad y apariencia física de las mujeres, en tanto que las prefieren jóvenes y de apariencia atractiva; c) la capacitación en los oficios; y d) la resistencia de que los roles domésticos sean compartidos por el sexo opuesto.

Desde el punto de vista del desempleo, y en términos generales, las mujeres son más afectadas (fundamentalmente en el oculto por desaliento) y por un tiempo más prolongado; situación que se verifica con mayor intensidad en sectores sociales más vulnerables y con escaso acceso a calificaciones ocupacionales. Por otro lado, para conciliar la vida familiar con la laboral, las mujeres ejecutivas en altos puestos sólo pueden desarrollarse en tanto otras mujeres garanticen sus tareas domésticas y el cuidado de sus niños. Ciertamente, como muestran los estudios de Wainerman (2002) el cambio en la inserción de las mujeres no ha sido acompañado por una redefinición de roles domésticos representando, según el estrato social de pertenencia, una sobrecarga laboral. La división sexual del trabajo no cambiará hasta que no se modifique en el ámbito doméstico y en el reconocimiento de la sociedad. Existen muchos obstáculos para este cambio pero el más importante es el lugar privilegiado que ocupan los hombres en la cultura como grupo social, avalados por la educación familiar y escolar, partidos, sindicatos, medios de comunicación y las escuelas de negocios. Algunos autores se preguntan qué se puede hacer ante esta realidad. Sugieren empezar a observar ejemplos de políticas que promuevan la equidad entre hombres y mujeres, tales como el Convenio de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre el trabajo doméstico que debería ser implementado en el 2011 (Hirata, 2010).

En lo que se refiere a la estabilidad laboral, la dinámica de los mercados actuales ha llevado tanto a hombres como a mujeres a aceptar contratos temporales, ocasionales o eventuales, e incluso al trabajo no registrado. En estas dos dimensiones, también la mujer es la más perjudicada (Vázquez, 2009).

Desde otra perspectiva, Pastor (2009), observa en sus estudios que las mujeres se niegan a admitir que existen discriminaciones sexistas en las empresas, por el contrario, admiten que las discriminaciones se encuentran mayoritariamente fuera de las organizaciones. Se supone que dicho discurso se basa en la idea de que no existen barreras formales de discriminación por sexo. El hombre es el modelo de conducta que debería asumir la mujer en cada puesto de trabajo y ellas no quieren admitir que la califican como desigual. Se considera que el sistema laboral funciona meritocráticamente y con evaluación objetiva de sus integrantes. Los hombres también niegan que el género y/o sexo incida en la promoción de alguna persona, aunque sí manifiestan la falta de transparencia en el acceso y promoción. Se acepta la subordinación paradójica y natural de relacionamiento entre hombres y mujeres. Dentro del lugar de trabajo se observa a la mujer en desventaja por razones de género. En este escenario, muchas mujeres tienen doble carga de trabajo, la asalariada o productiva y la

no remunerada o reproductiva y con lo cual viven su dimensión profesional con sentimiento de culpa y sobreesfuerzo respecto de los hombres. Pero, a pesar de ello, muchas mujeres logran ser exitosas en ambas esferas de sus vidas (*ibidem*).

Siguiendo el mismo estudio, las mujeres jóvenes que desean desarrollar una carrera profesional deben enfrentar una doble realidad puesto que de ellas se requiere que sean responsables ya que se supone que lo son en el ámbito doméstico y, por otro lado, que se comporten como trabajadores.

Las desigualdades históricas entre los trabajos masculinos y femeninos no han desaparecido por completo, sino que se han transformado progresivamente. Tanto la afluencia de mujeres a la escolarización como el acceso al mercado laboral marcan un punto de inflexión en la historia económica de diferentes sociedades (*ibidem*).

Por otro lado, la globalización produjo que los territorios no sólo sean competitivos por las dotaciones factoriales sino también por una organización laboral caracterizada por una flexibilidad laboral ampliada y la minimización de costos laborales, cargas sociales y conflictividad (Llopis, 2009).

2. 1. 3. 1- Precariedad y estabilidad del empleo

Vivian Milosavljevic – Naciones Unidas – Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer – UNIFEM. (2007), en su estudio sobre “Estadísticas para la equidad de género: magnitudes y tendencias en América Latina”, se refiere a las actividades de hombres y mujeres de 25 a 49 años para representar a la población que se encuentra en la etapa tanto productiva como reproductiva. Los datos obtenidos demuestran que más del 95% de los varones se ubica entre la población económicamente activa, valor que varía escasamente entre países y el porcentaje de mujeres dedicadas a esta actividad registra un promedio de 63%, el más alto de todos los otros tramos de edad.

Para Alison Vásquez (2009), en su estudio sobre *Mujeres, mercado laboral y trabajo precario en Ecuador*, las mujeres siempre están en desventaja laboral respecto de los hombres, incluso en sus etapas más productivas. Según este estudio, cuando son jóvenes tanto hombres como mujeres son subempleados, aunque los hombres trabajan más ya que el doble de las mujeres está desempleada. Con el avance de las edades, preferentemente de 30 a 39 años, los hombres logran su mayor nivel de empleo adecuado (alrededor del 70% de la PEA), en tanto que las mujeres alcanzan un máximo de 49% en la edad que supera los 40 años. Y en ese país, el informe arroja datos que afirman que casi la mitad de las mujeres está trabajando en condiciones relativamente estables.

Por otra parte, y en referencia a la estabilidad de los empleos, la investigación de Valenzuela (*op. cit.*) revela que en nuestro país sólo un poco más del 50 % de los asalariados de ambos géneros tenía un empleo estable en 1997, y la mayoría de los temporarios contratados estaba en búsqueda de otra oportunidad laboral.

También, citando a Cortés (2000) afirma que existen muchas causas que sustentan la culminación inminente de dicho empleo transitorio y sin diferencias significativas, tanto en mujeres como en hombres. Posteriormente se produjo un aumento de empleos inseguros e inestables; sobre todo en el comercio y hasta en áreas protegidas como la administración pública. También, los procesos de reconversión en la industria con estrategias de tercerización de actividades, aporta al incremento de la inestabilidad (Valenzuela, *op. cit.*). Esta autora reconoce, además, que la cantidad de horas de trabajo incide en la salud física, mental y calidad de vida familiar y personal del ser humano. Si bien el hombre registra mayor número de horas de trabajo semanalmente, la mujer debe sumarle las tareas domésticas, lo cual se traduce en una “doble jornada” laboral. La vivienda es un importante lugar de trabajo para las mujeres: la mujer supera ampliamente el trabajo del hombre en la casa.

Al mismo tiempo, el trabajo de Vivian Milosavljevic ya citado, arroja datos relevados en 2002 sobre 17 países de América Latina donde se revela un promedio de 40 horas laborales por semana en mujeres, y 47 en hombres. Y además, puntualmente se observa en Argentina una brecha mayor, con valores de 34 para las mujeres y 44 para los hombres. **(Apéndices - cuadro N° 16).**

2. 1. 4 - Género y trabajo en las decisiones empresariales

En las relaciones de género, el trabajo y la vida privada se oponen. Sigue vigente la desigual distribución de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, lo que influye en gran medida en la opinión de los empresarios sobre las mujeres como trabajadoras, según los sectores o empresas con diferentes culturas. Favorece al hombre el hecho de que éste prioriza el trabajo, por encima de todo, ya que los empleos están organizados como si estuvieran a cargo de personas sin familias. En este contexto, la mujer no puede ser trabajadora asalariada y, si lo es, sería socialmente castigada por no cumplir con su rol natural. Esta situación perjudica el futuro laboral de la persona, ya que se la considera “menos comprometida”. Existe en EE.UU. una tendencia a lograr equidad en los sexos para acceder a los puestos de trabajo. En principio se propuso la redistribución de las tareas de reproducción y cuidado de los niños para hombre y mujer. Además se organizó el trabajo de manera de incluir a la familia y otros aspectos de la vida privada. Diferentes estudios afirman que lo que sucede en el trabajo influye en la familia. Provenimos de una cultura laboral tradicional donde es sólo el hombre el que sale a trabajar y la mujer se queda en la casa. Luego hemos vivido la cultura competitiva, donde es aceptada a la mujer en un bajo porcentaje y solo se le confía puestos importantes cuando demuestran ser lo suficientemente duras (Abramo y Todaro, 1998).

Al mismo tiempo, Josep Banyuls Llopis (*op. cit.*) hace referencia a los cambios en la esfera mercantil en la actualidad, cuestionando el empleo asalariado tal como forma predominante, jornada de trabajo a tiempo completo, relación contractual indefinida y el reconocimiento de los derechos. Además, afirma que la globalización transformó a los empleos en factores competitivos, tanto por la formación escolar como por la capacidad de adaptación a las fluctuantes situaciones que devienen en la realidad

económica, y por menores costos laborales, cargas sociales y conflictividades. En este escenario, se hace notoria la transferencia de responsabilidades a personas ocupadas para mantener su puesto de trabajo, debido a que la amenaza de despido, el aumento de horas de trabajo o la moderación salarial hoy en día están legitimadas porque su incumplimiento deriva en la deslocalización de la empresa. En ese caso, la “culpa” de su traslado o cierre tendrían los empleados por la baja responsabilidad asumida en el acatamiento de las exigencias de la empresa.

De acuerdo con la investigación de Abramo y Todaro (*op. cit.*), con el devenir de la globalización, el trabajo industrial se redujo para dar más espacio al área comercial y, a su vez, a la tercerización, como forma de organización de la producción. Se proponen sistemas flexibles y orientados, básicamente, hacia el cliente. Por eso mismo, se reconoce el valor de la gente y se pretende el *empowerment* personal. El interés por revalorizar los RRHH abrió las puertas grandes a la mujer en el contexto laboral. A pesar de este avance se aprecian las habilidades femeninas pero se les paga menos. La apertura a contratar mujeres es directamente proporcional al tamaño de la empresa. En este camino, el empleo va perdiendo importancia significativamente en términos de si son masculinos o femeninos. Sin embargo, las decisiones empresariales están diluidas por las culturas empresariales y laborales, fuertemente influidas por los criterios de género. Muchas veces son complejas y contradictorias. Perdura la rutina, la resistencia al cambio y las imágenes de género dominantes. Los empresarios forman un grupo muy heterogéneo, por lo tanto, de ello dependerán las oportunidades laborales de mujeres y hombres.

Las trabajadoras son caracterizadas por el empresariado en general, como promotoras de mayores costos laborales, altas tasas de ausentismo, impuntualidad y rotación externa, aunque en realidad nunca se comprobaron estas asociaciones. Estas son verdaderas barreras y limitaciones. Las mismas representaciones que tienen los empresarios, tienen los trabajadores y trabajadoras sobre sí mismos. También existe la realidad de que muchos maridos presionan a sus mujeres a que dejen de trabajar para cuidar a sus hijos. Las que trabajan deben, en su mayoría, conciliar la doble jornada. Debido a ello, muchas mujeres renuncian a la maternidad reafirmando su identidad de trabajadora (*ibidem*).

Las representaciones de género se mantienen en las decisiones empresariales. En sectores típicos de mujeres aparece la idea de que ellas son más productivas, y en los demás casos se las considera como menos productivas; por lo cual está restringida su contratación, su segregación en tareas menos calificadas, baja inversión en capacitación, dificultades en su promoción, etc. Se considera que las mujeres son menos productivas porque tienen su cabeza en “la casa”, no dispone de tiempos extras ni fines de semana para trabajar, faltan con frecuencia y fácilmente renuncian al trabajo. Los costos son, por ejemplo, los permisos pre y postnatales y las enfermedades de los hijos pequeños. En Chile, donde hicieron sus estudios los investigadores citados, la reproductividad se ha reducido, actualmente, a una tasa de 2,6 hijos, y aún disminuye en las trabajadoras. ¿Cómo sería la percepción empresarial en igualdad de oportunidades al hombre y a la mujer? Estaría amenazada por los costos de la “condición femenina” (protección y cuidados maternos), eliminación de las

diferencias salariales e igualdades en capacitación y promoción, y las nuevas demandas de trabajadores hombres en tareas domésticas (*ibídem*).

Al mismo tiempo, en el trabajo de Janina Fernández Pacheco, ya citado, se describen cuatro factores que afectan negativamente a la mujer respecto de la percepción que tienen los empleadores. Afirma que los empleadores, en general, consideran a la maternidad como un costo, la edad y la apariencia física son segregadas cada vez más, la orientación profesional y los cursos realizados muchas veces son sesgados hacia la reproducción de los estereotipos de género de puestos y, la segregación más difícil de derribar es la feminización de las tareas domésticas y la resistencia a que esos roles sean compartidos igualitariamente con el género masculino.

Entonces... ¿De qué manera influye culturalmente el mito generalizado de que “las mujeres son más caras“, referido a los costos relacionados con la maternidad, licencias y/o ausentismos por cuidado de los hijos? Los estudios realizados por OIT revelan que los costos por maternidad están a cargo de la seguridad social y no por parte del empleador; además, los resultados del análisis realizado sobre ausentismos en hombres y mujeres, ratifican la invalidez de este argumento. Sin embargo, a la hora de **3** contratar mujeres este mito tiene un alto costo simbólico que se convierte en un gran obstáculo.

Rosalba Todaro, Lorena Godoy y Laís Abramo (2001) realizaron una encuesta a 203 empresas de Chile, entrevistas en profundidad a 17 empresas en Santiago y un taller con empresarios. En este trabajo de investigación se observa que existe un importante incremento en la participación femenina en el campo laboral, aumento de su escolaridad (inclusive en el Nivel Superior) y cambios sociales relacionados con el género.

En el mismo estudio, las empresas arrojan resultados tales como que la mujer ingresa al mundo laboral, primero, porque necesita el salario o porque tiene derecho. En segundo lugar, en muchas empresas se percibe una creciente aceptación a la igualdad entre géneros. Y tercero, se observa que existe una mayor aceptación a incluir a la mujer en tareas o funciones no tradicionales. Sin embargo, persiste la idea de que la mujer no puede separarse de la maternidad en tanto que se la considera eje central del mundo doméstico. Estos condicionamientos afectarían a su desempeño laboral y aumentarían los costos de contratación. Debido a ello, se verifica una disminución de la tasa de natalidad, básicamente en aquellas mujeres insertas en el mercado laboral. Por otra parte, no se puede cuantificar y/o demostrar de qué manera inciden negativamente estos aspectos en su desempeño laboral en general. Esa idea de que los *costos laborales* de las mujeres son superiores a los de los hombres es la base sólo de un imaginario empresarial, aunque lamentablemente incide directamente en la toma de decisiones. También estos supuestos tienen sus fundamentos en instrumentos legales que protegen a la maternidad (permisos pre y post-natales, horario especial de lactancia, permisos de cuidado a un hijo menor de un año, y por enfermedades).

Asimismo, esta investigación logró desmitificar varios preconceptos a través de una encuesta de opinión a empresarios. Allí se les solicitaba que expresaran sus acuerdos y desacuerdos respecto de una serie de afirmaciones que se les presentaban

y que son comunes en el mundo empresarial. Un alto porcentaje de los resultados obtenidos pertenecen a la categoría “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, con lo cual concluyen los investigadores que no existe un criterio formado respecto de las afirmaciones que obtuvieron tales respuestas. Destacan las respuestas coincidentes con la honestidad y la confiabilidad de los trabajadores. Sólo el 50% de los encuestados afirman que los costos indirectos de las mujeres son más altos. Por otra parte, más de la mitad de las medianas empresas (54%) están en desacuerdo con la afirmación de que el costo laboral femenino es más alto, mientras que las pequeñas empresas demuestran un porcentaje inferior (Menor al 10%) (Todaro *et al.*, *ibidem*).

Continuando con la misma investigación, cuando de eficiencia y productividad se trata, las empresas asumen que la maternidad es un problema. Sin embargo, existe un debate que fortalece la idea de que la transitoria disminución de productividad acusada a la mujer por maternidad, estaría equiparada con su mayor eficiencia. La evaluación sobre productividad realizada, tanto a trabajadores como a trabajadoras, beneficia a las mujeres, aunque en poco porcentaje de diferencia. Los diferentes sectores de trabajo arrojan resultados muy variados. En los sectores Financiero, y Transporte y Comunicaciones, es despreciable el acuerdo. Es decir, los encuestados no consideran que las licencias por maternidad signifique un alto costo de productividad. En los sectores de Servicios y Comercio, donde la mano de obra femenina es mayoritaria, casi el 50% de los encuestados opina que tampoco dichas licencias sean un problema para la productividad. En los sectores Agrícola, Electricidad, Gas, Agua e Industria, los empresarios coinciden en un porcentaje de 75 a 98% en que la licencia maternal influye negativamente. Y finalmente, en aquellas empresas donde la presencia femenina es mayor, es menor el porcentaje de respuestas que afirman que la maternidad es un problema. Existe un gran número de empresarios que no tiene opinión formada respecto de la eficiencia femenina comparada con la masculina. Cabe destacar que el sector Agrícola demuestra un alto porcentaje de indefinición. No están de acuerdo ni en desacuerdo en cuanto a que los hombres faltan menos que las mujeres. Asimismo, los autores realizan comparaciones con un estudio realizado en España (Castillo, citado por Todaro *et al.*), a través de una encuesta a 2000 casos, según el cual los valores de ausentismos se corresponden directamente con las condiciones laborales, y los resultados registrados demuestran diferencias mínimas por sexo, aunque el ausentismo de los hombres supere levemente al de las mujeres. (Todaro *et al. op. cit.*)

La misma investigación desagrega categorías que describen fortalezas y debilidades de mujeres y hombres en el mercado laboral destacando las virtudes femeninas en cada puesto. Se tiene en cuenta que el empresariado de los sectores Agrícola, Financiero y, fundamentalmente, el de Servicios, considera que las mujeres se destacan por demostrar mayor predisposición. En los sectores de Transporte y Comunicaciones la opinión está equitativamente dividida, mientras que en el de Comercio favorece a las mujeres. Cerca de un 70% de los empresarios opinan que las mujeres son más disciplinadas que los hombres. Las grandes y medianas empresas, con un alto desacuerdo con las pequeñas, afirman que la inserción laboral femenina cuenta con un alto grado de capacitación, a pesar de que existe un acceso restringido a la capacitación femenina en aquellas tareas consideradas “masculinas”. Respecto de la meticulosidad, un 85% de los empresarios del sector Financiero acusan estar en desacuerdo con ese atributo en los hombres, donde la segregación sexual es mínima. Por

otro lado, en sectores de mayor segregación como el Agrícola, se considera en un 94%, que la mujer es más meticulosa y de la misma manera en un 59% en el Área Industrial. En el sector Servicios cerca del 50% de los empresarios opinan que los hombres son más meticulosos que las mujeres. Fue muy difícil conocer la opinión empresarial respecto de la confiabilidad y honestidad de mujeres y hombres, sobre todo porque dichas afirmaciones surgían, básicamente, en entrevistas espontáneas poco estructuradas. En resumen, las virtudes femeninas destacadas son el orden; la prolijidad y la delicadeza; la disciplina; la tolerancia a trabajos rutinarios; la eficiencia; la concentración y la responsabilidad; la adaptabilidad y la capacidad de establecer relaciones humanas; la honradez; el compromiso y la lealtad. Y resaltan como defectos la debilidad física, y el abuso que ellas hacen en diferentes situaciones en las que pretenden dar imagen de debilidad, también conflictividad, competitividad y violencia solapada entre mujeres. A los hombres, los empresarios les atribuyen virtudes como la capacidad física, el carácter para hacer frente a diversas situaciones problemáticas, y la rigurosidad y agilidad para cambiar; también señalan defectos como: desorden; desprolijidad y tosquedad; impulsividad y poca tolerancia a trabajos rutinarios; poca capacidad de concentración y de pensar en varias cosas a la vez; menor responsabilidad y compromiso con los objetivos de la empresa; poca adaptabilidad a diferentes situaciones; y la agresividad que manifiestan en grupos de trabajadores hombres (*ibidem*).

¿De qué manera los empresarios valoran estas diferencias? Este planteo propuesto por la investigación anteriormente citada revela que, en general, las virtudes masculinas son típicas de trabajadores que ocupan puestos de poder, por los cuales adquieren mayor status o requieren de mayor fuerza física y cierta agresividad. Por el contrario, las virtudes femeninas las posicionan en ocupaciones con poco poder de decisión, que exigen menos calificación, son más rutinarias, estresantes, minuciosas y están relacionadas con trato con personas. Existe, además, una percepción empresarial de territorios de hombres y mujeres vinculados con las identidades de género asociadas a las trabajadoras y trabajadores. Estas categorizaciones influyen directamente en las inserciones laborales, en las evaluaciones de desempeño y en las reproducciones de la segregación por género en los diferentes lugares de trabajo. Impedimentos artificiales e invisibles, basados en prejuicios psicológicos y estructurales, fueron grandes barreras para la mujer en el acceso a cargos directivos. Aquellas que lo logran acceden a altos cargos de bajos niveles estratégicos en las empresas, tales como en las áreas de administración, recursos humanos, comunicación. Se supone que el “gerente puro” es hombre. En contraste con lo antedicho, los resultados de la investigación dan a luz que solo un 5,7% del empresariado consideró que las gerencias y jefaturas no eran apropiadas para las mujeres. También argumentaron que esto se debía a su escaso interés o motivación, más bien la mujer prefiere guiar o coordinar, antes que mandar. Es muy claro el rechazo hacia las mujeres jefes en el caso de las consideraciones de los trabajadores industriales. Los entrevistados coinciden en que el estilo de dirección de las mujeres es más democrático y horizontal. Las habilidades en la multiplicidad de tareas domésticas se transforman en virtudes en el campo laboral; debido a eso las mujeres son más dúctiles, comprensivas, organizadas y con alta capacidad de establecer relaciones humanas y propician el trabajo en equipo. Se considera que las tareas femeninas no requieren gran fuerza, sino prolijidad, cuidado, etc.; trabajos que implican tolerancia a

labores repetitivas, denominándolas de importancia secundaria. Es decir, la mujer tiene talentos, habilidades naturales que no se traducen en calificación (*ibídem*).

2. 1. 4. 1 - *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*

Todaro y Godoy (2001) presentan un estudio de evaluación sobre el desempeño laboral de mujeres y hombres, donde se asume que la mujer, en términos generales, está mejor valorada, y de manera significativa en el trabajo de la tierra. Por ejemplo, las mujeres tienen mejor calificación en ítems como facilidad para adaptarse a innovaciones y rapidez en el aprendizaje de nuevos procedimientos en los sectores Agrícola y Financiero, y peor en Transporte y Comunicaciones. Hay mayor frecuencia en los datos que las describen como que tienen mayor compromiso con el trabajo y la puntualidad. Lo contradictorio es que, a pesar de demostrar mayor capacidad de adaptación y aprendizaje en situaciones nuevas, un alto porcentaje de mujeres ocupan puestos de operarias en el sector Agrícola. El imaginario empresarial y ejecutivo del sector demuestra una notoria segregación ocupacional. Sólo se las valora en actividades y funciones que ellas pueden o deben ocupar.

Generalmente, los procesos de decisión empresarial ocurren de manera imperfecta e irracional donde se tienen en cuenta las culturas empresariales y laborales, influenciadas por cuestiones de género. En este contexto se reconoce la existencia de rutinas, las resistencias al cambio, las inercias de los procedimientos establecidos y las fuertes imágenes de género.

Siguiendo el estudio mencionado, los empresarios requieren beneficios, eficiencias, autoridad y control en la búsqueda de cubrir un puesto. Entonces, ¿qué sucede con las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres? Los imaginarios empresariales respecto de las mujeres en actividades laborales varían según la empresa y podemos observar mayor amplitud y acceso en las grandes, debido a su mayor flexibilidad. Mayoritariamente, los empresarios no disponen de ningún sistema de medición de costos desagregados por sexo. Existe una construcción del puesto femenino en función de su comparación con el sector masculino. Es decir, si es más o menos cara, más o menos comprometida con el trabajo, etc. En realidad, lo que el empresario indaga es si vale la pena contratar a una mujer, pagarle un salario equivalente al hombre, capacitarla y ofrecerle responsabilidades y oportunidades de mando. Es posible que mediante una forma diferente de producción y de trabajo, donde el trabajo y la familia sean “más amigables” se podrían reducir las diferencias de desempeño de la mujer y del hombre en el ámbito laboral.

Las grandes y medianas empresas, en desacuerdo con las pequeñas, afirman que la inserción laboral femenina cuenta con un alto grado de capacitación, a pesar de **0** que existe un acceso restringido a la capacitación femenina en aquellas tareas consideradas “masculinas”. (Todaro y Godoy, *op. cit.*)

Actualmente, la visión empresaria incide demasiado en las posibilidades de acceso al empleo, y es poco favorable para la mujer. Esto es así debido a que coexisten

las “nuevas ideas” con los supuestos tradicionales machistas. El estudio revela que el discurso empresarial es muchas veces ambiguo y contradictorio. No arroja opiniones ni a favor ni en contra de la mujer como trabajadora, ni las características de los puestos de trabajo. Tampoco se encuentran explicaciones referidas a las competencias técnicas, por lo cual son los motivos culturales e históricos los que continúan reproduciéndose. Y, por sobre todas las cosas, el hombre puede hacer del trabajo el eje central de su vida, y para la mujer, difícilmente lo sea. (Todaro y Godoy, *ibídem*).

A modo de cierre de este apartado, y como síntesis de los antecedentes consignados, pueden destacarse los siguientes tópicos encontrados.

- La presencia creciente de la mujer en los estudios superiores aún en carreras tradicionalmente ocupadas por los varones y su buen rendimiento interno y externo, en términos de tasas de graduación.
- La segmentación del sistema de educación superior y un reclutamiento selectivo de los estudiantes, según capital cultural y económico e incluso de género, entre los estudios universitarios y terciarios.
- Los cambios en la organización del trabajo y las demandas de nuevas competencias.
- El aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo.
- La persistencia de segregación ocupacional y el mayor impacto de las crisis del mercado laboral sobre las mujeres tanto en sus tasas de desocupación como de precarización del empleo.
- Las diferencias intergénero respecto de la calidad del trabajo y salarios..
- Las diferencias intragénero por segmentación socio-económica, etárea, formación, etc.
- La doble presencia de la mujer en el ámbito laboral y en el ámbito doméstico y el impacto en sus estrategias y proyectos de vida y en las representaciones de los empleadores.

2. 2 - El contexto conceptual: sobre género, formación y empleo

2. 2. 1 - *El género como construcción. Definición de género.*

Las sociedades se construyeron basadas en las diferencias sexuales/ biológicas entre los hombres y las mujeres generando roles, atributos, prohibiciones, prescripciones, derechos y obligaciones. Este conjunto de características tendieron a ser concebidas como naturales e inamovibles. Sin embargo, la ideología de género comienza separando las diferencias biológicas por sexo y de aquellas construidas social y culturalmente a lo cual denomina el género. Si todos nacemos diferenciados biológicamente por sexo, las sociedades y las culturas van formando y socializando a las personas según las percepciones sobre lo masculino y femenino. Desde nuestro nacimiento somos tratados y ubicados de acuerdo con un conjunto de asociaciones entre

nuestro sexo y los conceptos de masculinidad o feminidad que nuestras sociedades y culturas han construido. Así las trayectorias que diferencian los géneros se van elaborando desde los primeros años de vida (socialización de género).

Entre otros, afirma Castillo (2003), que la sociedad está integrada por individuos que deben desempeñar roles que les permitan funcionar y existir. Para ello existe una clasificación que define a dos grandes esferas que están vinculadas íntimamente con los roles de género. Por un lado, la esfera productiva que está referida a la obtención, transformación e intercambio de bienes, asignada históricamente a varones. Por otro lado, la reproductiva como conjunto de funciones destinadas a garantizar la continuidad de la vida cotidiana y la reproducción de la especie, asignada tradicionalmente a las mujeres. Estas esferas diferenciadas de roles según sean mujeres o varones es también conocida como división del trabajo por género. Ésta aseveración es el punto de partida donde surge la necesidad de conocer qué es la ideología de género y en qué consiste. Buceando sobre esta ideología se interpreta que en ella se separan la condición y diferenciación sexual biológica con la que los seres humanos nacen del grupo de roles impuestos por la sociedad en los tiempos modernos. Lo femenino y lo masculino es una “construcción social” que se debe “deconstruir”. Esto también lleva a pensar que de esta manera se termina de-construyendo las concepciones que hacen a la mujer, el matrimonio, la familia y, finalmente, la sociedad.

Asimismo, la antropóloga mexicana Marta Lamas (2011) define al género como una construcción social de la diferencia, retomando el estudio de la antropóloga norteamericana Margaret Mead. Mead, en su obra *Sex and Temperament in Three Primitive Societies*, del año 1935, inicia una revolucionaria idea afirmando el carácter cultural y no biológico del concepto de género. Dichas afirmaciones son el resultado de estudios realizados en tres sociedades de Nueva Guinea donde constata que no todas las sociedades tenían organización patriarcal, por lo cual la definición de roles entre mujeres y hombres era diferente en distintas sociedades. A partir de aquí, ella cuestiona al carácter “natural” de las diferencias de los roles y también las físicas. Al mismo tiempo, el concepto de *género* caracterizado por John Money hacia el año 1951 (psicólogo neozelandés egresado de las Universidades de Harvard y Pittsburg) es definido como un componente cultural donde la influencia educativa es relevante en la identidad sexual. Por ese entonces, la identidad sexual era considerada como una determinación biológica, de manera que dicho aporte constituyó una revolución científica.

Los mismos estudios de Lamas abordan el concepto de *género* a partir de las diferentes organizaciones que fueron adoptadas por las sociedades y por las cuales desarrollaron una nueva división sexual del trabajo. En esta división, el trabajo doméstico le correspondió a la mujer por su capacidad de gestar y amamantar, garantizando la continuidad de la especie. Debido a la inseguridad de los hombres respecto de la paternidad de los hijos y su necesidad de conocer su veracidad cuando era propietario de riquezas y deseaba hacerla heredable, fueron factores fundamentales que llevaron a la creación del matrimonio como institución y la determinación del espacio físico, la casa, para la descendencia y la conservación de los bienes acumulados. Por otro lado, afirma que el género es una categoría de análisis en sociología, psicología y antropología que lo describe como un conjunto de normas y convenciones sociales

referidas a la conducta sexual de las personas. También refiere a la frase de Simone de Beauvoir quien afirma, en 1949, “*Una no nace mujer, sino que se hace mujer*”, lo que permite abrir una reflexión sobre la igualdad y diferencia de los sexos y diseñar diferentes campos de investigación referidos a la masculinidad y diversidad sexual (Lamas, *op. cit.*).

Según Investing in rural people - IFAD (2014), los principios de equidad e igualdad de género se fundamentan en el reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos y por ende, de los Derechos Humanos.

- Se inicia en la Revolución Francesa (1798) con la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano (excluía a las mujeres).
- Tras la 2ª guerra mundial, se adopta la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Las mujeres cuestionaron la visión universal y abstracta sobre los sujetos de derechos humanos, representados por el hombre occidental. Llamaron la atención sobre las desigualdades, la violencia, las jerarquías y discriminaciones de nuestros modos de vivir.
- Las mujeres demandaron una igualdad que en relación a los hombres considerara las diferencias, visibilizando y reivindicando una valoración de la humanidad de las mujeres.
- Según la terminología del FIDA, por igualdad de género se entiende una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades, u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos.
- Por equidad de género se entiende el trato imparcial de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente por lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

2.2.1.1 - Mitos y estereotipos

Según Pierre Bourdieu (1998) la dominación masculina está tan asimilada que no necesita explicación. Éste dominio se expresa en costumbres y discursos donde es explícita la conformidad generalizada de la sociedad. Los discursos donde se manifiesta esta cultura están expresados en refranes, proverbios, enigmas, cantos, poemas o representaciones gráficas como adornos en cerámicas, tejidos o en murales. Está socialmente incorporado como “natural” o normal en los “*hábitus*”.

En esta división del mundo social de dominio y explotación, las mujeres están clasificadas como lo interior, lo oculto, lo bajo, lo húmedo, lo curvo, lo continuo, a quienes se les destinan todas las tareas domésticas visibles e invisibles, las rutinarias, las poco creativas y, especialmente, las más sucias. Como el hombre está ubicado en el lado exterior, lo visible, lo oficial, lo público, lo alto, se les atribuyen actos breves, peligrosos y espectaculares. Vivimos en un mundo de hombres y mujeres que reflejan imágenes antagónicas que se validan mutuamente. La mujer, consagrada a la sumisión,

En cuanto se refiere a las relaciones de dominio (*ibidem*) es necesario remitirse a la formación tanto familiar, escenario simbólicamente estructurado, como a la inculcación colectiva, menos explícita que implícita, a través de los cuales se modelan los cuerpos y la forma de utilizarlos. De manera que el “*habitus*” genera construcciones socialmente sexuadas del cuerpo y del mundo, como depositarias de categorías de percepción y de apreciación aplicadas al cuerpo en tanto biológico.

La sociedad construye o establece diferencia sexual biológica de acuerdo con los principios de división mítica del mundo, el dominio de los hombres sobre las mujeres dentro de un “orden social”, con cuerpos bien diferenciados en masculino y femenino.

El mundo social influye en cada sujeto en sus percepciones, apreciaciones y acciones; y desde su lugar sexuado y sexuante, actúa como “naturaleza”. El mundo tiene principios de división donde se manifiesta el dominio de los hombres sobre las mujeres como una realidad de orden social. Al mismo tiempo, el sexismo es un esencialismo debido a que asigna diferencias sociales a la naturaleza biológica que se desarrolla como una esencia de la cual afloran todos los actos de la vida. Es este esencialismo el más difícil de desterrar puesto que inscribe en el cuerpo estructuras estructuradas y estructurantes de *habitus* como principios de actos de conocimiento y reconocimiento de la frontera que diferencia a dominantes y dominados, es decir, su identidad social, y su relacionamiento. De esta manera, los dominados aceptan, involuntariamente, los límites que le son impuestos.

2. 2. 1. 2. *Atributos femeninos y masculinos*

Rosaldo (Harris *et al.*, 1979) asume que debido a que las culturas no clasifican a las mujeres por sus tipos ni sus intereses, ellas son vistas y se asumen como irracionales. Si bien hay supuestos de que la mujer es más afectiva o expresiva y menos intelectual o instrumental que el hombre, hay una creencia de que esas ideas son solo una interpretación cultural. Esto deviene de la realidad de que ella debe trabajar en un sistema donde esconde sus metas e intereses. Es capaz de ver, sentir y actuar, que no solo parece ser intuitiva. Y el hecho de que la mujer no comparta el mundo de relaciones masculinas hace que parezca que piensa y actúa de manera diferente.

2. 2. 1. 3 - *Identidad femenina*

En un debate sobre la identidad de género ² se alude a la presencia “más difusa y autorizada del pensar y actuar de las mujeres”.

Según algunos autores, la identidad de las mujeres es el conjunto de atributos corporales, sociales y subjetivos que las representa de manera real y simbólica

² MUJERES: UNIDAD Y DIVERSIDAD. UN DEBATE SOBRE LA IDENTIDAD DE GÉNERO – Materiales para la reflexión. Secretaría de la Mujer. Federación de Enseñanza de CC.OO. Madrid, septiembre de 2000 Edita: Federación de Enseñanza de CC.OO.

según su historia de vida (Largade, 1990). Interpreta a la mujer como un ser social con circunstancias, cualidades y características especiales que la hacen socio-cultural. Ella se asume como un ser-para y de-los-otros, como lo afirma Basaglia (1983). Su identidad es el deseo por los otros.

De este modo, las mujeres deben realizar actividades, tener comportamientos, actitudes, sentimientos, creencias, formas de pensamiento, mentalidades, lenguajes y relaciones específicas con los cuales deben demostrar que son muy capaces y completas. Pero en realidad, ninguna mujer puede cumplir con todos esos mandatos sociales. Por eso mismo, la identidad femenina se encuentra llena de conflictos y dificultades. Actualmente, la teoría feminista advierte un cambio importante en la sociedad y la cultura debido a que se observa un pasaje de las mujeres desde seres-para otros, en protagonistas de su historia de vida y como sujetos históricos.

Tales cambios han ocurrido a las mujeres, a los hombres, a la organización genérica en la sociedad, en las instituciones civiles y políticas, y en la cultura. De acuerdo con Culler (1984), el centro de ésta dialéctica es la deconstrucción de la feminización y de la mujer, tanto en las mujeres como en el surgimiento de nuevas identidades de ellas. Cambiar no es transformarse en el otro. Muchas mujeres y hombres que cambian involuntariamente, sienten que se han equivocado; viven frustraciones, se autodevalúan y ponderan en demasía a aquellos que cumplen la norma. Esta creencia lleva a confusiones tales como si un hombre cuida a los niños, deja de ser hombre, o se siente un ser inferior, le provoca sufrimiento y desacuerdo. Siente que la mujer lo contamina. Desde esa mirada, se construyen muchos obstáculos sociales (Largade, *op.cit.*). De igual forma, si las mujeres hacen cosas de hombres, son machorras, marimachas; son consideradas extremas, aberrantes, contranatura, perversas.

Por otro lado, en los tiempos actuales, la diferencia de género en el ámbito del trabajo ya no es reproducción para las mujeres y producción para el hombre debido a que la mujer está en ambos espacios. En la vida privada y doméstica su trabajo es invisible (Larguía, 1977). Ellas realizan el trabajo de hombres en condiciones de inferioridad y de no pertenencia (Largade, *op. cit.*).

La división sexual del trabajo doméstico y la dimensión del poder en la vida privada y su relación con la pública dan respuestas a muchos interrogantes que se plantean en el ámbito de la desigualdad histórica entre el hombre y la mujer. Son, al mismo tiempo, los motivos de lucha en la reconstrucción y revalorización de los saberes - competencias. En la construcción de *identidades*, las representaciones y relaciones de género demuestran que existen obstáculos culturales para la mujer en el ámbito económico. Estas identidades se construyen con mandatos precisos: ellos deben ocupar la esfera pública de la producción donde se conjuga el verbo “proveer”; en tanto que ellas se deben dedicar a la esfera privada donde la reproducción las conduce a conjugar el verbo “cuidar”. Desde esta perspectiva, se ven determinados los sueños, trayectorias y perspectivas de vida. Pero, cuando de cambios se trata, y si bien se reconocen muchos obstáculos en el camino, se intenta ver la manera más efectiva y los apoyos más necesarios para lograr un cambio sustentable.

2. 2. 1. 4 - Factores de poder en los géneros femenino y masculino

Históricamente, las clases sociales siempre estructuraron las formas de relaciones de género, división de propiedades e identidades entre lo femenino y masculino en cuanto a valores, actitudes, creencias y moral. Las mujeres deberían analizar y consensuar si acuerdan ser subordinadas momentos antes de que el poder masculino se consolide. De esta manera se provoca una lucha permanente y legítima en reivindicar sus derechos como mujeres y personas. Ellas perciben que la escuela continúa su labor sin cuestionarse por qué y cómo reproducen, año a año, patrones de desigualdad por género. La voluntad política educacional desafía el éxito de la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres, por lo tanto debería ir más allá y explicarse a sí misma cómo ocurren las relaciones entre la escuela, la economía, los intereses de la clase dominante y la estructura jerárquica del poder cultural y económico (Arnot, 2002).

Al mismo tiempo, en todas las culturas las mujeres están de alguna manera subordinadas a los hombres. Si bien existen mujeres importantes, exitosas e influyentes, éstas no lo son tanto cuando comparten grupos con hombres de la misma edad y estatus social. En todas las culturas hay diferenciación entre ambos sexos. Algunos estudios sobre la educación infantil demuestran diferencias temperamentales entre los sexos y en estudios adultos se revela que es la mujer quien educa a los niños. La constitución física es un rasgo que separa a las actividades en masculinas o femeninas. Se consideran a las actividades masculinas como más importantes que las femeninas. (*ibidem*)

Las mujeres pueden influir en las decisiones de los hombres hablando, gritando, cantando o negándose a cocinar; y así ejercen poder en forma sistemática. También están definidas básicamente por sus funciones sexuales en tanto esposas, madres, brujas, monjas o prostitutas. Sin embargo, los hombres están asociados a la cultura. Cuando se trata de mujeres con poder se las llama “zorras”, y en otras partes del mundo se la considera brujas. Además, el manejo económico de las mujeres parece menos público que el de los hombres, puesto que el destino de los productos del trabajo de ellas es la familia y el hogar (Rosaldo en Harris *et al.*, 1979).

Lamentablemente, en la mayoría de los casos, la resistencia de las mujeres sólo las conduce a aceptar con voluntad sus futuros como dependientes o subordinadas a los hombres o como inexpertas o trabajadoras precarias, mal pagas y generalmente con trabajos sin futuro. Pareciera que las chicas son “enseñadas para fallar”. La ilusión de la meritocracia, muchas veces es la ilusión de la meritocracia masculina (*ibidem*).

2. 2. 1. 5 - El sello familiar en la niñez de la mujer. Orientaciones domésticas y públicas

Según Morgade (2004), existe un modo de ver femenino. Basándose en la tesis de Nancy Chodorow y Carol Gilligan (University of California 1978 and Harvard University Press, 1977) sostiene que la educación infantil tiene un alto contenido de segregación y las consecuencias generan diferentes tipos de relaciones posteriores respecto de la autonomía-sujeción y las esferas privativas de uno u otro género. Al

mismo tiempo, Bowles y Gintis (1985) afirman que la división sexual proviene de las bases familiares con el desarrollo de una madre de rol activo, que es en la familia donde se reproduce el género, la cultura de clases, la ideología y los valores. Sumado a esto, la escuela refuerza simultáneamente esa reproducción. En este paradigma, las mujeres adquieren su feminidad a través de su familia, la escuela y la mantiene a lo largo de toda su vida (Arnot, 2002).

Respecto de las esferas referidas por Morgade y otros autores, se considera la oposición entre lo doméstico y lo público y la manera en que ella revela el lugar que ocupan la mujer y el hombre en función de los aspectos psicológicos, culturales, sociales y económicos de la vida. Además, el hecho de que las mujeres paren los hijos y los crían es la base de la división del trabajo de los adultos en un grupo humano. Es decir, coloca a la mujer en su orientación doméstica. El hombre pareciera que no tiene la misma responsabilidad, en dedicación en cuanto al tiempo ni obligación moral, como la madre con sus hijos. Es por ello que el hombre tiene la libertad de asociarse a diferentes grupos para formar lo que llamamos “sociedad”. Además, si bien los hombres se mantienen físicamente lejos de los niños, pueden ejercer derechos políticos y económicos sobre ellos, y esa distancia les otorga autoridad (Harris et al, 1979).

La distancia permite a los hombres no comprometerse en un mundo íntimo exigente. Ellos, de esta manera, pueden manipular su entorno social, lejos de las relaciones íntimas y controlar situaciones como quieren. Sin embargo, las mujeres deben cuidar a los niños, alimentarlos, asearlos y realizar tareas desagradables. La “autoridad” es apropiada por la mujer cuando es vieja, independiente del cuidado de los niños y dissociada de la sexualidad. Los hombres pueden hacer del trabajo su prioridad principal, por encima de la familia, la comunidad y otros aspectos personales (Todaro *et al.*, *op.cit.*).

La mujer se hace fácilmente “mujer” como una continuidad de su vida familiar, bajo el modelo de la madre. Sin embargo, el varón debe separarse de la familia para hacerse hombre, buscando su masculinidad lejos de la casa y entre sus pares. A la mujer se la ve “naturalmente” en su feminidad mientras que los hombres se identifican con compañeros que rompen los modelos domésticos. Además, compiten y están diferenciados por sus roles. Así también y al mismo tiempo, las mujeres realizan vidas comparables. En general, a ellas se las concibe como hermanas, esposas y madres; y los hombres consiguen una posición como resultado claro de su esfuerzo, y las diferencias entre las mujeres son interpretadas según la variedad del temperamento, la personalidad y el humor.

El status de las mujeres es inferior en tanto que sea fuerte la diferenciación entre actividades domésticas y públicas, en que estén muy separadas entre sí y bajo la autoridad de un solo hombre en el hogar. Sin embargo, aumenta su status cuando luchan por cambiar ante esa autoridad. Muchas veces el camino se hace muy arduo porque ellas actúan solas, o en pequeños grupos y con poca articulación. Pero lo lograrían si asumen roles masculinos. Las relaciones extradomésticas con otras mujeres son una fuente importante de poder. Cuando un hombre asume tareas domésticas, en el cuidado de los niños y en la cocina, le resulta difícil mantener distancia y formar el aura de autoridad. Y cuando las decisiones públicas se toman en la casa, la mujer asume un poder legítimo.

Bajo el concepto de pobreza, se observa que las mujeres tienen más dificultades para superarlas debido a que deben asumir muchas responsabilidades familiares a las cuales se le suma la discriminación en el mercado laboral, la segmentación de las ocupaciones y los salarios más bajos que los masculinos. En esta realidad, ellas presentan mayor vulnerabilidad que los hombres en la pobreza; por lo cual, cualquier política de combate a la pobreza debe promover la equidad entre hombres y mujeres. (Arriaga, I y Torres, C, 1998).

2. 2. 2 - La importancia de la trayectoria educativa

El punto de vista de Madelaine Arnot (*op. cit.*) considera que la mujer ha sido colonizada por la hegemonía masculina mediante diferentes “momentos educativos”, haciéndolas cualitativamente distintas de los hombres. Luego de varios estudios sobre la educación de la mujer, emerge que la mujer debe “aprender a perder” y también “cómo perder”. Al mismo tiempo aprende que el hombre masculino es exitoso, dominante; mientras que la mujer femenina tiene logros inferiores por lo cual se posterga, a pesar de que puede llegar a obtener logros académicos. Tanto en las relaciones de clase como en las de género se construyen jerarquías basadas en el poder material y simbólico. Además considera que es en la escuela donde ya ocurre división social y sexual del trabajo, lo que desencadenará en el futuro de las mujeres una subordinación inalterable del salario y en la fuerza del trabajo doméstico.

El rol de la mujer en la familia le es significativo, por lo tanto influye en su proyecto de vida imposibilitándola tener alta dedicación en el ámbito científico. Las niñas tienen pocos modelos de identificación con carreras científicas e inciden en su elección profesional volcada a las ciencias sociales (Morgade, 2004). Estos condicionamientos inciden en la manera de construir conocimiento y en los problemas a investigar, de modo que una mayor presencia femenina en el campo de Ciencia y Técnica abrirá un espectro interesante de temas nunca antes planteado por los hombres. Un ejemplo interesante es la experiencia de Bárbara Mc Clintock a principios del siglo XX, quien realizó aportes importantes en la genética. La ciencia y la tecnología han desarrollado temas de investigación que fueron críticos para mujeres y grupos de subordinados, como es el caso de las tecnologías de la sexualidad.

Para Graciela Morgade, ya citada, se entiende por alfabetización científica y tecnológica a la forma en que un individuo o un grupo accede, emplea y transforma los saberes de la ciencia y la tecnología. Respecto de estos saberes existe una relación diferencial entre lo femenino y lo masculino desencadenando problemas políticos, académicos y filosóficos. Ella menciona los conceptos de Charles Darwin donde diferencia a los dos sexos en su libro “La descendencia del hombre” afirmando que el hombre “alcanza más alta eminencia” en cualquier cosa que emprenda, que lo que puede alcanzar la mujer. También menciona a Kant con su hipótesis de que el hombre no es superior a la mujer sino que es diferente, puesto que ella no está provista de racionalidad, sino de sensibilidad. Considera, además, que se llaman “duras a las ciencias objetivas y “blandas” a las subjetivas. Metafóricamente las duras son las

masculinas y las otras son femeninas. Y se interpreta que una mujer que piensa científica u objetivamente piensa “como un hombre” y viceversa.

La mujer está convencida de que tiene una mirada objetiva del mundo que la rodea, por lo cual no se ve distinta del hombre (Morgade, *op. cit.*).

2. 2. 3 - *Requerimientos para un trabajo de calidad*

Según Valenzuela (2001), un trabajo de calidad considera una serie de requerimientos a tener en cuenta, como por ejemplo el género, la edad, el nivel educativo, la ocupación y la experiencia laboral. Por su parte, tanto la mujer como el hombre en su oficio de trabajador tienen en cuenta diferentes factores que surgen como demandas personales y naturales que se van generando en sus distintas etapas de la vida. Y esto depende, fundamentalmente, de si se encuentra solo o en familia, y de su proyección a corto, mediano y largo plazo.

Permanentemente el ser humano en edad de trabajar se preocupa y ocupa de los derechos y obligaciones que requiere el trabajo. Es decir, atiende a las normas que rigen los diferentes convenios en el mercado laboral, tales como regularidad y confiabilidad del trabajo y de los ingresos; estatus contractual, protección social, acceso a la seguridad social, representación de intereses y organización, jornada de trabajo, intensidad de trabajo, riesgos de accidentes o enfermedades ocupacionales, ambiente físico y social de trabajo, papel en las decisiones en su lugar de trabajador, posibilidades para el desarrollo de capacidades profesionales y personales, y para la creatividad; perspectivas de carrera profesional e interés en el trabajo.

2. 2. 4 - *La lucha de la mujer por la equidad laboral*

La mujer ha enfrentado luchas en pos de sus derechos y movilidad social a través del sistema educativo. Sólo son exitosas las luchas de aquellas mujeres que avanzan y avasallan un camino elegido traspasando barreras del prejuicio social y de los obstáculos masculinos, el status y el poder (Bowles y Gintis, 1985).

Paola Tabet (1998) considera que no existen actividades femeninas ni masculinas, sino que debido a que el hombre se apropió de las herramientas más perfeccionadas, éstas le permitieron ejercer soberanía sobre ellas. De manera que, si esas mismas herramientas son utilizadas por mujeres en su actividad laboral dejarían de ser exclusivamente “masculinas”.

Ana de Miguel, en su trabajo '*Los feminismos a través de la historia*' (2014), describe la situación histórica de lucha de la mujer por sus derechos mediante las protestas individuales que se remontan a la Edad Media. Sin embargo, el feminismo

occidental nace en el XVII y se manifiesta **como movimiento colectivo de lucha de las mujeres en la segunda mitad del siglo XIX.**

- **La primera ola: el feminismo ilustrado** - desde la Revolución Francesa hasta mediados del siglo XIX. La reivindicación de la educación, el derecho al voto, la reforma del matrimonio - custodia de los hijos.

- **La segunda ola: el feminismo liberal sufragista** - desde mediados del siglo XIX hasta la década de los cincuenta del siglo XX (final de la Segunda Guerra Mundial). El derecho al voto, a partir de 1880, se comienza a admitir mujeres en las aulas universitarias y reclaman la independencia de las decisiones de padres y maridos, así como el derecho al trabajo.

- **La tercera ola: el feminismo contemporáneo** - desde las revoluciones de los años 60 hasta la actualidad, aunque algunas teóricas marcan el punto final en los años 80. La abolición del patriarcado: se toma conciencia de que es la estructura social la que provoca desigualdades.

2. 2. 5 - A modo de cierre: Educación, Género y Empleabilidad

Se parte de considerar el proyecto ocupacional como el conjunto de acciones que una persona define, ejecuta, revisa y planifica para el logro de una inserción laboral productiva, o mejorar su situación en su puesto de trabajo.

Según el recorrido hasta aquí realizado, es posible afirmar que el proyecto ocupacional está vinculado al enfoque situacional y de género de la empleabilidad. La relación que existe entre la condición de género y el ámbito laboral, la formación para el trabajo y el deseo de mejora en la empleabilidad nos conduce a desatar los mitos, estereotipos y leyes naturales que caracterizan tanto oportunidades como limitaciones para mujeres y varones, según lo ya señalado.

El género manifiesta las diferencias en la relación social entre varones y mujeres que, en la mayoría de los casos, se caracteriza por desvalorizar el lugar femenino. Los estereotipos representan “partes” de la feminidad y la masculinidad. Pero estos sólo contemplan una parte de la realidad, y los atributos que se seleccionan suponen pautas de valoración y modelos de socialización. Sin embargo el sujeto es capaz de asumir múltiples roles, capacidades y valores.

Como se ha consignado, muchas veces los estereotipos de género influyen en los empleadores en el momento de decidir quién puede hacer qué y la jerarquización de los puestos de trabajo. Hay ideas muy generalizadas como que la mujer y el varón no pueden hacer las mismas actividades debido a las diferencias físicas, que las mujeres no pueden dirigir o controlar, que ellas tienen menores ingresos ante la misma responsabilidad y poseen poco camino ascendente porque no tienen la misma cualificación que los varones.

Desde lo educativo, los programas formativos aparecen como neutrales, pero las prácticas y contenidos impartidos por los profesores establecen diferencias entre lo que “pueden hacer” las mujeres o los varones, reproduciendo tabúes y estereotipos. En general, en las clases se estimula el liderazgo, la participación y el aprendizaje masculino y en las mujeres la actitud pasiva.

Hay que considerar también que los significados y valoraciones masculinos y femeninos cambian según las condiciones sociales y culturales de los agentes socializadores primarios como así también su articulación con lo económico, político, religioso y étnico (según diferencias en el volumen y la composición de los distintos capitales que detentan, en términos de Bourdieu).

Básicamente, las ofertas de formación profesional responden a veraces demandas del ámbito laboral formal. Sin embargo, la mayoría de las mujeres se insertan en trabajos informales quedando fuera de las posibilidades de profesionalización. La baja cualificación conlleva a la subvaloración excluyéndolas de las actividades de formación y la posibilidad de mejora en su empleabilidad. Para mejorar su empleabilidad debería desarrollarse en el campo laboral, de acuerdo con el contexto de vida, atendiendo a una formación profesional específica.

Ahora bien, la empleabilidad no es universal, sino que es un conjunto de necesidades, saberes y competencias de un sujeto que se vinculan a demandas de perfiles y competencias requeridas. Es decir, varía según la función de los sujetos y los contextos. Supone necesidades, expectativas, saberes, habilidades y destrezas que fueron adquiridos por el sujeto en una trayectoria social que incluye lo familiar, escolar y laboral; y cómo estas características impactan en las oportunidades, condiciones de acceso y permanencia en el puesto de trabajo.

Entonces, las dimensiones que determinan la empleabilidad según el género son: el contexto productivo y laboral (la estructura económica-productiva y la organización del trabajo), las definiciones sobre diferencias entre varones y mujeres (sus marcas genéricas), las características de los sujetos que quieren mejorar su empleabilidad (habilidades, historia laboral, necesidades, grupos de pertenencia, etc.), las limitaciones de los géneros y la relación entre oferta y demanda de formación profesional. (Ver Anexos)

El análisis de los aspectos mencionados orientan sobre las dimensiones a explorar a fin de comprender la situación ocupacional de las técnicas forestales egresadas del IAVNC.

CAPÍTULO 3

EL ESCENARIO Y LOS ACTORES

A fin de contextualizar la problemática abordada, se presentan en este capítulo, en primer lugar, algunas referencias sobre la región y características de la actividad forestal. A modo de escenario, se ubican, luego en él, la institución educativa (origen y trayectoria, estrategias y resultados) y se caracteriza origen y comportamiento de la demanda privada por este tipo de formación que es el sujeto de esta investigación: las graduadas.

3.1 – La construcción del escenario local

En la Cuenca del Plata, los ríos Paraná y Uruguay conforman un especial paisaje natural en el nordeste argentino unido a Paraguay y a algunos Estados del suroeste del Brasil.

Según afirma Pau Navajas (2004), el choque cultural hispano-guaraní se produjo en 1528. Los nativos ofrecieron hijas y hermanas a los españoles, convirtiéndolos en familiares. El intenso mestizaje no sólo fue genético sino también en el campo del pensamiento y de las costumbres. El mate se hizo popular en toda la sociedad mestiza y así la producción de yerba se transformó en una empresa feroz de las que fueron víctimas los guaraníes, dedicados a su cultivo y por lo cual fueron sometidos.

Las misiones jesuíticas establecieron relaciones amistosas con los nativos, a partir del diálogo y la enseñanza del Cristianismo. Los guaraníes se dedicaron a la elaboración de yerba provocando un gran desarrollo económico. Luego de la expulsión de los jesuitas, en el siglo XVII, la producción de este cultivo, único en el mundo, fue creciendo.

En la zona que rodea a la actual ciudad de Gobernador Ingeniero Valentín Virasoro, originariamente llamada “Umbú”, aún existen ruinas que atestiguan un pasado organizado bajo la política misional. Se hallan en las actuales ciudades de Santo Tomé y San Carlos, además del paraje San Alonso.

Paraguay y Brasil estaban muy interesados por esas tierras debido a que en ellas existía el “camino de las carretas”, por el cual se realizaba un importante tráfico de mercaderías. En 1832, el gobierno correntino autorizó, por ley, la concesión de terrenos a extranjeros limítrofes para poblar el lugar. De este modo, estancias brasileras pasaron sus haciendas a las tierras cercanas a Virasoro para protegerlas de robos y saqueos. Más tarde, con el propósito de formar centros agrícolas en la misma zona, llegaron familias provenientes de Curuzú Cuatiá.

Así, la presencia de muchos habitantes desarrolló el comercio local. Desde San Borja, localidad brasilera ubicada frente a Santo Tomé, provenían variados artículos europeos muy baratos y entraban en la zona caravanas de carretas provenientes de poblaciones del interior de la provincia para realizar compras. Uno de los productos más solicitados era la yerba mate.

Más tarde, complementando y no compitiendo con la producción yerbatera y ganadera, un fuerte desarrollo forestal aparece en la mitad del siglo XX.

3.1.1 - *Algunas “Notas” sobre Gobernador Virasoro*

Según datos Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC, 2001), Virasoro cuenta con una población de 28.756 habitantes (**Apéndices - Cuadro N° 1**), con una distribución por sexo que muestra un leve predominio de varones: el 49% de la población corresponde al sexo femenino y el 51%, al masculino. (**Apéndices - Cuadro N° 2**)

A.- Ciudad de Gdor. Valentín Virasoro

A partir de un trabajo socio-económico reciente de La Municipalidad, donde se investigan datos de la ciudad a los fines de elaborar un FODA (**Apéndices - Cuadro N° 7**). De dicho estudio se puede inferir una estructura económica caracterizada por diferentes rubros: a) una intensa actividad comercial urbana con presencia de un gran número de despensas, kioscos y supermercados. b) mecánica integral para el automotor, actividad interesante debido al movimiento permanente de vehículos particulares y transportes de cargas pesadas. Y c) agro-industrial, debido a que existen muchos aserraderos y numerosas empresas contratistas locales de yerba mate y la presencia del sector olero que se muestra en crecimiento sostenido.

B.- Zona rural

La población rural está compuesta por 2.704 habitantes (INDEC, 2001). Los parajes más importantes son: Caabí Poí, Jesús Cué, Sosa Cué, San Alonso, Colonia Unión y San Justo. La mayoría de estos pobladores viven de ingresos extraprediales (peón de campo en trabajos forestales, aserraderos y tareferos – cosecheros de té -), aunque en Colonia Unión algunos de ellos no realizan agricultura de subsistencia debido a la intensa subdivisión de chacras o por falta de conocimientos. Por lo tanto, existen muchos terrenos improductivos y desprovistos de alternativas reales. La mayoría de estos pobladores “desean” mudarse a la ciudad interesados en las promesas de conseguir sus viviendas a través de los planes de “INVICO” (Instituto de Vivienda de Corrientes).

En cuanto al nivel de educación formal considerando el secundario completo o superior incompleto, en él se registra un 14,57% de la población, cifra inferior a la

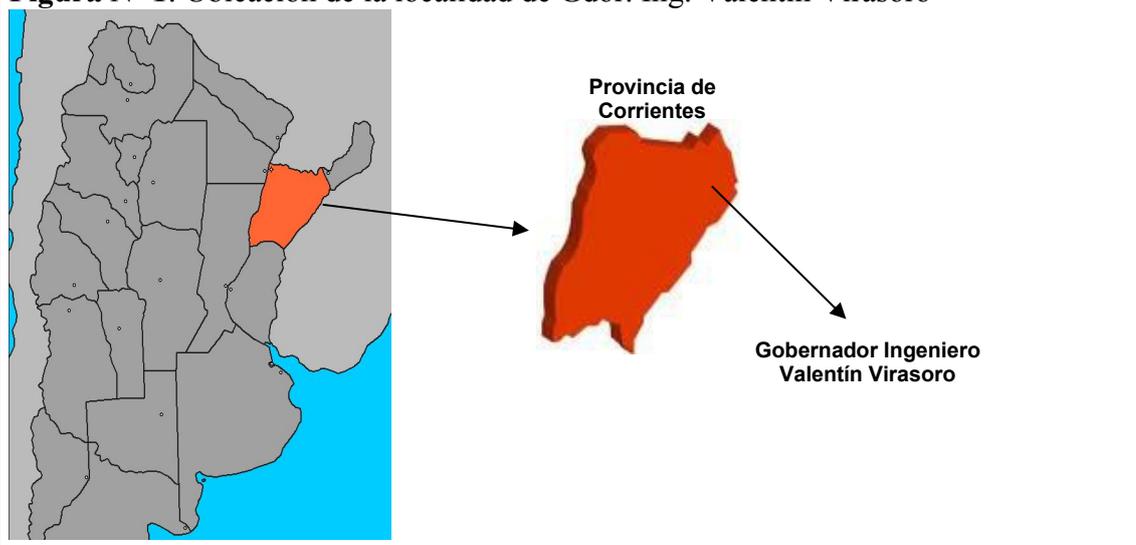
referida para la provincia (20,75%) y, aún más bajo que el total del país (24,49%); y un 5,59% de la población cuenta con estudios completos de nivel superior, levemente por 6 debajo de los valores en la provincia (6,65%) y en el país (8,73%). **(Apéndices - Cuadro N° 4)**

Asimismo, dicha información arroja datos respecto de las edades de asistencia a los establecimientos educativos de la población virasoreña (INDEC, 2001). En el segmento de las edades de 18 a 24 años el % de escolarización (26,81%) es menor respecto de la Provincia de Corrientes (32,95%) y aún menor que en el país (36,86%). En el grupo de edades entre 25 y 29 años, Virasoro cuenta con un menor porcentaje (5,30%) que la provincia (13,14%) y aún menor que los valores nacionales (14,41%). Y en las edades que superan los 30 años, Virasoro continúa manteniendo porcentajes menores (1,85%) que la provincia (2,70%) y el país (3,01%). **(Apéndices - Cuadro N° 3)**

Por otra parte, respecto de la cobertura social, el municipio de la localidad supera los valores del país y, aún más, de la provincia **(Apéndices - Cuadro N° 5)**. Y, de acuerdo con la población ocupada según categorías ocupacionales, en la franja de obrero o empleado en el sector privado, los porcentajes en Gdor. Virasoro superan a la provincia y al país. **(Apéndices - Cuadro N° 6)**

Continuando con el mismo informe, el nivel de educación alcanzado en porcentajes de acuerdo con la población de 15 años y más, Virasoro presenta menores valores en el nivel secundario completo y terciario o universitario incompleto (14,57%) que a nivel provincial (20,75%) y aún inferior al porcentaje del país (24,49%). Y respecto del nivel terciario o universitario completo vemos repetir la situación anterior, Virasoro 5,59%, la provincia de Corrientes 6,65% y el país 8,73%.

Figura N° 1: Ubicación de la localidad de Gdor. Ing. Valentín Virasoro



3. 2 - Realidad forestal en la región y en el país

La forestación en la región mesopotámica aparece en la década de 1930 con la introducción de eucaliptos provenientes de dos vías: en Misiones desde Brasil y en Entre Ríos desde Australia. Poco más tarde se introducen diferentes especies de pinos, oriundos de Estados Unidos. Ambas plantaciones se multiplican vigorosamente en la zona produciendo un desarrollo local en crecimiento hasta nuestros días (INTA, 2010).

También la misma cita destaca que Estaciones tales como las del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) y del Instituto Forestal Nacional (IFONA) y organizaciones como el Centro de Investigaciones y Experiencias Forestales (CIEF) y los Consorcios Forestales (CF), trabajaron en la experimentación con nuevas especies y orígenes de semilla, y acompañada de los aciertos en la selección y preparación de sitios, la implantación y el empleo de prácticas culturales y manejo intensivas, han colaborado significativamente con el desarrollo tecnológico que se observan en muchas plantaciones de "punta" de la región Mesopotámica.

De acuerdo con apreciaciones de la Revista Corrientes ON LINE (2007), la Asociación Forestal Argentina (AFoA) nace en abril de 1946 a raíz de la visión de un grupo de destacados forestales del país, que imaginaron una "Argentina Forestal". Ellos mismos impulsaron y lograron en 1948, la sanción de la LEY 13.273 "defensa de la riqueza forestal". El inicio de esta organización es coetáneo con la actividad forestal de cultivo en Argentina. Según los datos más actualizados del sector, en lo económico y social la actividad foresto-industrial representa exportaciones cercanas a U\$S 1000 millones, 7500 Pymes y empleo para 500 mil personas.

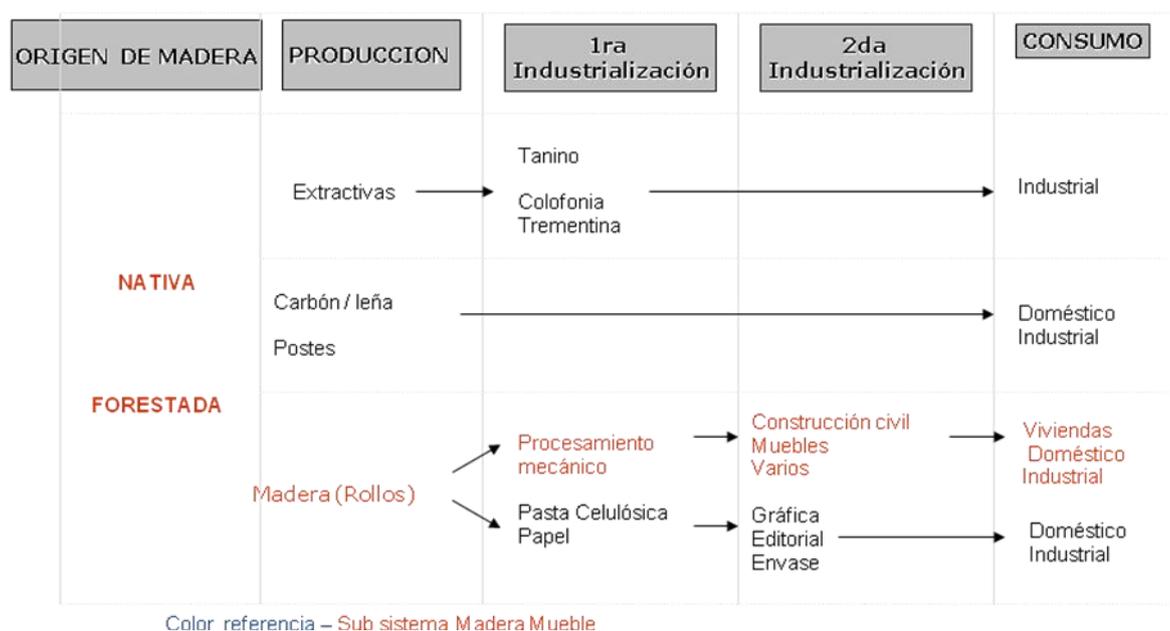
A partir de las décadas de 1960 y 1970 la pérdida de los bosques naturales avanza vertiginosamente de manera que surge la idea de producción mediante bosques implantados; de esa manera la forestación se transforma en una actividad destinada a obtener la *materia prima madera* en forma planificada. Se cultivaban especies seleccionadas y mejoradas con técnicas de ingeniería genética, con crecimientos controlados en forma profesional, es decir, con Manejo Forestal. Esta realidad da origen al desarrollo de la disciplina de la *silvicultura*, la rama de la ingeniería agronómica forestal que domina las técnicas de estos procesos. Es un eslabón fundamental de la Cadena de Valor, que tiene un fuerte componente de investigación, desarrollo y tecnología. Se inicia en la mejora genética de las especies y se desarrolla en los viveros con el cultivo de plantines y la preparación de terreno a utilizar. Esta nueva visión conlleva a que la actividad forestal sea asumida como un *Sistema Integral*, industrial y económico complejo, con la finalidad de que resulte eficiente y sustentable. Al mismo tiempo, aparece la preocupación por el cuidado del ambiente y el cambio climático (INET, 2009).

3. 2. 1 - La Cadena Productiva en el Sector Forestal

En el sector foresto-industrial de esta zona se distinguen cuatro cadenas productivas: extractos forestales, bioenergía, celulósico-papelera y madera-muebles. La

materia prima proviene de bosques nativos e implantados, éstos últimos proveen de madera a más del 90% de la industria de base forestal nacional. El 98% del producto proveniente del bosque cultivado tiene, además, otros usos en un 20%, destinados a madera maciza, mientras que el resto se utiliza para la industria del triturado (celulosa, papel, tableros) y la energía. Con los rollizos, el segmento madera-muebles desarrolla diferentes productos de madera (madera aserrada, tableros de fibra, de partículas, compensados, laminados y faqueados, pisos, revestimientos, aberturas, carpinterías y otras manufacturas), algunos de los cuales luego son utilizados para la fabricación de muebles y como insumos para la construcción. (Fig. N° 2).

Figura N° 2: Cadena productiva forestal
PERFIL DE LA CADENA DE VALOR FORESTO INDUSTRIAL



Fuente: INET – Informe Foresto-Industrial 2009

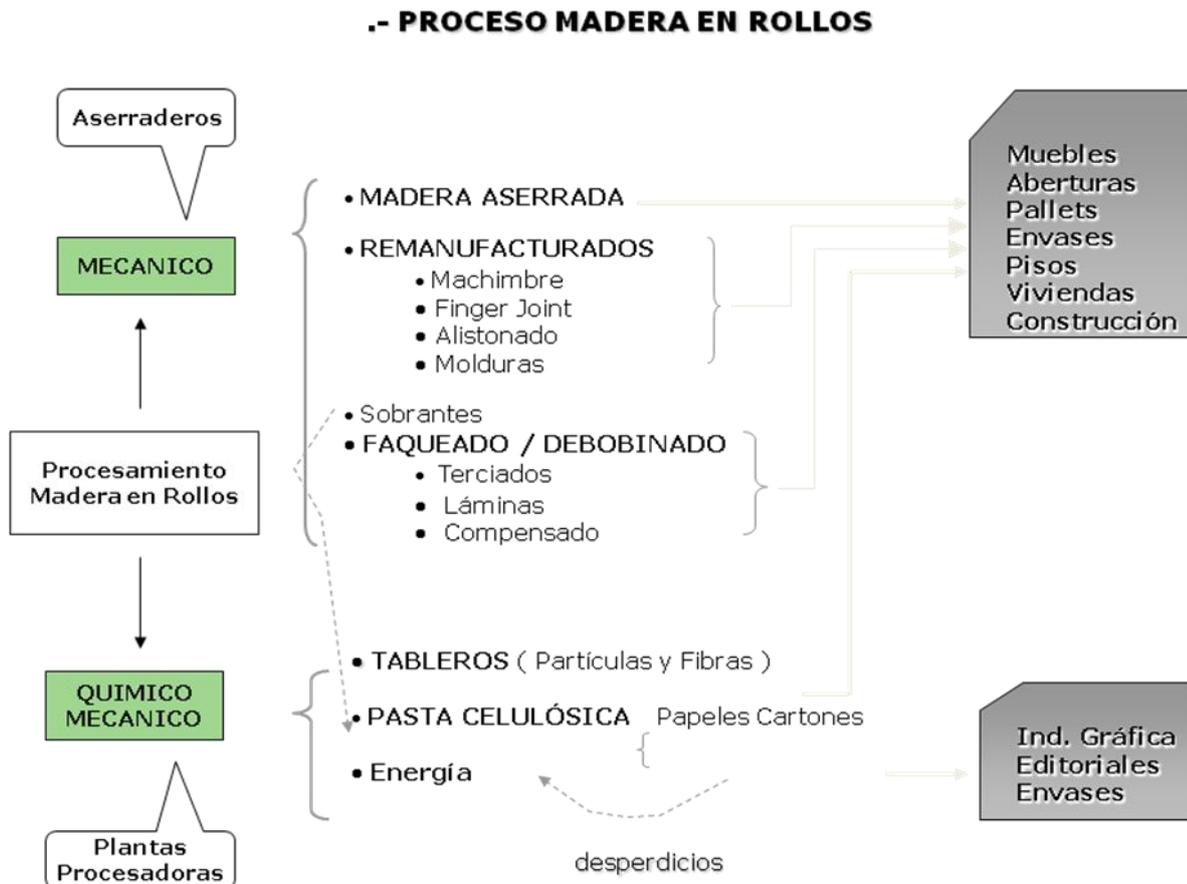
3. 2. 2 - Empresas y producciones

Las industrias elaboradoras de **productos de madera** se localizan principalmente en Misiones, Corrientes y Entre Ríos; y las que producen **muebles** lo hacen en Buenos Aires, Mendoza, Santa Fe y Córdoba (Ibídem).

La *Silvicultura* es el primer eslabón de la Cadena de Valor. La realización de raleos (corta de árboles seleccionados en el lote) son destinados a la fabricación de pasta celulósica y tableros de fibra y partículas. En la Argentina, la actividad silvícola se ha desarrollado en forma extendida en la zona del NEA (en Misiones, en el este de Corrientes, en Entre Ríos) y en el Delta bonaerense. Si bien en buena medida el desarrollo está orientado hacia especies de rápido crecimiento como pinos, eucaliptos, olmos y sauces; también hay cultivos de especies de mayor calidad como paraísos, kirís y algarrobos, entre otros, que proveen maderas con muy buenas vetas y aspecto. En

nuestro país, esta práctica es muy competitiva a nivel mundial como consecuencia de la abundancia de tierras que no compiten con otras actividades, su fertilidad, el bajo precio relativo, la excepcional adaptabilidad de algunas especies al ambiente, y a las mejoras genéticas desarrolladas. El buen manejo forestal atiende, además, la cuestión fitosanitaria. Las grandes empresas, tales como aserraderos (industrias de transformación de la madera) y pasteras (fábricas de pasta celulósica), cuentan con sus propias forestaciones.

Figura N°3: Principales productos y procesos derivados de los rollizos



Fuente: INET – Informe Foresto-Industrial 2009

Las principales empresas que fabrican tableros se ubican en Entre Ríos y en la provincia de Bs As. La empresa pastera principal para consumo local y de exportación es **Alto Paraná S.A.** (Mnes), y el segundo lugar lo ocupa la empresa **Papel Misionero** (Mnes.) Según el orden de importancia, los aserraderos más productivos son: **Alto Paraná** (Mnes.), **Tapebicuá** (Gdor. Virasoro), **Las Marías** (Gdor. Virasoro), **La Palma** (Mnes.), **Don Guillermo** (Mnes.) y **Toll Maderas** (Mnes.) Y los fabricantes de tableros más importantes son **Danzer Forestación S.A.** (Mnes.), **Masisa** (Entre Ríos), **Sadepán** (Entre Ríos), **Alto Paraná** (Mnes.), **Ferrum** (Bs. As.) y **Faplac** (Bs. As.).

En el XIII Congreso Forestal Mundial (Octubre de 2009), realizado en la Argentina, se destacan importantes ponencias de representantes de AFoA. Las siguientes afirmaciones están referidas a la realidad antes mencionada.

“En los últimos diez años, la industria forestal en muchos países del mundo ha alcanzado importantes logros en ámbitos como la responsabilidad social y ambiental, así como el desarrollo de tecnologías para el mejor aprovechamiento de los recursos forestales. La responsabilidad social incluye tanto la interacción con las comunidades que viven dentro o alrededor de los recursos forestales, como las oportunidades que ofrecen al personal productivo para ampliar sus conocimientos y capacidades, contribuyendo así al bienestar de la sociedad en general”.

“La responsabilidad ambiental incluye no solo el mejor aprovechamiento de los recursos forestales, sino también su manejo y utilización en torno a mejores prácticas y normas en favor de la sostenibilidad. También incluye la contribución a la mitigación al cambio climático, a través de mejoras en el manejo y conservación de los bosques y en la reducción de emisiones de gases efecto invernadero a través del uso de tecnologías limpias.”³

Actualmente, en el sector forestal existe un gran interés por la recalificación de la mano de obra ya empleada y su capacitación continua, fundamentalmente en el momento de realizar incorporaciones graduales de las innovaciones, no sólo en materia de equipamiento, sino sobre todo en manejo medioambiental (INET, 2009).

Con relación a las actividades primarias en su conjunto, la silvicultura y la extracción de madera representan el escenario laboral concreto de los egresados del IAVNC. Las técnicas, formadas como mandos medios, están capacitadas para acceder a jefaturas, supervisiones o gerencias en los diferentes sectores de esta cadena productiva forestal, tal como lo describe el perfil del egresado.

3.3 - La institución educativa

La caracterización de esta institución, sus orígenes y trayectorias, misión y visión asumidas, se hacen aquí a partir de datos relevados de la documentación institucional a la que se tiene acceso.

El nombre de la Institución es: Instituto Agrotécnico “Víctor Navajas Centeno” I - 24. Su fecha de inauguración es el 18 de Marzo de 1968. Se encuentra ubicado en la Ruta Nacional 14 – km 742 – Código Postal: 3342 - Establecimiento Las Marías – Gdor. Ing. Valentín Virasoro, Provincia de Corrientes.

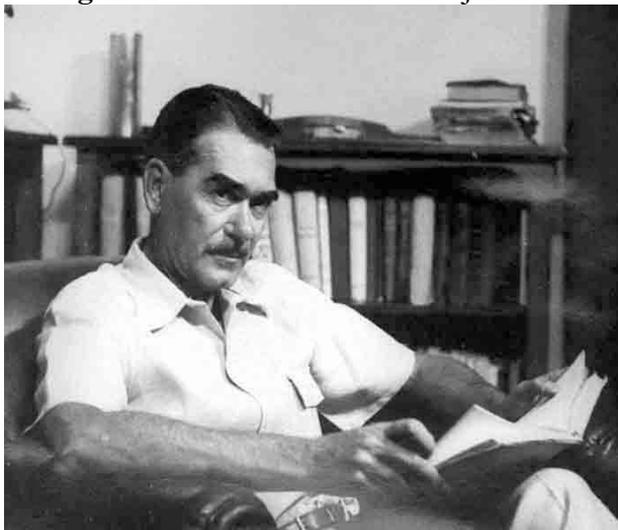
3.3.1 – Origen y trayectoria

Transcribiendo lo que consignan los archivos institucionales, tuvo su origen en la preocupación de una persona con gran amor por su gente y su tierra: Don Víctor

³ José Urtubey , Rebecca Rutt , Claudia Peirano , Olman Serrano: El sector foresto-industrial en un marco de desarrollo sostenible. XIII Congreso Forestal Mundial. Octubre 2009

Navajas Centeno, mentor del grupo de empresas “Las Marías”, de producción yerbatera y foresto-ganadera. Sus hijos, continuadores de su obra y sentimientos, lo fundan en su homenaje, en 1968. El propósito es educar a jóvenes, que siendo buenas personas y en comunión con sus principios, alcancen una tecnología moderna que les permita como trabajadores del agro, tener una vida digna, próspera y a pesar de las dificultades, gozar y sentirse “Señor” de la naturaleza: Ni esclavo, ni depredador de ella.

Fotografía N° 1: Don Víctor Navajas Centeno



Fuente: Presentación institucional IAVNC

La institución sume la tarea de formador de personas con gran sentido social y técnicamente preparados; pues además de los conocimientos teóricos del aula, interpreta perfectamente las indicaciones del Profesional, para dirigir la tarea cotidiana del campo y el manejo de personal, con habilidad, iniciativa y responsabilidad. Su exigencia laboral le permite saber **qué** actividad debe realizarse, **cómo** debe hacerla y **por qué**.

Se propone un egresado es multifacético: sabe, además de lo señalado oportunamente, desenvolverse en una jornada de Estudios Técnicos; tiene una gran apertura y disposición para seguir aprendiendo con iniciativa, a resolver acertadamente nuevas situaciones que se le presenten en el lugar en que se desempeñe.

El Instituto se inicia con el Primer Año del Ciclo Agrónomos y luego se completa con el Ciclo Expertos Agropecuarios de Nivel Medio, con aprobación de la Superintendencia Nacional de enseñanza Privada (SNEP). Como parte del todo institucional, se levanta el Internado, organizado de tal forma que sea un complemento real para el desarrollo humano y social del alumno.

La Fundación “Victoria Jean Navajas” es la responsable ante las autoridades educacionales del país como entidad propietaria, siendo su presidente y Representante Legal desde el principio Don Pablo Navajas Artaza. Actualmente, preside la misma, la Señora Graciela Nosiglia de Navajas Centeno y la Representante Legal es la Doctora Laura Beatriz Fitzsimons de Navajas.

El crecimiento en cantidad de alumnos, aspirantes al ingreso, su prestigio en toda su zona de influencia, la calidad y permanencia de los mismos, llevan al planteo de nuevos objetivos dentro del Establecimiento.

Los ex - alumnos del Instituto son buscados por el medio productivo de la zona y un gran porcentaje de ellos se está desempeñando en temas agropecuarios y afines.

En el año 1986, como respuesta a las necesidades de la zona, la Fundación “Victoria Jean Navajas” y la Dirección del Instituto, forman con el asesoramiento y aprobación de la SNEP, el Sector Forestal.

Ante esta situación, el Instituto Agrotécnico “Víctor Navajas Centeno” I - 24, reacciona adecuadamente: creado en 1968 para fomento de la cultura y educación técnica en el ambiente rural de la región noreste de la Pcia. de Corrientes, fue experimentando adaptaciones a lo largo de su existencia, como ante la gran demanda de la actividad forestal de la región. En 1986, la Fundación “Victoria Jean Navajas” incorpora la Formación de Técnicos Forestales de Nivel Medio.

Luego de contactos con la Embajada Alemana en Buenos Aires, la Fundación “Victoria Jean Navajas” firma un convenio con la GTZ (Organismo Autónomo del Gobierno Alemán para la Cooperación Técnica), que contempla la necesidad de que los Técnicos Docentes Argentinos alcancen una capacitación especial mediante Becas de Perfeccionamiento en Alemania, y además por parte de la GTZ, la implementación de maquinarias adecuadas para el desarrollo de actividades.

Con el propósito de aunar la Teoría con la Práctica, el Instituto cuenta con los sectores didáctico - productivos suficientemente desarrollados para permitir al alumno adquirir un conocimiento completo de la explotación y la comercialización de productos del agro.

Con los años, la Argentina comienza a vivir una transformación muy profunda en todos los aspectos: político, económico, social, y presupone cambios también en el ámbito educativo. La Ley Federal de Educación (Ley N ° 24.195/ 1993) es un emergente de ello.

Nuevamente se impone un cambio importante: la apertura de la economía argentina en el contexto regional del Mercosur y mundial, exige a sus empresas cada vez mayor eficiencia, aumentando la productividad por persona y bajando los costos. Este principio se aplica a la actividad agrícola - ganadera, pero sobremanera a la actividad forestal.

Esta última es muy nueva, y pudo balancear sus cuentas hasta ahora gracias al otorgamiento de subsidios de plantación, las excelentes condiciones naturales de producción y un mercado interno protegido.

Pero, para salir adelante, el sector tiene que incursionar en el mercado internacional, como lo viene haciendo el agrícola- ganadero hace tiempo.

Es importante elevar la calidad y aumentar la cantidad de los productos del bosque y de los aserraderos para poder captar y mantener un segmento del mercado internacional; bajar los costos de producción para alcanzar una rentabilidad que genere los fondos necesarios para la expansión de la producción y transformación de la madera.

Lo que se vislumbra es que ya no se puede crecer con una postura tradicional. Porque el precio de la tierra aumentará como consecuencia de un mercado abierto en el Mercosur, la vecindad con Brasil, donde la tierra es más cara, y hay una gran demanda de tierras para reforestaciones. Esto significa también la importancia que reviste la intensificación y tecnificación de las explotaciones, con el agregado de mayor número de personal de mando medio altamente calificado.

Aunque la calidad de los técnicos formados hasta ahora en el Instituto Agrotécnico ha sido satisfactoria, se han notado algunas carencias que si bien no están asociadas a lo meramente técnico, hay que subsanarlas esmeradamente y a la brevedad.

Además, es importante señalar que las empresas y/o instituciones ofrecen mayor número de vacantes para técnicos que el Instituto Agrotécnico puede satisfacer, y se evidencia fundamentalmente en el Sector Forestal.

Ante esta situación, la Fundación “Victoria Jean Navajas” luego de previo estudio de alternativas, en 1996 cierra la formación de Nivel Medio y propone una nueva modalidad que contemple las dos cosas:

- la Nueva Ley Federal de Educación y
- las exigencias del mercado laboral.

La nueva alternativa consiste en elaborar los Estudios Técnicos a Nivel Terciario, con ingreso de alumnos de cualquier colegio secundario, con preferencia agrotécnicos. Nace el Técnico Forestal Superior.

Estos estudios terciarios duran en total tres años, divididos en dos partes:

1. Los dos primeros años de formación tradicional agrotécnica con la enseñanza de todas las materias técnicas, acompañadas por un amplio programa de trabajos prácticos afines.
2. Un año de trabajo práctico en forma de pasantía, amparados por la Ley Nacional de Empleo, Ley N° 24013 (Contrato de Trabajo/Formación) en una empresa o Institución Idónea.

Mediante esta pasantía, el alumno adquiere, sobretodo, la experiencia necesaria en liderazgo, conducción de personal, aplicación práctica de sus conocimientos técnicos y orientación práctica de sus estudios. Los pasantes trabajan con una planificación elaborada conjuntamente por la empresa y el Instituto Agrotécnico, que los guía en la elaboración de su Monografía, sobre un tema práctico de la empresa. Es un requisito a cumplir para presentarse al Examen Final, al término del tercer año. Se

cuenta con la buena disposición de las empresas forestales para recibirlos y dar posibilidades de insertarlos laboralmente una vez graduados.

Estos Técnicos Forestales Superiores entienden tanto la correcta planificación como la eficiente ejecución de los trabajos técnicos. Es una carrera netamente práctica, a realizarse en el monte o los talleres. Y se diferencia de la formación universitaria, que es académica e investigativa.

Su duración de tres años y de costo inferior al universitario, con Pasantía e integración directa y masiva al sector productivo forestal y las visitas de estudio durante los dos años de la formación, la hacen más significativa.

El Convenio de Cooperación que tiene el Instituto Agrotécnico con la República Federal Alemana, permite contar con personal especializado, maquinaria, herramientas e instrumental técnico, además de capacitación permanente para el personal docente del Instituto, que redundan en beneficio del alumno.

Existe un amplio campo laboral específico en proceso de expansión, de empresas forestales y madereras, pero también en instituciones administrativas e investigativas. Las perspectivas son óptimas en la Mesopotamia por el conjunto de factores productivos como: clima, topografía y suelo y mercado, por la proximidad de los centros de consumo del Mercosur y los puestos de exportación ultramarina.

Hacia el año 2006 el Ministerio de Educación de la Provincia de Corrientes emite una Resolución donde propone una nueva estructura curricular en las carreras de nivel terciario no universitario. Se trabaja con el empeño de reformar la carrera de Técnico Forestal Superior manteniendo la orientación y transformándose con el nombre de Técnico Forestal Superior. A este cambio se le suma una nueva propuesta que pretende, una vez más, satisfacer la creciente demanda de capacitación en el sector productivo agropecuario de la zona. De esta manera tiene origen la Carrera de Técnico Superior en Producción Agropecuaria. Ambas carreras son aprobadas en forma completa y comienzan a funcionar a partir del año 2007 con planes de estudio similares:

Ambos estudios terciarios duran en total tres años, divididos en dos partes:

1. Los dos primeros años y medio de formación tradicional agrotécnica con la enseñanza de todas las materias técnicas, acompañadas por un amplio programa de trabajos prácticos en un turno y talleres a contra-turno.
2. 3 meses de pasantía en una empresa o Institución Idónea. Mediante esta pasantía, el alumno adquirirá, sobretodo, la experiencia necesaria en liderazgo, conducción de personal, aplicación práctica de sus conocimientos técnicos y orientación práctica de sus estudios.

Actualmente, la carrera forestal dicta sus clases teórico-prácticas en el turno mañana y en la tarde se realizan los talleres de actividades prácticas, mientras que la carrera en producción agropecuaria realiza las actividades teórico-prácticas a la tarde y los talleres a la mañana.

El IAVNC también es centro de eventos tales como cursos, jornadas, y presentaciones relacionadas con el sector productivo de la región realizados por empresas e instituciones externas. También, los egresados que ocupan puestos de decisión en otras empresas se relacionan frecuentemente con el Instituto.

Desde sus inicios, desarrolló su actividad educativa con jornada completa, con alumnos internos y externos, varones y mujeres, provenientes de diferentes localidades de las provincias de Misiones, Corrientes y Entre Ríos.

El plantel docente está conformado por profesionales de las ciencias agrarias (ingenieros, médicos veterinarios, agrimensores) y profesores con distintos orígenes de formación profesional. Mujeres y hombres capacitados permanentemente en temas docentes y técnicos. Además, algunos profesores viven en el mismo predio del Instituto, lo que permite una mayor interacción entre alumnos y docentes.

3.3.2 - La carrera de Técnico Superior Forestal: Perfil del egresado

Según los perfiles establecidos en el Plan de Estudio, el Técnico Forestal Superior es el responsable de la organización, ejecución y supervisión de todos los trabajos forestales, estando capacitado para desempeñar profesionalmente actividades del manejo forestal comprendidas en las áreas de producción, administración, aprovechamiento, protección y tecnología forestal, específicamente en lo que respecta a:

- Interpretar y ejecutar las instrucciones de los ingenieros, administradores e investigadores forestales.
- Producir y mantener plantas en viveros
- Planificar, ejecutar y controlar actividades de producción de bosques implantados
- Planificar y ejecutar tareas de conservación, protección, aprovechamiento.
- Dirigir, coordinar, supervisar los trabajos de cortes y poda de árboles forestales.
- Organizar, dirigir y controlar el apeo de árboles, la extracción y el transporte
- Reconocer las principales especies forestales
- Ejecutar labores de inventario forestal
- Realizar actividades relacionadas con la tecnología forestal
- Aportar a la planificación, ejecución y mantenimiento de los caminos forestales.
- Determinar aptitudes tecnológicas de la madera.
- Configurar procedimientos de trabajos de aprovechamiento forestal
- Transferir tecnología apropiada al sector productivo.
- Participar en proyectos forestales vinculados a instituciones oficiales y entes privados del quehacer forestal

Fotografía N° 2: Trabajo práctico en el laboratorio



Fuente: registro institucional

Fotografía N° 3: Alumnos en la sala de informática



Fuente: registro institucional

Fotografía N° 4: Práctica de trozado de la madera



Fuente: registro institucional

Fotografía N° 5: Trabajo práctico en el taller de Tecnología de la madera



Fuente: registro institucional

Fotografía N° 6: Práctica de apeo (corte) de un árbol



Fuente: registro institucional

Fotografía N° 7: Salida a campo: práctica de trozado de troncos



Fuente: registro institucional

Fotografía N° 8: Práctica de remoción del suelo luego de la tala de árboles



Fuente: registro institucional

3. 3. 3 - Estrategias de articulación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo

El Instituto muestra su interés en conocer el destino de sus graduados tratando de establecer un mecanismo de consulta que presenta cierta sistematicidad. Hasta la fecha se encuentran registros de ciertas variables como origen, lugar de trabajo, empresa, localidades y otros datos personales.

El IAVNC tiene objetivos claros respecto de sus ofertas educativas. En relación a la vinculación formación-empleo ha trazado lineamientos que guían la formación del alumno en función de su futuro profesional, durante el espacio de toda la carrera.

Según la información institucional es posible la vinculación IAVNC – medio, en el marco de la inserción laboral de los egresados, con:

- 1) Creación y/o convenios de servicios de inserción.

Se cuenta con recursos, métodos e instrumentos que permitan el acceso de los jóvenes a un empleo dependiente o independiente. Hay vínculos de cooperación entre instituciones privadas y públicas, donde la formación e inserción son dos eslabones de la cadena de trabajo inter-institucional.

- 2) Utilización/montaje de sistemas de información/intermediación.

Se encuentra habilitada una base de datos sobre los graduados con la finalidad de conocer el perfil de cada egresado y su situación laboral actualizada. Mediante dicha información se pretende satisfacer las necesidades de los empleadores en las diferentes actividades y favorecer una vinculación con el Instituto de manera comprometida. Se utilizan como estrategias de comunicación: la vía telefónica, los folletos, contactos electrónicos y las charlas informales.

3) Realización/participación en eventos de carácter promocional.

Se realizan acciones de promoción tales como visitas a las escuelas de nivel medio en el radio del IAVNC donde se ofrecen charlas explicativas y se responden inquietudes en forma personalizada; la asistencia a eventos de carácter empresarial, como las reuniones mensuales del consorcio forestal; el montaje de stands en ferias de empleo, reuniones de trabajo con empleadores, jornadas académicas de actualización de las empresas, y otras más; todo ello reporta buenos contactos y aliados para los acuerdos.

4) Pasantías

La pasantía laboral se percibe como una gran oportunidad para que los jóvenes se mantengan laboralmente una vez que esta etapa concluye.

5) Preparación de los jóvenes para su ingreso efectivo en el mercado de trabajo o el autoempleo.

Para los jóvenes que desean insertarse en empleos dependientes o independientes se realizan entrevistas personales donde se ofrecen entrenamientos sobre la elaboración de *currículum vitae*, entrevista de trabajo, redes y rutas para la búsqueda de empleo, entre otros temas.

Para el caso de aquellos que buscan establecer su propio puesto de trabajo se les ofrece, durante la carrera en forma transversal o en un seminario de emprendedurismo al finalizar el cursado de las asignaturas, *asesoría* para la elaboración del plan de negocios y el acceso vía directa -o por intermedio de otros- al crédito con bajas tasas.

Otro de los objetivos fundamentales es transferir al joven la responsabilidad de su propia búsqueda y permanencia en el puesto de trabajo. El graduado debe asumir que no toda la responsabilidad recae en la entidad ejecutora.

6) Capacitación a operarios y profesionales

Hoy en día los trabajadores deben contar con competencias básicas y generales para desarrollarse en su puesto de trabajo con el menor control posible, superar situaciones imprevistas y resolver problemas. Aunque esta es una demanda de los empleadores, la mayoría de los trabajadores no acceden a la capacitación de

formación profesional. Se observa que los trabajadores de mayor escolarización y salarios son los que tienen mayor posibilidad de acceso a los cursos de capacitación laboral. La capacitación de la mujer en la formación profesional y técnica está aumentando día a día, por niveles y especialidades. El Instituto Agrotécnico, además, cuenta con un Centro de Capacitación Laboral Permanente destinado a la capacitación de operarios y profesionales del sector productivo de la región.

Fotografía N° 9: Imagen del IAVNC



Fuente: IAVNC

3. 3. 4 - Composición y rendimiento interno del estudiantado desde la *perspectiva de género*

Se presentan a continuación dos cuadros que sintetizan y describen el rendimiento interno de las 10 cohortes analizadas en este estudio.

Como puede observarse en la tabla 1, a las 10 cohortes analizadas corresponde un ingreso total de 243 jóvenes, de los cuales se graduaron el 46%. Este dato está influido por la tasa de egreso de los varones (46%), dada la importancia numérica de su presencia en la composición del estudiantado. Las mujeres presentan una tasa de rendimiento interno levemente superior (48%). Sin embargo, la información que se releva a partir de la comunicación personal, presenta resultados que aparecen asociados, en muchos de los casos, a un acceso pre-profesional al mercado laboral, que debilita el acceso a la titulación. Esto es, debido a que la gran mayoría de los alumnos de las primeras cohortes permanecieron trabajando en las empresas donde realizaron su

pasantía laboral, nunca concluyeron la carrera. Situación que podría estar afectando a los varones, en mayor medida.⁴

Tabla 1: Rendimiento interno global y por sexo, según ingreso y egreso. Cohortes 1996 - 2005 – En N° y %

cohortes1996 - 2005	Total alumnos		Varones		Mujeres	
	N°	%	N°	%	N°	%
Ingresantes	243	100	182	100	61	100
Egresados	112	46	83	46	29	48

Fuente: Documentos IAVNC

A fin de registrar el comportamiento de cada una de las cohortes, en el Cuadro 4 se presenta la información desagregada⁵.

Como puede observarse en la tabla 2, las dos primeras cohortes reciben un **ingreso** femenino relativamente bajo respecto de los varones, sin embargo, hacia el año 1997 se observa una pendiente positiva.

La tasa media de participación femenina en la composición del estudiantado es de 25%, registrándose, a partir del 2002, una tendencia de participación relativa decreciente. Si se observan los números absolutos, estos muestran que durante la primera mitad del conjunto de las cohortes analizadas el comportamiento de ambos sexos sigue igual movimiento pero que, en los primeros años de la década dicho movimiento se diferencia: se muestra ascendente en lo varones y se estanca, en el caso de las mujeres.

⁴ Debido a dicho extendido problema, la institución propuso un cambio superador, actualmente descrito en el reglamento interno de alumnos en el capítulo referido a las correlatividades a partir del año 2008. De acuerdo con dicho cambio, el alumno regular puede acceder a la pasantía luego de haber aprobado todos los espacios curriculares de la carrera. De manera que, una vez que defienda oralmente ante un tribunal su trabajo escrito de pasantía, se graduará. La cohorte 2008 concluye a fines de 2010, así que a partir de esa fecha el IAVNC estará en condiciones de evaluar la tasa de graduación relativa a los cambios propuestos en la actualización de las correlatividades en la carrera en el 2008.

⁵ Se aclara que, la matrícula anual del Instituto no debería superar los 30 alumnos aproximadamente, (se tiene en cuenta la deserción de los alumnos que abandonan por no haber concluido el nivel secundario) por los recursos materiales con los que se trabaja para garantizar un aprendizaje efectivo y, sobre todo en las salidas a campo. La capacidad del colectivo disponible es una limitante.

Tabla 2: Evolución de la matrícula y Rendimiento interno por sexo según cohortes 1996 -2005.

Ingresantes por sexo según año de ingreso					Graduados por sexo según cohorte de ingreso *			
Año ingreso	Varones		Mujeres		Varones		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1996	14	67	7	33	9	64	5	71
1997	11	85	2	15	6	55	2	100
1998	15	75	5	25	7	47	3	60
1999	14	67	7	33	6	43	4	57
2000	23	75	8	25	13	57	6	75
2001	24	67	8	33	19	79	4	50
2002	18	69	8	31	5	28	2	25
2003	17	77	5	23	7	41	1	20
2004	21	78	6	22	8	38	2	33
2005	25	83	5	17	4	16	-	0
Total en 10 cohortes	182	75	61	25	84	46	29	48

Fuente: Elaboración propia en base a datos del IAVNC

* Nota: Se aclara que los porcentajes de graduados se refieren a su cohorte de ingreso de pertenencia, independientemente del año de egreso.

Respecto de las tasas de egreso, aunque en la primera mitad de las cohortes se mantiene la superioridad en cuanto el rendimiento interno de las mujeres, también en el inicio de la década del 2000 se alteran estos resultados. Si bien son tasas obtenidas con números absolutos pequeños, podría plantearse a modo hipótesis un comportamiento ligado a la crisis que afectó al país por esos años, y con impacto diferencial en las estrategias de los estudiantes. Aunque hay que alertar que no se ha indagado específicamente sobre esta situación.

Otras de las formas de analizar el rendimiento interno es a través de la duración de la carrera. Se considera como graduación a término cuando esta se produce a los 3 turnos de exámenes de marzo siguientes al año de ingreso. Por ejemplo, el alumno que ingresó en la primera cohorte (marzo de 1996) se graduó a término si aprobó la última asignatura en exámenes hasta marzo de 1999, inclusive. En la tabla 3 se presenta información que distingue por sexo y según cada cohorte a tres grupos: quienes se graduaron a término, quienes demoraron un año más de la duración teórica de la carrera, y quienes superaron la duración teórica en más de un año.

Tabla 3: Duración real de la carrera por sexo y según cohorte 1996 – 2005

N° Cohorte	Ingreso	Egreso	Total Varones	Total mujeres	Varones			Mujeres		
					A término	Un año más tarde	Más de un año	A término	Un año más tarde	Más de un año
1.	1996	Marzo 1999	9	5	8 (89%)		1 (11%)	4 (80%)	1 (20%)	
2.	1997	Marzo 2000	6	2	3 (50%)	2 (33%)	1 (17%)	2 (100%)		
3.	1998	Marzo 2001	7	3		1 (14%)	6 (86%)	1 (33%)	1 (33%)	1 (33%)
4.	1999	Marzo 2002	6	4	3 (50%)		3 (50%)		3 (75%)	1 (25%)
5.	2000	Marzo 2003	13	6	4 (31%)	3 (23%)	6 (46%)			6 (100%)
6.	2001	Marzo 2004	19	4	8 (42%)	5 (26%)	6 (32%)	3 (75%)	1 (25%)	
7.	2002	Marzo 2005	5	2	5 (100%)				2 (100%)	
8.	2003	Marzo 2006	7	1	4 (57%)	1 (14%)	2 (29%)	1 (100%)		
9.	2004	Marzo 2007	8	2	7 (88%)	1 (12%)		2 (100%)		
10.	2005	Marzo 2008	4	-	4 (100%)					
TOTALES			84	29	46	13	25	13	8	8
%			100	100	55	15	30	45	28	27

Fuente: Elaboración propia con datos del IAVNC

Analizando las variables que se observan respecto del tiempo que llevó a los técnicos graduarse, se detectan algunas diferencias entre varones y mujeres a lo largo de estas 10 cohortes estudiadas. Sobre la base de la interpretación de los totales de ambos

sexos, por un lado, poco más de la mitad de los varones se graduó a término, y más de la mitad del grupo restante terminó la carrera en más de un año. Sin embargo, poco menos de la mitad de las mujeres se graduó a término. El grupo restante se reparte entre quienes demoraron un año o más. En la cohorte de 1996 se observan los mejores resultados en ambos géneros referidos a graduaciones a término. En cambio, la cohorte de mujeres que presenta menor cantidad de graduaciones a término es la del año 2000, y lo mismo ocurre con los varones en el año 1998. Todas las técnicas de las cohortes 1997, 2003 y 2004 se graduaron a término, en el 2002, todas finalizaron un año más tarde y, a su vez, las técnicas de la cohorte 2000, se graduaron más tarde que al año.

Según algunas entrevistas informales, son varias las razones que pueden explicar estos resultados: el no haber sido contratadas inmediatamente luego de realizar la pasantía laboral en una empresa, además de la desvinculación con el instituto referida a que ya no cursaban, sino que debían hacer la pasantía, escribirla y defenderla en situaciones y lugares que las distanciaba mucho de la guía de profesores asesores; el estatus socio-económico al que pertenecen, lo cual les demandaba acceder a cualquier empleo inmediato para poder mantenerse económicamente. En algunos casos este motivo fue muy fuerte; ya que algunas iniciaron distintas actividades comerciales por cuenta propia y dichos emprendimientos (no vinculados a su carrera) fueron creciendo hasta la fecha.

3.4 - Los sujetos centrales de la Investigación: las egresadas

Para esta investigación se toma como universo de estudio las egresadas en el período 1998 – 2007. Durante esa década, egresaron 29 mujeres aunque por dificultades de acceso, el relevamiento se hizo sobre 22 egresadas.

Cerca de las dos terceras partes de la población relevada (14 de las 22 encuestadas) provienen de la localidad de Virasoro; las restantes, de lugares cercanos y de las provincias de Misiones, Corrientes, Entre Ríos y Buenos Aires.

En el momento del relevamiento el rango de edad encontrado es de 22 y 30 años, y con un modo de 27 años. 9 técnicas se encuentran casadas o en pareja y 8 tienen hijos.

Si se considera el nivel de educación formal y la ocupación de los padres, puede afirmarse que provienen de estratos sociales medios y medios bajos. Desde el punto de vista educativo, para el caso de los padres el modo se encuentra en la primaria completa, aunque algunos no han completado este nivel y algunos pocos han completado el nivel medio. En el caso de las madres, éstas presentan un mayor nivel educativo, en tanto el modo se ubica en secundaria incompleta, registrándose algunas madres con estudios terciarios completos. En lo que se refiere a la ocupación de los padres, se ha encontrado: pequeños productores agropecuarios, empleados, trabajadores especiales y en servicios agro-forestal-ganadero. En la mayoría de los casos son empleados. Al mismo tiempo, las ocupaciones de las madres varían entre: productoras

familiares, empleadas, amas de casa, trabajadoras especiales y en servicios agro-forestoganadero y docentes, aunque la mayoría de ellas son amas de casa. **(Apéndices - cuadro N° 11).**

19 de las técnicas ingresaron a la carrera al finalizar su escolaridad de nivel secundario, las 3 restantes ingresaron pocos años después, luego de intentos en carreras afines en instituciones terciarias y trabajar en relación de dependencia en puestos diferentes a la carrera forestal.

La población estudiada incluye diez cohortes (1998 – 2007) del plan anterior: Técnicos Forestales Superiores, dentro de las cuales 9 egresadas realizaron la carrera a término, 10 egresadas tardaron hasta 2 años, el resto entre 3 y 4 años. En la mayor parte de los casos de finalización tardía, las razones están ligadas a su transición a la vida activa.

Para finalizar este capítulo se quiere resaltar el dinamismo creciente del sector forestal y las respuestas dadas por el sistema formador, frente a demandas de capacitación y en el marco de los cambios de la institucionalidad educativa nacional. Como así también, las características de la demanda privada por este tipo de formación, con comportamientos en términos de rendimiento interno que no parece diferir según género.

CAPÍTULO 4

LAS TÉCNICAS FORESTALES Y EL MERCADO LABORAL

Introducción

La inserción laboral de las mujeres técnicas superiores forestales es el eje central de este estudio, por lo cual se discuten en él válidos argumentos a tener en cuenta en el momento de identificar perfiles que se corresponden con los requerimientos del puesto a cubrir.

Una de las preguntas que guiaron esta investigación se expresa como: ¿puede la condición de género convertirse en un límite/obstáculo al momento de inserción laboral de las técnicas? Considerando, además, que, tal como se ha ido desarrollando a lo largo de esta tesis y según las investigaciones relevadas, hay que tener en cuenta que la globalización y sus consecuencias impactaron en los campos laborales, por un lado; y por el otro, en los simbólicos, con algunos cambios culturales respecto de feminidad y masculinidad. Cambios que suponen modificaciones respecto de la relación de las mujeres con el mercado de trabajo, el mayor alcance de acreditaciones educativas y una moratoria en la asunción de compromisos familiares, entre otros.

Este capítulo presenta y analiza los datos recogidos. Está organizado en **tres** grandes secciones. La **primera** de ellas está dedicada a los actores centrales del estudio: las técnicas forestales, presentando sus inserciones y perfiles ocupacionales, avanzando con las historias familiar y escolar, la doble presencia de las mujeres: en el trabajo y en la familia; las razones que las impulsaron a estudiar la carrera de TFS; el estudio sobre la relación formación-empleo y las estrategias laborales. La **segunda** sección está referida a las percepciones de la institución formadora (el IAVNC), como así también sus criterios pedagógicos y específicos forestales. Y, finalmente, la **tercera** parte presenta la información y el análisis de los datos recogidos entre los empleadores y los puestos de los técnicos forestales superiores.

4. 1 - Inserción laboral de las egresadas de la carrera

Para iniciar el análisis se presenta, en primer lugar, la situación encontrada respecto de la relación de las graduadas con el mercado laboral. En segundo lugar, se caracteriza el perfil ocupacional a partir de: las calificaciones demandadas por los puestos que ocupan (según dimensiones de distintas clasificaciones); el sector y rama de actividad y las categorías ocupacionales. Luego se presentan las percepciones de las graduadas sobre su formación, el mercado de trabajo y las estrategias vinculadas con el empleo.

Este estudio ha privilegiado una mirada cualitativa. Sin embargo, los datos referidos al perfil ocupacional se expresan en forma numérica en tanto se utilizan las variables propias de los sistemas estadísticos para describirlo, aún reconociéndose que se ha trabajado con un universo cuantitativamente pequeño.

4. 1. 1 - Condición de actividad económica

Se ha encontrado una alta tasa de actividad (sólo 1/22 es inactiva). Como se verá más abajo, esta tasa no necesariamente aparece asociada a la disponibilidad de ocupaciones afines a su formación; la necesidad de generar ingresos –por deseo de independencia económica o por necesidades del núcleo familiar- opera también sobre la integración laboral.

Respecto del desempleo – Tabla No. 4 – una de las técnicas desocupadas parece tener dificultades de acceso, el resto, está realizando una búsqueda selectiva (trabajo *part-time*) en función de la combinación empleo-maternidad.

Tabla 4: Condición de actividad económica de las Técnicas Forestales Superiores del IAVNC

Condición de actividad económica			
Población económicamente activa			Población no económicamente activa
Total	Ocupada	Desocupada	
22	18	3	1

Fuente: Entrevistas Graduadas (2008)

4. 1. 2 - La Ocupación Actual: Grupos y Perfil Ocupacional

A los efectos de mostrar una primera imagen de la inserción laboral de las técnicas ocupadas se analizan las ocupaciones registradas según la calificación ocupacional – Tabla 5. Esta es una de las dimensiones que constituye el Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO 2001) definido por el INDEC y que apunta a medir la complejidad del proceso de trabajo desarrollado, es decir, la calificación que es necesaria para desempeñarlo en el marco de cada ocupación. Se trata de una característica objetiva que determina los requerimientos de conocimientos y habilidades de las personas que desempeñan ocupaciones permitiendo distinguir cuatro niveles de complejidad o calificación: profesional, técnica, operativa y no calificada. De allí la selección de esta dimensión, conforme a los intereses que guían esta primera aproximación⁶.

⁶ Cabe aclarar que el CNO articula cuatro dimensiones clasificatorias y analíticas en un sistema que, en su versión 2001, utiliza cinco dígitos, correspondiendo la dimensión referida al quinto dígito. Es la versión

Los registros tomados permiten ubicar a las técnicas forestales en dos categorías: técnica y no calificada. Dentro de la categoría “técnica” se ubican a quienes desarrollan tareas que requieren conocimientos teóricos de índole específica adquiridos por capacitación, en este caso en su formación técnico-forestal. Dentro de la categoría no calificada, que es la que no requiere de habilidades y conocimientos específicos previos para ejecutar el proceso de trabajo, o sólo provistos por una breve instrucción, se han ubicado a quienes desempeñan tareas de venta en el comercio minorista u otras tareas que no están ligadas a su formación para la actividad forestal.

Tabla 5: *Técnicas Forestales Superiores del IAVNC ocupadas por Calificación de las Ocupaciones*

Población Técnicas Forestales Superiores ocupadas	Calificación ocupacional					
	Califica- ción profesio- nal	Califi- ca- ción técnica	Califica- ción operativa	No califica- das	Califica- ción ignorada	Ocupaciones con información insuficiente
18	0	13	0	5	0	0

Fuente: Entrevistas Graduadas (2008)

Entonces, según los resultados consignados en este primer agrupamiento, poco más de dos tercios (13/18) están en puestos vinculados con el sector forestal; el tercio restante desempeña ocupaciones que no les exige calificación especial.

Ahora bien, centrándose en el grupo que tiene ocupaciones ligadas a una calificación técnica forestal (13 graduadas), si se utilizan las categorías de la Clasificación Internacional de Ocupaciones de la OIT (CIUO 08)⁷, es posible presentar la distribución tal como puede observarse en el Tabla 6⁸.

que se ha utilizado en el Censo Nacional de Población y Vivienda realizado en el 2001 y que ha sido modificada, a los efectos de superar algunas deficiencias registradas en su anterior versión del año 1991.

⁷ Se opta por esta clasificación porque, entre otras razones, se trata de un nomenclador internacional que permite la comparabilidad externa de los datos ocupacionales que podrían ser usados en otras investigaciones.

⁸ Según el CIUO, las técnicas formadas en el Nivel de Competencias de un Nivel Superior No Universitario se desempeñan en tareas técnicas y prácticas complejas que requieren conocimientos de hechos, técnicas y procedimientos en un área específica, como también sólidas aptitudes en comunicación personal y una formación en el Nivel Superior de Educación (Terciario no Universitario) de tres años.

Tabla 6: *Técnicas Forestales Superiores del IAVNC con calificación ocupacional ligada a su formación forestal, por subgrupos ocupacionales a 3 dígitos de la CIUO/08*

Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) Subgrupos de ocupación⁹ (actividad principal)		
3 Dígitos		Cant. de Técnicas
<i>Grandes grupos</i>	<i>subgrupos principales y subgrupos</i>	
1. Directores y gerentes	- 134 Directores y gerentes de servicios profesionales	1
2. Profesionales científicos e intelectuales	- 232 Profesores de formación profesional (nivel medio y superior)	3
3. Técnicos y profesionales de nivel medio	- 314 Técnicos y profesionales de nivel medio en ciencias biológicas y afines	9

Fuente: Entrevista Graduadas (2008)

En la categoría gerencial se ha ubicado a una graduada copropietaria de una empresa dedicada a ofrecer servicios forestales a pequeñas y medianas empresas de la cadena forestal, tales como poda, raleo, inventario, control de insectos, etc.

En la categoría 2 se agrupan técnicas que están desempeñando tareas docentes, básicamente en escuelas agrotécnicas y en el nivel terciario. Se ubican específicamente en el área de formación silvícola.

En el caso de la tercera categoría, donde se concentra el mayor número de graduadas, podemos distinguir entre quienes se desempeñan como supervisoras (de aprovechamiento forestal, de aserradero, de secado de la madera, de aplicación de agroquímicos) y como técnicas (del sector de compensado, inventario y manejo de láminas; recolección y análisis de datos con manejo de programas informáticos; operadora en producción y cosecha forestal; producción de vivero).

Si bien su perfil profesional las forma para mando medio, es decir, están capacitadas para asumir puestos de jefatura, supervisión o gerenciamiento, menos de la mitad de las graduadas acceden a dichos puestos.

⁹ Se consigna la apertura hasta tres dígitos (subgrupo) para especificar la naturaleza de las ocupaciones contenidas en los Subgrupos Principales. Los Grupos Primarios no se utilizan dado el número de graduadas que componen el universo relevado y la factibilidad de cualificar la información, según se consigna al finalizar el cuadro.

Los resultados de esta investigación coinciden con los datos presentados por Bocchicchio (2000) referidos a un estudio sobre la inserción profesional de los graduados jóvenes de la carrera de agronomía de la UBA que muestran que las mujeres escasamente ocupan funciones de dirección. La carrera forestal del IAVNC presenta las mismas tendencias en lo que se refiere al destino de las técnicas. Esta situación, además, coincide plenamente con los últimos registros de la Consultora Thornton Internacional (2009), quienes manifiestan que solo el 17 % de los cargos gerenciales de empresas privadas argentinas están liderados por mujeres. Aunque este valor aumenta respecto del año anterior en un dígito.

- Sector y rama de actividad

En su totalidad se desempeñan en el sector privado, incluyendo a quienes ejercen cargos docentes (lo hacen en instituciones de gestión privada). En cuanto a las ramas de actividad (siguiendo las etapas del circuito productivo foresto-industrial expuestas en el capítulo III de este estudio), la ubicación de las graduadas predomina en el sector servicios que incluyen, básicamente, distintos servicios a los eslabones de la cadena forestal, y los denominados servicios sociales básicos (en este caso, la educación). Casi la mitad se ubica en este sector. Hay una importante presencia en el sector de agroindustria y es escasa su participación en el sector primario, básicamente en la producción viverista.

- Categorías ocupacionales

Considerando el trabajo principal, prevalece la categoría de trabajador asalariado. Sólo una de las entrevistadas es patrón/ empleador y una se desempeña como trabajador por cuenta propia. Estos valores se modifican si se computan las situaciones de pluriactividad o multiocupación. Estas se verifican en una de cada tres graduadas y, en general, se trata de la incorporación de actividades por cuenta propia combinadas con empleos en relación de dependencia.

Respecto de la antigüedad en el desempeño de las ocupaciones consignadas se encontró un amplio rango, con accesos recientes y permanencias largas en la misma actividad; el modo se ubica en 2 años. En cuanto al número de horas trabajadas, las graduadas del grupo ocupacional donde se ubican las ocupaciones técnicas o de supervisión consideran que sus horarios laborales les insumen más tiempo de lo estipulado y en forma permanente. De esta manera, sienten estar muy limitadas como para acceder, por ejemplo, a actividades de capacitación que les permita superarse. Ellas trabajan semanalmente entre 48 y 70 horas reloj. Esta situación se verifica en quienes trabajan en el sector agro-industrial o en empresas de servicios. De allí que, en estos casos, el trabajo consignado es el único.

4. 1. 3 - Estrategias de Inserción

Muy pocas trabajaron mientras estudiaban en el IAVNC y sólo 2/22 lo hicieron en actividades afines a la carrera (inventarios forestales). Esto podría estar

indicando la escasez de mercados pre-profesionales y/o dificultades de compatibilizar tiempos entre el estudio y el trabajo, aunque hay que señalar que no se ha indagado específicamente sobre ello.

La transición a la vida profesional en el sector forestal se dio, en la mayor parte de los casos, a partir de relaciones personales (familiares; amigos). La recomendación de la institución educativa también ocupa un lugar importante y, en menor medida, la pasantía realizada durante su formación.

El IAVNC cuenta con un banco de datos que crece año a año con la finalidad de sustentar un acompañamiento a los egresados, según cada perfil. Para ello, la relación del Instituto con las empresas del medio se fortalece mediante los contactos personales e institucionales. Este vínculo facilita el acceso de los alumnos a lugares donde realizar sus pasantías y estas pueden traducirse, luego, en una oportunidad laboral. Además, la función misma de la pasantía en términos de la construcción de competencias para el desempeño profesional mediante la combinación de educación formal y aprendizaje en el trabajo, supliría la escasa experiencia laboral relacionada con su formación desarrollada durante el transcurso de sus carreras. Sin embargo, teniendo en cuenta que la pasantía laboral aparece como una vía de acceso laboral muy efectivo para los técnicos de esta carrera, no lo es tanto en el caso de las mujeres. Sólo 5/22 técnicas entrevistadas (menos de un cuarto) accedieron a un puesto como consecuencia de su trabajo en la pasantía¹⁰. Estas cuestiones son planteadas por una de las entrevistadas:

- Investigadora: ... *según tu experiencia ¿cuáles son las condiciones que se necesitan para acceder a un puesto forestal?*
- Técnica: *El título es muy importante...la experiencia laboral también. Te preguntan dónde estuviste, qué hiciste y así...*
- Investigadora: *¿Pesó tu pasantía? ¿Qué tema elegiste?*
- Técnica: *Sí, mi pasantía fue importante porque yo trabajé en vivero, por eso la escuela donde me presenté por el tema de vivero se interesó en tomarme pero perdí la posibilidad por un día. Otra técnica llegó antes.*

Constituye, entonces, un desafío explorar la estrategia adecuada que permita una vinculación IAVNC–Empresa beneficiada con pasantes, que pudiera ampliar las posibilidades de inserción de las mujeres técnicas. Realidad señalada en los Informes de la UNESCO – IESALC ya citados, donde se alerta sobre los desajustes entre la formación en el sistema educativo superior y las posibilidades reales de acceso al campo laboral, situación que se verifica en el ámbito nacional y en los países del Cono Sur Latinoamericano.

¹⁰ Aunque no sustentado en relevamientos sistemáticos, prevalecen en el Instituto información e imágenes respecto de que los varones, en un alto porcentaje, continúan en la misma empresa donde realizaron la pasantía porque al finalizarla fueron contratados inmediatamente; situación que, en muchos casos y según percepción de la institución educativa, impactó en la tasa de egresos.

También se ha registrado, entre quienes están insertas en la cadena forestal, el uso de mecanismos formales como el envío de cartas, la realización de entrevistas o la presentación ante una convocatoria, aunque en menor medida.

Por otra parte, las técnicas expresan deseos de mejoramiento en la carrera profesional y la apertura a la búsqueda de puestos más vinculados a los estudios superiores realizados y que representen una mayor fuente de ingresos. Las graduadas que trabajan en una actividad ajena a su formación superior y las que no trabajan, perciben como “*difícil*” su acceso a la carrera profesional.

Si bien la docencia es una opción personal, ya sea por vocación o porque es una actividad que permite compatibilizar tiempo de trabajo-obligaciones familiares, para algunas egresadas el ejercicio de la docencia aparece como actividad refugio que les permite poner en juego su formación, ante las dificultades de acceder a otro tipo de ocupación.

- Investigadora: ... *¿estabas interesada en trabajar en tu profesión cuando te recibiste?*

- Técnica: *Si, enseguida empecé a buscar trabajo.*

- Investigadora: *¿Y cómo te fue? ¿Cuáles fueron las mayores dificultades? ¿se te abrieron posibilidades?*

- Técnica: *Ni bien me recibí, envié el currículum a todas las empresas de la zona. Me entrevisté con varias y también me ofrecí en un aserradero para trabajar lavando los pisos, como una manera de empezar... pero me dijeron que no había vacantes. También me presenté en varias escuelas primarias y secundarias para trabajar como docente en vivero, huerta, pero no tuve suerte aún...*

.....

- Investigadora: *¿Cómo seguís buscando trabajo?*

- Técnica: *Ahora estoy intentando entrar a trabajar como profesora en una escuela agropecuaria a cinco kilómetros de acá. Allá ahora es de nivel primario pero parece que a partir del año que viene se abrirá el nivel medio. La directora me dijo que tampoco hay directora para el secundario.*

Según lo mencionado al comienzo de este capítulo, se han encontrado situaciones de pluriactividad o, como lo denominan algunos autores, plurinserción de sujetos que están ligados al funcionamiento de la economía en más de una forma y tienen ingresos provenientes de distintas inserciones (Murmis *et al*, 2010). Se trata del desempeño de dos ocupaciones, situación en la que se encuentra un tercio de las entrevistadas, y cuya combinación presenta distinta significación. En la mitad de los casos encontrados, ambas actividades pertenecen al campo profesional para el que están formadas y combinan ocupaciones que desarrollan en relación de dependencia (docencia, operadora en producción y cosecha forestal) con actividades de servicios profesionales o productivas, realizadas en forma independiente. Este comportamiento podría asociarse con una estrategia de aprovechar oportunidades. El resto de los casos encontrados corresponden a quienes desarrollan actividades vinculadas con su formación (ya sea como empleadas o por cuenta propia) pero combinadas con actividades no vinculadas (revisten allí como empleadas). Aquí, parecería que estas

combinaciones se asocian con la necesidad de aumentar el ingreso global tratando de preservar formas de identidad profesional.

En lo que se refiere al tipo de trabajo profesional que las técnicas entrevistadas desearían desarrollar aparecen múltiples opciones, pero todas coinciden en afirmar que se sienten capacitadas para hacerlo. Las actividades propuestas por distintas entrevistadas son:

- “*Quedarse en la empresa y realizar todo tipo de tarea forestal*”;
- “*Cualquier tarea forestal, sobre todo vivero*”;
- “*Como técnica en una empresa*”;
- “*Actividades forestales y administración de campos*”;
- “*Industria o empresa forestal, algo relacionado con la carrera*”;
- “*En cualquier actividad forestal (empresa)*”;
- “*Inventario y supervisión de plantación, seguridad e higiene, en tareas relacionadas con la silvicultura, aprovechamiento (plantación, poda, raleo, etc.)*”;
- “*Directora de Escuela Agropecuaria de Nivel Medio*”;
- “*Inventario forestal, supervisión a campo de actividades silvícolas como control de hormigas, poda, etc.*”;
- “*Supervisión/ gerencia en empresas forestales*”.

Algunas respuestas parecen reproducir los segmentos “esperables” de ocupación de las mujeres; pero, en general, muestran aspiraciones de superación de tal segmentación.

Finalmente, se ha encontrado una alta predisposición a su perfeccionamiento profesional. En la mayoría de los casos, las técnicas están realizando cursos de capacitación o interesadas en ingresar en alguna otra carrera, básicamente para ampliar sus conocimientos, crecer laboralmente y acceder a puestos de mayor jerarquía y con mayor relación con su formación.

Consultadas sobre su interés en realizar cursos de capacitación en el IAVNC, la mayoría de las respuestas fueron afirmativas. Son numerosos y variados los temas que demandan: vivero, silvicultura, inventario, nuevos métodos de clonación, actualidad forestal e impacto ambiental, higiene y seguridad ambiental, incendios forestales, herramientas informáticas (como el programa *Arc View* para inventarios forestales), actualización sobre datos de experiencias y mejor rendimiento silvo-pastoril, actualización forestal en el tema de plagas, secado de la madera, aprovechamiento forestal, aplicación de herbicidas.

Según las temáticas mencionadas, puede observarse que, algunas de ellas, están ligadas al desempeño de su ocupación y suponen una profundización de los conocimientos adquiridos en el Instituto. También aparecen temáticas nuevas, probablemente derivadas de las demandas percibidas sobre conocimientos necesarios para el desempeño laboral. De allí que, consultadas sobre las razones por seguir su capacitación afirman, mayoritariamente, que desean completar su formación de grado

y/o lograr una cierta especialización que les permita competir mejor en el mercado laboral.

4. 1. 4 - *Satisfacción con el empleo*

Las técnicas que desempeñan ocupaciones que exigen calificación forestal han accedido a empleos formales (no precarios) relacionados con su formación y ajustados a su perfil. Todas ellas manifiestan un alto grado de satisfacción personal y profesional en sus lugares de trabajo básicamente asociado a las posibilidades de aprendizaje que se traducen en un crecimiento profesional interesante desde que se iniciaron hasta la fecha. Son múltiples las afirmaciones en este sentido, según surgen de los testimonios recogidos:

1. *“Constantemente hay crecimiento en el área forestal y hay mucho para aprender, ya que nos dan la base pero no profundizamos al nivel de trabajo. En mi caso, trabajo con imágenes satelitales (arcview, google earth), trabajo con softwares forestales como ser SISPINUS, Simulador Forestal, SISEUCA. Manejo de GPS.”*
2. *“Toda la teoría pude aplicar a la práctica y aprendí cosas más específicas.”*
3. *“... lo que no sabía por mis estudios lo aprendí de manera práctica y objetiva. Conocí personas que sabían mucho más, que compartieron conocimientos conmigo.”*
4. *“... con los conocimientos técnicos que tenía, más las ganas de aprender y la práctica del trabajo, me hicieron crecer profesionalmente. Empecé como encargada de marcación para raleo e inventario pre-cosecha y ahora, aparte de eso, soy la supervisora del aprovechamiento.”*

Ahora bien, de acuerdo con el grado de satisfacción laboral, se constata que, a excepción de la técnica que es propietaria de una empresa de servicios forestales, todas las demás que tienen puestos relacionados con su profesión y se encuentran empleadas en empresas del sector, manifiestan que desean acceder a un puesto de supervisión de actividades forestales más diversificadas y/o con mayor nivel jerárquico; es decir, asumir responsabilidades de puestos de mando, para lo cual se sienten capacitadas y con experiencia laboral. Sólo una técnica afirma que si bien trabaja como operadora en el sistema comunicaciones en tareas forestales, desea permanecer en dicha empresa porque es una compañía de mediana a gran magnitud y cuenta con la promesa por parte de la empresa de otorgarle una movilidad ocupacional hacia un puesto de mayor afinidad con su formación profesional.

Lo que este estudio releva que las técnicas afirman estar conformes con sus puestos de trabajo pero consideran que deberían ocupar cargos de mayor jerarquía. La dificultad para el acceso a cargos de dirección por parte de las mujeres pone de

manifiesto una de las formas de segmentación (en este caso, según género). Y si bien las técnicas no parecen autopercebirse diferentes de los varones respecto de su capacidad profesional, ellas están en desventaja laboral, incluso en sus etapas más productivas. Algunas manifiestan que en las entrevistas de trabajo los empleadores dicen que prefieren a los hombres por las características de los puestos a cubrir.

- *Investigadora: ¿Considerás que acceder a un puesto forestal es fácil para la mujer?*

- *Técnica: No siempre. Creo que generalmente buscan hombres en los trabajos forestales.*

- *Investigadora: ¿Por qué?*

- *Técnica: Y... yo creo que las mujeres son iguales que los hombres, pero el dueño del campo o empresa no cree, piensan que las mujeres no pueden por su capacidad.*

- *Investigadora: ¿Qué capacidad?*

- *Técnica: la fuerza, qué sé yo!*

- *Investigadora: Entonces...*

- *Técnica: Y a mí no me asustaría trabajar con un grupo de operarios por varios días en un campamento...*

Las técnicas sostienen el concepto de que el trabajo forestal está destinado a ambos sexos indistintamente puesto que la tarea forestal no es privativa del sexo masculino. Sin embargo, de cara a la realidad, reconocen que en la búsqueda de trabajo enfrentan limitaciones. Parecen asumir el carácter “natural” de las diferencias físicas entre los sexos, pero muestran ciertas resistencias respecto de la diferenciación de roles que conlleva en tanto sostienen que aunque ellas no cuentan con la resistencia física de los hombres, no la necesitan ya que deben supervisar el trabajo y saber hacerlo conforme los requerimientos, pero no realizarlos. Ciertas formas de resistencia que pueden comprenderse siguiendo las afirmaciones de Bourdieu (1998), quien hace referencia a las relaciones de dominio remitiéndose a la formación tanto familiar, escenario simbólicamente estructurado, como a la inculcación colectiva, menos explícita que implícita, a través de los cuales se modelan los cuerpos y la forma de utilizarlos. Frente a las definiciones de un trabajo forestal a campo concebido, necesariamente, como una tarea de varones o masculina, los cuestionamientos de algunas de las graduadas se sustentan, antes que en las formas de dominación, en sus definiciones de una tarea técnica forestal “asexual”, sin pertinencia a algún sexo específicamente. Tal como lo señala Culler (1984), en sus discursos las técnicas coinciden en el concepto de que cambiar no es transformarse en el otro. No se comparan con el hombre, sino que se consideran que pueden, como mujeres, ser profesionales del trabajo forestal a campo. Ahora bien, el mayor énfasis está puesto en sus capacidades y competencias para puestos forestales de mandos medios. No aceptan la idea de que son “enseñadas para fallar”, ni que la ilusión de la meritocracia, muchas veces es la ilusión de la meritocracia masculina. Y aunque pocas demostraron desaliento en la búsqueda de trabajo, en su mayoría señalan que sería difícil encontrar un puesto más acorde a su formación o, más aún, un cargo de mayor calificación en puestos de dirección. Entonces, aquí se debe destacar que si hay posiciones difíciles de ocupar para las mujeres, es porque dichas posiciones están hechas a medida de los hombres. Y, para alcanzarlas, ellas deberían poseer no sólo lo que prescribe la descripción del puesto sino

también un conjunto de propiedades y disposiciones, como la contextura física, la agresividad, la autoridad natural, etc. para las que los hombres han sido preparados en cuanto hombres (Bourdieu, 2000).

Por otra parte, las técnicas forestales que tienen puestos sin relación, o con muy poca, respecto de su formación superior, manifiestan su interés en ubicarse laboralmente en el sector forestal específico a la brevedad posible. Y aquí es necesario referir a las diferencias intra-género registradas, respecto de los logros profesionales. Estas remiten a otras de las formas de segmentación asociadas a esas propiedades secundarias (Bourdieu, 1988), como la edad y el origen social o étnico, que figuran como exigencias tácitas, no explicitadas. Características adscriptivas como el status socio-económico que se expresan en comportamientos y valoraciones diferenciales, tanto en técnicas como en empleadores, según diferencias en el capital social y económico que detentan las graduadas. En algunos casos, esto se manifiesta de manera objetiva:

- Técnica: “...Y a mí no me asustaría trabajar con un grupo de operarios por varios días en un campamento. Sólo que ahora ya no, porque no tengo ninguna persona de confianza para dejar a mi hija.”

Habiendo accedido al nivel terciario y con patrones demográficos que no suponen una alta tasa de reproducción, igualmente se detecta que la ausencia, o imposibilidad de acceso, de los servicios de apoyo para el cuidado de los hijos es una limitante importante que influye fuertemente en la decisión de aceptar o no un empleo.

Respecto de las diferencias salariales inter-género, ya se han consignado, a modo de ejemplo, los estudios de Ábramo y Todaro (op. cit.), quienes han registrado para el caso latinoamericano diferencias que sobre- pasan el 50 % en algunos países y actividades; aunque son menores las distancias entre quienes detentan títulos de la educación superior. En el caso estudiado, las técnicas no manifiestan ante ninguna circunstancia referida a los conflictos laborales que existan en el sector forestal diferencias de salarios. Sí coinciden los resultados de este estudio con los de los investigadores mencionados en cuanto a que la organización combinada de la mujer con el trabajo y las tareas domésticas siguen instaladas en la cultura de Latinoamérica. Las técnicas no escapan a dicha realidad.

4. 1. 5 - Formación y Empleo

4. 1. 5. 1 - Razones que impulsaron a las mujeres a ingresar a la carrera de Técnico Forestal Superior

Del total de las egresadas que participaron en esta investigación se conocieron interesantes opiniones sobre su decisión de formarse como Técnicas Forestales Superiores sin expresar, explícitamente, ideas que tengan que ver con su condición femenina y la tarea a campo forestal.

Más de la mitad de ellas fundamentaron la elección de carrera en su “...gusto por el trabajo en el campo”; algunas afinan su respuesta: “...trabajar a campo con equipos de gente a cargo”. Los motivos señalados coinciden, en general, con relevamientos realizados en otras carreras de las ciencias agrarias donde “el gusto por el campo” orienta la elección de los jóvenes (Bocchicchio, 1999). Y, a modo de digresión, es interesante señalar que coinciden también los resultados obtenidos en términos de inserción (en este caso, además, cruzado por la cuestión de género) donde la actividad primaria (“el campo”) presenta menos capacidad de absorción y adquieren mayor importancia los sectores agroindustriales y de servicios, en función de los nuevos paradigmas de producción y consumo.

En el resto de las graduadas se observa cierta dispersión de razones: “...se trata de una carrera que está cerca de mi casa”; “...es una carrera corta”; “...es una carrera con rápida salida laboral”; “...tiene relación con la actividad económica de mi familia”; “...es un trabajo muy creativo”; “...la forestación es una actividad creativa”; razones que hacen referencia a antecedentes familiares y a la percepción sobre contenido de la actividad, pero también a ciertas restricciones estructurales de los actores como la imposibilidad de desplazamiento para realizar otro tipo de estudios o la necesidad de apresurar la transición a un mercado de trabajo calificado.

Indagar sobre las motivaciones que impulsaron a las mujeres a acceder a esta formación aporta a la comprensión de sus inserciones y estrategias laborales, pero también abren posibilidades de indagación a fin de dar cuenta sobre la preocupación del instituto formador ante los indicios ya mencionados en el capítulo introductorio de esta tesis: el descenso de la matrícula femenina y la puesta en discusión de supuestos sesgos de esta carrera según las diferencias de género. Ciertamente, más allá del notorio incremento de matrícula femenina en la educación superior (señalado por distintos estudios, entre ellos los de UNESCO-IESALC ya consignado) en este caso, el porcentaje de mujeres por cohorte ha sido bajo (no supera el tercio de una cohorte que cuenta con un máximo de 25 alumnos) y el descenso de la matrícula se traduce en una cada vez menor participación. En tal sentido, las restricciones estructurales recién mencionadas, según el estrato socio-económico de origen que caracteriza el reclutamiento de mujeres en esta carrera, parecen operar aquí en el sentido de lo señalado por algunos de los antecedentes revisados. Cabe la referencia, tanto en términos de autoexclusión del sistema educativo, o de específicas opciones ofrecidas por el sistema, para las mujeres pertenecientes a ciertos estratos de la estructura social (Todaro *et al.*, *op. cit.*) como en términos de la elección de determinados segmentos educativos, las tecnicaturas no universitarias que, según afirma LLach (*op. cit.*) para el caso de la Educación Superior Agropecuaria y Agroalimentaria, atrae a estudiantes de bajos capitales culturales y económicos.

Más allá de estas consideraciones que remiten a factores estructurales, que incluyen además la construcción de género, no sin contradicciones estas graduadas parecen desafiar el paradigma tradicional de carreras para hombres y carreras para mujeres desde el momento en que optaron por este espacio profesional y asumieron la decisión de poder acceder al rol/perfil del técnico forestal.

4. 1. 5. 2 - *Sobre los conocimientos exigidos por el desempeño de la ocupación*

En cuanto a los conocimientos principales puestos en juego en su ejercicio profesional, y según las respuestas de la mitad de las egresadas insertas en el sector, estos fueron adquiridos tanto en su etapa de formación -en el IAVNC- como en el mismo lugar de trabajo, con expresiones del tipo de las ya consignadas en el apartado que refiere a la satisfacción en el empleo. Se trata de respuestas que están en línea con la concepción de que la construcción de competencias para el desempeño profesional supone una combinación de educación formal y aprendizaje en el trabajo. El resto de las entrevistadas se distribuye casi en forma similar, entre quienes priorizan el aprendizaje en el trabajo y quienes lo hacen en la carrera. De todas formas, en su mayoría señalan una alta aplicación de lo aprendido.

Desde el punto de vista de la acreditación formal, el poseer el diploma les fue indispensable para el acceso a los puestos de trabajo, en un campo laboral que, como ha sido caracterizado, supone el desempeño de ocupaciones en relación de dependencia en empresas y establecimientos educativos.

4. 1. 5. 3 - *Representaciones del IAVNC*

Durante las entrevistas a las técnicas fue posible interpretar en las representaciones sobre el Instituto, tanto en términos de cómo consideran ellas la formación que brinda, como respecto de cómo piensan que son evaluados sus egresados.

Respecto de la formación recibida, consideran que el IAVNC forma profesionales competentes en las áreas foresto-productivas. En términos generales, otorgan mayor valoración a dimensiones como el nivel de los conocimientos científicos y metodológicos que imparte y que les posibilita cierta proyección e integración de conocimientos en las situaciones laborales concretas; asimismo, señalan la posibilidad de construcción de algunas competencias que demandan los actuales modelos de gestión de los recursos humanos como el trabajo en equipo; la rigurosidad en el trabajo profesional; y el desarrollo de la capacidad de iniciativa.

Justamente, son esas nuevas formas de gestión que inducen a los estudiantes de distintas carreras a demandar una articulación teoría-práctica ya en su etapa de formación que, superando los tradicionales trabajos prácticos que podrían denominarse áulicos, ofrezcan la posibilidad de acceso a experiencia laboral durante la carrera, a partir de prácticas-laborales vinculadas con su formación. En el caso que ocupa este estudio, las técnicas reconocen el gran componente práctico que contiene la carrera, en tanto el uso de herramientas y salidas a campo dentro del predio del IAVNC, como en las empresas del sector. Ellas describen que según sea la temática, la disponibilidad de movilidad y el acceso a las empresas o instituciones que desarrollan tareas forestales, las salidas a campo pueden ser de corta o larga distancia; durante la jornada o varios días y es allí donde se aprende mucho. La carrera pretende capacitar a todos y a cada uno de los alumnos en la mayor cantidad de tareas prácticas y en el uso

de la tecnología pertinente. Y, por otro lado, para finalizar su formación académica, nuevamente es necesario hacer referencia a las pasantías. Según la mayoría de las respuestas de las egresadas, las pasantías les han permitido incorporar habilidades necesarias en el desempeño laboral; aplicar conocimientos teóricos; y, además, ampliar su formación académica.

Más allá de los datos presentados sobre la eficacia de la pasantía en el caso de las mujeres, si las pasantías laborales son instancias donde el alumno/a tiene la posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos y hacerse conocer por la empresa, con una posibilidad de trabajo a futuro como técnico/a, la elección del tema de pasantía no es cuestión menor. Antes bien, es un trabajo serio realizado por el alumno, con la colaboración del coordinador de pasantías y un asesor permanente por el IAVNC y con una contraparte de la empresa que adjudica un referente quien estará a cargo del pasante. Este es el equipo que se encarga de elaborar un plan de trabajo y del acompañamiento continuo. Sin embargo, los resultados arrojados tras la consulta respecto de su trabajo actual y su vinculación con las pasantías presentan un panorama diferente, en tanto que casi ninguna graduada trabaja en un puesto relacionado con el tema elegido en el trabajo de pasantía laboral en una empresa forestal.

Los temas de pasantías elegidos por las técnicas fueron: Vivero, Silvicultura, Inventario forestal, Aprovechamiento, Control de calidad, Protección forestal, Dasometría, Logística en servicios forestales, Higiene y Seguridad Laboral e Incendios Forestales. Son temas que, normalmente, son elegidos por los estudiantes en general, sin distinción según género.

En lo referente a cómo piensan que son evaluados los egresados del IAVNC, la mayoría alude al reconocimiento del título y, fundamentalmente, se aprecia la formación profesional, sus posibilidades de desarrollo futuro y sus competencias en la integración de grupos. Algunas técnicas señalan como cuestiones críticas que se los subemplea y que se les marca la falta de experiencia, pocos casos refieren a las dificultades para aplicar conocimientos.

4. 1. 6 - *Historia familiar y social*

Si bien todos nacemos diferenciados biológicamente por sexo, las sociedades y las culturas van formando y socializando a las personas según las percepciones sobre lo masculino y femenino. Desde nuestro nacimiento somos tratados y ubicados de acuerdo con un conjunto de asociaciones entre nuestro sexo y los conceptos de masculinidad o feminidad que nuestras sociedades y culturas han construido. Las trayectorias que diferencian los géneros se van elaborando desde los primeros años de vida (socialización de género).

Según los elementos que conforman el cuadro conceptual que orienta esta investigación, se exploró en las entrevistas realizadas sobre las percepciones de las técnicas en cuanto a una socialización diferencial, según género, tanto en el ámbito familiar como en el ámbito escolar por el que transitaron. Reconociendo el impacto que

ejercen los agentes socializadores primarios (familia y escuela) en la formación de identidades diferenciadas entre las personas, se destaca aquí el protagonismo de la familia originaria dada la importancia que adquiere en la “construcción” del propio rol que asumirá la mujer. Por otra parte, no se descuida la consideración de la existencia de variaciones según sea la posición social, económica, histórica y cultural de la familia, tanto en la formación de actitudes como en habilidades y conocimientos para el desarrollo personal dentro del campo laboral. Asimismo, se toma en cuenta la conformación de sus nuevas familias, las que pueden operar como red de apoyo permanente, gracias a lo cual la mujer pueda tomar decisiones en la búsqueda de una mejor oportunidad laboral (Lorena Núñez y Marcela Segall, 2001).

Durante las entrevistas, las técnicas hicieron referencia a los “mandatos” por las que fueron socializadas dentro del ámbito familiar y en su entorno social; muchas de ellas aludieron a estas cuestiones como las bases que cimentaron su crecimiento personal y profesional. Según las respuestas obtenidas, no aparece percepción sobre segregación o diferencias de socialización según género, ya sea en el hogar como en la institución escolar.

La mayoría de las técnicas afirman haberse educado en familias donde la diferencia sexual no las limitaba en ninguna actividad y, mucho menos, en la profesional. Sin embargo, en diferentes espacios sociales, ellas están asociadas íntimamente con los roles de género. Por un lado la productiva (referida a la obtención, transformación e intercambio de bienes), asignada históricamente a varones; y en segundo lugar a la reproductiva (conjunto de funciones destinadas a garantizar la continuidad de la vida cotidiana y la reproducción de la especie), asignada tradicionalmente a las mujeres. Lo que se conoce como división del trabajo por género.

- Investigadora: *¿Cuál era tu rol como mujer dentro de la familia? ¿Existían diferencias?*

- Técnica A: *Nunca hubo diferencias en mi casa. Mis padres nos criaron con mucha libertad en todas las cosas. Nos ayudábamos...*

- Investigadora: *Y en cuanto a que eran mujeres, les mostraban diferencias con la conducta de los varones...?*

- Técnica A: *Nunca. Nosotras siempre recibíamos amigos y amigas sin problemas en mi casa.*

.....

- Investigadora: *...y fuera de la familia entonces, ¿en la escuela primaria y secundaria...?*

- Técnica A: *Tampoco, nunca sentí diferencias, ni entre los compañeros, ni entre los profesores o directivos cuando iba al secundario. Creo que antes las relaciones entre compañeros era sincera y ahora no. Éramos grupos unidos y ahora ya no se ve eso.*

- Investigadora: *¿Por qué decís eso?*

- Técnica A: *Porque veo que las mujeres andan solas y los hombres solos. Cada uno por su lado. No se unen.*

- Investigadora: *¿Pero ves diferencias por ser mujeres o varones?*

- Técnica A: *No, no hay diferencias. Sólo que andan separados y eso es feo.*

- Investigadora: *Esa vivencia de unidad en los grupos ¿sólo fue en la escuela secundaria? ¿Qué sucedió en los otros niveles educativos?*

- Técnica A: *Eso me pasó en la escuela primaria también.*

Investigadora: *¿Y en la carrera de Técnica Superior Forestal?*

- Técnica A: *¡Tampoco había diferencias!*

Investigadora: *¿Cómo te sentiste?*

- Técnica A: *Muy bien, siempre estábamos unidos los grupos en todas las actividades.*

- Investigadora: *¿Cuál era tu rol como mujer dentro de la familia? ¿Existían diferencias?*

- Técnica B: *Como el único varón siempre fue mi papá, no existían diferencias entre las mujeres, bueno.... Siempre nos dividíamos las tareas de la casa. Nos ayudábamos con las tareas de la escuela y así....*

- Investigadora: *¿y en la escuela primaria y secundaria?*

- Técnica B: *Nunca sentí diferencias con los varones, al contrario, siempre tuve amigos varones, más que mujeres. Todos mis amigos eran varones y sólo una mujer... en 5º año salí mejor compañera....*

Según puede verse a partir de estos dos testimonios, representativos del resto de las entrevistas, la descripción que hacen las técnicas desde sus propias historias personales remite a hogares y diferentes niveles de educación de instituciones públicas en los que no sintieron diferencias de género. Sin embargo, aunque en sus discursos manifiesten equidad de géneros, aparecen en sus respuestas los indicios (tanto por lo dicho como por lo no dicho) de esquemas de pensamiento, de percepción, de apreciación y de acción, “...es decir, una ética y una lógica que en realidad legitiman la cultura dominante ” (Varela, 1995) y que han sido socialmente construidos. En términos de Bourdieu, “La preeminencia universalmente reconocida a los hombres se afirma en la objetividad de las estructuras sociales (...) así como en los esquemas inmanentes a todos los hábitos. Dichos esquemas (...) funcionan como matrices de percepciones (...). Adhesión que el dominado concede al dominador “...cuando no dispone (...) de otro instrumento de conocimiento que aquel que comparte con el dominador y que, al no ser más que la forma asimilada de la relación de dominación, hacen que esa relación parezca natural; o, en otras palabras, cuando los esquemas que pone en práctica para percibirse y apreciarse, o para percibir y apreciar a los dominadores (...) son el producto de la asimilación de las clasificaciones, de ese modo naturalizadas, de las que su ser social es el producto” (Bourdieu, 2000). En un mundo de dominantes y dominados, las “dominadas” aceptan, involuntariamente, los límites que le son impuestos.

En cuanto al estatus socio-económico de la familia de origen, la pertenencia a los estratos medio-bajos y a familias donde las madres alcanzan mayores niveles de educación formal, que las lleva incluso a desempeñar empleos fuera de la casa, parecen factores que inducen la búsqueda de movilidad social, a través de la escolaridad y del logro profesional que promete.

De este modo, las imágenes familiares desde la infancia, la valoración de su pareja, y lo que ellas quieren lograr en su familia, influyen en sus proyectos laborales; proyectos de vida que, en muchos casos, las lleva a subordinar oportunidades en función

del proyecto familiar, y que en otros, por el contrario, las lleva a postergar la formalización de parejas y/o la tenencia de hijos. Se presenta aquí un extracto de entrevista a una técnica donde ella se refiere a la relevancia del vínculo familiar y a su pertenencia local en su proyecto de vida:

- Investigadora: ¿Cómo está conformada tu familia?

- Técnica: *Vivo con mi hijita y mi marido. Tenemos un campito. Bueno, como tengo mi hija, mi marido y mi campito, no me quiero ir de Virasoro.*

- Investigadora: ¿Recibiste alguna propuesta laboral fuera de Virasoro?

- Técnica: *No, pero podría buscar....*

En la cultura del territorio donde se realizó la investigación, la dominación masculina está tan arraigada, como claramente lo describe Bourdieu (1998), por lo cual las técnicas se expresan mediante costumbres y discursos generalizados, tan incorporados como “natural” en los “hábitus”. Por eso mismo, pareciera que sus esfuerzos comparados con los masculinos son invisibles (referidos a su multiocupación de producción y reproducción), en tanto que los empleadores afirman que ellas no tienen el perfil necesario para las tareas a campo, como sí lo demuestran los hombres, y en la misma línea, se expresan algunos de los docentes:

- Investigadora: ¿Conocés a graduadas trabajando en empresas forestales?

- Profesor 1: *Si*

- Investigadora: ¿En qué puestos?

- Profesor 1: *Operarias y supervisoras*

- Investigadora: ¿Y cómo describirías su situación?

- Profesor 1: *Difícil, porque tienen un desempeño excelente en su lugar de trabajo pero los empresarios no las contratan por el grado de ausentismo causado por sus responsabilidades domésticas: embarazos, problemas de salud de los hijos chicos, cuidado de los niños, etc....*

- Profesor 2: *... tenía muchos problemas en el trabajo por culpa de los inconvenientes que tenía en su casa, sobre todo con los hijos. Viste cómo son las cosas cuando falta la madre...*

- Investigadora: *Y ¿cómo son para vos las cosas en la casa cuando falta la mujer?*

- Profesor 2: *Ya no es lo mismo porque todo está organizado, ordenado, acompañado cuando está la mujer, la madre mejor dicho...*

- Investigadora: *Pero entonces, qué posibilidades laborales tiene una mujer que alcanzó una carrera profesional y luego se casa, ¿ya no puede ejercer su profesión?.*

- Profesor 2: *No. Está bien, pero el tema es cuando el trabajo profesional le insume muchas horas del día... Si trabaja pocas horas, no descuida las responsabilidades asumidas en la casa.*

4. 2 - La Institución Formadora

4. 2. 1- *Criterios pedagógicos y específicos forestales en los que se apoya el IAVNC. Evaluación de los egresados.*

Con la finalidad de conocer los criterios con los que esta institución educativa fundamenta su actividad pedagógica y específica en la carrera forestal, se entrevistó a seis profesores: tres ingenieros forestales, dos ingenieros agrónomos y un profesor en ciencias agrarias; todos ellos con una antigüedad superior a diez años en la institución lo que garantiza el conocimiento de la realidad de la producción forestal de la zona y, sobre todo, de las empresas que se vinculan a la carrera. El contacto permanente con las empresas productivas se concreta mediante los trabajos prácticos de diferentes cátedras y pasantías laborales en dichas empresas; además los cursos de capacitación que se ofrecen tanto en el IAVNC, como los que están a cargo de los ingenieros-profesores destinados a las empresas, más precisamente en el lugar de trabajo donde capacitan a los operarios en tareas específicas.

Los profesores entrevistados afirman que es una exitosa oferta para el medio rural de la zona esta carrera forestal. Una profesora argumenta el éxito de la inserción de los egresados:

Profesor 1: “Porque siempre estamos en contacto con las empresas, sabemos lo que requieren y sugerimos técnicos según las demandas que éstas nos hacen llegar a través de un contacto personal o telefónico”.

El IAVNC trabaja en forma constante con las demandas del sector productivo mediante los trabajos prácticos de diferentes cátedras y las pasantías laborales en el lugar de producción.

Por otra parte, el IAVNC forma técnicos con orientación silvícola a campo, diferente a la función del Ingeniero Forestal cuya formación está referida a la planificación e investigación. De ninguna manera compiten, todo lo contrario, se complementan.

Los aspirantes de ambos sexos ingresan a la carrera con el título de nivel medio como requisito principal y con la aprobación de los exámenes del Curso de Seminario de Ingreso en Biología, Matemática y Comunicación. Existe un cupo que varía entre treinta y treinta y cinco ingresantes. Dicho límite responde a la capacidad de la institución respecto de la disponibilidad de herramientas y medios de transporte para salidas a campo.

Tradicionalmente, los que aspiraron y cursaron la carrera de nivel medio y superior, fueron muchos más varones que mujeres. Actualmente están cursando efectivamente 15 mujeres y 75 varones. La carrera tiene una duración de dos años y medio. Por la mañana se cursa el tramo curricular, y por la tarde los talleres de instrucción práctica. Luego, los estudiantes deben aprobar un seminario obligatorio de alguna temática de actualización técnica, y el requerimiento final es desarrollar y aprobar una pasantía de trabajo en una empresa de producción forestal.

Gallart (*op. cit.*) afirma que las competencias de empleabilidad son necesarias para acceder y permanecer en un buen puesto de trabajo y además crecer. Bajo esa perspectiva, el IAVNC trabaja en forma transversal en todos los Espacios Curriculares de la carrera. Dichas competencias básicas son: habilidades del pensamiento que permitan el razonamiento, resolución de problemas y el aprendizaje a través de la experiencia; como así también las cualidades personales de responsabilidad, sociabilidad y autoestima. A partir de estos fundamentos se desarrollan cinco competencias: manejo de recursos humanos y económicos, competencia interpersonal de trabajo en equipo y relación con los clientes y jefes, adquisición y evaluación de información; comprensión de interrelaciones complejas, y manejo de tecnologías usuales.

Mediante las observaciones realizadas en el Instituto se puede afirmar que no existe diferenciación planificada en el tipo de trabajo en el aula ni a campo entre mujeres y varones. También se verificó, a través de los contenidos y actividades de los espacios curriculares, que se realiza una formación integral combinando teoría, práctica y educación como persona, con acompañamiento permanente durante toda la carrera (En el apéndice se presenta el plan de estudios de la carrera. **(Apéndice - Cuadro N° 9)**). Un profesor entrevistado afirmaba lo siguiente:

- Investigadora: Por el tipo de trabajo que tienen que realizar durante la carrera, como por ejemplo en el trabajo de campo, ¿se tiene previsto diferenciar las tareas si son mujeres o la misma tarea la realizan tanto varones o mujeres?

- Profesor 2: Las tareas son las mismas tanto para los varones como también para las mujeres. Nunca se hizo diferencias, al contrario. Lo único que se tiene en cuenta es la distribución equitativa de las herramientas de trabajo en cada una de las actividades a campo. Pero todos tienen que hacer todo, sin diferencias de sexo, de ninguna manera.

Los entrevistados coincidieron en que la orientación silvícola (cultivo de bosques) es posible para ellas, pero con más dificultades en los aspectos físicos y en el manejo de personal a campo que para los varones:

- Investigadora: ¿Cómo considerás que realizan las actividades, ya sean hombres o mujeres en la tarea forestal? ¿Conocés alguna experiencia que haya sido dificultosa para las mujeres?

- Profesor 3: En verdad, nunca los docentes hacemos ninguna diferencia en ningún tema ni en ninguna práctica, pero veo que muchas veces diferencia a la mujer el uso de las herramientas pesadas o las tareas que demandan gran esfuerzo físico.

- Investigadora: En ese caso ¿qué hacen las mujeres?

- Profesor 3: Y en ese caso las mujeres, como siempre son muy pocas, se abocan a registrar los datos en las planillas, las tomas de tiempo, etc.

También los profesores destacaron que las pasantías laborales no arrojaban resultados diferenciados en los rendimientos, puesto que reflejaban desempeños de

actividades relacionadas con los temas elegidos por los alumnos y las calificaban como muy buenas.

Conocían a técnicas trabajando en empresas forestales en puestos como supervisoras, manejo de personal, logística y mejoramiento genético. Opinaban que, si bien la actitud ante el trabajo dependía de cada una, en general su situación era muy buena porque ellas demostraban capacidad de ejecución y de conducción.

También hicieron mención de la dificultad que las técnicas atravesaban en la inserción laboral, porque la mayoría de las empresas preferían hombres.

- Investigadora: *¿Y cómo describirías su situación?*
- Profesor 4: *En gran parte depende de ellas mismas, si es que acceden a un puesto, que no siempre se les presenta con facilidad.*
- Investigadora: *¿Por qué?*
- Profesor 4: *Porque el empresariado prefiere más varones a campo y a las mujeres en las oficinas o laboratorios, o supervisión a campo, pero no a cargo permanente de tareas forestales a campo...*
- Investigadora: *.... ¿Cómo evaluarías la formación de los Técnicos de la Tecnicatura Forestal?*
- Profesor 4: *Si bien es un requerimiento de las empresas saber de todo, nuestros técnicos están muy bien conceptuados por las empresas del sector y, sobre todo, porque son muy buenas personas y abiertos al aprendizaje. Y eso creo que es un gran aporte del Instituto. Sabemos que hay mucha demanda de técnicos que manejen el tema de industrialización de la madera y nuestros técnicos no tienen esa orientación. Con las pocas asignaturas y visitas a empresas donde ven esos temas, se defienden bastante bien cuando ingresan y después ya se especializan. Terminan trabajando muy bien...*

Por otro lado, es interesante conocer la opinión de los profesores que también los acompañan en su inserción laboral. En el siguiente diálogo una profesora se refiere a las debilidades y fortalezas que se constatan en algunas técnicas (han sido reemplazados los nombres de las citadas, por otros ficticios). Se puede interpretar que a pesar de ciertas aperturas, la misma docente sostiene una perspectiva/representación social donde el varón siempre es visto como más desenvuelto:

- Investigadora: *¿Cómo describirías su situación?*
- Profesor 5: *Depende... de la persona fundamentalmente. Creo que nada es imposible si se quiere trabajar o progresar en la vida. Sobre todo cuando se es tan joven. Muchas graduadas demuestran gran capacidad de ejecución y conducción, como Daniela en el tema de logística. Cuando Laila estuvo trabajando, no en la pasantía, en la empresa de pinos Eliotis, ella no sabía tomar decisiones, todo el tiempo dudaba, se callaba, no consultaba a nadie cómo ni qué hacer... así que le costó el puesto. ¡Sin embargo los varones son muy desenvueltos! Enseguida toman decisiones y son de hacer las cosas. Y eso los hace competentes desde que toman el primer trabajo.*
- Investigadora: *¿Qué se podría hacer para mejorar la situación de las técnicas?*

- Profesor 5: Sería bueno profundizar el tema de desempeño laboral en los espacios curriculares de manejo de recursos humanos, manejo de la empresa y otras asignaturas, como para evidenciar la importancia del tema de gestión, porque las chicas pierden mucho en ese tema. (...) yo la ubiqué a Sandra en el puesto de supervisora en la empresa de eucaliptos y anduvo bien, pero era una suplencia de tres meses. No hubo ninguna posibilidad de que la tomen en otro puesto. Una verdadera lástima. Bueno, ahora ya trabaja muy bien, por suerte.

Por otra parte, en las entrevistas realizadas a los profesores sobre el trabajo de las técnicas en las empresas del sector, ellos opinan que los puestos forestales que favorecerían a las mujeres son: floricultura, silvicultura, tareas de reproducción agámica, micropropagación, cruzamientos, macropropagación, polinización, análisis de laboratorio y manejo de personal, vivero, parquización. Y refiriéndose a su percepción respecto de cómo evaluaría la formación de los Técnicos Superiores Forestales una profesora afirma:

- Profesor 6: Algunos, con sólida formación e interés de superación permanentemente. Otros, con formación básica técnica que deberían mejorar y como personas: excelentes!

- Investigadora: ¿Tenés idea de cuántos tienen buena formación respecto de los que no la tienen?

- Profesor 6: Creo que la mayoría tiene muy buena formación.

- Investigadora: ¿Cuáles te parece que son las razones de la calidad de la formación de los técnicos forestales?

- Profesor 6: Principalmente la vocación y después la base de conocimientos que traen de los niveles de estudios anteriores.

Al mismo tiempo, todos los profesores entrevistados coincidieron en que la formación de los Técnicos Superiores Forestales es muy buena y reconocida por las empresas del sector. Sin embargo, la segregación de género se mantiene en el sector productivo, de la misma manera que lo afirma Sierra Escalona (s/f) en su estudio sobre género. Este paradigma tradicional de trabajo a campo preferentemente para hombres, podría superarse a través del sistema educativo mediante las medidas correctivas a partir de las sugerencias de las técnicas en su lugar de trabajo específico forestal y la vinculación con el empresariado.

La relación entre mercado laboral y educación superior concibe, hoy en día, carreras terciarias cortas con rápida salida laboral. Graciela Morgade (2004) afirma que existen muchas dificultades en el sistema educativo superior para absorber los nuevos sectores que debe atender. Y en este contexto, el IAVNC se ve afectado debido a que propone una carrera forestal de doble turno, en la cual el alumno no dispone de tiempo para estudiar y trabajar en forma simultánea. Por lo tanto, el alumno necesita cursar, rendir, realizar la pasantía e insertarse laboralmente en el menor plazo posible. Tal como lo afirma esta investigadora, en la relación perversa que existe entre esta carrera y el mercado de trabajo se percibe muy poca equidad de género donde la técnica es la desfavorecida.

Gallart (2001) sugiere que prolongar la permanencia local de los alumnos, contenidos por su entorno familiar, podría mejorar el resultado de egresados y ofrecer la posibilidad del desarrollo local. Sin embargo, el IAVNC, históricamente alberga alumnos en la residencia estudiantil, ya que provienen de diferentes localidades cercanas y algunos están becados por empresas del sector. Como resultado de los encuentros de ex -alumnos realizados anualmente hace tres años, se puede afirmar que dichos técnicos establecen redes sociales significativas con sus pares y profesores que viven en la misma localidad y sus alrededores, con lo cual se crea una relación muy familiar. Siempre manifiestan el deseo de volver a visitar al Instituto por cualquier razón: acto de colación, encuentro ex - alumnos, búsqueda de trabajo o curso de capacitación.

4. 3 - El contexto productivo y laboral. Los empresarios frente la inserción laboral de las técnicas

Se presenta a continuación un marco de referencia histórico-productivo de la zona y el lugar que ocupa la actividad forestal en la región.

4. 3. 1 - *Importancia del sector agrario en la estrategia económica de la región*

Si bien durante el siglo XX hubo una destacada producción ganadera, ya tradicional, acompañada por el creciente cultivo de yerba y té, estas actividades fueron perdiendo espacio con el advenimiento de una fuerte producción forestal en las últimas décadas del siglo.

El desarrollo forestal, con especies de pinos y eucaliptos, asumió un papel productivo protagonista posicionando a la región como el centro forestal más importante del país. Actualmente, las empresas forestales se encuentran, en su gran mayoría, en manos de capitales extranjeros: chilenos, norteamericanos, neocelandeses, etc.

El uso del suelo está compuesto, fundamentalmente, por los cultivos de pinos, eucaliptos, yerba mate y té; que conforman un espacio importante de la superficie total de la provincia. Pero también existen diferentes cultivos de subsistencia y complemento de las demás actividades agropecuarias. Ellos son: el arroz, la soja y el sorgo, entre otros...

La actividad forestal en los alrededores de la ciudad de Virasoro tiene origen en la continuidad natural y socioeconómica de la provincia de Misiones.

El IFONA (Instituto Forestal Nacional) acompañó esta actividad en los albores de su desarrollo. Al mismo tiempo, diferentes emprendimientos fueron tomando forma y tamaño, dando origen a las actuales grandes empresas forestales en la región.

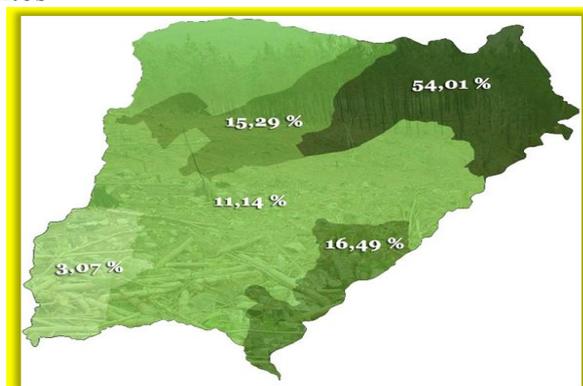
Según concluyó el informe del “*Primer inventario forestal de la provincia de Corrientes: metodología, trabajo de campo y resultados*” – Tabla No.7-, el total de la superficie forestada estimada de la provincia de Corrientes es 418.134,42 hectáreas, de las cuales 292.694 hectáreas son pinos, 124.353, 2 hectáreas eucaliptos y 1.055,4 hectáreas de otras especies. En cuanto a la concentración de plantaciones, su ubicación geográfica y el desarrollo de la actividad forestal; en la provincia se reconocen cuatro cuencas de producción. En el cuadro N° 9, se puede observar: 1) **Cuenca Noreste**, integrada por los departamentos de Santo Tomé e Ituzaingó (donde se encuentra la localidad de Gdor. Virasoro), 2) **Cuenca Sureste**, formada por Paso de los Libres y Monte Caseros, 3) **Cuenca Centro-Norte**, por los departamentos de Concepción, San Miguel y Saladas y 4) **Cuenca Suroeste**, por Goya y Esquina. Así, estas cuatro grandes cuencas participan con el 88,86 % (330.480,50 ha) del total de la superficie forestada de Pinus y Eucalyptus (371.895,66 ha).

Tabla 7: Distribución de la Producción Forestal de la Provincia de Corrientes por Departamentos

Producción Forestal en la Provincia de Corrientes (2011)			
Cuencas	Total (ha)	Acum. (ha)	%
Santo Tome-Ituzaingó	200.876,95	200.876,95	54,01%
Paso de los Libres-Monte Caseros	61.314,13	262.191,08	16,49%
Concepción-San Miguel-Saladas	56.860,69	319.051,77	15,29%
Goya-Esquina	11.428,68	330.480,45	3,07%
<i>Restantes</i>	<i>41.415,11</i>	<i>371.895,56</i>	<i>11,14%</i>
Total	371.895,56		100,00%

Fuente: Inventario Forestal de la Provincia de Corrientes (2011)

Figura N° 4: Mapa de Distribución de la Producción Forestal de la Provincia de Corrientes por Departamentos



Fuente: Inventario Forestal de la Provincia de Corrientes (2011)

Las empresas forestales que se encuentran en el área de influencia del IAVNC están vinculadas a dicha institución y de allí que la demanda de dichas

empresas en la asistencia al sector por parte de los técnicos forestales también se acrecienta año a año. En el apéndice del presente trabajo se adjunta una lista de empresas forestales (**Apéndice - Cuadro N° 8**) de la zona.

Muchas empresas realizan un largo proceso productivo que se inicia en la producción de plantas (en viveros clonales y de semilla) y finaliza en una variada elaboración de materia prima que se destina a la comercialización local y a la exportación. También hay pymes instaladas, básicamente 50 aserraderos y un grupo importante de pequeños productores silvícolas que son fundamentalmente aserraderos. Y es en Virasoro, también, donde se establece el Consorcio Manejo del Fuego, entidad forestal referente de toda la región Nordeste del país.

4.3.2 - Empleadores

Se entrevistó a empleadores, tratando de cubrir la posición empresaria según tamaño de empresa. Todos los entrevistados son hombres.

Un empleador de una gran empresa manifestó que se manejaban a través de consultoras y sin discriminación de género para los puestos. Y para demostrarlo, señaló el cargo de una técnica ex - pasante y otra mujer que lleva adelante una importante tarea de supervisión a campo en su empresa:

- Investigadora: *¿Hay técnicas forestales trabajando en la empresa?*
- Empresario 1: *Sí, una.*
- Investigadora: *¿En qué puesto?*
- Empresario 1: *Asistente de tareas de inventario.*
- Investigadora: *¿Tienen pasantes mujeres técnicas forestales del Instituto Agrotécnico?*
- Empresario 1: *Ahora no, sí pasantes varones. Pero la técnica que está trabajando con nosotros hizo aquí su pasantía. Además acabamos de contratar a una mujer supervisora de las tareas a campo y anda muy bien...y no egresó del Instituto Agrotécnico. Cuando se presentó a la entrevista laboral, ella calificó en mejor lugar que los demás candidatos.*

Otro empresario mencionó que no tenía a ninguna técnica trabajando porque las mujeres nunca se habían presentado solicitando una pasantía ni a una entrevista de trabajo. Esta empresa se encuentra muy cerca, a 10 km de Gdor. Virasoro y, si bien tiene contacto con el IAVNC mediante pasantes y técnicos, parecería que los vínculos con las pasantes mujeres y las técnicas aún no se han concretado.

- Investigadora: *¿Hay técnicas forestales trabajando en la empresa?*
- Empresario 2: *No*
- Investigadora: *¿Por qué?*
- Empresario 2: *Porque nunca se presentó ninguna como candidata. Hace un año aproximadamente se empezó a incorporar personal femenino al área forestal.*

- Investigadora: *¿Tienen pasantes mujeres técnicas forestales del Instituto Agrotécnico?*
- Empresario 2: *No*
- Investigadora: *¿Por qué?*
- Empresario 2: *Porque nunca se propuso ninguna técnica. Pero no tenemos inconvenientes en recibirlas.*

Ciertamente, si bien las áreas técnicas pertenecen al territorio masculino algunos sectores requieren ocupaciones muy variadas. En ese contexto, muchas empresas contratan profesionales mujeres para cubrir cargos de supervisión y administración, puestos que hasta ese momento habían sido ocupados por hombres estrictamente.

Las respuestas de los entrevistados de las otras empresas (una mediana y una pequeña que ofrecen servicios forestales) parecen diferenciarse de los anteriores. Estos entrevistados sostuvieron que existe un pensamiento machista, muy arraigado en la zona, a causa de que la mujer siempre prioriza la familia o los hijos ante cualquier circunstancia externa. Y respecto del trabajo de la mujer a campo, señalaron su incapacidad de estar a cargo de la cuadrilla por su condición de mujer, ya que son actividades que se realizan generalmente durante varios días seguidos, en campamentos, y siempre los operarios son hombres con niveles de escolarización muy básica. Por dichas razones sugerían para las técnicas puestos que requieran actividades de oficina, producción de plantas y laboratorio; todos ellos compatibles con las responsabilidades familiares.

A modo de ilustración, a continuación se presentan diferentes situaciones y condiciones de trabajo en el sector forestal y se realiza una sintética descripción de las características de los campamentos forestales donde un técnico está a cargo de un equipo de trabajo o “cuadrilla”.

Fotografía N° 10: Cuadrilla trabajando en un incendio forestal



Fuente: IAVNC

CAMPAMENTO:

A.- FIJO: Se localiza en el bosque, está diseñado para albergar a un determinado número de trabajadores durante un período de al menos 15 días. Generalmente, son los cascos de las estancias refaccionadas de acuerdo con la cantidad de personal a alojar. Éste cuenta con comedor, cocina, baño, lavadero, oratorios, canchas de fútbol y en algunos casos salas de recreación.

B.- MÓVIL: Es el lugar físico habilitado para descanso y almuerzo del personal en forma temporal. En este caso no es necesaria una infraestructura fija. Puede ser casilla de madera o metálica, tiene baño con duchas y sanitarios, o baño químico. La iluminación nocturna se realiza con grupos electrógenos aislados de combustibles y con descarga a tierra.

Fotografía N° 11: Campamento móvil (dormitorio)



Fuente: IAVNC

Fotografía N° 12: Campamento móvil (comedor)



Fuente: IAVNC

Duchas:

- Superficie mínima de 10 m², los pisos y zócalos revestidos con cemento y rejillas de madera sobre el piso.
- Pueden ser colectivas con un sistema de captación de aguas servidas.
- Jabón no irritante en cantidad suficiente.
- Toallas personales

Fotografía N° 13: Campamento móvil (ducha)

Fuente: IAVNC

Las respuestas obtenidas están en línea con lo señalado por las mismas graduadas, en cuanto a la imposibilidad de acceder a espacios laborales reservados para hombres y con los resultados obtenidos en otras investigaciones (Todaro *et al*, *op cit*), donde se verifica que existen limitaciones en el territorio laboral femenino debido a que las mujeres son percibidas como portadoras de muchos inconvenientes como la fuerza física, el riesgo, poca disponibilidad de trabajo en turnos, viajes, etc. También Sandra Harding (citada por Morgade, 2004) al desarrollar el concepto de “empirismo feminista”, sostiene que la condición sexuada del ser es determinante en sus aspectos físicos como en sus potencialidades biológicas. Postulado este que no coincide con el desarrollo teórico de Bourdieu antes consignado.

Por otra parte, algunos empresarios forestales también se refirieron a que la maternidad es un problema para la empresa por las licencias y horas de trabajo que la mujer pierde por ley en el cuidado de sus niños. Estas son verdaderas barreras y grandes limitaciones. Estos resultados también coinciden con algunos de las investigaciones relevadas (Abramo y Todaro, *op cit*) en cuanto a que las trabajadoras son caracterizadas por el empresariado en general, como promotoras de mayores costos laborales, altas tasas de ausentismo, impuntualidad y rotación externa, aunque en realidad nunca se comprobaron estas asociaciones. Los mismos autores afirman que en sectores típicos de mujeres aparece la idea de que ellas son más productivas y en los demás no lo son, por eso mismo está restringida su contratación, su segregación en tareas menos calificadas, baja inversión en capacitación, dificultades en su promoción, etc. Se considera que las mujeres son menos productivas porque tienen su cabeza en “la casa”, no dispone de tiempos extras ni fines de semana para trabajar, faltan con frecuencia y fácilmente

renuncian al trabajo. Los costos son, por ejemplo, los permisos pre y postnatales y las enfermedades de los hijos pequeños.

Dichas afirmaciones denotan de qué manera influye culturalmente el mito generalizado de que “las mujeres son mas caras“, referidos a los costos relacionados con la maternidad, licencias y/o ausentismos por cuidado de los hijos. Los estudios realizados por OIT revelan que los costos por maternidad están a cargo de la seguridad social y no por parte del empleador; además, los resultados del análisis realizado sobre ausentismos en hombres y mujeres, ratifican la invalidez de este argumento. Sin embargo, a la hora de contratar mujeres, incluidas las técnicas de este estudio, este mito tiene un alto costo simbólico que se convierte en un gran obstáculo.

Al mismo tiempo, resulta interesante comparar los resultados obtenidos entre las técnicas que están trabajando en el sector con las afirmaciones de Pastor (2009), quien observa en su investigación que las mujeres se niegan a admitir que existen discriminaciones sexistas en las empresas, por el contrario, admiten que las discriminaciones se encuentran mayoritariamente fuera de las organizaciones. Se supone que dicho discurso se basa en la idea de que no existen barreras formales de discriminación por sexo. El hombre es el modelo de conducta que debería asumir la mujer en cada puesto de trabajo y ellas no quieren admitir que la califican como desigual. Se considera que el sistema laboral funciona meritocráticamente y con evaluación objetiva de sus integrantes. Los hombres también niegan que el género y/o sexo incida en la promoción de alguna persona, aunque sí manifiestan la falta de transparencia en el acceso y promoción. Sin embargo y por el contrario, la mayoría de las técnicas que están luchando por acceder a un puesto forestal o más afín a su formación, afirman que existe una gran discriminación de género cuando de trabajo forestal se trata, y sobre todo a campo a cargo de operarios. Ellas opinan:

- *“La mayoría rechaza a la mujer por ser un trabajo pesado. Pero en los últimos tiempos las mujeres han tenido un peso importante ya que se las considera más ordenadas y persistentes”.*

- *“En la actualidad siguen los prejuicios de que la mujer no puede hacer trabajos a campo. Yo creo que les provoca a ellos, por el hecho de que a campo hay solamente hombres trabajando y muchos no aceptan que una mujer les mande o supervise, simple machismo. Pero también hay quienes subestiman el trabajo de la mujer por desconocimiento”.*

- *“Primero nos comparan con los hombres, y siempre van a encontrar al hombre con mayores cualidades en el trabajo de campo que las mujeres, en resolver situaciones de fuerza, maquinaria, etc. La mujer por más capaz que sea llega un tiempo que tiene que ser madre y no va a rendir lo mismo, pero intelectualmente somos mucho mejores que los hombres, más dedicadas, más responsables, sólo nos tienen que dar la oportunidad como la tuve que demostrar lo capaces que somos. Los empresarios nos ven como proactivas, inteligentes, pero para las oficinas. Está en nosotras demostrar que a igualdad de los hombres, podemos en el campo”.*

- *“La sociedad argentina es profundamente machista y le cuesta aceptar a las mujeres en el sector forestal, por suerte eso va cambiando de a poco y se empieza a valorar nuestra labor. Los empresarios (al menos un sector de ellos) opinan que las mujeres somos más detallistas, leales y responsables que los hombres en el trabajo forestal.”*

- *“La mujer aún está siendo discriminada en algunos sectores forestales, porque a mi parecer creen que la mujer es de carácter débil, cuando hoy en día las mujeres se hacen respetar por los hombres. Yo creo que deben capacitar a las mujeres para tratar con una cuadrilla a campo, por ejemplo, con hombres. Ayudarlos a desarrollar su carácter y a desenvolverse de otra manera.”*

Y cuando se trata de una empresa de capitales extranjeros.....

- *“El empresario argentino es machista respecto del tema que “cree” que una mujer no puede desempeñarse en todas las áreas de la actividad forestal. De hecho, a la hora de hacer una selección en el anuncio dice: “sexo masculino” no dándonos la oportunidad de demostrar que somos capaces de hacer. Al empezar mi comentario me refiero al empresario argentino porque el jefe de la empresa a la cual yo pertenezco es nacido en Alemania y tiene una visión y un pensamiento completamente distintos, de hecho, a mí me dio la oportunidad de crecer profesionalmente.”*

De acuerdo con los resultados de las entrevistas a empresarios, parece que actualmente hay mayor aceptación de la mujer en el trabajo pero, al mismo tiempo, se puede afirmar que existen sectores y empresas modernas donde hay permeabilidad a la idea de igualdad de género. La técnica que trabaja en la empresa de capitales extranjeros confirma esta afirmación.

Para cargos directivos, dos empresas, una grande y otra mediana requerían profesionales con título universitario, para los cuales la titulación de Técnico Superior Forestal no está habilitada. Sin embargo, sí le competen las jefaturas de áreas y la supervisión de tareas. Por otro lado, los empleadores de las otras empresas afirmaban que las mujeres podrían iniciarse como *juniors* hasta acceder a cargos directivos/gerenciales.

Todos los entrevistados coincidieron en que la formación de los Técnicos Superiores Forestales es muy buena, y agregaron que, es probable que la orientación silvícola no favorezca a la mujer, compartiendo la misma opinión de la mayoría de los profesores entrevistados.

- *Investigadora: ¿Qué opinión tiene acerca de la orientación silvícola para la mujer?*

- *Empresario 3: Creo que le dificulta la inserción la orientación silvícola en la mayoría de los casos.*

- *Investigadora: ¿Considera que existen tareas específicas para las técnicas forestales?*

- *Empresario 3: Sí*

- Investigadora: *¿Cuáles serían?*
- Empresario 3: *Vivero, inventario, laboratorio, programación y procesamiento de datos registrados a campo. Uso de programas informáticos. Fotointerpretación.*
- Investigadora: *¿Qué orientación considera que sería más adecuada para la mujer en la tarea forestal?*
- Empresario 3: *Y podría ser parquización, inventario, fotointerpretación, laboratorio, incubadoras, programas informáticos forestales...y, esas! No me sale otra más en este momento.*

La última opinión del empresario se relaciona con la investigación dirigida a las técnicas respecto de que algunos empleadores sugieren que los vínculos del género, del trabajo y de la vida privada se oponen. Si bien, la mayoría de las egresadas se educaron en familias e instituciones escolares donde aparentemente no existían diferencias de género, ellas reconocen que fuera del ámbito familiar y escolar, es decir en el mercado laboral, se encuentran con una realidad diferente.

Sin embargo, en los casos en que las técnicas asumieron puestos claves, demostraron una actitud personal importante, direccionada a encarar los requerimientos del trabajo/función propuesto/a y así lo llevan adelante con mucho profesionalismo.

Los resultados de la investigación dan a luz que pocos empresarios consideraron que las gerencias y jefaturas no eran apropiadas para las mujeres. Ellos argumentaron que esto se debía a su escaso interés o motivación, más bien la mujer prefiere guiar o coordinar, antes que mandar. Algunos sostienen que las habilidades en la multiplicidad de tareas domésticas se transforman en virtudes en el campo laboral; debido a eso las mujeres son más dúctiles, comprensivas, organizadas y con alta capacidad de establecer relaciones humanas y propician el trabajo en equipo.

Por otro lado, fue muy difícil conocer la opinión empresarial respecto de la confiabilidad y honestidad de mujeres y hombres. Pero sí, y en pocas palabras los empleadores coincidieron en que dichos atributos no son característicos de cada género, sino que dependen de cada persona.

La misma investigación se planteó cómo los empresarios valoran las diferencias de género. Las opiniones de los empleadores entrevistados, ponen en evidencia que la “fortaleza de carácter”, propia de los hombres, relacionada con el esfuerzo físico es uno de los requisitos de los cargos directivos. También se pone de manifiesto que en algunos aspectos, cualquiera sea el “atributo” de la mujer que se considera, por un lado es una virtud y a la vez una limitación. Aquí se transcribe la opinión de un empresario al respecto:

- Investigadora: *¿Hay alguna mujer técnica forestal en su empresa?*
- Empresario 4: *No en este momento, pero estoy en la búsqueda de una técnica que fue pasante nuestra como operadora de radio.*
- Investigadora: *¿Por qué la busca?*

- *Empresario 4: Porque a través de su pasantía vimos que cubría todos los requisitos del puesto. Creo que ese lugar es mejor que sea cubierto por una mujer por el nivel de detalle, el cumplimiento y el trato con el cliente.*

Al mismo tiempo, los empresarios opinan que las técnicas forestales, en términos generales, están mejor valuadas, y de manera significativa en el trabajo de oficina –actividades administrativas y en operaciones informáticas-, en los sectores en la actividad de control de calidad y en el laboratorio. Consideran que las mujeres tienen mejor calificación en ítems como “facilidad para adaptarse a innovaciones y rapidez en el aprendizaje de nuevos procedimientos en los diferentes sectores y las describen como que tienen mayor compromiso con el trabajo y la puntualidad.

4.3.3 - Puestos laborales de Técnicos Forestales Superiores

De acuerdo con los resultados de la indagación de las actividades realizadas por los graduados registrados en el banco de datos del IAVNC (actualmente en la etapa de preparación), se describen a continuación las diferentes categorías que presentan los puestos forestales y cómo están distribuidas “las técnicas” en ese esquema. Se tuvo en cuenta sólo aquellas que trabajan en puestos relacionados con su formación profesional, es decir 13 (Ver tablas N° 5 y 6 del presente capítulo).

Los cargos que con mayor frecuencia ocupan los técnicos egresados del IAVNC son: (1) **Supervisor de actividades del ciclo forestal**, tales como: Cosecha, Plantación y mantenimiento, Poda y raleo, Protección, Vivero, Industria y otros; (2) **Encargado**. Realiza funciones administrativas (compras, pagos, acuerdos con contratistas), manejo de personal y lo que sea necesario resolver. Suele ser la mano derecha del dueño o gerente. En esta categoría se encuentran 2 técnicas; (3) **Jefe de turnos** en aserradero o **jefes de sectores** de trabajo; (4) **Cargos públicos a nivel Técnico**: ministerios de las Provincias, Instituciones Educativas de Nivel Superior, INTA y otros. Aquí se ubican 3 técnicas; (5) **Jefes de área y niveles subgerenciales** en pequeñas y medianas empresas, donde se desempeñan 7 técnicas y (6) Prestadores de servicios independientes (**contratistas**), en esta actividad se ubica 1 técnica.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

Esta investigación tuvo el propósito de reconstruir la vinculación formación-empleo en un campo específico de producción –el forestal- y en un campo específico de formación –una tecnicatura superior no universitaria- desde una perspectiva de género. La indagación ha privilegiado el testimonio de las graduadas de la carrera de Técnico Forestal Superior (TFS) –su inserción laboral, tipo y calidad de empleo, logros y expectativas, pero ha involucrado también a los otros actores centrales de la problemática planteada. De este modo, y mediante el uso de entrevistas a los distintos actores, fue posible reconstruir la forma en que juegan las distintas dimensiones desde donde se abordó la temática: el mercado de trabajo, la formación, y las egresadas. Es decir, comprender el modo en que se combinan los factores que inciden en las inserciones laborales, incluyendo los motivos que influyen en las decisiones y las prácticas femeninas.

El problema de la realidad que dio inicio a la investigación se vincula con el descenso de la matrícula femenina en la tecnicatura, desde su inicio como tal, y la puesta en discusión hacia el interior mismo de la institución educativa sobre supuestos sesgos de esta carrera según las diferencias de género. En efecto, a medida que pasaron los años de esta joven carrera, el porcentaje de mujeres aspirantes e ingresantes fue disminuyendo del 30/35% en las primeras cohortes al 21% actual, con una tasa media de participación femenina en la composición del estudiantado del 25%, registrándose, a partir del 2002, una tendencia de participación relativa decreciente.

Y si bien se reconoce que son múltiples los factores que inciden en la elección de una carrera, según grupos y categorías sociales, la percepción sobre la puesta en valor en el mercado de trabajo de la titulación no es una cuestión menor. Indicios sobre una tensión entre la articulación que se establece entre la formación educativa y el mercado profesional que orientaron la construcción de un esquema conceptual de abordaje que privilegiara la mirada sobre el modo en que las distintas instituciones (familia, escuela, trabajo) están atravesadas por la cuestión de género y sus efectos sobre la mencionada articulación. De allí que, se planteó como hipótesis de trabajo la existencia de tensiones entre representaciones de equidad y mecanismos de segregación de género en esta particular articulación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. Esquema conceptual que no excluye otras variables que inciden en la inserción laboral como las diferencias intragénero, la dinámica productiva y segmentación empresarial, la formación terciaria no universitaria, tal como fueron consignadas. Inclusión ésta que pretende señalar la necesidad de alejarse de planteos lineales, asumiendo que debe dar cuenta de un problema complejo, y la necesidad de comprender comportamientos y resultados diferenciales.

La singularidad del caso aquí planteado aparece como relevante en tanto los resultados de esta investigación permiten comparar y avanzar en términos de los estudios que plantean la problemática de la mujer en el mercado de trabajo y los resultados de su formación en términos de los logros laborales; los que toman el rendimiento externo de las instituciones educativas en general y de las de nivel terciario no universitario en particular; y finalmente, los que podrían interesarse en la formación en ciencias agrarias, habiendo abordado en este caso un sector dinámico como es el forestal.

A los efectos de este capítulo, se presentan conclusiones parciales según cada una de las dimensiones exploradas, aunque no necesariamente según el orden seguido en el cuerpo de la tesis. Ellas van dando cuenta de los objetivos específicos propuestos. El primer tema, más descriptivo, se toma como punto de partida que sintetiza los principales hallazgos sobre la inserción laboral de las técnicas forestales. Asimismo, las conclusiones generales se vinculan con los antecedentes, dando lugar a la apertura de nuevos interrogantes y recomendaciones.

1) La inserción: el acceso al trabajo y el perfil ocupacional encontrado

Referido al primero de los objetivos establecidos, y respecto de la relación de las graduadas con el mercado laboral, los resultados de la investigación muestran una muy alta tasa de actividad: sólo una de las entrevistadas permanece inactiva. Tasa que no necesariamente está asociada a la oportunidad de desempeño de ocupaciones ligadas a su formación. En efecto, casi un tercio de quienes están ocupadas lo hacen en puestos no vinculados a sus estudios e incluso de escasa demanda de calificación. Por otra parte, la tasa de desocupación no es menor, aunque en este caso se verifica que, más que a dificultades de acceder a un trabajo, cualquiera sea su calificación, esta situación se **172** presenta ante la necesidad de compatibilizar trabajo-familia, lo que orienta su búsqueda hacia un trabajo de tiempo parcial. En suma, ya sea por no haber accedido a trabajos calificados ya sea por la decisión de no asumir un trabajo de tiempo completo, en el momento del relevamiento cuatro de cada diez entrevistadas muestran dificultades en esta articulación formación-empleo. El análisis de las ocupaciones desempeñadas por el grupo restante muestra los posibles destinos laborales de las graduadas así como las heterogeneidades intra-género.

Respecto del perfil ocupacional del grupo que se halla inserto en ocupaciones ligadas al sector forestal (más de dos tercios de quienes están ocupadas) los resultados de la investigación replican algunas cuestiones señaladas por los estudios consignados en los antecedentes. Se destaca aquí, en primer lugar, las ocupaciones a las que acceden dentro de la división jerárquica del trabajo, con escasa presencia en puestos de jefatura, supervisión o gerenciamiento. En segundo lugar, y respecto de las ramas de actividad, su ubicación predomina en el sector servicios. Las dificultades de acceso a puestos en las ramas primarias parecen asociarse a criterios de exclusión donde el género, como característica adscriptiva, opera como barrera de ingreso. A partir de ambas cuestiones es posible comprender el testimonio de algunas de las graduadas que señalan una subutilización de su formación, aunque la titulación sea un requisito para el

acceso a dichos puestos. Finalmente, y tal como se consignara en el capítulo anterior, los resultados muestran situaciones de segregación, con puestos a los que no acceden por ser concebidos dentro de un territorio laboral masculino. En contraposición, la investigación ha permitido establecer, entonces, los alcances y limitaciones del territorio laboral femenino para esta formación específica: básicamente, ocupaciones ligadas a servicios forestales, aserraderos y educación; en menor medida, la producción viverista como emprendimiento propio.

2) *El mercado de trabajo. La inserción de las técnicas desde la perspectiva de los empleadores*

Respecto de la estructura productiva local, la región se caracteriza por un destacado desarrollo silvícola que la posiciona como uno de los centros forestales más importantes del país, de lo que podría desprenderse un interesante y creciente mercado laboral. Sin embargo, es sabido que el mercado laboral no es homogéneo. La existencia de una segmentación organizacional y, consecuentemente, de culturas empresariales diferentes, da lugar a la conformación de distintos espacios laborales. En tal sentido, los resultados de esta investigación coinciden con los antecedentes relevados en términos del discurso empresarial. Por un lado, se ha podido constatar que las opiniones de los empresarios y ejecutivos varían según rama y tamaño y, por ende, en la presencia de mujeres en cada organización. En efecto, a medida que aumenta la dimensión de la empresa, se ha registrado una postura en favor de la mujer. Las grandes empresas están incorporando mujeres con el único requerimiento que implica, según expresan, cubrir las demandas del cargo. Obviamente, y más allá de las aspiraciones de las graduadas, dejaron en claro que ellas no podrían acceder a cargos directivos porque para dichos puestos se estipula la posesión de título universitario.

Ahora bien, las posturas recogidas entre los empresarios, ya sean favorables o desfavorables respecto de las mujeres, son fundamentadas a partir de la concepción previa de los requerimientos de las distintas ocupaciones. Descripción de tareas y análisis de cargos que culminan con la determinación sobre su adecuación, o no, según género, definiendo verdaderos *territorios* masculinos y femeninos en el mundo del trabajo. En este caso, y más allá de las diferencias encontradas en las respuestas de los empleadores, parece haber coincidencias respecto de las barreras de acceso de las mujeres a puestos que impliquen trabajo en el campo y que requieran manejo de grupos de operarios hombres. Esto es así, dadas las exigencias físicas y de carácter (lo que denominan “rasgos de personalidad”) que se les atribuyen al cargo, y que estarían ausentes en las graduadas según la construcción social de la feminidad. En la misma línea, y aún reconociendo la calidad de su formación, ubican a la orientación silvícola (cultivo de bosques). Sus recomendaciones sobre brindar una orientación forestal diferente de la silvícola, para mejorar la inserción laboral de las técnicas, refieren antes que a las competencias técnicas a una realidad que se mueve según los estereotipos vigentes, en términos de las aptitudes y actitudes personales que caracterizan a las mujeres y que serían más apropiadas en las ocupaciones ligadas a tal orientación. Definen así las ocupaciones que conformarían ese territorio femenino: tareas administrativas, de capacitación, manejo de programas informáticos, laboratorios,

asistente de inventarios forestales, ensayos en cultivos industriales de la zona (como yerba mate, té), control de plagas, logística, mejoramiento genético.

Finalmente, no ha estado ausente en este estudio, las consideraciones de algunos empleadores sobre un rendimiento declinante de las mujeres en situaciones de requerimientos familiares; situación considerada, además, no sólo desde una lógica empresarial sino desde la necesidad real de su atención a roles difícilmente indelegables, según los patrones de comportamientos asociados a la cultura local de la cual son partícipes. Aparece lo estatuido en cuanto al rol de proveedor del hombre y, por lo tanto, la potenciación de su capacidad de trabajo ante la llegada de los hijos, y la pérdida de los valores atribuidos a las mujeres (capacidad de trabajo, responsabilidad, creatividad) cuando llega la maternidad.

3) Formación y empleo. La inserción de las técnicas desde la perspectiva del sistema formador

Como parte de una de las mayores empresas locales y nacionales, la institución educativa de la cual egresaron las técnicas parece poseer un alto reconocimiento empresarial. Imagen construida en torno a una serie de atributos y valores que, desde su público interno (docentes y directivos), hacen a su identidad. El “orgullo de pertenencia” que muestran los integrantes de esta organización aparece como, en un juego de espejos, reflejo de su imagen en el campo social.

Desde allí, los actores de esta institución se posicionan explícitamente en dos pilares, cuando se trata sobre la cuestión de género. Por un lado, que no existen criterios pedagógicos y específicos forestales, en los que se apoya el IAVNC, que diferencien la enseñanza entre hombres y mujeres tanto en el aula como en el campo. Es decir, se afirma la inexistencia de pautas de diferenciación legitimadas. Por otro lado, que han constatado que el rendimiento académico en las pasantías no califica diferente a varones y a mujeres, aunque sí reconocen su relevancia relativa según género, en cuanto a fuente potencial de trabajo. Sostienen, entonces, representaciones de equidad de género en cuanto a la acción de la institución educativa y apelan al funcionamiento del mercado laboral o a explicaciones de corte individual -la actitud de las técnicas ante el trabajo- frente al conocimiento de las mayores desventajas para las graduadas. Atributos individuales que explicarían trayectorias diferenciales incluso dentro del grupo mismo de mujeres, como la capacidad de ejecución y conducción o en la toma de decisiones. Competencias laborales que parecen poseer “naturalmente” los varones.

Sin embargo, es posible concluir que, al igual que en otras instituciones educativas y como muestran otras investigaciones y los autores revisados, este instituto también está atravesado por la cuestión de género. Es posible detectar en el discurso de los docentes figuras que no difieren de esta construcción social –como está planteando la tesis- sobre trabajos para mujeres, cualidades de las mujeres, etc. Asimismo parece operar, según el cruce de testimonios de docentes y graduadas, el dispositivo institucional de vinculación con las empresas a través de la bolsa de trabajo, con las orientaciones y articulaciones que favorece.

De esta forma, también desde esta dimensión se anticipa un territorio laboral femenino con ocupaciones vinculadas a: control de calidad, logística, inventarios, micropropagación, polinización, laboratorio, seguridad e higiene, floricultura. Hay coincidencias con los empleadores en cuanto a las dificultades en el trabajo de campo con operarios durante varios días seguidos y ocupaciones que impliquen el uso de la fuerza.

4) *Las graduadas: estrategias y percepciones, logros y expectativas*

La elección de esta oferta educativa –oferta radicada en una empresa de larga tradición en el medio, con un contenido orientado a la estructura productiva prevaleciente en el contexto local y regional- aparece como estrategia posible en la búsqueda de movilidad social, a través de la escolaridad y del logro profesional que promete. Elección ligada a sus antecedentes familiares, a las imágenes sobre la actividad (el gusto por el campo, por la biología) e incluso a la ausencia o imposibilidad de acceder a otro tipo de formación. Movilidad en términos del estatus socioeconómico de origen pero también como ampliación de oportunidades en cuanto a su condición de género.

En referencia a las estrategias de acceso a los puestos de trabajo vinculados a la formación profesional se ha registrado la importancia de capital social, dado el predominio del uso de las relaciones personales. Mecanismos informales que remiten a la posesión de dicho capital (una de las variables que pueden condicionar las diferencias intragénero) y a la posibilidad de su puesta en juego en tanto se combina con el comportamiento empresarial de las últimas décadas. Tal como lo señalan distintas investigaciones, esta estrategia de contratación de personal les facilita a las empresas su localización y la previsión de lazos de confianza.

Conforme al tipo de inserción profesional alcanzada, quienes se desempeñan en el sector agroindustrial suelen desarrollar largas jornadas. Esto se vincula con una moratoria en la asunción de mayores compromisos familiares y con la percepción de un escaso tiempo para seguir instancias de capacitación que les permita modificar su situación en la jerarquía laboral. En tal sentido, si la formación técnica les ha permitido movilidad respecto de sus antecedentes familiares, la situación señalada es percibida como “un techo” impuesto a su carrera posterior. Por el contrario, fuera de ese sector, se han verificado situaciones de pluriactividad que, al igual que en otras profesiones, se asocian con ampliación de su campo laboral y los ingresos monetarios o con la posibilidad de sostener cierta identidad profesional. Finalmente, un grupo de graduadas no ha podido sortear las barreras de acceso al ejercicio profesional.

Las tensiones que aparecen en el discurso de las graduadas entre su elección educativa y las posibilidades reales que se les presentan una vez enfrentadas al ejercicio de la profesión apuntan fundamentalmente al funcionamiento del campo laboral según los territorios ya delimitados. Tensiones entre el logro de una acreditación cuyo contenido enfatiza una orientación hacia la tarea forestal a campo y la jerarquía de supervisor, y la exclusión de las mujeres en tales espacios. Frente a ello, las graduadas refieren a los “mensajes” que reciben en cuanto a los requisitos de tales ocupaciones

como la posesión de fuerza física y carácter para dar órdenes y la imposibilidad de superar las limitaciones que impone su doble rol (producción vs reproducción) para una tarea a campo sostenida. Si bien, en general, no acuerdan con estas limitaciones, y otras situaciones de segregación ocupacional, muestran formas de resistencia que si no de oposición podrían conceptualizarse como de tipo compensatorio.

En efecto, en un escenario local definido por los mismos actores (ya sean docentes, empleadores o graduadas) como portador de una cultura tradicional y machista (que se expresa tanto en el ámbito laboral como familiar), es necesario reconocer en el comportamiento de estas egresadas habilidades para actuar en el marco de las formas sociales dominantes. Se trata de estrategias de compensación en tanto formas de resistencia que no ponen en cuestión la reproducción global de una sociedad; reproducción social sostenida sobre las divisiones de clases, género, etáreas y étnicas.

Y si la hipótesis de trabajo que guió esta investigación procuraba dar cuenta de tensiones entre representaciones de equidad y mecanismos de segregación de género en esta particular articulación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, el recorrido realizado permite sostenerla y afinarla, incorporando esta noción de estrategias compensatorias.

En tal sentido, la decisión de ingreso a la tecnicatura, la escolaridad como opción, aparece como primera forma de resistencia frente a la posibilidad de un rol restringido a la esfera doméstica (canalizando aspiraciones que van más allá de formar una familia y dedicarse a ella). Ya en el ámbito educativo, las representaciones de equidad que sostienen devienen del accionar manifiesto del sistema educativo tal como fuera señalado más arriba. Ciertamente, y más allá de algunas manifestaciones de sexismo encontradas, seguramente son menos numerosas e intensas que las prevalecientes en las culturas familiares y del ámbito laboral. “Mientras la familia se organiza en torno a la superioridad indiscutida del género masculino sobre el femenino, la escuela considera a todos los alumnos como formalmente iguales, y sólo deja de hacerlo en la medida en que ingieren en ella criterios venidos de otras esferas” (Fernández Enguita, 1995). El rendimiento académico, la aceptación de los valores y normas de la institución constituyen también estrategias de compensación. Al egreso, nuevas formas de resistencia compensatoria aparecen ante la conciencia sobre una eficacia de la educación no tan grande como para revertir sus oportunidades en el trabajo y en la propia familia. Formas de resistencia compensatorias ante esa tensión en la articulación formación-empleo desde su condición de género, tal como muestran los datos obtenidos: en algunos casos, inserciones “más exitosas” en cuanto a la profesión pero con la asunción de responsabilidades y jornadas extendidas, y un desplazamiento en la asunción de mayores compromisos familiares; generación de autoempleo, trabajo a tiempo parcial en docencia, o tiempo de espera, en otros casos. Conductas compensatorias que sostienen el logro de expectativas en términos de mejorar su calidad de trabajo, asegurarse el puesto y acceder a mejores condiciones laborales, a través de una continuidad en diferentes niveles y temas de capacitación.

Como conclusión general puede afirmarse, entonces, que las distintas perspectivas de análisis establecidas desde el comienzo de la investigación han permitido comprender la vinculación entre la formación y la inserción de las técnicas

forestales, sus alcances y limitaciones para este campo específico. En segundo lugar, que el abordaje de este caso particular muestra resultados coincidentes con distintas investigaciones, tal como fueron consignadas en el capítulo respectivo. Resultados que se reproducen en indagaciones más recientes que exponen, más allá de ciertos avances, la persistencia de desigualdades y antiguas resistencias. Se destacan a continuación algunas de las notas esenciales que informa el PNUD (2011) en la Argentina, en línea con los hallazgos de esta investigación.

El mencionado informe señala que la segregación ocupacional (horizontal y vertical) sigue siendo uno de los ejes significativos de la desigualdad por género en el mercado de trabajo. Segregación horizontal que implica el acceso a ocupaciones ligadas a las cualidades atribuidas y que conforman los territorios femeninos, tal como fueran caracterizados para el caso de esta formación específica. Segregación vertical como concentración de mujeres en puestos de menor jerarquía a igualdad de calificación respecto de los varones. Ambas cuestiones impactan produciendo lo que se ha referido en términos de una subutilización de la formación o, en términos del PNUD, la sobrecalificación femenina, cuando se advierte que la falta de correspondencia entre la educación recibida y la calificación de la tarea afecta en mayor medida a las mujeres.

La segunda cuestión que se quiere destacar, en tanto aparece con fuerza en el discurso de los actores entrevistados así como impacta en las estrategias diferenciales de las graduadas, refiere a la división sexual del trabajo doméstico. En coincidencia, el Informe (*ibídem*) destaca la ausencia de cambios significativos en la participación de los varones en las tareas domésticas. Se presentan muchas limitantes para este cambio, pero la más difícil de desterrar es el lugar privilegiado que ocupan los hombres en la cultura, promovido por las formas de educación familiar y escolar, y por otras instituciones como los partidos políticos, los sindicatos, los medios de comunicación, y el mercado laboral. La división sexual del trabajo no se modificará hasta que no cambie en el ámbito doméstico y en el reconocimiento de la sociedad. De manera que, para iniciar un cambio, sería interesante, según señalan organismos internacionales como la OIT, dirigir la mirada a nuevas políticas que promuevan la equidad entre hombres y mujeres. Porque el apoyo en el hogar y la distribución de tareas permitirían un cambio socio-cultural, en especial en los núcleos familiares de las clases más bajas, pero si se pretende una política enfocada a la equidad de género, se requiere la provisión de servicios de cuidado de los niños que facilite el acceso de las mujeres al trabajo asalariado y con ello alivianar situaciones de exclusión social. .

Finalmente, no es posible desconocer las limitaciones de la mujer según su condición social. Aunque sin grandes quiebres en el estatus socio-económico de los sujetos de esta investigación, se han atribuido algunos resultados diferenciales, en cuanto al comportamiento y logros ocupacionales de las egresadas, como diferencias intra-género en función de la disposición de los distintos capitales que pueden movilizar.

Para terminar, este estudio ha considerado al trabajo como la actividad que facilita al sujeto su integración a la vida social, pudiendo operar así como herramienta que facilite el logro de su autonomía personal y el aumento de su capacidad de agencia en espacios de poder, en lo público y privado. Por eso mismo, la educación y la

participación en el mercado de trabajo debe permitir a la mujer, además de brindarle sustento, desarrollarse personalmente en su capacidad de pensar, elegir y decidir lo que es valioso para ella. Ahora bien, en tanto el estudio se ha planteado a partir de las inquietudes de la institución educativa, frente a los hallazgos realizados es posible la apertura de nuevos interrogantes.

En primer lugar, interrogantes acerca de cuál es la profundidad de los cambios en curso, y en qué términos problematizar la inserción laboral de estas Técnicas Forestales Superiores: ¿Como una necesidad de crecimiento socio-económico y emocional-afectivo de resolución individual o como un crecimiento colectivo que permitiría, a largo plazo, posicionarlas en situaciones de equidad respecto del hombre ante la diversidad de oportunidades en el mercado laboral?; ¿y cuáles deberían ser las intervenciones de las técnicas, las empresas, y el instituto formador como también las voluntades políticas estatales y privadas en acompañar este proceso?

Desde la institución educativa, y en ese contexto, la construcción de un proyecto ocupacional es una gran alternativa para las técnicas forestales y podría visualizarse como materia pendiente para el IAVNC. Ahora bien, ¿en qué medida se asume que los programas formativos aparecen como neutrales, pero las prácticas y contenidos impartidos por los profesores establecen diferencias entre lo que “pueden hacer” las mujeres o los varones, reproduciendo tabúes y estereotipos?; ¿cuáles son las posibilidades de objetivación, hacia el interior de la institución, de relaciones jerárquicas inter-géneros, como primer paso para su superación? Por otra parte, si bien la construcción de un proyecto ocupacional apunta a mejorar las condiciones de empleabilidad, ¿cómo y en qué medida internalizar las señales del mercado de trabajo respecto de tipos de orientaciones específicas que facilitarían la inserción de las técnicas?; ¿evaluar el desplazamiento de la actual orientación silvícola hacia otras orientaciones no supondría reproducir los estereotipos mencionados acomodando la formación a ellos?; ¿cómo fortalecer los vínculos entre el IAVNC y las empresas beneficiarias con pasantes forestales para lograr un mayor compromiso en contratar mujeres con continuidad sin, además, introducir los propios sesgos sobre la cuestión de género?

Vinculado al último interrogante, y a modo de cierre, es necesario apelar nuevamente a Bourdieu, específicamente a la conceptualización sobre la investigación social que ha sido referida en el capítulo inicial de esta tesis. El esfuerzo de objetivación de la autora, mujer, ingeniera e integrante de la institución educativa, ha sido una constante que acompañó el camino recorrido para la realización de esta investigación.

REFERENCIAS

- **Abramo, L.** 2001. Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- **Athusser, L.** 1970. Ideología y aparatos ideológicos del Estado. Buenos Aires. Nueva Visión.
- **Arnot, M.** 2002. Reproducing gender? Critical essays on educational theory and feminist politics. London: Rowledge Falmer.
- **Arriagada, I. y Torres, C.** 1998. Género y Pobreza. Nuevas dimensiones. Chile. Ed. de las Mujeres N° 26.
- **Astelarra, J.** 2009. Género y empleo. Documento de trabajo N° 32. Madrid, España. Fundación Carolina CeALCI. www.fundacioncarolina.es
informacion@fundacioncarolina.es.
- **Beramendi, C.** 2010. Empleo, responsabilidades familiares y obstáculos socioculturales a la igualdad de género en la economía. Una tríada inseparable en la cotidianeidad de las mujeres. Programa Género y Cultura Flacso Uruguay - CEPAL: XI Conferencia: Qué Estado para qué Igualdad? Brasil, 2010.
- **Bocchicchio, A.** 2000. Inserción Profesional en las Ingenierías Agronómicas. Estudio de Casos de los Graduados Recientes de la U.B.A. en: El trabajo en los umbrales del siglo XXI. Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo. Bs. As.
- **Bourdieu, P.** 1988. La distinción. Criterio y bases sociales del gusto. España. Ed. Taurus-Aguilar.
- **Bourdieu, P.** 2000. La dominación masculina. Barcelona, España. Edit. Anagrama.
- **Bourdieu, P. et al.** 2002. La miseria del mundo. Bs. As.
- **Bowles, S. y Gintis, H.** 1985. La instrucción escolar en América capitalista. Madrid. Ed. Siglo XXI.
- **Castillo, G.** 2003. La ideología del género. Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de Piura. Lima, Perú. Boletín semanal editado por la oficina de Información. Año II – Número 58.
- **Castillo, G.** 2009. Argumentos contra la homosexualidad. Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de Piura. Lima, Perú.
- **Curti, C.** (sf) La educación superior en la República Argentina. Estudio según género. Síntesis.
- **Eguía, A; Piovani, J. I. y Salvia, A. (comp)** 2007. Género y trabajo: asimetrías intergéneros e intragéneros. Áreas metropolitanas de la Argentina, 1992-2002. Bs. As., Argentina. Ed. EDUNTREF.
- **Fernández Enguita, M.** 1988. “El rechazo escolar: ¿Alternativa o trampa social?” en: *Política y Sociedad* No.1. Universidad Complutense de Madrid; Madrid, España.
- **Fernández Pacheco, J.** 2009. Diferencias de género con efectos pertinentes en el mundo del trabajo. Género y empleo. Documento de trabajo N° 32. Madrid, España. Fundación Carolina CeALCI. www.fundacioncarolina.es
informacion@fundacioncarolina.es.
- **Gallart, M. A. y Bertoncello, R.** 1993. Los estudios de seguimiento de egresados. Educación y Trabajo. Año 4, n° 2. 1993.
- **Gallart, M. A.** 2001. La información para el trabajo y los jóvenes en América Latina. Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo, Año 7, N° 14, 2001, pp 55 – 89.

- **González, S. H. J.** s. f. Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe – 2000-2005. Anexo 2: Estadísticas. pp. 241 – 261.
- **Guzmán, V. y Mauro, A.** 2001. Cambios generacionales en las trayectorias laborales de las mujeres. Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- **Hirata, H.** 2010 Panel 1: El empleo, las responsabilidades familiares y los obstáculos socio-culturales a la igualdad de género en la economía. XI Regional Conferencia sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Brasilia, Brasil.
- **Largade, M.** 1990. Identidad femenina.
- **Lamas, M.** 1993. Algunas dificultades en el uso de la categoría género, XIII Congreso Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas, México.
- **Llach, J. J.** 2006. La Educación Rural, Agropecuaria y Agroindustrial de Nivel Primario, Medio y Superior – El campo, las agroindustrias y su gente en la sociedad del conocimiento – Diagnóstico y propuestas. Bs As. Citado en www.foroagroindustrial.org.ar
- **Llopis, J.** 2009. Comentario. Una reconfiguración de la sociedad del trabajo. Género y empleo. Documento de trabajo N° 32. Madrid, España. Fundación Carolina CeALCI. www.fundacioncarolina.es; informacion@fundacioncarolina.es.
- **Morgade, G.** 2004. Alfabetización científico tecnológica y relaciones de género. Aportes realizados por ala investigación de: Desarrollo de capacidades para reforzar destrezas por su vida, a través de su alfabetización científica y tecnológica. UNESCO/CEM (Centro de Estudios de la Mujer). Bs. As.
- **Montero Cassassus, C.** 1992. Los problemas de la integración social: el caso de los empleos femeninos y masculinos de fácil acceso. CADIS-CNRS, Francia; CIEPLAN, Chile. Propositiones 21. pp 153 – 168.
- **Murmis, M. et al.** (2010) Pluriactividad: reflexiones a partir de un estudio de chacareros valletanos en Revista Interdisciplinario de Estudios Agrarios, N° 31. Centro Interdisciplinario de Estudios Agrarios, Facultad de Ciencias Económicas-UBA, Buenos Aires.
- **Navajas, P. y Mac Donnell, M.** 2004. Caá porâ'í. El espíritu de la Yerba Mate. Establecimiento Las Marías. Ed. Latingráfica . Bs. As. Argentina.
- **Núñez, L. y Segall, M.** 2001. Relaciones de Género y proyectos de vida en la infancia y adolescencia chilenas. Departamento de Planificación y Estudios, Servicio Nacional de la Mujer (Sernam).
- **Oxman, C.** 1998. La entrevista de investigación en Ciencias Sociales. EUDEBA. Buenos Aires.
- **Papadópus, J. y Radakovich, R.** 2003. Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe en: Estudio comparado de Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe. México.
- **Pastor, I.** 2009. Las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo: entre los datos y los discursos. Género y empleo. Documento de trabajo N° 32. Madrid, España. Fundación Carolina CeALCI. www.fundacioncarolina.es/
informacion@fundacioncarolina.es.
- **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.** 2011. *Aportes para el Desarrollo Humano en la Argentina/2011*. Género en cifras: mujeres y varones en la sociedad argentina. PNUD, Buenos Aires, Argentina.

- **Rofman, A.** 1993. Las economías regionales. Un proceso de decadencia estructural. En: Bustos, P. (Comp.). "Más allá de la estabilidad". Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert, pág. 161 a 189.
- **Sabatier, M. A.** 2004. La educación superior no universitaria en Argentina. Estudio. Síntesis Ejecutiva.
- **Stake, R. E.** 1998. Una investigación con estudio de casos. Editorial Morata, Buenos Aires.
- **Tabet, P.** 1998. La construcción social de la desigualdad de los sexos. Los instrumentos y los cuerpos. Biblioteca del feminismo. Paris-Montreal. L'Harmattan – 206 p- Edición: EHESS. Revista francesa de antropología.
- **Taylor, S. J. y Bogdan, R.** 1992. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Ediciones Paidós, Buenos Aires.
- **Todaro, R. y Godoy, L.** 2001. Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- **Tones, C. H.** 1995. Del topónimo "Umbú" a Gobernador Virasoro. Universidad Nacional del Nordeste. Ed. Orígenes. Chaco.
- **Valenzuela, M. E.** 2001. Calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur. Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- **Vázquez, A.** 2009. Mujeres, mercado laboral y trabajo precario en Ecuador. Género y empleo. Documento de trabajo N° 32. Madrid, España. Fundación Carolina CeALCI. [www.fundacioncarolina.es/ informacion@fundacioncarolina.es](http://www.fundacioncarolina.es/informacion@fundacioncarolina.es).
- **Varela, J.** 1995. La sociología francesa de la Educación: Modelos de análisis en: F. Ortega; E. González García; A. Guerrero y M. E. Sánchez (comp). Manual de Sociología de la Educación. Madrid. Ed. Visor.
- **Wainerman, C. (Compiladora)** 2002. Familia, Trabajo y Género. Argentina, UNICEF y Fondo de Cultura Económica.
- **Zimbalist Rosaldo, M.** 1979. Mujer, cultura y sociedad - Una visión teórica. En: Harris, Olivia y Kate Young (Compiladoras) Antropología y feminismo – Barcelona. Ed. Anagrama. pp 153 – 181.

DOCUMENTOS

- Institucionales:

. **Reformulación de la Carrera de Técnico Superior Forestal.** 2006. Instituto Agrotécnico Víctor Navajas Centeno. Virasoro, Corrientes. Argentina. www.iavnc.com.ar / iavnc@lasmarias.com.ar

. **Formulación de la Carrera de Técnico Superior en Producción Agropecuaria.** 2006. Instituto Agrotécnico Víctor Navajas Centeno. Virasoro, Corrientes. Argentina. www.iavnc.com.ar / iavnc@lasmarias.com.ar

. Textos referidos a:

- Historia institucional
- Reformulación de la Carrera de Técnico Superior Forestal: Propuesta 2006
- Libro Matríz. Matrícula del período de ingresos 1996 -2005
- Reglamento Interno de Alumnos - 2008
- Power - point: Presentación Institucional
- Realización/participación en eventos de carácter promocional
- Creación y/o convenios de servicios de inserción
- Utilización/montaje de sistemas de información/intermediación.
- Pasantía, la mejor estrategia de inserción
- Preparación de los jóvenes para su ingreso efectivo en el mercado de trabajo o el autoempleo
- Capacitación a operarios y profesionales

Disponibles en: www.iavnc.com.ar / iavnc@lasmarias.com.ar

- Extra-institucionales:

- **Diario La República de Corrientes**, 17/11/ 2007 – Suplemento Campos - www.corrientesonline.com/.../inarc.php

- **INET**. 2009. *Informe final. Sector Foresto-Industrial*. Buenos Aires. AR.

- **INTA**. 2010.

- **I PROFESIONAL.COM**. 2009. Las mujeres ocupan sólo un 17% de los cargos gerenciales en las compañías argentinas. Buenos Aires, AR

- **Manual Informático para productores de eucaliptos**. 2010. INTA de Concordia. <http://www.inta.gov.ar/concordia/info/indices/tematica/cd-manual-prod-eucaliptos/01.pdf>

- **Municipio de Gdor. Ing. V. Virasoro**. 2006. *Plan Integral*. emprendimientos_virasoro@cableat.net – 03756-481619/482933

- **UNESCO – IESALC**. 2006. *Educación Superior en América Latina y el Caribe*.

- **A SCANS REPORT FOR AMÉRICA 2000**. The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, U. S. Department of Labor.

- **CIUO-08** (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones). 2008. Marco Conceptual. Anexo 1.

- **GRUPO DE TRABAJO**. 2011. *“Estrategias de incidencia de las mujeres en las políticas dirigidas a la Economía Social y Solidaria”*. Jornadas Nacionales, Casa Nacional del Bicentenario, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

- **Mujeres: Unidad y Diversidad. Un debate sobre la identidad de género.** 2000. *Materiales para la reflexión.* Secretaría de la Mujer. Federación de Enseñanza de CC.OO. Madrid. Edita: Federación de Enseñanza de CC.OO.
- **Nota Diario clarín** – “*La condición social sigue limitando a mujeres*”. 31 de Octubre 2011 – María del Carmen Feijoo.
- **Revista Corrientes ON LINE (2007)** – <http://www.afoa.org.ar/files/INFO20AFoA20abril2009.pdf> –
- **feminismo.**about.com/od/.../a/las-tres-olas-del-feminismo.htm
- **IFAD, Investing in rural people.** (2014) Sobre Equidad de género. Internet.
- **PNUD (2011)** “*Aportes para el desarrollo humano en Argentina/2011: Género en cifras: mujeres y varones en la sociedad argentina.*1º Ed. Buenos Aires. Educación Superior.
- **OIT (1998)** Relación entre el ingreso promedio de las mujeres con respecto a los hombres de países del Cono Sur de América.
- **Women On Boards. (2009) A Statistical Review by Country, Region, Sector and Market Index; Governance Metrics International;** Mujeres en las Juntas Directivas de las Corporaciones. Comparación Internacional.
- **UNIFEM. (2007) Estadísticas para la equidad de género: magnitudes y tendencias en América Latina.** Vivian Milosavljevic – Naciones Unidas – Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.

Legislación:

- Ley Federal de Educación - Ley N° 24.195/ 1993
- Resolución N° 1561/05 – Ministerio de Educación y Cultura de la Provincia de Corrientes
- Ley Nacional de Empleo, Ley N° 24013 (Contrato de Trabajo/Formación)

APÉNDICE

I. Caracterización socio-económica de la localidad de Gdor. Agrónomo Valentín Virasoro según los datos provistos por el CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN, VIVIENDA Y HOGARES. INDEC, 2001¹¹

CUADRO N° 1 - POBLACIÓN

Población 2001: 28.756 habitantes
Población 1991: 20.587 habitantes

Fuente: Datos de INDEC 2001 – Gdor. Virasoro

CUADRO N° 2 - POBLACIÓN POR GRUPOS DE EDAD

Mujeres	Grupos de Edad	Varones
61	85 y más	40
76	80 a 84	59
101	75 a 79	86
158	70 a 74	142
198	65 a 69	228
271	60 a 64	307
354	55 a 59	392
460	50 a 54	516
544	45 a 49	685
760	40 a 44	797
849	35 a 39	879
939	30 a 34	933
1000	25 a 29	1019
1242	20 a 24	1356
1443	15 a 19	1522
1750	10 a 14	1805
1878	5 a 9	1936
1947	0 a 4	2023

Fuente: Datos de INDEC 2001 – Gdor. Virasoro

¹¹ Se consignan estos datos que corresponden a la información disponible en el momento de la realización del trabajo de campo de esta investigación.

CUADRO N° 3 – EDUCACIÓN

Asistencia a establecimientos educativos - Porcentaje de población de cada grupo

Grupos de Edad	Municipio	Provincia	País
3 a 4 años	16,06%	20,09%	39,13%
5 años	62,97%	70,91%	78,80%
4 a 11 años	96,39%	96,94%	98,20%
12 a 14 años	89,41%	91,19%	95,11%
15 a 17 años	68,25%	71,31%	79,40%
18 a 24 años	26,81%	32,95%	36,86%
25 a 29 años	5,30%	13,14%	14,41%
30 y mas años	1,85%	2,70%	3,01%

Fuente: Datos de INDEC 2001 – Gdor. Virasoro**CUADRO N° 4 – NIVEL DE INSTRUCCIÓN ALCANZADO**

Porcentaje de población de 15 años y más

Nivel de Instrucción	Municipio	Provincia	País
Sin Instrucción o primaria incompleta	34,80%	29,35%	17,90%
Primaria completa y secundaria incompleta	45,04%	43,24%	48,87%
Secundaria completa y terciario o universitario incompleto	14,57%	20,75%	24,49%
Terciario o universitario completo	5,59%	6,65%	8,73%

Fuente: Datos de INDEC 2001 – Gdor. Virasoro**CUADRO N° 5 – COBERTURA SOCIAL**

	Municipio	Provincia	País
Porcentaje de población con cobertura de obra social o plan privado de salud o mutual.	52,30%	37,89%	51,95%

Fuente: Datos de INDEC 2001 – Gdor. Virasoro

CUADRO N° 6 - POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN CATEGORÍAS OCUPACIONALES

Categoría del Trabajador	Municipio	Provincia	País
Obrero o empleado en el sector público	14,16%	26,79%	21,20%
Obrero o empleado en el sector privado	60,27%	40,59%	48,94%
Patrón	3,17%	4,15%	6,24%
Trabajador por cuenta propia	18,40%	23,50%	20,26%
Trabajador familiar	4,00%	4,97%	3,37%

Fuente: Datos de INDEC 2001 – Gdor. Virasoro

II. Análisis realizado por la Municipalidad de la localidad de Gdor. Valentín Virasoro para la elaboración de su Plan Estratégico.

CUADRO N° 7 - FODA Ciudad de Virasoro

F	O
<p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recursos naturales favorables - Empresas privadas de producción primaria - Pequeños productores - Centros de capacitación - Diversificación productiva - Asociaciones y Ong's constituidas - Inventario Foresto-Industrial - Base de datos de la actividad económica local (urbano – rural) - Disponibilidad de profesionales y aficionados - Convenio con el INTA - Convenio con la USAL - Centros de investigación - Fuerte influencia del sector Foresto-Industrial en la socioeconomía - Apoyo económico no reembolsable en el sector forestal (Ley N° 25.80) - Potencial productivo - Vocación empresarial y emprendedora de la población 	<p>Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Nacional “Manos a la Obra” - Descentralización de acciones gubernamentales - Ubicación geográfica estratégica (MERCOSUR)

D	A
<p>Debilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insuficiencia de capacitación específica en oficios - Deficiente capacitación de gestión - Inexistencia de financiamiento para emprendedores en etapa de iniciación - Acentuado individualismo - Falta de participación de agentes locales (Instituciones, ONG) - Elevada demanda de trabajo por parte de jóvenes y mujeres con número de hijos menores a cargo, con estudios básicos incompletos. (bolsa de trabajo) 	<p>Amenazas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Burocracia gubernamental de la implementación del plan “Manos a la Obra”

Fuente: Municipalidad de Virasoro, Plan Integral, 2006

CUADRO N° 8 – Instituciones y Empresas Productivas de la zona del Nea Argentino empleadoras de Técnicos Forestales Superiores del IAVNC

N°	INSTITUCIÓN/ EMPRESA
1.	Alto Paraná S.A.
2.	Avelleyra Asociados
3.	Bosques del Plata
4.	Cofina S.A
5.	Consorcio Forestal Ctes. Norte
6.	Consorcio manejo del Fuego
7.	Danzer Forestación S.A.
8.	El Vasco S.A
9.	Empresa Forestal El Bosque S.R.L
10.	Empresa Forestal Palo Borracho
11.	Empresa Forestal W.H.K.
12.	Empresa Verde Argentina (EVASA)
13.	Enrique R. ZENI & Cía
14.	Estancia Lemu Cuyén

15.	Foresca S.H
16.	Forestación - Reforestación
17.	Forestaciones S.A.
18.	Forestadora Iberá S.A
19.	Forestadora Tapebicuá S.A.
20.	Forestal Argentina
21.	Forestal Bosques del Plata
22.	Forestal Garuhapé
23.	FORESTAL Iguazú
24.	Forestal Las Marias
25.	Forestal Santo Tomé
26.	Forestal y Ganadera Indumarca
27.	Fundación Victoria Jean Navajas
28.	GARRUCHOS S.A
29.	GTZ
30.	Horkla S.A.
31.	Husqvarna Bosque & Jardín
32.	INTA Bella Vista
33.	INTA Concordia
34.	INTA Concordia- Proyecto El Alambrado
35.	INTA- Monte Carlo
36.	Jacarandá S.A
37.	Klabin Forestal S.A.
38.	La Rosada Forestal SRL
39.	Lipsia S.A.I.C.F.
40.	Masa Agropecuaria S.A.
41.	Masisa S.A.
42.	Munditol S.A
43.	Navar S.A
44.	Papel Prensa S.A.

Fuente: Base de datos del IAVNC

CUADRO N° 9 - PLAN DE ESTUDIOS del TÉCNICO FORESTAL**SUPERIOR del IAVNC - Aprobado por Resolución Ministerial 797/97**

MATERIAS	HORAS	
	TEORÍA	PRÁCTICA
PRIMER AÑO		
Botánica Forestal y Ecología.	2	-
Castellano y Redacción Técnica.	2	-
Computación.	2	-
Dasometría I.	2	4
Dendrología.	2	2
Educación Física.	-	2
Ergonomía, Seguridad e Higiene Laboral.	2	4
Maquinaria Agrícola y Construcciones Rurales.	2	2
Matemática Aplicada.	4	-
Silvicultura I.	4	4
Suelo y Climatología.	2	2
Topografía y Dibujo Técnico.	2	4
Vivero Forestal.	2	4
SEGUNDO AÑO	TEORÍA	PRÁCTICA
Administración de Recursos Humanos.	2	-
Aprovechamiento Forestal.	4	4
Caminos Forestales.	2	-
Dasometría II.	2	4
Economía y Legislación Forestal.	2	-
Educación Física.	-	2
Fotointerpretación Forestal.	2	-
Manejo de la Empresa Forestal.	2	-
Mecanización Forestal.	2	2
Protección Forestal.	4	4
Silvicultura II.	4	4
Tecnología de la Madera.	2	4
TERCER AÑO	TEORÍA	PRÁCTICA
Seminarios Obligatorios:		
Formación Básica.	2	2
Formación Técnica.	2	-
Pasantía		

III. Perfil socio-económico de las egresadas según las dimensiones relevadas.

CUADRO N° 10 - Nivel de educación formal alcanzado por los padres de las graduadas

Nivel de Instrucción alcanzado	padre	madre
- Primaria incompleta	5	4
- Primaria completa	8	6
- Secundaria incompleta	5	8
- Secundaria completa	2	1
- Superior completa (maestra)	-	3

Fuente: Entrevistas Técnicas Forestales Superiores – 2008

CUADRO N° 11. Ocupación de los padres de las graduadas

Ocupación	padre	Madre
- Propietario	7	3
- Empleado, vendedor	6	6
- Ama de casa		7
- Trabajador especial y en servicios agro-forestal-ganadero	4	2
- Docente	-	2
- Político	2	-

Fuente: Entrevistas Técnicas Forestales Superiores – 2008

CUADRO N° 12 – Ocupación de las graduadas entrevistadas

E n tre vista das	Ocupaciones			No trabajan
	Vinculadas a su formación y según categoría de ocupación		NO relacionadas con la carrera	
	Patrón/Por cuenta propia	Empleada		
1.	Directora de empresa familiar de Servicios Forestales: Mediciones y Evaluación de Plantaciones Forestales, Ensayos y Selección de Árboles			
2.		Supervisora de Aprovechamiento Forestal		
3.		Encargada de la Planta de Secado de Madera		
4.	Co-propietaria de vivero	Instructora IAVNC		
5.		Asesora técnica – Inst. Educ. de Nivel medio - EFA		
6.		Secretaria gral y Supervisora de Aserradero		
7.		Coordinadora de Operaciones de Empresas de Servicios Forestales		

8.		Asistente de Supervisión del Sector de Agroquímicos		
9.	Profesional independiente en Servicios forestales	Operadora de radio-internet en producción y cosecha forestal		
10.		Asistente de Inventarios Forestales, Análisis de datos, Preparación de Órdenes de Intervención. Manejo de Programas Informáticos		
11.		Empleada General del Sector de Compensado, Inventario y Manejo de Láminas		
12.	Co-propietaria de vivero		Empleada administrativa de comercio minorista.	
13.		Docente en nivel primario y medio	Propietaria en comercio minorista	
14.			Vendedora de comercio minorista.	Vendedora de comercio minorista.
15.			Vendedora en comercio minorista	Vendedora en comercio minorista
16.			Operaria en agroindustria	Operaria en agroindustria
17.			Empleada Sector Público en el ámbito municipal	Empleada Sector Público en el ámbito municipal

18.			Cosmetóloga -Esteticista	
19.				Inactiva: se acerca el momento de su maternidad.
20.				Desocupada: presentó CV en varios lugares. Tiene ciertas restricciones por el cuidado de su hija pequeña.
21.				Desocupada: presenta algunas restricciones por cuestiones de salud y el cuidado de su hijo pequeño. No obstante ello, está buscando trabajo.
22.				Desocupada: Hubo reducción de personal en su trabajo y aún no logra re-insertarse

Fuente: Entrevistas Técnicas Forestales Superiores – 2008

CUADRO N° 13 - Situación laboral de las Técnicas Forestales Superiores, según la base de datos sobre graduados IAVNC (2008)

Nota: --- datos de la institución

---- datos relevados en las entrevistas

N°	Egreso	Procedencia	Ocupación	Observaciones
1.	22-10-98	Apóstoles (Mnes.)		No contactada
2.	09-11-98	Apóstoles (Mnes.)		No contactada
3.	21-10-98	Corrientes. (Cap.)		No contactada
4.	09-11-98	Gob. Virasoro (Ctes.)		No contactada
5.	23-12-99	Empedrado (Ctes.)	Empleada comercio minorista	
6.	23-11-99	Gob. Virasoro (Ctes.)	Vivero	No contactada
7.	26-02-00	Goya (Ctes.)	Coord. de Área Ftal. en una E. F.A.	
8.	14-12-01	Gob. Virasoro (Ctes.)	Administrativa en Logística Forestal	
9.	28-12-02	Candelaria (Mnes.)	Dirección de Fauna de la Municipalidad	
10.	27-12-02	Gdor. Virasoro (Ctes.)	1) Farmacia / Docente Nivel medio 2) Farmacia/copropietaria de Vivero	
11.	20-12-02	Gob. Virasoro (Ctes.)	Docencia	No contactada
12.	27-12-02	Gob. Virasoro (Ctes.)	1) Docencia 2) Docencia / copropietaria de Vivero	
13.	28-11-03	Paso de los Libres (Ctes.)	Supervisora forestal	
14.	04-07-03	Santo Tomé (Ctes.)	Asistente de Estancia	
15.	03-03-04	Gob. Virasoro (Ctes.)	Autoempleo Contratista de empresas forestales	No contactada
16.	31-03-04	Gob. Virasoro (Ctes.)	Ama de casa	

--	--	--	--	--

17.	09-08-04	San Justo (Ctes.)	1) Contratista con su padre 2) Operaria en agroindustria	
18.	29-12-04	Gob. Virasoro (Ctes.)	Supervisora de campo – Aprovechamiento Forestal	
19.	21-10-05	Gob. Virasoro (Ctes.)	1) Central de operaciones 2) Operadora de radio / copropietaria empresa de servicios forestales (Inventario)	
20.	21-10-05	Gob. Virasoro (Ctes.)	Operaria Industria	
21.	25-10-05	Gob. Virasoro (Ctes.)	Supervisora a campo	
22.	17-11-05	Empedrado (Ctes.)	Autoempleo/ Mediciones Forestales – Familiar	
23.	07-07-05	Gob. Virasoro (Ctes.)	Autoempleo/ Comercio – Familiar	
24.	07-07-05	Gob. Virasoro (Ctes.)	1) Sin trabajo 2) Vendedora comercio minorista	
25.	14-11-05	Gob. Virasoro (Ctes.)	Sin trabajo	
26.	15-09-06	Calabacilla (E. R.)	1) Sin trabajo 2) Secretaria gral. y supervisora de aserradero	
27.	27-09-06	Gob. Virasoro (Ctes.)	Sin trabajo	
28.	06-10-06	Zárate (Bs. As.)	Supervisora de aserradero	
29.	16-02-07	Gob. Virasoro (Ctes.)	Autoempleo /Centro de Belleza	

Fuente: Base de datos egresados IAVNC – 2008

IV. Cifras estadísticas de estudios sobre situaciones laborales según género en Argentina y su comparación internacional.

CUADRO N° 14 - Relación entre el ingreso promedio de las mujeres con respecto a los hombres de países del Cono Sur de América.

	1990	1998
Argentina	0,70	0,67
Brasil	0,55	0,59
Chile	0,61	0,66
Uruguay	0,56	0,61
Promedio AL	0,60	0,64

Fuente: Elaboración OIT, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países respectivos. Sin datos disponibles para Paraguay.

CUADRO N° 15 - Mujeres en las Juntas Directivas de las Corporaciones.

	Latinoamérica (%)	Otros (%)
Argentina	4,1	
Brasil	3,9	
Chile	2,4	
Colombia	11,3	
México	6,5	
Perú	3,6	
EEUU		11,4
España		6,6
Suiza		8,4
Finlandia		21
Países Bajos		10,3
Noruega		35,9

Fuente: Women On Boards: A Statistical Review by Country, Region, Sector and Market Index; Governance Metrics International; Marzo 2009.

CUADRO N° 16 - AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): JORNADA LABORAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA, ZONAS URBANAS, ALREDEDOR DE 2002 (En horas promedio semanales)

	Mujeres	Hombres
Promedio	40	47
Costa Rica	41	51
Nicaragua	43	51
Honduras	44	50
Chile	45	50
México	40	49
Colombia	41	49
Bolivia	41	48
Guatemala	41	48
Perú	37	47
Ecuador	41	47
El Salvador	45	46
Rep. Dominicana	39	45
Panamá	41	45
Brasil	38	45
Uruguay	37	45
Argentina	34	44
Paraguay	35	40

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.