



Universidad Nacional de Misiones

Carrera de Posgrado Cooperativo
Especialización en Docencia Universitaria

Trabajo Final Integrador

Clínica de formación para el acompañamiento a las trayectorias transicionales educación superior-ejercicio profesional de psicopedagogo/as de Misiones.

Nombre y apellido de la autora: Lic. Yamila Andrea Koniacki

Nombre y apellido de la tutora: Mgter. Alicia C. Guzmán

Nombre y apellido de la co-tutora: Mgter. María Victoria Tarelli

Trabajo Integrador Final de Especialización en Docencia Universitaria.

Año de presentación: 2020

Índice

Resumen	3
Diagnóstico de la situación problemática	4
Datos obtenidos de la recopilación de información:	7
Características sociodemográficas de los egresados	7
Características de las trayectorias transicionales educativo laborales	7
Primera actividad laboral al concluir la carrera o avanzada la misma	8
Estrategias de búsqueda de empleo	8
Tiempo que demoró en conseguir el primer empleo	9
Condiciones laborales	9
Relación laboral.....	9
Horas de trabajo	9
Cantidad de ocupaciones diferentes	10
Ámbitos de desempeño.....	10
Lugar de trabajo	10
Trayectorias laborales	10
Relatos sobre las expectativas respecto a la ocupación	10
Relatos sobre la experiencia de transición	11
Relatos extraídos de la primera recopilación de datos	13
Justificación	15
Trayectorias transicionales	15
Psicopedagogía.....	17
Proceso de Profesionalización.....	18
Profesión.....	20
Las profesiones y sus orígenes.....	23
Contexto socio económico y trabajo	24
Propuesta de intervención: Clínica de formación para el acompañamiento a las trayectorias transicionales educación superior-ejercicio profesional de psicopedagogos/as en Misiones.	28
Formación	28
Evaluación	29
Objetivos Generales	31
Objetivos Específicos	31
Actividades	32
Cronograma.....	35
Criterios de evaluación	36
Bibliografía	37
Anexos.....	38

Clínica de formación para el acompañamiento a las trayectorias transicionales educación superior-ejercicio profesional de psicopedagogos/as de Misiones.

Resumen

La trayectoria transicional educación superior – ejercicio laboral resulta un proceso complejo y que como fase vital crítica puede ser transitado con ciertos malestares. Cada profesional vivencia dicha etapa según las características peculiares de su experiencia y en un determinado contexto social. Las problemáticas que aparecen vinculadas a esta transición se relacionan con la falta de información, vivencias de temores, sentimientos de carencias en la formación, incertidumbre, necesidad de acompañamiento, elección de continuidad de estudios académicos, subempleo, empleo precario, etc.

El presente trabajo tiene como fin el desarrollo de un dispositivo que posibilite acompañar a los jóvenes graduados y estudiantes avanzados de la carrera de Psicopedagogía en Misiones, en periodo de transición educación superior-ejercicio laboral. El mismo tiene como antecedente el trabajo realizado por la autora en el marco de la tesina de grado para la obtención del título de Licenciada en Psicopedagogía, en la que se indagaban las experiencias de profesionales noveles en su transición al ejercicio laboral en los primeros dos años posteriores a su egreso. Se ha realizado, para este trabajo final integrador, una nueva recopilación de información con una muestra de similares característica a los fines de actualizar los datos ya existentes.

El dispositivo propuesto en el presente, se enmarca en el formato de una clínica de formación y considera la necesidad de que los egresados dispongan de un espacio que posibilite el encuentro, el dialogo, el intercambio sobre las implicancias y vivencias de la etapa. Posibilite también, el acceso al asesoramiento específico, información relevante y el tiempo para reflexionar con acompañamientos propicios sobre la transición educación superior – ejercicio laboral. Esta propuesta de intervención intenta dar algunas respuestas a las demandas que surgen en egresados noveles ante la complejidad de las trayectorias transicionales en cuestión. Demandas que se han vislumbrado en la información que se expone en este trabajo, fruto de la indagación en ambas muestras antes mencionadas.

Abstrato

A trajetória transitória educação superior – exercício de trabalho é um processo complexo e que, como uma fase de vida crítica, pode ser transitada com certo desconforto. Cada profissional vivencia essa etapa de acordo com as características peculiares de sua experiência e em um certo contexto social. Os problemas que parecem ligados a essa transição estão relacionados à falta de informação, experiências de medos, sentimentos de falta de formação, incerteza, necessidade de acompanhamento, escolha de continuidade de estudos acadêmicos, subemprego, precário em-pleo, etc.

O objetivo deste trabalho é o desenvolvimento de um dispositivo que possibilite acompanhar jovens graduados e alunos avançados de psicopedagoga em Missões, em transição de ensino superior-trabalho. Tem como pano de fundo o trabalho realizado pelo autor no âmbito do curso de tese para obter o diploma de Bacharelado em Psicopedagogia, no qual se indagam as experiências de novos profissionais em sua transição para o exercício do trabalho no dois anos depois de sua saída. Uma nova coleta de informações com uma amostra de recursos semelhantes foi realizada para este trabalho inclusivo final com o objetivo de atualizar dados existentes.

O dispositivo proposto no momento é enquadrado no formato de uma clínica de treinamento e considera a necessidade de os graduados terem um espaço que faça o encontro, o diálogo, a troca sobre as implicações e experiências do palco. Também possibilite o acesso a conselhos específicos, informações relevantes e tempo para refletir com acompanhamentos úteis sobre a transição educação superior – exercício do trabalho. Esta proposta de intervenção tenta responder às demandas que surgem em novos graduados diante da complexidade das trajetórias transitórias em questão. Demandas que foram observadas nas informações apresentadas neste trabalho, resultado do inquérito em ambas as amostras mencionadas acima.

Diagnóstico de la situación problemática

El presente trabajo, tiene como antecedente directo la tesina realizada por la autora para obtener el título de grado de la carrera de Psicopedagogía. En el mismo, se pretendió indagar, describir, explorar, realizar una aproximación a las trayectorias transicionales educativas laborales de nueve profesionales psicopedagogos de la provincia de Misiones en los primeros dos años posteriores a su egreso en los años 2011 y 2012. En función del análisis de la información recogida, se ha podido concluir que existen diferencias individuales en las trayectorias subjetivas y también, aparecen características comunes y aspectos relevantes que pudieron sistematizarse, las cuales permiten visibilizar la complejidad que implica la transición y las problemáticas vivenciadas por los profesionales.

Se ha realizado una nueva recolección de datos, seleccionando una muestra (sujetos tipo) para actualizar la información existente e indagar las experiencias de jóvenes psicopedagogos en los dos primeros años posteriores a su egreso, pero esta vez, egresados entre los años 2013 y 2014. Se ha utilizado, para dicha labor, un cuestionario auto-administrado que se ha enviado por correo electrónico a los profesionales. A partir de dicha muestra, se han recuperado experiencias de otros nueve profesionales. Esto posibilitó comparar la información recogida en ambas muestras, observando similitudes, constantes y diferencias. Dicha información constituye el material que se ha utilizado para realizar el diagnóstico de la situación sobre la que se propone la intervención objeto de este trabajo.

A continuación se resumen algunos aspectos que se consideran significativos.

Respecto de la primera recolección de datos (2011-2012): se ha observado que las actividades laborales que han predominado en las primeras experiencias de los profesionales son las que no se relacionan directamente con la psicopedagógica y la integración escolar.

Las estrategias de búsqueda laboral más usadas fueron la red de contactos y el curriculum vitae. La mayoría de los encuestados inició el ejercicio laboral en menos de un mes de búsqueda, y otra parte entre el primer y sexto mes. El total de profesionales se encontraba en actividad al momento de realizarse la encuesta, y más de la mitad, también buscaba trabajo. El promedio de horas laborales por semana era de 26, con extremos de 5 horas y 48 horas semanales aproximadamente. El 66 % de los encuestados se constituía entonces como población subocupada. De ellos, 5 profesio-

nales estaban buscando trabajo, por lo que podemos afirmar que constituían entonces la población subocupada visible y demandante.

El 66% de los encuestados declaró haber tenido dificultades en su trayectoria educativo laboral, la más registrada fue el desconocimiento de cómo ofrecer su servicio/autoemplearse, también aparecieron: carencias en la formación, falta de correspondencia entre sus intereses y la oferta laboral, empleo precario, dificultades relacionadas a la identidad y/o el rol psicopedagógicos, desempleo. El rol del psicopedagogo poco claro y esclarecidos en los contextos laborales. Se mencionó la necesidad de acompañamiento por parte del Colegio de Psicopedagogos en cuanto a la clarificación de cuestiones relacionadas al rol profesional en la comunidad.

Respecto a la segunda recopilación de datos (2013-2014): entre las problemáticas que han manifestado en torno a sus itinerarios educación superior – ejercicio laboral se han registrado similitudes con la muestra anterior y algunas variaciones. Aparecen cuestiones como: la precarización laboral (remuneración, condiciones, etc), carencias en la formación, imposibilidad de acceso a puestos en escuelas, miedos y ansiedades, falta de información. Se ha observado que la integración escolar y el ámbito educativo predominó entre las primeras experiencias laborales de los profesionales.

De la información aportada por ambos trabajos de investigación, se pueden deducir algunas hipótesis diagnósticas. Se observa que el período de transición educación superior-ejercicio laboral de los profesionales de la psicopedagogía, resulta un proceso complejo, con características peculiares en cada trayecto, con dificultades vinculadas a la desinformación, sentimiento de temor e incertidumbre, precarización laboral y subempleo, carencias en la formación, etc.

Los datos recopilados y su posterior análisis posibilitan pensar algunas líneas posibles de acción, entre ellas, la que se desarrolla en el presente trabajo: una clínica de formación para profesionales recién graduados, en transición al ejercicio profesional. El mismo tiene como objetivo, el acompañamiento de los jóvenes profesionales en relación a algunas conclusiones a las que se ha arribado en el diagnóstico.

A continuación, se desarrollan los diferentes aspectos que se han indagado a partir de los datos y se relacionan los obtenidos en ambos períodos.

Datos obtenidos de la recopilación de información:

Características sociodemográficas de los egresados

El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico de sujetos tipo. En cuanto a las características sociodemográficas de los egresados, en el trabajo anterior, de una población objeto de estudio de 9 profesionales, la cantidad de individuos no matriculados fue únicamente 1 y los matriculados 8. El total de matriculados en la provincia, en ese entonces era de 280 profesionales, constituyendo la muestra un 3,21% de ese total. Este dato es solo informativo, ya que siendo la muestra no probabilística no es legítimo estimar que lo que sucede en la muestra sucede en la población. En la actualización de la muestra, de 9 profesionales encuestados, 4 no se encuentran matriculados, y los restantes 5, sí, lo que indica que el 56% de los encuestados están matriculados en el Colegio de Psicopedagogos de Misiones. Cabe aclarar que la Ley I-131 del Colegio de Psicopedagogos de la Provincia de Misiones estipula que “*Están obligados a matricularse aquellos profesionales que ejercen la profesión psicopedagógica, en cualquiera de sus ámbitos*”.¹.

En cuanto a la relación ingreso-egreso, la mayoría de los profesionales finalizaron sus estudios en cinco y cuatro años, que es la duración teórica de la carrera.

Los psicopedagogos encuestados tienen entre 24 y 28 años, lo que nos muestra que son profesionales jóvenes, coincidente con la muestra anterior.

El 100% son mujeres, lo que muestra nuevamente la alta feminización de la profesión psicopedagógica; existe según la autora Marina Muller, una “...absoluta predominancia femenina” (Müller, 1995) en ella.

De los 9 profesionales que respondieron este ítem, 5 de ellos residen en Posadas y 3 en el interior de la provincia (Jardín América, Bernardo de Irigoyen y San Vicente) y una de las encuestadas reside en Concordia, Provincia de Entre Ríos. Para la mayoría de los Psicopedagogos que respondieron, su lugar laboral coincide con su lugar de residencia; en dos casos, deben desplazarse para trabajar.

Características de las trayectorias transicionales educativo laborales

Se indagó la actividad laboral de los psicopedagogos durante el cursado de su carrera, de los cuales el 66 % estudió únicamente y el restante 34% trabajó y estudió.

¹Ley I - N° 131 (antes ley 4071) Colegio de Psicopedagogos de la Provincia de Misiones.

Primera actividad laboral al concluir la carrera o avanzada la misma

En cuanto a la primera actividad laboral (relacionada o no directamente a la Psicopedagogía) vemos 3 respuestas diferentes que se ilustran en el cuadro anterior. En estos casos, las actividades laborales no estuvieron relacionadas a la psicopedagogía directamente en dos de los casos, desempeñándose en actividades deportivas (entrenadora de hockey) oficios (peluquería). Otros 4 casos, se vincularon a la docencia (profesora de psicología; auxiliar en salas maternas), integraciones escolares en los restantes casos, y actividades en centro de día y patronato de liberados en actividades relacionadas a lo laboral. Se observa un incremento de las primeras actividades laborales en relación a la psicopedagogía respecto a estudio anterior, la integración escolar sigue siendo la mayor actividad laboral y se incorporan otras áreas de la psicopedagogía que no se registraron en el trabajo anterior (laboral e institucional/salud).

Podemos deducir que en la capital misionera se presentaron mayores posibilidades en cuanto a tareas que las encuestadas denominan "integración escolar", ya que es la principal primera actividad que más se repite entre los encuestados residentes en Posadas.

Estrategias de búsqueda de empleo

Se propuso a los encuestados una serie de estrategias de búsqueda de empleo u ocupación laboral. Entre las que se consignaron las siguientes opciones:

- Presentación de Curriculum Vitae
- Consulta a fuentes de información sobre empleo
- Red de contactos
- Presentación de Proyectos
- Autoempleo
- Otros (especificar)

La presentación de curriculum vitae y la red de contactos son las estrategias con gran predominio entre los recursos que utilizaron las encuestadas para comenzar a trabajar en actividades relacionadas a la profesión. Este dato es coincidente con la muestra anterior.

Tiempo que demoró en conseguir el primer empleo

En cuanto al tiempo que le llevó a los profesionales o estudiantes avanzados encontrar o iniciar su primera actividad laboral, el 55,6 % de las encuestadas afirmaron que han comenzado a trabajar en menos de un mes de búsqueda. El 22,2% ha iniciado su actividad laboral en más de un mes (hasta 6 meses) y el restante 22,2% (2 encuestadas) demoró más de 6 meses en comenzar a trabajar. Estos datos, con similares a los de la muestra anterior (4 de los encuestados afirmaron que han comenzado a trabajar en menos de un mes de búsqueda. 4 de ellos, han iniciado su actividad laboral en más de un mes (hasta 6 meses) y 1 de los encuestados demoró más de 6 meses en comenzar a trabajar).

Condiciones laborales

Se ha consultado sobre la condición ocupacional actual de las encuestadas y como resultados surge que el total de los consultados se constituye como población económicamente activa (PEA). De los 9 encuestados, el 77,8 % trabaja, y el 22,2 % afirma que además de trabajar, está buscando trabajo. En el trabajo anterior, también el total de los consultados se constituía como PEA. Pero fue mayor porcentaje que también buscaba trabajo (55%).

Relación laboral

Respecto al tipo de relación laboral en la primera ocupación de las encuestadas, 4 de ellas se desempeñaron trabajando de manera autónoma (2 monotributistas y 2 no) y 5 de ellas en relación de dependencia, de las cuales 1 con contrato por tiempo determinado. En la muestra anterior, los porcentajes fueron similares.

Horas de trabajo

Con relación a la cantidad de horas trabajadas, 5 de los 9 encuestados, está trabajando menos de 35 horas semanales, es decir, constituyen la población subocupada. De ellos, 2 profesionales están buscando trabajo, por lo que podemos afirmar que constituyen entonces la población subocupada visible y demandante. Además, 4 profesionales están trabajando 40 horas o más y no están buscando trabajo.

Cantidad de ocupaciones diferentes

Se ha preguntado a los psicopedagogos cuántas ocupaciones diferentes tienen actualmente, 3 de ellos respondieron 2 ocupaciones; 3 de ellos, tienen 1 ocupación; y 2 psicopedagogos tienen 3 y 4 ocupaciones. Otra de las encuestadas, afirmó tener un cargo con diferentes funciones dentro del departamento.

Ámbitos de desempeño

En cuanto a este ítem, vemos que existe una predominancia de desempeño en el ámbito educativo, en el cual se desempeñan 7 de las 9 psicopedagogas encuestadas. Además, dos profesionales ejercen en el espacio clínico, una psicopedagoga en el comunitario y una en el empresarial (en tareas no específicamente vinculada a la profesión). Una de las profesionales trabaja en institución no educativa (Policía de Misiones). Se observa un predominio del ámbito educativo, coincidente con la muestra anterior.

Lugar de trabajo

Las instituciones educativas, públicas y privadas, primarias, secundarias son el lugar de trabajo que predomina entre las encuestadas (de las profesionales consignaron este lugar). Una encuestada afirma estar trabajando en consultorio particular. Además, los psicopedagogos se encuentran trabajando en centros comunitarios (hogar de día), instituciones públicas (Policía de la Provincia). Un profesional respondió estar trabajando en una empresa privada, pero no con tareas relacionadas a la psicopedagogía.

Trayectorias laborales

Se ha solicitado a los consultantes que realicen una descripción de las diferentes ocupaciones laborales desde la primera hasta la actual. La mayoría de los encuestados ha tenido entre 3 y 5 ocupaciones diferentes desde la finalización de la carrera, o avanzada la misma. La mayoría de las ocupaciones desempeñadas, estuvieron relacionadas directamente a la psicopedagogía. Las tareas de acompañamiento como docente de apoyo a la integración escolar fueron las más mencionadas.

Relatos sobre las expectativas respecto a la ocupación

Se ha preguntado a los encuestados si la ocupación laboral se corresponde a sus expectativas o proyectos laborales. Se transcriben a continuación fragmentos de los relatos de los encuestados:

“Si bien las expectativas con las que nos encontramos en la facultad es la de insertarnos en un ámbito educativo dentro de un gabinete escolar, la realidad es que la ocupación que llevo a cabo desde que trabajo es similar a lo que esperaba con la gran diferencia que formo parte de institutos terapéuticos externos a la escuela, pero trabajamos con niños que presentan dificultades de aprendizajes y /o discapacidad.”

“Si, ya que mis objetivos planteados al cursar la Carrera era poder regresar a mi lugar de origen y ejercer de esta manera nuestra profesión frente a las diversas situaciones que se presentan en nuestro ámbito educativo.”

“Si, porque muchas veces nos comentaron algunos profesores a cerca de la posibilidad de trabajar en una empresa, en la selección de personal y eso es básicamente lo que hago, administro técnicas proyectivas, que desarrollamos en la carrera, y entrevistas sobre algunas cuestiones personales del postulante.”

Relatos sobre la experiencia de transición

Se ha solicitado a los encuestados que realicen un comentario sobre su experiencia en la transición, a continuación, se transcriben fragmentos de dichos relatos:

“En un primer momento mi ilusión era que me llamen para trabajar en una escuela, hice los trámites pertinentes a tal fin, pero al descubrir la burocracia política implicada, me desilusioné. Un conocido me invitó a trabajar al Cenemi, al comienzo me resistí dada mi escasa formación en Discapacidad, y más aún, en trabajo con adultos, tenía miedo de que influyera mi subjetividad, no obstante, me adapté y de hecho me gusta mucho la tarea que realizo, previamente había iniciado la carrera de Educación Especial, pero con el fin de incorporar lo pedagógico a mi formación de perfil más clínico. Al empezar a trabajar como M.I en una escuela me sentí a gusto desde el comienzo ya que me sentía preparada y pude implementar lo aprendido en ambas carreras. Lo bueno que rescato de mi formación de base es el sinnúmero de posibilidades laborales y de formación que puedo optar. Debo decir que me siento una privilegiada entre mis colegas por contar con un ingreso estable y por trabajar con una obra social que abona a término, hecho que no sucede por lo general, viéndose encarecido lo

laboral en el común de los casos. Creo que el proyecto de carrera es maleable según las experiencias y las oportunidades.”

“Personalmente mi inserción laboral no fue conflictiva, tenía muchas expectativas en aprender como sería trabajar, me sentí satisfecha pero así también con ciertas dificultades en cuanto a condiciones laborales que muchas veces me superaban.”

“Personalmente fue muy dificultoso. El sistema no posee ofertas laborales para el campo de la Psicopedagogía; todos dicen que es muy necesario, pero los puestos laborales son inexistentes (al menos en el interior de la provincia). Intenté todos los medios conocidos y legales para conseguir un empleo afín a mi profesión, pero me vi obligada a aceptar un trabajo que dista totalmente de ello, por necesidades económicas. Ahora espero finalizar la Licenciatura, para poder autogestionarme laboralmente y poder ejercer.”

“Como siempre digo a la hora de realizar un comentario sobre mi inserción laboral es que tuve la bendición y oportunidad de comenzar a trabajar desde que era una estudiante y eso me abrió camino a conocer gente, colegas, y personas que me dieron oportunidad para que fuera más fácil iniciarme como profesional, pero a la vez también considero que fue fruto de mi esfuerzo y dedicación durante la carrera el poder tener como primera experiencia esa pasantía como estudiante. El poder trabajar desde que era una estudiante bajó mi nivel de ansiedad y miedo que surge al ir terminando una carrera y motivó que procuré recibirme lo antes posible ya que para muchas oportunidades laborales requerían que tenga el título para poder trabajar. Con respecto a las condiciones laborales y económicas fueron muy precarias en un primer momento, luego que fui adquiriendo experiencia y confianza en lo que hacía, esas condiciones cambiaron y pasaron a ser más favorables, ya que en un primer momento lo más importante era trabajar, conocer y aprender y lo monetario para mí estaba en un segundo plano”.

“Tenía mucha incertidumbre, y desde un principio tuve en mente que no sería fácil, pero todo fue mucho más fácil de lo que me imagine, me cruce con personas que valoraban mucho mi trabajo y con personas excelentes para trabajar, realmente fueron muy lindas mis experiencias laborales.”

Relatos extraídos de la primera recopilación de datos

“Comencé trabajando con funciones ajenas a la psicopedagogía, y después me fueron llamando de algunos lugares. Comencé a hacer observaciones en un centro de salud y a trabajar bajo la supervisión de una psicopedagoga con más experiencia y formación. Creo que eso está buenísimo, y que fue una muy buena oportunidad la de aprender a trabajar con algo así como un tutor. Pero las condiciones no eran muy favorables en cuanto a los pagos, me pagaban un porcentaje y muchos meses atrasado.”

“Mis primeros trabajos fueron poco satisfactorios, no cumplían mis expectativas, el ingreso económico era poco o nulo. En general no tuve muchas dificultades para conseguir trabajos, aunque no siempre cumplían mis expectativas.”

“Al iniciar la búsqueda laboral tenía mucha ansiedad y una mezcla de miedo, ya que no quería aceptar trabajos poco remunerados pero a su vez quería trabajar cuanto antes. Me sentía insegura en cuanto a ejercer de modo particular debido a contradicciones con el colegio de psicopedagogos. Luego me informe por cuenta propia. Y arranque con el trabajo individual y el trabajo en escuela secundaria.”

“Considero que se dificulta bastante conseguir trabajo porque no hay espacios para los psicopedagogos, aun cuesta que nos tengan en cuenta en los proyectos educativos. Hay mucho “acomodo” y egoísmo en los colegas que están recibidos hace más tiempo.”

“Las condiciones laborales en la que me encontraba en el CEFAP no eran muy buenas. Tenía que trasladarme a varios puntos de la ciudad en el mismo día, por mi cuenta, no me abonaban los viáticos, tampoco poseía un seguro, no estaba en blanco ni me pagaban el monotributo. Luego pude independizarme y trabajar por mi cuenta, modalidad en la que me encuentro hasta la actualidad.”

“La primera inserción fue de acuerdo a la oferta que había y no a mis expectativas.”

En función de lo expuesto, se considera que el periodo de transición educación superior-ejercicio laboral de los profesionales psicopedagogos en Misiones resulta un proceso crítico, que como fase vital critica es transitado con cierto malestar. Las pro-

blemáticas que aparecen vinculadas a esta etapa se relacionan con la falta de información, vivencias de temores, incertidumbre, vivencia de carencias en la formación, necesidad de acompañamiento, falta de puestos de trabajo para psicopedagogos, elección de continuidad de estudios académicos, precarización laboral, subempleo, etc. Existen pocos espacios específicos, en los cuales los egresados reciban asesoramiento, contención y pueden hablar sobre las implicancias y vivencias de dichas trayectorias transicionales.

Justificación

Se parte de considerar que la incorporación al trabajo es un acontecimiento nuevo y complejo para la población egresada. Al respecto, afirma Rosario Morejón Sabio (2010) que

“la incorporación al mercado de trabajo es un acontecimiento de vida nuevo para la población universitaria egresada, muy intenso y complejo. En este sentido se habla de animadversión sobre este episodio autobiográfico, en el de la dificultad que representa para una o un joven occidental la planificación de su carrera profesional y la inserción en el mercado activo. Así, los estados de transición deben reconocerse como fases vitales «críticas», no necesariamente traumáticas, pero sí dotadas de una virtualidad lesiva que pueden desencadenar momentos de incomodidad y sufrimiento personales. En la cultura occidental, los tránsitos de desarrollo ofrecen la oportunidad de redefinir la identidad ante el reto de completar con éxito nuevas demandas físicas, cognitivas, sociales e instrumentales. Las mismas demandas, nuevas normas de edad, son exigencias explícitas y/o implícitas de la comunidad cultural de pertenencia y de la sociedad de referencia, impuestas con un mayor o menor grado de flexibilidad a las personas. La búsqueda de un espacio propio en los circuitos del mundo laboral es un paso adelante en la vida no carente de claroscuros”².(p. 17)

Trayectorias transicionales

Respecto a algunas conceptualizaciones básicas que fundamentan este trabajo, cuando se hace referencia a inserción laboral, no se considera un acto en un momento determinado, ni a la “descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento”. (Echeverría Samanes, 1997,p. 87).³

El autor antes citado, considera que:

“la inserción es la entrada en la vida activa (marca el cambio de utilización del tiempo por parte del individuo) y la definición correlativa de un proyecto de vida (entendido como un conjunto de actos racionales, finalizados y ordenados en unos plazos). Este proyecto de vida engloba el proyecto profesional, la profesión a ejercer que contribuya al desarrollo completo de la persona. Por tanto, es preciso relacionarla con el desarrollo de la propia identidad personal y profesional del joven” (Echeverría Samanes, 1997, p. 87).

²Morejón Sabio, R. (2010) “Género, autoeficacia y proyección profesional. La transición Universidad - Mundo laboral.” Bilbao. Emakunde

Siguiendo el planteo del autor, se considera entonces que, por un lado, el proceso de inserción es una cadena estructurada de sucesos significantes en la vida del joven por lo que tiene una vertiente psicológica, biográfica e individual. Así, en la transición, la persona percibe la problemática de la inserción particular filtrada con el contexto social propio, por las formas establecidas de acceso y por el uso particular de las oportunidades⁴.

Pero además, los itinerarios de los jóvenes no pueden ser comprendidos sólo a partir de las actitudes y opciones particulares, con independencia de las condiciones sociales en las que tales actitudes y opciones toman cuerpo.

La construcción de los itinerarios lleva una marca social: arrancan de un contexto social y se configuran a partir de la red de instituciones y normas sobre inserción (establecidas socialmente, sujetas a cambios y modificaciones y muy desiguales a nivel territorial) (Casals et al, 1991, p 17⁵).

Entre los estudios sobre el tema, existen algunas nociones polisémicas y superpuestas como ser las de *itinerarios*, *trayectorias*, *trayectos* y *transiciones* que aparecen frecuentemente en los trabajos que abordan los procesos que se dan entre la finalización de la educación superior y las primeras actividades laborales de los egresados.

Un itinerario, al decir de Sergio Rascovan (2013) “supone una hoja de ruta, un camino señalado que permite llegar de un punto a otro” (p. 247) En las sociedades presentes, se organiza centralmente por los trayectos educativos y laborales que comportan formas de vivir, moldeadas por los rasgos de época, aunque siempre se terminan de configurar por las maneras singulares de transitarlos. “Es una marca para ser trascendida. El itinerario es una trayectoria subjetiva configurada sobre un trayecto institucional formalizado. De este modo, el itinerario es un plus que reconoce la hoja de ruta como soporte social de los recorridos vitales” (Rascovan, Korinfel y Levy, 2013, p. 247).

Continuando la idea del autor mencionado,

...el itinerario entendido como trayectoria subjetiva implica un plus sobre los trayectos y transiciones normalizadas. En escenarios sociales estables y li-

⁴Echeverría Samanes, B. Op. Cit.

⁵Casals, J. (1991). *La inserción social y profesional de los jóvenes*. Madrid: CIDE

neales, los trayectos y las transiciones constituyeron entidades separadas y diferenciadas. Podríamos decir que esas categorizaciones pertenecieron a una forma de vivir y de pensar la vida. Si bien se puede seguir hablando de trayectos y transiciones como dos fenómenos diferenciados, pareciera que en la actualidad fueran procesos que se entremezclan, se entrecruzan, y resulta difícil pensarlos como entidades discretas. En ocasiones, los trayectos incluyen las transiciones como procesos simultáneos, no necesariamente sucesivos. Esta particularidad hace que las tradicionales conceptualizaciones de las transiciones como “pase”, como “salto” de una institución a otra, como proceso temporal que se abre al terminar un ciclo educativo, al cambiar y/o perder el empleo, requieran ser revisadas críticamente” (Rascovan et al, 2013, p.248)⁶

En este sentido, coincidiendo con los autores, en este trabajo se aborda el fenómeno a partir de la noción de trayectorias transicionales, entendidas como un “salir y entrar de diferentes actividades, con más movimiento y menos estabilidad, a veces sin rumbo fijo” (Rascovan, et al, 2013, p 250)⁷.

En este trabajo, se abordan algunos aspectos de las problemáticas relacionadas a las trayectorias transicionales de los profesionales de la Psicopedagogía, por lo tanto, a continuación se desarrolla el concepto de profesión y algunas consideraciones sobre la Psicopedagogía como profesión.

Psicopedagogía

En cuanto a la Psicopedagogía, se considera que

“Es apreciada como una disciplina, pero con ciertas peculiaridades advertidas por Castorina y colaboradores. (1990), en cuanto a que no presenta el carácter de disciplina como la Sociología, ya que su razón de ser consiste en una intervención en el campo del aprendizaje, de manera preventiva, para realizar diagnósticos, para el tratamiento de trastornos y/o la modificación del proceso de aprendizaje. No se trata de una disciplina definida por la construcción de un objeto teórico sino por la institucionalización de un campo de prácticas, lo que no significa ausencia de teorías sino más bien sus reformulaciones referidas a los problemas que plantean las intervenciones. Nace como campo de convergencia de la Pedagogía y de la Psicología; por ello es interdisciplinaria desde su misma denominación y desde sus comienzos. Los conocimientos psicopedagógicos se transversalizan con otras disciplinas; desde su origen con la Psicología, la Pedagogía y la Medicina, y en la actualidad se estudian aportes de la Sociología, la Antropología, la Ética, la Economía, entre otras. El objeto de estudio de

⁶Rascovan, S, Korinefeld, D, Levy, D (2013) “Entre adolescentes y adultos en la escuela”. Buenos Aires. Paidós.

⁷ Rascovan, S, Korinefeld, D, Levy,, Op. Cit.

la Psicopedagogía, el sujeto en situación de aprendizaje, se presenta con múltiples determinaciones, por lo que no existe una teoría hegemónica para la misma, ya que ninguno de los desarrollos teóricos actuales puede comprender y explicar en sí mismo las múltiples dimensiones presentes en el mismo. Ello hace que se recurra a múltiples marcos conceptuales e instrumentaciones cas”⁸.(Bartolini, 2013, p 68)

Es posible pensar a la Psicopedagogía como una disciplina que está en construcción permanente.

“Se ocupa de las características del aprendizaje humano: cómo se aprende, cómo ese aprendizaje varía evolutivamente y está condicionado por diferentes factores; cómo y por qué se producen las alteraciones del aprendizaje, cómo reconocerlas y tratarlas, qué hacer para prevenirlas y para promover procesos de aprendizaje que tengan sentido para los participantes. Pero no solamente considera estos temas desde el ángulo subjetivo e individual, sino que intenta abarcar la problemática educativa, en la medida en que hace conocer las demandas humanas para que se produzca el aprendizaje, señalando sus obstáculos y sus condiciones facilitadoras” (Muller, 1993, p 13)⁹.

Entonces, la Psicopedagogía, surge de un campo de prácticas que se han ido institucionalizando. Se desarrolla a continuación, aspectos que se consideran significativos, desde la sociología de las profesionales, para explicitar este proceso de profesionalización.

Proceso de Profesionalización

Desde la sociología de las profesiones Panaia (2007) destaca que desde la década del sesenta, para la escuela anglosajona, el proceso de profesionalización estuvo ligado a un comportamiento grupal, muchas veces limitado a la comunidad nacional o regional Según Wilensky (1964), este proceso está constituido por una sucesión temporal de cinco fases: 1) aparición de una cierta actividad laboral como ocupación a tiempo pleno; 2) instituciones de escuelas de formación especializadas; 3) nacimiento de asociaciones profesionales (generalmente primero a nivel local y luego a nivel nacional); 4) conquista de la ley de protección de la actividad profesional (en general, cualquier forma de monopolio de la actividad o de protección del título ocupacional); y 5) elaboración de un código ético formal.

⁸Bartolini, A. M. (2003) “Relaciones entre formación e inserción laboral de los psicopedagogos en Entre Ríos. Una aproximación evaluativa”. Universidad Nacional de Entre Ríos.

⁹Müller, M. (1993) “Aprender para ser. Principios de Psicopedagogía Clínica”. Buenos Aires. Editorial Bonum.

La Psicopedagogía entonces, siguiendo este esquema, surge relacionada a un conjunto de prácticas. Para realizar una breve construcción histórica que permite reconocer sus inicios, hay que remontarse al siglo XIX, con la expansión de los sistemas educativos y la aparición de la Psicología Evolutiva, que produjo cambios en la mirada social acerca del niño y sus posibilidades.

“En el intento por solucionar los problemas planteados en la escuela, cobran importancia las teorías psicológicas como apoyo para el mejoramiento de las prácticas educativas. Por entonces, el psicólogo comienza a trabajar en estrecho contacto con los establecimientos educativos. En los primeros veinte años del Siglo XX se profundiza el estudio y la medición de las diferencias individuales. Este hecho, más las teorizaciones acerca de las características evolutivas de niños y adolescentes y de cómo aprenden, dan origen a la Psicología Educativa. Su principal función consistía en la detección, diagnóstico y tratamiento de alumnos con problemas de ajuste, conducta y aprendizaje. La psicopedagogía surge ante la demanda que plantea la escuela por la ausencia de respuestas a los problemas de aprendizaje en el ámbito escolar. Se vincula, por ello, con la docencia y con las dificultades de aprendizaje. Si bien nace como un quehacer empírico ante la necesidad de atender a los niños con dificultades de aprendizaje, cuyas causas eran buscadas y estudiadas por las Ciencias Médicas y la Psicología, con el transcurrir del tiempo este quehacer se independiza haciéndose poseedor de un objeto de estudio propio, el aprendizaje, y de estrategias diagnósticas correctoras y preventivas propias. La psicopedagogía adquiere, entonces, estatus científico a mediados del Siglo XX, coincidiendo con la estructuración como carrera universitaria, y como profesión está luchando por un mayor reconocimiento científico y social” (Bartolini, 2004, p 68)¹⁰.

En este sentido, desde el análisis de la sociología de las profesiones, Panaia (2008) distingue los casos de las profesiones tradicionales –como la ingeniería y la medicina – y la aparición de profesiones nuevas como la economía o la sociología, que se encuentran en el inicio de su institucionalización o de diversificación entre carreras tradicionales. Estas últimas, afirma la autora, ligadas al desarrollo como una expresión de la mayor complejidad estructural, pero muy ligadas a la ocupación y al surgimiento de nuevos roles en una sociedad en transición hacia la modernización y la industrialización. Es posible ubicar a la Psicopedagogía, entre las disciplinas que surgen de este modo.

En Argentina, se crea la carrera el 2 de Mayo de 1956. Desde el comienzo, la Psicopedagogía es concebida a partir de lo educativo; y más aún desde el campo de la educación Sistemática. Los aspirantes debían poseer título docente y, “en general,

¹⁰ Bartolini, A. M., Op. Cit

acudían en la búsqueda de una formación más acabada que les proveyera respuestas a infinidad de interrogantes, y soluciones técnicas científicamente sustentadas para la actividad en el aula”(Antelo, 2012, p 7)¹¹. Surge así el “Instituto de Psicopedagogía de la Universidad del Salvador”, que en la década del 70 pasará a ser la “Facultad de Psicopedagogía”. Su objetivo era formar profesionales esclarecedores y orientadores de la enseñanza y peritos en las terapéuticas correspondientes para reencauzar el aprendizaje ante las dificultades y fracasos escolares de distinto orden, origen y severidad. El primer plan de estudios contemplaba tres años de formación académica y otorgaba el título de “Psicopedagogo”. El próximo paso podía ser la obtención del título de “Profesor de Enseñanza Secundaria, Normal y Especial en Psicopedagogía”, tras haber cursado y aprobado las materias correspondientes al 4º y 5º año de estudio. La posibilidad de acceder al título de “Licenciado en Psicopedagogía” surge con la transformación del Instituto en Facultad, en la década del 70.

La Psicopedagogía entonces, conforma un grupo de carreras con otras vinculada a la docencia, que se considera, siguiendo los planteos de Bentolilla (2003), son carreras que sostienen la estructura de servicios que el Estado nacional brinda a sus ciudadanos, como un bien que, aunque en términos de algunos economistas constituye un gasto, con otro criterio y siguiendo a Bourdieu constituye un tipo de capital cultural y simbólico.

Profesión

Panaia (2008) menciona los trabajos de Dubar y Tripier (1998) considerando que han sido creativos y superadores respecto a la definición de profesión. Dichos autores consideran cuatro principios de análisis que tienen la particularidad de ser comunes a varias tradiciones teóricas, después de un análisis de los trabajos más importantes sobre el tema, los resumen así:

1. La profesión no se puede separar del medio social donde es practicada.
2. La profesión no está unificada, pero pueden identificarse muy claramente los fragmentos profesionales organizados y competitivos, las segmentaciones, las diferenciaciones y los procesos de estallido.
3. No existen profesiones estables, todas tienen procesos de estructuración y de desestructuración donde pesan los procesos históricos, los contextos culturales y jurídicos, las coyunturas políticas, etc.

¹¹Antelo, E. (2012). Seminario de Planificación de Carrera e Inserción Laboral. Licenciatura en Psicopedagogía. Universidad de Flores

4. La profesión no es objetiva sino una relación dinámica entre las instituciones, la organización de la formación, la gestión de la actividad y de las trayectorias, caminos, biografías individuales en el seno de las cuales se construyen y se deconstruyen las identidades profesionales, tanto sociales como personales.

Estos autores desarrollan las siguientes ideas en torno a la conceptualización de profesión:

1. Las profesiones representan las formas históricas de la organización social, de categorización de actividades de trabajo que constituyen desafíos políticos inseparables de la cuestión de la relación entre el Estado y los individuos, cuestión designada tradicionalmente por Durkheim en sociología como grupos intermediarios (Durkheim, 1930).

2. Las profesiones son también formas históricas de realizarse, cargos con identificación subjetiva y expresión de valores de orden ético que tienen significación cultural.

3. Las profesiones son las formas históricas de coalición de actores que defienden sus intereses tratando de asegurar y de mantener un cierre de su mercado de trabajo, un monopolio de sus actividades, una clientela asegurada para su servicio, un empleo estable y una remuneración elevada con reconocimiento de su experiencia.

En el trabajo de Panaia (2008) ya mencionado, se cita a Parsons (1967) en sus aportes respecto a la conceptualización. Afirma que las “profesiones” constituyen un segmento particular, en la cima de la jerarquía social, una elite de trabajadores dotados de competencias elevadas, de una fuerte autonomía para ejercer sus actividades, como independientes o en el seno de una organización. Ellas recurren a un conjunto de reglas y de mecanismos de control para garantizar el contenido, y el valor de las competencias reivindicadas, sus transmisiones, sus costos económicos, sus prestigios sociales y el rigor ético de su puesta en práctica y sobre todo concede mucha importancia a la institucionalización de estas actividades en relación a la ciencia moderna, ya que esto tiene un punto común con la esfera ocupacional

Siguiendo a la autora, es posible enumerar las características profesionales comunes a todas las profesiones y que se resumen en seis puntos:

1. Las profesiones tratan de operaciones intelectuales asociadas a las grandes responsabilidades individuales;

2. el material de base de su actividad es extraído de la ciencia y de su saber teórico;

3. sus saberes teóricos comportan aplicaciones prácticas y útiles;
4. sus saberes son transmisibles por la enseñanza formalizada;
5. las profesiones tienden a la auto-organización en asociaciones; y
6. sus miembros tienen una motivación altruista. (p. 13)

Por ello es posible afirmar que el término profesión es polisémico y puede ser leído en diferentes campos semánticos y asociado a diferentes usos. Las cuatro acepciones que reconoce la escuela francesa se corresponden con cuatro sentidos diferentes de utilización del término, ligados a la calificación y las competencias.

1. La profesión como declaración de principios, que tiene que ver con la identidad profesional;
2. la profesión como empleo, que tiene que ver con la calificación profesional;
3. la profesión como oficio que tiene que ver con la especialización; y
4. la profesión como función que tiene que ver con la posición profesional

Otro aporte que menciona la autora realiza el interaccionismo a través de Hughes (1952) y otros autores de esta corriente como Strauss (1992) y Bucher y Strauss (1961).

Hughes introduce cuatro conceptos en el análisis que son licencia (autorización para ejercer) y mandato (misión), que apelan a la división moral del trabajo y que dan cuenta de la distinción jurídica en los países anglo-sajones entre profesión y ocupación. Según Hughes, todo empleo entraña una reivindicación, por parte de cada uno de los intervinientes la de ser autorizado (licenciado) para ejercer ciertas actividades que, de lo contrario, no podrá ejercer; y la de asegurarse el empleo limitando la competencia. Una vez logrado esto, cada uno intenta buscar una misión (mandato) para fijar lo que debe ser la conducta específica. Así, cuando todo un grupo ejerce una actividad, un oficio y ocupa un territorio, mantiene un dominio convirtiendo la actividad en profesión. (Citado por Panaia, 2008, p 19)

La licencia y el mandato son objeto de conflictos, de luchas políticas entre grupos profesionales en competencia para la protección y la valorización de sus empleos. La evolución de esas luchas, de la división del trabajo, de los criterios de autorización de ejercer o de la obligación de las misiones o mandatos modifican permanentemente la configuración de las profesiones.

Estos conceptos y desarrollos, permiten pensar el desarrollo de la Psicopedagogía como profesión y la complejidad con la que puede mirarse la transición de un graduado desde el ámbito académico al laboral, considerando la profesión no como objetiva sino como una relación dinámica entre las instituciones (podemos incluir aque-

llas en la que profesional de la Psicopedagogía se forma, los Colegios Profesionales, la Federación Argentina de Psicopedagogía, las instituciones en la que se desempeña laboralmente, etc) la organización de la formación, la gestión de la actividad y de las trayectorias, caminos, biografías individuales en las que se construyen y se deconstruyen las identidades profesionales, sociales e individuales.

Las profesiones y sus orígenes

La constitución de las profesiones es un fenómeno típico de las sociedades capitalistas. Weber las considera procesos de especialización de funciones, burocratización de las tareas en ámbitos requeridos por el fortalecimiento de la sociedad de mercado. Pero así como cumplen la función de especialización-burocratización, contienen la vocación, los valores que se sustentan en el desarrollo del oficio

Los conceptos de orden, especialización y regulación son centrales para una teoría de las profesiones modernas.

Weber plantea la existencia de estrecha relación entre el origen del capitalismo y la profesión. Esta última se desprende de un comportamiento religioso arraigado en nuestras sociedades occidentales. Intenta mostrar que las profesiones son el producto de un sistema capitalista que busca racionalizar y controlar la sociedad moderna.

Así en las profesiones (como las relacionadas con salud, educación, trabajo social) cabe la pregunta sobre cuál es la relación entre este sistema de control y la vocación de los profesionales y cuáles son los márgenes que las profesiones pueden usar para contrarrestar este poder contenido en sí mismas y otorgado por la sociedad y el sistema económico en que ellas se insertan.

Weber, relacionándolo con la ética luterana, demuestra que el trabajo es el medio de salvación, dada por la labor profesional en el mundo. El trabajo obliga a cada persona a cumplir sus deberes, por ende viene a convertirse para él en profesión. El trabajo profesional es el medio más adecuado de salvación.

El origen religioso de la profesión sirve como medio para justificar la racionalización de la conducta humana y de las relaciones sociales. Este proceso requiere de individuos constantes que asuman la obligatoriedad del cumplimiento de normas. Capacitación, especialización y burocratización acompañarán este proceso.

Contexto socio económico y trabajo

Casals (1991) considera que los itinerarios de los jóvenes (y la transición en general) no pueden ser comprendidos sólo a partir de las actitudes y opciones que toman los jóvenes, con independencia de las condiciones sociales en las que tales actitudes y opciones toman cuerpo.

En el contexto socioeconómico está la lectura de las condiciones en las que se realiza la inserción social y profesional: dinámicas económicas, estructura del mercado del empleo, formas de apropiación del espacio urbano, desequilibrios territoriales, etc.

El autor afirma que contexto socioeconómico no es uniforme, está muy diversificado según áreas urbanas, incidiendo así como elemento de diversificación de itinerarios. El contexto socioeconómico entonces, altera y modifica de manera permanente las condiciones en las que se cursan los itinerarios, sus trayectorias y sus ritmos temporales y secuencias.

En cuanto a las conceptualizaciones sobre el trabajo, puede considerarse éste una característica propia del ser humano. Rascovan (2012) afirma que

...en sentido amplio, se podría decir que es el conjunto de actividades que realiza un sujeto que vive en una sociedad y cultura determinada. Sin embargo, entre todas las actividades que desarrolla un sujeto social, el trabajo tiene ciertas especificidades. En un sentido restringido, es una actividad humana orientada hacia un fin: la producción de bienes y servicios a través de la cual se satisfacen necesidades sociales e individuales. (Rascovan, 2012, p 190)

Por otro lado, el empleo es, según sintetiza Panaia (1996)

...la actividad donde predomina, el trabajo remunerado bajo la modalidad salarial o con el producto de la venta de la producción o de servicios, incluye a todo aquel que se desarrolla en actividades mercantiles, así como al trabajo que se lleva a cabo en la administración pública como en tareas domésticas, siempre que sea remunerado (citado por Rascovan, 2012, p 191).

Se considera que la idea de trabajo-empleo se encuentra hoy en día en crisis. Se atraviesa una etapa de importantes modificaciones, e incluso se considera que las sociedades estructuradas en torno al trabajo-empleo están desapareciendo junto al debilitamiento de los estados nacionales, de la primacía del mercado y del desarrollo de un capitalismo financiero e improductivo.

En cuanto al mercado de trabajo, se afirma que

“es la articulación entre la oferta y la demanda de trabajo, en términos cuantitativos y cualitativos” El mercado laboral tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizarla. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo. El mercado de trabajo es la expresión que da cuenta de cuántos son, qué y cómo hacen los sujetos en relación con las ocupaciones.

En la actualidad no podríamos hablar de un mercado de trabajo, sino de un gran número de pequeños mercados separados (regionales, locales, de oficio, etc.) con distancias físicas, culturales e institucionales. Esta segmentación del mercado requiere de investigaciones para determinar la movilidad en el trabajo, la dinámica particular de los diferentes sectores, las normas jurídico-legales que lo rigen, las peculiaridades de las instituciones laborales y, en particular, el análisis de la realidad de las empresas (grandes, medianas y pequeñas) que constituyen la puerta más clara de entrada y/o salida del mercado laboral. (Rascovan, 2012, p 200)

Algunos conceptos básicos con relación al asunto:

- Población económicamente activa (PEA): la integran las personas que tienen una ocupación o que la buscan activamente. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada.
- Población desocupada: se refiere a las personas con ocupación que buscan activamente trabajo. Corresponde a la llamada desocupación abierta. Este concepto no incluye otras formas de precariedad laboral, tales como las personas que realizan trabajos transitorios mientras buscan activamente una ocupación, aquellas que trabajan jornadas involuntariamente por debajo de lo normal, a los desocupados que han suspendido la búsqueda por falta de oportunidades visibles de empleo, a los ocupados en puestos por debajo de la remuneración vital mínima o en puestos por debajo de su calificación, etcétera.
- Población subocupada visible: ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y desean trabajar más. Comprende a todos los ocupados en empleos de tiempo reducido.
- Población subocupada demandante: población subocupada que además busca activamente otra ocupación.
- Población subocupada no demandante: población subocupada que no está en la búsqueda activa de otra ocupación.
- Tasa de actividad: proporción calculada como porcentaje entre la población económicamente activa (PEA) y la población total.

- Tasa de empleo: proporción calculada como porcentaje entre la población ocupada y la población total.
- Tasa de desocupación: proporción calculada como porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa (PEA).
- Tasa de ocupación: proporción calculada como porcentaje entre la población ocupada y la población económicamente activa (PEA)

Se han caracterizado las principales tendencias del mercado de trabajo entre las que se encuentran:

- Crecimiento de la tasa de actividad
- Crecimiento y selectividad de la desocupación
- Heterogeneización, fragmentación y deterioro de las condiciones de empleo
- Tercerización del empleo
- Tendencia a la flexibilización laboral

Respecto al contexto socio económico, se retoman los aportes de Bentolila, Pedranzani y Clavijo (2003) en los que describen el panorama del contexto de finales de siglo, con dos fenómenos principalmente, la globalización y neoliberalismo.

En cuanto al panorama internacional, las autoras mencionan la nueva Revolución Industrial (de la informática y las comunicaciones), la planetización del capitalismo, el modelo social de ajuste impuesto ideológicamente por el neoliberalismo y materialmente por el capital transnacional

...que marcan el fin de una época y comienzo de otra mediatizada por una situación de profunda crisis en la que los paradigmas ideológico-culturales han cambiado y aparece un nuevo ordenamiento internacional. Sin embargo, debido a que dichos cambios se registran a velocidades desparejas en los distintos subsistemas que conforman el tejido social, se producen desfasajes que amenazan quebrar el equilibrio necesario para su funcionamiento armónico, lo que acarrea sobre los sujetos una fuerte sensación de incertidumbre y ambigüedad. (Bentolila et al, 2003, p 6)

Las autoras consideran que es posible afirmar que se trata de una crisis que se prolonga en el tiempo, que no solo modifica los patrones de acumulación y distribución de la riqueza, sino que implica profundas reestructuraciones en las relaciones sociales y afecta al conjunto de América Latina. Y en esto hay una gran coincidencia entre diferentes autores que permiten extender el marco de la crisis a nivel mundial, defi-

niendo como fenómeno básico el de la globalización de la economía como nota fundamental de lo que constituye un nuevo orden mundial: la “Aldea Global”, como afirma Dieterich (1991). (citado en Bentolila et al, 2003, p6)

Hay varios hechos y procesos que colaboran con la definición de globalización. Entre ellos las autoras destacan:

- La extensión del sistema capitalista a todo el planeta tras el derrumbe del socialismo, hecho histórico que se simboliza con la caída del muro de Berlín en 1989.

- La existencia de un sistema financiero globalizado que opera en tiempo real las 24 horas de cada día, gracias a los adelantos de la tecnología de las comunicaciones e informática.

- La mundialización de los cambios en la economía, entre los cuales podemos citar: el colapso de las industrias de materias primas, un continuo crecimiento de la producción y los servicios que, no se ven reflejados en igual medida en la ampliación del mercado laboral.

- El surgimiento de la economía de símbolos y los cambiantes escenarios comerciales por la alta competitividad de los nuevos bloques económicos en pugna.

Sin embargo, se constituye en el factor primordial del proceso

...la Revolución de las fuerzas productivas a partir del desarrollo de las tecnologías de la comunicación y transportes que le proporcionaron a los procesos de producción una movilidad y flexibilidad geográfica nunca antes vista en la historia. Esta revolución ha sido interpretada por algunos como la tercera revolución industrial. Y como consecuencia de esto, ha sido justamente esa movilidad, la que hizo posible la conceptualización de globalización en el sentido de utilización real del planeta como un único lugar de producción transnacional. A esto se le agregó otra variable más que no tiene menos importancia: la disolución del bloque europeo abrió al gran capital un potencial de mercado y de fuerza de trabajo que aumentó su dinámica de desarrollo. Este nuevo orden es tributario del sistema capitalista mismo, cumpliéndose lo que Marx predecía acerca de que la tendencia del capital es a concentrarse en cada vez menor cantidad de manos (proceso de acumulación del capital. (Bentolila et al, 2003, p 6).

Estas características complejas actuales atraviesan las vivencias de los jóvenes profesionales y se vislumbran en los relatos de las experiencias y las condiciones socio laborales en las que transcurrieron sus trayectorias de transición.

Considerados los aspectos que se han desarrollado en el abordaje diagnóstico y los aportes teóricos que se presentaron, se describe a continuación una propuesta de intervención que se ha diseñado en función de los mismos.

Propuesta de intervención: Clínica de formación para el acompañamiento a las trayectorias transicionales educación superior-ejercicio profesional de psicopedagogos/as en Misiones.

Se considera que una propuesta de intervención que permita abordar las situaciones antes descritas, puede pensarse en el encuadre de una actividad de formación, con características grupales. La misma se desarrollará desde el Colegio Profesional de Psicopedagogos de la Provincia de Misiones.

Se piensa la intervención con las características que Claudine Blanchard Laville (2013)¹² describe en sus trabajos realizados en la formación de docentes:

“una actividad de formación, organizada en un marco instituido de formación profesional, inicial o continua, concerniente a profesionales que ejercen oficios (formadores, docentes, trabajadores sociales, psicólogos, terapeutas, médicos, responsables de recursos humanos...) o funciones incluyendo dimensiones relacionales importantes, dentro de campos diversificados (de la educación, de lo social, de la empresa...); estableciendo dispositivos en los cuales los sujetos son invitados a implicarse en el análisis, es decir a trabajar en la co-construcción del sentido de sus prácticas, y/o a mejorar las técnicas profesionales; conduciendo ello a una elaboración en situación interindividual, lo más a menudo grupal, que se inscribe dentro de cierta duración y requiere la presencia de un animador, él mismo, en general, profesional del área de las prácticas analizadas, garante del dispositivo vinculado con referencias teóricas afirmadas”. (Blanchard-Laville, 2013 p 8).

El concepto de formación, es relevante para fundamentar la propuesta.

Formación

Se retoman algunas apreciaciones del concepto de formación, ya que el mismo será abordado tanto como contenido que se trabajará en los encuentros, así como también será objetivo de los diferentes encuentros. Giles Ferry (1997)¹³ presenta a la formación como un trabajo sobre sí mismo, es decir, *uno se forma a sí mismo*. Pero para ellos es necesaria la mediación. El autor, menciona que para que esto pueda darse, son necesarias tres condiciones: tiempo, lugar y una determinada relación con la realidad. La propuesta de intervención, pretende posibilitar un espacio y un tiempo

¹²Blanchard Laville, C. (2013) Para una clínica grupal del trabajo docente Revista del IICE /34 2013

¹³Ferry, G (1997) Pedagogía de la formación. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.

para que los profesionales puedan reflexionar, es decir reflejar y tratar de comprender. Se trabajará sobre las representaciones, sobre el espacio transicional del que habla Ferry citando a Winnicott.

El lugar desde el que se pretende realizar la intervención es el Colegio Profesional de Psicopedagogos de Misiones. Este colegio fue creado por Ley Provincial N^o 4.071 aprobada por la Cámara de Diputados en Agosto de 2004. Posteriormente, con el Digesto Jurídico provincial sancionado en 2010 pasó a tener como número identificador el I-131. El primer Consejo Directivo fue elegido en el año 2015 y en la actualidad cuenta con su sede en la ciudad de Posadas, sito en calle Sarmiento 1934 2^o piso.

Actualmente cuenta con 737 (cifra actualizada a marzo 2020) matriculados en la provincia.

El artículo 18 de la Ley Provincial I-131 nombra las funciones, atribuciones y deberes del Colegio, entre las que se encuentran los apartados siguientes que se consideran de interés y relación con la propuesta de intervención que se desarrolla:

- Promover instrumentos tendientes a preservar la salud mental para posibilitar aprendizajes adecuados en todos los niveles y modalidades de la educación y de la salud;
- Proponer medidas adecuadas tendientes al mejoramiento de los planes de estudio de la carrera universitaria respectiva, colaborando con informes, proyectos e investigaciones;
- Propender al mejoramiento profesional a través de la organización y auspicio de conferencias, jornadas, congresos, plenarios, mesas redondas, ateneos, simposios, cursos, disertaciones o encuentros vinculados con la actividad psicopedagógica y/o participando de ellos por medio de representantes.
- Fomentar el espíritu de solidaridad y recíproca consideración entre los colegas, contribuyendo además al estudio y solución de los problemas que en cualquier forma afecten el ejercicio profesional y la salud pública.
- Realizar toda otra tarea necesaria para el cumplimiento de los fines del Colegio.

Evaluación

Se prevé instancias de evaluación de la propuesta de intervención. Se considera la evaluación como un proceso al que Sanmartí (2016) caracteriza por:

- Recoger información.

- Analizar esa información y emitir un juicio sobre ella.
- Tomar decisiones de acuerdo con el juicio emitido.

En un primer momento, se propone una *evaluación inicial*. Enseñar implica también diagnosticar. La evaluación diagnóstica inicial tiene como objetivo fundamental analizar la situación de cada egresado asistente ante el proceso que inicia, para tomar conciencia de los puntos de partida, y así poder adaptar las propuestas y el proyecto a las necesidades detectadas. Los aspectos que hay que diagnosticar en una evaluación inicial pueden ser muy variados y conforman lo que Halwachs (1975) llamó estructuras de acogida, haciendo referencia al conjunto de actitudes, conductas, representaciones y maneras espontáneas de razonar propias de cada alumno, en un momento de su desarrollo, que conforman la estructura en la que se inserta y organiza el nuevo conocimiento que va adquiriendo.

Se realizará también *evaluación durante del proceso*, con objetivos de ir detectando demandas, obstáculos en el aprendizaje. La misma tendrá fines de autoevaluación por parte de los graduados asistentes a la clínica y también, de los diferentes profesionales a cargo de las actividades. La misma deberá proveer información para ir detectando necesidades de cambios en la planificación.

La *evaluación final*, se orientará a ayudar a los graduados a reconocer qué han aprendido y a tomar conciencia de las diferencias entre el punto de partida y el final. También tendrá el objetivo de recaudar información para análisis que permita pensar en replicar la propuesta, modificarla, ampliarla, etc.

La evaluación como se la considera en el presente trabajo, no consistirá en una actuación más o menos puntual en unos pocos momentos del proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que constituirá un proceso constante a lo largo de la propuesta, que será planificado y revisado en cada encuentro.

Objetivos Generales

-Generar un espacio destinado a los profesionales noveles de la Psicopedagogía, que permita acompañar sus trayectorias transicionales educación superior- ejercicio profesional.

-Ofrecer un espacio para problematizar grupalmente las experiencias de trayectos transicionales, sus características y vicisitudes, dialogar sobre los aspectos sociales y las implicancias individuales del proceso.

Objetivos Específicos

- _ Favorecer la escucha entre los profesionales, promoviendo el despliegue de dudas, temores, incertidumbres y vivencias de la etapa.
- _ Socializar información sobre aspectos relevantes del contexto socio laboral, con información, integrando las experiencias de los participantes.
- _ Informar sobre aspectos básicos relacionados a la búsqueda y generación de trabajo, relaciones laborales, condiciones de trabajo, etc.
- _ Asesorar sobre funciones y servicios del Colegio de Psicopedagogos, trámites de matriculación, estatuto, trámites administrativos varios, relacionados al trabajo del psicopedagogo.
- _ Informar sobre incumbencias y alcances de las titulaciones en Psicopedagogía.
- _ Posibilitar actividades para movilizar la creación de proyectos vocacionales a partir del reconocimiento del propio perfil profesional.

Actividades

PRIMER ENCUENTRO:

Temas:

Implicancias de la transición. Transición como proceso, aspectos individuales y del contexto social. Implicaciones emocionales (temores, incertidumbres, dudas, otros), Marcas del contexto social.

Objetivos:

- Evaluación inicial.
- Problematizar las ideas sobre inserción laboral, salida laboral, empleo y trabajo.
- Promover un espacio de dialogo para la expresión de emociones, sentimientos, creencias sobre la vivencia subjetiva de la transición de los jóvenes.

Actividades:

- Presentación de los participantes con técnica lúdica “El aviso clasificado” o “Presentando a un desconocido”
- Conversación sobre temas a desarrollar a lo largo del proceso a modo de evaluación inicial. Explicitación de objetivos.
- Relatos individuales de las vivencias de transición.
- Debate grupal y presentación de las ideas principales de la propuesta de formación.

SEGUNDO ENCUENTRO:

Temas:

Profesión. Psicopedagogía como profesión. Problemáticas en torno al rol. Titulaciones e incumbencias.

Objetivos:

- Presentar ideas vinculadas a la Psicopedagogía como profesión, ámbitos,
- Distinguir entre las incumbencias del psicopedagogo y del Lic. en Psicopedagogía.

Actividades:

- Exposición dialogada.
- Análisis en pequeños grupos de la Ley I-131.

TERCER ENCUENTRO:Temas:

Colegio de Psicopedagogos. Sus funciones. Matriculación, estatuto profesional, beneficios. Organización del colegio, participación.

Gestiones administrativas varias que requiere el profesional antes de iniciar el ejercicio laboral.

Objetivos:

-Brindar información a los profesionales sobre las funciones del Colegio Profesional de Psicopedagogos de Misiones.

-Asesorar sobre diversos trámites y beneficios de los matriculados.

Actividades:

- Charla informativa con representante del Colegio Profesional de Psicopedagogos
Funciones del Colegio: Matriculación, gestiones administrativas varias: abrir legajos en escuelas, junta de clasificación y disciplina. Convenios con obras sociales. Inscripción en RNP. Habilitación de consultorio.

-Lectura grupal y discusión del estatuto profesional.

CUARTO ENCUENTRO:Temas:

Búsqueda laboral, autogestión laboral. Entrevistas laborales. Armado de CV. Carta de presentación. Red de contactos. Perfil profesional. Derechos laborales. Condiciones laborales, relación laboral, honorarios. Trabajo en relación de dependencia, trabajo autónomo. Autogestionar las posibilidades de trabajo.

Objetivos:

-Informar sobre diversos aspectos de la búsqueda y gestión del trabajo, sus condiciones y derechos.

Actividades:

-Exposición dialogada con invitado Lic. en Recursos Humanos.

-Rol Playing.

-Elaboración del propio Curriculum Vitae.

QUINTO ENCUENTRO:Temas:

-Ámbitos de desempeño. Perfiles Profesionales. Oportunidades. Formación.Futura formación (posibilidades en instituciones varias de continuar estudios, Licenciaturas,Residencias Hospitalarias, Adscripciones docentes, Trabajo con Supervisión, Equipos Interdisciplinarios, otros; convenios varios)

Objetivos

- Favorecer las posibilidades de pensar en diversos ámbitos de desempeño del psicopedagogo, además de los tradicionales.
- Informar sobre oportunidades concretas de formación y trabajo dentro y fuera de la provincia.
- Posibilitar información que favorezca la apertura y creación de proyectos vocacionales, reconociendo el propio perfil profesional y las oportunidades existentes.

Actividades:

-Exposición dialogada con dos profesionales: Psicopedagoga Especialista en Psicopedagogía Hospitalaria (ex residente Hospital de Niños Ricardo Gutierrez, Buenos Aires). Psicopedagoga Institucional, docente y trabajadora en diversos ámbitos de la psicopedagogía, provincia de Misiones.

SEXTO ENCUENTRO:Temas:

- Proyecto profesional. Valores. Necesidad. Oportunidades. Etc.
- Evaluación final de la Intervención.

Objetivos

- Posibilitar la integración de lo trabajado a lo largo de los encuentros para la apertura y creación de proyectos vocacionales, reconociendo el propio perfil profesional y las oportunidades existentes.
- Evaluar el alcance de la intervención.

Actividades:

-Trabajo de escritura diagramando aspectos esenciales del propio proyecto vocacional profesional.

-Evaluación en forma grupal: actividad de escritura en pequeños grupos.

Cronograma

Actividades	Meses							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Presentación Propuesta de intervención al Colegio de Psicopedagogos y gestión de los recursos necesarios (lugar, animadores, materiales)								
Difusión e inscripciones a la clínica de formación.								
Reuniones con los profesionales invitados y animadores de cada encuentro.								
Encuentro 1 y 2								
Encuentro 3 y 4								
Encuentro 5 y 3								
Evaluación y sistematización de la experiencia								

Criterios de evaluación

Se establecen algunos indicadores de evaluación:

- Cantidad de concurrentes a la propuesta de la clínica de formación. Índice de ausentismos y deserciones. Motivos de ausentismos y deserciones. Porcentaje de concurrentes en relación al número de egresados en el año (de las instituciones de la provincia de Misiones que dictan la carrera de Psicopedagogía).
- Claridad, actualización y pertinencia de la Información que el coordinador del encuentro ha socializado con los concurrentes sobre aspectos básicos relacionados a la búsqueda y generación de trabajo, relaciones laborales, condiciones de trabajo, sobre funciones y servicios del Colegio de Psicopedagogos, trámites de matriculación, estatuto, trámites administrativos varios, relacionados al trabajo del psicopedagogo. Tipo de Información (verbal, impresa, digital).
- Grado de participación de los concurrentes en las actividades propuestas, de creación de proyectos vocacionales a partir del reconocimiento del propio perfil profesional, creación de curriculum vitae, red de contactos, etc.
- Coherencia registrada entre la información trabajada y las producciones de los concurrentes (curriculum vitae, role playing sobre entrevistas laborales, etc)
- Grado de satisfacción de los concurrentes respecto a los espacios de expresión de dudas, temores, incertidumbres y vivencias de la etapa transicional.
- Claridad, pertinencia y precisión de la información con la que el coordinador del encuentro ha podido responder a dudas expresadas por los concurrentes.
- Nivel de aceptación por parte de los concurrentes de la metodología propuesta en los encuentros (actividades, tareas, objetivos)
- Nivel de aceptación del encuadre de trabajo propuesto: lugar (espacio físico) horarios, duración, roles.
- Alcances de la difusión de la propuesta (medios, formato, etc)

Bibliografía

Aguayo C. (2000) *Las profesiones modernas: dilemas del conocimiento y del poder*, Buenos Aires, Argentina: Editorial Espacio

Bartolini, A. M. (2003) *Relaciones entre formación e inserción laboral de los psicopedagogos en Entre Ríos. Una aproximación evaluativa*. Universidad Nacional de Entre Ríos. Argentina.

BlanchardLaville, C. (2013) Para una clínica grupal del trabajo docente Revista del IICE /34 2013

Bentolila, S; Pedranzani, B; y Clavijo, M. (2003). *El campo de la formación universitaria: rasgos y contornos de los cambios del currículum en un contexto de crisis estructural*. Sociedad Argentina de Estudios Comparados en Educación. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de San Luis, Argentina.

Casal, J; Garcia, M; Merino, R. y Quesada, M. (1991) *La inserción social y profesional de los jóvenes*, Madrid, España: CIDE-MEC

Castorina, J. A.; Aisemberg, B.; Dibar U.; Colinvaux, D. y Palau, G. (1990). *Problemas en Psicología Genética*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Miño y Dávila

Echeverría Samanes, B. (1997) *Inserción sociolaboral*. Revista de Investigación Educativa, Universidad de Barcelona. Vol. 15, Nº 2.

Ferry, G (1997) *Pedagogía de la formación*. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.

Morejón Sabio, R. (2010) *Género, autoeficacia y proyección profesional. La transición Universidad – Mundo laboral*. Bilbao, España: Emakunde

Müller, Marina (1995) *¿Qué es la psicopedagogía hoy?*. Revista Aprendizaje Hoy. Año XV. Nº 30. Mayo.

Panaia, M. (2008). *Una revisión de la sociología de las profesiones desde la teoría crítica del trabajo en la Argentina. Documento de trabajo*. Santiago de Chile, Chile: CEPAL.

Panaia, M. (1996). *Trabajo y empleo. Un abordaje interdisciplinario*. Buenos Aires, Argentina: EUDEBA PAITE.

Rascovan, S; Korinefeld, D; Levy, D. (2013). *Entre adolescentes y adultos en la escuela*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Rascovan, S. (2012). *Los jóvenes y el futuro*. Buenos Aires, Argentina: Noveduc.

Sanmartí, N. (2016) *10 ideas claves, evaluar para aprender*. Buenos Aires: Noveduc

- Período de tiempo: desde hasta:

¿Cuál fue el primer puesto de trabajo relacionado a la Psicopedagogía? (especificar)

- Puesto:
- Institución/lugar:
- Tareas/Actividades:
- Período de tiempo: desde: hasta:

¿Qué estrategias de búsqueda de empleo utilizó?

- Presentación de Curriculum Vitae
- Consulta a fuentes de información sobre empleo
- Red de contactos
- Presentación de Proyectos
- Autoempleo
- Otros (especificar)

¿Cuánto tiempo tardó en conseguir el primer empleo?

- Menos de un mes.
- Más de un mes.
- Más de seis meses.
- Más de doce meses
- Otros (especificar)

¿Cuál es el tipo de relación laboral de este primer empleo?

- En relación de dependencia
- Por tiempo indeterminado
- Por tiempo indeterminado (contrato)
- Cuenta propia (sin personal a cargo)
- Patrón o empleador (con personal a cargo)
- Otro (especificar)

C. Condiciones laborales.

¿Cuál es su condición de ocupación actual?

- Trabaja.
- Trabaja y busca trabajo.
- No trabaja y busca trabajo.
- No trabaja y no busca trabajo.

¿Cuál es el tipo de relación laboral de sus actividades?

- En relación de dependencia
- Por tiempo indeterminado
- Por tiempo determinado (contrato)
- Cuenta propia (sin personal a cargo)
- Patrón o empleador (con personal a cargo)
- Otro (especificar)

¿Qué cantidad de horas trabaja semanalmente

¿Cuántas ocupaciones diferentes tiene actualmente?

Indique en qué ámbito se desempeña:

- hospitalario
- educativo
- empresarial
- judicial
- ejercicio independiente de la profesión –consultorio
- otros (especificar)

Indique el lugar de trabajo:

- Institución Educativa Común Privada - Pública
- Institución Educativa Especial
- Organismos estatales
- Consultorio privado
- Centro de Salud
- Asociaciones privadas
- Hospital
- Sanatorio
- Otro (especificar)

D. Trayectoria de inserción laboral.

¿Cuáles fueron, en orden cronológico las actividades laborales que realizó (relacionados o no a la psicopedagogía)?

- Ocupación 1:

Ámbito: Lugar:

Tiempo: desde: hasta:

Tareas/Actividades que realiza:

- Ocupación 2:

Ámbito: Lugar:

Tiempo: desde: hasta:

Tareas/Actividades que realiza:

- Ocupación 3:

Ámbito: Lugar:

Tiempo: desde: hasta:

Tareas/Actividades que realiza:

- Ocupación 4:

Ámbito: Lugar:

Tiempo: desde: hasta:

Tareas/Actividades que realiza:

- Ocupación 5: psicopedagoga independiente

Ámbito: Lugar:

Tiempo: desde: hasta:

Tareas/Actividades que realiza:

E. Proyecto y planificación de carrera

¿Realizó algún tipo de proyecto o planificación de su carrera e inserción laboral? (describa brevemente el proceso y qué aspectos tuvo en cuenta

¿Se corresponde su ocupación con las expectativas que tiene sobre su carrera laboral?

Enumere de mayor (1) a menor (7) importancia los siguientes aspectos según los considere más o menos importantes a la hora de realizar una planificación de carrera

- Tiempo libre
- Nivel de ingresos
- Trabajo en equipo
- Familia
- Autonomía
- Formación permanente
- Investigación y producción de conocimientos

¿Considera que tuvo dificultades su proceso de inserción laboral?

SI () NO ()

¿Cuáles?

- Carencias en la formación.
- Falta de correspondencia entre sus intereses y la oferta laboral.
- Desconocimiento de cómo ofrecer su servicio/autoemplearse.
- Desconocimiento de estrategias de búsqueda de empleo.
- Disonancia entre su propio proyecto y las ofertas laborales.
- Empleo precario
- Desempleo
- Dificultades relacionadas a la identidad y/ó el rol psicopedagógicos x
- Otras (especificar)

Cuál es su opinión sobre el nivel de ingreso en sus actividades afines a la psicopedagogía.

- Ingreso Alto
- Ingreso Medio
- Ingreso Bajo

¿Cuál es el grado de satisfacción que tiene de su primer actividad laboral?

- Muy satisfactorio
- Satisfactorio
- Poco satisfactorio
- Nada satisfactorio

¿Cuál es el grado de satisfacción que tiene de su actividad laboral actual?

- Muy satisfactorio
- Satisfactorio
- Poco satisfactorio
- Nada satisfactorio

Realice un comentario sobre su proceso de transición a la inserción laboral con los aspectos que le parezcan significativos (expectativas, dificultades, condiciones laborales, satisfacción, proyecto, autogestión de la carrera, etc.)

Realizó cursos de pos-título, especializaciones, carreras para ampliar la formación?

Si () No ()

¿Cuáles?