



## VII COLOQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTION UNIVERSITARIA EN AMERICA DEL SUR

**"Movilidad, Gobernabilidad e Integración Regional"**

Mar del Plata, Argentina

29 de Noviembre al 1º de Diciembre de 2007



### **“SEGUIMIENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL Y DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS DE LA UNCUIYO. SEGUNDA ETAPA”.**

#### **INFORME LINEA DE INVESTIGACION N° 5.**

**Línea de trabajo: estudio del mercado laboral y competencias requeridas a los profesionales de la UNCuyo.**

**DIRECTOR DE PROYECTO:** Mgter. Estela María Zalba

**CO-DIRECTOR:** Mgter. Fabián Noguera.

**AUTORES:** Lic. Juan Casas; Mgter. Laura Neri.

El Proyecto “Seguimiento de la inserción laboral y del desempeño profesional de los graduados de la UNCuyo. 2ª. Etapa” representa la continuación de la investigación anterior desarrollada durante 2003/2004. En esta instancia, la indagación se desarrolla en cinco líneas de trabajo: 1- Seguimiento de la Demanda Laboral por Medios Gráficos. 2- Seguimiento de Graduados Encuestados en 2003 (Estudio de transición). 3- Seguimiento de la Inserción Laboral y el Desempeño Profesional de Nuevas Carreras. 4- Seguimiento de Graduados (Cohorte Comparativa 1997) de las Mismas Carreras Relevadas en la Etapa I (Estudio de transición). 5- *Estudio del Mercado Laboral*. En esta presentación nos abocaremos a esta última línea.

Tal como se propuso en el Plan de Trabajo, presentado en el mes de junio de 2006, el núcleo central de esta línea de investigación refiere al conocimiento de las características, procesos y dinámica del mercado laboral. El objetivo planteado, de acuerdo a lo estipulado en el resumen técnico del proyecto de investigación, es poder contrastar y reorganizar los resultados de la primera etapa de investigación sobre inserción laboral de graduados de la UNCuyo, centrada en obtener información indispensable sobre los graduados y las condiciones institucionales de su preparación, puntualizando el enfoque de la “oferta”. Es por ello que el estudio de la dinámica del mercado laboral resulta necesario para poder reconstruir las líneas de articulación de los graduados con dicho campo.

Por un lado entonces, se procedió a puntualizar algunos aspectos acerca de las condiciones estructurales del mercado laboral mendocino en lo referente al Gran Mendoza<sup>1</sup>. Para ello se recurrió a la obtención de datos secundarios provenientes de la Dirección de Estadísticas e Investigaciones económicas, con el objeto de estudiar las condiciones macroestructurales en las cuales se desenvuelven los graduados, teniendo en cuenta aspectos tales como sectores dinámicos, los mayores demandantes de profesionales y el proceso de circulación del mercado laboral.

Por otra parte, y en relación con lo anterior, el segundo núcleo central del análisis es el referido a las competencias generales que se demandan mayormente en el mercado de trabajo mendocino respecto de los profesionales egresados de las carreras de la UNCuyo. Para este punto se procedió inicialmente a desarrollar una síntesis del marco teórico en torno al enfoque de competencias, consultando a los autores referentes en la temática y aclarando conceptualmente sus categorías centrales.

En primer término debemos aclarar que dada la magnitud de un estudio autorizado sobre relevamiento de competencias, en este trabajo se ha procedido a acotar el objeto de investigación a las competencias generales, intentando lograr una aproximación a una posible caracterización de la demanda laboral respecto de los profesionales de las carreras abordadas en la primera etapa de investigación en el año 2004<sup>2</sup>.

En segundo término, dado que en la etapa anterior se estudiaron 24 carreras de las once facultades de la UNCuyo, en esta etapa, y para la presente línea de investigación, se tomarán seis carreras escogidas de entre las 24 mencionadas. La razón metodológica que guía esta elección es el criterio de selección de las respectivas carreras a saber: los perfiles profesionales que dentro de ese amplio conjunto de carreras se muestran con mayor incertidumbre y más desdibujado; por otra parte el campo laboral también se muestra difuso y superpuesto con otras carreras. En síntesis, se han escogido para su estudio aquellas carreras que, de acuerdo a los datos arrojados por la investigación realizada en la primera etapa, muestran mayores problemáticas para definir sus perfiles profesionales y campos laborales. Por esta razón, para realizar un estudio desde la demanda, es necesario dar cuenta de cómo actúa esta problemática en la visión de empleadores y actores relevantes en el mercado de trabajo.

La metodología escogida es la siguiente:

- Realización de encuestas a empleadores y actores relevantes en la contratación de profesionales de las carreras en cuestión: el criterio de selección para estos actores es el muestreo teórico basado principalmente en los datos acerca del ámbito de inserción de los graduados obtenidos en la encuesta realizada en la primera etapa de la investigación.

---

<sup>1</sup> Para este tema se utilizaron categorías respecto del mercado de trabajo proveniente de los estudios que a continuación se detallan: IERAL. *Informe de Coyuntura Económica de Mendoza. Año 2005*. GONZALEZ RODRIGUEZ y otros. *Mercado Laboral del Gran Mendoza. Comportamientos de la Oferta y la Demanda Laboral. Análisis del desempleo*. Ponencia en el 6º Congreso Nacional de ASET 2003

<sup>2</sup> Proyecto: "Seguimiento de la Inserción Laboral y del Desempeño Profesional de los Graduados de la UNCuyo". Primera etapa 2003-2004. Director Estela Zalba; Co-Director Walter Fabián Noguera.

- Realización de entrevistas en profundidad a informantes clave, utilizando como criterio de selección el mismo del punto anterior, puntualizando en aquellos actores más próximos a las actividades de los graduados (cargos directivos, responsables de recursos humanos, etc.)

### **Carreras seleccionadas.**

Las carreras seleccionadas para esta etapa de investigación son las siguientes:

- Licenciatura en Artes Plásticas (Facultad de Artes y Diseño)
- Licenciatura en Música (Facultad de Artes y Diseño)
- Diseño Industrial (Facultad de Artes y Diseño)
- Licenciatura en Ciencias Políticas (Facultad de Ciencias Políticas y Sociales)

El criterio de selección de estas carreras responde a la problemática específica de las mismas. En este sentido, constituyen carreras con perfiles profesionales difusos, con poco reconocimiento social acerca de tal perfil y con campos laborales acotados y con problemas de escasa demanda.

## **ALGUNAS CONSIDERACIONES TEÓRICAS.**

### **EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS.**

En las últimas décadas, en el ámbito académico, se ha tornado ineludible la discusión acerca de las competencias de los egresados de las universidades para desempeñarse tanto en el transcurso de su vida educativa como en el mundo laboral. Por ello se han presentado diversas propuestas que pretenden la incorporación de la educación basada en competencias a los espacios curriculares que, a su vez, repercutan de manera significativa en el desarrollo profesional en el campo laboral.

En nuestra línea de investigación se pretende observar cuáles son las demandas de competencias que actores relevantes en el mercado laboral requieren de los egresados de la UNCuyo. Para ello se ha confeccionado una encuesta con preguntas cerradas que aportarán datos cuantitativos respecto de las competencias requeridas, para lo cual se necesita de un marco teórico previo que permita dar cuenta de las principales categorías analíticas que deben tenerse en cuenta en torno a la temática.

Los cambios en la organización del trabajo, centrado principalmente en el logro de objetivos y en la generación de respuestas rápidas al cambio y a la competencia, han configurado un nuevo escenario que constituye un desafío para los sistemas tradicionales de educación superior. En este marco, el enfoque de competencias aparece como punto central tanto para el desempeño de los graduados universitarios en el campo laboral como también en su paso por el sistema educativo.

Es así que a diferencia de la etapa llamada fordista, en que la formación estaba orientada a la calificación de trabajadores para puestos de trabajo específicos, se apunta a una formación para el desarrollo de competencias que respondan a las exigencias de los nuevos modos de producción, en una fase de expansión del capitalismo caracterizada por un contexto de globalización económica. En este sentido, el diagnóstico general ha sido la gran brecha existente entre las competencias laborales de los jóvenes que ingresan a los mercados de trabajo y aquellas que son requeridas por los sectores productivos en este nuevo escenario.

## **ACLARACIONES CONCEPTUALES.**

### **Las competencias laborales.**

El concepto de competencia empezó a ser utilizado como resultado de las investigaciones de David McClelland en los años 70, las cuales se enfocaron a identificar las variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo. De hecho un primer hallazgo lo constituyó la demostración de la insuficiencia de los tradicionales test y pruebas para predecir el éxito en el desempeño laboral<sup>3</sup>. McClelland se centró en detectar las características y comportamientos de las personas que desempeñaban empleos y que diferenciaban los distintos rendimientos, dejando de lado la descripción de tareas y atributos de los puestos de trabajo.

En una óptica más centrada en la evolución del trabajo y las condiciones productivas actuales, se puede fijar la aplicación del concepto de competencia en los mercados de trabajo a partir de las transformaciones económicas que se precipitaron en la década de los años 80. Inglaterra, como uno de los países precursores del enfoque de competencia, lo vio como una útil herramienta para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación. En una primera vinculación entre educación y trabajo, fue el diagnóstico realizado que observaba que existía una inadecuada relación entre los programas de formación y la realidad de las empresas<sup>4</sup>. Es por eso que el acento se ponía en la capacidad de desempeñarse efectivamente en el trabajo y no solamente en los conocimientos adquiridos.

### **La Educación Basada en Competencias.**

Si bien el enfoque de competencias ha sido desarrollado desde múltiples categorías y ha sido muy variada su discusión teórica, nosotros nos centraremos, principalmente, en el enfoque de la Educación Basada en Competencias, desarrollado por diversos estudios en la Universidad Nacional de Cuyo.

Partiendo de un diagnóstico que enfatizaba sobre la brecha entre la formación académica de los graduados y las competencias requeridas en el mercado laboral, la UNCuyo consideró que el enfoque de competencias como alternativa para la articulación entre el nivel medio y universitario. Estas orientaciones producirían una forma de combatir el grado de deserción en los primeros años de las carreras universitaria aumentando la posibilidad de permanencia en las carreras. Así, además, podría vincularse los saberes exigidos en el medio y los contenidos formales de las carreras.

Estudios realizados en la Universidad Nacional de Cuyo, han observado y profundizado acerca de la relación entre los conocimientos y las competencias, no sólo a nivel de empresas sino aplicable a la totalidad de las carreras, disciplinas y formaciones.

Según dichos estudios, la Educación Basada en Competencias es un enfoque de la educación que se orienta hacia una formación que logre un *desempeño competente*, es decir, que permita integrar saberes del ámbito de los conocimientos, habilidades,

---

<sup>3</sup> Cinterfor/OIT. Montevideo. Noviembre de 2001. pág.21

<sup>4</sup> IBIDEM.

destrezas, actitudes y valores en *situaciones problemáticas del ámbito laboral*, con creatividad, eficacia, eficiencia, calidad, seguridad y productividad. Por lo tanto, desde la perspectiva de la Educación Basada en Competencias, se apunta a sujetos que sean esencialmente perseverantes, responsables, flexibles, independientes, con iniciativa, motivación y tolerancia a la frustración<sup>5</sup>.

Una competencia es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes. Sea que se distinga explícitamente entre habilidades y destrezas o que se consideren las destrezas como habilidades psicomotoras, lo importante parece ser que todos estos elementos precisan concurrir para que haya una competencia. Por lo tanto competencia no es sinónimo de conocimientos o de habilidades y ni siquiera de estos dos juntos porque faltaría el elemento actitudinal<sup>6</sup>.

El Proyecto de Articulación entre la UNCuyo y el nivel polimodal de la Provincia de Mendoza, 2005, define a las competencias generales como aquellas que apuntan al desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas fundamentales para el estudio. Por su parte las competencias específicas serían aquel conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades específicas que, relacionadas entre sí, permiten desempeñarse satisfactoriamente en una carrera determinada.

Dentro de las competencias generales se encuentran las competencias básicas y las transversales. Las primeras refieren a los conocimientos, procedimientos, destrezas y actitudes fundamentales para el desarrollo de otros aprendizajes; tales son la comprensión lectora, la producción de textos y la resolución de problemas. Por su parte las competencias transversales tienen que ver con el desarrollo de hábitos y actitudes que favorezcan el aprendizaje. Constituyen procesos cognitivos conformadores de las destrezas intelectuales necesarias para interactuar con el saber científico, es decir, requeridas para la actividad académica universitaria; tales son la autonomía en el aprendizaje y las destrezas comitivas generales.

Vincular estas competencias generales y específicas con las competencias que los egresados y empleadores consideran necesarias para la inserción laboral y su desarrollo en el campo laboral, constituye un eje de análisis que permitirá detectar saber, saber hacer, actitudes, valores y destrezas desde la perspectiva de los propios actores.

En este sentido, entre los supuestos que sugiere la noción de competencia es que esta es una intervención en el mundo real y no una preparación para actuar en él; puede adquirirse a través de la experiencia y se construye en la práctica social siendo una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores.

Es así que en los principales estudios referenciales sobre el enfoque de competencias se define a la misma como el "*conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí, que permiten*

---

<sup>5</sup> GUTIERREZ, Norma Beatriz; MATILLA Mónica. *Educación Basada en el Desarrollo de Competencias*. Documento de Trabajo. Proyecto "Articulación entre la UNCuyo y el sistema de educación polimodal de la provincia de Mendoza para optimizar el acceso a saberes y el desarrollo de competencias para la prosecución de estudios superiores"- 2003 Módulo 3.

<sup>6</sup> IBIDEM.

*desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo según estándares utilizados en el área profesional*". Implica, entonces, un saber y saber hacer que de modo espiralado se va construyendo a lo largo de la vida y comprende diversos aspectos de la currícula.

Es decir que, según Gutierrez y Matilla, lo que distingue al enfoque de competencias respecto del esquema tradicional de educación, es que los perfiles profesionales se pensaban, anteriormente, como perfiles de egreso, describiendo lo que los sujetos debían *saber* después de cursar su oferta formativa. Desde una perspectiva de formación por competencias, el perfil es la descripción de desempeños, es decir, lo que lo sujetos *hacen*. Es en este sentido que este enfoque permite relacionar la educación y el trabajo desde el mismo período de la formación educativa.

Además, si en el enfoque tradicional las calificaciones eran medidas por el diploma y la antigüedad, en el enfoque de competencias, puesto que exige conocimiento, saberes y habilidades, la misma es inseparable de la acción, esto implica que la competencia no proviene de la aprobación de un currículum escolar formal, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas. Este conocimiento necesario para la resolución de problemas no es mecánicamente transmisible: algunos autores lo llaman "conocimiento indefinible" y es una mezcla de conocimientos tecnológicos previos y de experiencia concreta que provienen fundamentalmente del trabajo en el mundo real<sup>7</sup>.

Dentro del enfoque de competencias y ligado a los resultados de aprendizaje, se encuentra el llamado *Proyecto Tuning*. Este Proyecto tuvo sus comienzos en una profunda reflexión sobre la educación superior en el marco de la Comunidad Europea, en el que se aspira a crear un área de educación superior integrada en el trasfondo de un área económica común. Dicho proyecto vincula los resultados del aprendizaje con las competencias, centrándose ya no en los sistemas educativos, sino en la estructura y en los contenidos de los estudios.

### **Los niveles de competencia.**

En referencia al mundo del trabajo, se distinguen ciertos niveles de competencias<sup>8</sup>:

- a) Las competencias de empleabilidad, o sea aquellas necesarias para obtener un trabajo de calidad y para poder reciclarse siguiendo los cambios. Estas pueden resumirse en habilidades básicas tales como: la capacidad de expresión oral y escrita, matemática aplicada; capacidad de pensar (abstraer características de los problemas, decidir sobre ellos y aprender de la experiencia).
- b) Competencias relacionadas al uso de recursos (trabajo, dinero, tiempo, materiales y equipos) para lograr objetivos; competencias interpersonales (trabajo en grupo, enseñar y aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural); competencias de comunicación (identificar,

---

<sup>7</sup> MARTÍN, M. Eugenia. *Renovados enfoques de la Teoría del capital humano: el discurso de las competencias y la empleabilidad*. Documento de Trabajo. UNCuyo. 2005.

<sup>8</sup> IBIDEM.

adquirir y evaluar información, comunicarla a otros); competencias sistémicas (aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones y no como un conjunto de hechos aislados); competencias tecnológicas (conocimientos y uso de tecnologías usuales).

### **Una posible clasificación de las competencias.**

- Según el grado de generalidad las competencias pueden ser: *Generales y específicas*.
- Según la orientación para el trabajo:

*Genéricas*: se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos productivos, como por ej.: las capacidades para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc.

*Específicas*: se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales (Ejs.: operación con maquinarias especializadas, formulación de proyectos de infraestructura, etc.)

*Básicas*: son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.

- Competencias clave: disponer de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer la profesión, resolver problemas en forma autónoma y flexible y estar capacitado para colaborar en un entorno profesional y en la organización del trabajo.

De acuerdo con el Informe Final de Tuning Educational Structures in Europe, del año 2003, se consideran las competencias genéricas y específicas. Las competencias genéricas, que en principio son independientes del área de estudio y específicas para cada área temática<sup>9</sup>.

Luego de esta revisión conceptual se intenta incorporar este sistema de categorías con el objeto de relevar las competencias requeridas por empleadores y contratantes de graduados de las carreras seleccionadas. De esta manera se contrastará la visión de estos últimos actores con aquellas sugeridas en planes de estudios y en la visión de los propios graduados.

### **ENCUADRE GENERAL<sup>10</sup>**

---

<sup>9</sup> Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final. Fase Uno. Editado por Julia González y Robert Wagenaar. Universidad de Deusto y Universidad de Groningen. Año 2003. Página 33.

<sup>10</sup> Fuente: Proyecto: “Seguimiento de la Inserción Laboral y del Desempeño Profesional de los Graduados de la UNCuyo”. Primera etapa 2003-2004. Director Estela Zalba; Co-Director Walter Fabián Noguera.

A continuación se presentan algunos de los resultados obtenidos en la primera etapa de investigación referidos a problemáticas específicas de las carreras, perfil de egreso, campo laboral e inserción profesional.

**CARRERA DE LICENCIATURA EN ARTES PLÁSTICAS**  
**(FACULTAD DE ARTES Y DISEÑO)**

<p><b>Problemática específica que enfrenta el profesional en el ejercicio de su función.</b>  (según encuestas y entrevistas realizadas en la primera etapa de investigación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de oportunidades laborales.</li> <li>• Los egresados trabajan en actividades que no son específicas de su profesión.</li> <li>• La gran fuente de trabajo es la educación media, la cual no es considerada como opción laboral propia de la profesión.</li> <li>• Superposición de trabajos con diseñadores, escenógrafos y ceramistas.</li> <li>• Inestabilidad laboral y precarización.</li> <li>• Bajo nivel de las remuneraciones</li> <li>• Pobreza del mercado de obra de arte en la provincia.</li> <li>• Pocos conocimientos de aplicación empresaria</li> <li>• Poco apoyo para la autopromoción.</li> <li>• Soledad en los espacios profesionales.</li> </ul>
<p><b>Perfil profesional de egreso</b>  (según la normativa de la institución)</p>	<p>De acuerdo a la documentación consultada por el investigador correspondiente, el perfil profesional está redactado de manera de competencias exigidas.</p>
<p><b>Campo Profesional.</b>  (según encuestas realizadas en la primera etapa de investigación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Museos,</li> <li>• salas de exposición,</li> <li>• vidrieras de hoteles,</li> <li>• armados de muestras de arte,</li> <li>• restauración de obras</li> <li>• críticos de arte,</li> <li>• pintura,</li> <li>• dibujo,</li> <li>• talleres.</li> </ul>
<p><b>Competencias esperadas</b>  (según la normativa de la institución)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser capaz de crear obras de arte u objetos con status artístico</li> <li>• Tener capacidad de difundir el objeto artístico y el placer de su apreciación</li> <li>• Tener capacidad de realizar tareas artísticas,</li> </ul>

	<p>individualmente, en galerías de arte o instituciones relacionadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercer la labor en equipos interdisciplinarios.</li> </ul>
<p><b>Inserción profesional</b> (según encuestas realizadas en la primera etapa de investigación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salones y galerías de arte</li> <li>• Salas de exposiciones</li> <li>• Talleres de arte, dibujo y pintura</li> <li>• Eventos en Empresas</li> <li>• Dictado de clases en el nivel medio</li> </ul>

Luego de la realización de la encuesta y de la aplicación de este instrumento metodológico, se procederá, en su análisis, a la elaboración de una comparación y confrontación entre las competencias previstas por la formación con las requeridas por los empleadores.

Dadas las problemáticas específicas de esta carrera, como las características del campo laboral, se considera necesario la realización de encuestas a los siguientes actores relevantes:

- dueños de salones y galerías de arte
- dueños de salas de exposiciones
- dueños de Talleres de arte, dibujo y pintura
- algunos jefes de protocolo y ceremonial de Empresas

**CARRERA DE LICENCIATURA EN MÚSICA.**  
**(FACULTAD DE ARTES Y DISEÑO)**

<p><b>Problemática específica que enfrenta el profesional en el ejercicio de su función.</b> (según encuestas y entrevistas realizadas en la primera etapa de investigación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de oportunidades laborales. Inserción limitada en el campo laboral.</li> <li>• Desaliento en la búsqueda de trabajo en relación con la formación recibida.</li> <li>• Desarrollo de actividades de cualquier tipo que se visualiza como de “subsistencia”.</li> <li>• Alta informalidad laboral e incertidumbre en el trabajo.</li> <li>• Poco campo de acción en la Provincia: sólo dos orquestas: Sinfónica de Cuyo y Filarmónica del gobierno de Mendoza.</li> <li>• Si bien la orientación específica, se resaltan los condicionamientos del entorno para una adecuada inserción laboral.</li> </ul>
--	---

<p><b>Perfil profesional de egreso</b> (según la normativa de la institución)</p>	<p>El profesional posee una preparación sistemática que es capaz de aplicar la técnica adecuada para abordar repertorios de distintos estilos, comprendiendo las características estéticas a través de las obras de distintos autores del repertorio que aborde.</p> <p>El profesional desarrolla mecanismos para ser aplicados a la ejecución instrumental solista o de orquesta.</p>
<p><b>Campo Profesional.</b> (según encuestas realizadas en la primera etapa de investigación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Música de cámara</li> <li>• Grupos de música popular</li> <li>• Grupos de tango.</li> <li>• Orquestas</li> <li>• Emprendimientos privados para el caso de instrumentistas.</li> </ul>
<p><b>Competencias esperadas</b> (según la normativa de la institución)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de desempeñarse como intérprete solista de un amplio repertorio</li> <li>• Capacidad de desempeñarse en actividades de conjunto camarístico y orquestales.</li> <li>• Capacidad de aplicar las competencias artísticas a través de dominio y enriquecimiento de un repertorio específico de concierto como solista, camarista o música de orquesta.</li> <li>• Capacidad de investigar en el campo relacionado a la profesión</li> <li>• Dominio de un amplio repertorio comprendido desde el Barroco hasta nuestros días para conocer la evolución histórica de la música instrumental</li> <li>• Formar intérpretes</li> <li>• Planificar y desarrollar programas de divulgación que contribuyan a la formación musical de la comunidad.</li> </ul>
<p><b>Inserción profesional</b> (según encuestas realizadas en la primera etapa de investigación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• conciertos (orquestas sinfónicas)</li> <li>• músicos de apoyo</li> <li>• eventos sociales</li> <li>• música popular</li> <li>• conciertos en bodegas</li> <li>• dictado de clases en el nivel medio.</li> </ul>

Nuevamente, en función de las problemáticas específicas de la carrera de Música, y de sus características del campo laboral, se considera necesario la realización de encuestas a los siguientes actores relevantes:

- responsables de orquestas sinfónicas de la provincia
- dueños de Talleres de música popular
- algunos jefes de protocolo y ceremonial de Empresas
- jefes de protocolo y ceremonial de organismos públicos provinciales

## **ANÁLISIS CUALITATIVO**

Uno de los primeros puntos para aclarar tanto para el análisis de la carrera de Licenciatura en Música como para la carrera de Licenciatura en Artes Plásticas, es lo referido a la categoría conceptual de “empleador”. En este sentido se advierte que para brindar un esquema interpretativo sobre las demandas del medio laboral respecto de los egresados de estas carreras, no puede hablarse de empleador en el sentido clásico del término, es decir, como aquel agente que recibe un bien o servicio a cambio de un salario. Más bien en estos apartados hablaremos de “estrategias” que los egresados llevan a cabo para su inserción en el medio laboral. Por lo tanto nuestros informantes, en este caso, serán aquellos agentes que, siendo egresados de la UNCuyo, han desarrollado una larga trayectoria laboral en el medio musical y artístico. El objetivo es observar cómo dichos agentes han podido gestionar su inserción en el campo laboral y qué competencias generales han debido desarrollar para lograr los lugares que han obtenido.

De las consideraciones anteriores se deriva también que varios de los entrevistados no han sido empleadores en el sentido tradicional del término, sino más bien *oferentes, responsables de espacios de arte, facilitadores*, (en la terminología surgida de las entrevistas). El sentido de estos términos responde a la necesidad de categorizar de alguna manera al agente que demanda lo que el egresado en estas carreras, ha obtenido en su formación y que puede brindar al medio laboral.

Por otra parte, también en relación a lo anterior, el criterio de selección de los entrevistados ha sido la trayectoria laboral de los egresados de las carreras seleccionadas. Tal criterio responde a la necesidad de contar con información que proviniera de agentes que tuvieran cabal conocimiento acerca de las formas de inserción laboral, de las características del campo laboral y de las competencias exigidas para desarrollarse en el medio.

Es entonces que, de acuerdo a las entrevistas cualitativas podemos sistematizar algunos ejes de análisis, que se han construido en base las categorías surgidas de los mismos testimonios.

### **Carrera de Licenciatura en Música. (Facultad de Arte y Diseño)<sup>11</sup>.**

Los entrevistados egresados de la Licenciatura en Música, pertenecía principalmente al coro de niños y jóvenes de la UNCuyo, carreras artísticas personales, profesores de canto de distintas edades, institutos particulares, docentes particulares, orquestas y elencos de la Universidad Nacional de Cuyo, grupos musicales y orquestas municipales.

En primer lugar el Proyecto de Articulación entre la UNCuyo y el nivel polimodal de la Provincia de Mendoza, 2005, establece como competencias generales requeridas para la carrera de Licenciatura en Música, en sus diversas especialidades, las siguientes:

*Reconocer e identificar auditivamente los parámetros del sonido y algunos elementos básicos del discurso musical.*

*Realizar ejecuciones musicales sencillas, individuales y grupales, cantando o percutiendo, de acuerdo con pautas dadas.*

*Leer y escribir música a través de grafías convencionales y no convencionales.*

*Expresar y comunicar el mundo interior a través de la música y ser capaz de comunicarse musicalmente con otros.*

Con el propósito de relacionar y vincular las competencias requeridas en el plano formal de las currículas con las competencias que el medio requiere de los egresados de esta carrera, a continuación se sistematizan los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que según empleadores, egresados con más de diez años de experiencia y laboral e informantes clave del medio laboral han manifestado como centrales para la carrera de Licenciatura en Música.

### **Características del campo laboral y de la inserción profesional según los entrevistados.**

De las entrevistas surgen los problemas asociados al campo laboral y sus características específicas. Los testimonios sugieren que el campo es acotado en relación a la poca oferta y demanda existente de los egresados de la carrera de música. La poca demanda la asocia no tanto a las características propias y estructurales del mercado de trabajo de la provincia sino a otras causas que no tienen tanto que ver con el funcionamiento del

---

<sup>11</sup> La denominación de esta carrera se toma en forma genérica puesto que el análisis se realizó en base a la delimitación posible de competencias generales. Cabe aclarar que la denominación correcta de estas carreras son las siguientes: Licenciatura en Música Especialidad Composición, Licenciatura en Música Especialidad Canto, Licenciatura en Música Especialidad Instrumentos, Licenciatura en Música Especialidad Dirección Coral, Profesorado de Grado Universitario de teorías Musicales, Profesorado de Grado Universitario de Música. Estas dos últimas no se toman como unidades de análisis para el presente trabajo.

“mercado” tal como puede advertirse en otras carreras de distintas orientaciones en la UNCuyo.

El poco campo laboral o el acotamiento del campo también se asocia a la especificidad de la Provincia de Mendoza, en la cual existen *pocas orquestas, pocos coros y pocos espacios culturales*. Esto tiene que ver con algunas consideraciones sobre la necesidad de llevar a cabo políticas públicas orientadas a la cultura.

Una de las causas que según los entrevistados incide en la poca demanda de egresados de esta carrera es la “ignorancia” que existe en el medio político y social sobre las posibilidades de brindar espacios de oferta musicales. En este sentido se considera que el desarrollo de las posibilidades de ampliar la oferta musical o de transformarse en un mercado cultural que se adecue a las tendencias de las grandes ciudades nacionales e internacionales, requiere de políticas públicas que se orienten en ese sentido. Es decir, que por un lado, se valora y se coloca en primer término la capacidad individual para insertarse, desarrollarse y mantenerse en el medio laboral, pero por otro lado se requiere de condiciones institucionales y macroestructurales que habiliten las posibilidades de inserción. En este sentido, el rol de la UNCuyo como generadora de redes, estrategias y apoyo formal para posibilitar el posicionamiento en el mercado laboral aparece más bien desdibujado y no se le otorga, según los testimonios, un papel central en la inserción profesional. Volveremos más adelante sobre estos puntos.

Un punto a aclarar es que la realidad de la inserción laboral y del campo laboral depende de qué especialidades desarrollan los egresados. En este sentido, lo que el medio demanda es muy diferente para un violinista, (miembro de una orquesta junto con otros violinistas), un pianista (cuya demanda es menor porque es menor el número que se exige en función de la orquesta), un cantante o un miembro de grupos musicales (cuyas carreras algunas veces pueden ser más individuales u otras se depende de instituciones, grupos, coros, etc.). Por ello, es necesario advertir que el universo laboral de los egresados de esta carrera, es por demás diverso y se requiere tener en cuenta situaciones, carreras, trayectorias particulares y, sobre todo, las múltiples especialidades que la misma formación brinda.

Otra de las cuestiones que se plantearon en las entrevistas tiene que ver con las remuneraciones. Es muy propio de esta carrera el hecho de que *no siempre se cobra por lo que se hace*. El elemento “vocacional”, “*la pasión por lo que uno hace*”, aparece reiteradamente en los relatos, lo cual repercute necesariamente en el plano de la inserción profesional y en las demandas del medio laboral, puesto que la reproducción del trabajo se realiza en estos casos pese al cobro de un salario o no. Es decir, que la manifestación musical es importante en si misma, más allá de la retribución monetaria.

Sin embargo, de lo anterior se deriva una cuestión un tanto más compleja: las posibilidades de inserción laboral son muy *autogeneradas*. Con esto queremos notar que dadas las características del campo laboral y de los perfiles profesionales cuya demanda es más bien confusa, las posibilidades de inserción se enfocan en esfuerzos individuales. “*te la tenés que arreglar*”, “*hay que rebuscárselas*”, “*todo depende de uno*”; todos ellos reflejan testimonios en los cuales se denota la conexión entre la expectativa de inserción como principalmente individual y la poca relevancia al rol de las instituciones educativas o políticas en esa misma inserción. En este sentido, y en relación a la remuneración, los egresados de esta carrera terminan realizando trabajos

que no tienen que ver necesariamente con su formación académica; en relación a ello, la docencia en el nivel medio, la contratación en eventos y fiestas particulares, la contratación en actividades de entretenimiento, se desvalorizan en el discurso de los entrevistados y se consideran trabajos “inferiores” para lo cual han sido formados.

Otro de los elementos que pesa en el desarrollo de sus trayectorias laborales es el “reconocimiento en el medio”, logrado por su “prestigio” en el desenvolvimiento de sus “talentos” y que van adquiriendo en sus carreras artísticas. En este aspecto el desarrollo de competencias no pasa por saber o saber hacer sino más bien por un aspecto más bien simbólico cuya presencia es muy significativa en los relatos de los entrevistados.

Esto también se relaciona con otra de las especificidades que se postula como modo de inserción y como elemento valorado en el medio; tal es lo que los entrevistados llaman, la “virtuosidad”. El músico o artista puede o no tener un título universitario, con lo cual se infiere que muchas de las competencias que el egresado valora para su inserción y desarrollo profesional no se corresponden necesariamente con aquellas que otorga la universidad. “Uno entra a la universidad para ser un artista, pero el artista lo hace el público;...uno puede tener condiciones pero si no hay reconocimiento por parte del público, no existe”.

### **Formación universitaria e “imaginario social”.**

*Vos sabés que título tiene Marta Arguerich o Luciano Pavarotti? A vos lo que te importe es cómo canta o como toca.*

*Algunos son magister, doctores, egresados de la mejor carrera de la universidad y no saben tocar nada.*

Habíamos anticipado anteriormente que, de acuerdo a los relatos, el rol de la UNCuyo como generadora de apoyo para posibilitar el posicionamiento del egresado en el mercado laboral aparece más bien secundariamente. Este aspecto, entre otros elementos, tiene que ver con algunas consideraciones que tienen que ver con lo que el medio “espera”, “demanda”, o “imagina” del graduado en estas carreras. De hecho, los estereotipos culturales son muy fuertes, tanto a nivel de campo laboral, institucional y político como también en el ámbito de la construcción de espacios de ofertas musicales. *Si la nena estudia piano la ven en un escenario y esto conforma uno de los vicios de los artistas, entonces se considera que para triunfar hay que estar en los escenarios y en este caso triunfa uno de mil y no es justamente el mejor de ellos.*

Aquí observamos que existe un imaginario social en lo referente a la carrera de Licenciatura en Música, presente tanto en el medio laboral como en los propios egresados de la carrera. En este caso se reproduce un discurso que tiene dos ejes antagónicos. Por un lado se valora la necesidad de los conocimientos teóricos y técnicos que brinda la universidad tales como la lectura de la partitura, la historia de la música, la memoria instrumental, el conocimiento de la sintaxis especial; *...muchas veces no se entiende que la música es representativa de un contexto sociopolítico, no es lo mismo interpretar a Beethoven antes de Napoleón que después de Napoleón; tenés que conocer la historia porque influye en tu interpretación.* Por otro lado se advierte la

desvalorización del ámbito y la formación académica universitaria, puesto que se visualiza como poco importante y no necesaria. Esto se debe a la consideración de que la técnica o la teoría puede aprenderse en *cualquier parte, con un profesor, en una escuela o en cursos paralelos, no precisamente en la universidad; mucha gente que triunfa no ha egresado de la universidad.*

En síntesis, existen simultáneamente la valorización a la formación académica como importante insumo para el desarrollo profesional y la desvalorización de tal formación, considerando relevante las cualidades innatas más que las capacidades y competencias otorgadas por la universidad. Aún así, de acuerdo a las entrevistas, se nota una preponderancia de esta segunda visión, dado que el *intérprete* es más importante que el *graduado*, el *licenciado* o el *egresado universitario*.

### **Las competencias demandas en el medio laboral.**

En principio dentro de los **conocimientos** científicos, técnicos y conceptuales que los entrevistados consideran central para la inserción y el desarrollo profesional, se identifican los siguientes: reconocer cambios de tiempos musicales, conocer estilos y ritmos, identificar la textura, la métrica y las secciones de una pieza musical. El conocimiento de estilos, de técnicas, de repertorios, de idiomas, la historia de la música la simbología y los matices musicales son competencias generales que los entrevistados consideran relevantes en su trayectoria laboral.

Algunos de los entrevistados que han desempeñado su trayectoria laboral en el canto coral o individual, consideran el dominio de idiomas extranjeros como unas competencias central puesto que en la interpretación de obras alemanas, italianas, francesas, etc. la dicción en el manejo de estos idiomas y su utilización en el canto es parte importante en la manifestación musical.

Por su parte, las **habilidades** instrumentales que se consideran relevantes se refieren exclusivamente a tocar y leer música; imaginar una pieza musical y ser capaz de “pensarla”, crear música, se destaca como la principal habilidad cognitiva. En este sentido, estas habilidades intelectuales cognitivas requieren de analizar y saber de la teoría musical y se materializan luego en destrezas manuales (tocar una pieza o saber manejar el instrumento).

Las habilidades motrices tanto en el canto como en lo relativo a tocar instrumentos musicales forma parte de todo una puesta en escena para la interpretación. Las habilidades respiratorias, la dicción, la postura corporal y el manejo del cuerpo, la musculatura, la capacidad para relajarse, la postura de la lengua y la laringe son todas habilidades que los entrevistados visualizan como necesarias para lograr una “buena interpretación”, además de saber leer partituras y frases musicales.

En síntesis, en las entrevistas se reiteran frecuentemente la necesidad de desarrollar habilidades que refieren básicamente a la interpretación y reproducción del canto; realizar ejecuciones vocales e instrumentales, saber usar el instrumento y la voz.

El punto anterior se relaciona con las destrezas que músicos y cantantes suponen necesarias para que actúen en conjunto con las habilidades y conocimientos. Desde el

manejo de los dedos, los brazos, los movimientos estéticos y la comunicación afectiva, el saber hacer usar la voz, hasta captar la idea del compositor y su estilo y saber “hacer lo que el director de orquesta pide”; todas ellas se consideran destrezas que deben lograrse, según los entrevistados, en una perfecta combinación muscular, intelectual y espiritual. Tales destrezas, tanto físicas como manuales, constituyen la materialización de un procedimiento que comienza en el trabajo cognitivo.

En este sentido, volvemos destacar la importancia central que los entrevistados otorgan a la interpretación, desvalorizando las etapas cognitivas y teóricas. Lo importante entonces, según los relatos, es *expresarse, comunicarse, dirigir y ser dirigido*, olvidando, en parte, las competencias que tienen que ver con el saber y referida a los conocimientos técnicos y conceptuales.

Un punto a destacar que surge reiteradamente en las entrevistas, es lo referido a las **actitudes** tanto individuales como sociales, es decir, de aquel “saber ser” que consituirán ciertas precondiciones afectivas que determinan, en algún sentido, el “hacer”. Por otra parte, la actitud social que se torna central es el trabajo en equipo cuando un músico o un cantante es parte de una orquesta o un coro. En este sentido, el formar parte de un grupo y la necesidad de coordinación en función de un todo homogéneo, requiere, necesariamente, de una actitud de complementación con los demás integrantes de una orquesta o un coro.

En relación a las ideas anteriores aparece lo que algunos entrevistados llaman “*el síndrome del solista*”: *como solistas algunos son buenos y en una orquesta son un desastre*. Con esta expresión refieren a la necesidad de desarrollar como competencia el trabajo grupal y la solidaridad, indicando la habilidad social requerida como una precondición afectiva importante en el desarrollo de una carrera musical.

Sin embargo, lo que se destaca principalmente en las entrevistas es la actitud individual. Dado que lo central en una trayectoria laboral exitosa es el “talento” y lo que pide el medio laboral y social es saber comunicarse con el público a través de la música, lo que se rescata principalmente por el músico y el cantante es la necesidad de la “constancia” y la “disciplina” individual. El crecimiento se visualiza como meramente individual, como una lucha cotidiana que tiene que ver con la continuidad de estudiar, con una disciplina de estudio constante y rigurosa, como una forma de estar “a prueba” cotidianamente ante sí mismo y ante el público.

Respecto de las ideas anteriores podemos observar que los problemas de inserción profesional tienen más que ver con un campo acotado o con pocos espacios para la oferta musical que con cuestiones académicas o en posibles deficiencias en la formación de grado. Por estas razones se explica en parte que en los concursos como modo de selección para ingresar a orquestas, grupos y coros, prime, sobre todo, la capacidad de realizar una buena interpretación. En este sentido, los antecedentes académicos (carreras académicas, formación teórica no universitaria, maestrías y posgrados, etc.) ocupan solo un 30% aproximadamente de las evaluaciones. Es por ello que lo realmente valorado en el ámbito laboral de músicos y cantantes es la interpretación. *Vos no tocás con tus antecedentes. La técnica, la teoría se puede adquirir en la facultad, con un maestro o en forma individual, pero lo importante es tocar y gustar al público.*

Estos testimonios textuales, indican una cierta desvalorización a los conocimientos teóricos. Esto se explica, en parte, por la gran valoración que se da al talento, como advertimos anteriormente, y a la “virtuosidad”.

### **El “ensayo” como principal tarea a desarrollar en el medio laboral.**

*Yo me levanto a ensayar a las 7 de la mañana y no paro de tocar hasta la noche. Y hasta que me jubile seguiré así.*

*Lo que pasa es que esta carrera hay que seguir estudiando como el primer día.*

*Es como un entrenamiento permanente, como cualquier deportista.*

En relación con los puntos anteriores, se infiere según los testimonios, que dada la disciplina individual que exige la carrera, el ensayo diario y la práctica permanente es una tarea y una actividad central en la trayectoria laboral de los egresados y, a su vez, una competencia individual medular para poder vincularse y triunfar en el medio laboral.

También se observa que en esto existe una relación entre la necesidad de conocimiento específicos (como saber: leer músico o reconocer estilos musicales), las destrezas técnicas y procedimentales (como saber hacer: tocar el instrumento o saber cantar), y el desarrollo de actitudes (saber ser: la responsabilidad en la tarea).

### **Licenciatura en Artes Plásticas. (Facultad de Arte y Diseño).**

En principio, el Proyecto de Articulación entre la UNCuyo y el nivel polimodal de la Provincia de Mendoza, 2005, establece como competencias generales requeridas para la carrera de Licenciatura en Artes Plásticas, en sus diversas especialidades, las siguientes:

*Analizar procesos expresivos y comunicativos de producción artística en el campo de las artes visuales.*

*Representar, en el plano y en el espacio, en forma creativa, temáticas plásticas.*

### **Características del campo laboral y de la inserción profesional según los entrevistados.**

#### **Las competencias demandas en el medio laboral.**

Entre los **conocimientos** científicos, técnicos y conceptuales que los entrevistados consideran relevantes para la inserción y el desarrollo profesional, se identifican los siguientes: reconocer estructuras y elementos de las obras de arte, conocer estilos y movimientos estéticos, conocer teorías y técnicas predominantes en el ámbito artístico.

**Las habilidades** destacadas son crear y diseñar una obra de arte que en lo intelectual cognitivo comienza con pensar e imaginar una obra, razonarla críticamente e interpretar el arte.

Las **destrezas** se concentran en la capacidad de dibujar, realizar bocetos, representar diversas temáticas utilizando distintos materiales.

Las actitudes se refuerzan las individuales.

En artes se observa que los estudiantes no asisten a los talleres de dibujo ya que lo consideran muy abstractos.

La plástica es necesario conocer el contexto, define la percepción de la figura.

**COMPLETAR**