



**Dra. Miriam Aparicio**

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)  
Universidad Nacional de Cuyo

# Desgaste y posicionamiento laboral. Un estudio en graduados y posgraduados argentinos (1987-2002)

*La investigación, inscrita en el ámbito de la Psicología Social, del Trabajo y las Organizaciones, analiza el desgaste en profesionales universitarios en relación con el estrato laboral y ámbito específico de desempeño. Se trabajó con la población de graduados de la Universidad Tecnológica Nacional (1987-2002) en 5 carreras y con la población de graduados que han efectuado un posgrado (Especialización o Maestría) en la misma universidad. Se complementó metodología cualitativa (entrevistas) con cuantitativa (una encuesta semiestructurada y 3 tests de factores psicosociales). Dos marcos teóricos fueron los referentes básicos: la teoría de la Expectativa-Valencia y el Síndrome de Burnout. Los hallazgos evidencian un mayor fatalismo entre los universitarios peor posicionados en el mundo laboral y que se desempeñan en el ámbito público.*

## Introducción

En esta comunicación se analizan las respuestas psicosociales de graduados universitarios de la UTN, Regional Mendoza que hacen su ingreso a la universidad a partir de 1985 (17 cohortes de 5 carreras vinculadas a la Ingeniería)<sup>1</sup> y una población de graduados que han efectuado un posgrado (Especialización o Maestría) en la misma universidad durante la última década y provienen de distintas universidades del medio. Del amplio estudio, nos centramos aquí en un aspecto relevante en el marco de la psicología del trabajo y de las organizaciones: el desgaste de los profesionales bajo las condiciones de trabajo que impone en los últimos años el mercado distinguiendo este nivel de desgaste según variables que estimamos podrían tener incidencia tales como la carrera o campo disciplinar de pertenencia, actividad desarrollada en la actividad pública o privada, edad de los sujetos (asociada a tiempo de ejercicio profesional), estrato laboral y factores psicosociales. En esta comu-

nicación nos centramos en la dimensión Desgaste (medido por Expectativas/Anomia y por trabajo en el Ambito Público o Privado) según Estrato Laboral alcanzado o posicionamiento en el mercado de trabajo.

Por lo demás, el fenómeno de la "quemazón profesional" ha sido tratado desde distintos ángulos. Varias teorías psicosociales vinculadas a empleo confluyen: la de la Expectativa-Valencia (Feather y Davenport, 1981), la teoría de la Anomia (Heintz, 1970), la de la Indefensión Aprendida (Seligman, 1975, 1981) de Seligman y la de la "quemazón profesional" o Desgaste Profesional (Freudenberger, 1974; Maslach, 1976; Maslach & Jackson, 1986; Pines y Aronson, 1988; Brill, 1984). Desde el punto de vista educacional, se encuadra en la problemática de la devaluación de los diplomas en el mercado de empleo, cuestión asociada al fracaso (al menos relativo) en el mundo laboral y sobre la que, también, existen múltiples enfoques.

El análisis fue posible por trabajar en esta investigación con graduados que hacen su ingreso a la Universidad a partir de 1987 en adelante y posgraduados de la última década, contando con varias cohortes y tiempo suficiente para analizar lo que dimos en llamar Síndrome de Debilitamiento o Desgaste bajo diferentes situaciones estructurales del país: tiempos de crecimiento y tiempos que conciernen a la crisis estructural más acusada.

Dos teorías nos sirvieron particularmente, de referentes: la del *Burnout* y la Teoría de la Expectativa-Valencia. Delineemos los rasgos centrales de las mismas, útiles a la hora de interpretar nuestros resultados.

## 1. Modelo de Expectativa-Valencia (Feather y Davenport, 1981).

La fuerza de la motivación para la acción de una persona está determinada por las expectativas de éxito o fracaso y las valencias subjetivas atribuidas al éxito o al fracaso. Esta teoría se aplica, en general, a las conductas de lo-

gro. Y en nuestro estudio estamos, precisamente, colocados frente a "logros". Atkinson (1964) sostiene que "...el motivo de logro sería el resultado de la tendencia al logro y la tendencia a evitar el fracaso. Ambas estarían determinadas a su vez por la *probabilidad de éxito o fracaso, el motivo de éxito o fracaso y el valor percibido de éxito o fracaso*" (García Rodríguez, 1993:177). Los tres componentes aparecen, pues, incorporados en nuestro modelo.

Weiner (1980) la completa postulando que "...las expectativas de éxito o fracaso de la conducta de logro están determinadas por procesos atribucionales, es decir, dependen de las adscripciones y creencias de los sujetos sobre el resultado de un logro. Estas adscripciones a determinadas causas del éxito o del fracaso se definen según dos dimensiones: inestable-estable y externo-interno. Combinando ambas dimensiones bipolares, el resultado de un logro puede ser atribuido al esfuerzo (inestable e interno), a la habilidad (estable e interna), a la suerte (inestable y externa) o a la dificultad de la tarea (estable y externa)" (Ibidem).

Para Weiner (1980), "...los sujetos depresivos presentan un motivo de logro bajo. Estos sujetos atribuyen el fracaso a factores internos estables y el éxito a factores externos e inestables... Sea cual fuere la adscripción, la depresión viene determinada por la atribución del fracaso a factores estables y, por lo tanto, por una *expectativa de logro baja*" (Ibidem)(s.n.).

Luego, mientras Weiner desde este modelo sostiene que el factor esencial en la depresión es la baja motivación de logro (*hopelessness*), para Abramson, Seligman y Teasdale (1978) aquel está en la no contingencia entre resultados y conductas (*helplessness*). Feather y Davenport hacia 1981 aplican ese modelo al desempleo.

Esto es importante por sus consecuencias: la atribución de la indefensión a causas internas permite entre los jóvenes un cambio en las expectativas de control mediante las propias conductas enfatizando la capacidad y habilidad para afrontar con éxito la situación. Por el contrario, la *atribución a factores externos no dominables* impide esa transformación en las expectativas de control y, por ende, un cambio pues todo se debe al azar, al destino, a la suerte (pesimismo de perspectiva).

Vemos, pues, que bajo estos modelos subyace, aunque desde otro ángulo, la problemática de los valores, creencias y la concepción de fatalismo-activismo implícita en nuestro análisis.

García Rodríguez ofrece, todavía, otra interpretación. Postula la relación entre dos dimensiones: locus de control y atribuciones causales. "*La indefensión universal, propia de los jóvenes desempleados, equivale -dice la autora- a un locus de control externo y a una atribución de las causas a la crisis socioeconómica. En los adultos desempleados, la indefensión personal implica un locus de control interno y la atribución de las causas a la baja autoestima*" (García Rodríguez, 1993:180, s.n.). Concluye que la indefensión entre los jóvenes "... se canaliza a través de conductas agresivas hacia la sociedad; en los adultos (se generaría) una indefensión personal o individual" (Ibidem).

En cuanto al modelo de *Expectativa-Valencia*, "...expectativas y valores se combinan para determinar la fuerza con que se lleva a cabo una determinada acción. En los desempleados, la fuerza de la motivación para buscar trabajo es una función multiplicativa de la expectativa de éxito o fracaso y de la aversión o atractivo que el empleo suponga para la persona. Aquellos desempleados que mantienen altas expectativas de éxito de encontrar

trabajo y que lo valoren positivamente presentarán mayor motivación para encontrar empleo. Si con las acciones dirigidas a la consecución del fin no obtiene el resultado esperado, se genera un sentimiento de malestar. La intensidad de este malestar o sentimiento progresivo depende, a juicio de los autores, del valor subjetivo que se percibe del trabajo. El sentimiento depresivo, que surge tras el fracaso, será mayor entonces cuando mayor sea el atractivo global del empleo para una persona y cuanto más altas sean sus expectativas de éxito. En palabras de los autores "...el fracaso en conseguir un fin significa pérdida de los beneficios que el éxito pueda conferir y el malestar se incrementaría conforme mayor sea el atractivo neto del fin, es decir, mayor sea la pérdida".

Conjugando expectativas y valencias se obtienen, pues, distintos niveles de intensidad en el sentimiento depresivo. Si una persona tiene elevadas expectativas de éxito y el atractivo percibido es alto, estará más motivada para encontrar empleo. En este caso, el sentimiento depresivo tras el fracaso será de mayor intensidad que cuando una persona mantiene bajas expectativas de éxito y el atractivo percibido es bajo. Si las expectativas de éxito son altas pero el atractivo percibido es bajo, el nivel de motivación para hallar empleo se reduce y el fracaso en la consecución del fin genera un grado intermedio de malestar.

La hipótesis subyacente es la que sigue: "...el sentimiento negativo depresivo subsiguiente al fracaso en obtener un empleo será mayor entre aquellos individuos que perciben el trabajo como atractivo, que tienen altas expectativas de lograr un empleo y que están más

<sup>1</sup> Ingeniería Civil, Electromecánica, Química, Electrónica e Ingeniería en Sistemas.

fuertemente motivados a buscar un trabajo en comparación con quienes tienen niveles más bajos de valencia, expectativa y motivación... Esta predicción se aplica a todos los estadios de la búsqueda de empleo".

Esta revisión nos permite extraer luego algunas conclusiones y entrever las consecuencias del diferente posicionamiento en el mercado en el plano psicosocial. Con ello emerge la problemática de la interacción estructura-sujeto: el sistema de expectativas del sujeto conjugado con la faz estructural emerge en el centro de estas teorías y de la problemática que nos ocupa.

## 2. Sobre el factor debilitamiento o desgaste

Detengámonos por un momento en este síndrome, que llamamos así inspirándonos en el síndrome del *Burnout* pero no medido con un *test* específico sino a través de variables relativas a expectativas profesionales incluídas en la encuesta aplicada.

Este síndrome de desgaste profesional ha sido vinculado, históricamente, a los trabajadores de la salud y la educación aunque luego se hizo extensivo a otras profesiones. Se trata, estrictamente hablando, de un cuadro clínico descrito en 1974 por Herbert Freudenberg<sup>2</sup> quien observó que, al año de trabajar, los empleados comenzaban a mostrar síntomas de pérdida de la energía hasta llegar al agotamiento por desmotivación para el trabajo, junto a síntomas de ansiedad y depresión. Sostuvo que estos pacientes tienden a volverse menos sensibles, poco comprensivos y hasta agresivos en su relación con los pacientes y con tendencia a culpar al paciente. Más tarde, la psicóloga social Cristina Maslach (1976), estudia el síndrome con profesionales de ayuda a personas y, especialmente con abogados californianos. Describe el proceso gradual de pérdida de la responsabilidad profesional y

desinterés. Decide adoptar la misma designación de Freudenberg pues advierte que no hacía sentir a los sujetos estigmatizados. Esto contribuyó a que fuera un término aceptado y muy usado para dar cuenta de la realidad laboral de trabajadores sociales, enfermeras, policías, directivos y medios de comunicación.

En estas primeras publicaciones se ponía más el acento en diferencias individuales o de personalidad (perfeccionismo, idealismo, excesiva implicación en el trabajo) que en las condiciones objetivas de afrontamiento.

Con el tiempo, el concepto de *Burnout* perdió precisión conceptual convirtiéndose en un "cajón de sastre", sin consistencia científica, que se asociaba al trabajo directo con personas, tras un alto período de implicación emocional con el cliente, con alta demanda de exigencias adaptativas y bajas posibilidades de ejercer un control eficaz sobre esta situación (cf. modelo de Indefensión Aprendida de M. Seligman, 1981).

### 2.1. Una aproximación al síndrome de Desgaste Profesional

Intentemos resumir los elementos centrales que configuran el síndrome para luego interpretar nuestros hallazgos.

Maslach y Jackson (1986) definen al *burnout* como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y *baja realización personal* que puede ocurrir en individuos que trabajan con personas. Incluye 3 dimensiones: agotamiento (referido a la disminución y pérdida de los recursos emocionales), despersonalización o deshumanización (consiste en el desarrollo de actitudes negativas y cinismo hacia los receptores del servicio prestado) y, por último, falta de realización personal, entendida como la tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa: los afectados se re-

prochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional. Para Maslach este síndrome se puede dar, exclusivamente, en las profesiones de ayuda, como entre los sanitaristas y los educadores que prestan servicio al público.

Se trata, pues, de un fenómeno multidimensional. Desde la perspectiva cognitivo-social consiste en un desarrollo interactivo entre un individuo con bajas expectativas de refuerzo positivo y altas expectativas de refuerzo negativo, por lo que se llega a tener una baja percepción de control activo de los recursos por la competencia emocional personal, llevando a la frustración en relación con su medio.

Freudenberg (1974) ya definía al síndrome como el estado de fatiga o de frustración que se produce por la dedicación a una causa, una forma de vida o de relación que no produce el esperado refuerzo. Las personas con riesgo de desarrollarlo son idealistas, optimistas e ingenuas y se entregan en exceso al trabajo para conseguir una buena opinión de sí mismos. Esto puede llevar a una alta motivación y compromiso personal pero, también, a una pérdida progresiva por altos ideales frustrados, al mal rendimiento laboral, la baja autoestima y al aislamiento relacional. Supone, pues, un fracaso adaptativo individual por desgaste y agotamiento de los recursos psicológicos para el afrontamiento de las demandas del trabajo con personas. Tal fracaso, produciría un desbalance prolongado, habitualmente no reconocido y mal resuelto, entre las excesivas demandas o exigencias laborales, que determinan un esfuerzo crónico así como insuficientes refuerzos.

Pines y Aronson (1988) proponen ya una definición más amplia, no restringida a las profesiones de ayuda, entendiendo por *burnout* el estado de

agotamiento mental, físico y emocional, producido por el involucramiento crónico en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes. El agotamiento físico implica poca energía, fatiga crónica, debilidad general y una amplia variedad de manifestaciones psicósomáticas. En cuanto, al agotamiento emocional incluye sentimientos de incapacidad, desesperanza y de alienación con el trabajo. También incluye sentimientos negativos hacia uno mismo, hacia el trabajo y hacia la vida.

Las excesivas demandas psicológicas en ambientes laborales estresantes se dan —en opinión de Pines— no solamente en el servicio directo con persona sino también en otros ámbitos laborales como el comercio, la industria o puestos directivos. La autora pone, además, el acento en las condiciones objetivas laborales que no facilitan la consecución de las metas propuestas, la realización de las expectativas personales o que el medio laboral sea vivido como frustrante. Esto puede llevar a dejar el trabajo o cambiar por otro; a la inversa, el estrés laboral puede ser vivido como un reto positivo, que promueve el desarrollo personal. Distingue, por fin, un afrontamiento autorregulador eficaz directo e indirecto (por la búsqueda de soporte social), de un afrontamiento pasivo e ineficiente, de escape, que lleva al *burnout*.

Hacia 1984 Brill hace un aporte interesante en lo que aquí nos concierne. Define al *burnout* como el estado disfuncional y disfórico relacionado con el trabajo con un salario insuficiente y falta de reconocimiento en relación con las *expectativas*. Esta última noción es la central y evita la confusión con otros cuadros. Dicho de otro modo, para que pueda hablarse de *burnout*, deben mediar las expectativas y los sistemas de creencias. Para el autor, por lo demás, puede darse en cualquier trabajo y no solamente en aque-

llos en los que se trata con personas.

## 2.2. El desgaste en el cuadro de la investigación

En el encuadre argentino nos pareció interesante analizar el desaliento, el fatalismo, la caída de las expectativas, la sensación de incontrolabilidad de los procesos estructurales en un contexto desfavorecedor. Queríamos saber en qué estratos laborales y ámbitos específicos de desempeño prevalecía este síndrome de debilitamiento en materia de expectativas personales y societales.

### Hipótesis

A continuación citamos solamente las hipótesis en juego en la comunicación.<sup>3</sup>

1. El nivel de desgaste varía significativamente según Estrato Laboral, hallándose —contra lo sustentado— mayores niveles de Expectativas (menor Desgaste) en quienes se encuentran en posiciones más altas en la escala ocupacional.
2. El nivel de desgaste varía significativamente según que el Ambito de desempeño, esto es, Ambito Privado o Público.
3. Cabría esperar, conforme a lo teorizado, que sujetos que sufren salarios insuficientes, falta de reconocimiento y una más baja realización en el trabajo manifiesten un mayor Desgaste, medido por Expectativas debilitadas y creencias más fatalistas.
4. El perfil de expectativas y anomia de los graduados varía según que el eje sea el sujeto o el país.

A ese efecto, se controló el Factor Debilitamiento o Desgaste según Estrato Laboral (visto desde las Expectativas personales y Expectativas-Anomia en relación con el país: falta de credibilidad en el sistema, en los gobernantes, en el crecimiento). Los ítems que arro-

jaron diferencias significativas estaban, precisamente, vinculados a las expectativas en relación con el futuro laboral.

### Metodología

#### La población

Se trabajó con una población de graduados universitarios de la UTN, Facultad Regional Mendoza que cubre los años 1987-2001 de cinco carreras vinculadas a la Ingeniería y posgraduados de la misma Casa de Estudios que provienen de distintos campos disciplinares y universidades. La población estuvo constituida por 253 sujetos, de los cuales 200 estaban ocupados sufriendo el desempleo una franja del 20% que coincidía bastante con la de los graduados de las últimas cohortes<sup>4</sup>. La población de posgraduados fue de N=92.

#### Las técnicas y estrategia de análisis

Se complementó metodología cuantitativa con cualitativa. Se aplicó una encuesta semiestructurada que cubrió un amplio espectro de variables (de base, personalidad, pedagógico-institucionales, psicosociales y estructurales). En ella se incluyeron los ítems indicativos de Desgaste o Debilitamiento visto por Expectativas y Ambito de Desempeño. Además, se aplicaron 3 *tests* específicos (Test de Interalidad, Gangloff, 1995; Alineación, Dagot, 2000 y Factores Psicosociales, Seara, 1999) a lo que se sumaron las

<sup>3</sup> Psiquiatra de la Clínica Libre de Nueva York.

<sup>4</sup> Véase para el sistema hipotético completo Aparicio, 2003, op. cit.

<sup>5</sup> No hablamos de muestra porque se trabajó con todos los sujetos hallados sobre un total de 574 graduados. Lo mismo sucedió en el caso de los posgraduados.

entrevistas con cada graduado, con las consultoras que seleccionan en el medio para las grandes empresas y los directores de RRHH de las empresas que reclutaban a los graduados y posgraduados de la UTN. El estudio supuso el seguimiento de graduados y posgraduados de todas las cohortes citadas y el trabajo individual con cada uno de ellos, constituyéndose en el primero en el país en su tipo.<sup>5</sup>

Esta etapa "micro", de trabajo con cada sujeto, fue precedida por la informatización de todo el sistema académico para los años citados, lo que facilitaría luego la ubicación de dichos graduados y la medición de niveles de logro académico y laborales conforme a los estándares internacionales de evaluación de la calidad del sistema universitario. Por fin, la investigación realizada según una estrategia macro-micro-macro, apunta a develar el peso de los factores psicosociales en el logro personal de quienes pasan por la universidad, factores olvidados o tapados por cifras macro en el marco de un sistema que olvida que las cifras "macro" son el resultado de decisiones individuales que confluyen en la misma línea y que mejorar el plano "macro" –al menos, en muchos de sus aspectos– supone primero detectar causas en el plano micro a los efectos de introducir las correcciones necesarias (programas de capacitación, de formación continua, de desarrollo personal, tal como se está implementando en contextos más desarrollados).<sup>6</sup>

## Las variables

La encuesta incluyó más de 300 indicadores que permitieron efectuar el análisis del logro académico, laboral y de ambos en su interrelación: Tal nivel de logro fue considerado como uno de los parámetros centrales de calidad del sistema universitario pero casi desconocido aún en el espectro de las universidades argentinas. En el sistema abundan las cifras pero no se

conocen los procesos que cristalizan en tales cifras; tampoco existen estudios exhaustivos de seguimiento en graduados y posgraduados.

En ese amplio espectro de variables, nos interesan aquí dos: las que aluden a las Expectativas y el Estrato Laboral. Para la construcción de este Índice se trabajó con 20 categorías laborales (INDEC), las que fueron reagrupadas luego en 5 categorías laborales. Asimismo, se calculó el NES (Nivel socioeconómico), dentro del cual el Estrato Laboral fue una variable al lado de Educación, Condiciones de Habitat, Niveladores de Confort, Tipo de Vivienda e Ingresos. Finalmente, se calculó también el NES sin tomar en cuenta los Ingresos, siguiendo la tendencia de los econométricos.<sup>7</sup>

## Resultados

Veamos ahora los resultados hallados en dos Apartados: 1) Graduados según Estrato Laboral en relación con Expectativas (Desgaste) y Ambito de Desempeño; 2) Posgraduados según Estrato Laboral en relación con Expectativas (Desgaste) y Ambito de Desempeño.

### Apartado 1: Graduados

Las hipótesis se vieron corroboradas. Los sujetos de los Estratos Laborales más altos, ocupados a su vez primariamente en el sector privado, mostraron mayores expectativas en relación con el futuro laboral (léase, menores niveles de Desgaste), más aún cuando las asocian a sí mismos que al país. Luego, el nivel de Desgaste varía significativamente según Estrato Laboral y según Ambito de Desempeño, siendo más optimistas quienes se encuentran en posiciones más altas en la escala ocupacional. Veámoslo.

#### 1. Estrato laboral<sup>8</sup> / Area de desempeño<sup>9</sup>

Como era esperable, los graduados de los Estratos laborales más altos se de-

sempeñan en cargos gerenciales y actividades profesionales específicas. La relación fue significativa al  $<0,001$  (Cf. Tabla 1 - Anexo).

#### 2. Estrato laboral / Opinión acerca de su situación laboral en dos años más<sup>10</sup>

Se halló una relación estadísticamente significativa con  $p<0,001$ . Los graduados que ubican en los Estratos laborales más altos estiman mayoritariamente que estarán mejor que ahora: son más optimistas que quienes ubican en los Estratos laborales más bajos (Cf. Tabla 2 -Anexo).

#### 3. Estrato laboral / Trabaja<sup>11</sup>

Se halló una relación estadísticamente significativa, que era por lo demás obvia, con  $p<0,001$ . Los graduados que ubican en los Estratos laborales más bajos se hallan en mayor proporción desocupados (Cf. Tabla 3 - Anexo).

#### 4. Estrato laboral / Ambito público-Privado<sup>12</sup>

Se halló una relación estadísticamente significativa con  $p<0,001$ . Los graduados que ubican en los Estratos laborales más altos trabajan en el Ambito privado (Cf. Tabla 4 - Anexo)

#### 5. Estrato laboral / Autopercepción de las posibilidades de progreso socioeconómico<sup>13</sup>

Se halló una relación estadísticamente significativa con  $p<0,05$ . Los graduados que ubican en los Estratos Laborales más altos piensan que en un mediano plazo la situación mejorará, mientras los de los Estratos laborales más bajos son más pesimistas: solamente en un plazo largo estiman que algo puede mejorar (Cf. Tabla 5 - Anexo)

#### 6. Estrato laboral / Expectativas respecto del futuro laboral<sup>14</sup>

No arrojó diferencias estadísticamente significativas.

#### 7. Estrato laboral / Autopercepción de las posibilidades de crecimiento

**económico del país**<sup>15</sup>

No arrojó diferencias estadísticamente significativas.

**Apartado 2: Posgraduados**

Analicemos el Desgaste -medido por Expectativas- según Estrato Laboral y Ambito Público/Privado.

**Tabla A:**<sup>16</sup> **Estrato laboral de los posgraduados / Opinión acerca de su situación laboral en dos años más**

Con una confiabilidad del 95% ( $\chi^2=15,82$ , se puede concluir que existe una relación significativa entre la "Opinión acerca de su situación laboral en dos años más" de los posgraduados según Estrato laboral, siendo más optimistas los del Estrato laboral más alto.

En términos de expectativas (más que de Desgaste), los posgraduados de las capas laborales más altas alientan mayores Expectativas siendo más fatalistas los posgraduados peor posicionados en la escala laboral

Vinculando estos datos con la Tabla B, que sigue -Estrato Laboral /Ambito público-privado- vemos que los sujetos de los Estratos laborales más altos se concentrarían más en las *empresas privadas* y tendrían mayores expectativas en relación con el futuro.

**Tabla B: Estrato Laboral de los posgraduados/ Desempeño en el Ambito Público o Privado**

Con una confiabilidad del 95% ( $\chi^2=11,31$  ( $p<0.10$ ), se puede concluir que existe una relación significativa entre el desempeño en el Ambito Público o Privado de los posgraduados y el Estrato laboral. Los posgraduados de Estrato laboral más alto se concentran en empresas privadas. Los del estrato laboral medio, en cambio, están ocupados en su mayoría en el sector público.

Haciendo una síntesis sobre el cuadro que ofrecían en esta materia los posgra-

duados, globalmente considerados y sin mediar la variable Estrato Laboral:

- Fue llamativo, en primer lugar, que no hubiera desempleo en la muestra (solamente 1 sujeto), frente al 20% de desocupados hallado entre los graduados.
- La mayoría de los posgraduados trabaja en el sector público.
- No se mostraron fatalistas: el 63% opinó que la situación laboral iba a mejorar en dos años más, el 70% manifestó alentar expectativas respecto del futuro laboral (el que mejoraría) y aunque no tienen esperanzas de crecimiento personal para el corto plazo, sí son positivos en relación con el mediano plazo y largo plazo. En cambio, cuando se trataba de "crecimiento nacional", los niveles de pesimismo aumentan. Creen en sí mismos, no así en el país y, particularmente, por la situación socio-política.

**A modo de conclusión**

Las hipótesis de la investigación se confirman en la misma línea en graduados y posgraduados. El mayor nivel de desgaste acusado por una mayor caída de las expectativas o fatalismo entre los sujetos que ubican en las capas más bajas de la pirámide laboral -ocupados básicamente en el nivel terciario (Estado)- nos coloca frente a un serio problema en un país en el que las franjas de desempleados o subempleados estructurales van aumentando, aún entre graduados universitarios; en que cada vez es más difícil conseguir un empleo acorde a las competencias desarrolladas y, además, en donde gran cantidad de empresas privadas van cerrando sus puertas.<sup>17</sup>

Y la razón no es sólo económica, es, también, psicosocial en cuanto el trabajo concierne a la identidad y a la dignidad de la persona. Da los medios para alcanzar un bienestar imprescindible y vivir humanamente, otorga un lugar en el mundo, un reconocimiento social; dignifica, socializa y desarrolla la creatividad. A la inversa, un trabajo en niveles ocupacionales bajos,

no facilita la consecución de las metas propuestas ni la autorrealización haciendo que el medio laboral sea vivido como frustrante. Acompañado de inseguridad, ingresos insuficientes, no

<sup>5</sup> Se trata de un estudio original por a) la cobertura témporo-espacial (cubre casi dos décadas ya de 3 universidades nacionales), b) la estrategia de análisis macro-micro-macro, por la perspectiva integradora de enfoques socioculturales (handicaps, subculturas de clases), económicos (costo/riesgo/beneficio), pedagógico-institucionales; c) finalmente, por reunir bajo un modelo a la Universidad en su relación con el sistema productivo.

<sup>6</sup> La investigación -realizada con motivo de la convocatoria a Acreditación de Carreras de Grado (Ingeniería) por la CONEAU- estuvo a cargo de la autora, quien fue Asesora Externa de ese proceso. Se inserta, por lo demás, en el marco de las actividades del CAEDEM (Centro de Investigaciones Calidad, Educación y Empresa) y de la Maestría en Docencia Universitaria, de los cuales es actualmente Directora.

<sup>7</sup> No podemos detenernos aquí. Una versión completa puede verse en Aparicio, 2003 (en prensa)

<sup>8</sup> Variable 45b reco.

<sup>9</sup> Variable 45b reco.

<sup>10</sup> Variable 45E.

<sup>11</sup> Variable 37.

<sup>12</sup> Variable 42D.

<sup>13</sup> Variable 89.

<sup>14</sup> Variable 84.

<sup>15</sup> Variable 88.

<sup>16</sup> Las tablas en Posgraduados se denominan con letras a efectos de una más rápida diferenciación.

<sup>17</sup> Las últimas cifras oficiales relativas a graduados universitarios reflejan que tarda un año y un mes, en promedio, en conseguir trabajo y que la cifra de desempleados universitarios ha crecido siete veces en 10 años, encontrándose en el orden del 7,8% en el año 2000 cuando en 1990 no había desempleo entre los graduados. En la línea, las cifras arrojan que entre los graduados con menos de 5 años de recibidos están sin empleo el 12,2% y que, entre los que lo consiguen, la promoción al interior de las empresas es muy baja. Cf. Ministerio de Cultura y Educación, 2000, op. cit.

acordes a las capacidades, contribuye, pues, al vacío existencial y a la desintegración psicosocial.

La caída de las expectativas en lo personal bajo ambientes desgastantes es una de sus manifestaciones y, en el plano societal, deriva en anomia, falta de esperanzas, de credibilidad, de proyecto de vida.

Por fin, es interesante observar que en

el mantenimiento de las Expectativas influye significativamente el hecho de desempeñarse en el ámbito privado; ámbito que, cada vez en forma más generalizada, recluta a su personal apelando a otras estrategias, reúne distintos perfiles psicológicos y en materia de competencias y apoya la dimensión psicosocial desde programas de capacitación o formación continua. La cultura empresarial privada difiere, pues, ampliamente de la

del Estado, la "tierra de nadie" y en donde poco cambio es posible en función de los factores inherentes al sujeto. La retroalimentación sistema-estructura aparece clara y en un país de alta terciarización, el problema asume connotaciones preocupantes por las respuestas psicológicas asociadas y su retorno sobre el mismo sistema nacional e implica nuevas responsabilidades para quienes pilotan las políticas de educación y de empleo.

**Tabla 1. Estrato Laboral (v43a reco) \* / Área de desempeño (v43b reco)**

		Área de desempeño					
		Gerencial	Act. profesionales espec.	Act. profesionales no espec.	Otras actividades	Desocupado	Total
<b>Más Altos</b>	Count	7	124	12	7	10	165
	% within Estrato Laboral	4,2%	75,2%	7,3%	4,2%	6,1%	100,0%
	% within Area de Desempeño	100%	79,5%	57,1%	63,6%	24%	65,2%
	% of Total	2,8%	49,0%	4,7%	2,8%	4,0%	65,2%
<b>Más Bajos</b>	Count		32	9	4	31	88
	% within Estrato Laboral		36,4%	10,2%	4,5%	35%	100,0%
	% within Area de Desempeño		20,5%	42,9%	36,4%	76%	34,8%
	% of Total		12,6%	3,6%	1,6%	12%	34,8%
<b>Total</b>	Count	7	156	21	11	41	253
	% within Estrato Laboral	2,8%	61,7%	8,3%	4,3%	16%	100,0%
	% within Area de Desempeño	100%	100,0%	100,0%	100%	Xxxx	100,0%
	% of Total	2,8%	61,7%	8,3%	4,3%	16%	100,0%

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	58,087 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	59,350	5	,000
Linear-by-Linear Associat.	41,299	1	,000
N of Valid Cases	253		

<sup>a</sup> 3 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,43

Los graduados de estratos laborales más altos -como era esperable- están en cargos gerenciales y actividades profesionales específicas. Se halló una relación estadísticamente significativa entre Estrato Laboral y Area de Desempeño (según codificación de la CONEAU) con un  $p < 0,001$ .

Tabla 2: Estrato Laboral (v43a reco)\* / Opinión acerca de su situación laboral en dos años más (v45F)

		NC	Mejor que ahora	Igual que ahora	Peor	No sabe	Total
<b>Más Altos</b>	Count	2	79	31	11	42	165
	% within Estrato Laboral	1,2%	47,9%	18,8%	6,7%	25,5%	100,0%
	% within Opinión acerca de su situación laboral en dos años más	15,4%	65,8%	62,0%	84,6%	73,7%	65,2%
	% of Total	,8%	31,2%	12,3%	4,3%	16,6%	65,2%
	<b>Más Bajos</b>	Count	11	41	19	2	15
% within Estrato Laboral	12,5%	46,6%	21,6%	2,3%	17,0%	100,0%	
% within Opinión acerca de su situación laboral en dos años más	84,6%	34,2%	38,0%	15,4%	26,3%	34,8%	
% of Total	4,3%	16,2%	7,5%	,8%	5,9%	34,8%	
<b>Total</b>	Count	13	120	50	13	57	253
	% within Estrato Laboral	5,1%	47,4%	19,8%	5,1%	22,5%	100,0%
	% within Opinión acerca de su situación laboral en dos años más	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,00%	100,0%
	% of Total	5,1%	47,4%	19,8%	5,1%	22,5%	100,0%

	Chi-Square Tests		
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,437 <sup>a</sup>	4	,001
Likelihood Ratio	18,376	4	,001
Linear-by-Linear Associat.	6,347	1	,012
N of Valid Cases	253		

<sup>a</sup> 2 cells (20%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,52

Se halló una relación estadísticamente significativa con un  $p < 0,001$  entre el Estrato Laboral y las Expectativas (indicativas de Desgaste). Los graduados que ubican en el Estrato Laboral más alto estiman que en dos años más estaremos bastante mejor que ahora, esto es, son más optimistas que los que hoy se hallan en un Estrato Laboral más bajo.



Tabla 3: Estrato Laboral (v43a reco)\* / Tiene trabajo (v trab37)

			trabaja		
			Ocupado	Desocupado	Total
Estrato Laboral	Más Altos	Count	149	16	165
		% within Estrato Laboral	90,3%	9,7%	100,0%
		% within trabaja	74,5%	30,2%	65,2%
		% of Total	58,9%	6,3%	65,2%
	Más Bajos	Count	51	37	88
		% within Estrato Laboral	58,0%	42,0%	100,0%
		% within trabaja	25,5%	69,8%	34,8%
% of Total		20,2%	14,6%	34,8%	
Total	Count	200	53	253	
	% within Estrato Laboral	79,1%	20,9%	100,0%	
	% within trabaja	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	79,1%	20,9%	100,0%	

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact. Sig. (2-sided)	Exact. Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	36,265 <sup>aa</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>a</sup>	34,338	1	,000		
Likelihood Ratio	34,897	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Associat.	36,122	1	,000		
N of Valid Cases	253				

<sup>a</sup> Computed only for a 2x2 table

<sup>aa</sup> 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18,43

Los graduados de Estrato Laboral más bajo se hallan -como era esperable- más desocupados. La relación fue estadísticamente significativa con un  $p < 0,001$ .

Tabla 4: Estrato Laboral (v43a reco) \* / Ambito público/privado (v42D)

			Ambito público/privado			
			NCC	Público	Privado	Total
Estrato Laboral	Más Altos	Count	14	38	113	165
		% within Estrato Laboral	8,5%	23,0%	68,5%	100,0%
		% within Ambito público/privado	31,8%	59,4%	77,9%	65,2%
		% of Total	5,5%	15,0%	44,7%	65,2%
	Más Bajos	Count	30	26	32	88
		% within Estrato Laboral	34,1%	29,5%	36,4%	100,0%
		% within Ambito público/privado	68,2%	40,6%	22,1%	34,8%
% of Total		11,9%	10,3%	12,6%	34,8%	
Total	Count	44	64	145	253	
	% within Estrato Laboral	17,4%	25,3%	57,3%	100,0%	
	% within Ambito público/privado	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	17,4%	25,3%	57,3%	100,0%	

	Chi-Square Tests		
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	32,932 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	32,363	2	,000
Linear-by-Linear Associat.	32,416	1	,000
N of Valid Cases	253		

<sup>a</sup> 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,30

Se halló una relación estadísticamente significativa con un  $p < 0,001$  entre Estrato Laboral y desempeño en el Ambito Público o Privado. Los que ubican en los Estratos Laborales más altos están, fundamentalmente, ubicados en el ámbito privado.

Tabla 5. Estrato Laboral (v43a reco)\* / Autopercepción de las posibilidades personales de progreso socioeconómico (v89)

		Corto	Mediano	Largo	Nunca	NC	Total
<b>Más Altos</b>	Count	4	88	64	5	4	165
	% within Estrato Laboral	2,4%	53,3%	38,8%	3,0%	2,4%	100,0%
	% within Autopercepción de las posibilidades personales de progreso socioeconómico	50,0%	72,7%	58,2%	100,0%	44,4%	65,2%
	% of Total	1,6%	34,8%	25,3%	2,0%	1,6%	65,2%
<b>Más Bajos</b>	Count	4	33	46		5	88
	% within Estrato Laboral	4,5%	37,5%	52,3%		5,7%	100,0%
	% within Autopercepción de las posibilidades personales de progreso socioeconómico	50,0%	27,3%	41,8%		55,6%	34,8%
	% of Total	1,6%	13,0%	18,2%		2,0%	34,8%
<b>Total</b>	Count	8	121	110	5	9	253
	% within Estrato Laboral	3,2%	47,8%	43,5%	2,0%	3,6%	100,0%
	% within Autopercepción de las posibilidades personales de progreso socioeconómico	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	3,2%	47,8%	43,5%	2,0%	3,6%	100,0%

	Chi-Square Tests		
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,604 <sup>a</sup>	4	,031
Likelihood Ratio	12,132	4	,016
Linear-by-Linear Associat.	2,305	1	,129
N of Valid Cases	253		

<sup>a</sup> 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,74

Los graduados de los Estratos Laborales más altos piensan que en el mediano plazo estaremos mejor, mientras que los de los Estratos más bajos esperan mejoras en un plazo largo. La relación fue estadísticamente significativa con  $p < 0,05$ .

Tabla 6. Estrato Laboral (v43a reco)\* / Expectativas respecto del futuro laboral (v 84)

		Expectativas respecto del futuro laboral				
		Crece	Se mantiene igual.	Baja	NC	Total
<b>Más Altos</b>	Count	81	60	20	4	165
	% within Estrato Laboral	49,1%	36,4%	12,1%	2,4%	100,0%
	% within Expectativas respecto del futuro laboral	68,6%	64,5%	58,8%	50,0%	65,2%
	% of Total	32,0%	23,7%	7,9%	1,6%	65,2%
<b>Más Bajos</b>	Count	37	33	14	4	88
	% within Estrato Laboral	42,0%	37,5%	15,9%	4,5%	100,0%
	% within Expectativas respecto del futuro laboral	31,4%	35,5%	41,2%	50,0%	34,8%
	% of Total	14,6%	13,0%	5,5%	1,6%	34,8%
<b>Total</b>	Count	118	93	34	8	253
	% within Estrato Laboral	46,6%	36,8%	13,4%	3,2%	100,0%
	% within Expectativas respecto del futuro laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	46,6%	36,8%	13,4%	3,2%	100,0%

	Chi-Square Tests		
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,060 <sup>a</sup>	3	,560
Likelihood Ratio	2,016	3	,569
Linear-by-Linear Associat.	1,983	1	,159
N of Valid Cases	253		

<sup>a</sup> 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,78

Tabla 7. Estrato Laboral (v43a reco)\* / Autopercepción de posibilidades de crecimiento económ. del país (v88)

			Autopercepción de posibilidades de crecimiento económ. del país			Total
			Si	No	No contesta	
Estrato Laboral	Más Altos	Count	61	80	24	165
		% within Estrato Laboral	37,0%	48,5%	14,5%	100,0%
		% within Autopercepción de posibilidades de crecimiento económ. del país	72,6%	59,7%	68,6%	65,2%
	Más Bajos	% of Total	24,1%	31,6%	9,5%	65,2%
		Count	23	54	11	88
		% within Estrato Laboral	26,1%	61,4%	12,5%	100,0%
Total	% within Autopercepción de posibilidades de crecimiento económ. del país	27,4%	40,3%	31,4%	34,8%	
	% of Total	9,1%	21,3%	4,3%	34,8%	
	Count	84	134	35	253	
	% within Estrato Laboral	33,2%	53,0%	13,8%	100,0%	
		% within Autopercepción de posibilidades de crecimiento económ. del país	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	33,2%	53,0%	13,8%	100,0%

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,000 <sup>a</sup>	2	,135
Likelihood Ratio	4,043	2	,132
Linear-by-Linear Associat.	1,020	1	,313
N of Valid Cases	253		

<sup>a</sup> 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,17

## Anexo N° 2 Posgraduados:

## Estrato Laboral vs Desgaste (Expectativas – Ambito Público, Privado)

	Estrato laboral actual del posgraduado			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Profesional Inependiente (15) El 15	5	5,4	5,4	5,4
Docente Estatal (11) El 12	43	46,7	46,7	52,2
Docente Privado (12) El 12	7	7,6	7,6	59,8
Jefe Intermedio Emp. Estatal (13) El 15	11	12,0	12,0	71,7
Jefe Intermedio Emp. Privada (14) El 15	8	8,7	8,7	80,4
Profesional s/cargo Emp. Estatal (15) El 15	6	6,5	6,5	87,0
Profesional s/cargo Emp. Privada (16) El 15	1	1,1	1,1	88,0
Gerencia Emp. Estatal (17) El 18	1	1,1	1,1	89,1
Gerencia Emp. Privada (18) El 18	3	3,3	3,3	92,4
Empresario 1 a 5 Empleados (21) El 15	6	6,5	6,5	98,9
Desocupado (26)	1	1,1	1,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

	Estrato laboral de los posgraduados			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Medio	50	54,9	54,9	54,9
Medio alto	37	40,7	40,7	95,6
Alto	4	4,4	4,4	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Tabla A. Opinión acerca de su situación laboral en dos años más de los posgraduados (45F)

		Opinión acerca de su situación laboral en dos años más				Total
		Mejor que ahora	Igual que ahora	Peor	No sabe	
Estrato Laboral	Medio	11	22	5	12	50
	Medio alto	14	9	1	13	37
	Alto	1	1	2		4
Total		26	32	8	25	91

	Chi-Square Tests		
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,829 <sup>a</sup>	6	,015
Likelihood Ratio	13,429	6	,037
Linear-by-Linear Associat.	,016	1	,899
N of Valid Cases	91		

<sup>a</sup> 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,35

Tabla B. Estrato Laboral de los posgraduados \* Ambito Público/Privado

		Ambito Público/Privado				Total
		NCC	Público	Privado	NC	
Estrato Laboral	Medio	2	34	12	2	50
	Medio alto	1	19	11	6	37
	Alto		2		2	4
Total		3	55	23	10	91

	Chi-Square Tests		
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,313 <sup>a</sup>	6	,079
Likelihood Ratio	10,457	6	,107
Linear-by-Linear Associat.	8,655	1	,003
N of Valid Cases	91		

<sup>a</sup> 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,13

## Bibliografía

- APARICIO, M. (1995). *Educación Superior y Empleo. Propuesta de un modelo sistémico*. Tesis doctoral. UCA. Publicado bajo el título *Sistema educativo y productivo ¿quiénes triunfan?* La Plata:UCALP (en prensa).
- APARICIO, M. (2003). *Calidad y Universidad. Un análisis desde un modelo multidimensional*. Zeta/UTN, (en prensa).
- ATKINSON, J. (1964). *An Introduction to Motivation*. New York: Van Nostrand Reinhold Company. Cit. Por García Rodríguez, op. cit.
- BELLIER-MICHEL, S. (1997). Le savoir-être est il une compétence?. En Brangier, E., Dubois, N., Tarquinio, C. (dir. publ.). Actes du colloque « *Compétences et contextes professionnels, perspectives psychosociales* ». Metz 19-20 junio, p. 7-13.
- BAUDELLOT, C., BENOLIEL, R., CUKROWICZ, H. y ESTABLET, R. (1981). *Les étudiants, l'emploi, la crise*. Paris: Maspéro.
- BAUDRY, B. (1994). *De la confiance dans la relation d'emploi ou de sous-traitance*. Sociologie du Travail, 36, 1.
- BOUFFARTIGUE, P. (1994). *Les ingénieurs débutants*. R. Française de Sociol., 35, 1.
- BRILL P.L. (1984). *The need for operational definition of burnout*. Family and Community Health, 6, 12-24.
- CLINARD, M. (1967). *Anomia y conducta desviada*. Buenos Aires: Paidós.
- DAGOT, L. (2000). L'allégeance et l'internalité dans le travail d'aide à l'insertion socio-professionnelle: le cas du bilan de compétences. *Actes du Congrès AIPTLF*
- FEATHER, N. y DAVENPORT, P. (1982). Desempleo y sentimiento depresivo: Un análisis motiva-cional y atributivo. *Estudios de Psicología*, 12, 63-81.
- FREUDENBERGER, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- FRISCH, J. (1972). L'importance des diplômes pour la promotion. *Economie et Statistique*, 21, 33-44.
- GANGLOFF, B. (1995). La valorisation de la norme d'internalité : une hypothèse conditionnelle, *Psychologie du Travail et des Organisations*, 1, 1, 28-34.
- GANGLOFF, B. (1998). Niveau hiérarchique, style de management et infortunes de la norme d'internalité. *Revue québécoise de psychologie*, 19, 2, p. 29-45.
- GARCIA RODRIGUEZ, Y. (1993). *Desempleo. Alteraciones psicológicas*. Valencia: Promolibro.
- MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN (2000). *Estudio sobre graduados universitarios*.
- MINGOTE, J.C. (1998). Síndrome de Burnout o síndrome de desgaste profesional. FCM, 5, 8, p. 493 y ss.
- MASLACH C. & JACKSON, SE. (1986). Maslach burnout inventory. *Manual Research Edition*. University of California. Palo Alto C.A: Consulting Psychologists Press. Cit. por Mingote, op. cit.
- PINES A.M & ARONSON E (1988). *Career burnout: causes and cures*. Nueva York: Free Press.
- SELIGMAN, M. (1981). *Indefensión*. Madrid: Debate.
- SELIGMAN, M. (1991). *El optimismo es una ventaja y un placer que se aprende*. Buenos Aires: Atlántida.
- WEINER, B. (1982). *Human Motivation*. New York: Holt Rinehart and Winston. Cit. por García Rodríguez, op. cit.