

# **El proceso de transición de la formación de grado a la inserción laboral en los profesionales de las Ciencias Sociales.**

María Eugenia San Martín.

Cita:

María Eugenia San Martín (2004). *El proceso de transición de la formación de grado a la inserción laboral en los profesionales de las Ciencias Sociales. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-045/137>

## **El proceso de transición de la formación de grado a la inserción laboral en los profesionales de las Ciencias Sociales.**

**Autor: Lic. María Eugenia San Martín**

**Vinculación institucional: IGG / FSOC / CONICET**

**Correo electrónico: [eugeniasanmartin@ciudad.com.ar](mailto:eugeniasanmartin@ciudad.com.ar)**

### **Resumen**

El presente trabajo explora el proceso de transición de la formación de grado a la inserción en el mercado de trabajo profesional de los graduados de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Una de las hipótesis centrales es que el hecho de realizar una pasantía durante la etapa de estudio es una experiencia, que si cumple con su función formativa, favorece la posterior formación e inserción laboral de los diplomados. En este sentido, se ha realizado una encuesta que combina instrumentos cuanti y cualitativos a todos aquellos graduados entre los años 1997 y 2000 que realizaron una pasantía durante su carrera.

Los ejes del trabajo se centran en la situación ocupacional actual de los graduados, y en el análisis retrospectivo que ellos hacen de su proceso de transición, sus estrategias de búsqueda laboral y particularmente los significados y aportes que haya tenido su experiencia como pasantes.

### **INTRODUCCIÓN:**

La relación entre la educación superior y el mundo del trabajo es un área de estudio multidisciplinar en la que intervienen enfoques pedagógicos, económicos y psico - sociales. Por qué se ha incorporado este tema en la agenda universitaria, cuáles son los requerimientos laborales y las condiciones de empleo que deben enfrentar los graduados y cuáles las respuestas que da la universidad a esta problemática constituyen los problemas de investigación más recurrentes en el área.

La multiplicidad de miradas que pueden encontrarse no solo responde a la complejidad del fenómeno social, sino también al carácter multi – disciplinario de los estudios sobre educación superior. En primer lugar, se ponen en juego diversos términos que responden a una variedad de escenarios: "crisis del mundo del trabajo", "sociedad del conocimiento", "incertidumbre social", "mercados segmentados", "capital humano", entre otros.

En segundo lugar, la información sistemática sobre las características del empleo entre los graduados es heterogénea y resulta más sencillo establecer

comparaciones con otros segmentos del mercado de trabajo que analizar los comportamientos de este grupo a lo largo del tiempo. Esto, a su vez se relaciona con las transformaciones de los mercados laborales y los nuevos requerimientos del sistema productivo.

Por último, las instituciones de educación superior presentan diferentes diagnósticos respecto de cuál debe ser su rol en la etapa de transición entre la formación y el ingreso al mundo del trabajo. Asimismo, su capacidad de dar respuesta a las nuevas demandas resulta muy heterogénea. De todos modos, existe cierto consenso respecto de cuáles deben ser las líneas que orienten la política universitaria en la materia. En el informe final de la Conferencia Internacional sobre Educación Superior llevada a cabo por UNESCO (2001) se definen los siguientes objetivos:

- Promover condiciones de acceso igualitarias.
- Diversificar las condiciones de estudio y los cursos ofrecidos.
- Concederle más atención a las competencias, las aptitudes sociales y el desarrollo personal.
- Reformular sus funciones para una sociedad de capacitación continua.
- Preparar a los estudiantes para un mundo globalizado.
- Ofrecerle a los estudiantes una variedad de instrumentos que vayan más allá de la enseñanza en el aula, como por ejemplo las tutorías, las pasantías y la ayuda en la búsqueda de empleo
- Establecer mecanismos regulares de comunicación entre a educación superior y el mundo del trabajo.

En el marco de este debate el presente trabajo se propone explorar la importancia que ha adquirido en los últimos años el sistema de pasantías como política de formación por fuera del ámbito áulico en el nivel universitario y a su vez como estrategia de adquisición de experiencia laboral e inserción en el mercado de trabajo profesional. Los ejes de análisis están centrados en las modalidades de inserción laboral de los jóvenes graduados universitarios que hayan realizado alguna pasantía durante su formación de grado. Es de particular interés en esta materia el análisis retrospectivo que ellos mismos hacen respecto de los aportes que tal experiencia tuvo en su posterior formación profesional y en la transición hacia el mundo laboral.

La primera parte del documento se centra en las principales transformaciones que ha sufrido el mercado de trabajo argentino en los últimos años y en la implementación del sistema de pasantías en el contexto de flexibilización de las instituciones laborales. Asimismo, se discuten varios de los estudios desarrollados en el ámbito local respecto de las modalidades de inserción laboral de los graduados universitarios.

En la segunda parte se presentan los resultados del trabajo de campo que abarcó a los diplomados de cuatro facultades de la Universidad de Buenos Aires que se graduaron entre los años 1997 y 2000, y que realizaron alguna pasantía durante su formación de grado. Las sedes académicas fueron seleccionadas en función de la heterogeneidad de sus orientaciones curriculares y en conjunto constituyen un universo de 385 graduados. Estas

son: Facultad de Ciencias Exactas, Facultad de Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Sociales y Facultad de Ingeniería.

El primer interrogante que guía la investigación es analizar las percepciones de los graduados respecto de las influencias o aportes que tuvo en su formación profesional e inserción laboral el hecho de hacer una pasantía. La realización de una pasantía sería un factor de diferenciación entre los jóvenes próximos a graduarse porque allí se les brindaría la oportunidad de consolidar su formación teórica/ práctica y a su vez obtener la tan requerida experiencia profesional. En este sentido, se torna central analizar si las pasantías cumplen con sus objetivos centrales:

- Brindar una experiencia de aprendizaje por fuera del ámbito áulico, en la que se fomente la adquisición de experiencia y de conocimientos prácticos, en la que los estudiantes se familiaricen con las dinámicas propias del mundo del trabajo.
- Complementar la formación académica con la realidad profesional.
- Facilitar el proceso de transición de la vida universitaria a la vida profesional bajo la tutela de responsables de las organizaciones públicas o privadas y de las unidades académicas.

Nuestro segundo interrogante de investigación remite a las condiciones de aplicación del sistema de pasantías en las cuatro facultades seleccionadas, a través de las percepciones de los graduados y de los responsables académicos de tutorear el eficaz cumplimiento de los objetivos formativos.

La primera hipótesis del trabajo es que el proceso de flexibilización laboral y las distorsiones en el mercado de trabajo operadas en los últimos años habrían generado nuevas modalidades de inserción laboral entre los jóvenes graduados, las cuales se caracterizarían por su inestabilidad y flexibilidad contractual. La obtención del título de grado ya no garantizaría la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo profesional de manera inmediata, sino que se generaría un período de transición de más largo plazo.

Nuestra segunda hipótesis de trabajo es que el hecho de realizar una pasantía, que cumpla con su función formativa, es un factor capaz de favorecer el proceso de transición hacia la obtención de un empleo de calificación profesional ya que el alumno próximo a graduarse obtiene así experiencia previa y aprende a manejarse en el mundo del trabajo.

## **PRINCIPALES TRANSFORMACIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO ARGENTINO**

Las políticas económicas de reforma estructural llevadas a cabo a comienzos de la década del noventa por la primera administración menemista tuvo dos objetivos declarados: la racionalización y reducción del papel del Estado en la economía; y la redefinición de las relaciones entre las economías nacionales y el mercado internacional, a favor de una mayor integración. Con el impulso de las reformas estructurales y los objetivos que estas implicaban, la era del desarrollo hacia adentro y promovido desde el Estado fue reemplazado por el despliegue de un nuevo patrón de desarrollo centrado en la inversión privada,

la apertura externa y las reglas de mercado como mecanismo para la asignación de recursos. El recorte de los compromisos fiscales y la remoción de los arreglos corporatistas tuvieron por objeto desvincular la gestión del Estado de las presiones del sistema político y recuperarlo como recurso para garantizar este nuevo patrón de desarrollo centrado en las reglas de mercado (Torre, J. C. 1998)

El proceso de reformas estructurales estuvo centrado en cinco ejes: i) la estabilización económica basada en el auto atamamiento a un régimen monetario inflexible y la disciplina fiscal; ii) la liberalización comercial, subordinada a las políticas neoliberales de estabilización e integración internacional de los mercados; iii) el proceso de privatizaciones, que apuntó a reducir el déficit fiscal y a racionalizar la economía, se caracterizó por su desarrollo vertiginoso y la progresiva concentración de los bienes del Estado en pocas manos; iv) la reforma laboral, introducida a través de la ley de empleo y la ley de accidentes de trabajo en 1991, facilitó la creciente incorporación de cláusulas de productividad y flexibilidad en los contratos de trabajo y la desmovilización de los sectores del trabajo. Por último, v) la reforma administrativa implicó un recorte del empleo en la administración pública nacional (APN) y la flexibilización laboral de los trabajadores del Estado. En una segunda etapa, se implementó la descentralización del sistema educativo y de salud desde la jurisdicción nacional a los gobiernos provinciales.

Existe cierto consenso respecto de que la implementación de este modelo económico incidió en el aumento de los indicadores de desigualdad social, e impactó en el comportamiento del mercado de trabajo. De todos modos, como señalan Beccaria y López (1996) ya a comienzos de la década del noventa, inmediatamente antes de ponerse en marcha las transformaciones económicas, el mercado de trabajo mostraba ya claras dificultades en su rol integrador de la sociedad. Esto le dificultaba a los hogares en situación de desventaja hacer frente a las exigencias que implican programas de reconversión como el que transitó la Argentina<sup>1</sup>. El proceso de reformas habría contribuido a debilitar a los estratos más bajos quienes absorbieron la caída de la tasa de empleo y el desmejoramiento de la calidad de los puestos de trabajo, profundizando las diferencias preexistentes.

La economía Argentina ha estado centrada en el predominio de actividades ligadas al sector servicios y a la explotación de producciones asentadas en el aprovechamiento de los recursos naturales. Asimismo, se multiplicó el endeudamiento y se sostuvo una elevada fuga de capitales al exterior como evidencia de un comportamiento rentístico. Si bien en la primera parte de la década del noventa se dio un crecimiento sostenido del PBI, este modelo de desarrollo fue incapaz de difundir de manera proporcional sus efectos hacia el empleo y los ingresos de la población. El sostenimiento de ese modelo en la segunda parte de la década redundó en altas tasas de desempleo estructural, pérdida de poder adquisitivo, empeoramiento de las condiciones de trabajo y de contratación y aún más altos niveles de pobreza.

Los cambios institucionales operados en el mercado de trabajo, donde la precariedad y la falta de cobertura de los regímenes de seguridad social se han

expandido, así como el número de contratos a término y de modalidades de subcontratación, han teñido de inestabilidad el mundo del trabajo. En este contexto, uno de los grupos más vulnerables son los jóvenes que se incorporan al mercado laboral con bajos niveles de educación y provenientes de hogares pobres, que suelen explicar un alto porcentaje del desempleo abierto.

De todos modos, en el mundo de los jóvenes se encuentran situaciones claramente heterogéneas. Por un lado, jóvenes que provienen de hogares de mayores ingresos, y que encuentran dificultades de inserción en su primer empleo, tienen como característica los largos períodos de búsqueda y selección y el contar con redes de apoyo y capital social que facilitan el proceso. Por otra parte, se encuentran los jóvenes que provienen de los hogares de menores ingresos, quienes abandonan tempranamente el sistema educativo y forman también temprano sus propios hogares. Son ellos quienes forman las denominadas “áreas duras” de la política social y económica. (Díez de Medina, R. 2001)

Entendiendo que el nivel de instrucción formal es uno de los factores que incide en las probabilidades que tienen las personas de conseguir trabajo así como en las características de los puestos laborales a los que acceden, aquellos que han logrado culminar sus estudios universitarios, se encuentran en una situación menos desventajosa que sus pares con menor calificación. De todas maneras, esta situación no debe opacar el proceso de devaluación de las credenciales educativas y el aumento de la precariedad y vulnerabilidad en las ocupaciones profesionales. Como señalan Beccaria y López (1996) la reestructuración que los empresarios debieron encarar en sus establecimientos para hacer frente al conjunto de las transformaciones económicas iniciadas a comienzos de la década del noventa, y que resultan, por diversas vías, en una mayor productividad de sus trabajadores, se tradujo en un aumento de las capacidades y destrezas requeridas para cubrir los diferentes puestos de trabajo. Esto se refuerza porque con un desempleo generalizado que afecta a las personas de todos los niveles educativos, los empleadores elevan las exigencias para cubrir las vacantes aun cuando ello no sea necesario desde el punto de vista de los conocimientos requeridos por las tareas a realizar.

En este sentido, algunos datos resultan ilustrativos respecto a las distorsiones que ha sufrido el mercado de trabajo en la última década: La tasa de desempleo correspondiente al promedio del período que se extiende entre 1963 y 1992 es del 4,9% para el Gran Buenos Aires, pero a partir de 1993 comienzan a registrarse niveles de desocupación desconocidos en la Argentina.

**CUADRO 1: EVOLUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN PORCENTUAL DE OCUPADOS SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN – GBA ONDA MAYO 1990,1994, 1997, 2000 Y 2003**

Nivel de Instrucción	Período				
	Mayo 90	Mayo 94	Mayo 97	Mayo 00	Mayo 03
Sin instrucción	1.0	0.7	0.7	0.6	0.5

Primaria Incompleta	11.0	9.0	7.6	7.1	6.1
Primaria Completa	30.3	27.5	25.6	24.0	22.0
Secundaria Incompleta	18.9	21.1	20.6	18.8	18.6
Secundaria Completa	17.2	18.8	17.6	19.8	20.1
Superior Incompleta	9.9	10.7	13.1	14.0	14.6
Superior Completa	11.3	12.1	14.7	15.8	18.4

Fuente: Elaboración propia en base a EPH, INDEC.

**CUADRO 2: EVOLUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN PORCENTUAL DE DESOCUPADOS SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN – GBA ONDA MAYO 1990,1994, 1997, 2000 Y 2003**

Nivel de Instrucción	Período				
	Mayo 90	Mayo 94	Mayo 97	Mayo 00	Mayo 03
Sin instrucción	1.3	1.0	1.0	0.8	0.2
Primaria Incompleta	13.7	9.3	11.4	8.9	6.4
Primaria Completa	34.9	32.2	31.2	39.1	21.8
Secundaria Incompleta	21.3	26.3	22.2	24.2	23.1
Secundaria Completa	16.1	13.2	17.4	16.7	26.8
Superior Incompleta	10.8	12.3	11.4	14.1	16.1
Superior Completa	1.7	5.6	5.4	6.2	5.5

Fuente: Elaboración propia en base a EPH, INDEC.

En los cuadros 1 y 2 se observa que la evolución del empleo y de la desocupación en los últimos años muestra que el nivel educativo de los asalariados plenos se incrementó progresivamente siguiendo una tendencia

consistente con el aumento del nivel educativo de la población. Los que tienen educación superior completa aumentaron su peso relativo en más de siete puntos porcentuales (del 11.3% en 1990 al 18.4% en el 2003). Asimismo, la evolución de la desocupación tiende a confirmar que los graduados universitarios se encuentran en una situación más favorable que otros segmentos del mercado de trabajo. De todos modos resulta llamativo el aumento de más del 323% del desempleo abierto entre los profesionales. En una década en la cual se experimentó la explosión de la matrícula universitaria, estas cifras podrían estar indicando que el mercado de trabajo local no ha logrado generar puestos suficientes para absorber la demanda existente.

En cuanto a la brecha salarial, un trabajo reciente de Fernando Groisman (2003) señala que en la década del noventa se produjo una ampliación de la misma, a pesar de la vigencia de las medidas de flexibilización salarial en un contexto de alto desempleo. Aquí se sostiene que en el mercado de trabajo argentino predominaron las situaciones de devaluación educativa en un marco de creciente segmentación, como resultado de dos tendencias: i) por una parte, la disponibilidad de una fuerza de trabajo de alto nivel educativo dispuesta a aceptar condiciones de trabajo inferiores a las que corresponderían de acuerdo con sus calificaciones, y; ii) por otra, la consolidación de un núcleo de asalariados calificados y con remuneraciones elevadas ubicados en sectores de actividad y firmas específicas. Entre los nuevos contingentes de personas se destacan las mujeres y los jóvenes que, en tanto percibieron salarios relativamente menores, contribuyeron al aumento de la dispersión salarial dentro del grupo de los más educados. En la estructura social, este proceso habría conducido a la conformación de dos grandes grupos entre los asalariados según el nivel educativo alcanzado: i) los educados – en los que aumentaría la diferenciación entre grupos con altos y bajos salarios – y; ii) los no educados – entre los cuales las diferencias se ubicarían en las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo-.

Dentro del segmento de alto nivel educativo, se observa una situación de relativa fragilidad en las modalidades de inserción laboral de las mujeres y los jóvenes más educados. Ahora bien, la progresiva flexibilización de los contratos laborales y de las prácticas educativas, entre los que se cuentan los programas de becas, las prácticas rentadas, las pasantías y el Programa de Jóvenes Profesionales, entre otros, muchas veces confunden los límites difusos entre educación y trabajo, constituyéndose en una estrategia empresarial para obtener recursos humanos formados en condiciones altamente flexibles y con salarios más bajos que los de mercado. Dado que estas prácticas han estado especialmente dirigidas al grupo de los jóvenes, creemos que el tránsito de la educación superior formal a la vida activa asume rasgos propios, caracterizados por la precariedad de las primeras ocupaciones.

#### **LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE PASANTÍAS EN EL CONTEXTO DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL**

El programa que mayor representación ha alcanzado en los últimos años como práctica educativa / laboral de los estudiantes universitarios próximos a graduarse es el sistema de pasantías. Sus objetivos fundamentales son:

- Brindar una experiencia de aprendizaje por fuera del ámbito áulico, en la que se fomente la adquisición de experiencia y de conocimientos prácticos, en la que los estudiantes se familiaricen con las dinámicas propias del mundo del trabajo.
- Complementar la formación académica con la realidad profesional.
- Facilitar el proceso de transición de la vida universitaria a la vida profesional bajo la tutela de responsables de las organizaciones públicas o privadas y de las unidades académicas.
- Contribuir al proceso de orientación vocacional que permita efectuar una correcta elección profesional futura.

El decreto 340/92 de creación del sistema de pasantías se promulgó pocos meses después que la Ley Nacional de Empleo 24.013, la cual tuvo como finalidad la flexibilización de las condiciones de contratación de mano de obra para así fomentar la generación de empleo, al promover las contrataciones por tiempo determinado y la exención de los aportes patronales entre un 50% y un 100% dependiendo del caso. Estas modalidades se inscriben en los que suele caracterizarse como una de las dimensiones de la flexibilización laboral, la referida a la entrada y salida del empleo. Desde esta perspectiva se trataba de estimular el empleo habilitando la posibilidad de contrataciones temporales, que atendieran las condiciones de mayor incertidumbre que presentaba la actividad económica.<sup>2</sup>

Esta legislación introdujo el apartamiento de un principio del derecho laboral argentino, el de la necesaria causalidad objetiva para la contratación temporal. Es decir, necesaria causalidad ligada a la naturaleza de la propia tarea o puesto de trabajo. Por el contrario, en la Ley Nacional de Empleo se hace referencia a atributos o características de los trabajadores (edad, encontrarse desempleado, tratarse del primer trabajo – la doctrina española las llama de carácter subjetivo-) o del aumento de la cantidad promedio de trabajadores ocupados. La única dimensión que podría pensarse relativa a las causas objetivas es la de creación de nueva actividad.

Si bien el sistema de pasantías no se encuentra regulado por esta ley, aquel empleador que tome a un pasante goza de beneficios similares a los dispuestos por esta legislación. De hecho, originalmente el sistema de pasantías se encontraba regulado bajo el ámbito del Ministerio de Trabajo, recién en 1995 pasó al ámbito del Ministerio de Educación cuando fue reformulado. A las ventajas mencionadas se suma que el estudiante universitario que realiza una pasantía no debe recibir un salario, sino que sólo puede recibir un viático en concepto de asignación estímulo, puesto que no existe contrato de trabajo entre pasante y empresa (sea pública o privada) sino un convenio en el cual el pasante es un tercero.

En la actualidad este sistema se encuentra regido por la Ley 25.165 y el Decreto 487/00 dependiente de Ministerio de Cultura y Educación de la Nación en reemplazo de a los decretos 340/92 y 93/95 que fueron sancionados en el año 1992 y 1995 respectivamente y que establecían, el primero el sistema de pasantías y el segundo la aplicación específica del mismo a la Administración

Pública Nacional. El ámbito subjetivo de aplicación de dichas normas no coincide exactamente con el establecido por la Ley 25.165 ya que ambos decretos eran más amplios en cuanto a los sujetos que podían acceder al régimen de pasantías. En ésta se establece que una pasantía tiene como finalidad que los estudiantes o docentes de las instituciones educativas puedan realizar residencias programadas o prácticas relacionadas con sus estudios. De esta manera, la finalidad de una pasantía sería estrictamente formativa y podría tener una duración máxima de cuatro años, aunque cada unidad académica puede acortar el período si cree que la finalidad formativa ya se ha cumplido.

Si bien existe cierto consenso respecto de la necesidad de este tipo de práctica para complementar la formación académica de los estudiantes y facilitar su proceso de transición a la vida activa, la implementación del sistema de pasantías en el país ha sido objeto de varios debates desde comienzos de la década.

El eje de debate que más enfrentamientos ha despertado entre las sedes académicas, los organismos regulatorios, las organizaciones sindicales y los sectores empresarios es el posible encubrimiento de una relación laboral en condiciones de alta flexibilidad, desprotección frente a la seguridad social y sub-calificación de las tareas asignadas a los pasantes. Las reiteradas denuncias aparecidas en los medios de comunicación en los últimos años sobre la permanente rotación de pasantes que practican algunas empresas expresa la situación de desprotección y falta de regulación efectiva, agravado por la falta de información sistemática sobre la difusión que ha tenido el sistema.

En el seno universitario tampoco existe acuerdo sobre los criterios de implementación del sistema. Por el contrario, a través de entrevistas realizadas a los responsables de las áreas de extensión universitaria o asistencia técnica en las facultades de Ciencias Exactas, Ciencias Sociales, Ciencias Económicas e Ingeniería de la Universidad de Buenos Aires hemos observado que las sedes académicas están insertas en distintas problemáticas y se conducen según diferentes modelos institucionales. Sus diferencias de criterio tienden a enfatizar el rol de la pasantía como una vía de inserción laboral directa en un contexto de alto desempleo o como práctica formativa que no necesariamente debe estar orientada a que los estudiantes obtengan un empleo. Este es un debate del que forman parte los mismos estudiantes y graduados recientes quienes plantean tanto sus demandas de complementación curricular como de inserción laboral.

Vale destacar una primera diferencia entre las cuatro instituciones analizadas al momento de iniciar el trabajo de campo. Si por un lado fue necesario efectuar un cruce de las bases de datos de los estudiantes y pasantes para completar el universo de estudio que no estaba sistematizado en ninguna de las cuatro sedes, por otro, los responsables de Ciencias Exactas, Ciencias Sociales e Ingeniería aportaron no solo los datos sino también su colaboración y su material de trabajo para facilitar las tareas de campo. Por el contrario, en la facultad de Ciencias Económicas no fue posible acceder más que a un listado incompleto y fragmentado, si bien en las entrevistas se hizo referencias al éxito

de la Secretaría de Asistencia Técnica por la masiva cantidad de pasantes existente.

En cuanto a la estrategia de vinculación con el sistema productivo y a los criterios generales que se ponen en práctica en las distintas sedes, pueden proponerse ciertos rasgos que identificarían distintos modelos institucionales:

1. La vinculación con el sistema productivo puede expresar políticas activas que apuntan a generar la mayor cantidad de convenios posibles o más bien pasivas que tienden a evaluar las propuestas de articulación que llegan desde las organizaciones, pero sin buscarlas de manera sistemática. En este sentido, tomamos a los convenios con organizaciones públicas o privadas como un indicador de las posibilidades de articulación con el mercado.
2. En lo relativo a los criterios generales, en las entrevistas se han destacado los siguientes aspectos. El más abarcador, como ya hemos mencionado, es la identificación de la pasantía como vía de inserción laboral o como práctica complementaria a la formación académica, si bien los límites entre ambas miradas pueden resultar difusos. Por otra parte, existen distintos criterios respecto de la duración que deben tener las pasantías, la cantidad de horas que se le dedica y al estado de avance en la carrera.

En los casos de Ingeniería y Ciencias Económicas tiende a prevalecer una mirada sobre las pasantías como vía de inserción laboral. Los responsables académicos de ambas instituciones resaltaron en las entrevistas el alto porcentaje de alumnos que quedaban efectivizados en las empresas, como un logro del sistema. De hecho, Ingeniería destaca en su página de Internet que algunas de las ventajas del sistema son:

- Contar con personal especializado, por tiempo determinado, sin que esto genere relación jurídica entre la empresa y el pasante.
- Reducir los esfuerzos y costos de búsqueda y selección de personal.<sup>3</sup>

Ciencias Económicas también destaca el ahorro de esfuerzos en búsqueda y selección de personal y la reducción de los costos laborales para las empresas. Uno de los responsables del área de asistencia técnica y pasantías destacaba:

*A nosotros nos vienen a buscar de las mejores empresas del país porque saben que nuestros alumnos están entre los mejores de América Latina, a muchos les ofrecen quedarse después de la pasantía.*

Por el contrario en los casos de Ciencias Exactas y Ciencias Sociales se percibe una mirada más crítica sobre el rol que cumple el sistema de pasantías, si bien también se aceptan sus potencialidades como vía de inserción laboral. En las entrevistas con los responsables de ambas sedes surgió como inquietud su vinculación con el proceso de flexibilización laboral y con el debate interno que se da en torno a no convertirse en meras agencias de empleo. De hecho, en la página de Internet de Ciencias Exactas se alerta sobre que este mecanismo no debe constituir:

- una expresión del autofinanciamiento universitario.
- una herramienta de la denominada *flexibilización laboral*.
- una consultora de Recursos Humanos en su versión de mercado.<sup>4</sup>

La posibilidad de autofinanciarse a través de este mecanismo, dado que las empresas están obligadas a abonar un 5% de la asignación estímulo percibida por cada pasante a la sede universitaria, también es un eje de conflicto. En los casos de Ciencias Económicas e Ingeniería esto es visto como una oportunidad de generar recursos propios de una manera legítima, frente a la crisis de financiamiento por la que pasa la universidad pública. En este sentido, uno de los responsables del área nos decía:

*Nosotros queremos pelear que haya un piso del 5%, pero que cada facultad tenga libertad para negociar porcentajes más altos porque nosotros podemos hacerlo. Sabemos que podríamos pedirle más a las empresas.*

En cuanto a la cantidad de horas dedicadas a la pasantía todas las facultades respetan en sus convenios un máximo de 6 hrs. diarias, aunque en el análisis de campo veremos el grado de cumplimiento real de este límite. Por el contrario, existen diferencias de criterio en cuanto a la duración cronológica de esta práctica educativa. En Ingeniería y Ciencias Económicas se permite cumplir con los cuatro años de duración estipulados por la Ley. 25.165 y su Decreto complementario 487/00, mientras que en Ciencias Sociales se promueve que no duren más de un año para así permitir que más estudiantes accedan a esta experiencia.

La difusión que ha alcanzado en cada una de estas instituciones el sistema de pasantías es un indicador de las relaciones con el sistema productivo. Las carreras de Ingeniería son objeto de un debate a nivel nacional en torno a la necesidad de fomentar recursos humanos indispensables para el desarrollo productivo del país. En la Argentina hay un ingeniero cada 500 habitantes. En las facultades que los forman sólo se reciben, en promedio, 6 de cada cien estudiantes por año. La cantidad de alumnos en las carreras de Ingeniería cayó un 1,9% en los últimos diez años -mientras el total de la matrícula universitaria creció un 62,4%- y sus egresados disminuyeron casi 4%. Existen diagnósticos complementarios respecto de la falta de ingenieros, entre ellos se cuentan: las señales de mercado luego de más de una década de caída del empleo industrial, el bajo nivel de formación de los egresados de nivel medio en matemática, física y química y la intensidad de la cursada que deja poco tiempo para trabajar.

En este contexto, si bien las grandes empresas desarrollan sus propios programas de becas y de reclutamiento de jóvenes estudiantes y graduados, existe un alto nivel de demanda a la facultad para implementar convenios de pasantías y asistencia técnica. Un indicador de esto lo constituye el hecho de que si bien, Ingeniería es una de las dos facultades con menor cantidad de egresados es la que cuenta con mayor cantidad de profesionales que realizaron una pasantía durante su formación. Entre los años 1997 y 2000 se graduaron 1566 ingenieros, de los cuales 275 hicieron una pasantía a través de

su facultad, esto es el 17.6%. Asimismo, están vigentes convenios marco con más de 500 empresas y organismos estatales.

Mientras desde algunos sectores se señala la escasez de ingenieros en el país -y las futuras dificultades para el crecimiento económico que esto podría causar-, los casos de Ciencias Económicas y Ciencias Sociales se ubican en un escenario completamente diferente. Casi la mitad de los universitarios argentinos estudia una carrera del área de ciencias sociales, derecho, ciencias económicas, comunicación, ciencia política, relaciones institucionales, internacionales y públicas, sociología, trabajo social y antropología, entre ellas, reúnen al 44% de los alumnos en las universidades estatales y casi al 60% en las privadas. En los últimos diez años la matrícula en estas disciplinas creció más del 7 por ciento. Siguen en las preferencias las ciencias aplicadas (25%, con las ingenierías incluidas), las humanas (14%) y las de la salud (14%), con las ciencias básicas bien detrás, con sólo un 3% de los universitarios. Los siguientes cuadros ilustran la evolución de las facultades de Ciencias Económicas y Ciencias Sociales.

La oferta acompaña: el 30% de los títulos universitarios del país corresponde a ciencias sociales, mientras que en las universidades privadas el 63% de las carreras de grado y la mitad de las de posgrado son del área.

Diversas son las interpretaciones respecto de las preferencias de los estudiantes, entre ellas se cuentan: la supuesta mayor facilidad que implican estas carreras -la mayoría no tiene matemática, por ejemplo-, las mejores perspectivas de salida laboral, las expectativas de ascenso social, la formación amplia que ofrecen, en un marco interdisciplinario -que sería valorada por el mercado de trabajo- y la voluntad de entender un mundo complejo para, eventualmente, hacer algo por cambiarlo.

Si bien ambas instituciones son sede de un proceso de masificación, sus perfiles de vinculación con el mundo productivo son diferentes. En el caso de Ciencias Económicas existe una voluntad explícita de los actores por competir en el “mercado de las universidades”, siendo el sistema de pasantías uno de los instrumentos que permite esta articulación. Entre los años 1997 y 1999 esta facultad tenía convenios firmados con cerca de 160 empresas privadas y 37 organismos públicos. Entre los años 1997 y 2000 se graduaron más de 7.000 profesionales. Uno de sus responsables nos decía:

*Nosotros competimos con las mejores universidades privadas, tenemos muchas más dificultades y sin embargo las empresas prefieren a los estudiantes de la UBA porque tienen una mayor capacidad de resolver problemas.*

En el caso de Ciencias Sociales, también se observa un aumento de la matrícula, particularmente en aquellas carreras más nuevas como Ciencias de la Comunicación y Trabajo Social. Pero, al contrario de Ciencias Económicas, existe un debate interno respecto de cuáles deben ser las estrategias de vinculación con el mercado. Si por una parte, hay quienes promueven la difusión de las pasantías, por otra hay quienes mantienen una mirada más

escéptica respecto de este instrumento al asociarlo a posibles vías de flexibilización laboral de los jóvenes. De hecho, entre los años 1997 y 2000 sólo estaban vigentes cerca de 25 convenios de pasantías, de los cuales nueve eran con el sector público. De los 2.212 graduados entre 1997 y 2000 solo 55 realizaron una pasantía por medio de la facultad durante su carrera de grado, lo que equivale al 2.5%.

Por último, las carreras de Ciencias Exactas expresan, como sucede con Ingeniería, la escasez de recursos humanos estratégicos para el desarrollo de la innovación científica y tecnológica. Entre los años 1997 y 2000 solo se encontraron vigentes convenios con diez organismos, de los cuales solo tres correspondían a empresas privadas, lo cual ilustra el bajo nivel de inversión en ciencia y tecnología de las empresas localizadas en el país. Asimismo, de los 1.484 graduados entre 1997 y 2000 solo 25 realizaron una pasantía a través de su facultad, lo cual equivale al 1.7%.

## **MODALIDADES DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES PROFESIONALES EN ARGENTINA**

Las modalidades de inserción laboral de los jóvenes graduados, así como la eficacia del sistema de pasantías en la formación/inserción profesional de los mismos ha sido un tema común de debate en el área de la Sociología del Trabajo y la Educación en la Argentina. Por el contrario, no se han implementado políticas de gobierno que permitan desarrollar un seguimiento de cohortes de manera sistemática. Tampoco existen estadísticas oficiales sobre el comportamiento que han tenido las diversas profesiones en el mercado de trabajo, en períodos de tiempo prolongados.

De todos modos, en los últimos veinte años se han generado una variedad de estudios sobre el tema, que si bien en muchos casos resultan esfuerzos fragmentados, se complementan entre sí y brindan una mirada rica en enfoques y metodologías sobre la relación entre educación superior y mundo del trabajo. Graciela Riquelme (2003) ha realizado un exhaustivo estado de la cuestión respecto de estos estudios y propone cinco categorías que resumen la diversidad de enfoques: i) Estudios de base socioeconómica y de planificación de recursos humanos; ii) Estudios sobre profesiones; iii) Estudios sobre mercado de trabajo y transición a la vida activa; iv) Estudios de seguimiento, y; v) Universidad y demanda externa.

Entre los estudios de base socioeconómica y planificación de recursos humanos se destaca un trabajo pionero del Centro de Investigaciones Económicas del ITDT<sup>5</sup>, realizado a comienzos de 1960, en el que se indaga sobre la relación entre la oferta de personal profesional y técnico y su demanda en la industria. Aquí ya se alertaba sobre la inadecuación entre los requerimientos de la sociedad y los productos del sistema educativo.

A fines de la década de 1960, uno de los estudios más representativos fue desarrollado por la CONADE<sup>6</sup>, con apoyo técnico de la OCDE. Aquí se analizaron los requerimientos educacionales que surgían de la evolución

proyectada de la economía para el período 1960 – 1980 y se comparan dichos requerimientos con la oferta del sistema educativo proyectada para el mismo período, centrándose en la enseñanza media técnica y la educación científica y tecnológica de nivel superior.

Los estudios sobre profesiones tienen una larga tradición en el país, particularmente a partir de las propuestas teórico conceptuales desarrolladas por Francisco Suárez desde fines de la década de 1960 (Riquelme, 2003). Por otra parte, desde mediados de la década de 1980 existe una multiplicidad de estudios parciales sobre campos profesionales e inserción laboral de egresados entre los que se destacan los trabajos de Victor Sigal y Julio Testa<sup>7</sup>. El estudio sobre demanda de calificaciones para profesiones universitarias realizado en el marco de un Proyecto Concertado entre la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad de Buenos Aires (UBACYT) y la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Presidencia de la Nación en 1992 es un ejemplo del esfuerzo por articular campos diversos como el diseño industrial; la ergonomía; las ciencias económicas, administrativas y de gestión empresarial; la informática y los sistemas aplicados a la producción industrial; la biotecnología; telecomunicaciones e ingenierías agronómicas desde un enfoque cualitativo de corte monográfico<sup>8</sup>. Entre sus principales conclusiones se cuenta que no todas las profesiones tienen una carrera de grado que las formalice, a excepción del caso de la Ingeniería Agronómica que es la más antigua de todas las analizadas. En el resto, la demanda productiva absorbe graduados de distintas carreras. Esto da lugar a otra de las diferencias observadas: aquellas demandas del sector productivo que se orientan a una profesión universitaria con reconocimiento y legitimación social, tienen mayores posibilidades de capacitación laboral de sus profesiones en la empresa. Por otra parte, en lo que refiere a los requerimientos de calificaciones y competencias, en todos los casos se verifica la paradoja conocida en la literatura socioeducativa como “la fuga hacia adelante” de las certificaciones educativas, cuya contracara es la devaluación de las credenciales.

El caso de las ingenierías ha despertado particular interés en la literatura específica. En este contexto se ubica un estudio realizado por la CEPAL en 1995 sobre demanda de graduados universitarios a partir de entrevistas al sector empresario<sup>9</sup>. Un estudio más reciente sobre monitoreo de inserción de graduados, dirigido por Marta Panaia, analiza las trayectorias laborales de ingenieros de la Universidad Tecnológica Nacional centrándose en tres momentos significativos: i) el momento de acceso al empleo con posterioridad a la obtención del título; ii) el momento en que las trayectorias se quiebran, como estudiantes o como trabajadores; iii) el tramo interno a una misma empresa o tipo de empresas que mantiene una cierta continuidad en el tiempo<sup>10</sup>. En este estudio se combinan fuentes secundarias con un trabajo de campo que abarca 300 graduados, 1.000 estudiantes y 600 desertores. Entre los hallazgos más significativos, se cuenta el alto nivel de empleo entre los ingenieros si bien se presentan casos de sub – calificación de las tareas. Por otra parte, y a diferencia de otros campos profesionales, la inserción laboral se da antes de graduarse, con lo cual se tiende a relativizar la importancia del título. Asimismo, sus trayectorias de empleo se realizan en relación de dependencia, el 80% de la población censada define su situación en el

mercado de trabajo con el primer o segundo empleo y ya no vuelven a cambiar. También han realizado aportes sobre este tema Claudia Figari<sup>11</sup>, Susana Cordero y María Inés Pacenza en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata<sup>12</sup> y Leticia Fernández Berdaguer<sup>13</sup> desde la Universidad Nacional de La Plata.

Por otra parte, los estudios sobre mercado de trabajo e inserción laboral de graduados tuvieron en el CEIL – PIETTE – CONICET uno de sus impulsos iniciales en nuestro país al incorporar encuestas por campos y seguimiento de jóvenes en su entrada a la vida activa, desde los enfoques de la escuela francesa.

Otro de los trabajos pioneros es la encuesta sobre educación y trabajo de estudiantes universitarios avanzados y graduados recientes realizada en 1985 en el ámbito de la Universidad de Buenos Aires con el respaldo de la UNESCO – CRESALC y de la UNESCO – OREALC.<sup>14</sup> Esta encuesta contempló las orientaciones de encuestas similares realizadas en el ámbito del CEREQ y del CEE de Francia que tienen una amplia tradición en los estudios sobre mercado de trabajo y transición a la vida profesional. Los temas principales abordados fueron: el acceso al trabajo como transición a la vida activa; la relación educación – trabajo en diferentes etapas de las historias educativo – ocupacionales; las expectativas y estrategias hacia la vida profesional (Riquelme, 2003)

A fines de la década del ochenta se constituye en el Instituto de Investigaciones de Ciencias de la Educación de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires el Programa de Investigación en Educación, Economía y Trabajo dirigido por Graciela Riquelme. Este programa ha desarrollado cuatro líneas de investigación: i) Educación y Trabajo; ii) Educación Superior, Demandas Sociales, Productivas y Mercado de Trabajo; iii) Efectos distributivos del gasto público en educación, y; iv) Contribución a la producción y análisis de información socio-demográfica.

En uno de sus trabajos de comienzos de la década del noventa Riquelme destaca que se habría operado un proceso de precarización de las ocupaciones profesionales que ha tenido como consecuencias más visibles la subocupación, las distorsiones en los ingresos y la falta de aprovechamiento de las capacidades desarrolladas en la formación universitaria. Por otra parte, el segmento del mercado laboral en el cual tienden a insertarse los jóvenes graduados se torna cada vez más exigente y competitivo en lo referido a los requisitos de calificación y experiencia previa<sup>15</sup>.

En otro de sus trabajos Graciela Riquelme discute el alcance de la precarización o endeblez (concepto acuñado por Cinthia Pok y equipo) de las primeras inserciones ocupacionales de universitarios desde la Economía y el Derecho Laboral, frente a hipótesis vigentes de la Sociología Educativa. Si bien se advierte que la situación relativa de estos jóvenes es menos preocupante que la de otros grupos sociales, la situación en sí misma asume peculiares características ya sea por la subocupación, las distorsiones en los ingresos o la conocida devaluación de las credenciales educativas.

Otro estudio reciente realizado por este programa, abordó el estudio del mercado de trabajo de estudiantes y graduados de la educación en los noventa a través del procesamiento de la serie 1991 – 1999 de la Encuesta Permanente de Hogares y la aplicación para 1999 de la metodología de análisis de la demanda en los diarios<sup>16</sup>. Aquí se destaca la difusión que han tenido los programas de jóvenes profesionales, pasantías y becas como estrategia de selección de personal.

Continuando con los estudios sobre inserción laboral de graduados, el Laboratorio de Análisis Ocupacional dirigido por Julio Testa desde la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA y el CEIL - PIETTE – CONICET viene realizando estudios desde la noción global de “profesionalidad” y de los procesos de su construcción en las trayectorias socioeducativas y socioprofesionales<sup>17</sup>. Entre sus conclusiones se destaca que las carreras de ciencias sociales se encuentran en un proceso de institucionalización para el cual resulta insuficiente postular incumbencias profesionales genéricas. Asimismo se señala la demanda de los egresados por renovar los planes de estudio de acuerdo a las transformaciones en el mundo del trabajo.

El Módulo Especial de Educación de la Encuesta Permanente de Hogares relevado en Mayo de 1998 alcanzó al total de los aglomerados urbanos del país y permitió un mejor acercamiento a la población con educación superior<sup>18</sup>. Entre los principales hallazgos extraídos de los artículos publicados por la Universidad Nacional de Tres de Febrero se cuenta: i) El trabajo de P. Gertel donde se señala la fuerte dinámica de crecimiento de la educación superior no universitaria, muy superior a la que se observa en la matrícula universitaria, la importancia que asume la participación de la población adulta en la matrícula de nivel superior, los mayores de 25 años representaban en ese momento al 28% de la matrícula y la alta proporción de estudiantes que trabajan, cercana al 40%; ii) El trabajo de Ana María García de Fanelli señala por un lado la fuerte concentración de alumnos en las áreas de Ciencias Sociales (46.5%) y las humanidades (10.3%) frente al 27% de las ciencias básicas y aplicadas, por otra parte se destaca que los hijos de familias de más alto nivel socioeconómico están sobre - representados en la población universitaria; iii) El artículo de José Landi y Roberto Giuliodori, si bien se basa en una metodología diferente a la del Programa de Mejoramiento del Sistema de Información Universitaria, señala que la tasa de graduación estimada para el total del sistema universitario es cercana al 57%; iv) El capítulo de Marcelo Gómez analiza la problemática específica de inserción laboral de graduados combinando diversas fuentes estadísticas, aquí se muestra el fuerte desfasaje entre el crecimiento del capital humano y la débil demanda de calificaciones del mercado laboral, que tendría como consecuencias más visibles la selectividad dentro del mercado, la subcalificación de los puestos y la pérdida de la calidad del empleo asociada a ello; v) Desde una perspectiva diferente, Norberto Crovetto analiza el acceso de los sectores con mayores desventajas socioeconómicas a la educación superior. Algo más del 60% de la población entre 19 y 24 no asiste ni asistió nunca a la misma; vi) Por último, Víctor Sigal analiza el desarrollo de la educación superior no universitaria y acuerda con otro de los artículos en el fuerte dinamismo del sector y destaca la expansión

reciente de los institutos de enseñanza técnico – profesional, que en un 80% fueron creados en los últimos 20 años.

El estudio sobre inserción ocupacional de egresados universitarios recientes, realizado por el Centro de Investigaciones de Estadística Aplicada de la Universidad Nacional de Tres de Febrero en 1999, dirigido por Marcelo Gómez, es otra fuente de información valiosa<sup>19</sup>. El estudio realizó una encuesta telefónica a una muestra de 1.149 graduados recientes, pertenecientes a diez universidades nacionales y ocho especialidades profesionales, representativa de 9.630 graduados. Entre sus conclusiones se destaca la terciarización del empleo de los profesionales, las altas tasas de desocupación, las dificultades del sector productivo e industrial para absorber empleo en general y de altas calificaciones en particular, los problemas de subcalificación de los puestos disponibles y el carácter precario y volátil de la demanda, que motoriza niveles de rotación de empleo impensados para el sector profesional (Gómez, 2000) El nivel de desempleo abierto detectado por esta encuesta es del 9%.

En este trabajo se llama la atención sobre las dificultades de inserción laboral de las carreras no tradicionales o modernas, como la informática o las ciencias de la comunicación. Cerca del 20% de estos profesionales no tiene un empleo relacionado con su formación y el 40% tiene una segunda ocupación.

Un tercer estudio de similares características es el relevamiento realizado por la Sociedad de Estudios Laborales para el Ministerio de Educación en el 2000, que a través de una encuesta telefónica abarcó a 3.041 egresados universitarios y terciarios correspondientes a 30 carreras de todo el país. Aquí también se destaca el alto nivel de desempleo abierto de los graduados levemente superior al 9%.

Si bien los resultados de estos tres estudios son difícilmente comparables por razones metodológicas, permiten visualizar ciertas tendencias generales sobre el mercado de trabajo de profesionales. En 1990 el desempleo de la población con educación superior terciaria y universitaria era cercana al 2%, a fines de la década estos dos últimos estudios coinciden en ubicarlo en el 9%, aunque el módulo especial de la EPH lo ubica en el 4.3%. Por otra parte, las carreras con mayores dificultades de inserción serían las informáticas, las relacionadas a la comunicación y el periodismo, la psicología y arquitectura.

Sobre el caso particular de los psicólogos, desde la Universidad Nacional de Mar del Plata, María Inés Pacenza ha analizado sus estrategias de inserción laboral desde la perspectiva de las trayectorias laborales<sup>20</sup>. Aquí se señala la preeminencia del modelo de la clínica y del psicoanálisis, pese a que existen cuatro orientaciones diferentes en la carrera y al proceso de vaciamiento de los consultorios y a la necesidad de complementar esta actividad con trabajos extraprofesionales. En este contexto los psicólogos se encontrarían en una situación de vulnerabilidad por el grado de precarización laboral observado: intermitencia de la actividad, relaciones contractuales inestables, multiempleo intra y extra campo.

Por último, cabe destacar una iniciativa que ha resultado muy enriquecedora a fin de promover el debate sobre la problemática. En 2001 se realizó la primer Jornada sobre Universidad y Trabajo impulsada por la red UnyTrab, que continua sus actividades de manera periódica<sup>21</sup>. Graciela Riquelme sintetiza los ejes temáticos de los trabajos presentados (2003) i): Respecto de la relación entre educación y trabajo varios estudios ponen en cuestión los supuestos del enfoque del capital humano y se plantea la mayor adecuación de enfoques sobre la dualización de los mercados laborales; ii) Se reconoce la situación de ventaja relativa de los más educados, si bien se encuentran en un contexto de sobre – oferta de recursos humanos calificados; iii) En los últimos años se han ido acentuando las dificultades de inserción laboral de los más jóvenes, con predominio de contratos temporales; iv) Respecto a los estudios sobre trayectorias laborales que abordan las problemáticas de diversas carreras existe cierto consenso sobre la necesidad de actualizar las propuestas estadísticas con recolecciones de datos de tipo longitudinal y al mismo tiempo integrar la recolección de datos cuanti – cualitativos. En este sentido, el Programa de Educación, Economía y Trabajo dirigido por Graciela Riquelme, perteneciente al Instituto de Investigaciones de Ciencias de la Educación de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA ha realizado un seminario reciente sobre la posibilidad de implementación de un sistema de información sobre educación y ocupaciones con la presencia del Dr. Ullrich Teichler y destacados investigadores de nuestro país, donde se retomó este debate<sup>22</sup>.

A fin de sistematizar la variedad de enfoques y conclusiones comunes respecto de la problemática sobre educación y mundo del trabajo en nuestro país que hemos reseñado, proponemos cuatro ejes de análisis que se presentan a continuación. Asimismo, este será nuestro marco de referencia con el cual comparar los resultados del trabajo de campo que se presentan en el próximo capítulo.

## **1. En cuanto a la heterogeneidad del objeto de estudio:**

1.1 Existen diferencias entre las profesiones universitarias en torno a su visibilidad e institucionalización en el entorno productivo, su grado de reconocimiento social y legitimación del título.

1.2 Asimismo, la situación de los jóvenes profesionales sería relativamente menos desventajosa que la de sus pares con menor nivel de calificación, no solo por la obtención de una credencial educativa sino por las redes sociales de apoyo y contención con que cuentan los primeros.

1.3 El dinamismo del mercado de trabajo es diferencial en función de los sectores de actividad. La absorción de profesionales en la industria manufacturera ha decrecido notablemente, mientras se observa un crecimiento en áreas terciarias.

## **2. En cuanto a las transformaciones del mercado de trabajo de profesionales:**

2.1 Se ubica en un contexto general de desempleo estructural, estancamiento del aparato productivo y aumento del nivel de educación de los trabajadores, que han ganado peso relativo en la estructura ocupacional.

2.2 La explosión de la matrícula universitaria en los últimos años ha generado una mayor oferta de estudiantes avanzados y – aunque en menor medida - de graduados universitarios en el mercado de trabajo.

2.3 Se observa un proceso de dualización y segmentación del mercado de trabajo en el que los mecanismos de selectividad constituyen un filtro que permite acreditar las calificaciones y competencias requeridas. Este criterio selectivo puede constituirse en una herramienta de discriminación.

2.4 Vinculado con el punto anterior, se presenta el proceso de devaluación de las credenciales educativas, que implica un aumento de las demandas de calificación para actividades que no las requieren en su desempeño. Por un lado se registra una elevación del perfil académico requerido por las empresas, particularmente para los niveles gerenciales, y por el otro se incurre en las sub - utilización de algunas áreas de formación universitaria.

2.5 El aumento de las demandas de calificación se complementa con las competencias requeridas, como: i) manejo de idiomas y de herramientas informáticas; ii) aptitudes comunicacionales y socio – relacionales, asociado a esto se cuenta el buen desempeño en el trabajo de grupo; iii) capacidad en la toma de decisiones y resolución de problemas como parte de una visión integral del proceso productivo; iv) flexibilidad, versatilidad y polivalencia.

2.6 En cuanto a los indicadores laborales se destacan las altas tasas de desocupación, sobretodo si se las analiza desde una perspectiva histórica, los problemas de subcalificación de los puestos disponibles y el carácter precario y volátil de la demanda, que motoriza altos niveles de rotación de empleo.

2.7 Existen señales de que el sector empresario no tiene una visión clara ni un plan de mediano o largo plazo sobre los requerimientos de mano de obra, ni sobre las competencias o perfiles requeridos. Los criterios de reclutamiento empresarial no necesariamente expresan las demandas del sistema productivo en tanto poseen imperfecciones propias. Entre ellas pueden observarse prácticas corto – placistas, imperfecciones en la identificación de competencias, rutinas y estereotipos en la fase de toma de decisiones y juegos de poder entre los empleadores y las empresas dedicadas a selección de personal. Este tipo de incertidumbre, dificulta aún más las posibilidades de articulación entre universidad y empresa.

### **3. En cuanto a la transición de la educación superior al mundo del trabajo:**

3.1 El proceso de flexibilización laboral se ha generalizado en distintos grupos de población, entre ellos los jóvenes profesionales asumen características particulares. Esto coincide con el rejuvenecimiento de las plantas funcionales

de empresas, dado que ellos son quienes presentan mejores condiciones de adaptación a las nuevas tecnologías y modos de organización del trabajo.

3.2 Las demandas de calificación y las competencias requeridas asumen una lógica perversa cuando a esto se suma la exigencia de experiencia laboral entre los jóvenes, lo cual hace más difícil su incorporación a la vida activa en condiciones de contratación estable.

3.3 Vinculado con el punto anterior, las estrategias de incorporación de jóvenes profesionales más difundidas serían las pasantías, los programas de jóvenes profesionales y las becas.

3.4 Asimismo, las universidades asumen nuevos roles en la intermediación entre el mundo educativo y el mundo del trabajo. En este sentido, desde el sector empresario, existen indicios de una gestión diferencial de estas tareas de acuerdo a modelos institucionales que suelen asociarse con el mayor dinamismo del mercado de universidades privadas y con el entorpecimiento burocrático de las sedes estatales. También existen diferencias en cuanto a la visión que tienen las instituciones de educación superior respecto de la utilización de los instrumentos como becas y pasantías en el contexto del proceso de flexibilización y precarización laboral.

3.5 Si bien, suele reconocerse el alto nivel de formación de los graduados provenientes de las instituciones más prestigiosas, existiría una brecha entre los conocimientos teóricos impartidos en la universidad y la posibilidad de trasladarlos al entorno productivo. Asimismo se observa un déficit de capacitación en lo que refiere a las competencias socio – actitudinales.

3.6 Los jóvenes enfrentan un contexto de inestabilidad e incertidumbre a la hora de realizar un plan de carrera. El proceso de transición de la educación superior al empleo se ha vuelto más complejo, siendo una de las etapas vitales con una dinámica propia en materia de expectativas y decepciones. Asimismo, se observa cierta dificultad para mantener trayectorias laborales estables en los primeros años de carrera.

### **3. Por último, en cuanto a los enfoques de esta problemática.**

4.1 Se destacan ciertas miradas críticas sobre el enfoque del capital humano y la noción de empleabilidad. Algunos de los argumentos que dan cuenta de este debate son si la educación constituye un bien de consumo o inversión, si el nivel de ingresos está determinado por el capital humano acumulado por los sujetos o por la ocupación que desarrollan y por último, que el deterioro de la situación laboral de los profesionales no tendría su único origen en el sistema educativo, sino en el contexto macroeconómico. Focalizar el problema en las calificaciones, implicaría el riesgo de pedagogizar un problema mucho más complejo. En este contexto, se discute la mayor operatividad del enfoque de los mercados laborales segmentados.

4.2 Si bien se destaca la riqueza de los trabajos que han ido multiplicándose sobre la problemática, se reconoce la falta de fuentes de información confiables y comparables. Existe una demanda por implementar sistemas estadísticos de corte longitudinal que permitan hacer seguimientos de las trayectorias laborales. Asimismo resulta necesario complementar información cuanti y cualitativa.

### **SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS GRADUADOS RECIENTES**

Para abordar esta problemática se ha diseñado un cuestionario semi – estructurado que resume las siguientes dimensiones: i) La primera dimensión refiere al comportamiento cuantitativo y estructural de las posiciones que ocupan actualmente los graduados en el mercado de trabajo. Esto es, su categoría ocupacional y condición de actividad; ii) La segunda dimensión remite a sus condiciones de trabajo. Se toma en cuenta el carácter formal o informal del empleo, el tipo de relaciones contractuales que se establecen, la duración de la jornada, el nivel de ingresos y el tipo de tareas desempeñadas. Asimismo se analiza el grado de vinculación entre la formación recibida y el tipo de tareas desempeñadas según la percepción de los mismos profesionales. iii) La tercera dimensión refiere a la experiencia de la pasantía. Se analizan aspectos generales como la duración de la misma, la cantidad de horas dedicadas, la etapa de la carrera en que se encontraban al momento de iniciarla, la existencia de tutores en las sedes académicas y en las organizaciones, la capacitación recibida y si fueron efectivizados luego de la misma. Por otra parte, se indagan aspectos subjetivos y relacionales como las motivaciones iniciales que los llevaron a realizar esta experiencia, el grado de vinculación entre la práctica laboral y la formación universitaria, el grado de conformidad con la pasantía y con el rol de la universidad, la posibilidad de entrenarse para el mundo del trabajo y la incidencia de la misma en el proceso de transición a la vida profesional activa.

El cuestionario combina preguntas abiertas, que resisten un análisis cualitativo de los datos referidos a las percepciones de los sujetos a través del uso de una matriz de recuento y preguntas cerradas pre – codificadas que facilitan la cuantificación de la información de las variables socio – demográficas y laborales. El cuestionario fue administrado a través de encuestas telefónicas a un universo de 385 graduados de los cuales solo pudo contactarse al 23.5%, dado que las bases de datos a las que se tuvo acceso correspondían al padrón de graduados de las distintas facultades y no estaban actualizados. Vale destacar que, entre quienes se contactó, solo un pequeño porcentaje se encontraba fuera del país por razones de estudio o laborales.

**CUADRO NRO. 3: COMPOSICIÓN DEL UNIVERSO Y CONDICIÓN DEL ENTREVISTADO PARA PASANTES GRADUADOS ENTRE LOS AÑOS 1997 Y 2000**

<b>COMPOSICIÓN DEL UNIVERSO</b>	<b>ABSOLUTOS</b>	<b>PORCENTAJES</b>
Entrevistados	90	23.5%
Rechazos	277	71.2%

Emigrantes por razones laborales	14	3.7%
Emigrantes por razones de estudio	4	1.3%
Total del padrón de graduados	385	100%

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

Paralelamente se realizaron entrevistas en profundidad con los responsables – tutores de pasantes en las unidades educativas, que aportaron a delinear la discusión respecto de los modelos institucionales que asumen las facultades en la implementación de este instrumento.

En cuanto a la composición por sexo de la población estudiada se presenta una distribución igualitaria entre varones y mujeres. Asimismo se mantienen las tendencias esperadas para cada facultad, en tanto hay una clara mayoría masculina entre los ingenieros y cierta predominancia femenina en el resto de las facultades. En cuanto a su distribución por edad la mayoría de los entrevistados tiene entre 30 y 35 años, seguido muy de cerca por aquellos que tiene entre 25 y 29 años, lo cual es esperable dado su condición de graduados recientes.

**CUADRO NO. 4: DISTRIBUCIÓN POR SEXO SEGÚN FACULTAD DE LOS PASANTES GRADUADOS ENTREVISTADOS**

Composición del universo	Sexo					
	Varones	%	Mujeres	%	Total	%
<b>F. de Ciencias Sociales</b>	23	38,98	32	54,24	55	30,00
<b>F. de Ciencias Económicas</b>	2	3,39	7	11,86	9	10,00
<b>F. de Ciencias Exactas</b>	4	6,78	9	15,25	13	14,44
<b>F. de Ingeniería</b>	30	50,85	11	18,64	41	45,56
<b>TOTAL</b>	59	100,00	59	100,00	90	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

**CUADRO NO. 5: DISTRIBUCIÓN POR EDAD SEGÚN FACULTAD DE LOS PASANTES GRADUADOS ENTREVISTADOS**

Composición del universo	F. Ciencias Sociales	F. Ciencias Exactas	F. Ciencias Económicas	F. Ingeniería	TOTAL
hasta 24 años			4		4
25 a 29 años	11	3	5	9	28
30 a 35 años	15	9		28	52
36 a 40 años	1	1		3	5
SIN REGISTRO				1	1
TOTAL	27	13	9	41	90

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

Una vez descritas las características sociodemográficas básicas de la población estudiada, pasamos a analizar ciertos datos relativos a la inserción laboral actual de los graduados. La limitada cantidad de casos con que hemos trabajado no nos permite extraer conclusiones generales ni hacer extrapolaciones, pero sí interpretar los datos teniendo como referente las conclusiones estilizadas que hemos extraído de los estudios sobre el mercado de trabajo de profesionales realizados en los últimos años en el ámbito local.

En cuanto a la condición de actividad de los graduados, el alto nivel de empleo entre los ingenieros concuerda con los trabajos existentes sobre esta rama de profesiones. Lo mismo sucede con su categoría ocupacional, más del 70% son empleados en relación de dependencia. Entre los graduados de las Ciencias Sociales, se destaca el alto nivel de subocupación horaria, lo cual constituye un primer indicador de precariedad laboral. Si bien es cierto que la condición de empleados parecería contradecir este fenómeno, luego veremos que buena parte de estas ocupaciones corresponden a la actividad docente, con bajo nivel de remuneraciones.

Una situación que también requiere atención es la de los profesionales de las Ciencias Exactas, si bien tienen un alto nivel de ocupación, la categoría de empleados encubre el hecho de que la mayoría son docentes universitarios y becarios. Hemos decidido incorporar a los becarios a la categoría de empleados, ya que tienen una relación salarial de larga duración, una jornada de trabajo de dedicación full – time y podría argumentarse que este tipo de actividad constituye la primera etapa de la vida profesional activa en la carrera de investigador. Esto puede observarse en el cuadro No. 7 que ilustra el tipo de tareas que realizan y en el No. 8 sobre funciones desempeñadas.

**CUADRO No. 6: DISTRIBUCIÓN POR FACULTAD DE LOS PASANTES GRADUADOS SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD**

Facultad	Condición de Actividad			Total
	Ocupado	Desocupado	Subocupado horario*	
F. de Ciencias Sociales	11	4	12	27

F. de Ciencias Económicas	9			9
F. de Ciencias Exactas	12	1		13
F. de Ingeniería	40	1		41
Total	72	6	12	90

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

\*El subempleo horario demandante se calcula siguiendo la metodología del INDEC como aquellos ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y están dispuestos a trabajar más horas.

Por otra parte, solo siete profesionales de todo el universo entrevistado declararon estar desocupados, cinco de los cuales son egresados de C. Sociales. Entre ellos tres estaban sin trabajo desde hacía menos de dos meses y los otros dos restantes desde hacia más de un año. Si bien la cantidad de casos son poco significativos, en conjunto las diversas variables analizadas tienden a confirmar la relativa situación de fragilidad relativa en que se encuentran los profesionales de estas carreras. Los otros dos casos de desocupación corresponden C. Exactas e Ingeniería.

#### CUADRO No. 6: DISTRIBUCIÓN POR FACULTAD DE LOS PASANTES GRADUADOS SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL

Facultad de Ciencias Sociales	Categoría ocupacional						Total
	Empleador	Empleado	Profesional por cuenta propia	Trabajador sin salario	Trabajador eventual por agencia	Sin Registro	
F. de Ciencias Sociales	-	17	6				23
F. de Ciencias Económicas	1	8					9
F. de Ciencias Exactas	-	10	2			1	13
F. de Ingeniería	2	29	6		1	3	41
Total	11	56	14		1	4	86

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

#### CUADRO No. 7: TIPO DE TAREA EJERCIDA EN EL ÚLTIMO PUESTO DE LOS EGRESADOS PASANTES SEGÚN FACULTAD

Facultad	Tipo de Tarea							total
	Gerente de área	Supervisores	Técnicos	Asistentes	Investigador docente	Otros	Sin registro	
F. de Ciencias	1	4	11	2	5			23

Sociales								
F. de Ciencias Económicas	1	2		5		1		9
F. de Ciencias Exactas		1	1		9	1	1	13
F. de Ingeniería	7	8	14	4		2	6	41
Total	9	15	26	11	14	4	7	86

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

Pese a la poca cantidad de casos con que se cuenta de profesionales de las Ciencias Económicas, su situación expresa una modalidad de inserción laboral estable: en su gran mayoría son ocupados plenos que desarrollan funciones afines a su formación en puestos de asistencia, lo cual es esperable dado que son graduados recientes, en el sector financiero de la economía.

Entre los graduados de las Ciencias Exactas y las Sociales, podrían distinguirse tres perfiles de inserción laboral: se mantiene la tendencia a desarrollar tareas de docencia e investigación en el sector público, por otra parte existe una proporción similar que se desempeñan en la administración pública, por último los graduados de las carreras de Ciencias de la Comunicación y Relaciones del Trabajo estarían más relacionados con el sector privado. Los primeros se destacan en los puestos técnicos donde desarrollan tareas de asistencia en la producción y redacción periodística. Los segundos se ocupan tareas técnicas o de supervisión en las áreas de recursos humanos, lo cual muestra para ambas carreras cierto grado de utilización de la formación recibida.

**CUADRO No. 8: FUNCIONES DESEMPEÑADAS SEGÚN FACULTAD PARA LOS GRADUADOS PASANTES**

FACULTAD DE INGENIERIA	TAREAS	FRECUENCIA ABSOLUTA
		Producción, Fabricación Obra
	Instalación regulación reparación	1
	Mantenimiento almacenaje transporte logística	4
	Gestión contabilidad función administrativa	14
	Comercio venta	3
	Investigación estudios	2
	Consultoría ases oramiento	5
	Otros	2
	Total	35
	Missing	6
	Total	41
FACULTAD DE CIENCIAS	Gestión contabilidad función administrativa	7
	Salud - trabajo social	1

	Otros	1
	Total	9
FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS	Producción, Fabricación Obra	1
	Investigación Docencia	8
	Otros	3
	Total	12
	Missing	1
	Total	13
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	Gestión contabilidad función administrativa	1
	Adm. Recursos humanos Capacitación	4
	Producción periodística	9
	Consultoría Asesoramiento	1
	Investigación Docencia	6
	Salud - trabajo social	2
	Total	23

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

Los ingenieros son quienes tienen el perfil ocupacional más alto, más del 36% desarrolla tareas de gerencia o supervisión de área y un 35% tareas técnicas. Asimismo cerca del 80% trabaja en el sector privado. Vale destacar la alta proporción de profesionales que realizan funciones de administración contable y financiera, lo cual se relaciona con las tendencias a la terciarización de la economía. Como se observa en el cuadro No. 10 el 44% está ocupado en sectores de actividad como el comercio, los servicios de transporte, comunicaciones y sistemas; solo el 27% se desempeña en la industria manufacturera. En este sentido llama la atención la baja absorción global esta rama en el empleo global.

**CUADRO No. 9: SECTOR AL QUE PERTENECE LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJAN LOS GRADUADOS PASANTES, SEGÚN CARRERAS Y FACULTADES**

	CARRERA	Sector al que pertenece la organización		Total	missing
		publico	privado		
Facultad de Ingeniería	Ing. Civil	2	1	3	
	Ing. Industrial	1	8	9	
	Ing. Mecánica		1	1	
	Ing. Eléctrica		1	1	
	Ing. Electrónica	2	6	8	
	Ing. Química	2	3	5	
	Lic. en sistemas	1	7	8	
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	
Facultad de C. Económicas	Administración de empresas		2	2	
	Contador público	4	3	7	
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	
Facultad de C. Exactas	Biología	8	1	9	
	Química		1	1	
	Geología		1	1	

	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>2</b>
Facultad de C. Sociales	Sociología		2	2	
	C. Políticas	2		2	
	C. de la Comunicación	6	8	14	
	R. del Trabajo	1	3	4	
	Trabajo Social	1		1	
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

Entre los graduados de Ciencias Exactas se consolida un perfil ocupacional vinculado a las actividades de docencia e investigación en el sector público, resulta llamativo la poca participación que tienen en actividades económicas de I+D en el sector privado. Si bien la reducida cantidad de casos constituye un límite metodológico, no puede dejar de mencionarse la baja inversión que hacen las empresas localizadas en el país en este tipo de proyectos.

Vale señalar que se perfila cierta multifuncionalidad entre los comunicadores que se desempeñan tanto en medios, como en la docencia y en la administración pública. Por otra parte, más del 80% de los graduados que se dedican a la docencia o investigación tanto en el sector público como privado están subocupados y a su vez constituyen el grupo de menores ingresos, no alcanzando a ganar más de 200 pesos mensuales. Así para estos graduados, la enseñanza en el sector universitario o medio, oculta una situación de virtual subutilización de la formación obtenida.

#### **CUADRO No. 10: RAMA DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE DESEMPEÑAN LOS GRADUADOS PASANTES SEGÚN FACULTADES**

Rama de actividad de la empresa	Facultad de Ingeniería	Facultad de Ciencias Económicas	Facultad de Ciencias Exactas	Facultad de Ciencias Sociales
Actividades primarias	1			
Industria manufacturera	11		1	
Electricidad gas y agua	1		1	1
Construcción	1			
Comercio restaurantes y hoteles	5	1		1
Transporte almacenamiento y comunicaciones	10			9
Administración pública y defensa	1	1		5
Actividades no bien especificadas	2		1	
Consultora en sistemas	3			
Finanzas y otros		7		2
Enseñanza			6	3
Servicios sociales y de salud			1	
Servicios sociales comunales y personales			1	2
SIN REGISTRO	6		2	
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>23</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

La dispersión salarial entre ingenieros y graduados de Ciencias Exactas y Sociales aporta a los perfiles de inserción laboral que se han delineado hasta aquí. De todos modos la alta cantidad de no respuestas entre ingenieros y profesionales de las Ciencias Económicas, no permite mayores señalamientos.

Por su parte, el hecho de que cerca del 70% de los profesionales de Exactas y el 53% de los de Sociales busquen otro empleo señala la situación de insatisfacción en que se encuentran. Entre quienes buscan otro empleo, el 62% lo hace porque gana poco y el 37.5% porque está insatisfecho con su tarea. Solo el 29.2% desea cambiar su empleo para obtener mayor experiencia, el resto desea cambiar su ocupación principal o complementar la que tiene. Esto se ve más claramente entre los profesionales de las Ciencias Sociales, que como ya hemos visto son quienes más sufren situaciones de subocupación y bajos ingresos.

**CUADRO NO. 11: NIVEL DE INGRESOS DE LOS GRADUADOS PASANTES SEGÚN FACULTADES**

REMUNERACION	Facultad de Ingeniería	Facultad de Ciencias Económicas	Facultad de Ciencias Exactas	Facultad de Ciencias Sociales
51 a 200			2	3
201 a 400			2	
401 a 600				2
601 a 800			3	5
801 a 1000	1	1		3
1001 a 1500	4			4
1501 a 2000	6		1	
2001 a 2500	1			1
2501 a 3000	1		1	1
3001 y +	1			
sin salario			1	1
no contesta	26	8	2	3
Total	40		12	23
Missing	1		1	
Total	41	9	13	23

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

**CUADRO NO. 12: GRADUADOS PASANTES QUE BUSCAN OTRO EMPLEO, RAZONES Y MOTIVOS DE BÚSQUEDA, SEGÚN FACULTADES**

Facultades	Busca otro empleo	Total	Motivos de la búsqueda de trabajo	Total	Razón por la que busca trabajo	Total
------------	-------------------	-------	-----------------------------------	-------	--------------------------------	-------

	SI	NO		Cambiar su ocupación principal	Tener otra ocupación además de la que tiene	Para obtener mayor experiencia		Gana poco	Esta insatisfecho con su tarea	Otros	
C. Exactas	9	4	13	2	3	4	9	4	3	2	9
Ingeniería	7	34	41	2	3	2	7	2	2	3	7
C. Económicas	-	9	9								
C. Sociales	8	15	23	6	1	1	8	4	4		8
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>62</b>	<b>86</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>24</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

En cuanto a las percepciones que tienen los profesionales respecto de la vinculación entre su formación y sus ocupaciones actuales, lo primero que cabe señalar es que el 75% considera que su trabajo está muy relacionado con su formación, seguidos por el 14.3% que lo considera medianamente relacionado. Respecto de este fenómeno caben algunas reflexiones: En primer lugar, si bien los graduados en C. Exactas y Sociales son quienes muestran más señales de inestabilidad laboral tienden a desempeñarse en tareas muy relacionadas con su título. Su situación de insatisfacción laboral estaría ligada al nivel de ingresos y a las oportunidades que les brinda el mercado de obtener empleos plenos y no al tipo de tareas que realizan. Por el contrario, son los ingenieros quienes muestran un mayor grado de dispersión en esta materia, lo cual podría estar asociado a las transformaciones ocurridas en el aparato productivo que ya no brinda tantas oportunidades de insertarse en las ramas de actividad tradicionalmente vinculadas a la ingeniería, como la industria manufacturera.

Otra línea argumentativa que puede indicarse y que será tratada en la próxima sección, es que el hecho de haber realizado una pasantía les habría permitido elegir campos de acción laboral con mayor conocimiento del mercado de trabajo. Esto explicaría por qué esta población percibe un mayor grado de vinculación entre su formación y sus ocupaciones que los observados en otros estudios sobre inserción laboral de graduados.

**CUADRO No. 13: PERCEPCIONES DE LOS GRADUADOS PASANTES RESPECTO DEL GRADO DE RELACIÓN DEL EMPLEO ACTUAL CON EL TÍTULO OBTENIDO SEGÚN CARRERAS Y FACULTADES**

Facultad	Carrera	Relación del empleo con el título				Total
		Muy relacionado	Medianamente relacionado	Poco relacionado	Nada relacionado	
Ingeniería	Ing. civil	3		1		4
	Ing. industrial	9	1			10
	Ing. mecánica	1	1		1	3
	Ing. eléctrica	1				1
	Ing. electrónica	4	3	2		9
	Ing. química	3	2			5
	Lic. en sistemas	6	1		1	8
	missing					1
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>41</b>

C. Económicas	Administración de empresas	1		1		2
	Contador publico	7				7
	<b>Total</b>	<b>8</b>		<b>1</b>		<b>9</b>
C. Exactas	Biología	7	2	1		10
	Química		1			1
	Geología	1				1
	Missing					1
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>13</b>
C. Sociales	Sociología	2				2
	C. Políticas	2				2
	C. de la Comunicación	13	1			14
	Relaciones del Trabajo	3			1	4
	Trabajo Social			1		1
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>23</b>
	<b>Total General</b>	<b>63 (75%)</b>	<b>12 (14.3%)</b>	<b>6 (7.1%)</b>	<b>3 (3.6%)</b>	<b>86 (100%)</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

#### CUADRO No. 14: PERCEPCIONES DE LOS GRADUADOS PASANTES RESPECTO DE LOS FACTORES QUE FAVORECIERON SU INSERCIÓN OCUPACIONAL ACTUAL SEGÚN FACULTADES

Facultad	Factores que favorecieron la inserción						Total
	Relaciones familiares	Experiencia laboral	Contactos	Aptitudes personales	La pasantía	Otros	
Ingeniería	1	9	6	11	9	5	41
C. Económicas	2				7		9
C. Exactas	4			4	2	3	13
C. Sociales		7	5	8	3		23
<b>Total</b>	<b>7 (8.1%)</b>	<b>16 (18.6%)</b>	<b>11 (12.8%)</b>	<b>23 (26.7%)</b>	<b>21 (24.4%)</b>	<b>8 (9.3%)</b>	<b>86 (100%)</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

Por último, en cuanto a sus percepciones respecto de los factores que favorecieron su inserción ocupacional actual se destacan las aptitudes personales y el hecho de haber realizado la pasantía. Siguen en orden de importancia la experiencia laboral y los contactos. En este sentido debe destacarse que todos los argumentos surgidos de las entrevistas son extra formativos, lo cual se verifica en otros estudios sobre la problemática.

#### LA EXPERIENCIA DE LA PASANTÍA EN EL CONTEXTO DE LA TRANSICIÓN A LA VIDA PROFESIONAL ACTIVA

Uno de los interrogantes generales de esta investigación es explorar si las pasantías cumplen con su función formativa y si aportan al proceso de transición a la vida profesional activa. En este sentido analizamos tres dimensiones del problema. En primer lugar se constata hasta qué punto son respetadas las normas mínimas expuestas en los marcos de regulación. La

segunda dimensión refiere a las motivaciones que tuvieron los graduados para realizar estas prácticas, esto nos permite comprender más cabalmente los límites difusos que existen entre la búsqueda de trabajo, de experiencia y de conocimientos. La última dimensión indaga sobre los contenidos de las tareas realizadas y sobre los aportes a la formación y posterior inserción profesional que esta experiencia haya tenido.

La primera dimensión que tomamos en cuenta al analizar si la experiencia de la pasantía cumple o no con su finalidad formativa es el respeto por las normas que protegen a los estudiantes. La Ley 25.165 que brinda el marco regulatorio para el sistema de pasantías y su decreto complementario 487/00, establecen como uno de los límites claros que las pasantías no deben durar más de cuatro años. Como se señaló en el capítulo anterior los encargados de gestionar estas prácticas en la facultad de C. Sociales entienden que este es un lapso demasiado prolongado y que es preferible promover que más alumnos compartan esta experiencia. Efectivamente el 70,4 % de los graduados de Sociales hicieron pasantías que duraron hasta 1 año. Por el contrario, en el resto de las facultades existe una tendencia a que los estudiantes realicen pasantías desde nueve meses a más de un año y medio, particularmente en Ingeniería y C. Exactas. Los estudiantes de C. Económicas presentan una distribución más homogénea.

En virtud que los convenios de pasantías suelen tener una periodicidad semestral, no es sorprendente que el 65.5% de los graduados pasantes hayan renovado alguna vez su pasantía. Ahora bien, entre quienes no renovaron su práctica de formación, hubo solo dos casos de abandono de la misma antes de término que corresponden graduados de C. Sociales. Si bien en términos numéricos la proporción es muy pequeña, el análisis de los casos ilustra las irregularidades más comunes en la instrumentación del sistema.

Uno de ellos es un ejemplo de aquellos casos en que la demanda de trabajo es superior a la estipulada y en virtud de que sintió que le faltaba tiempo para el estudio decidió abandonar la pasantía para concentrarse en su formación. El otro graduado que decidió abandonar también constituye un caso testigo de las posibles irregularidades que entrañan estas prácticas, en tanto las tareas que desarrollaba no tenían ninguna vinculación con su carrera. Al respecto nos decía:

*Me pusieron de recepcionista en el PAMI, al principio me dijeron que iba a hacer tareas administrativas, pero en realidad me pusieron en un mostrador a dar números y atender quejas. Al final no aguanté más y me fui.*

**CUADRO NO. 15: DURACIÓN DE LA PASANTÍA SEGÚN FACULTAD**

Facultad	Duración de la pasantía							Total
	hasta 3 meses	de 3 a 6 meses	6 a 9 meses	9 meses a 1 año	de 1 a 1,5 años	de 1,5 años y mas	no recuerda	
Ingeniería	3	3	1	10	7	14	3	41
C.	1	2	1		2	3		9

Económicas								
C. Exactas	2			1	2	6	2	13
C. Sociales	3	8	1	7	4	4		27
<b>Total</b>	<b>9</b> <b>(10%)</b>	<b>13</b> <b>(14.4%)</b>	<b>3</b> <b>(3.3%)</b>	<b>18</b> <b>(20%)</b>	<b>15</b> <b>(16.7%)</b>	<b>27</b> <b>(30%)</b>	<b>5</b> <b>(5.5%)</b>	<b>90</b> <b>(100%)</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

**CUADRO NO. 16: RENOVACIÓN DE LAS PASANTÍAS Y SITUACIÓN DE ABANDONO SEGÚN FACULTAD**

Facultad	Renovación de la pasantía		Total	Abandonos
	Sí	No		
Ingeniería	27	14	41	
C. Económicas	4	5	9	
C. Exactas	11	2	13	
C. Sociales	17	10	27	2
<b>Total</b>	<b>59 (65.5%)</b>	<b>31 (34.5%)</b>	<b>90 (100%)</b>	<b>2</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

El segundo de los límites claros que establece la regulación es que los estudiantes no deben trabajar más de seis horas diarias, cinco días a la semana, esto es: treinta horas semanales. En este punto sí se observa una alta proporción de graduados (42%) que debieron dedicarle muchas más horas de las que les correspondían. Entre ellos se destacan los ingenieros: el 66% cumplía un horario de trabajo de dedicación full – time, lo cual refuerza la hipótesis que en esta sede las pasantías constituyen una vía de inserción laboral directa. En una situación opuesta se encuentran los graduados pasantes de C. Económicas que en su mayoría no le dedicaban más de veinte horas semanales a esta práctica.

El cuadro No. 18 es coherente con lo dicho anteriormente: cerca del 40% de los ingenieros señaló que la pasantía les quitaba tiempo para estudiar. Esta es una percepción común con los profesionales de las C. Exactas entre quienes más del 60% afirmó haber tenido dificultades para desarrollar sus estudios. Las estadísticas educativas suelen indicar que las carreras desarrolladas en ambas facultades requieren un mayor tiempo de dedicación relativa, en este contexto el hecho que se sobrepasen los límites impuestos por la regulación podrían ser particularmente gravosos para sus estudiantes.

**CUADRO NO. 17: CANTIDAD DE HORAS SEMANALES DEDICADAS A LA PASANTÍA, SEGÚN FACULTADES**

FACULTAD	Cantidad de horas semanales				Total
	Hasta 20 horas	21 a 35 horas	36 a 40 horas	40 horas y más	
Ingeniería	1	13	18	9	41
C. Exactas		11	2		13
C.	7		2		9

Económicas					
C. Sociales	7	13	6	1	27
<b>Total</b>	<b>15</b> <b>(16.7%)</b>	<b>37</b> <b>(41.1%)</b>	<b>28</b> <b>(31.1%)</b>	<b>10</b> <b>(11.1%)</b>	<b>90</b> <b>(100%)</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

**CUADRO No. 18: PERCEPCIÓN DE LOS GRADUADOS RESPECTO DE SI LA PASANTÍA LES QUITABA O NO TIEMPO PARA ESTUDIAR, SEGÚN FACULTADES**

FACULTAD	Le quitaba tiempo para el estudio		Total
	Sí	No	
Ingeniería	16	25	41
C. Económicas	1	8	9
C. Exactas	8	5	13
C. Sociales	3	24	27
<b>Total</b>	<b>28 (31.2%)</b>	<b>62 (68.8%)</b>	<b>90 (100%)</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

Otro de los requisitos de la regulación es que los alumnos tengan un mínimo de materias aprobadas, en este sentido sí parece cumplirse con la legislación vigente pues más del 70% de los mismos estaba en la etapa avanzada de la carrera al momento de iniciar la pasantía. De todos modos, este no es necesariamente un mérito de la gestión universitaria, sino una demanda del sector empresario que tiene la oportunidad de seleccionar recursos humanos altamente calificados.

**CUADRO No. 19: ETAPA DE LA CARRERA EN QUE SE ENCONTRABAN LOS GRADUADOS AL MOMENTO DE REALIZAR LA PASANTÍA, SEGÚN FACULTADES**

Facultad	Etapa de formación			Total
	Temprana	Media	Avanzada	
Ingeniería	3	12	26	41
C. Económicas		3	6	9
C. Exactas	2	2	9	13
C. Sociales		4	23	27
<b>Total</b>	<b>5 (5.6%)</b>	<b>21 (23.3%)</b>	<b>64 (71.1%)</b>	<b>90 (100%)</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

**CUADRO No. 20: PRESENCIA DEL TUTOR UNIVERSITARIO Y GRADO DE CONFORMIDAD CON EL MISMO, SEGÚN FACULTADES**

FACULTAD	Presencia del tutor		Total	Grado de conformidad con el tutor				Total
	si	no		alto	medio	bajo	ns-nc	
Ingeniería	22	20	41	13	5	2	2	22
C. Económicas	9		9	4	3	2		9
C. Exactas	10	3	13	4	4	2		10

C. Sociales	15	12	27	10	4	1		15
<b>Total</b>	<b>56</b> <b>(62.2%)</b>	<b>35</b> <b>(38.8%)</b>	<b>90</b> <b>(100%)</b>	<b>31</b> <b>(55.4%)</b>	<b>16</b> <b>(28.6%)</b>	<b>7</b> <b>(12.5%)</b>	<b>2</b> <b>(3.5%)</b>	<b>56</b> <b>(100%)</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

La figura del tutor es clave en el contexto de implementación del sistema de pasantías. Es quien debe velar por los intereses y derechos del pasante, realizar un seguimiento de su desempeño y colaborar en la redacción de los informes finales de las prácticas. A través de las entrevistas realizadas pudo confirmarse que existen estas figuras en todas las facultades, incluso en algunos casos como C. Sociales los mismos han sido nombrados por concurso en los últimos años. Pese a esto, como se observa en el cuadro No. 20 no todos los graduados entraron en contacto ellos, solo el 62.2% recuerda haber tenido encuentros con su tutor. Esto no solo representa una irregularidad más en cuanto al marco de regulación, sino que aporta a la situación de desprotección de los estudiantes, particularmente en los casos de C. Sociales e Ingeniería. De todos modos entre quienes se relacionaron con su tutor existe un alto grado de conformidad con su gestión entre más de la mitad de los profesionales.

El caso de C. Económicas presenta un perfil diferente en este sentido, en virtud de ser la única sede donde se cumple con el límite de horas de trabajo y todos recuerdan a su tutor. También es alta la proporción entre los graduados de C. Exactas.

La segunda dimensión del análisis refiere a las motivaciones que movieron a los graduados a realizar una pasantía. El cuadro No. 21 muestra que cerca del 60% de los profesionales tenía como objetivo conseguir un trabajo en el momento en que decidió hacer una pasantía. En este sentido, más allá de los debates que existan en el seno universitario respecto del rol y formas de implementación de las mismas, es claro que para buena parte de los estudiantes las pasantías vienen a resolver la expectativa de una vía de inserción laboral directa en el proceso de transición a la vida profesional activa. También es importante la proporción de jóvenes (35%) que buscaba obtener experiencia laboral. En este sentido, las pasantías constituirían una herramienta que fortalece el proceso de búsqueda laboral futura.

Las empresas también parecen utilizar a las pasantías como una vía de incorporación de jóvenes profesionales: el 46.6% siguió trabajando en el lugar luego de finalizada la práctica profesional. Entre ellos, el 35% continúa empleado en la empresa. El sistema de pasantías le ofrecería a las empresas la oportunidad de contar con jóvenes calificados, exceptuándose de hacer todo tipo de aportes previsionales, a salarios más bajos que los de mercado y a su vez tomarse varios meses de tiempo para elegir a los más sobresalientes. Desde ya, más de la mitad de los estudiantes no logrará su objetivo. Una vez más se destacan los ingenieros entre quienes aprovechan la pasantía como vía de inserción directa.

La asignación estímulo percibida por los pasantes que puede observarse en el cuadro Nro. 23 aporta al debate en torno a la segmentación de los mercados

laborales entre los más calificados. Alrededor del 70% de los graduados en C. Exactas y C. Sociales no percibían más de 600 pesos mensuales, ubicándose en una situación de clara desventaja frente a las asignaciones percibidas por los ingenieros, que por lo que hemos señalado hasta aquí en realidad parecen encubrir una relación laboral de dedicación plena.

El caso de los profesionales de C. Sociales merece una mención especial en tanto se verificó que la abrumadora mayoría de los pasantes que menos ganaban son comunicadores sociales que desarrollaron tareas de asistencia periodística en grandes medios de comunicación.

**CUADRO No. 21: MOTIVOS ESGRIMIDOS POR LOS GRADUADOS PARA REALIZAR LA PASANTÍA, SEGÚN FACULTADES**

Facultad	Motivos para realizar la pasantía					Total
	Quería conseguir un trabajo	Quería obtener experiencia laboral en general	Quería tener experiencia en un tema en particular	Le interesaba la empresa	Le interesaba definir su vocación	
Ingeniería	26	9	5	1		41
C. Económicas	6	1	1	1		9
C. Exactas	6	4	1	2		13
C. Sociales	15	5	6		1	27
<b>Total</b>	<b>53 (58.9%)</b>	<b>19 (21.1%)</b>	<b>13 (14.4%)</b>	<b>4 (4.4%)</b>	<b>1 (1.2%)</b>	<b>90 (100%)</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

**CUADRO NRO. 22: CANTIDAD DE PASANTES QUE FUERON EFECTIVIZADOS Y TIEMPO QUE CONTINUARON TRABAJANDO**

Facultad	Efectivización luego de la pasantía		Total	Tiempo en que siguió trabajando						Total
	si	No		hasta 6 meses	6 meses a 1 año	1 a 2 años	2 a 3 años	3 a 4 años	continúa actualmente	
Ingeniería	28	13	41	3	1	6	4	3	11	28
C. Económicas	2	7	9	2						2
C. Exactas	3	10	13	1	1			1		3
C. Sociales	9	18	27	2	2			1	4	9
<b>Total</b>	<b>42 (46.6%)</b>	<b>48 (53.4%)</b>	<b>90 (100%)</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>42</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

**CUADRO No. 23: ASIGNACIÓN ESTÍMULO PERCIBIDA POR LOS GRADUADOS PASANATES, SEGÚN FACULTADES**

Facultad	Asignación estímulo						Total
	201 a 400	401 a 600	601 a 800	801 a 1000	1001 a1500	no contesta	
INGENIERIA	5	6	9	11	3	7	41
Exactas		9	1		1	2	13
ECONOMICAS		4	3		1	1	9
C. Sociales	11	9	5	2			27
<b>Total</b>	<b>16</b> <b>(17.8%)</b>	<b>28</b> <b>(31.2%)</b>	<b>18</b> <b>(20%)</b>	<b>13</b> <b>(14.4%)</b>	<b>5</b> <b>(5.6%)</b>	<b>10</b> <b>(11%)</b>	<b>90</b> <b>(100%)</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

La tercera dimensión del análisis se centra en el tipo de tareas que desempeñaron los pasantes graduados y en sus reflexiones subjetivas en torno a las influencias que tuvo esta experiencia en su posterior formación e inserción laboral. Un primer elemento a tener en cuenta es que el 62.2% de las prácticas fueron realizadas en el sector privado, contra 35.6% en el sector público y 2.2% en empresas del exterior del país.

Más allá de las tendencias generales, los ingenieros y profesionales de las C. Económicas continúan delineando un perfil laboral más vinculado al sector privado, mientras los profesionales de las C. Sociales tienen una distribución homogénea, que en realidad encubre el hecho de que son los comunicadores sociales quienes se desempeñaron de manera predominante en el sector privado. Por último, los graduados de Exactas persisten en una modalidad de inserción asociada al sector público.

Las funciones que los graduados desempeñaron durante sus pasantías tienen cierta coherencia con los perfiles de inserción laboral que se han delimitado. Se destacan las tareas contables, administrativas y de gestión que confirman la absorción global de las áreas terciarizadas de la economía en el empleo global, aunque esta categoría encubre en su interior una diversidad de matices.

Entre los graduados de las C. Económicas las tareas contables y administrativas son afines con el hecho de que se han desempeñado en el sector financiero. Entre los ingenieros, la predominancia de las tareas de gestión y logística también son coherentes con un perfil profesional que parece orientarse a la organización empresarial y no a la producción industrial. Asimismo surgen con claridad las tareas de consultoría y de estudios y métodos tradicionales en la profesión.

Entre los graduados de C. Sociales las funciones de gestión y administración aparecen asociadas a la asistencia en las áreas de recursos humanos y capacitación ya sea en el sector público como en el privado. Por otra parte decidimos incorporar la categoría de redacción y producción periodística por ser altamente representativa entre los comunicadores. Por último, las tareas de investigación y docencia siguen siendo predominantes entre los graduados de Exactas.

**CUADRO No. 24: SECTOR AL QUE PERTENECE LA ORGANIZACIÓN DONDE SE DESEMPEÑARON LOS GRADUADOS PASANTES, SEGÚN FACULTADES**

FACULTAD	Sector al que pertenece la organización			Total
	Público	Privado	Organización del exterior	
Ingeniería	7	33	1	41
Económicas	1	8		9
Exactas	11	1	1	13
Sociales	13	14		27
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>90</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

**CUADRO No. 25: FUNCIONES DESEMPEÑADAS POR LOS GRADUADOS PASANTES, SEGÚN FACULTADES**

FACULTAD	Funciones desempeñadas en la pasantía									Total
	Producción/fabricación y obra	Mantenimiento almacenaje transporte	Gestión contabilidad y función administrativa	Comercio y venta	Estudios y Métodos	Investigación docencia	Redacción producción periodística	Consultoría asesoramiento	Otros	
Ingeniería	4	4	14	3	4			4	8	41
C. Económicas			7					2		9
C. Exactas			1			11			1	13
C. Sociales			10			4	11	1	1	27
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>90</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

Si bien se señaló cierto grado de coherencia entre las funciones desempeñadas en las pasantías y los perfiles profesionales actuales de los entrevistados, solo el 53.4% percibió un alto grado de vinculación entre su formación y la pasantía realizada. Si bien las tendencias no son del todo desalentadoras, es frente a este tipo de problemáticas donde la figura del tutor debiera hacerse presente para velar por los intereses formativos de los estudiantes de manera más sistemática.

**CUADRO No. 26: PERCEPCIONES DE LOS GRADUADOS RESPECTO DEL GRADO DE VINCULACIÓN ENTRE LA PASANTÍA Y LA FORMACIÓN DE GRADO, SEGÚN FACULTADES**

Facultad	Grado de vinculación con la formación de grado				Total
	Alta	Media	Baja	Ninguna	

Ingeniería	22	11	7	1	41
C. Económicas	3	3	1	2	9
C. Exactas	7	5	1		13
C. Sociales	16	6	3	2	27
<b>Total</b>	<b>48 (53.4%)</b>	<b>25 (27.9%)</b>	<b>12 (13%)</b>	<b>5 (5.7%)</b>	<b>90 (100%)</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

En cuanto a la evaluación retrospectiva que los graduados hacen de su experiencia en las pasantías hemos optado por utilizar técnicas cualitativas que nos permitan captar qué tipo de influencias tuvo este paso en su formación profesional y en su posterior inserción laboral. En primer lugar, planteamos una pregunta general respecto de si la pasantía cumplió con las expectativas que ellos tenían antes de comenzarla, lo cual tiene una respuesta ampliamente positiva, ya que así lo perciben el 82.2% de los graduados. Ahora bien, cuáles eran esas expectativas, se corresponden o no con los objetivos institucionales, en los casos en que no cumplieron con sus expectativas cuáles fueron los motivos. Estos interrogantes suponen una indagación de tipo inductiva en los por qué de las respuestas a partir de las cuales se construyen las categorías más significativas.

La vinculación con el mundo del trabajo y su mejor comprensión es uno de los ejes más recurrentes entre las expectativas previas que tenían al comenzar la pasantía, a su vez esto se vincula con la posibilidad de saldar la brecha existente entre la formación teórica y la práctica profesional que se destaca en otros estudios sobre la materia como una de las mayores demandas insatisfechas entre los estudiantes próximos a graduarse. En este sentido se estarían cumpliendo los objetivos formativos de las pasantías, definidos institucionalmente.

La obtención de experiencia laboral también aparece de manera recurrente entre los entrevistados. Entendiendo que buena parte de los dispositivos de acceso a un empleo son extraformativos (competencias actitudinales, recomendaciones o contactos personales y experiencia) las pasantías constituyen una estrategia de obtención de los mismos y de tejido de redes sociales. Este fue un aspecto particularmente señalado entre los ingenieros y profesionales de C. Económicas junto con la posibilidad de integrar al menos temporalmente empresas de renombre, que como se observa más adelante es percibido como un elemento importante en la formación de su Currículum Vitae.

Aunque constituyen una minoría, las expectativas insatisfechas son fruto de las irregularidades en la implementación de las pasantías: la baja calificación de las tareas desempeñadas, la no vinculación con los contenidos de la carrera y asociado a esto la imposibilidad de saldar la brecha entre teoría y práctica señalan que existen organizaciones que no ofrecen prácticas laborales a la altura de las demandas institucionales y que a su vez no fueron tutoradas de manera eficiente.

**CUADRO No. 27: PERCEPCIONES DE LOS GRADUADOS RESPECTO DEL CUMPLIMIENTO DE SUS EXPECTATIVAS PREVIAS A LA PASANTÍA, SEGÚN FACULTADES**

FACULTAD	Cumplimiento las expectativas previas		Total
	Sí	No	
Ingeniería	37	4	41
C. Económicas	8	1	9
C. Exactas	6	7	13
C. Sociales	23	4	27
<b>Total</b>	<b>74 (82.2%)</b>	<b>16 (17.8%)</b>	<b>90 (100%)</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

**27. A MATRIZ DE RECuento CUALITATIVA: RAZONES DEL CUMPLIMIENTO O NO CUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS PREVIAS A LA PASANTÍA PARA TODOS LOS ENTREVISTADOS**

RAZONES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS PREVIAS	RAZONES DEL NO CUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS PREVIAS
Vinculación al mundo laboral y mejor comprensión del mismo	Porque no estaba vinculado a la carrera
Aprendizaje general y obtención de experiencia	No se pudo saldar la brecha entre la teoría y la práctica
Saldar la brecha entre teoría y práctica	No había lineamientos de trabajo
Cumplimiento de expectativas económicas, búsqueda de un empleo	Porque era poco calificado
Definición de la vocación	Esperaba aprender más
Posibilidad de vinculación con empresas de prestigio	
Entrar en contacto con tecnologías específicas	
Adquisición de nuevas responsabilidades	

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

También es ampliamente positiva la evaluación que hacen los entrevistados respecto de los aportes que tuvo esta experiencia en su formación profesional. En este caso existen dos grupos de argumentaciones. Por un lado predominan las categorías asociadas a aspectos generales y extraformativos propios del crecimiento personal en la profesión, como la adquisición de experiencia, la incorporación del “oficio”, aprender a trabajar en equipo y de manera intensiva, bajo las exigencias propias del mundo del trabajo. Por el otro, se señaló la incorporación de conocimientos específicos útiles para las áreas de interés vocacional. Entre éstos se destacaron los ingenieros que incorporaron herramientas de gestión, no vistas en la carrera y que surgen como una demanda en el contexto de las transformaciones del aparato productivo.

Las visiones más críticas o negativas son consistentes con la pregunta anterior, sólo destacamos que para aquellos que tomaron conciencia de las áreas de trabajo específicas que no les interesaban, la pasantía también pudo haber constituido un aprendizaje en el proceso de ensayo y error que forma parte del desarrollo profesional o plan de carrera.

**CUADRO No. 28: PERCEPCIONES DE LOS GRADUADOS RESPECTO DE LA CONTRIBUCIÓN DE LA PASANTÍA A SU FORMACIÓN PROFESIONAL, SEGÚN FACULTADES**

FACULTAD	Contribuyo a la formación profesional		Total
	Sí	No	
Ingeniería	38	3	41
C. Económicas	7	2	9
C. Exactas	10	3	13
C. Sociales	20	7	27
<b>Total</b>	<b>75 (83.3%)</b>	<b>15 (16.4%)</b>	<b>90 (100%)</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

**28. A MATRIZ DE RECUESTO CUALITATIVA: RAZONES DE LA CONTRIBUCIÓN DE LA PASANTÍA A LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA TODOS LOS ENTREVISTADOS**

RAZONES DE LA CONTRIBUCIÓN A SU FORMACIÓN PROFESIONAL	RAZONES DE LA CONTRIBUCIÓN A SU FORMACIÓN PROFESIONAL
Obtención de experiencia en un primer trabajo	No hubo aprendizajes, el trabajo era poco calificado o no relacionado
Incorporación del "oficio", entrenamiento en el trabajo	No era el perfil de carrera esperado
Adquisición de habilidades específicas	No contribuyó a su experiencia
Obtención de mayor seguridad personal, profesional / prestigio	
Incorporar aspectos de gestión	
Formación de un perfil de carrera deseada	
Aprender a trabajar con grupos de gente	
Aprender a trabajar de manera intensiva	
Ampliar las visiones previas sobre la carreras	

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

La pregunta general sobre los aportes a la inserción laboral posterior, también son ampliamente positivos, aunque en un grado levemente inferior a las anteriores (72.2%). En este sentido el promedio general se ve sesgado por los graduados de C. Sociales que tienen una visión más crítica respecto del tema. No puede dejar de señalarse que ellos son quienes han demostrado mayores dificultades para insertarse profesionalmente y quienes sufren más situaciones

de precariedad laboral. En este caso, las expectativas insatisfechas no solo serían fruto de una pobre experiencia en la pasantía sino de los límites objetivos que les impone el mercado de trabajo.

Ahora bien, en qué sentido constituyen las pasantías un aporte positivo a la inserción laboral: Una vez más la posibilidad de contar con referencias, contactos y experiencia es un factor determinante para las búsquedas posteriores. Por su parte, otro grupo de entrevistados destacó el hecho de que siguieron trabajando ahí, para ellos la pasantía constituyó una estrategia de inserción laboral directa, entre quienes predominan los ingenieros.

**CUADRO No. 29: PERCEPCIONES DE LOS GRADUADOS RESPECTO DE LA CONTRIBUCIÓN DE LA PASANTÍA A SU INSERCIÓN LABORAL, SEGÚN FACULTADES**

FACULTAD	Contribuyó a su inserción laboral		Total
	Sí	No	
Ingeniería	34	7	41
C. Exactas	7	6	13
C. Económicas	7	2	9
C. Sociales	17	10	27
<b>Total</b>	<b>65 (72.2%)</b>	<b>25 (27.8%)</b>	<b>90 (100%)</b>

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

### **29. A MATRIZ DE RECUESTO CUALITATIVA: RAZONES DE LA CONTRIBUCIÓN DE LA PASANTÍA A LA INSERCIÓN LABORAL PARA TODOS LOS ENTREVISTADOS**

RAZONES DE LA CONTRIBUCIÓN A LA INSERCIÓN LABORAL	RAZONES DE LA NO CONTRIBUCIÓN A LA INSERCIÓN LABORAL
La referencia de haber trabajado ahí fue valiosa en otros lugares	No tuvo aportes directos
Permitió obtener experiencia y antecedentes para búsqueda laborales futuras / Formación de un CV	No le permitió obtener experiencia relevante
Continuó trabajando en el mismo lugar	No obtuvo contactos para el futuro
Después se volcaron a trabajar en temas similares.	Eligió otras áreas laborales
Generación de redes y contactos	
Fue un vehículo a trabajos mejor remunerados	

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

Por último, se indagó en el tipo de competencias y/o aprendizajes incorporados durante la práctica profesional a través de una pregunta abierta que luego fue codificada. Para los graduados el hecho de aprender a manejarse en el mundo del trabajo constituye una competencia en sí misma altamente valorada que es obtenida a través de las relaciones sociales informales que se desarrollan en el seno de las organizaciones. Asimismo, la posibilidad de aprender a trabajar en equipo es percibido como un aprendizaje en sí mismo, que no suele ser incorporado en el seno universitario y que requiere de una práctica laboral concreta que lo habilite.

Un segundo grupo de respuestas están asociadas a la incorporación de conocimientos como los idiomas y el manejo de herramientas de análisis específicas asociadas a la utilización de tecnología. En estos casos, resultó relevante la capacitación dada por las organizaciones, que es un valor agregado en la experiencia de la pasantía. Este fue un elemento predominante entre los ingenieros y los contadores.

**CUADRO No. 30: MATRIZ DE RECUENTO CUALITATIVA RESPECTO DE LAS COMPETENCIAS INCORPORADAS Y LOS MEDIOS DE APRENDIZAJE**

Incorporación de nuevas competencias		Qué aprendió?	Medios de aprendizaje		Cómo las aprendió?
Manejarse en el mundo del trabajo	35		Por relaciones informales en la organización	50	
Herramientas de análisis específicas	21	Por relaciones informales fuera de la organización	3		
A trabajar en equipo	17	Capacitación por su cuenta	7		
Idiomas	9	Capacitación en la empresa	30		
Instrumental tecnológico	8	Total	90		
Total	90				

Fuente: Elaboración propia en base a trabajo de campo.

## CONCLUSIONES

Los resultados del trabajo de campo en lo relativo a las modalidades de inserción laboral de los graduados recientes señala en primera instancia que existen diferentes perfiles de inserción laboral entre las ramas profesionales, lo cual podría aportar al debate general en torno a la noción de profesiones y a su proceso de institucionalización, como a la operatividad de la noción de mercados de trabajo segmentados no solo entre niveles educativos, sino al interior de los más instruidos. En este sentido, el alto nivel de empleo de los ingenieros concuerda con los trabajos existentes sobre estas carreras. Lo mismo sucede con su categoría ocupacional, más del 70% son empleados en relación de dependencia. Entre todas las carreras estudiadas, ellos son quienes tienen el perfil ocupacional más alto, más del 36% desarrolla tareas de gerencia o supervisión de área y un 35% tareas técnicas. Asimismo cerca del 80% trabaja en el sector privado. Vale destacar la alta proporción de profesionales que realizan funciones de administración contable y financiera, lo cual se relaciona con las tendencias a la terciarización de la economía y a la baja absorción de la industria manufacturera en el empleo global. El 44% está ocupado en sectores de actividad como el comercio, los servicios de transporte, comunicaciones y sistemas; solo el 27% se desempeña en la industria manufacturera. Asimismo son quienes obtienen los ingresos más altos y no buscan otro empleo.

Por el contrario entre los graduados de las Ciencias Sociales, se destaca el alto nivel de subocupación horaria y desocupación, lo cual constituye un primer indicador de precariedad laboral. Una situación que también requiere atención es la de los profesionales de las Ciencias Exactas, si bien tienen un alto nivel de ocupación, la categoría de empleados encubre el hecho de que la mayoría son docentes universitarios y becarios.

Entre los graduados de las Ciencias Exactas y las Sociales, podrían distinguirse tres perfiles de inserción laboral: se mantiene la tendencia a

desarrollar tareas de docencia e investigación en el sector público, en segundo lugar existe una proporción similar que se desempeñan en la administración pública. Entre éstos se destaca el bajo nivel de ingresos percibidos y la alta proporción que busca otro empleo ya sea porque gana poco o porque está insatisfecho con su tarea.

Por último los graduados de las carreras de Ciencias de la Comunicación y Relaciones del Trabajo estarían más relacionados con el sector privado. Los primeros se destacan en los puestos técnicos donde desarrollan tareas de asistencia en la producción y redacción periodística. Vale señalar que se perfila cierta multifuncionalidad entre los comunicadores que se desempeñan tanto en medios, como en la docencia y en la administración pública. Por otra parte, más del 80% de los graduados que se dedican a la docencia o investigación tanto en el sector público como privado están subocupados y a su vez constituyen el grupo de menores ingresos, no alcanzando a ganar más de 200 pesos mensuales. Así para estos graduados, la enseñanza en el sector universitario o medio, oculta una situación de virtual subutilización de la formación obtenida. De todos modos, perciben una alta vinculación entre la formación recibida y sus ocupaciones

Pese a la poca cantidad de casos con que se cuenta de profesionales de las Ciencias Económicas, su situación expresa una modalidad de inserción laboral estable: en su gran mayoría son ocupados plenos que desarrollan funciones afines a su formación, particularmente en una carrera tradicional como la de contador en el sector financiero de la economía. Asimismo, entre ellos existe la percepción de un alto grado de vinculación entre su formación de grado y la ocupación actual.

Las percepciones que tienen los profesionales respecto de la vinculación entre su formación y sus ocupaciones actuales, es altamente favorable: el 75% considera que su trabajo está muy relacionado con su formación, seguidos por el 14.3% que lo considera medianamente relacionado. Si bien los graduados en C. Exactas y Sociales son quienes muestran más señales de inestabilidad laboral tienden a desempeñarse en tareas muy relacionadas con su título. Su situación de insatisfacción laboral estaría ligada al nivel de ingresos y a las oportunidades que les brinda el mercado de obtener empleos plenos y no al tipo de tareas que realizan. Por el contrario, son los ingenieros quienes muestran un mayor grado de dispersión en esta materia, lo cual podría estar asociado a las transformaciones ocurridas en el aparato productivo que ya no brinda tantas oportunidades de insertarse en las ramas de actividad tradicionalmente vinculadas a la ingeniería, como la industria manufacturera.

En cuanto a las percepciones respecto de los factores que favorecieron su inserción ocupacional actual se destacan las aptitudes personales (26.7%) y el hecho de haber realizado la pasantía (24.4%). Siguen en orden de importancia la experiencia laboral (18.6%) y los contactos (12.8%). En este sentido debe destacarse que todos los argumentos surgidos de las entrevistas son extra formativos, lo cual se verifica en otros estudios sobre la problemática.

La flexibilización de las instituciones del trabajo y el proceso de precarización laboral asume entre los jóvenes profesionales características particulares en tanto impregna la etapa de transición a la vida activa de un alto grado de inestabilidad e incertidumbre a la hora de realizar un plan de carrera. En este contexto, las demandas de calificación y las competencias requeridas asumen una lógica perversa cuando a esto se suma la exigencia de experiencia laboral entre los jóvenes, lo cual hace más difícil su incorporación a la vida activa en condiciones de contratación estable. Por el contrario, las estrategias de incorporación de jóvenes profesionales más difundidas serían las pasantías que son objeto de debate respecto a sus modelos de implementación y a los riesgos que implica su utilización como una vía más de precarización laboral.

En este sentido la primera dimensión que analizamos respecto de la experiencia de los graduados pasantes entrevistados es si se cumplen o no algunos de los pocos límites claros que estipula la Ley 25.165 y su decreto complementario 487/00: Las pasantías no deben durar más de cuatro años y la jornada dedicada a la misma no debe superar las treinta horas semanales. No se presentan irregularidades sobre el primer punto, pero sí existen claros abusos en lo relativo a la cantidad de horas de trabajo. El 42% debió trabajar más de 36 horas semanales. Entre ellos se destacan los ingenieros entre quienes el 66% cumplía un horario de trabajo de dedicación full – time, lo cual refuerza la hipótesis que en esta sede las pasantías constituyen una vía de inserción laboral directa. Una de las consecuencias más gravosas para los estudiantes en este sentido es la falta de tiempo para estudiar, señalada por el 40% de los ingenieros y por el 60% de los profesionales de C. Exactas. En una situación opuesta se encuentran los graduados pasantes de C. Económicas que en su mayoría no le dedicaban más de veinte horas semanales a esta práctica.

Otro de los requisitos es que los alumnos tengan un mínimo de materias aprobadas, en este sentido sí parece cumplirse con la legislación vigente pues más del 70% de los mismos estaba en la etapa avanzada de la carrera al momento de iniciar la pasantía. De todos modos, este no es necesariamente un mérito de la gestión universitaria, sino una demanda del sector empresario que tiene la oportunidad de seleccionar recursos humanos altamente calificados.

La presencia del tutor universitario es otra de las premisas claras y resulta clave en el contexto de implementación del sistema de pasantías pues es quien debe velar por los intereses y derechos del pasante, realizar un seguimiento de su desempeño y colaborar en la redacción de los informes finales de las prácticas. A través de las entrevistas realizadas pudo confirmarse que existen estas figuras en todas las facultades. Pese a esto, como se observa en el cuadro no todos los graduados entraron en contacto con ellos, solo el 62.2% recuerda haber tenido encuentros con su tutor. Esto no solo representa una irregularidad más en cuanto al marco de regulación, sino que aporta a la situación de desprotección de los estudiantes, particularmente en los casos de C. Sociales e Ingeniería.

Una segunda dimensión que se tuvo en cuenta son las motivaciones que movieron a los graduados a realizar una pasantía: cerca del 60% de los

profesionales tenía como objetivo conseguir un trabajo en el momento en que decidió hacer una pasantía. En este sentido, más allá de los debates que existan en el seno universitario respecto del rol y formas de implementación de las mismas, es claro que para buena parte de los estudiantes las pasantías vienen a resolver la expectativa de una vía de inserción laboral directa en el proceso de transición a la vida profesional activa. También es importante la proporción de jóvenes (35%) que buscaba obtener experiencia laboral. En este sentido, las pasantías constituirían una herramienta que fortalece el proceso de búsqueda laboral futura.

El proceso de transición de la educación superior al empleo se ha vuelto más complejo, siendo una de las etapas vitales con una dinámica propia en materia de expectativas y decepciones. En este sentido, la tercera dimensión estudiada remite a la evaluación retrospectiva que los graduados hacen de su experiencia en las pasantías y de sus aportes a su formación e inserción laboral posterior. El 82.2% tiene una visión positiva respecto de la satisfacción de las expectativas previas a su práctica profesional. La vinculación con el mundo del trabajo y su mejor comprensión es uno de los ejes más recurrentes entre las expectativas previas que tenían al comenzar la pasantía, a su vez esto se vincula con la posibilidad de saldar la brecha existente entre la formación teórica y la práctica profesional que se destaca en otros estudios sobre la materia como una de las mayores demandas insatisfechas entre los estudiantes próximos a graduarse. En este sentido se estarían cumpliendo los objetivos formativos de las pasantías, definidos institucionalmente.

La obtención de experiencia laboral también aparece de manera recurrente entre los entrevistados. Entendiendo que buena parte de los dispositivos de acceso a un empleo son extraformativos (competencias actitudinales, recomendaciones o contactos personales y experiencia) las pasantías constituyen una estrategia de obtención de los mismos y de tejido de redes sociales. Este fue un aspecto particularmente señalado entre los ingenieros y profesionales de C. Económicas junto con la posibilidad de integrar al menos temporalmente empresas de renombre.

Aunque constituyen una minoría, las expectativas insatisfechas son fruto de las irregularidades en la implementación de las pasantías: la baja calificación de las tareas desempeñadas, la no vinculación con los contenidos de la carrera y asociado a esto la imposibilidad de saldar la brecha entre teoría y práctica señalan que existen organizaciones que no ofrecen prácticas laborales a la altura de las demandas institucionales y que a su vez no fueron tutoradas de manera eficiente.

También es ampliamente positiva la evaluación que hacen los entrevistados respecto de los aportes que tuvo esta experiencia en su formación profesional. En este caso existen dos grupos de argumentaciones. Por un lado predominan las categorías asociadas a aspectos generales y extraformativos propios del crecimiento personal en la profesión, como la adquisición de experiencia, la incorporación del "oficio", aprender a trabajar en equipo y de manera intensiva, bajo las exigencias propias del mundo del trabajo. Por el otro, se señaló la incorporación de conocimientos específicos útiles para las áreas de interés vocacional.

La pregunta general sobre los aportes a la inserción laboral posterior, también son ampliamente positivos, aunque en un grado levemente inferior a las anteriores (72.2%).

Una vez más la posibilidad de contar con referencias, contactos y experiencia es un factor determinante para las búsquedas posteriores. Por su parte, otro grupo de entrevistados destacó el hecho de que siguieron trabajando ahí, para ellos la pasantía constituyó una estrategia de inserción laboral directa, entre quienes predominan los ingenieros.

Los resultados del trabajo de campo permiten plantear dos aportes al debate en torno a la implementación del sistema de pasantías: En primer lugar la mayoría de los graduados perciben que esta práctica ha sido enriquecedora para su formación profesional y para su inserción laboral posterior pues les permite saldar algunas de las demandas más perversas del aparato productivo en lo que refiere a competencias y experiencia previa. En este sentido se facilita el tránsito a la vida profesional activa. Para otro grupo minoritario esto ha significado una vía de inserción directa. Por último, para otro grupo menor, su práctica laboral no fue exitosa pues fueron objeto de abusos e irregularidades.

En este sentido caben algunas recomendaciones de política vinculadas al rol de los tutores en las sedes universitarias. Es necesario que se implemente un seguimiento más sistemático de los pasantes y un intercambio y observación más estricto de las organizaciones con las que se firman convenios. Por otra parte, es necesario profundizar el debate en torno a los mecanismos de articulación entre el sector educativo y el aparato productivo. La proporción de estudiantes que tiene la oportunidad de realizar este tipo de experiencias es muy reducido comparado con la población estudiantil. No se trata de que las facultades se conviertan en consultoras laborales, sino que promuevan un acercamiento concreto y acotado al mundo del trabajo, pues esta parece ser una de las pocas estrategias institucionales eficientes para acortar la tan mentada brecha entre teoría y práctica.

En segundo lugar, los pasantes están en un escenario difuso entre el trabajo y la práctica formativa. Sus funciones y responsabilidades muchas veces se confunden y a su vez resultan un actor amenazante para las plantas de empleados contratados y/o estables, todo lo cual aporta a la fragmentación y heterogeneidad de los trabajadores, debilitando su capacidad de acción colectiva. Asimismo, en la arena laboral intervienen actores como los sindicatos, que en realidad no son quienes deben representarlos, pero que en muchas oportunidades tienen una mayor capacidad de presión para defender sus intereses.

Una posible vía de solución sería incorporar en los marcos normativos y convenios específicos menciones taxativas respecto del tipo y calificación de las tareas a desempeñar por los pasantes. Esto podría evitar abusos e irregularidades como las señaladas en el trabajo de campo. Una última recomendación de política asociada a lo anterior es acortar los cuatro años que actualmente puede durar una pasantía. Todo indica que es posible incorporar

experiencias y conocimientos que favorezcan el tránsito a la vida profesional activa en mucho menos tiempo y así disminuir la tendencia a que las pasantías se constituyan en relacionales laborales encubiertas, exentas de todo aporte previsional.

## BIBLIOGRAFÍA

- Banco Mundial (1994). Higher Education: *The Lessons of Experience*. Washington, D.C.: The World Bank.
- Beccaria, Luis A. (1993): "Reestructuración, empleo y salarios en la Argentina". En compilación: Kosakoff, Bernardo y AA.VV: El desafío de la competitividad. La industria argentina en transformación, cap. VI, CEPAL/ Alianza Ed. Bs. Ars.
- Beccaria, L. y López, N. (1996): *Sin Trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. UNICEF / LOSADA. Buenos Aires.
- Benencia, R.; De Alto B.; Fernández Berdaguer L.; Jacinto C.; Korinfeld, S.; Llomovate, S.; Mendizábal, N.; Panaia, M. (1994): *La demanda de calificaciones para profesiones universitarias*. PRONATE – SECYT – UBACYT. Buenos Aires.
- Cachón Rodríguez, Lorenzo (1998): "Políticas de inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo de la Unión Europea" en *Juventud, Educación y Empleo*. Cinterfor – OIT, Montevideo.
- Campos Ríos, Guillermo (2002): *Un modelo de empleabilidad basado en resistencias: El caso del mercado de trabajo en Puebla*. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana. Accesible a texto completo en <http://www.eumed.net/tesis/>
- Díez de Medina, R. (2001): *Jóvenes y empleo en los noventa*. Colección Herramientas para la Transformación nro. 14. Cinterfor / OIT. Montevideo.
- Feldman, Silvio (1995): "Contratos temporales de trabajo promovidos: su uso en el sector privado". En revista Estudios del Trabajo, Nro. 8/9, primer semestre.
- Fitoussi, Jean-Paul y Rosanvallon, Pierre: "La nueva era de las desigualdades". Manantial, Bs. Ars. 1997.
- Gómez, M. (2000): *El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes*. EDUNTREF. Buenos Aires.

- Groisman, Fernando (2003): "Devaluación educativa y segmentación en el mercado de trabajo del área metropolitana de Buenos Aires entre 1974 y 2000" En revista *Estudios del Trabajo* Nro. 25, primer semestre. Buenos Aires.
- Jacinto, Claudia (1997): "Políticas públicas de capacitación laboral de jóvenes. Un análisis desde las expectativas y las estrategias de los actores". En revista *Estudios del Trabajo* Nro. 13, primer semestre. Buenos Aires.
- Jallade, Jean-Pierre (1989): "Recent trends in vocational education and training: an overview". *European Journal of Education*, Vol. 24, Nro. 2,
- Jallade, Jean-Pierre (1992): "Undergraduate higher education in Europe: towards a comparative perspective". *European Journal of Education*, Vol. 27, Nro. 1 / 2.
- Jozami, A. y Sánchez Martínez, E. (comp.) 1998: *Estudiantes y profesionales en la Argentina*. EDUNTREF. Buenos Aires.
- Krotsch, Pedro (2001): *Educación Superior y Reformas Comparadas*. Cuadernos Universitarios Nro. 6. Universidad Nacional de Quilmes.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1994): Acuerdo marco para el empleo, la productividad y la equidad social, ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Bs. Ars.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1994): Guía de modalidades contractuales, ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Subsecretaría de Empleo, Bs. As.
- Minujin, Alberto (1993): "*Desigualdad y exclusión. Desafíos para la política social en la Argentina de fin de siglo*". Comp. Ed. UNICEF / Losada, Bs. As.
- Legislación consultada: Ley 25.165 El régimen de pasantías. Decretos 340/92 y 93/05. Ley Nacional de Empleo 24.013.
- OECD (1992). *From Higher Education to Employment*. 4 vols. Paris: OECD.
- OECD (1994). *From Higher Education to Employment: Synthesis Report*. Paris: OECD. OECD.
- *The OECD Jobs Study*. 2 vol. Paris: OECD.
- OECD (1997). *Thematic Review of the First Years of Tertiary Education: Comparative Report*. Paris:
- Pacenza, M. Inés (2003): "Tipología de la inserción laboral de los psicólogos: campo, estrategias y prácticas laborales". En revista *Estudios del Trabajo* Nro. 25, primer semestre. Buenos Aires.
- Panaia, M. y Alonso N. (1999): *Demandas empresariales sobre las calificaciones de los ingenieros: una aplicación del método del muestreo teórico*. Documento de Trabajo Nro. 6, UBA – CEA. Buenos Aires.
- Panaia, M. y Budich, V. (1999): *Sociología de las profesiones ¿Un modelo en crisis o en crecimiento?* Documento de trabajo Nro. 8, UBA – CEA. Buenos Aires.
- Panaia, M. (2003): *Trayectorias de los ingenieros de la Universidad Tecnológica*. Documento de trabajo Nro. 33. IGG – FSOC – UBA, Buenos Aires.
- Piffano, Horacio (1997): *Tópicos sobre economía de la educación*. Ministerio de Cultura y Educación, Organización de Estados Iberoamericanos y FLACSO. Buenos Aires.

- Riquelme, Graciela (2003): *Educación superior, demandas sociales, productivas y mercado de trabajo*. Miño y Dávila – UBA. Buenos Aires.
- Riquelme, Graciela (1991): “Trabajo de jóvenes universitarios: ¿Búsqueda de experiencia o empleo precario? (Un análisis para la ciudad de Buenos Aires). En *Revista Estudios del Trabajo* Nro 2, segundo semestre.
- Schomburg, H. y Teichler, U. (1993): Does de programme matter? *Higher Education in Europe*, Vol. 18. Nro. 2.
- Schultz, T. (1961): *Investment in Human Capital*. American Economic Review . Vol. 51.
- Secretaría de Políticas Universitarias (1998): La Universidad. Boletín Informativo de la SPU. Año V. Nro. 15.
- Teichler, Ulrich (1998): “Higher education and work”. Higher Education Policies Series 23. Londres.
- Teichler, Ulrich (1998): *The Requirements of the World of Work*. Working Document, World Conference on Higher Education. UNESCO, Paris, Francia.
- Testa, J. y equipo: *Estudio comparativo de graduados*. FSOC – UBA. Buenos Aires.
- UNESCO (1995). Policy Paper for Change and Development in Higher Education. Paris: UNESCO.
- UNESCO (1996). World Guide to Higher Education: A Comparative Survey of Systems, Degrees and Qualifications. Paris: UNESCO.
- UNESCO (1997). Higher Education: the Consequences of Change for Graduate Employment.
- UNESCO (1997b). Consolidated Declarations and Plans of Action of the Regional Conferences on Higher Education.
- Vatin, F. (2004): *Trabajo, Ciencias y Sociedad. Ensayos de sociología y epistemología del trabajo*. Asociación Trabajo y Sociedad. CEIL / PIETTE CONICET. Ed. Lumen Humanitas. Buenos Aires.

---

<sup>1</sup> En *Sin Trabajo* (1996) Beccaria y López muestran que el ingreso *per cápita* de los hogares del estrato alto eran, en 1991, más de cinco veces superior al de aquellos del estrato bajo, y la probabilidad de tener ingresos por debajo de la línea de pobreza era 16 veces menor; a su vez la mitad de los hogares del estrato inferior tenían ingresos insuficientes para cubrir una canasta básica de bienes y servicios.

<sup>2</sup> Para un análisis más detallado del uso de las modalidades promovidas de contratación ver: Feldman, Silvio “Contratos de trabajo promovidos: Su uso en el sector Privado” En *Revista Estudios del Trabajo* Nro. 8/9, 1995.

<sup>3</sup> Para más información ver: <http://www.fi.uba.ar/laboral/index.php>

<sup>4</sup> Para más información, ver: <http://www.fcen.uba.ar/deca/sec>

- 
- <sup>5</sup> Instituto Torcuato Di Tella (1962): *Los recursos humanos del nivel universitario y técnico de la República Argentina*. Centro de Investigaciones Económicas. Buenos Aires.
- <sup>6</sup> Consejo Nacional de Desarrollo (1968): *Educación, Recursos Humanos y Desarrollo Económico y Social*. Serie C, CONADE, Buenos Aires.
- <sup>7</sup> Algunas de sus publicaciones son: "Una reflexión acerca de las relaciones entre educación y empleo", *Revista Paraguaya de Sociología*, Año 28, N° 81, mayo-agosto 1991; "Una reflexión acerca de las complejas relaciones entre la educación y el empleo. La escuela técnica y su capacidad de dar cuenta de los nuevos requerimientos tecnológicos" en el libro *Ajuste Estructural, Cambio Tecnológico y empleo*, Agencia Española de Cooperación Internacional, julio de 1993 y *Expectativas educacionales y laborales de los alumnos de educación media de las escuelas oficiales de la Ciudad de Buenos Aires*, publicado por la Secretaría de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 1999
- <sup>8</sup> Benencia, R.; De Alto B.; Fernández Berdaguer L.; Jacinto C.; Korinfeld, S.; Llomovate, S.; Mendizábal, N.; Panaia, M. (1994): *La demanda de calificaciones para profesiones universitarias*. PRONATE – SECYT – UBACYT. Buenos Aires.
- <sup>9</sup> Fuchs, M. y Vispo, A. (1995): *Diagnóstico sobre la demanda futura de ingenieros*. CEPAL, Buenos Aires.
- <sup>10</sup> Panaia, M. y Alonso N. (1999): *Demandas empresariales sobre las calificaciones de los ingenieros: una aplicación del método del muestreo teórico*. Documento de Trabajo Nro. 6, UBA – CEA. Buenos Aires. Panaia, M. y Budich, V. (1999): *Sociología de las profesiones ¿Un modelo en crisis o en crecimiento?* Documento de trabajo Nro. 8, UBA – CEA. Buenos Aires. Panaia, M. (2003): *Trayectorias de los ingenieros de la Universidad Tecnológica*. Documento de trabajo Nro. 33. IGG – FSOC – UBA, Buenos Aires.
- <sup>11</sup> Figari, C. (2001): *Procesos de reestructuración productiva y demanda de calificaciones: la situación socioprofesional de los ingenieros*. 5to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Septiembre de 2001. Buenos Aires.
- <sup>12</sup> Cordero, S y Pacenza, M. Inés (2003): *Itinerarios profesionales de ingenieros egresados de la UNMDP en el período 1995 – 1999*. 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Agosto de 2003. Buenos Aires. 5to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Septiembre de 2001. Buenos Aires.
- <sup>13</sup> Fernández Berdaguer, L. y Vaccarezza, L. (2001): *La innovación tecnológica en la empresa y los ingenieros*.
- <sup>14</sup> En este punto seguimos el trabajo de Graciela Riquelme (2003) "Una revisión de los abordajes y metodologías de diagnóstico y operación en el campo de las demandas a la educación superior: el caso del CPRES – Metropolitano" en *Educación superior, demandas sociales, productivas y mercado de trabajo*. Miño y Dávila – UBA.
- <sup>15</sup> Riquelme, G. (1991): "Trabajo de jóvenes universitarios: Búsqueda de experiencia o empleo precario?" En *Revista Estudios del Trabajo nro. 2*. Asociación de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- <sup>16</sup> Riquelme, G. (2003): "Las demandas implícitas y explícitas a la educación superior y a los graduados universitarios y técnicos" en *Educación superior, demandas sociales, productivas y de mercado de trabajo*. Ed. Miño y Dávila – UBA. Buenos Aires.
- <sup>17</sup> Testa, J. y equipo: *Estudio comparativo de graduados*. FSOC – UBA. Buenos Aires.
- <sup>18</sup> Jozami, A. y Sánchez Martínez E. (comp) 2001: *Estudiantes y profesionales en la Argentina*. EDUNTREF. Buenos Aires.
- <sup>19</sup> Gómez, M. (2000): *El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes*. EDUNTREF. Buenos Aires.
- <sup>20</sup> Pacenza, María I. (2003): *Tipo logía de la inserción laboral de los psicólogos: campo, estrategias y prácticas laborales*. En revista *Estudios del Trabajo* Nro. 25, primer semestre. ASET, Buenos Aires.
- <sup>21</sup> Red UnyTrab (2001): *Jornada Universidad y Trabajo*. 26 y 27 de noviembre de 2001. Buenos Aires.
- <sup>22</sup> Seminario (2004): *Un sistema de información sobre la educación y las ocupaciones ¿es posible?* Organizado por los Proyectos de Investigación FONCyT PICTR0013<sup>22</sup> y UBACyT F102. Facultad de Filosofía y Letras, UBA, Buenos Aires. 13 de Septiembre.