

“El sistema de pasantías como modo de inserción profesional. El caso de los pasantes tecnológicos”.

Lucila Somma.

Cita:

Lucila Somma (2011). *“El sistema de pasantías como modo de inserción profesional. El caso de los pasantes tecnológicos”*. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-034/149>

IX Jornadas de Sociología
Capitalismo del siglo XXI, crisis y reconfiguraciones
Luces y sombras en América Latina
8 al 12 de agosto de 2011

El sistema de pasantías como modo de inserción profesional. El caso de los pasantes tecnológicos.

Somma Lucila

CONICET/IIGG

lulisomma@yahoo.com.ar

Resumen

Los modos en que se insertan los graduados universitarios en el mercado laboral son sumamente diversos y están fuertemente ligados a los requerimientos de fuerza de trabajo, y nuevos perfiles profesionales que define el sector productivo. Por esta razón, las formas de transición entre el mundo del estudio y del trabajo se convierten en un analizador privilegiado a la hora de pensar la vinculación entre la formación académica y la demanda de las empresas en el marco de las reestructuraciones relacionadas con la incorporación de nuevas tecnologías. Varias son las formas en que aparece esta vinculación, una de ellas son los contratos de pasantías, que surgieron como forma de facilitar e incentivar la contratación temporal de muchos estudiantes que se encontraban en la última etapa de su formación de grado, y en condiciones de comenzar su recorrido profesional. Otras son las prácticas profesionales o los proyectos finales, con características diferentes de las bolsas de trabajo universitarias.

Con el objetivo de analizar una de las formas de vinculación entre la universidad y la empresa, se estudia la incidencia que puede tener el sistema de pasantías o prácticas pre-profesionales en la inserción posterior de los graduados de Licenciatura en Organización Industrial de la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Gral. Pacheco, y en la definición tanto de sus trayectorias laborales, como profesionales. De este modo, el presente trabajo busca focalizar en las características de los pasantes tecnológicos y las condiciones de trabajo; y recuperar las experiencias vividas desde el relato de los actores.

Palabras claves: universidad, entorno productivo, formación académica, mercado de trabajo, sistema de pasantías.

Introducción

El sistema de pasantías surge en nuestro país a partir de la promulgación del decreto 340/92, sólo meses después de la aprobación de la Ley Nacional de Empleo 24.013, cuyo objetivo fue flexibilizar de las condiciones de contratación de mano de obra. Argumentando que de esta manera se iba a fomentar la generación de empleo, la promoción de contratos temporales no hizo más que estimular las condiciones de precarización que ya presentaba el mercado laboral. En este sentido, la aplicación de la primera ley de pasantías (25.165)

generó eternos debates en torno a la flexibilización laboral que podían significar estos tipos de contratos que muchas veces degeneran en trabajo precarizado o pagado en negro, como consecuencia de la disminución de los costos laborales.

En este marco, el presente trabajo se propone estudiar la incidencia del sistema de pasantías en la inserción laboral de los jóvenes graduados de Licenciatura en Organización Industrial (LOI), y en la definición tanto de sus trayectorias laborales, como profesionales. Los datos con los que contamos para su realización pertenecen a la base de datos del Laboratorio "Monitoreo de Inserción de Graduados" de la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Gral. Pacheco (UTN-FRGP), de las cohortes de graduados de las generaciones 2000-2006 a partir de la cual fuimos seleccionando a aquellos graduados que realizaron pasantías durante su carrera de grado. Su recolección fue a través de una encuesta de tipo longitudinal y una entrevista biográfica, por lo cual nos centraremos en el discurso de los graduados sobre estas experiencias de pasantías o prácticas pre-profesionales.

En el caso de la UTN-FRGP, los mecanismos de inserción laboral para estudiantes y graduados están fuertemente ligados a las posibilidades que se ofrecen a través de la Bolsa de Trabajo que funciona al interior de dicha regional, regulada por la Dirección de Recursos Laborales. Específicamente en el caso de los estudiantes, las posibilidades varían desde la inserción de manera estable, contratos temporales o régimen de pasantías. Pero además años atrás, dicha regional contaba con un Programa Integral de Mejoramiento de Industrial, que consistía de un curso de capacitación extracurricular y luego de su posterior aprobación, el estudiante o graduado se encontraba en condiciones de comenzar una pasantía en alguna de las empresas locales participantes del programa.

La zona industrial de Gral. Pacheco, influenciada por la UTN, se ubica en la zona noreste del Gran Buenos Aires, y pertenece al partido de Tigre. Con fuertes componentes de clase obrera industrial es que se establece "el contrato fundacional" (Frigerio; Poggi; Tiramonti: 1992) que marca el perfil de los egresados de la FRGP, quienes en su mayoría (90%) poseen la característica de trabajar en la zona (Panaia: 2006).

La industria argentina en general y la zona de Gral. Pacheco en particular, fue fuertemente golpeada por el período de mayor crisis del modelo económico de la década del 90' (2000-2001) especialmente en lo que se refiere a la crisis de los contratos automotrices en el MERCOSUR. Por esta razón, el momento en que los graduados de las generaciones 2000-2006 estaban completando su formación se caracterizaba por una profunda disminución del empleo industrial que presionó la baja de la matrícula de estas especialidades de ingenierías más duras. Sin embargo, el atractivo campo generado en el sector terciario, ligado al desarrollo del uso de la informática en los servicios, aumenta las expectativas para los egresados en Organización Industrial (Panaia: 2006). Dicho proceso implica una recomposición de los mercados de la región y una variación de las demandas de calificaciones de los profesionales que se forman en la zona, que puede tener como consecuencia su retención, su expulsión o la aparición de nuevos y más flexibles modos de inserción en el mercado de trabajo.

La carrera de LOI, última especialidad incorporada en la FRGP, comienza a dictarse a partir de 1991, y sus primeros egresados son de la generación 1995. A partir de este momento introduce cambios al interior de la FRGP, ya que modifica la distribución tradicional de egresados, cuyas primeras generaciones contenían una alta representatividad de la especialidad mecánica, como consecuencia de la influencia ejercida por las industrias de la zona que en su mayoría pertenecen a la rama manufacturera, y entre ellas al rubro metalúrgica.

La LOI desde 1997 hasta la actualidad, ha mantenido un número muy importante de graduados promedio (36,8% del total de las cuatro especialidades dictadas), lo que se

puede explicar a través de dos factores. Por un lado porque cuenta con un plan de estudios de cuatro años, cercano a las 3.840 horas, a diferencia del resto de las especialidades dictadas en la regional (Ingeniería Mecánica, Eléctrica y Civil) que cuentan con 5.000 horas. Por el otro, porque forma parte de lo que se llaman nuevas ingenierías o ingenierías blandas que incorporan conocimientos de gestión, economía e informática.

Estado actual del conocimiento sobre el tema

Los cambios que han acontecido en el orden mundial fruto de la revolución científico técnica, permitieron la consolidación de nuevos modelos productivos y de administración económica y social que transformaron las características del mercado de trabajo, afectando sensiblemente al empleo y los perfiles profesionales requeridos. Las nuevas tecnologías producen un salto cualitativo en términos de la eficiencia, productividad, velocidad y calidad de los procesos que viene a poner fin a la producción en masa para dar lugar a un sistema donde la flexibilidad es la característica central tanto en los procesos como en las organizaciones. Se tiende a cerrar la brecha entre trabajo manual e intelectual, mientras que los trabajadores industriales pasan a controlar instrumentos automatizados como robots, sistema de diseño o bancos de datos (Argumedo, 2000).

En los sistemas flexibles los trabajadores tienen la necesidad de conocer la dinámica total del proceso y los círculos de calidad suponen la formación de grupos de trabajo donde participan los diversos sectores y promueven el pensamiento colectivo en pos de generar la mejora continua. Pero además, la automatización de las plantas demanda un trabajador polivalente, capaz de cubrir un amplio espectro de tareas y funciones con una sólida base técnica que debe a su vez reorientarse hacia la celeridad de los nuevos cambios tecnológicos e integrarse en el trabajo grupal, es decir, la búsqueda de un nuevo saber "ser" (Figari, 2001).

La estrategia de flexibilidad laboral interna o externa de las empresas indica un aumento de las demandas básicas de conocimientos generales para insertarse en los puestos de trabajo. Estos conocimientos básicos son fundamentales para competir por el acceso a los puestos de mejor calificación o conducción y no tener que emigrar de la zona en busca de mejores posibilidades o quedar excluidos o condenados a los puestos de mayor precariedad laboral.

La lectura a partir del concepto de flexibilidad permite interpretar de manera correcta la multiplicidad de cambios que podemos observar en el contexto local. Lo que encontramos como tendencia predominante es el impulso de tecnologías de gestión, orientadas a promover nuevas formas en la organización de la producción y en el trabajo, una nueva gestión de recursos humanos y una muy incipiente introducción de innovaciones en tecnologías duras.

Como afirma Riquelme (2006) son los profesionales recién graduados los que están muy o algo reparados para responder a la demanda de este tipo de calificaciones. Entre los requisitos fundamentales que las empresas plantean para quienes desean obtener un empleo la misma investigación remarca la experiencia general (70%) y el título (67%). De este modo, las pasantías aparecen como la principal estrategia de incorporación de jóvenes profesionales o recién graduados. El plan de formación de rotación por las distintas áreas productivas de las empresas, sumado a las características propias de la generación joven: flexibilidad, disposición al cambio y disposición a aprender e incorporar nuevos desarrollos en su profesión, brindan al universitario las competencias requeridas.

Para el caso de la UTN-FRGP, los resultados obtenidos en un estudio previo sobre las formas de inserción y movilidad de los graduados en ingeniería llevado a cabo por la Dra.

Marta Panaia (2006) para las generaciones 1989-1999 sostiene que los límites entre los trabajos técnicos e ingenieriles se encuentran desdibujados, por lo cual lo que se valora en el mercado de trabajo es la experiencia adquirida para el cargo. Así, las pasantías tienen el objetivo de partir de la formación básica que traen los estudiantes ya avanzados en la carrera y complementarla con la formación práctica que se da en el aprendizaje de la tarea. Aunque el impulso de este tipo de políticas públicas de formación para el de empleo tiene como objetivo la inserción profesional, muchas veces han sido utilizadas como modo de sustituir a través de contratos temporales, cargos antes cubiertos por las formas reglamentarias y estables de contratación. En este sentido, la anterior legislación de régimen de pasantías (Ley: 25.165) por medio de la rebaja en las cargas laborales de alguna manera subsidiaba, en un contexto de alto nivel de desempleo, los costos de recursos humanos con la más alta calificación.

De esta manera, se combinan los dos modos del concepto de flexibilidad: la flexibilización del aparato productivo, entendida como la subcontratación y la flexibilidad laboral de las empresas, entendida como el requerimiento de nuevas calificaciones profesional. “Pues, las grandes empresas proceden a atomizaciones de sectores, áreas y/o funciones de las mismas en microempresas o consultorías de servicios que integran a jóvenes profesionales como parte de sus estructuras altamente flexibles, pues la actitud más predispuesta a una movilidad entre las empresas es valorada en estos jóvenes.” (Riquelme, 2006: 251)

Lo que además preocupa, tiene que ver con el potencial aprovechamiento pedagógico de este tipo de prácticas que combinan estudio y trabajo y el rol de las universidades en la generación de unidades de intermediación dentro de sus facultades o desde rectorado, que lleven a cabo acciones de control y seguimiento de las prácticas que realizan sus alumnos. Un estudio realizado por la Dra. Graciela Riquelme en 1993¹ expone que entre las principales categorías de intervención de la universidad se ubican las relacionadas con la regulación de los aspectos legales, como contratos, convenios, etc. con un 20% de los casos analizados, y a ello le sigue la organización y evaluación de las actividades y regulación de los contenidos de las prácticas en un 18%, la selección de postulantes y la gestión del contacto entre la oferta y la demanda. En este caso la aparición de la categoría seguimiento de las prácticas de los universitarios ha sido consignada una sola vez, lo que deja entrever el desaprovechamiento de éstas y la necesidad de buscar alternativas que logren superar las contradicciones que genera este tipo de política social.

Para María Eugenia Martín (2004) los programas de formación profesional, como el de pasantías, que se implementaron desde la década de los 90' en nuestro país son un claro ejemplo de las formas que adopta la teoría del capital humano². Esta teoría afirma que los gastos en educación, sanidad y migraciones entre otros, resultan una inversión en capital humano que explica la mayor parte del aumento en los ingresos del trabajador. Es decir, cuanto más se invierte en el capital humano mayores son las oportunidades de empleo. Pero además, esto no sólo beneficiaría al trabajador mismo, sino también a la sociedad en su conjunto, ya que aquellas sociedades con mayor cantidad de titulados se corresponderían con un grado mayor de desarrollo y tecnologización.

Sin embargo, muchos son los autores que han criticado esta determinación de una variable sobre otra, mostrando la verdadera complejidad de relaciones existentes entre educación y desarrollo económico. Tenti Fanfani (1996) remarca que una de las consecuencias de la expansión de la escolaridad fue el fenómeno del credencialismo, por el cual los graduados

¹ Riquelme, G. C. y equipo: “Estudio y Trabajo de Universitarios: ¿Adquisición de Experiencia, Prácticas Liberales, Trabajo Endeble o Precario?”, Proyectos UBACyT 1992-1997 – sede en el programa Educación, Economía y Trabajo del IICE, Facultad de Filosofía y Letras, UBA.

² Schultz, T. (1972).

comenzaron a presionar hacia abajo y ocupar puestos que antes se destinaban sujetos con menor nivel de escolaridad e incluso sin instrucción. Generando así, una sobrecalificación en los puestos de trabajo, es decir, al mismo tiempo que el mercado de trabajo se vuelve más exigente se produce una devaluación de la titulación. Frente a esto Bourdieu (1991) afirma que los que poseen los medios para resistir a esta devaluación son por un lado, los que poseen un capital social vinculado a un origen social elevado, o aquellos que llegan más alto dentro de la jerarquía de las titulaciones³.

De este modo, en la nueva y actual sociedad del conocimiento la educación surge como recurso estratégico, como la fuente más importante de productividad, crecimiento, pero también de desigualdad social. Aunque crece la demanda de servicios estratégicos, como lo es el sector informático o el de procesos, existen signos alarmantes de escases de personal con las competencias necesarias para cubrirlos. En este contexto, pareciera que “la asociación de demandas de calificación y requerimiento de competencias con la exigencia de experiencia laboral respecto de los jóvenes revela una lógica perversa que hace más difícil aún la incorporación de los nuevos profesionales a la vida activa en condiciones de contratación estable.” (San Martín, 2007: 113)

El régimen legal de pasantías en la Argentina.

En el marco de la vinculación entre la universidad y la empresa, el sistema de pasantías resulta una práctica generalizada entre los estudiantes universitarios próximos a graduarse. Sin embargo, su regulación y modo de aplicación fueron fuertemente debatidos. No debemos olvidar que el decreto 340/92, primer régimen legal, se promulgó meses después de la aprobación de la Ley Nacional de Empleo 24.013.

Actualmente, el sistema se encuentra regido por la ley N°26.427 que desde el año 2008 preside en nuestro país. Dicha ley nace con el espíritu de regular y proteger a los estudiantes de ciertas situaciones a las que la ley y los decretos ahora derogados (ley 25.165; decreto 340/92 y art. 7 y 11 del 487/2000) no daban respuesta. Ya que, si bien el sistema de pasantías apunta a ofrecer formación profesional en el ámbito laboral, desde los 90' ha sido considerado un factor importante a la hora de analizar la precarización laboral sufrida por los jóvenes en el mercado de trabajo.

Si bien este nuevo régimen este no es el marco legal en que desarrollan nuestros entrevistados sus experiencias de pasantías, nos parece interesante abordar en este apartado las modificaciones introducidas y su comparación con el régimen anterior, sobre todo como elemento determinante a la hora de llegar a nuestras conclusiones.

Uno de los puntos en los que la nueva ley pone más énfasis es en la característica del cargo: “esta figura no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo, ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados” (art. 12). Pero también establece un máximo de 12 (doce) meses de duración con la posibilidad de renovarse hasta 6 (seis) meses más y una carga horaria de no más de 20 (veinte) horas semanales. Mientras que el decreto 487/2000 establecía un plazo de hasta 4 (cuatro) años y la ley 25.165 preveía una actividad semanal de hasta 5 días con jornadas de hasta 6 (seis) horas de labor.

³ “Fuera del mercado propiamente escolar, la titulación vale lo que vale económicamente su poseedor, siendo el rendimiento del capital escolar función del capital económico y social que puede ser dedicado a su valoración.” (Bourdieu, 1991: 133)

Cuadro N°1 “Reglamentación del sistema de pasantías”

	Ley 25.165 (1999)	Ley 26.427 (2008)
Extensión de tiempo y horario de las pasantías	Las pasantías se extenderán durante un mínimo de 2 meses y un máximo de 4 años, con una actividad semanal no mayor de 5 días en cuyo transcurso el pasante cumplirá jornadas de hasta 6 horas de labor.	Un plazo mínimo de 2 meses y máximo de 12, con una carga semanal de hasta 20 horas. Cumplido el plazo máximo establecido, una vacante de pasantía puede renovarse por hasta 6 meses adicionales.
Retribución recibida por los pasantes	Los pasantes recibirán una retribución en calidad de estímulo para viajes, gastos escolares y erogaciones derivadas del ejercicio de la misma. Su monto será fijado por las empresas u organismos solicitantes en acuerdo con las instituciones educativas.	Los pasantes reciben una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía.
Beneficios y licencias a los cuales tienen derecho los pasantes	Los pasantes recibirán, también con arreglo a las características del trabajo que realicen, todos los beneficios regulares que se acuerden al personal de las empresas u organismos en los que se desempeñe (comedor, vianda, transporte, francos y descansos).	Igual ley 25.165. Asimismo se debe otorgar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en la Ley 23.660/88 (ley de obras sociales).
Organismos de control	Se establecerá un mecanismo conjunto de control y evaluación de la experiencia que estará a cargo de las personas que las partes firmantes del convenio designarán al respecto. Un informe individual elaborado acerca de la situación de cada pasante, se remitirá a la unidad educativa, dentro de los treinta días posteriores a la finalización de cada pasantía.	La implementación del plan de pasantías educativas, su control y evaluación es responsabilidad de los profesores guías y de los tutores, quienes elaborarán informes periódicos. En el término de 30 días corridos posteriores a la finalización de la pasantía educativa deben remitir a la unidad educativa un informe con la evaluación del desempeño del pasante. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá el contralor del cumplimiento de la presente ley.
Cantidad de pasante que puede contratar cada empresa	No hace referencia	Las empresas y organismos tendrán un cupo máximo de pasantes, que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijará a través de la reglamentación correspondiente, cupo que será proporcional al tamaño de la empresa y a la cantidad de tutores que la misma asigne.

Fuente: Elaboración propia en base a Ley 25.165 y Ley 26.427.

Según esta ley, la pasantía educativa es definida como el “conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionada con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio” (art.2). Entre los objetivos se mencionan la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida (desde una concepción cultural y no meramente utilitaria); la

incorporación de saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo; el aumento del conocimiento y manejo de tecnologías vigentes. Pero además declara que su finalidad es a generar mecanismos fluidos de conexión entre la producción y la educación, a los efectos de interactuar recíprocamente los contenidos educativos y los procesos tecnológicos y productivos (artículos 3° y 4°).

Otro de los cambios sustanciales resulta la introducción de las figuras del tutor, que debe designar la empresa, y los profesores guías que tienen a su cargo la elaboración, implementación, control y evaluación del plan de pasantías. Con ese objetivo, elaborarán informes periódicos sobre el desempeño y la evaluación del pasante. Por su parte, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá el control del cumplimiento de la presente ley con relación a las empresas y organismos que celebren convenios de pasantías para que no se alteren sus objetivos.

Además, la asignación estímulo ahora se calculará en base al salario básico de convenio colectivo aplicable a la empresa y será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En este sentido, otro de los cambios que favorecerá ampliamente a los pasantes es la asignación de una cobertura de salud y todos los beneficios y licencias que se acuerden al personal.

De este modo, a partir de la introducción de nuevos aspectos que antes no habían sido considerados, la nueva reglamentación logra conferirle al sistema de pasantías un carácter eminentemente educativo. Pues avanza en la defensa de los contratos de trabajo a través del empleo registrado corrigiendo los abusos producidos durante la vigencia de la normativa anterior y sanciona a las empresas que no cumplan con sus obligaciones.

Las formas de transición entre el mundo del estudio y del trabajo como analizador de la vinculación entre la formación universitaria y las empresas.

Como veíamos más arriba, durante la década de los 90' se produce el advenimiento de un nuevo modelo universitario que permite el surgimiento de instituciones que a través de sus planes de estudio y cursos de grado y posgrado dan respuesta a las demandas específicas del mercado de trabajo industrial y de servicios.

El programa de pasantías que se desarrolla en convenio con instituciones de educación superior; las bolsas de trabajo; los programas entre empresas y universidades que brindan posgrados para la formación de personal de alto nivel; el establecimiento de centros tecnológicos abierto a la comunidad para la formación en nuevas tecnologías; los convenios de transferencia tecnológica; y la realización de actividades de extensión, son algunas de las formas en que podemos señalar el creciente interés de las empresas por realizar actividades de cooperación con el sistema universitario.

En el caso de la UTN-FRGP las demandas laborales para estudiantes se canalizan a través de:

- ❖ **Contratos de pasantías** que surgieron como forma de facilitar e incentivar la contratación temporal de muchos estudiantes que se encontraban en la última etapa de su formación de grado, y en condiciones de comenzar su recorrido profesional.
- ❖ Las **prácticas profesionales supervisadas (PPS)**
- ❖ La **Bolsa de Trabajo**, que funciona al interior de la regional, regulada por la Dirección de Recursos Laborales. Específicamente en el caso de los estudiantes, las posibilidades varían desde la inserción de manera estable, contratos temporales o régimen de pasantías.
- ❖ El **Programa Integral de Mejoramiento Industrial**, dependiente del Instituto de Desarrollo Empresario Bonaerense (IDEB) que consistía de un curso de

capacitación extracurricular, cuyo objetivo principal radicaba en la formación de alumnos a partir de la incorporación de conocimientos en temas de aseguramiento de la calidad y normas para la certificación ISO. Para su aprobación, los conocimientos adquiridos en este curso debían ser aplicados en una experiencia de pasantía que se llevaba a cabo en una empresa de la región.

- ❖ Los **Proyectos Finales** de Grado, característicos de la UTN, que tienen como objetivo la transferencia tecnológica hacia el sector productivo y de servicios a la comunidad.

Para el presente trabajo tomaremos, dada su corta extensión, los casos de contratos de pasantías. Tanto los realizados a través de la vinculación entre las empresas u organismos demandantes con la Dirección de Recursos Laborales, como aquellos que surgen del PIMI.

La formalización de la pasantía se lleva a cabo mediante un convenio entre la institución educativa y una contraparte que puede ser un organismo del sector público –tanto nacional como provincial y municipal- u empresas privadas con personería jurídica.

El proceso de contratación se inicia con el contacto de la contraparte interesada en contar con pasantes, con la universidad. Así, se elabora la demanda y se establece el perfil, la carrera y los conocimientos requeridos, y las condiciones de contratación. Luego, según la unidad académica de la que se trate, se utiliza diversos medios de difusión tales como carteleras, bolsas de trabajo, páginas web para el llamado a postulación dirigido a los estudiantes interesados en participar de la convocatoria.

Una vez cerrada, se analizan las solicitudes presentadas y se pasa a entrevistar a los potenciales candidatos. En ésta se evalúa la presencia, antecedentes académicos y laborales (si existiere), el perfil, la disposición, interés y competencias para el puesto. A su vez, se le proporciona al pasante mayor información con respecto al puesto, la empresa y organismo, y el desempeño esperado. Finalmente se realiza la selección y el/los estudiante/s deberán suscribir un acuerdo individual con los firmantes del convenio, el cual contendrá las condiciones específicas de la pasantía educativa (duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa; monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo; enumeración de las tareas asignadas al pasante; régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante) y se le/s asigna un tutor y docente guía.

El paso final del proceso consiste en el seguimiento y evaluación del pasante que realizan los tutores y docentes guías –por la organización/empresa y por la institución académica-. Sumado al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que ejercerá como controlador del cumplimiento de la ley.

El primer empleo de los graduados de LOI

Las becas y pasantías suelen asociarse a los primeros empleos, al tratarse fundamentalmente de dispositivos de inserción laboral orientados a la búsqueda de nuevas y mejores oportunidades de trabajo e inserción profesional para los estudiantes universitarios. En este sentido es que creemos necesario preguntarnos, antes de abordar el fenómeno de las pasantías, por el momento de ingreso a la vida activa y las características del primer empleo de los graduados, buscando detectar la representatividad de estos tipos de contratos.

Así, encontramos que el 97% de los graduados de LOI trabajó en algún momento mientras cursaba su carrera, quedando sólo un 3% que estuvieron inactivos, y se dedicaron sólo al

estudio. Entre aquellos que tuvieron un empleo durante sus estudios hay un 80% que trabajaron durante la totalidad de la carrera, y un 20% de graduados que combinaron períodos sólo de estudio (principalmente los primeros años) con períodos de estudio y trabajo. Pero si observamos la distribución de las categorías de la variable: fuente principal de ingresos durante la carrera de grado percibimos que un 75% de los licenciados tuvieron como ingreso sólo aquello que provenía de su trabajo personal, mientras que un 18% afirma que combinó sus ingresos personales con el aporte familiar. También cabe resaltar que si bien aquellos que recibieron principalmente el aporte familiar representan un 7%, advertimos la desaparición total de esta categoría para las generaciones 2003 y 2004.

Cuadro N°6 “Fuente principal de ingreso durante la carrera de grado según generación.”
Generación 2000-2004. (n=61)

Generación	Fuente principal de ingreso durante la carrera de grado			
	Sólo personal	trabajo	Sólo aporte familiar	Trabajo personal y aporte familiar
2000	8		1	2
2001	6		1	3
2002	17		2	3
2003	9		0	1
2004	6		0	2
Total	46		4	11

Fuente: Laboratorio Monitoreo de Inserción de Graduados UTN-FRGP, 2008.

De este modo, se puede distinguir entre el estudiante sostenido por su familia, que se aloja en la residencia paterna y cuyos gastos esenciales para la comida y la vida cotidiana corren por cuenta de sus padres, que son la minoría; de aquellos que se caracterizan por la búsqueda de ingresos adicionales e indispensables para garantizar cierta comodidad adicional, que sirven de complemento para la diversión, ropa, libros, etc. y que además dependen de un empleo que ya no es totalmente inestable sino que garantiza ciertos gastos; y por último, y el más numeroso, es el tipo de estudiante comprometido con un empleo lo suficientemente estable como para que el trabajo personal sea la fuente principal de ingresos durante la carrera.

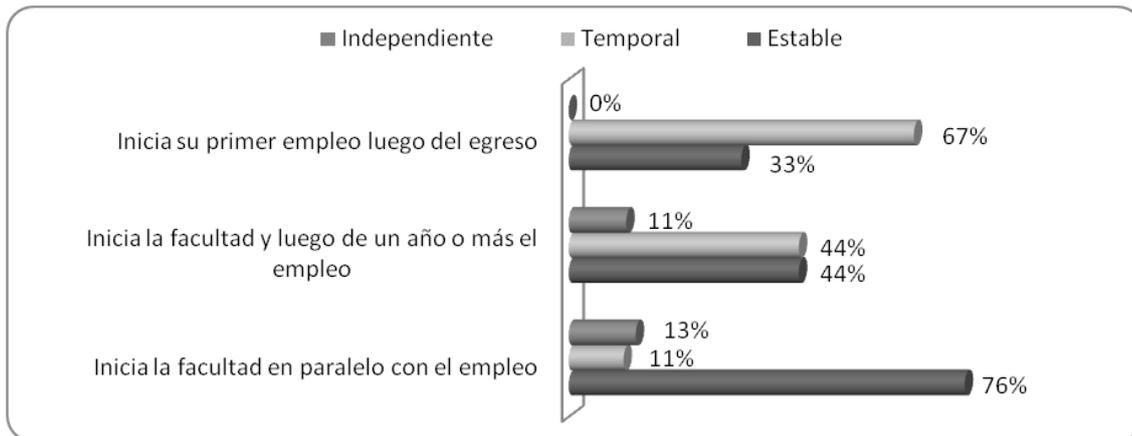
Ahora bien, si analizamos el primer empleo de nuestros graduados, ¿de qué tipo de empleo se trata? Ya dijimos que había un 3% de graduados que estaban en inactividad durante la carrera de grado, ¿pero el resto cuando entra a la vida activa?

En primer lugar, encontramos que el 88% de nuestros graduados comienzan su trayectoria académica en paralelo con sus estudios universitarios, mientras que un 9% lo hace luego de un año o más de haber ingresado a la carrera. Por otro lado cabe resaltar que ese 3% se inserta en el mercado laboral de forma inmediata a su egreso, es decir, esperan finalizar sus estudios para comenzar una vida activa.

Para los graduados de LOI el primer trabajo además presenta cierta estabilidad puesto que el 72% manifiesta tener un empleo estable, que puede ser en blanco pero también en negro. Si bien la beca o pasantía es una opción que suele asociarse con más fuerza a los primeros empleos, en el caso de los licenciados este tipo de relación contractual representa un 16% mientras que los independientes (entre los cuales se incluyen las changas) un 12%. Si miramos el tipo de contrato según el momento en el que cada uno de estos graduados ingresa a la vida activa observamos que a medida que se retrasa el ingreso al mercado laboral existen menores probabilidades de obtener un empleo estable, pues con el paso del tiempo crecen el tipo de empleos temporales.

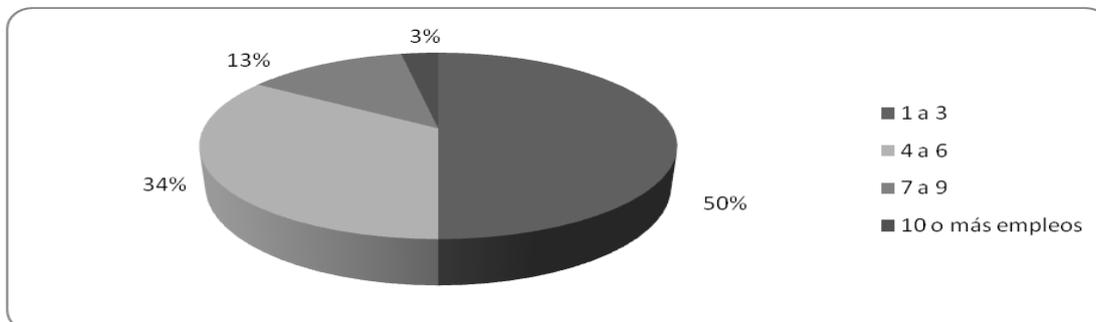
Esto está sumamente ligado a las demandas que establece el entorno productivo, el cual muchas veces, prioriza la formación y el crecimiento de un ingeniero al interior de la empresa que la cooptación de ingenieros ya formados. Es por esta razón que si analizamos el total de empleos de estos graduados, es decir, desde el ingreso a la universidad hasta el momento de la entrevista observamos que la cantidad de empleo más frecuente es 1, siendo la cantidad promedio 4, y que el 50% de nuestra población tuvo entre 1 y 3 empleos.

Gráfico N°3 “Tipo de relación contractual del primer empleo según el momento de ingreso a la vida activa”. En %. (n = 97)



Fuente: Laboratorio Monitoreo de Inserción de Graduados – UTN FRGP 2010

Gráfico N°4 “Cantidad de empleos por intervalo”. En %. (n = 97)



Fuente: Laboratorio Monitoreo de Inserción de Graduados – UTN FRGP 2010

Las pasantías y los pasantes

Según Claudia Figari (2001), los programas que operan sobre el reclutamiento e incorporación de jóvenes universitarios en el área técnica ingenieril o comercial a través del sistema de becas o pasantías tienen como objetivo fundamental profundizar las trayectorias educativas de origen con la adquisición de saberes exhaustivos que se contemplan en el recorrido de los alumnos por los distintos sectores.

De este modo, se construyen potenciales trayectorias profesionales a partir del conocimiento en profundidad del proceso de trabajo y la comprensión cabal de las interdependencias de los sectores. Así, este tipo de programas logra formar a los jóvenes con potencial en futuros niveles gerenciales, combinando una trayectoria profesional exitosa, con la trayectoria empresaria a partir del perfil actual. Una de las competencias

que más se valoran a la hora de la selección a aquellos pasantes que se incorporan a la firma, es el potencial de movilidad en los distintos niveles de conducción. “Las nuevas bases de una organización “calificante y selectiva” requieren la estructuración de circuitos profesionales que se diferencien claramente de aquellos que reconocían la condición de experto por la experiencia acumulada como un recorrido profesional posible y valorado. El recambio opera extremando los contrastes entre ambas lógicas y distancian aún más las posiciones relativas entre grupos profesionales más o menos estratégicos” (Figari, 2001: 110)

Entre las generaciones 2000-2006 encontramos 22 graduados de LOI que han realizado pasantías a lo largo de su trayectoria académica. Como decíamos en la introducción estas pasantías son llevadas a cabo, muchas veces, a través de la Dirección de Recursos Laborales de nuestra facultad regional, aunque también encontramos dos tipos más: aquellas pasantías durante la carrera de grado que surgen como continuidad de una pasantía que comenzó en el último año de la escuela secundaria y se extendió más allá de ella y las pasantías incluidas en el programa del PIMI-IDEB dictado en esta facultad regional.

De los 22 pasantes entrevistados, 17 son hombres y 5 mujeres. 16 de ellos estaban entre los 18 y 23 años de edad al momento de comenzar las pasantías, mientras que la categoría de 24 a 29 años, arrojó 8 casos, y la de 30 y más 7 casos. En términos de edad también cabe resaltar que el caso máximo es de 51 años. En este sentido es interesante pensar que las pasantías en la FRGP no se reducen sólo a la población juvenil, como sucede en la mayoría de los casos, sino que resulta como puerta de acceso a la inserción profesional en el mercado de trabajo para la población adulta que estudia hoy en la universidad.

Por otro lado, si bien la mayoría realizó una sola pasantía durante su trayectoria de formación académica, encontramos 7 casos de realización de dos pasantías y 2 de tres. Por esta razón, contamos con 31 casos de experiencias de pasantías para los graduados de LOI.

Cuadro N°7 “Distribución por genero de los pasantes de LOI generación 2000-2006”. (n=22)

Genero	Absolutos
Femenino	5
Masculino	17

Fuente: Laboratorio Monitoreo de Inserción de Graduados UTN-FRGP, 2010

Cuadro N°8 “Edad de los graduados de LOI generación 2000-2006, al momento de comenzar las pasantías”. (n=31)

Edad	Absolutos
18 a 23 años	16
24 a 29 años	8
30 años y más	7

Fuente: Laboratorio Monitoreo de Inserción de Graduados UTN-FRGP, 2010.

Si observamos la duración de estos contratos hallamos 17 casos de duración de hasta un año, 7 casos hasta 2 años, 2 casos de hasta tres años y 5 casos que llegan hasta los 4 años. De las 31 empresas u organismos donde realizaron sus prácticas los alumnos, 23 pertenecen a la industria manufacturera, una a la construcción y 7 a los servicios. Pero si analizamos los rubros principales de las empresas manufactureras que contratan pasantes

tecnológicos encontramos en los 23 casos de pasantías, 9 pertenecen al automotriz, 5 casos bajo el rubro caucho y plástico, y 3 que pertenecen a la metalúrgica, entre los más significativos.

Finalmente al analizar la permanencia en la empresa mediante otro tipo de contrato distinto al de pasantías dilucidamos que 9 de ellos terminan con una inserción, 4 renuevan el acuerdo de pasantías, mientras que 18 no. De esos 9, 6 lograron insertarse mediante un empleo estable, mientras que los otros 3 lo hicieron a través de una consultoría que funciona como modo de tercerización de los empleados de la empresa.

Cuadro N°9 “Duración de los casos de pasantías de los graduados de LOI generación 2000-2006”. (n=31)

Duración en años	Absolutos
Hasta 1 año	17
Hasta 2 años	7
Hasta 3 años	2
Hasta 4 años	5

Fuente: Laboratorio Monitoreo de Inserción de Graduados UTN-FRGP, 2010.

Cuadro N°10 “Rama a la que pertenecían las empresas u organismos donde los graduados de LOI generación 2000-2006 realizaron sus las pasantías” (n=31)

Rama	Absolutos
Industria Manufacturera	23
Construcción	1
Servicios	7

Fuente: Laboratorio Monitoreo de Inserción de Graduados UTN-FRGP, 2010.

Cuadro N°11 “Rubros a la que pertenecían las empresas de la industria manufacturera donde los graduados de LOI generación 2000-2006 realizaron sus las pasantías”. (n=23)

Rubros de la Industria Manufacturera	Absolutos
Automotriz	9
Caucho y plástico	5
Metalúrgica	3
Alimentos y bebidas	2
Autopartes	2
Metalmecánica	1
Maquinaria y equipo	1

Fuente: Laboratorio Monitoreo de Inserción de Graduados UTN-FRGP, 2010.

Cuadro N°12 “Inserción laboral de los graduados de LOI generación 2000-2006, al finalizar sus las pasantías”. (n=31)

	Absolutos
No se insertan	22
Estable	6
Contrato temporal por consultora	3

Fuente: Laboratorio Monitoreo de Inserción de Graduados UTN-FRGP, 2010.

La pasantía como dispositivo de inserción laboral y su incidencia en las trayectorias profesionales de graduados tecnológicos.

Como nombrábamos más arriba, entre los diversos casos de programa de pasantías que funcionan en la UTN-FRGP predominan tres tipos:

- Aquellas pasantías comenzadas por los graduados durante su estadía en el último año de la escuela secundaria, las cuales se dieron continuidad durante el trayecto en la universidad con la firma de un nuevo convenio ya entre la empresa y la institución académica.
- Las pasantías realizadas con el Programa Integral de Mejoramiento Empresarial dictado por el Instituto de Desarrollo Empresarial Bonaerense (IDEB) en convenio con la UTN-FRGP
- Las pasantías convocadas desde la Bolsa de Trabajo de la facultad regulada por la Dirección de Recursos Laborales.

Entre los 7 graduados que comenzaron sus pasantías en la escuela secundaria y las continuaron durante su trayecto en la universidad, la empresa que predomina notoriamente es la Ford, con 6 casos. La misma cuenta con un colegio secundario privado que pertenece directamente de la empresa automotriz, y dispone de un sistema de prácticas que funciona como reconocimiento a los graduados con mejor promedio y resulta casi como garantía de empleo en la misma.

“Ahí ingresé, bueno no hubo ni entrevista, ni, ni nada, lo único que había era un ranking de, de promedios que elegían las áreas. Y elegí lo que, lo que tenía, me... por suerte era, una de las áreas, de todas las áreas era la que, eh dentro del ranking que me tocó elegir a mí, era la que, yo realmente quería ir. A, ahí estuve un año, de hasta febrero del 2004, donde se vencía ese practico regular, del programa y pase a, a la pasantía de cuatro horas.”
(Juan, Generación 2006)

Pero además, el vínculo entre la Facultad Regional, sus graduados y estudiantes, y la empresa Ford resulta estar en el origen mismo de la UTN Gral. Pacheco. Pues, esta misma se crea primero en la sede de la empresa Ford Argentina, funcionando en aulas prestadas por su escuela secundaria, para luego pasar a ser una unidad académica independiente gracias a terrenos cedidos por la Secretaría de Comunicaciones de la Nación. Se establece así el "contrato fundacional" que va a marcar el perfil de los ingenieros egresados (Panaia y Zambelli, 1999).

De nuestros 6 graduados 5 continuaron trabajando y sólo uno no continuó en la empresa. Aunque cabe resaltar que de esos 5 casos sólo uno logró pasar como efectivo, mientras que los otros 4 continuaron mediante la renovación de la pasantía o un contrato temporal. Por otro lado, cabe resaltar que en 5 de los 6 casos la empresa hizo uso del máximo tiempo permitido: 4 años, por la ley 25.165 que fue la que regía en el momento en que los graduados realizaban sus pasantías, mientras que el último duró sólo 10 meses.

“Bueno, eh...para los 28 años que tengo, te digo que llevo más de la mitad adentro de Ford porque arranque a los 13, hice la carrera de, de Técnico Mecánico y cuando terminé Técnico Mecánico fue la única vez que salí a buscar trabajo en sí y...luego en Marzo me confirmaron que arrancaba con la pasantía del colegio, como no había conseguido trabajo hasta ese momento la tomé, era una pasantía de 4 horas, que en aquel momento eran 400\$ por mes. (...) En el 96' me, me formalizaron efectivo como operario, el 6 de enero del 96' fue (...). No, las funciones seguían siendo las mismas, pero ya otro nivel, ¿no?, ya era

otro, otras responsabilidades, ya los trabajos que me daban para hacer eran, los hacía yo y no, no eran, no los hacía con un compañero al lado que me iba explicando las cosas todo, ya era mi trabajo la responsabilidad de las mediciones y la estadística de las, de las mediciones también, ¿no?” (Waldo, Generación 2003)

El Programa del IDEB que tomó el nombre de Programa Industrial de Mejoramiento Industrial se trataba de un programa implementado durante los años 1996-1997, cuyo objetivo principal consistía en la formación de alumnos a partir de la incorporación de conocimientos en temas de aseguramiento de la calidad y normas para la certificación ISO. Los espacios de formación estaban a cargo de la facultad regional y eran dictados por profesionales especializados, sin ningún costo para sus alumnos. Los conocimientos adquiridos en este curso eran de esencial aplicación en la experiencia de pasantía que se llevaba a cabo en una empresa de la región. Entre nuestros pasantes encontramos 6 casos de pasantías a través del programa del IDEB que se llevaron a cabo en empresas PyMEs y tenían una duración de un año aproximadamente, aunque algunos de nuestros graduados realizaron prácticas en más de una empresa por lo que el período de pasantías se extendió. Cabe resaltar que si bien ninguno de los pasantes que pasaron por el programa logró insertarse en las empresas donde realizaron sus prácticas, sí la capacitación logró marcar la trayectoria profesional de los graduados, ya que la mayoría logró insertarse en otras empresas en el área de calidad o iniciaron una trayectoria independiente como asesores o consultores en calidad.

“(...) yo había ingresado a trabajar profesionalmente, a través del Programa del Instituto de Desarrollo de la Secretaría Bonaerense, en el tema Gestión de Calidad. Hice el curso de Facilitador con un profesor que, que me indujo a hacerlo porque, vio que, realmente era el perfil, para hacer este tipo de actividades. (...) Y bueno y hice el curso y realmente me di cuenta que era lo mío, me destacué dentro el grupo y.... bueno, enseguida comencé a hacer pasantías de medio tiempo y simultáneamente uno de mis instructores me incorporaba para trabajar con él en su consultora.” (Vanessa, Generación 2005)

“(...) después de la pasantía yo tenía muy buena relación –incluso cuando ellos tenían algún tipo de auditoría o algo me llamaban para que les haga el apoyo en todo lo que es el tema de calidad. Posterior a eso me llamaron para ver si yo les podía dar una mano en forma externa, necesitaban una consultora o un asesor para que les dé una mano para armar toda la documentación. Yo estuve trabajando (piensa) casi un año así con ellos y después directamente me tomaron como en relación de dependencia, para porque yo iba dos veces por semana otras veces por semana y de esa forma yo estoy todo el tiempo con ellos.” (Griselda, Generación 2000)

Pero además de la experiencia laboral el título de certificador de normas ISO fue ampliamente valorado por los graduados

“El, el curso me vino muy bien, el de auditor de calidad. Sí, por dos años seguí en la fábrica donde empecé la pasantía, me la renovaron. Yo ya conocía toda la, toda la técnica de auditoría y cómo auditar, pero no tenía un, un curso hecho. (...) Fueron pocas las veces que me preguntaron si yo estaba habilitado para, para ser auditor, y en algún caso lo demostré y lo sigo siendo.” (Joaquín, Generación 2005)

El resto de nuestros casos de pasantías (18), se trata de convenios firmados entre la UTN y las empresas que demandan estudiantes tecnológicos. Existe una multiplicidad de

empresas de la zona que día a día publica en la bolsa de trabajo de esta facultad la demanda de contratos de pasantías, aunque sólo 4 terminaron en inserción profesional. En primer lugar la mayoría de los graduados percibe que esta práctica ha enriquecido su formación como profesional y permite una mejor inserción laboral posterior, ya que a través de las pasantías lograron saldar algunas de las demandas de competencias y experiencia previa que establece el sector productivo.

“Sí, me sirvió mucho, porque bueno, en el área de administración qué se yo, no tenía idea de lo que era indicadores de gestión que se podían llegar a utilizar.” (Joaquín, Generación 2005)

Para otro grupo la experiencia ha significado una vía de inserción directa y ha trazado su perfil profesional, dando continuidad en lo que se refiere a las tareas realizadas de manera dependiente pero también independiente.

“Salió la oportunidad de entrar en una pasantía en una importante automotriz por la bolsa de la facultad. Estuve un año. En realidad, me, me contrataron para la implementación de un sistema de facturación. Eh, todo por Internet. Yo, yo quería tomar ese trabajo para tener primero mi experiencia, mi primera experiencia laboral. Era una empresa grande y podía ver un montón de cosas y también quería ver posibilidades. En realidad yo tenía que estar relacionado con, la parte de sistemas, que era el que armó el sistema informático. Con todos, yo tenía que estar en contacto. Y creo que eso fue también, lo que, lo que me gustó. Porque bueno, al principio yo estaba, me salvaba que yo tenía que implementar un sistema dentro de ventas. Pero después me fui dando cuenta que este sistema, influía también en otros sectores. Y eso la verdad que te re ayuda, para trabajar después como independiente.” (Emiliano, Generación 2005)

Por último para un grupo minoritario la práctica sólo fue beneficiosa en términos monetarios y de comodidad, por la cercanía a la empresa o la reducida jornada laboral.

“Eh primero era en un distrito en San Martín, quedaba cerca de mi casa, trabajábamos seis-siete horas este, trabajo sencillo, administrativo, a veces se atendía al público. Pero absolutamente nada que ver con lo que estudiaba, nada que ver. Era un trabajo interesante en términos monetarias, creo que ganaba eh, ponele que esté ganado no sé unos \$700, me alcanzaba para, ponele mantener un poco mi casa y mantenerme mis, mis salidas porque a esa edad, ropa, salía y nada más. Tenía 21 años. Pero las tareas que hacía no tenía nada que ver con lo que estudias, yo me ponía a estudiar, me llevaba los libros y estudiaba ahí.” (Horacio, Generación 2005)

De este modo, resulta interesante observar la inserción de los graduados en el mercado de trabajo a la luz de las demandas del sector. Uno de los requerimientos a tener en cuenta tiene que ver con la edad al momento de realizar las pasantías. Allí encontramos que a medida que se incrementa la edad disminuyen las posibilidades de inserción dentro de la empresa. Otra variable significativa es el sexo de los pasantes, en este sentido el cuadro nos permite afirmar que el perfil que demandan las empresas para cubrir o crear puestos de trabajo todavía se asocia a la figura tradicionalmente masculina del ingeniero.

Cuadro N°13 “Inserción laboral en la empresa según edad al momento de la pasantía”. (n=31)

Edad	Inserción laboral	
	SI	NO
18 a 23 años	6	10
24 a 29 años	2	6
30 años y más	1	6

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Laboratorio Monitoreo de Inserción de Graduados UTN-FRGP, 2010.

Cuadro N°14 “Inserción laboral en la empresa según genero al momento de la pasantía”. (n=22)

Genero	Inserción laboral	
	SI	NO
Masculino	8	9
Femenino	1	4

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Laboratorio Monitoreo de Inserción de Graduados UTN-FRGP, 2010.

Como relata Griselda, quien después de la pasantía continuó asesorando a la empresa de manera independiente, aunque luego fue contratada, lo que se valora en la empresa tiene que ver con las nuevas competencias requerida: flexibilidad y adhesión e involucramiento al proyecto de la firma.

“Mira primero porque creo que cuando yo hice la pasantía con ellos tuvieron una buena impresión y nunca les fallé en el trabajo y segundo porque como ya hace bastante que yo había hecho la pasantía cada vez que ellos me necesitaban yo estuve y no les fallé en eso. Y porque ellos evaluaron que igualmente lo que yo había hecho era un buen trabajo sino no tengo otra explicación. (Generación 2000).

En el caso de Julio, si bien la inserción no la logró en el empresa donde realizó la pasantía, su experiencia acumulada a través del Programa PIMI, fue altamente valorada, y es lo que le permitió acceder al puesto en que al momento de la entrevista se desarrollaba profesionalmente.

“Digamos que se combinaban las dos cosas, creo que lo que buscaban era una persona recibida o a punto de recibirse con algo de experiencia en calidad, con algo no mucha porque ellos te iban a aportar una parte y (piensa) digamos también se habrán fijado el sueldo que yo pretendía, que bueno también es algo que se fijaron (se ríe) este, habrán visto mis antecedentes, digamos. Porque digamos una combinación digamos que cuando entrevista a alguien es una combinación de varias cosas, digamos lo que la empresa necesita y lo que uno puede dar, este, digamos a la empresa le habrá convenido mi perfil o algo y bueno, este, fue una combinación, a mi me convenía la experiencia que ellos me podían llegar a dar, es como un matrimonio digamos...” (Generación 2000).

Reflexiones finales

Los datos arrojados nos permiten afirmar que los Licenciados en Organización Industrial graduados en dicha facultad tienen su etapa de mayor movilidad mientras estudian, puesto

que en su mayoría proviene de estudios secundarios técnicos que les permiten introducirse de modo efectivo en el mercado de trabajo.

Pero la propensión laboral de los estudiantes de LOI responde a un fenómeno que se da en la mayoría de los universitarios avanzados, y no depende exclusivamente ni del nivel ocupacional de los padres ni del clima educacional de sus familias. Por esta razón, según Riquelme (2008) la característica de los estudiantes argentinos de ser “medio tiempo” estudiantes y “medio tiempo” trabajadores estaría ligada a factores derivados del contexto económico. Como el deterioro en las condiciones de vida de amplios sectores de la población que empujó a incorporar más integrantes del núcleo familiar al mercado de trabajo.

Esta es una de las consecuencias de las políticas de los 90', la caída del valor del conocimiento y las nuevas prácticas socio-culturales ligadas a la maximización del consumo y la búsqueda de la satisfacción inmediata. Otra de las claves está en pensar que el proceso de masificación de la matrícula universitaria posibilitó el ingreso a la universidad a sectores sociales que antes no accedían. Así, la educación superior fue construyéndose en un espacio alternativo de inserción en el mundo laboral para los jóvenes a los cuales se les hacía difícil el alcance por otros mecanismos dado su bajo capital social.

Si bien estos estudiantes logran incorporarse rápidamente, tienen serias dificultades en la búsqueda de una trayectoria profesional. Esto es lo que motiva a los estudiantes a iniciar una pasantía, el ser reconocidos por su trayectoria académica y valorados sus conocimientos. En primer lugar la mayoría de los graduados percibe que esta práctica ha enriquecido su formación como profesional y permite una mejor inserción laboral posterior, ya que a través de las pasantías lograron saldar algunas de las demandas de competencias y experiencia previa que establece el sector productivo. Para otro grupo la experiencia ha significado una vía de inserción directa y ha trazado su perfil profesional, dando continuidad en lo que se refiere a las tareas realizadas de manera dependiente pero también independiente. Por último para un grupo minoritario la práctica sólo fue beneficiosa en términos monetarios y de comodidad, por la cercanía a la empresa o la reducida jornada laboral.

Ahora bien, una vez que los graduados logran insertarse aparece una nueva dificultad, la búsqueda por el ascenso. Como describe Panaia, “son cada vez más jóvenes los asignados a las funciones jerárquicas y la exigencia de formación superior y de posgrado se ha desplazado rápidamente a las funciones tecnológicas y organizacionales de las empresas” (2006: 502). La reestructuración industrial necesita de la incorporación de ingenieros en las áreas productivas, de diseño y de ejecución de proyectos elevando la presencia ingenieril en las funciones de control y supervisión de procesos.

Son muchos los ingenieros que destacan y valoran su saber científico y competencias técnicas y prueban o enfatizan una enorme dificultad en la adquisición de saberes relacionales que no fueron adquiridos durante su formación académica. Es por esta razón que en el fuerte contexto de flexibilización presente, el trabajo por objetivos y el desarrollo de proyectos profesionales atraen nuevas formas de ingeniería que parecen poner en cuestión a las ingenierías tradicionales. Así, este es el perfil de ingeniero que buscan producir las nuevas formas de ingeniería a partir de diplomas como el de Organización Industrial (Panaia, 2006).

La construcción de las trayectorias profesionales se despliegan a través de fuertes tensiones entre modelos antiguos y profundamente cristalizados que buscan resistir frente las nuevas lógicas empresariales de promoción. La lógica de una carrera interna ligada a los años de experiencia en el mismo empleo cede a la valorización de la experiencia vinculada a conocimientos generalistas adaptables capaces de especialización rápida y misiones múltiples, y la acreditación formal. No obstante, los horizontes profesionales

todavía resultan difusos en cuanto a las posibilidades y estrategias de ascenso y ver valorizados estos conocimientos requeridos en las jerarquías salariales. Ya que estas nuevas modalidades de organización de la producción y el trabajo tienden al achatamiento de las estructuras de clasificación profesionales y la reducción de niveles jerárquicos.

En este sentido, el nuevo sistema de pasantías vigente desde 2008 parece dar respuestas a las nuevas demandas pues busca, en otros objetivos, la incorporación de saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo y el aumento del conocimiento y manejo de tecnologías vigentes. Pero además declara que su finalidad es generar mecanismos fluidos de conexión entre la producción y la educación, a los efectos de interactuar recíprocamente los contenidos educativos y los procesos tecnológicos y productivos generando la protección de los estudiantes a partir de nuevos mecanismos de control y sanciones a las empresas que no cumplan con sus obligaciones.

Bibliografía

- Acosta, M. C.; Vuotto M. (2001 agosto 1-3). La pasantía como recurso de aprendizaje dentro de las organizaciones: La percepción de los estudiantes universitarios. En 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET.
- Argumedo A. (2000). El imperio del conocimiento. *Revista Encrucijadas*. 2, Diciembre.
- Bourdieu, P. (1991). *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Bourdieu, P.; Passeron J. C. (2003). *Los herederos. Los estudiantes y la cultura*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Dubet, F. (2005 julio-diciembre). Los estudiantes. *Revista de Investigación Educativa*. [online], 1. CPU-e. Disponible: <http://www.uv.mx/cpue/num1/inves/estudiantes.htm>
- Figari C. (2001 agosto 1-3). Procesos de reestructuración productiva y demanda de calificaciones: la situación socioprofesional de los ingenieros. En 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET.
- _____ (2001). Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresaria. *Estudios del Trabajo*, 22, Buenos Aires: ASET, segundo semestre. 95-120.
- Frigerio, G; Poggi, M; Tiramonti, G (1992). *Las instituciones educativas: cara y seca*. Buenos Aires: Troquel.
- Kosacoff B. (2007). *Hacia un nuevo modelo industrial. Idas y vueltas del desarrollo argentino*. Buenos Aires: Capital Intelectual
- Kosacoff B.; López A. (2006). "Los cambios organizacionales y tecnológicos en las pequeñas y medianas empresas. Repensando el estilo de desarrollo argentino". En Aromando J. (Comp.), *El desafío de la Globalización en América Latina. Claves para una interpretación*. Buenos Aires: Jorge Baudino Ediciones.
- Universidad Tecnológica Nacional Facultad regional Gral. Pacheco (2009, marzo 10) *Licenciatura en Organización Industrial, Campo Profesional*. [online]. Disponible: <http://www.frgp.utn.edu.ar/carreras/loi/index.php>
- Martín de Bochaca, M. E. (2004). La relevancia de una perspectiva relacional e histórica en la investigación sociológica sobre educación y trabajo. *Estudios del Trabajo*, 27, Buenos Aires. ASET, primer semestre. 27-56.
- Mollis, M. (2001): *La universidad argentina en tránsito. Ensayo para jóvenes y o tan jóvenes*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Panaia M. (2008). Un puente entre la Universidad y el mercado de trabajo. *Revista Argentina de Enseñanza de la Ingeniería*. 17. Diciembre.
- _____ (2006). "Trayectorias de ingenieros tecnológicos. Graduados y estudiantes en el mercado de trabajo". Buenos Aires-Madrid: Miño y Dávila-Universidad Tecnológica Nacional-Regional Gral. Pacheco.

- Panaia, M; Zambelli, N. (1999). *Modelos de institucionalización profesional y organizaciones universitarias. Historia institucional de la UTN y la técnica de los acontecimientos*. Documento de Trabajo Nro.5. Universidad de Buenos Aires, Centro de Estudios Avanzados.
- Renta Davids, A. (2007 agosto 8-10). Las pasantías laborales como espacios de formación en el trabajo y socialización profesional. En 8vo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET.
- Riquelme, G. C (2003). *“Educación superior, demandas sociales, productivas y mercado de trabajo”*. Buenos Aires-Madrid: Miño y Dávila (Coedición con la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires).
- _____ (1991). Trabajo de jóvenes universitarios. ¿Búsqueda de experiencia o empleo precario? (Un análisis para la ciudad de Buenos Aires). *Estudios de Trabajo*, 2, Buenos Aires: ASET, segundo semestre. 111-133.
- Riquelme, G. C; Pacenza, M. I; Herger, N (2008). *“Las universidades frente a las demandas sociales y productivas. Estudio y trabajo de estudiantes universitarios: acceso al empleo, etapas ocupacionales y expectativas sobre la vida profesional. Tomo II”* Buenos Aires-Madrid: Miño y Dávila.
- San Martín, M. E (2007). El proceso de inserción laboral de los jóvenes graduados y el sistema de pasantías. *Estudios del Trabajo*, 33. Buenos Aires: ASET, primer semestre. 95-122.
- Schultz, T. (1972). “Inversión en Capital Humano”. En: Blaug, M., *Economía de la educación. Textos escogidos*. Madrid: Tecnos.
- Tanguy L. (2003). “De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias”. En de la Garza Toledo E. y Neffa J. (Comps.), *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*. Buenos Aires: CLACSO.
- Tenti Fanfani, E. (1996). Títulos escolares y puestos de trabajo: elementos de teoría y análisis comparado” *Revista de Educación de Adultos*. México. CREFAL.
- Testa J., Figari C., Spinosa M. (2009). “Saberes, intervenciones y clasificaciones profesionales. Nuevos requerimientos a idóneos, técnicos e ingenieros”. En Neffa J. (Comp.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Volumen I. Buenos Aires: CLACSO/CAICyT.