

El sistema de pasantías como modo de inserción laboral de jóvenes profesionales. El caso de los graduados tecnológicos.

Somma Lucila

CONICET/IIGG

Pte J. E. Uriburu 950, 6º (1114) Bs As, Argentina

lsomma@sociales.uba.ar

Resumen

En los últimos treinta años, nos enfrentamos a la problemática de la inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo. Es que además desde la década del noventa en la argentina hemos venido experimentando un profundo deterioro en las condiciones de contratación y la calidad del empleo. Si bien en el último decenio la tasa de desempleo ha bajado, los nuevos puestos creados son caracterizados tanto por su flexibilidad interna como externa, por su informalidad, inestabilidad y precarización. Estas características no son propias de la economía informal, aún podemos encontrarlas en los sectores industriales y de servicios que cuentan con una importante integración al mercado regional y global, con altos niveles de robotización e incorporación de nuevas tecnologías y nuevos sistemas de organización de la producción.

En este sentido, lo que se pone en cuestión son los mecanismos de integración social y el tránsito de un tiempo social a otro, donde la juventud ocupa un lugar crítico. Antiguamente, esta transición del mundo del estudio al mundo del trabajo, de la dependencia económica de los padres a la independencia, de la juventud a la adultez estaba garantizada. Sin embargo, hoy las experiencias se han complejizado, dando lugar al alargamiento de los estudios, la caída del valor de las credenciales educativas y del salario, y una exigencia cada vez más generalizada en el mundo empresarial de mano de obra ya formada. Este requerimiento choca necesariamente con los jóvenes que demandan un primer empleo, por esta razón el sistema de pasantía aparece en escena como dispositivo institucional orientado a la búsqueda de nuevas y mejores oportunidades laborales y de inserción profesional para los estudiantes universitarios. 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, 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, de las cohortes de graduados de las generaciones 2000-2006. 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.

Los principales resultados alcanzados nos muestran que si bien los graduados tecnológicos durante su formación de grado logran incorporarse rápidamente al mercado de trabajo, tienen serias dificultades en la búsqueda de una trayectoria profesional. Esto es lo que los motiva 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.

Introducción

Los cambios que han acontecido en el orden mundial, fruto de la revolución científico técnica, permitieron la consolidación de nuevos modelos productivos, y 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 sostienen 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 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. El estudio realizado por la Dra. Graciela Riquelme en 1993¹ expone que entre las principales categorías de intervención 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.

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, Facultyad de Filosofía y Letras, UBA.

Es que 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 a 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 lo cual los graduados comenzaron a presionar hacia abajo y ocupar puestos que antes se destinaban a sujetos con menor nivel de escolaridad e incluso sin instrucción, por lo que se generó una sobrecalificación en los puestos de trabajo. 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. Pablo Perez (2008) hace referencia también al fenómeno del “desclasamiento al momento de la contratación”, es decir, a falta de oportunidades de empleos, muchos jóvenes profesionales se ven obligados a aceptar puestos de trabajo que están por debajo de su nivel de calificación.

Entonces, 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

² Schultz, T. (1972).

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)

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)

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 Empresarial (PIME)**, dependiente del Instituto de Desarrollo Empresarial 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 PIME.

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, etc. 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 u 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.

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 más arriba, estas pasantías son llevadas a cabo, muchas veces, a través de la Dirección de Recursos Laborales de nuestra 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 PIME-IDEB dictado en dicha facultad regional.

De los 22 pasantes entrevistados, 17 son hombres y 5 mujeres. Cabe resaltar también que algunos de ellos realizaron más de una pasantía durante su carrera de grado, por lo cual contabilizamos 31 experiencias diferentes de pasantías.

Las experiencias de pasantías, un análisis cualitativo desde el relato de los graduados

Como desarrollábamos más arriba los programas de becas y pasantías apuntan fundamentalmente a:

- brindar una experiencia de aprendizaje a los estudiantes, favoreciendo la adquisición de conocimientos prácticos.
- complementar la formación académica con la realidad profesional, acortando la brecha entre teoría y práctica.
- familiarizar a los estudiantes con el medio laboral, su cultura, y las formas que adoptan las organizaciones empresariales.
- acompañar a los jóvenes en su desarrollo personal, en la búsqueda por sus competencias actitudinales.

Por esta razón para muchos estudiantes las pasantías aparecen como la mejor manera de iniciar una trayectoria profesional, estando de este modo acompañados y respaldados por la universidad que los presenta, sin una relación jurídica con la empresa y con la posibilidad de rescindir el acuerdo en cualquier momento si las tareas a desarrollar no cumple con las expectativas del pasante.

“Claro, siempre me pareció una forma de digamos a la gente, digamos que, mi sensación del que no tiene experiencia, digamos empezar con pasantía es como la forma más adecuada sin demasiada responsabilidad, digamos uno tampoco conoce el trabajo específico de lo que está por..., digamos no lo conoce en profundidad o no tiene la experiencia entonces es la mejor manera digamos de mi modo de ver de empezar una, digamos una vida profesional digamos a partir, digamos de la pasantía.” (Julio, Generación 2000)

La Ley 25.165 que como veíamos, brindaba el marco regulatorio para el sistema de pasantías en el momento en que los graduados se encontraban realizando su formación académica, establecía como límite máximo de duración los cuatro años. Si bien la mayoría de las prácticas se dieron en menos de un año, hubo cinco entrevistados que llegaron a la duración máxima. Muchos entienden que este es un lapso demasiado prologando, ya que por un lado brinda la posibilidad de obtener recursos humanos formados en condiciones altamente

flexibles, y por el otro, acortar los periodos permitiría que esta experiencia fuera compartida por varios estudiantes.

“No sé hasta cuándo iba a seguir como pasante. Es algo que, es tener contrato de pasante de la UTN. Los pasantes de la UTN podemos estar cuatro años como pasantes y es mucho tiempo. Yo he visto, había algunos, tenía compañeros de otras universidades y podían estar un año y medio te digo.” (Emilia, Generación 2005)

La asignación estímulo que recibían los universitarios y la cantidad de horas trabajadas son otros elementos que aportan al debate en torno a la flexibilización y segmentación del mercado laboral entre los más calificados. Los montos para nuestras 31 experiencias de pasantías van de \$400 a \$1000. Esto varía según el grado de responsabilidad y la trayectoria académica y laboral. Sin embargo, para los que ganaban menos surgía la necesidad de realizar horas extras por fuera del convenio de pasantías. Si bien, los pasantes mejoraban su situación económica la empresa trasgredía el convenio firmado con la institución académica y la ley.

“El sueldo de la pasantía era \$450, \$440 y después aumentó a... después aumentó a algo de \$600 creo. Igual, yo las, las extras me las pagaban creo que a partir de las ocho horas.” (Emilia, Generación 2005)

Es que además para otros la jornada laboral se extendía más de las horas propuestas en el acuerdo y sin asignación.

“Supuestamente eran cuatro horas al día, pero un montón de veces me quedaba más horas... pero no eran pagas.” (Paolo, Generación 2006)

El caso de Patricio muestra cómo la pasantía puede volverse rápidamente una estrategia de flexibilización laboral con el fin de obtener y formar jóvenes altamente calificados.

“Las responsabilidades eran... bastantes, pero bueno seguía siendo pasantía y el mismo sueldo. Además trabajaba nueve horas. Pero bueno era gratificante como profesional, ahí me codeaba, va me codeaba, mi trabajo me hacía estar con los gerentes de todas las áreas, era

*conocido por todos los gremios, eh con el director de de la empresa tenía una relación ¿no?
No, la verdad que bueno....Era un grupo muy bueno, a nivel humano ¿no?"*

Es más la empresa utilizaba otros mecanismos además del de pasantía como modo de retener al joven en la empresa, en los momentos en que no estaba conforme con su asignación.

“No, me sentía bien, ósea tampoco pretendía, el sueldo no era malo porque después terminó siendo 1000 pesos, ¿no? un poco de variación. Después me fueron aumentando, ya aunque era pasante me pagaban aguinaldo viste. Me habían conseguido otros beneficios económicos como tarjeta de crédito, débito automático...como pasante bueno...” (Generación 2002)

Otro es el caso que relata Ana, quien trabajando en una empresa de bebidas encuentra que el 50% de la planta era pasante. Esto demuestra claramente que la pasantía como mecanismo de flexibilidad y precarización de los trabajadores era una práctica sistemática de la empresa.

“(...) es una empresa alemana y ellos, de Alemania tenían decretado que tenían que ser 100 personas, pero habíamos 50 que éramos pasantes, tenías digamos, estabas como pasante pero tu responsabilidad no era de pasante.”

A la hora de indagar sobre el tipo de tareas que desempeñaron los graduados durante la pasantía aparecen distintas reflexiones acerca de la influencia que ejerció esta experiencia en su formación posterior y su inserción en el mercado de trabajo. De este modo, si pensamos la relación entre la teoría y la práctica y la pasantía como modo de complementar y articular la formación académica, surgen distintas experiencias.

Por un lado están aquellos que remarcan lo obsoleto de los conocimientos adquiridos en la universidad y la dificultad que tenían para amoldarse a las nuevas tecnologías que todavía no eran incorporadas en la currícula.

“De la formación que adquirí, había cosas que me gustaban, estas son las cosas que puse como conocimiento para tener experiencia. Lo que pasa es que en vez de estar en la parte de planificación, eh al principio, tenía que tomar los tiempos de las piezas que se fabricaban.

Igual era muy difícil porque no podía ver los conocimientos como los aprendí.” (Emilia, Generación 2005)

Por otro están los que pudieron aplicar los conocimientos adquiridos y además formarse en otras áreas que todavía no habían abordado.

“Bueno todavía no había visto materias relacionadas con calidad...todavía no había tenido calidad, pero bueno había materias contables, yo podía hablar tranquilamente con el flaco que estaba en finanzas y entendía lo que hablábamos, podía hablar con alguien de compras, bueno, tenía más conocimientos. Profesionalmente estaba bien, digamos entre comillas bien, no me podía quejar, no podía decir acá estoy como empleado raso, utilizo mis conocimientos, estaba bien, me servía, qué se yo.” (Patricio, Generación 2002)

Pero también encontramos pasantes que realizaban tareas que nada tenían que ver con su formación. En este sentido, la pasantía era elegida por las comodidades que brindaba: un trabajo de medio tiempo y una asignación que lograba cubrir las necesidades de estudiantes universitarios.

“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)

Además el recorrido por los diferentes sectores de la empresa y los conocimientos adquiridos en términos de experiencia y desarrollo personal brindan los elementos necesarios para aquel que tiene intenciones de trabajar de forma 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)

Lo que se observa al analizar ciertos relatos de los graduados es el tipo de programas que apuestan a la contratación de jóvenes con poca experiencia laboral y a la consolidación de un mercado interno de la firma a través de intensas políticas de formación de recursos humanos. Lo que se busca son jóvenes con alto potencial para ocupar posiciones gerenciales en pequeños o medianos plazos. En este marco, los candidatos realizan rotaciones por distintos sectores y reciben capacitaciones para cada puesto a desarrollar.

Este es el caso Juan (generación 2006) quien inició su pasantía luego de terminar el secundario en una importante industria automotriz en el área de planeamiento. Allí estuvo un año, luego pasó otro año por el área de producción de calidad donde era acompañado por un Ingeniero de Procesos, asistía con los indicadores de calidad y formaba parte de los grupos de mejora continua. Si bien afirma que las tareas no requerían mucho de sus conocimientos, sí hubo muchas cosas que posteriormente le sirvieron. Al cumplirse un año en esa área fue nuevamente trasladado.

“Me molestaba un poco, me molestaba eso de cambiar de área e ir de un área a otra, dije bueno, está bien, cambio de área y ahí estuve un año más en importación-exportación. En esa actividad realizaba todo lo que había eh...eh....viajes de importación-exportación de repuestos, eh trabajaba mucho, ahí empecé a trabajar con proveedores, eh despachantes, bueno, sistemas. Este, finanzas, empecé a trabajar con otras áreas de la compañía que no había trabajado nunca.”

Pero además, en su último año en la facultad pasó a trabajar en el sector de logística, pero de abastecimiento indirecto. Fue a partir de su graduación que logró la efectivización, ya que la pasantía se rescindía al finalizar la carrera de grado. Este nuevo contrato además fue acompañado por un nuevo desafío.

“Ahí paso por un tema de que, eh...esta misma persona que me había lla, que me había propuesto ir por dos meses a exportación, me... me propuso un proyecto nuevo, de un problema de auditoría en un área, que, me planteó una serie de consignas que de esta, de la planta donde está trabajando él. No del sector donde iba a ir yo, pero bueno, un sector, similar en otra planta que había tenido un problema de auditoría. Y él me planteó todas las consignas, me planteó lo que, lo que estaba sucediendo y bueno, me dijo bueno, hay que hacer esto, esto y esto y no sé, bueno, ahí estuve trabajando, dos años, con ese proyecto.”

También encontramos programas no estructurados institucionalmente o sin inserción definida, que corresponden en general a empresas pequeñas y mediana que contratan jóvenes profesionales como respuesta a demandas específicas del mercado o de los clientes internos. Este por ejemplo es el caso de la necesidad que surge a mediados de la década de los 90' por la certificación de las normas ISO. Los perfiles de estudiantes que se buscaban estaban fundamentalmente ligados a la calidad y cuando la empresa lograba la certificación el joven dejaba de formar parte de la firma.

“Se llama sistema de calidad, lo que en realidad es un sistema de gestión porque involucra a toda la calidad. (...) En realidad es el elaborar un plan o sistema que esté de acuerdo con las normas ISO, involucra desarrollar un sistema de gestión integral de la empresa. Tenes en cuenta todas las áreas de la empresa, desde la dirección hasta la última. 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)

En ambos casos, el sistema de pasantías le ofrecía a la empresa la oportunidad de contar con jóvenes calificados, por un espacio muy prolongado de tiempo sin tener que hacer aportes previsionales y con los salarios más bajos del mercado.

Pero no podemos olvidarnos de resaltar aquellos casos donde la experiencia de pasantía resulta de alguna manera ideal. Allí, el estudiante logra desarrollar su pasantía en buenas condiciones laborales, en lo que se refiere a asignación, y duración de la pasantía. Es capacitado para la tarea, está surge como un desafío que busca articular sus conocimientos académicos con la formación profesional y luego es contratado de forma estable por la empresa.

“Pasantías hice. Entré a Isenbeck, entré como pasante, me pagaban muy bien para lo que era, para lo que es un pasante. Estuve casi menos de un año como pasante después ya quedé efectivo. Para ser franco eh, donde entré era el área de sistemas a implementar algo que en ese momento, que es un sistema RP, uno de los más vendidos del mundo y entramos básicamente a capacitarnos ahí. En realidad a leer manuales de implantación que ya nos habían supervisado, después módulos de finanzas, módulos de materiales y bueno entramos básicamente a capacitarnos y después de dos o tres semanas terminamos con la implantación con un estudio de ese tema.” (Aníbal, Generación 2001)

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 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. 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 que sirve 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 un "contrato fundacional" que va a marcar el perfil de los ingenieros egresados (Panaia y Zambelli, 1999).

De nuestros 6 graduados pasantes 5 continuaron trabajando en la empresa. Aunque cabe resaltar que sólo uno logró pasar como efectivo, mientras que los otros 4 continuaron vinculados a la firma mediante o un contrato temporal.

Por otro lado, cabe resaltar que en 5 de los 6 casos la empresa hizo uso de el 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 Empresario 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 entrevistados encontramos 6 experiencias 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 los 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." (Vanesa, 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, 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, en este sentido es que se advirtieron distintas percepciones como las vistas hasta acá.

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.

En cuanto a lo que se refiere a las demandas del sector, como relata Griselda, quien después de la pasantía continuó asesorando a la empresa de manera independiente y 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 la empresa donde realizó la pasantía, su experiencia acumulada a través del Programa PIME, 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 Licenciados en Organización Industrial graduados en dicha facultad regional tienen su etapa de mayor movilidad mientras estudian, puesto que en su mayoría provienen de escuelas secundarias técnicas que les permiten introducirse de modo efectivo en el mercado de trabajo. La propensión laboral de los estudiantes de LOI no depende exclusivamente ni del nivel

ocupacional de los padres ni del clima educacional de sus familias, sino que responde a un fenómeno que se da en la mayoría de los universitarios avanzados. 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 por ejemplo, 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.

Una de las claves tiene que ver con las nuevas prácticas socio-culturales ligadas a la maximización del consumo y la búsqueda de la satisfacción inmediata. Otra, 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.

Tomando el concepto de transiciones (Jacinto, 2010) como el conjunto de procesos biográficos que llevan a la juventud hacia la independencia en término profesional y familiar es que nos preguntamos si las pasantías como dispositivo de inserción laboral logran acercar a los graduados a ese punto de llegada tan plural y heterogéneo como cada uno de las biografías abordadas.

Las trayectorias de inserción son también resultantes de condiciones macroeconómicas que no podemos dejar de tomar en cuenta si hablamos de educación y mercado de trabajo. La construcción de las trayectorias profesionales se despliega 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, en y ver valorizados estos conocimientos requeridos en las jerarquías salariales. 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.

Por otro lado, los estudiantes universitarios, sobre todo aquellos cercanos al egreso, gozan de cierta libertad para desplegar estrategias que les permitan elegir, seleccionar sus empleos según los beneficios adquiridos en términos de conocimiento y experiencias. Como veíamos

más arriba, 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 reprobaban 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).

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 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 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): *La pasantía como recurso de aprendizaje dentro de las organizaciones: La percepción de los estudiantes universitarios*. Ponencia presentada en 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Argumedo A. (2000): “El imperio del conocimiento”. *Revista Encrucijadas* N°2. Diciembre.
- Bourdieu, P. (1991): *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*. Taurus, Madrid.
- Bourdieu, P.; Passeron J. C. (2003): *Los herederos. Los estudiantes y la cultura*. Siglo XXI Editores [1era edición 1964]. Buenos Aires.
- Figari C. (2001): *Procesos de reestructuración productiva y demanda de calificaciones: la situación socioprofesional de los ingenieros*. Ponencia presentada en el 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- _____ (2001): “Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresarial”, en revista *Estudios del Trabajo*, N°22, ASET, segundo semestre (pp. 95-120), Buenos Aires.
- Frigerio, G; Poggi, M; Tiramonti, G (1992): *Las instituciones educativas: cara y seca*. Troquel, Buenos Aires.
- Glasser B. y Strauss A. (1967): *The Discovery of the Grounded theory: strategies for quality research*. Aldine de Gruyter, Nueva York.
- Jacinto, C. (2010): “Introducción. Elementos para un marco analítico de los dispositivos de inserción laboral de jóvenes y sus incidencias en las trayectorias”. En Jacinto, C.: *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Teseo-IDES, Buenos Aires.
- _____ (2004): “Ante la polarización de oportunidades laborales de los jóvenes en América Latina. Un análisis de algunas propuestas recientes en la formación para el trabajo”. En Jacinto C.: *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*. RedEtis (IPE-IDES)/ MTEySS / MECyT. La Crujía, Buenos Aires.
- Kosacoff B. (2007): *Hacia un nuevo modelo industrial. Idas y vueltas del desarrollo argentino*. Capital Intelectual. Buenos Aires.

- 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*. Jorge Baudino Ediciones. Buenos Aires.
- Margulis, M.; Urresti, M. (2008): “La juventud es más que una palabra”. En Margulis, M. (editor): *La juventud es más que una palabra. Ensayos sobre cultura y juventud*. Editorial Biblos, Buenos Aires.
- Martín de Bochaca, M. E. (2004): “La relevancia de una perspectiva relacional e histórica en la investigación sociológica sobre educación y trabajo”, en revista *Estudios del Trabajo*, N° 27, ASET, primer semestre (pp. 27-56), Buenos Aires.
- Mollis, M. (2001): *La universidad argentina en tránsito. Ensayo para jóvenes y o tan jóvenes*. Fondo de Cultura Económica, Argentina.
- Nosiglia, M. C. (2000): *La ley de Educación Superior: características e implementación en el marco del ajuste estructural*. I Congreso Internacional de Educación “Educación, crisis y utopías”. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Filosofía y Letras. Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación.
- Panaia, M. (2008): “Un puente entre la Universidad y el mercado de trabajo”. *Revista Argentina de Enseñanza de la Ingeniería* N°17. Diciembre.
- _____ (2006): *Trayectorias de ingenieros tecnológicos. Graduados y estudiantes en el mercado de trabajo*. Miño y Dávila-Universidad Tecnológica Nacional-Regional Gral. Pacheco, Buenos Aires, Madrid.
- 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.
- Pérez, P. (2008): *La inserción ocupacional de los jóvenes en un contexto de desempleo masivo. El caso argentino entre 1995 y 2003*. Miño y Dávila – Ceil Piette CONICET. Buenos Aires, Madrid.
- Renta Davids, A. (2007): *Las pasantías laborales como espacios de formación en el trabajo y socialización profesional*. Ponencia presentada en 8vo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET.

- Riquelme, G. C (2003): *Educación superior, demandas sociales, productivas y mercado de trabajo*. Miño y Dávila (Coedición con la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires), Buenos Aires, Madrid.
- _____ (1991): “Trabajo de jóvenes universitarios. ¿Búsqueda de experiencia o empleo precario? (Un análisis para la ciudad de Buenos Aires)”, en revista *Estudios de Trabajo* N° 2, ASET, segundo semestre. (pp. 111-133), Buenos Aires.
- 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*. Miño y Dávila, Buenos Aires, Madrid.
- San Martín, M. E (2007): “El proceso de inserción laboral de los jóvenes graduados y el sistema de pasantías”. En revista *Estudios del Trabajo* N° 33, ASET. 1er semestre 2007 (pp. 95-122), Buenos Aires.
- Schultz, T. (1961): “Inversión en Capital Humano”. En: Blaug, M. (1972): *Economía de la educación. Textos escogidos*. Tecnos, Madrid.
- 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*. CLACSO, Buenos Aires.
- Tenti Fanfani, E. (1996): “Títulos escolares y puestos de trabajo: elementos de teoría y análisis comparado”. En: *Revista de Educación de Adultos*. CREFAL, México.
- 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. CLACSO: CAICyT. Buenos Aires.
- Urresti, M. (2008): “Nuevos procesos culturales, subjetividades adolescentes emergentes y experiencia escolar”. En Tenti Fanfani E. (Comp.): *Nuevos temas en la agenda política educativa*. Siglo XXI editores, Buenos Aires.