

CONTENIDOS

► **NUEVO LIBRO: "TRAYECTORIAS DE GRADUADOS Y ESTUDIANTES DE INGENIERÍA"**

Pág. 1

► **TRABAJAR DURANTE LA CARRERA: ¿UNA MISIÓN POSIBLE?**

Pág. 4

► **EDUCACIÓN-TRABAJO: CALIFICACIONES Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO (2ª PARTE)**

Pág. 6

► **PRÓXIMOS EVENTOS**

Pág. 8



LABORATORIO MIG

Secretario Académico y Director de Laboratorio:
Lic. Luis Garaventa

Coordinadora General:
Dra. Marta Panaia

Relevamiento, Análisis e Investigación:
Lic. Vanina Simone
Lic. Ivana Iavorski
Cecilia Pazos

Procesamiento de datos y Diseño gráfico:
Prof. Darío Wejchenberg

Asistente:
Facundo Lamanna

Facultad Regional Avellaneda
Sede Villa Domínico

(011) 4353-0220 (interno 103)
www.fra.utn.edu.ar/mig
mig@fra.utn.edu.ar

Ramón Franco 5050 - (1874) Villa Domínico
Buenos Aires / Argentina

NUEVO LIBRO:

"TRAYECTORIAS DE GRADUADOS Y ESTUDIANTES DE INGENIERÍA"



En el pasado mes de agosto se llevó a cabo la presentación del libro "Trayectorias de Graduados y Estudiantes de Ingeniería", coordinado por Marta Panaia y publicado por la Editorial Biblos.

Dicha presentación se realizó en el marco de las IX Jornadas de Sociología "Capitalismo del siglo XXI, crisis y reconfiguraciones. Luces y sombras en América Latina", organizadas por la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, y contó con la participación de la Dra. Ana Miranda (CONICET-FLACSO), el Lic. Luis Garaventa (Secretario Académico de la UTN-FRA), la Mg. Vanina Simone (UBA, UTN-FRA) quien habló en nombre de los autores, y la Dra. Marta Panaia (CONICET-UBA).

Los comentaristas se expresaron acerca del aporte novedoso de la publicación sobre el seguimiento de graduados universitarios y los trabajos enfocados desde la demanda regional, la pertinencia de sus resultados para la gestión educativa y la importancia de contar con bases de datos y análisis periódicos sobre los alumnos, aquellos que abandonan sus estudios y los graduados del sistema educativo superior.

Se destacó la prolífica actividad de investigación que desarrollan los Laboratorios de Monitoreo de Inserción de Graduados (MIG), sus aportes teóricos y metodológicos al campo del conocimiento sobre educación y trabajo, la relevancia de su tarea para las carreras de Ingeniería en proceso de acreditación y los desafíos para dar continuidad a dichos equipos de investigación y sus trabajos de relevamiento y análisis en cada Facultad.

Otro tema tratado por el panel se orientó al rol clave de la ingeniería en el desarrollo productivo del país, los desafíos para las Universidades y los equipos de investigación de producir análisis basados en estudios empíricos, plantear nuevos interrogantes y proponer líneas de trabajo desde visiones integrales y ancladas en el contexto nacional.

NUEVO LIBRO “TRAYECTORIAS DE GRADUADOS Y ESTUDIANTES DE INGENIERÍA”.



MARTA PANAIÁ COORDINADORA

Este libro expresa el trabajo de los dos últimos años de los distintos Laboratorios de Monitoreo de Inserción de Graduados (MIG) de ingeniería, que vienen realizando estudios de seguimiento utilizando técnicas longitudinales y modelos de análisis comparativos. Al esfuerzo realizado en compatibilizar sistemas de recolección de datos y obstáculos burocráticos de instituciones poco preparadas para reflexionar sobre sí mismas, se agrega un esfuerzo por conectar la educación estratégica en la Argentina, con los principales problemas que demanda

resolver el país y analizar sus posibilidades y dificultades. El libro tiene tres partes que intentan aportar a los horizontes de problemas señalados. La primera parte, es el marco de la evolución general de las ingenierías en la Argentina: En la segunda parte, el libro se centra en las trayectorias de los ingenieros y estudiantes y en el trámite personal y generacional que van haciendo de sus carreras en el mercado de trabajo, en la empresa o en ambos. En la tercera parte del libro, se intenta aportar a la teoría informática en su aplicación a las Ciencias Sociales.

SECOND ISA FORUM OF SOCIOLOGY

SOCIAL JUSTICE AND DEMOCRATIZATION
JUSTICE SOCIALE ET DÉMOCRATISATION
JUSTICIA SOCIAL Y DEMOCRATIZACIÓN



AUGUST 1-4, 2012
BUENOS AIRES, ARGENTINA



Asociación Internacional
de Sociología

SEGUNDO FÓRUM DE SOCIOLOGÍA DE LA AIS

“Justicia Social y Democratización”

1 AL 4 AGOSTO 2012

Buenos Aires, Argentina

SEDES: Facultad de Ciencias Sociales - Facultad de Derecho - Facultad de Ingeniería
Facultad de Ciencias Económicas | Universidad de Buenos Aires (UBA)

Convocatoria a enviar resúmenes on line: Hasta el Jueves 15 de diciembre 2011
<http://www.isa-sociology.org/buenos-aires-2012/es/>

“Los tiempos en los que vivimos nos llaman a participar en una investigación que fortalezca los vínculos entre nuestra disciplina y la esfera pública. El Segundo Fórum de la AIS está dedicado a “la justicia social y democratización” y tendrá lugar en Buenos Aires, Argentina, del 1 al 4 de agosto de 2012. Además, proporcionará una amplia gama de oportunidades para tener un diálogo global sobre un cambio transformador.”

SEGUNDO FÓRUM DE SOCIOLOGÍA DE LA AIS cómo presentar una ponencia

elija la sesión de los RC/WG/TG
en la que quiera participar en la
sección ‘Sesiones Académicas’

envíe un resumen ‘on-line’
entre el 25 de agosto
y el 15 de diciembre 2011

on-line
abstract
submission

pague la inscripción antes
del 10 de abril de 2012

on-line
registration



TRABAJAR DURANTE LA CARRERA: ¿UNA MISIÓN POSIBLE?

Cecilia Pazos *

Ivana Iavorski **

El presente artículo constituye un avance de investigación en el estudio de las trayectorias profesionales de los graduados de ingeniería de la UTN-FRA. En esta oportunidad el trabajo se basa en el estudio de las entrevistas biográficas realizadas durante el año 2010 a los graduados de la cohorte 2007 de todas las especialidades de ingeniería que aquí se dictan.

Una de las características de nuestra facultad es

la significativa diferencia entre la magnitud de alumnos ingresantes con respecto a los graduados (1). Esta situación se vincula con la extensión de la carrera ya que la prolongación en el tiempo desalienta la

continuidad de los estudios. Al analizar este proceso registramos que la duración media real de la formación universitaria corresponde a diez años. A partir de las entrevistas realizadas a los graduados comenzamos por describir y analizar los distintos tipos de extensión de la carrera, distinguiendo factores exógenos y endógenos a las biografías que inciden en la construcción de las trayectorias.

El motivo principal de la extensión de la carrera es de tipo laboral, en este caso se articulan las características del mercado de trabajo (factor exógeno) con las decisiones y oportunidades que se presentan a cada sujeto (factores endógenos). Los estudiantes de ingeniería de nuestra facultad se caracterizan por la combinación del estudio y el trabajo durante casi toda su trayectoria académica, la salida al mercado laboral se efectúa de manera temprana entre el primer y segundo año de la carrera (2). Se trata de trayectorias académicas

complejas que comenzaron durante la segunda mitad de la década del '90, cuando se acentúa la flexibilidad y precariedad del mercado de trabajo. La tensión que se genera entre las temporalidades de la formación universitaria y las del empleo es un punto significativo que atraviesa las trayectorias, especialmente para los primeros años de carrera, puesto que constituyen una etapa de transición y adaptación, siendo también la más compleja en cuanto a contenidos, donde se cursan las materias básicas.

Entre los motivos declarados por aquellos graduados que comienzan a trabajar desde el primer año de la cursada, se manifiestan los siguientes: la búsqueda de independencia, la búsqueda de experiencia, por necesidad o una fuerte valoración hacia el trabajo. En relación a esto, la mención a la obtención de un ingreso como soporte económico familiar, necesidad económica, no es el factor más frecuente por el que buscan su primer empleo, es decir que gran parte de la población entrevistada tenía posibilidades materiales para postergar su ingreso al mercado laboral. Igualmente tenemos que aclarar que, dichas necesidades también varían de acuerdo al ciclo de vida, las pautas culturales y de consumo. Lo que se destaca es el interés por tener un ingreso propio y adquirir experiencia laboral. Consideran fundamental trabajar para aplicar los conocimientos de la



(*) Estudiante avanzada de Lic. en Sociología (UBA). Miembro del Laboratorio MIG (UTN-FRA).

(**) Lic. en Sociología (UBA). Miembro del Laboratorio MIG (UTN-FRA).

carrera y tener una experiencia en la industria que aporte a su formación como futuros profesionales. En este sentido, se da una valoración sustancial a la experiencia laboral para la modalidad de ingreso al mercado de trabajo y la competencia en el mismo. Generalmente se observa una tendencia al ascenso paulatino desde un puesto de trabajo de calificación operativa y/o técnica, en algunos casos al interior de una misma empresa y en otros de empleo a empleo del mismo sector. Se entiende que la ampliación del currículum, en términos de cantidad de empleos o cantidad de años de trabajo, es un requisito para acceder a un puesto acorde al título de ingeniero. De esta forma, se suele desestimar el valor que puede tener la formación universitaria en términos de modalidad de ingreso al mercado de trabajo y de inserción en un proceso de creciente profesionalización. En su mirada retrospectiva los graduados consideran que:

“Si (es bueno trabajar y estudiar), yo creo que si pero, después (...) buscaban gente sin experiencia y lo veo ahora en los diarios si leo los clasificados y veo que piden estudiantes avanzados, que se reciban en menos de x cantidad de meses, que se yo, sean 12, 18 y con o sin experiencia piden, entonces yo digo “bueno un tipo que hoy tiene 4 años de ingeniería adentro eh lo pueden tomar de alguna empresa importante?” que me gustaría, pero ya no califico, porque piden jóvenes profesionales” (David, Industrial, 7-10).



“Fundamental (trabajar y estudiar), para mi es absolutamente positivo... totalmente, después de que uno pasa las básicas, las más complicadas (...). Si porque sino no tenés donde volcar todo lo que vas haciendo, vos lo aprendes y no tenés donde aplicarlo... Entonces, si vos nunca trabajas, no podés recibirte y ya buscar un cargo jerárquico, si no lo haces de abajo, creo que no te lo van a dar nunca” (Carlos, Industrial, 7-10).

Un aspecto notable en torno a esta tendencia en las trayectorias, es que los entrevistados al realizar un balance sobre la propia experiencia, declaran que hubiera sido más conveniente empezar a trabajar en el tercer o cuarto año de carrera y no desde el primer año como efectivamente hicieron. Esto da cuenta de un cambio en su valoración de la conveniencia de trabajar y estudiar en forma simultánea, ya que desde su posición actual consideran que hubiera sido más provechoso graduarse a menor edad o no extender tantos años la carrera. Esto también se debe a que hubo muchos cambios en la estructura de la demanda de empleos.

NOTAS

(1) (2) Simone, V.; Iavorski, I.; Pazos, C. y Wejchenberg D. (2010) Los graduados de la UTN-FRA. Un ejercicio comparativo de los graduados de Ingeniería Industrial e Ingeniería Electrónica, cohortes 2006-2007, Documento de Trabajo N° 5, MIG, FRA-UTN, Avellaneda.

ESTUDIO SOBRE EL SEGUIMIENTO DE LOS INGRESANTES 2006

AGRADECEMOS A LOS EX-ALUMNOS DE INGENIERÍA DE LA REGIONAL (INGRESANTES 2006) POR PARTICIPAR DE UN ESPACIO INSTITUCIONAL DE REFLEXIÓN Y DISCUSIÓN.

“CONOCER SUS EXPERIENCIAS NOS AYUDA A MEJORAR LA FORMACIÓN DE FUTURAS GENERACIONES DE INGENIEROS”

EDUCACIÓN-TRABAJO: CALIFICACIONES Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.

2ª PARTE.

Dra. Marta Panaia*

(La primera parte de este artículo se publicó en el Boletín Perfiles N° 13.)

Si bien calificación y competencia responden a un mismo objetivo (Tanguy, 1999): la asociación entre los puestos de trabajo y los atributos de las personas, en la práctica y en la realidad del mundo del trabajo, la calificación se refiere más al puesto de trabajo, y la competencia a la persona que ocupará el puesto.

Cuando hablamos de competencias no se hace referencia a un puesto definido, que implica una jerarquía y cierta permanencia en el tiempo. Por el contrario, la competencia tiene que ver con una categoría más inestable (Tanguy, 1999), que requiere de una validación constante por parte de los sujetos. El trabajador se encuentra constantemente "dando examen", debe probar su pertinencia en el puesto, su derecho a promoción y movilidad. Por esto, es preciso destacar la tendencia hacia la individualización de las trayectorias. Como los recorridos profesionales dejan de tener cierto rumbo prefijado y establecido, para atravesar senderos de incertidumbre donde lo más importante para darle sentido son las propias decisiones de los actores, y sus competencias sociales y laborales.

Las competencias constituyen un "saber hacer operacional validado", donde entra en juego el conocimiento adquirido a través de la experiencia laboral, el incorporado a partir del paso por una institución educativa o la capacitación de la misma organización, y la constante evaluación de la competencia por el desempeño en la empresa.

En ese escenario, el resultado final debería poder contemplar además, el entorno social de origen familiar, porque esta categoría excede la práctica estrictamente profesional y avanza hacia los comportamientos relacionados con la empatía, la capacidad de comunicación, negociación, etc.

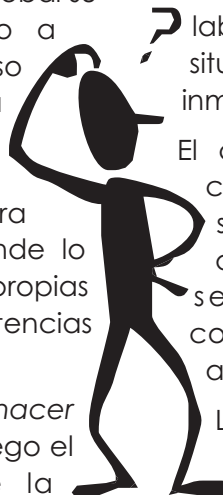
Esto plantea interrogantes sobre el impacto de estos requerimientos en las posibilidades de inserción, más que nada por este énfasis en la valoración de habilidades relacionales por encima

de los conocimientos específicos. Sin embargo, si bien las nuevas formas de trabajo demandan nuevas capacidades, también es cierto que estas "aptitudes" se presentan confusas y poco codificadas.

Gallart y Jacinto (1995), resaltan la competencia como inseparable de la acción, pero que exige a la vez conocimiento. Se rescata la idea de la aplicación de conocimientos en circunstancias de incertidumbre, porque supone la capacidad de resolución de problemas. Tiene que ver con la suma de los conocimientos técnicos más la experiencia adquirida en el trabajo. Vargas Zúñiga (2002), resalta el desempeño en el trabajo por sobre los conocimientos previos. Comparte la necesidad de solucionar problemas y resolver distintas situaciones en el trabajo, pero se centra en la situación laboral, como el resultado de un conjunto de situaciones previas a la capacidad de resolución inmediata.

El concepto de competencia tiene matices: competencias laborales o competencias sociales. Las primeras tienen que ver con aptitudes o destrezas para el trabajo, las segundas, se centran en actitudes, comportamientos, casi sin correspondencia alguna con instancias de formación.

Las competencias sociales se relacionan con los comportamientos en el trabajo, con las llamadas "destrezas sociales" (Ynob, 2005), que se hacen efectivas a nivel de relaciones interpersonales. Dentro de la empresa, la validación de estas competencias se hace especialmente visible en la relación con los clientes, como también en la interacción con otras áreas o en el trabajo en equipo (Zarifian, 1999). Hay autores que destacan la competencia social, como la facultad de establecer lazos de comunicación entre los miembros de una organización. Es decir, son competencias que se validan en el desempeño laboral, especialmente porque sus atributos no establecen ninguna conexión con los sistemas de educación formal, o algún otro conocimiento específico. Al mismo tiempo, estas competencias refieren a cuestiones de *actitud*, mucho más que de "aptitud", aspecto ausente en el sistema de



(*) CONICET / UBA.

calificación ocupacional, o sea, una actitud proactiva. Calificación y competencia, generan todavía más interrogantes que respuestas.

En el Censo de 1991 (INDEC) se considera operacionalmente la calificación ocupacional como *“la referida a la complejidad de la tarea concreta. Esta complejidad se establece a partir de ciertos elementos constitutivos del proceso de trabajo: objeto de transformación o materia prima, instrumentos de trabajo y actividades o acciones del trabajador”*.

La calificación ocupacional, que intenta ser la expresión de la complejidad de los procesos de trabajo llevados a cabo en el marco de cada ocupación, se establece empíricamente a partir de tres elementos que intervienen en el proceso de trabajo: las acciones, los instrumentos y la materia prima u objeto de trabajo (INDEC).

La nueva clasificación profesional considera *“las ocupaciones que por los objetos e instrumentos que se utilizan (fundamentalmente procesos intelectuales) y por las actividades múltiples, diversas, de secuencia cambiante y/o innovadora que se realizan requiere de conocimientos teóricos de orden general y específica acerca de las propiedades y características de los objetos e instrumentos de trabajo y de las reglas y leyes que rigen los procesos de trabajo, adquiridos por capacitación formal específica y eventualmente por experiencia laboral equivalente”* (INDEC).

Hay una mayor preocupación entre las empresas por la capacitación continua, y éstas varían bastante por región y por sector y por tamaño de empresas y categorías socio-profesionales. Por otra parte, no hay estudios ni datos de base que permitan evaluar los resultados de esta formación continua, su calidad y sus características, en la productividad, calidad y eficiencia de los distintos sectores de actividad

Por otra parte, en nuestro país no se han realizados muchos estudios sobre las tendencias más recientes del mercado de trabajo profesional hacia la feminización de los calificados profesionales y la des-masculinización de este mercado. Tampoco de las características de los sectores de mercado más cerrados que mantienen mayor proporción de asalarización y burocratización y de los sectores más flexibilizados. Estas comparaciones podrían proporcionar un mapeo de las zonas de mayor movilidad -vertical y horizontal- pero también territorial.

También es importante avanzar en el conocimiento

de la distribución estructural de las calificaciones profesionales, por rama y por carácter de la ocupación, así como las condiciones de contratación y de mercado que pueden funcionar como mecanismo de atracción o rechazo de otros profesionales extranjeros.

Por último, el potencial entre los titulados universitarios y los abandonadores del sistema universitario con varios años de educación y los efectivamente ocupados son un importante indicador de las demandas de la estructura productiva y del grado de desarrollo de estos países y de la falta de estudios en esa dirección que indiquen la orientación de políticas de recuperación de esas poblaciones para completar una formación que asegure su posición en el mercado de trabajo.

Faltan conceptualizaciones teóricas y estadísticas que nos permitan resolver las siguientes cuestiones:

1. La articulación entre la organización macroeconómica de los sectores productivos y la organización micro-económica y social de las empresas y las entidades educativas, para poder circular las transformaciones institucionales y analizar los nuevos espacios profesionales.

2. La articulación entre los procedimientos productivos y coexistencia de "nuevos" y "viejos" con los disciplinamientos del mercado, para poder circular transformaciones y cambios de los espacios profesionales generacionales.

3. La nueva racionalidad de los actores profesionales, dando cuenta del flujo, del objeto y de la identidad.



BIBLIOGRAFÍA

Gallart, M.A. y Jacinto, C., (1995) *“Competencias laborales: un tema clave en la articulación educación-trabajo”* en *Boletín “Educación y Trabajo”* CINTERFOR año 6 N°2, p13-20, 1995.

INDEC (1998) Código de Ocupaciones aplicado al censo Nacional de 1991 y a la Encuesta Permanente de Hogares. Una evaluación más detallada de los datos que proporciona la fuente censal se puede ver en INDEC, 1998.

Tanguy, L. 1999. “Definiciones y usos de la noción de Competencias” París X-Nanterre (mimeo).

Ynoub, E., “Aportes para un estudio de las competencias sociales”, *7 Congreso de Estudios del Trabajo ASET – Facultad de Ciencias Económicas UBA, Bs.As. Argentina, 2005.*

Vargas Zúñiga, F, “Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano”. *Convergencias y desafíos. Cinterfor/OIT. Montevideo, 2002.*

Zarifian, P., “El modelo de competencias y los sistemas productivos”. *Cinterfor. Papeles de Oficina Técnica, 8, Montevideo, 1999.*

► PARTICIPACIÓN EN EVENTOS



9ª BIENAL DEL COLOQUIO DE TRANSFORMACIONES TERRITORIALES

Huellas e incertidumbres en los procesos de desarrollo territorial

8, 9 Y 10 DE AGOSTO DE 2012

Centro Herrera - Universidad Nacional de Tucumán
San Miguel de Tucumán - Tucumán - Argentina

ORGANIZAN

Universidad Nacional de Tucumán (UNT)



Comité Académico de Desarrollo Regional (CADR) de la
Asociación de Universidades del Grupo Montevideo (AUGM)



Presentación de resúmenes hasta el 28 de febrero de 2012

<http://www.9coloquio.face.unt.edu.ar/>

VISITE NUESTRO SITIO EN INTERNET DONDE ENCONTRARÁ TODA LA INFORMACIÓN DEL LABORATORIO: <http://www.fra.utn.edu.ar/mig>



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL Facultad Regional Avellaneda

Autoridades

Decano:

Ing. Jorge Omar Del Gener

Vice Decano:

Ing. Enrique María Filgueira

Secretario General:

Ing. Roberto Bartolucci

Secretario de Cultura y Extensión Universitaria:

Ing. Sebastián Blasco

Secretario Académico:

Lic. Luis Garaventa

Secretario de Planeamiento:

Ing. Luis Muraca

Secretario de Gestión Académica e Institucional:

Sr. Jorge Lentini

Secretario Administrativo:

Sr. Antonio Di Santi

Secretario de Ciencia, Tecnología y Posgrado:

Mgr. Ing. Lucas Gabriel Giménez

Subsecretario de Relaciones Institucionales:

Ing. Luciano Vettor

Subsecretario de Bienestar Universitario:

Ing. Oscar Lopetegui

Subsecretario de Infraestructura:

Arq. Guido Camilli

Página Web: www.fra.utn.edu.ar