

CONTENIDOS

- **LAS TRAYECTORIAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO Y LAS BIFURCACIONES** Pág. 1
- **RESEÑA DEL VII ENCUENTRO NACIONAL DE LABORATORIOS DE MONITOREO DE INSERCIÓN DE GRADUADOS** Pág. 3
- **PRESENTACIÓN DEL LIBRO: ABANDONAR LA UNIVERSIDAD CON O SIN TÍTULO** Pág. 4
- **LA FRA EN NÚMEROS: LAS BECAS Y LOS ALUMNOS DE LA FRA. DATOS DE LOS INGRESANTES 2007** Pág. 7
- **PRÓXIMOS EVENTOS** Pág. 8



LABORATORIO MIG

Director del Laboratorio:
Lic. Luis Garaventa

Coordinadora General:
Dra. Marta Panaia

Equipo de Investigación:
Mg. Vanina Simone
Lic. Ivana Iavorski Losada
Lic. Lucila Somma
Prof. Darío Wejchenberg

Becario estudiante:
Facundo Lamanna

Facultad Regional Avellaneda
Sede Villa Domínico

(011) 4217-1991 (interno 240)
www.fra.utn.edu.ar/mig
mig@fra.utn.edu.ar

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

LAS TRAYECTORIAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO Y LAS BIFURCACIONES

Dra. Marta Panaia*

Las trayectorias de formación y laborales de nuestros estudiantes y graduados constituyen un proceso que es por definición dinámico y se produce en un tiempo determinado. Sin embargo, esas trayectorias no son siempre lineales sino que sufren varias reorientaciones a lo largo de la vida. Estos cambios o bifurcaciones, no tienen todos las mismas profundidades ni generan las mismas consecuencias y estudiarlos y analizarlos es de interés para ayudar en los momentos en que esos cambios tienen consecuencias importantes en la vida profesional. Una bifurcación es un momento particular de recomposición intensa de los elementos que componen un proceso y están vinculados a un acontecimiento, provocan una crisis con la aparición de distintas alternativas y desembocan en un cambio de orientación del proceso (Bidart, C. y Brochier, D., 2010).

Una bifurcación, una encrucijada en el camino, corresponde a un momento particular de un proceso que se sitúa como bisagra entre dos secuencias. Por ejemplo, si se examina un proceso de evolución profesional de un individuo a la escala de su vida, el cambio importante se refiere al pasaje de una profesión o actividad a otra, mientras que un simple cambio de empleador dentro en una misma profesión, puede no significar cambios importantes como para ser considerado una bifurcación.

La intensidad de las recomposiciones en términos de una vida y el carácter irreversible de algunas decisiones tomadas en ocasión de una bifurcación no remiten por tanto a las causas del proceso de conjunto, sino que deben ser miradas en un contexto.

Existen escalas muy diferentes de bifurcación, nosotros nos centramos en las bifurcaciones biográficas que trabajamos en nuestros Laboratorios para comprender la toma de decisiones. Estos ejemplos (Panaia y otros, 2003) muestran a partir de estudios de casos las bifurcaciones que nos interesa analizar.

Vamos a tomar tres características de las bifurcaciones para poder categorizarlas, ligadas al recorte temporal que ellas contribuyen a definir. La *primera* se centra sobre sus modalidades de aparición en un proceso siempre marcado por una dosis de imprevisibilidad; la *segunda* se centra en la investigación de los orígenes del cambio en el período que precede a la bifurcación, que debe referirse a un conjunto complejo de factores y no a una causa única; y la *tercera* es relativa a las consecuencias irreversibles que ellas provocan en el tiempo posterior a su aparición.

Vamos a ejemplificar con tres historias de estudiantes y graduados de la UTN, ya mencionadas en el trabajo referido, que muestran estas tres situaciones (Panaia y otros, 2003).

(continúa en página 2)

(*) CONICET / UBA.

Los acontecimientos familiares y personales impresivibles

Al momento de la entrevista, Arturo nos manifiesta su intención de abocarse a un desarrollo como profesional independiente y nos comenta cuáles fueron sus principales dificultades para insertarse laboralmente: *"(...) yo vi que en la universidad me daban mucho en la parte técnica, en la parte administrativa a lo mejor le falta un poco (...) pero cuando salí a buscar trabajo, cuando te insertas en el mercado no precisamente tenés que estar detrás de un escritorio calculando técnicamente, sino que te necesitan en lo administrativo, tenés que manejar valores, tomar decisiones (...)".* Su corta experiencia laboral en la especialidad se mostró contraria a sus expectativas iniciales *"(...) en la vida real, el trabajo en la realidad no es así como pensaba, hoy por hoy estar detrás del escritorio (...) no es lo mismo que manejar gente, administrar la obra (...)".* Arturo tuvo seis empleos. Desde siempre trabajó en el comercio de sus padres, un autoservicio de almacén en el que cumplía multiplicidad de funciones. Su proyecto era continuar participando en el negocio familiar, lo cual le permitiría completar sus estudios universitarios *"mí idea era mantenerme con el comercio monetariamente y terminar de estudiar y después de ahí buscar trabajo (...)".* Este trabajo familiar, solo se veía complementado con una ayudantía que comenzó en el sexto año de la carrera. Pero antes de culminar sus estudios, recibe el ofrecimiento de un profesor para realizar una pasantía en una empresa constructora. Esta posibilidad que parecía ser un inicio para una trayectoria asociada a la especialidad elegida, tuvo una corta duración (cinco meses) al verse condicionada por una situación personal que bifurcó su trayectoria. Su reciente matrimonio, lo obligó a mudarse a Luján para hacerse cargo de la panadería de su suegro. Nuevamente de lleno en el comercio familiar, comienza lentamente a desarrollar trabajos de construcción para particulares en forma independiente. Luego de dos años en esta situación, -casi sin buscarlo demasiado- Arturo accede a la empresa de Construcciones. La empresa necesitaba un ingeniero que resida en Luján para dirigir una obra que se estaba desarrollando en la zona, y esta es, -según Arturo- la principal razón de su acceso: *"(...) me eligieron a mí porque vivía ahí y me vieron condiciones, en fin ellos sabrán (...)".* Desde el año 2000, nuestro entrevistado se desempeña en la empresa como jefe de obra con veinte personas a su cargo. Más allá que este parece ser su primer retorno a la especialidad, lo cierto es que su proyección no apunta a continuar bajo la órbita de una empresa, sino desarrollar y aumentar sus posibilidades como profesional independiente. Arturo proyecta dedicarse cada vez más a su trabajo en forma independiente, que nunca abandonó definitivamente desde su llegada a Luján.

Los momentos previos al cambio

Desde su ingreso a la universidad, Pepe transitó por tres empleos. Su primer empleo, se desarrolló en una empresa pequeña de maquinaria para jardines y huertas. Su estadía allí coincidió con sus primeros cuatro años de carrera, al mismo tiempo que sus funciones iban aumentando hasta cubrir una amplia gama de tareas. Su desvinculación con la empresa se debió a que dice

llegar a su "techo" en cuanto a la aplicabilidad de los conocimientos *"(...) para un técnico sí, pero para un ingeniero sobra"* y por otro lado en motivos económicos: *"(...) yo ya había encontrado mi techo y porque la gente no te podía pagar más".* En los meses subsiguientes no buscó trabajo, y solo se dedicó a estudiar. La segunda situación de empleo vino de la mano de un compañero de facultad que trabajaba en una Consultora de Ingenieros sobre temas de producción. Las condiciones parecían mejorar respecto de su primer empleo no solo por el sueldo que ascendía respecto del anterior, sino también por su situación contractual: pasaba de una inexistencia de contrato a un contrato en relación de dependencia. Sus funciones en la empresa se desarrollaban en el área de ingeniería como operador *cad cam cae*, *"(...) si estaba en un ambiente donde se aplican los conocimientos de ingeniería para una oficina de una importante automotriz, y algunos conceptos se volcaban, muy pocos, pero un avance respecto de lo anterior"*. Su segundo cambio se debió a mejoras laborales, sin períodos intermedios, Pepe accede a una empresa autopartista, su tercer y actual empleo. En ella, Pepe abarca multiplicidad de funciones: *"soy ingeniero de productos, asistente comercial, encargado del sistema, de capacitación y varios"*. Actualmente, su relación laboral le genera una profunda desmotivación, *"(...) por la única razón por la que estoy es porque no tengo otra cosa y yo tengo que vivir y tengo que tener un ingreso"*. Si bien este estado parece tener varias raíces, una de ellas es la imposibilidad de desarrollarse como ingeniero, de aplicar los conocimientos adquiridos *"(...) en realidad el trabajo de ingeniero es básicamente administrativo, no es necesario tener un ingeniero. (...) necesitan alguien que no piense, que no opine, cualquier opinión es la consecuencia de un problema (...)".* Pepe le atribuye gran parte de responsabilidad sobre su situación a factores estructurales: *"hasta ahora no use nada de lo que aprendí en la facultad en el trabajo, pero el problema es el trabajo no la facultad (...) estoy en el rubro, pero no se usan (...) lo mejor es la parte de diseño y crear, y acá no en esta empresa, sino en todo el país no se crea nada, se administra de lo que alguien ya creó"*. Pepe muestra una trayectoria que inicia en ascenso atravesando tres empleos en relación de dependencia, que parecen crecer en importancia en cuanto a funciones y responsabilidades acompañando la principal etapa de formación de grado en la vida de nuestro entrevistado y presenta una bifurcación reciente, su experiencia en la autopartista, lo lleva a reconsiderar su recorrido profesional y plantearse nuevas expectativas. Si bien Pepe manifiesta estar conforme con su trayectoria *"totalmente orgulloso con lo que hice, pero no están dadas las condiciones para que sea definitiva...pero el potencial está falta que lo aprovechen"*, esto no parece completar su realización profesional. Es por ello que encontramos en su biografía un cambio de sentido, ya no contempla en la formación una vía de acceso a su desarrollo profesional: *"(...) la especialización la voy a hacer si en el lugar que estoy la requieren, veo que hay apoyo y pueda tener fruto porque seguir poniendo esfuerzo en materia gris para que no se aplique ya esta suficiente (...)"*, pero tampoco contempla en un cambio de empleo el camino posible para realizar sus expectativas *"(...) porque lo único que*

voy a cambiar es de trabajo (...) pero no la situación". Para Pepe, el nuevo rumbo va de la mano de un desarrollo independiente: "desde ya que estoy pensando en abrirme de la industria automotriz y en lo posible fuera de la relación de dependencia". Frente a su trabajo que el mismo define como "totalmente desmotivador", Pepe aspira sentirse realizado en su trabajo: "en lo que sea que me de satisfacción, que lo que yo hago es producto de lo que pienso, realizo, decido y después ver el fruto de todo eso".

Las consecuencias irreversibles y las relaciones de género

La historia laboral de Camila muestra una inserción laboral dificultosa y donde la estabilidad se logra por cansancio, no por haber encontrado la posibilidad de realización en su profesión. Camila tuvo ocho empleos, el primero fue en una importante empresa de caucho, donde trabajaba su padre. Allí se desarrolló como inspectora de calidad, dentro de la categoría más alta de operarios. Su trabajo en la empresa se extendió por cinco años, y correspondió a sus cuatro primeros años de estudio. Hasta ese momento, Camila dice no plantearse expectativas, "durante el ciclo básico lo único que quería era avanzar lo más rápido posible". En el transcurso del cuarto año de la carrera de Ingeniería Mecánica sus perspectivas comienzan a cambiar, "(...) pensaba que la empresa tenía que empezar a ver mi actitud (...) como no me consideraba, cambie de trabajo, ese fue mi primer cambio laboral". Desde su primer empleo, Camila comienza a trazar un paralelo entre su formación y su categoría ocupacional, lo cual provoca su primer cambio o corte, "(...) yo estaba cursando algunas materias de cuarto año, (...) y tenía una categoría que no correspondía para una persona que estaba a mitad de un carrera terciaria [universitaria] (...) y me fui". Así fue como incursionó un año en la docencia secundaria. Al tiempo se enteró de un puesto en una empresa que coincidía con su perfil, y comenzó a trabajar en una empresa de motores a combustión para móviles de logística. Si bien sus responsabilidades habían crecido, Camila no se sentía conforme con su sueldo, ese fue el principal motivo que la llevó a cambiar de empleo. Comenzó en una empresa briqueteadora con un contrato de pasantía que consiguió a través de la bolsa laboral. Esta fue una experiencia traumática, ya que la falta de cumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones de contrato de pasantía, hizo que su estadía allí durara solo seis meses. En ese momento, consigue trabajo en una constructora vial para hacer el mantenimiento productivo y preventivo de las obras viales, el trabajo de oficina le permitía tener un horario acorde a la cursada. Luego de dos años, la empresa inició un proceso de venta, que animó a Camila a reanudar su búsqueda de empleo y obtiene respuesta en una empresa que produce grúas y puentes-grúas. Su estadía en la empresa tuvo una duración de dos años, en los que además vivió su graduación y el nacimiento de su hija. Unos meses antes de su graduación, Camila percibe una situación que le genera disconformidad: "cuando estaba embarazada me habían pasado a un puesto que laboralmente decimos 'Tasmania' es un lugar aislado y morirás ahí". Ese es el momento en que se produce otro cambio laboral, pero ya no motivado por

la disconformidad salarial, sino todo lo contrario, el cambio iba en busca de un proyecto concreto "(...) era un empresa que estaba en formación entonces la propuesta era buena, aguantemos ahora y después todos arriba". A los nueve meses, la empresa se fusiona y Camila queda sin trabajo. El período de búsqueda sin empleo se extiende hasta un año, cuando consigue entrar en una selección y obtiene el empleo. Si bien lleva solo dos meses en la nueva empresa cuando se realiza la entrevista, Camila cuenta que se desempeña en ventas de representación, pero ya tiene perspectivas de crecimiento dentro de la empresa, que había sido su continua preocupación en todos los empleos "(...) ellos hablan de un proyecto en un par de años y de ahí a evaluar y promoverme, de hecho ellos manejan mucho las promociones internas". En su empleo actual, Camila parece haber encontrado lo que buscaba, "(...) digamos que no tengo más ganas de seguir cambiando de trabajo".

De la experiencia realizada en la UTN podemos concluir en primera instancia que la trayectoria laboral con frecuentes bifurcaciones es el escenario más reiterado de la carrera profesional del ingeniero tecnológico argentino. La exclusión de trayectorias continuas o de largo plazo, condiciona frecuentemente la asociación de ingenieros en pequeñas empresas consultoras o al frente de emprendimientos empresarios de pequeñas y medianas empresas con trayectorias de suerte diversa en el mercado. El rol de los ingenieros en los cargos directivos, como consultores independientes y en tareas de asesoramiento por contrato es ampliamente conocida en nuestro país y muchas veces desgastante de su potencial de acumulación de conocimientos en función del crecimiento (Panaia, M., 2006).

La exclusión de tareas de concepción y diseño en algunas de las ramas de tecnología avanzada, limita el rol de los ingenieros a la operación y allí los perfiles de calificación demandados son similares a los de un técnico u otros profesionales intermedios, mientras que el ingeniero o queda sub-ocupado o se limita a las funciones de ajuste de la máquina. Más limitada aun es la posibilidad de inserción de la mujer ingeniera, frecuentemente descalificada en sus conocimientos y capacidades de mando por su género.

La dimensión promedio de las empresas que los demandan limita sus promedios de ingresos, multiplicando sus estrategias de empleo o diversificándolas hacia otras actividades para complementar ingresos, ya sea docencia, comercialización o incluso administración y venta.

NOTAS

Bidart, C. y Brochier, D. (2010) "Las bifurcaciones como cambios de orientación en un proceso" en Ariel Mendez (Comp), *Procesus*, Academia Bruylant, Belgique,

Panaia; Mesa; Formento; Villalba Mallorquin; Fernandez; Corradini; Weglin (2003) "Modelos de inserción profesional y proyecto de carrera de los ingenieros tecnológicos en argentina". Ponencia presentada al Congreso Latinoamericano de Educación Superior en el Siglo XXI, 18 al 20 de septiembre, San Luis, Argentina.

Panaia, M. (2000) "Demandas empresariales sobre las calificaciones de los ingenieros en Argentina", en *Revista de Estudios Latinoamericanos de Trabajo*, N° 13, Buenos Aires, ALAST.



VII ENCUENTRO NACIONAL LABORATORIOS DE MONITOREO DE INSERCIÓN DE GRADUADOS



El pasado mes de mayo tuvo lugar en nuestra Facultad el VII Encuentro Nacional de Laboratorios MIG, organizado y coordinado desde nuestro Laboratorio. El evento de carácter gratuito y abierto a toda la comunidad académica convocó a representantes de distintos centros de investigación y de gestión institucional de universidades nacionales, además de profesores y autoridades de la FRA.

El evento se organizó en tres mesas de trabajo temáticas y un foro dedicado al intercambio de experiencias entre los grupos de investigación en formación.

Luego de la bienvenida y apertura a cargo de las autoridades de la FRA, se desarrolló la primera mesa de trabajo sobre las trayectorias de graduados universitarios, su inserción y las demandas requeridas por los entornos productivos locales. En dicha mesa se abordaron las trayectorias de ingenieros de distintas especialidades de la FRA, la historia del campo profesional de los graduados en Ciencias de la Educación, las demandas entorno a las calificaciones de los graduados en Comunicación Social, las demandas requeridas hacia los ingenieros por las

empresas de Corrientes, Resistencia y Gran Resistencia y la inserción de los graduados de la Universidad Nacional de Santiago del Estero en el mercado de trabajo regional. La mesa concluyó con un análisis de los debates acerca de la definición y la conceptualización de los tiempos de trabajo. En orden de exposición se detallan los ponentes de cada trabajo: Vanina Simone, Ivana lavorski Losada y Darío Wejchenberg del MIG UTN-FRA; María Eugenia Vicente del IIGG / IdIHCS, CONICET; Cecilia Blanco del ECI / CIJyS, FDyCS, UNC; Carlos Lovey del MIG / GEISIT, FRR, UTN; María Emilia Isorni del INDES, UNSE; Marta Panaia del CONICET / UBA.

En la segunda mesa de trabajo sobre el seguimiento de alumnos y abandonadores los temas giraron en torno a las actividades de integración de los ingresantes a la cultura universitaria, el análisis del abandono como un proceso para el caso de los alumnos de ingeniería, el seguimiento de alumnos por cohorte de ingreso, trayectoria de cursada, interrupción y abandono, al análisis de las mediciones e indicadores existentes de los abandonadores de



carreras universitarias y la caracterización de estudiantes de ingeniería en sistemas de información para el desarrollo de indicadores de seguimiento. En esta mesa los expositores fueron: Paola Paoloni y Analía Chiecher del MIG-Río Cuarto, UNRC / CONICET; Ivana Iavorski Losada, Lucila Somma, Darío Wejchenberg y Vanina Simone del MIG, UTN-FRA; Marta Panaia del CONICET / UBA; Alejandra Maria Jewsbury y Amalia Inés Haefeli de la FRC, UTN.



Los perfiles de estudiantes y la articulación entre la universidad y su entorno fue el tema convocante para la tercera mesa de trabajo. En el marco de este eje temático se debatió sobre la articulación entre formación universitaria, inserción laboral y competencias de graduados en Ciencias Económicas y la construcción de un sistema de información institucional sobre universidad y demandas sociales y productivas para el caso de la Universidad Nacional del Litoral. Para esta mesa se contó con la exposición de Marina Guarrochena De Arjol de FCE, UnaM; Graciela Riquelme del CONICET-PEET-IICE-UBA, Natalia Herger del PEET-IICE-UBA y Eliana Magariños de la SP / UNL.

Para finalizar la segunda jornada de trabajo se realizó un foro de nuevos grupos de investigación sobre los temas de monitoreo de graduados, alumnos, abandonadores y demandas del medio socio-productivo. En este espacio cada integrante de los equipos en formación relató brevemente las acciones emprendidas para su consolidación y las líneas de trabajo planificadas.

Como cierre del evento se llevó a cabo la presentación del libro **Abandonar la Universidad con o sin título** coordinado por la Dra. Marta Panaia y editado por Miño y Dávila Editores y la Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Avellaneda. Esta publicación recoge, reelabora, y profundiza los trabajos presentados en el VI Encuentro de Laboratorios de Monitoreo realizado

en el año 2011 en la Universidad Nacional de Río Cuarto. El Vice Decano de la Facultad, Ing. Enrique Filgueira, abrió el panel de presentación para luego dar paso a los tres comentaristas del libro: el Lic. Luis Garaventa (Secretario Académico de la FRA), la Mg. María Cecilia Formento y la Lic. Lucila Somma. En general, los comentarios repasaron la forma en que se estructura el libro, destacaron los notorios avances en la investigación realizados en los últimos años y valoraron como un aporte el hecho de contar con diferentes miradas sobre la problemática de acuerdo a cada institución educativa. La Facultad agasajó con un vino de honor a los autores, comentaristas y asistentes de la presentación.





Marta Panaia
coordinadora

Abandonar la universidad con o sin título

| | |
|------------------------|--------------------------|
| Marta Panaia | Natalia Benítez |
| Vanina Simone | Marta Ceballos Acasuso |
| Ivana Iavorski Losada | Cecilia Pazos |
| Darío Wejchenberg | Lucila Somma |
| Analía Chiecher | María Eugenia San Martín |
| Paola Verónica Paoloni | Ariel Sigal |
| Lucas Oviedo | |



MIÑO y DÁVILA
EDITORES

PRESENTACIÓN

Lic. Luis Garaventa

Secretario Académico y Docente de la UTN-FRA

Mg. María Cecilia Formento

Magíster en Docencia Universitaria (UTN) y Docente en las carreras de Ing. Industrial e Ing. Electromecánica de la UNGS

Lic. Lucila Somma

Becaria doctoral CONICET/UBA. Integrante del Proyecto PID UTN-FRA N° 826.

AUTORES

Marta Panaia, Vanina Simone, Ivana Iavorski Losada, Darío Wejchenberg, Analía Chiecher, Paola Verónica Paoloni, Lucas Oviedo, Natalia Benítez, Marta Ceballos Acasuso, Cecilia Pazos, Lucila Somma, María Eugenia San Martín, Ariel Sigal.

Editado por Miño y Dávila Editores y la Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Avellaneda

Buenos Aires - Madrid, 2013

RESEÑA

En la Argentina existen pocos estudios sobre los alumnos que abandonan su formación superior o que realizan cambios en su elección universitaria y casi ninguno que contemple su situación en el mercado de trabajo durante los años de estudio. Predomina un carácter punitivo sobre el abandono porque la meta a lograr es la culminación de la carrera; las trayectorias incompletas constituyen casos desviados del tipo ideal representado por el graduado. Tampoco se conocen las trayectorias laborales de los estudiantes que no terminan su carrera universitaria o que la abandonan por otra, cuáles son sus perfiles, su origen social o sus motivaciones.

La situación se complejiza cuando el rechazo producido por la institución engloba un rechazo al estudio mismo. Esto puede generar en los estudiantes una resistencia a la propia situación del "ser" estudiante, o una reacción negativa para volver a la institución o para considerar cualquier otra entidad académica.

Por otra parte, para quienes logran el título se abren diversos caminos en principio desconocidos, pero tienen que ser significativos socialmente y reconocidos económicamente sino es comprensible que tanto esfuerzo no se justifique para las nuevas generaciones que han puesto en otro lugar el esfuerzo y la gratificación.

Desde los relevamientos empíricos podemos afirmar que en el hecho de dejar la universidad, ya sea que la decisión se tome racionalmente o sea el resultado de un acontecimiento puntual, se identifican momentos previos que funcionan como indicios del desencadenamiento de ese abandono. Las instituciones educativas, si están atentas a los estudios e investigaciones de sus Laboratorios de Monitoreo, pueden reconocer esas conductas y elaborar políticas de retención.

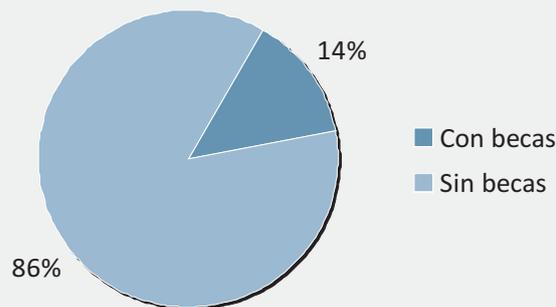
LAS BECAS Y LOS ALUMNOS DE LA FRA. DATOS DE LOS INGRESANTES 2007

VANINA SIMONE*

LA FRA EN NÚMEROS...

En la población de alumnos de la cohorte 2007 relevados se observa que un 14% obtiene becas durante su trayectoria en la Facultad. Son becas que tienen como finalidad incentivar el estudio y generar vínculos con el ámbito universitario. La mayoría no tiene como requisito una contraprestación, aunque un solo tipo de estas becas puede incluir alguna actividad en laboratorios o centros de investigación pero su modalidad no corresponde a una actividad laboral, sino que el objetivo es la vinculación con la universidad y el fomento de la continuidad de los estudios. Para continuar el beneficio económico de la beca los estudiantes tienen que cumplir con la condición de aprobar tres finales por año, como mínimo. Las becas pueden ser internas de la Universidad, es decir que se contemplan en el Programa de becas de la UTN (becas de ayuda social y de investigación y servicios) cuyos fondos son erogados por la Universidad, también pueden ser otorgadas desde la Facultad Regional Avellaneda (becas de alumno destacado) o externas del Ministerio de Educación (Bicentenario, convenio con Alemania DAAD) o de instituciones como Bancos y Fundaciones.

Gráfico N° 1. Alumnos con beca en su trayectoria (n=103)



Fuente: Laboratorio MIG, UTN-FRA (2013)

En las trayectorias educativas se registra continuidad en la obtención de las distintas becas para este grupo del alumnado. Por dicho motivo, se indaga sobre la duración del período de becas, siendo la duración más frecuente de 24 meses, aunque se registran alumnos cuyo período con becas se prolonga por cuatro años. Respecto del momento de la trayectoria en el que se perciben las becas, la mitad de los casos lo hace durante el primer año de la trayectoria y más del 85% lo hacen en el primero y el segundo año de la trayectoria en la institución educativa. En este sentido, si bien logran aplicar para las becas en el primer año de la carrera, el no cumplimiento de los requisitos académicos en los años subsiguientes es uno de los motivos por los cuales dejan de percibir este tipo de incentivo.

Para realizar este análisis contamos con la colaboración del Subsecretario de Bienestar Universitario **Ing. Oscar Lopetegui** quien nos brindó información general sobre el sistema de becas de la UTN y de la FRA.

(*) Mg. en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA). Miembro del Laboratorio MIG de la UTN-FRA.

➤ PRÓXIMOS EVENTOS



XXIX CONGRESO ALAS

“CRISIS Y EMERGENCIAS SOCIALES EN AMÉRICA LATINA”

29 DE SEPTIEMBRE AL 4 DE OCTUBRE
SANTIAGO DE CHILE 2013

<http://congresoalashile.cl>
congresoalashile@facso.cl



Rosario – 14 al 16 de Mayo de 2014

Plazos para la presentación de trabajos

Envío de resúmenes: hasta el 4/11/2013

Notificación de aceptación de resúmenes: 16/12/2013

Envío de trabajos completos: hasta el 19/02/2014

Dirección de contacto

<http://www.fceia.unr.edu.ar/ipecyt2014>

ipecyt2014@fceia.unr.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