

7mo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

Grupo 11: “Desempeños en las organizaciones productivas: calificaciones, saberes adquiridos y capacitación”

Coordinador: Julio Testa

Título: **Saberes y competencias adquiridas a través del sistema de pasantías. El caso de las ingenierías de la UBA y el ITBA.**

Autor: María Eugenia San Martín

Email: eugeniasanmartin@ciudad.com.ar

Pertenencia institucional: CONICET / IGG / FSOC / UBA Uruburu 950 6to piso.

Introducción

Existe cierto consenso respecto que los efectos combinados de la globalización, el cambio tecnológico y la liberalización de los mercados han creado en los últimos años un entorno altamente competitivo que a su vez tiene incidencia en las transformaciones de los modos de organización del trabajo. Asimismo, la calidad de la fuerza de trabajo aparece como un factor determinante para la competitividad y adaptabilidad de las empresas. La economía Argentina ha estado centrada en el predominio de actividades ligadas al sector servicios y a la explotación de producciones asentadas en el aprovechamiento de los recursos naturales. Asimismo, se multiplicó el endeudamiento y se sostuvo una elevada fuga de capitales al exterior como evidencia de

un comportamiento rentístico. Si bien en la primera parte de la década del noventa se dio un crecimiento sostenido del PBI, este modelo de desarrollo fue incapaz de difundir de manera proporcional sus efectos hacia el empleo y los ingresos de la población. El sostenimiento de ese modelo en la segunda parte de la década redundó en altas tasas de desempleo estructural, pérdida de poder adquisitivo, empeoramiento de las condiciones de trabajo y de contratación y aún más altos niveles de pobreza.

En este sentido, resulta materia de debate cuáles son las nuevas oportunidades de empleo que se crean, las condiciones de vulnerabilidad de los trabajadores, las calificaciones demandadas por el sistema productivo y el rol que debe jugar el sistema educativo en un contexto que le plantea nuevas exigencias en lo que refiere al desarrollo de competencias y habilidades.

Asimismo, existe cierto acuerdo básico respecto de la vinculación entre educación y desarrollo. Si bien no todos los autores concuerdan en los términos estadísticos de esta relación, sabemos que el conocimiento es un bien indispensable para el desarrollo. Ahora bien, cómo desglosar y diferenciar aportes tan diversos como el gasto en I+D, el equipamiento de información y comunicaciones, y las enseñanzas y conocimientos técnicos de los técnicos y científicos.¹

Por su parte, la mayor inversión que los sujetos realicen en su educación no necesariamente se traducirán en un mayor aprovechamiento de los recursos humanos existentes o en tasas de crecimiento económico más elevadas si la calidad de la enseñanza es deficiente, o si las personas que han cursado estudios no encuentran un empleo a la altura de sus posibilidades, por las distorsiones existentes en el mercado de trabajo y el estancamiento del aparato productivo. Como señalan Beccaria y López

¹ Algunos trabajos señalan (Banco Mundial, 1999) que las dificultades de cuantificación del conocimiento han promovido que los esfuerzos por evaluar su efecto global en el crecimiento se hagan de forma indirecta, dando por supuesto que el conocimiento explica la parte del crecimiento que no se puede atribuir a la acumulación de factores tangibles, como el trabajo o el capital. De esta manera, el aporte del conocimiento sería identificado a partir del valor residual del cálculo no explicado por esos factores de producción.

(1996) la reestructuración que los empresarios debieron encarar en sus establecimientos para hacer frente al conjunto de las transformaciones económicas iniciadas a comienzos de la década del noventa, y que resultan, por diversas vías, en una mayor productividad de sus trabajadores, se tradujo en un aumento de las capacidades y destrezas requeridas para cubrir los diferentes puestos de trabajo. Esto se refuerza porque con un desempleo generalizado que afecta a las personas de todos los niveles educativos, los empleadores elevan las exigencias para cubrir las vacantes aun cuando ello no sea necesario desde el punto de vista de los conocimientos requeridos por las tareas a realizar.

En el marco de estas problemáticas, el presente trabajo se pregunta sobre los saberes generales y específicos que debe poner en práctica el campo profesional de los jóvenes ingenieros al ingresar al mundo del trabajo, a través de una experiencia particular como es la de las pasantías. Es de particular interés en esta materia el análisis retrospectivo que ellos mismos hacen respecto de las tareas asignadas y de los aportes que tal experiencia tuvo en su posterior formación profesional.

El trabajo se basa en el análisis de dos estudios de caso: el de las facultades de ingeniería de la Universidad de Buenos Aires y del Instituto Tecnológico de Buenos Aires a través de entrevistas realizadas a graduados que realizaron pasantías y a los responsables institucionales de gestionar tales programas. Los datos estilizados fueron recogidos durante los años 2001, 2002 y 2003. En la primera parte del informe se presenta el marco general de debate sobre la implementación del sistema de pasantías en la década del noventa y los modelos institucionales que cada facultad ha ido delinendo. En la segunda parte, se presenta un resumen de los resultados del trabajo de campo basado en las entrevistas a los graduados pasantes.

Primera Parte: Implementación del sistema de pasantías

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

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

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

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

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

promedio de trabajadores ocupados. La única dimensión que podría pensarse relativa a las causas objetivas es la de creación de nueva actividad.

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

En la actualidad este sistema se encuentra regido por la Ley 25.165 y el Decreto 487/00 dependiente de Ministerio de Cultura y Educación de la Nación en reemplazo de a los decretos 340/92 y 93/95 que fueron sancionados en el año 1992 y 1995 respectivamente y que establecían, el primero el sistema de pasantías y el segundo la aplicación específica del mismo a la Administración Pública Nacional. El ámbito subjetivo de aplicación de dichas normas no coincide exactamente con el establecido por la Ley 25.165 ya que ambos decretos eran más amplios en cuanto a los sujetos que podían acceder al régimen de pasantías. En ésta se establece que una pasantía tiene como finalidad que los estudiantes o docentes de las instituciones educativas puedan realizar residencias programadas o prácticas relacionadas con sus estudios. De esta manera, la finalidad de una pasantía sería estrictamente formativa y podría tener una duración máxima de cuatro años, aunque cada unidad académica puede acortar el período si cree que la finalidad formativa ya se ha cumplido.

Si bien existe cierto consenso respecto de la necesidad de este tipo de práctica para complementar la formación académica de los estudiantes y facilitar su proceso de transición a la vida activa, la implementación del sistema de pasantías en el país ha sido objeto de varios debates desde comienzos de la década del noventa. El eje de debate que más enfrentamientos ha despertado entre las sedes académicas, los organismos

regulatorios, las organizaciones sindicales y los sectores empresarios es el posible encubrimiento de una relación laboral en condiciones de alta flexibilidad, desprotección frente a la seguridad social, rotación de pasantes y sub - calificación de las tareas asignadas a los pasantes.

En el seno universitario tampoco existe acuerdo sobre los criterios de implementación del sistema. Sus diferencias de criterio tienden a enfatizar el rol de la pasantía como una vía de inserción laboral directa en un contexto de alto desempleo o como práctica formativa que no necesariamente debe estar orientada a que los estudiantes obtengan un empleo. Este es un debate del que forman parte los mismos estudiantes y graduados recientes quienes plantean tanto sus demandas de complementación curricular como de inserción laboral.

El caso de las ingenierías ha despertado particular interés en la literatura específica. En este contexto se ubica un estudio realizado por la CEPAL en 1995 sobre demanda de graduados universitarios a partir de entrevistas al sector empresario³. Un estudio más reciente sobre monitoreo de inserción de graduados, dirigido por Marta Panaia, analiza las trayectorias laborales de ingenieros de la Universidad Tecnológica Nacional centrándose en tres momentos significativos: i) el momento de acceso al empleo con posterioridad a la obtención del título; ii) el momento en que las trayectorias se quiebran, como estudiantes o como trabajadores; iii) el tramo interno a una misma empresa o tipo de empresas que mantiene una cierta continuidad en el tiempo⁴. En este estudio se combinan fuentes secundarias con un trabajo de campo que abarca 300 graduados, 1.000 estudiantes y 600 desertores. Entre los hallazgos más significativos, se cuenta el alto nivel de empleo entre los ingenieros si bien se presentan casos de sub – calificación de las tareas. Por otra parte, y a diferencia de otros campos profesionales, la inserción laboral se da antes de graduarse, con lo cual se tiende a relativizar la

³ Fuchs, M. y Vispo, A. (1995): *Diagnóstico sobre la demanda futura de ingenieros*. CEPAL, Buenos Aires.

⁴ Panaia, M. y Alonso N. (1999): *Demandas empresariales sobre las calificaciones de los ingenieros: una aplicación del método del muestreo teórico*. Documento de Trabajo Nro. 6, UBA – CEA. Buenos Aires. Panaia, M. y Budich, V. (1999): *Sociología de las profesiones ¿Un modelo en crisis o en crecimiento?* Documento de trabajo Nro. 8, UBA – CEA. Buenos Aires. Panaia, M. (2003): *Trayectorias de los ingenieros de la Universidad Tecnológica*. Documento de trabajo Nro. 33. IGG – FSOC – UBA, Buenos Aires.

importancia del título. Asimismo, sus trayectorias de empleo se realizan en relación de dependencia, el 80% de la población censada define su situación en el mercado de trabajo con el primer o segundo empleo y ya no vuelven a cambiar. También han realizado aportes sobre este tema Claudia Figari⁵, Susana Cordero y María Inés Pacenza en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata⁶ y Leticia Fernández Berdaguer⁷ desde la Universidad Nacional de La Plata.

Los casos de las facultades de ingeniería de la Universidad de Buenos Aires (UBA) y del Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA) presentan diferencias en lo referido a sus modalidades de vinculación con el aparato productivo. En primer término, la facultad de ingeniería de la UBA tiene cierta tradición en el uso de las bolsas de empleo y del sistema de pasantías de manera homogénea, como formas de inserción laboral de sus estudiantes. De esta manera, para los ingenieros de la UBA el proceso de inserción laboral se da previamente a la obtención del título, siendo muy común entre los entrevistados el hecho de trabajar y estudiar al mismo tiempo.

Por el contrario, el ITBA tiene una tradición de vinculación con el aparato productivo como parte de su currícula y es recién en los últimos cinco años que se incorpora la gestión de las pasantías de manera autónoma, como respuesta al aumento de la demanda de grandes empresas.

El plan de estudios de las carreras de ingeniería en esta facultad cuenta con un Ciclo Básico integrado por los tres primeros años en los cuales el alumno debe ajustarse a una cursada intensiva de más de 36 horas semanales que le impide desarrollar actividades laborales sin un serio desmedro en su desempeño académico. De hecho, los documentos institucionales consultados desaniman explícitamente toda forma de trabajo durante este primer ciclo.⁸

⁵ Figari, C. (2001): *Procesos de reestructuración productiva y demanda de calificaciones: la situación socioprofesional de los ingenieros*. 5to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Septiembre de 2001. Buenos Aires.

⁶ Cordero, S y Pacenza, M. Inés (2003): *Itinerarios profesionales de ingenieros egresados de la UNMDP en el período 1995 – 1999*. 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Agosto de 2003. Buenos Aires. 5to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Septiembre de 2001. Buenos Aires.

⁷ Fernández Berdaguer, L. y Vaccarezza, L. (2001): *La innovación tecnológica en la empresa y los ingenieros*.

⁸ Consultar: “Boletín General 2004 y 2005”, ITBA.

Durante el cuarto y quinto año de cursada se inicia el denominado Ciclo Profesional, en el cual los alumnos pueden imprimirle ritmo propio a los estudios cursando más o menos materias en función de posibles actividades laborales, pero continua siendo muy exigente la carga horaria y la asistencia obligatoria a clases teóricas y prácticas. Es en esta etapa de la formación que se incorpora un seminario específico y obligatorio de Práctica Profesional comprendido por un período de tres meses (cuatro horas diarias) o de dos meses (ocho horas diarias). En este último caso deberá realizarse durante los meses de enero y febrero.

Tradicionalmente esta era una instancia que contaba con un docente a cargo de tareas de coordinación general, pero en la que la facultad no tenía una incidencia programática específica. Los mismos alumnos elegían la empresa en la que querían desarrollar su práctica profesional, que generalmente surgía de las relaciones personales con las que ellos mismos contaban. Tampoco existían requisitos institucionales respecto del pago de las actividades realizadas, quedando esto bajo el ámbito individual de negociación de cada alumno. Según las entrevistas realizadas a miembros de la Asociación de Graduados del ITBA, fue recién a fines de los años 1999 y 2000 cuando la universidad comenzó a sistematizar los pedidos de pasantías que llegaban desde el mundo empresario y a coordinarlos como parte del Ciclo Profesional, en el marco de una fuerte recesión económica que le dificultaba a los alumnos la búsqueda de empresas para realizar sus prácticas de manera individual.

Desde el año 2000 la gestión del sistema de pasantías se encuentra bajo la tutela de la Asociación de Graduados del ITBA, que utiliza las redes de información de sus graduados para coordinar la relación con las empresas. De esta manera, la universidad garantiza que todos sus alumnos realicen una práctica profesional antes de graduarse, la cual nunca supera los seis meses de duración y las seis horas diarias.

La estrategia de vinculación con el sistema productivo y los criterios generales que se ponen en práctica en los dos casos analizados, no pueden desprenderse de su contexto institucional y del origen socio económico de sus alumnos. El caso del ITBA, representa a una de las facultades más costosas del país con un alumnado muy reducido, proveniente de los sectores de altos ingresos. Por el contrario, en la facultad de

ingeniería de la UBA, según el último censo educativo más del 50 % de sus alumnos deben trabajar mientras estudian y entre quienes realizan pasantías a través de la facultad más del 70% debe dedicarle entre ocho y nueve horas diarias.

Segunda parte: Resultados del trabajo de campo

Se han realizado un total de 60 entrevistas semi estructuradas entre los graduados de las facultades de Ingeniería de la Universidad de Buenos Aires y del Instituto Tecnológico de Buenos Aires en las que se indaga de manera particular sobre los aportes que la experiencia de las pasantías ha tenido en su formación y experiencia profesional posterior a graduarse. Asimismo se analizan los saberes generales y específicos que han puesto en funcionamiento a partir de dicha práctica profesional.

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

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

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

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

CUADRO NO 1: MATRIZ DE RECuento CUALITATIVA: RAZONES DEL CUMPLIMIENTO O NO CUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS PREVIAS A LA PASANTÍA PARA TODOS LOS ENTREVISTADOS

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

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento de graduados año 2002 y 2003

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

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

CUADRO NO 2: MATRIZ DE RECUENTO CUALITATIVA: RAZONES DE LA CONTRIBUCIÓN DE LA PASANTÍA A LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA TODOS LOS ENTREVISTADOS

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

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento de graduados año 2002 y 2003.

La pregunta general sobre los aportes a la inserción laboral posterior, también son ampliamente positivos, aunque en un grado levemente inferior a las anteriores (72.2%). En este sentido el promedio general se ve sesgado por los graduados de la UBA que tienen una visión más crítica respecto del tema.

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

CUADRO NO. 33: MATRIZ DE RECUENTO CUALITATIVA: RAZONES DE LA CONTRIBUCIÓN DE LA PASANTÍA A LA INSERCIÓN LABORAL PARA TODOS LOS ENTREVISTADOS

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

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento de graduados año 2002 y 2003.

Por último, se indagó en el tipo de competencias y/o aprendizajes incorporados durante la práctica profesional a través de una pregunta abierta que luego fue codificada. Para los graduados el hecho de aprender a manejarse en el mundo del trabajo constituye una competencia en sí misma altamente valorada que es obtenida a través de las relaciones sociales informales que se desarrollan en el seno de las organizaciones. Asimismo, la posibilidad de aprender a trabajar en equipo es percibido

como un aprendizaje en sí mismo, que no suele ser incorporado en el seno universitario y que requiere de una práctica laboral concreta que lo habilite.

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

CUADRO NO. 34: MATRIZ DE RECUESTO CUALITATIVA RESPECTO DE LAS COMPETENCIAS INCORPORADAS Y LOS MEDIOS DE APRENDIZAJE

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

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento de graduados año 2002 y 2003.

Comentarios Finales

La flexibilización de las instituciones del trabajo y el proceso de precarización laboral asume entre los jóvenes profesionales características particulares en tanto impregna la etapa de transición a la vida activa de un alto grado de inestabilidad e

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

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

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

Aunque constituyen una minoría, las expectativas insatisfechas son fruto de las irregularidades en la implementación de las pasantías: la baja calificación de las tareas desempeñadas, la no vinculación con los contenidos de la carrera y asociado a esto la

imposibilidad de saldar la brecha entre teoría y práctica señalan que existen organizaciones que no ofrecen prácticas laborales a la altura de las demandas institucionales y que a su vez no fueron tutoradas de manera eficiente.

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

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

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

Una posible vía de solución sería incorporar en los marcos normativos y convenios específicos menciones taxativas respecto del tipo y calificación de las tareas a desempeñar por los pasantes. Esto podría evitar abusos e irregularidades como las

señaladas en el trabajo de campo. Una última recomendación de política asociada a lo anterior es acortar los cuatro años que actualmente puede durar una pasantía. Todo indica que es posible incorporar experiencias y conocimientos que favorezcan el tránsito a la vida profesional activa en mucho menos tiempo y así disminuir la tendencia a que las pasantías se constituyan en relacionales laborales encubiertas, exentas de todo aporte previsional.

Bibliografía

- Banco Mundial, (1999): *“El conocimiento al Servicio del Desarrollo”*. Washington DC.
- OECD (1994). *From Higher Education to Employment: Synthesis Report*. Paris: OECD. OECD.
- OIT – UNESCO (1999): *The Changing Role of Government and Other Stakeholders in Vocational Education and Training*. Ginebra, Suiza.
-