

Resumen

En este artículo se analizan las relaciones de trabajo en las empresas privatizadas de telecomunicaciones subrayando la incidencia que poseen los aspectos subjetivos y simbólicos en la consolidación de la disciplina empresarial. Partiendo de una perspectiva foucaultiana se desarrolla en la primera parte la relación entre trabajo y poder. Este marco general es retomado en el siguiente apartado donde se estudian las políticas manageriales de involucramiento señalando su vinculación con el plano subjetivo de la disciplina. Uno de los objetivos de dichas políticas es el de operar en las identidades obreras por ello, en el tercer apartado se efectúa un análisis crítico de las tipologías utilizadas por el management empresarial para caracterizar y etiquetar a los trabajadores en función de cuatro tipos: el terrorista, el rehén, el mercenario y el apóstol. El artículo busca en su conjunto aportar una comprensión que permita responder a la pregunta por las formas que adopta la dominación y cómo se configura en los espacios de trabajo. La metodología utilizada es esencialmente cualitativa y se basa en entrevistas y documentos secundarios de las empresas y sindicatos relevados entre el 2000 y 2005 en el AMBA.

94

Descriptor

(disciplina)
(dispositivos poder)
(subjetividad)
(telecomunicaciones)

Abstract

In this article the relations of work in the privatized companies of telecommunications are analyzed emphasizing the incidence that have the subjective and symbolic aspects in the consolidation of the discipline industrialist. Starting off of a foucaultian perspective the relation between work and power is developed in the first part. This general frame is retaken in the following section where the manageriales policies of involvement study indicating their entailment with the subjective plane of the discipline. One of the objectives of political happiness is the one to operate in the working identities; for that reason, in the third section a critical analysis of the tipologías used by management takes place industrialist to characterize and to label to the workers based on four types: the terrorist, the hostage, the mercenario and the apostle. The article looks for as a whole to contribute an understanding that allows to respond to the question by the forms that the domination adopts and how it is formed in the work spaces. The used methodology is essentially qualitative and it is based on interviews and secondary documents of the companies and unions released between 2000 and 2005 in the AMBA.

Key words

(discipline)
(power devices)
(subjectivity)
(telecommunications)

María Eugenia San Martín

El proceso de inserción laboral de los jóvenes graduados y el sistema de pasantías

95

Introducción

La relación entre la educación superior y el mundo del trabajo es un área de estudio multidisciplinar en la que intervienen enfoques pedagógicos, económicos y sociales. En los últimos treinta años, se han puesto en juego diversos términos que responden a una variedad de escenarios y aproximaciones teóricas: “crisis del mundo del trabajo”, “sociedad del conocimiento”, “incertidumbre social”, “mercados segmentados”, “capital humano”, entre otros. Particularmente, las nociones de “inserción” y “transición” han cobrado relevancia en el marco de enfoques pragmáticos, político-tecnocráticos que expresan lo que aparece como un “problema social” como algo que no se realiza o como la expresión de una ineficiente regulación económica. La problemática de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo permite plantear la reflexión entre la formulación de un problema por las ciencias sociales y su institucionalización en los poderes públicos al poner el acento en un nuevo espacio de regulación: el del tránsito de un tiempo social a otro.

El presente trabajo es un subproducto de la tesis de Maestría en Políticas Públicas de la Universidad Torcuato Di Tella. La autora agradece a Marta Panaia por su dirección, su permanente colaboración y su aliento para la elaboración de la misma. Se entiende que la responsabilidad por el presente documento es exclusiva de la autora.

María Eugenia San Martín es Lic. en Sociología (FSOC-UBA), Master en Políticas Públicas (Universidad Torcuato Di Tella), Doctorando en Ciencias Sociales (FSOC-UBA), becaria de formación de posgrado CONICET (IGG/UBA).

Como señala Francois Vatin (2004), el problema del tránsito no es nuevo, pero hasta estos últimos años no daba lugar a una regulación formalizada. Históricamente, la gestión de dicha transición se realizaba en el espacio de la producción donde se aseguraba esta función de integración, pero en los últimos años se manifiesta una tendencia en el mundo empresario a identificarse exclusivamente como unidades productivas que, como tales, exigen una mano de obra ya construida. Este es un proyecto quimérico, contra cuyo absurdo chocan los demandantes de un primer empleo cuando se los rechaza sistemáticamente por “falta de experiencia”. De ahí que los sistemas de pasantías aparezcan como una de las formas de institucionalización de la inserción laboral.

Por su parte, las instituciones de educación superior presentan diferentes diagnósticos respecto del rol que les cabe en la etapa de transición entre la formación y el ingreso al mundo del trabajo. Asimismo, su capacidad de dar respuesta a las nuevas demandas resulta muy heterogénea. De todos modos, existe cierto consenso respecto de cuáles deben ser las líneas que orienten la política universitaria en la materia. En el informe final de la Conferencia Internacional sobre Educación Superior llevada a cabo por UNESCO (2001) se definen los siguientes objetivos:

- Promover condiciones de acceso igualitarias;
- diversificar las condiciones de estudio y los cursos ofrecidos;
- concederle más atención a las competencias, las aptitudes sociales y el desarrollo personal;
- reformular sus funciones para una sociedad de capacitación continua;
- preparar a los estudiantes para un mundo globalizado;
- ofrecerles a los estudiantes una variedad de instrumentos que vayan más allá de la enseñanza en el aula, como, por ejemplo, las tutorías, las pasantías y la ayuda en la búsqueda de empleo;
- establecer mecanismos regulares de comunicación entre la educación superior y el mundo del trabajo.

El presente trabajo se propone explorar el debate que surgió en los últimos quince años en la Argentina respecto del sistema de pasantías como política de formación por fuera del ámbito áulico en el nivel universitario y, a su vez, como estrategia de adquisición de experiencia laboral e inserción en el mercado de trabajo profesional. Asimismo, se presentan los resultados del trabajo de campo realizado a lo largo de los años 2001 y 2002 con graduados universitarios que realizaron pasantías durante su formación de grado.

El debate en torno al tránsito de la educación superior al empleo

El estudio de la relación entre la formación y el mundo del trabajo es un eje que ha despertado interés desde los orígenes de la sociología, pero, en los últimos cuarenta años las transformaciones del sistema productivo y los desequilibrios del mercado del trabajo han contribuido a colocar este tema con mayor énfasis en las agendas de investigación y en el diseño de fórmulas institucionales.

En la década del sesenta en América Latina –la década del auge de las teorías económicas desarrollistas– se creyó en la educación como un insumo necesario para el desarrollo. Las dos corrientes más destacadas en esta etapa son la de los recursos humanos, que pretendía planificar la educación como expansión racional de la matrícula, y la teoría del capital humano (Gallart, 2002). Dentro de las teorías de los mercados laborales, el enfoque del capital humano se constituyó en una de las líneas más influyentes en los estudios que conforman la Economía de la Educación y las políticas educativas diseñadas en organismos internacionales.

En la década del setenta, el clima de ideas se tornó pesimista sobre la base de un doble diagnóstico: en primer lugar, la expansión de la matrícula aumentaba demasiado; en segundo lugar, las aptitudes de los recién egresados ya no coincidían plenamente con las necesidades del aparato productivo. Este clima de ideas se dio simultáneamente con el auge de dos enfoques que, si bien son opuestos, coinciden en la desvalorización del aporte de la educación formal a la sociedad: a) por un lado, la corriente crítica, que considera a la educación como un aparato ideológico del Estado y un mecanismo de reproducción de las clases sociales; b) por el otro, las corrientes economicistas, que consideran que el Estado sobreinvierte en educación y que es necesario limitar los incrementos en el gasto educativo para, en cambio, invertir en capital físico (Gallart, 2002).

En la década del ochenta, se dio una suerte de empate entre las visiones más críticas y las más optimistas. Aunque prevalecen las corrientes teóricas del período anterior las cuales inspiran las políticas implementadas, surgen nuevas líneas de pensamiento que privilegian la articulación entre la educación y las demandas del cambio tecnológico.

A mediados de la década del noventa se generó un fuerte cuestionamiento a la formación llamada de “oferta”, es decir aquella definida desde las grandes instituciones de formación profesional o desde la educación técnica oficial, con una respuesta lenta a los cambios en el sistema productivo y una articulación institucional relativamente escasa con el mundo de la empresa. La educación general aparece como la gran panacea de la formación para el trabajo, pero, como señala Gallart (2002), continúa la discusión entre la preferencia por la educación media general o especializada.

En el marco de estos debates, el sistema de pasantías es uno de los programas que mayor difusión alcanzó en los últimos años como práctica educativa/laboral entre los estudiantes próximos a graduarse. Sus objetivos fundamentales son:

- Brindar un tipo de aprendizaje por fuera del ámbito áulico, en el que se fomente la adquisición de experiencia y de conocimientos prácticos y en el 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%, según los casos. Estas modalidades se inscriben en la que se suele caracterizar como una de las dimensiones de la flexibilización laboral: la referida a la entrada y salida del empleo. Desde esta perspectiva, la contratación temporal permitiría estimular el empleo en el marco de las condiciones de mayor incertidumbre que presentaba la actividad económica ¹

Esta legislación consagró el apartamiento de un principio fundamental del derecho laboral argentino: el de la necesaria causalidad objetiva para la contratación temporal, es decir, la causalidad ligada a la misma naturaleza de la tarea o puesto de trabajo. Por el contrario, en la Ley Nacional de Empleo se hace referencia a atributos o características de los trabajadores –a las que la doctrina española llama “de carácter subjetivo”: edad, situación de desempleo, tratarse del primer trabajo– o al aumento de la cantidad promedio de trabajadores ocupados. La única dimensión que podría pensarse como relativa a causas objetivas es la de la 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 en el ámbito del Ministerio de Trabajo y recién en 1995 pasó al ámbito del Ministerio de Educación, cuando fue reformulado. A las ventajas mencionadas, se suma el hecho de que,

como no existe un contrato de trabajo entre pasante y empresa (pública o privada) sino un convenio en el cual el pasante es un tercero, el estudiante universitario que realiza una pasantía no recibe un salario: sólo puede llegar a disponer de un viático en concepto de asignación estímulo.

En la actualidad este sistema se encuentra regido por la Ley 25.165 y por el Decreto 487/00 dependiente de Ministerio de Cultura y Educación de la Nación en reemplazo de los Decretos n.º 340 de 1992 –que establecía el sistema de pasantías– y n.º 93 de 1995 –que determinaba la aplicación específica de ese sistema a la Administración Pública Nacional–. El ámbito subjetivo de aplicación de estas 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 la nueva ley 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 dicha 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

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 y subcalificación de las tareas asignadas a los pasantes. Las reiteradas denuncias aparecidas en los medios de comunicación en los últimos años sobre la permanente rotación de pasantes que practican algunas empresas expresa la situación de desprotección y falta de regulación efectiva, agravada por la falta de información sistemática respecto del sistema.

Los cambios institucionales operados en el mercado laboral –con la creciente expansión de la precariedad, de la falta de cobertura de los regímenes de seguridad social y del número de contratos a término y de modalidades de subcontratación– han teñido de inestabilidad el mundo del trabajo. En este contexto, uno de los grupos más vulnerables son los jóvenes que se incorporan a ese mercado con bajos niveles de educación y provenientes de hogares pobres, que suelen explicar un alto porcentaje del desempleo abierto.

En este aspecto, es oportuno señalar que en el mundo de los jóvenes se encuentran situaciones claramente heterogéneas: por un lado, aquellos jóvenes que provienen de hogares de mayores ingresos y que encuentran dificultades de

¹ Para un análisis más detallado del uso de las modalidades de contratación promovidas, véase Feldman, 1995

inserción en su primer empleo, suelen caracterizarse por presentar largos períodos de búsqueda y selección y por contar con redes de apoyo y capital social que facilitan el proceso; en el otro extremo, se encuentran los jóvenes que provienen de hogares de menores ingresos, que abandonan prematuramente el sistema educativo y que forman también tempranamente sus propios hogares; son estos los jóvenes que integran las denominadas "áreas duras" de la política social y económica (Díez de Medina, 2001).

Dado que el nivel de instrucción formal es uno de los factores que incide en las probabilidades que tienen las personas de conseguir trabajo así como en las características de los puestos laborales a los que acceden, aquellos que han logrado culminar sus estudios universitarios se encuentran en una situación menos desventajosa que sus pares con menor calificación. Sin embargo, esto no debe llevar a desconocer u opacar el proceso de devaluación que han venido experimentando las credenciales educativas y el aumento de la precariedad y de la vulnerabilidad en las ocupaciones profesionales. Como señalan Beccaria y López (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 los requerimientos en cuanto las capacidades y destrezas para 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 no sean necesarias desde el punto de vista de los conocimientos requeridos por las tareas a realizar.

En cuanto a la brecha salarial, un trabajo reciente de Fernando Groisman (2003) señala que en la década del noventa se produjo una ampliación de la misma, a pesar de la vigencia de las medidas de flexibilización salarial en un contexto de alto desempleo.

Aquí se sostiene que en el mercado de trabajo argentino predominaron las situaciones de devaluación educativa en un marco de creciente segmentación, como resultado de dos tendencias: a) por una parte, la existencia de una fuerza de trabajo de alto nivel educativo dispuesta a aceptar condiciones de trabajo inferiores a las que corresponderían a sus calificaciones; b) por otra parte, la consolidación de un núcleo de asalariados calificados y con remuneraciones elevadas ubicados en sectores de actividad y firmas específicas.

Entre los nuevos contingentes de personas, se destacan las mujeres y los jóvenes que, en tanto perciben salarios relativamente menores, contribuyeron al aumento de la dispersión salarial dentro del grupo de los más educados. En la estructura social, este proceso habría conducido a la conformación de dos grandes grupos de asalariados según el nivel educativo alcanzado: los educados, en

los que aumentaría la diferenciación entre grupos con altos y bajos salarios; y los no educados, entre los cuales las diferencias residirían en las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo. Dentro del segmento de alto nivel educativo, se observa una situación de relativa fragilidad en las modalidades de inserción laboral de las mujeres y de los jóvenes más educados.

Ahora bien, la progresiva flexibilización de los contratos laborales y de las prácticas educativas –entre los que se cuentan los programas de becas, las prácticas rentadas, las pasantías y el Programa de Jóvenes Profesionales– muchas veces confunden los límites difusos entre educación y trabajo, constituyéndose en una estrategia empresarial para obtener recursos humanos formados en condiciones altamente flexibles y con salarios más bajos que los del mercado. Dado que estas prácticas han estado especialmente dirigidas al grupo de los jóvenes, el tránsito de la educación superior formal a la vida activa asume rasgos propios, caracterizados por la precariedad de las primeras ocupaciones.

Ya a comienzos de la década del noventa, Riquelme (1991) destaca el proceso de precarización de las ocupaciones profesionales que habría tenido como consecuencias más visibles la subocupación, las distorsiones en los ingresos y la falta de aprovechamiento de las capacidades desarrolladas en la formación universitaria; por otra parte, señala que el segmento del mercado laboral en el cual tienden a insertarse los jóvenes graduados se tornaría cada vez más exigente y competitivo en lo referido a los requisitos de calificación y experiencia previa. Asimismo, se discute el alcance de la precarización o *endebles* (concepto acuñado por Cinthia Pok y equipo) de las primeras inserciones ocupacionales de universitarios tanto desde la Economía como desde el Derecho Laboral, frente a las hipótesis vigentes de la Sociología Educacional. Un trabajo más reciente de la misma autora (Riquelme, 2003) aborda el estudio del mercado de trabajo de estudiantes y graduados de la educación superior en los noventa a través del procesamiento de la serie 1991/1999 de la Encuesta Permanente de Hogares y de la aplicación para 1999 de la metodología de análisis de la demanda en los diarios. Aquí se destaca la difusión que han tenido los Programas de Jóvenes Profesionales, las pasantías y las becas como estrategia de selección de personal.

El Módulo Especial de Educación de la Encuesta Permanente de Hogares relevado en mayo de 1998 alcanzó al total de los aglomerados urbanos del país y permitió un mejor acercamiento a la población con educación superior (Jozami y Sánchez Martínez, 1998). Entre los principales hallazgos extraídos de los artículos publicados sobre el tema por la Universidad Nacional de Tres de Febrero, se cuenta el capítulo de Marcelo Gómez donde analiza la problemática específica de inserción laboral de graduados combinando diversas fuentes estadísticas; allí se muestra el fuerte desfase entre el crecimiento del capital humano y la débil demanda de calificaciones del mercado laboral, que tendría como consecuencias

más visibles la selectividad dentro del mercado, la subcalificación de los puestos y la pérdida de la calidad del empleo asociada a ella.

En este mismo aspecto, otra fuente de valiosa información –también generada en la Universidad Nacional de Tres de Febrero– es el estudio sobre inserción ocupacional de egresados universitarios recientes realizado por el Centro de Investigaciones de Estadística Aplicada de esa Universidad dirigido por Marcelo Gómez. Este estudio se basa en una encuesta telefónica que se realizó sobre una muestra de 1.149 graduados recientes pertenecientes a diez universidades nacionales y de ocho especialidades profesionales representativa de 9.630 graduados (Gómez, 2000). Entre sus conclusiones se destaca la terciarización del empleo de los profesionales, las altas tasas de desocupación, las dificultades del sector productivo e industrial para absorber empleo en general y de altas calificaciones en particular, los problemas de subcalificación de los puestos disponibles y el carácter precario y volátil de la demanda, que motoriza niveles de rotación de empleo impensados para el sector profesional. El nivel de desempleo abierto detectado por esta encuesta es del 9%. En este trabajo se llama la atención sobre las dificultades de inserción laboral de las carreras no tradicionales o modernas, como Informática o Ciencias de la Comunicación. Cerca del 20% de estos profesionales no tiene un empleo relacionado con su formación y el 40% tiene una segunda ocupación.

102

Un tercer estudio de similares características es el relevamiento realizado para el Ministerio de Educación por la Sociedad de Estudios Laborales en el año 2000; a través de una encuesta telefónica, el estudio abarcó a 3.041 egresados universitarios y terciarios correspondientes a 30 carreras de todo el país. Y aquí también se destaca el alto nivel de desempleo abierto de los graduados: resulta levemente superior al 9 por ciento.

Si bien los resultados de estos tres estudios son difícilmente comparables por razones metodológicas, permiten visualizar ciertas tendencias generales sobre el mercado de trabajo de profesionales. En 1990 el desempleo de la población con educación superior terciaria y universitaria era cercana al 2%; y estos dos últimos estudios coinciden en que, a fines de la década, se ubicaba en el 9%, aunque el módulo especial de la EPH da una cifra del 4,3%. Por otra parte, las carreras con mayores dificultades de inserción serían las informáticas, las relacionadas con la comunicación y el periodismo, Psicología y Arquitectura.

En esta misma dirección se sitúan los estudios sobre inserción laboral de graduados realizados por el Laboratorio de Análisis Ocupacional dirigido por Julio Testa desde la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA y el CEIL-PIETTE-CONICET. Partiendo de la noción global de “profesionalidad” y de los procesos de su construcción en las trayectorias socioeducativas y socioprofesionales, se destaca que las carreras relacionadas con las ciencias sociales se encuentran en un proceso de ins-

titucionalización para el cual resulta insuficiente postular incumbencias profesionales genéricas. Asimismo, se señala la demanda de los egresados por renovar los planes de estudio de acuerdo con las transformaciones en el mundo del trabajo.

El caso del campo profesional de las ingenierías merece una mención especial, dado que 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 empresario (Fuchs y Vispo, 1995). 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: a) el momento de acceso al empleo con posterioridad a la obtención del título; b) el momento en que las trayectorias se quiebran, como estudiantes o como trabajadores; c) el tramo interno a una misma empresa o tipo de empresas que mantiene una cierta continuidad en el tiempo (Panaia y Alonso, 1999; Panaia y Budich, 1999; Panaia, 2003). 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 subcalificación de las tareas. Por otra parte, y a diferencia de otros campos profesionales, la inserción laboral en esta profesión se da antes de graduarse, con lo cual se tiende a relativizar la importancia del título. Además, 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 vuelve a cambiar.

103

También han realizado aportes sobre este tema Claudia Figari (2001), Susana Cordero y María Inés Pacenza en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata (Cordero y Pacenza, 2003) y Leticia Fernández Berdaguer desde la Universidad Nacional de La Plata (Fernández Berdaguer y Vaccarezza, 2001).

A modo de síntesis, es posible señalar un conjunto de rasgos específicos relativos a la transición de los egresados de la educación superior al mundo del trabajo en el cual el sistema de pasantías adquiere un papel relevante:

i) El proceso de flexibilización laboral se ha generalizado en distintos grupos de población asumiendo en el de los jóvenes profesionales características particulares. Esto coincide con el rejuvenecimiento de las plantas funcionales de empresas, dado que este grupo de profesionales presenta mejores condiciones de adaptación a las nuevas tecnologías y modos de organización del trabajo.

ii) 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.

iii) Vinculado con el punto anterior, las estrategias más difundidas de incorporación de los jóvenes profesionales al mercado laboral serían las pasantías, los Programas de Jóvenes Profesionales y las becas.

iv) Las universidades asumen nuevos roles en la intermediación entre el mundo educativo y el mundo del trabajo lo cual las coloca en un debate sobre sus propios objetivos constitutivos que plantea los siguientes desafíos: lograr el equilibrio entre la búsqueda de conocimiento y el servicio a las necesidades de la sociedad; promover conocimientos genéricos y/o específicos; responder de manera directa a los requerimientos del sistema productivo o tener una actitud proactiva. Se refuerza el peso de los logros educativos, la presencia de ciertas aptitudes o competencias y el saber encontrar las oportunidades en el momento justo, como un todo. Luego, en nuestro trabajo de campo, veremos que las percepciones de los graduados respecto de las condiciones de acceso al empleo están muy relacionadas con estas dimensiones.

v) En este sentido, desde el sector empresario, existen indicios de una gestión diferencial de estas tareas de acuerdo con modelos institucionales que asocian un mayor dinamismo al ámbito de las universidades privadas y un entorpecimiento burocrático al de las sedes estatales. También existen diferencias en la visión que tienen las mismas instituciones de educación superior respecto de la utilización de esos instrumentos –becas y pasantías– en el contexto del proceso de flexibilización y precarización laboral.

vi) Si bien se suele reconocer el alto nivel de formación de los graduados provenientes de las instituciones más prestigiosas, también se advierten fallas tales como: una brecha entre los conocimientos teóricos impartidos en la universidad y la posibilidad de trasladarlos al entorno productivo; un déficit de capacitación en lo que se refiere a las competencias socioactitudinales; y un creciente desequilibrio entre ciertos campos de estudio y la demanda de graduados con determinados perfiles. Si bien se trata de fenómenos no generalizables, pueden dar lugar a situaciones que obliguen a los egresados a partir de cero o a recapitarse luego de su graduación.

vii) A la hora de trazar un plan de carrera, los jóvenes enfrentan un contexto de inestabilidad e incertidumbre, a veces con situaciones de subcalificación de tareas. Es que el proceso de transición de la educación superior al empleo –que de por sí representa una de las etapas vitales con una dinámica propia en materia de expectativas y decepciones– se ha vuelto cada vez más complejo. Y, además, se observa cierta dificultad para mantener trayectorias laborales estables en los primeros años de carrera.

Aspectos metodológicos y resultados del trabajo de campo

El interrogante que dio origen a la investigación es explorar las características que asume el proceso de transición de la educación superior al mundo del trabajo entre los jóvenes profesionales que han realizado alguna pasantía durante su formación de grado. Este sistema de pasantías es una de las herramientas más difundidas entre los programas de inserción de jóvenes profesionales y, dado que existe un debate abierto respecto de los usos y consecuencias que tiene el mismo tanto en el sector empresario, como en las universidades, el Estado y los jóvenes, hemos decidido focalizar nuestra atención en este sector.

Entendiendo que este es un problema de notable amplitud y complejidad, hemos decidido acotar nuestro universo de estudio a aquellos profesionales graduados entre los años 1997 y 2000 que realizaron una pasantía durante su carrera de grado. El estudio se realizó en cuatro facultades pertenecientes a la Universidad de Buenos Aires, las cuales han sido seleccionadas en función de la heterogeneidad de sus orientaciones académicas. Estas son: Facultad de Ciencias Exactas, Facultad de Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Sociales y Facultad de Ingeniería.

Para abordar esta problemática, se diseñó un cuestionario semiestructurado que aborda las siguientes dimensiones:

i) La primera dimensión se refiere al comportamiento cuantitativo y estructural de las posiciones que ocupan actualmente esos graduados en el mercado de trabajo, esto es, su categoría ocupacional y su condición de actividad.

ii) La segunda dimensión es la de sus condiciones de trabajo: el carácter formal o informal del empleo, el tipo de relaciones contractuales que se establecen, la duración de la jornada, el nivel de ingresos y el tipo de tareas desempeñadas. Asimismo, se analiza el grado de vinculación entre la formación recibida y el tipo de tareas que se desarrollan según la percepción de los mismos profesionales.

iii) La tercera dimensión se refiere a la experiencia de la pasantía. Se analizan aspectos generales como la duración de la misma, la cantidad de horas que se le dedicó, la etapa de la carrera en que se encontraban los actuales profesionales en el momento de iniciarla, la existencia de tutores en las sedes académicas y en las organizaciones, la capacitación recibida y si fueron efectivizados luego de la misma. Por otra parte, se indagan aspectos subjetivos y relacionales, como las motivaciones iniciales que los llevaron a realizar esta experiencia, el grado de vinculación entre la práctica laboral y la formación universitaria, el grado de conformidad con la pasantía y con el rol de la universidad, la posibilidad de entrenarse para el mundo del trabajo y la incidencia de la pasantía en el proceso de transición a la vida profesional activa.

El cuestionario combina preguntas abiertas –que resisten un análisis cualitativo de los datos referidos a las percepciones de los sujetos a través del uso de una matriz de recuento– y preguntas cerradas precodificadas –que facilitan la cuantificación de la información de las variables sociodemográficas y laborales–. Dicho cuestionario se administró, a través de encuestas telefónicas, a un universo de 385 graduados; de ese total sólo pudo contactarse al 25%, dado que las bases de datos a las que se tuvo acceso correspondían al padrón de graduados de las distintas facultades, los cuales no estaban actualizados. Es oportuno destacar que el acceso a los datos fue particularmente dificultoso en el caso de los graduados de Ciencias Económicas; pero, a pesar de esta circunstancia que significó un deterioro de la calidad de dichos datos, decidimos incorporarlos porque ofrecen información de interés. También debemos señalar que sólo un pequeño porcentaje de los profesionales a los que se contactó se encontraba fuera del país por razones de estudio o laborales (véase el Cuadro 1). Paralelamente, se realizaron entrevistas en profundidad con los responsables-tutores de pasantes en las unidades educativas; estas entrevistas aportaron elementos para delinear la discusión respecto de los modelos institucionales que asumen las Facultades en la implementación de este instrumento

106

En las entrevistas realizadas a los responsables de las áreas de extensión universitaria o de asistencia técnica de las distintas Facultades analizadas, pudimos constatar que las sedes académicas están insertas en distintas problemáticas y que se conducen según diferentes modelos institucionales. Estas diferencias de criterio se observan en el hecho de que algunas tienden a enfatizar el rol de la pasantía como una vía de inserción laboral directa en un contexto de alto desempleo mientras que otras la conciben como una 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 demandas tanto de complementación curricular como de inserción laboral

Teniendo en cuenta la estrategia de vinculación con el sistema productivo y los criterios generales que se ponen en práctica en las distintas sedes, es posible destacar ciertos rasgos que identificarían distintos modelos institucionales:

i) La vinculación con el sistema productivo puede expresar o bien políticas activas que apuntan a generar la mayor cantidad de convenios posibles o, más bien, políticas pasivas que tienden a evaluar las propuestas de articulación que llegan desde las organizaciones, pero sin buscarlas de manera sistemática. En este sentido, tomamos a los convenios con organizaciones públicas o privadas como un indicador de las posibilidades de articulación con el mercado.

ii) En lo relativo a los criterios generales, en las entrevistas se han destacado los siguientes aspectos: a) en cuanto al enfoque más abarcador, como ya hemos mencionado, se identifica a la pasantía o como vía de inserción laboral o

como práctica complementaria a la formación académica, si bien los límites entre ambas miradas pueden resultar difusos; b) por otra parte, existe también diversidad de criterios sobre aspectos más particulares, como la duración que deben tener las pasantías, la cantidad de horas que se les dedica y la altura de la carrera en que deben implementarse

En los casos de Ingeniería y Ciencias Económicas tiende a prevalecer una mirada sobre las pasantías como vía de inserción laboral. Los responsables académicos de ambas instituciones resaltaron en las entrevistas como un logro del sistema el alto porcentaje de alumnos que quedaban efectivizados en las empresas. De hecho, Ingeniería destaca en su página de Internet que algunas de las ventajas del sistema son: i) contar con personal especializado, por tiempo determinado, sin que esto genere relación jurídica entre la empresa y el pasante; y ii) reducir los esfuerzos y costos de búsqueda y selección de personal.²

Ciencias Económicas también destaca el ahorro de esfuerzos en búsqueda y selección de personal y la reducción de los costos laborales para las empresas. Uno de los responsables del área de asistencia técnica y pasantías destacaba:

A nosotros nos vienen a buscar de las mejores empresas del país porque saben que nuestros alumnos están entre los mejores de América Latina; a muchos les ofrecen quedarse después de la pasantía

107

Por el contrario, en los casos de Ciencias Exactas y Ciencias Sociales se percibe una mirada más crítica sobre el rol que cumple el sistema de pasantías, si bien también se aceptan sus potencialidades como vía de inserción laboral. En las entrevistas con los responsables de ambas sedes, surgió como inquietud su vinculación con el proceso de flexibilización laboral y con el debate interno que se da en torno a no convertirse en meras agencias de empleo. De hecho, en la página de Internet de Ciencias Exactas se alerta sobre que este mecanismo no debe constituir: i) una expresión del autofinanciamiento universitario; ii) una herramienta de la denominada *flexibilización laboral*; iii) una consultora de Recursos Humanos en su versión de mercado.³

La posibilidad de autofinanciarse a través de este mecanismo, dado que las empresas están obligadas a abonar a la sede universitaria un 5% de la asignación estímulo percibida por cada pasante, también es un eje de conflicto. En los casos de Ciencias Económicas e Ingeniería esto es visto como una oportunidad de generar recursos propios de una manera legítima, frente a la crisis de financiamiento por la que pasa la universidad pública. En este sentido, uno de los responsables del área nos decía:

Nosotros queremos pelear que haya un piso del 5%, pero que cada Facultad tenga libertad

² Para más información, véase <http://www.fi.uba.ar/laboral/index.php>

³ Para más información, véase <http://www.fcen.uba.ar/deccaysec>

para negociar porcentajes más altos porque nosotros podemos hacerlo. Sabemos que podríamos pedirle más a las empresas

La Ley 25 165, que brinda el marco regulatorio para el sistema de pasantías, y su Decreto complementario 487/00 establecen como uno de los límites claros que las pasantías no deben durar más de cuatro años. Los encargados de gestionar estas prácticas en la Facultad de Ciencias Sociales entienden que este es un lapso demasiado prolongado y que es preferible promover que más alumnos compartan esta experiencia. Efectivamente, el 70,4% de los graduados de Ciencias Sociales hicieron pasantías que duraron hasta 1 año. Por el contrario, en el resto de las Facultades existe una tendencia a que los estudiantes realicen pasantías desde nueve meses a más de un año y medio, particularmente en Ingeniería y Ciencias Exactas. Los estudiantes de Ciencias Económicas presentan una distribución más homogénea.

En virtud de que los convenios de pasantías suelen tener una periodicidad semestral, no es sorprendente que el 65,5% de los graduados pasantes hayan renovado alguna vez su pasantía (véanse los Cuadros 2 y 3). Ahora bien, entre quienes no renovaron su práctica de formación, hubo sólo dos casos de abandono del sistema antes de finalizarla y corresponden a graduados de Ciencias Sociales. Si bien en términos numéricos la proporción es muy pequeña, el análisis de los mismos ilustra las irregularidades más comunes en la instrumentación del sistema: en uno de los casos, el abandono respondió a la situación frecuente en que la demanda de trabajo resulta superior a la estipulada —como el pasante consideró que le faltaba tiempo para el estudio decidió abandonar la pasantía para concentrarse en su formación—; el otro graduado que decidió abandonar también constituye un caso testigo de las posibles irregularidades en estas prácticas: las tareas que desarrollaba no tenían ninguna vinculación con su carrera (“Me pusieron de recepcionista en el PAMI; al principio me dijeron que iba a hacer tareas administrativas, pero en realidad me pusieron en un mostrador a dar números y a atender quejas. Al final no aguanté más y me fui”)

El segundo de los límites claros que establece la regulación es que los estudiantes no deben trabajar más de seis horas diarias, cinco días a la semana —es decir, treinta horas semanales—. En este punto sí se observa una alta proporción de graduados (42%) que debieron dedicarle a la pasantía muchas más horas de las que les correspondían. Entre ellos se destacan los ingenieros: el 66% cumplía un horario de trabajo de dedicación *full time*, lo cual refuerza la hipótesis de que en esta sede las pasantías constituyen una vía de inserción laboral directa (véase el Cuadro 4). En una situación opuesta se encuentran los graduados pasantes de Ciencias Económicas que en su mayoría no le dedicaban más de veinte horas semanales a esta práctica.

Por su parte, cerca del 40% de los ingenieros señaló que la pasantía les quitaba tiempo para estudiar. Esta es una percepción común entre los profesionales de Ciencias Exactas: más del 60% afirmó haber tenido dificultades para desarrollar sus estudios. (véase el Cuadro 5). Las estadísticas educativas suelen indicar que las carreras desarrolladas en ambas Facultades requieren un mayor tiempo de dedicación relativa; por eso, resulta particularmente gravoso para estos estudiantes el hecho de que se sobrepasen los límites impuestos por la regulación.

Otro de los requisitos de la regulación es que los alumnos tengan un mínimo de materias aprobadas. Al parecer, este sí es un aspecto de la legislación que se respeta: más del 70% de los estudiantes estaba en una etapa avanzada de la carrera en el momento de iniciar la pasantía. De todos modos, este no es necesariamente un mérito de la gestión universitaria, sino una demanda del sector empresario que tiene la oportunidad de seleccionar recursos humanos altamente calificados.

La figura del tutor es clave en el contexto de implementación del sistema de pasantías. Es quien debe velar por los intereses y derechos del pasante, realizar un seguimiento de su desempeño y colaborar en la redacción de los informes finales de las prácticas. Las entrevistas realizadas permitieron confirmar que esta figura existe en todas las Facultades. Es más, en algunos casos, como en Ciencias Sociales, los tutores fueron nombrados por concurso o por medio de un proceso de selección entre profesores regulares de dedicación semiexclusiva o exclusiva. Pese a esto, como se observa en el Cuadro 6, no todos los graduados entraron en contacto con ellos (sólo el 62,2% recuerda haber tenido encuentros con su tutor). Esto no solamente representa una irregularidad más, sino que aporta a la situación de desprotección de los estudiantes, particularmente en los casos de Ciencias Sociales e Ingeniería. De todos modos, más de la mitad de los que se relacionaron con su tutor mostraron un alto grado de conformidad con su gestión.

Otra dimensión de análisis tiene que ver con las motivaciones de los graduados para realizar estas prácticas. Su consideración nos permite comprender más cabalmente los límites difusos que existen entre la búsqueda de trabajo, de experiencia y de conocimientos. El Cuadro 7 muestra que cerca del 60% de los profesionales tenía como objetivo conseguir un trabajo en el momento en que decidió hacer una pasantía. En este sentido, más allá de los debates que existan en el seno universitario respecto del rol y de las formas de implementación de las mismas, es claro que para buena parte de los estudiantes las pasantías vienen a resolver la expectativa de una vía de inserción laboral directa en el proceso de transición a la vida profesional activa. También es importante la proporción de jóvenes (35%) que buscaba obtener experiencia de trabajo. En este sentido, las pasantías constituirían una herramienta que fortalece el proceso de búsqueda laboral futura.

Por su parte, las empresas parecen utilizar a las pasantías como una vía de incorporación de jóvenes profesionales: el 46,6% de los pasantes siguió trabajan-

do en el lugar luego de finalizada la práctica profesional. Y, entre ellos, el 35% continúa empleado en la empresa. El sistema de pasantías le ofrecería a las empresas la oportunidad de contar con jóvenes calificados sin tener que hacer ningún tipo de aporte provisional y a salarios más bajos que los de mercado; a su vez, les permite tomarse varios meses de tiempo para elegir a los más sobresalientes. Desde ya, más de la mitad de los estudiantes no logrará su objetivo de inserción laboral. Y, entre quienes sí aprovechan la pasantía como vía de ubicación en el mercado de trabajo, una vez más se destacan los ingenieros (véase el Cuadro 8).

Como puede observarse en el Cuadro 9, la asignación estímulo que perciben los pasantes es otro elemento que aporta al debate en torno a la segmentación de los mercados laborales entre los más calificados. Alrededor del 70% de los graduados en Ciencias Exactas y Ciencias Sociales no percibían más de 600 pesos mensuales, ubicándose en una situación de clara desventaja frente a las asignaciones de los ingenieros, que, por lo que hemos señalado hasta aquí, en realidad parecen encubrir una relación laboral de dedicación plena.⁴

Por último, se indaga sobre el tipo de tareas que desempeñaron los pasantes graduados y sobre sus reflexiones personales acerca de la influencia que ejerció esta experiencia en su posterior formación e inserción laboral. Un primer elemento a tener en cuenta es que el 62,2% de las prácticas se realizaron en el sector privado, el 35,6% en el sector público y el 2,2% en empresas del exterior del país. Los ingenieros y profesionales de Ciencias Económicas presentan un perfil más vinculado al sector privado, mientras que los profesionales de las Ciencias Sociales tienen una distribución homogénea —aunque, en realidad, esta homogeneidad encubre el hecho de que son los comunicadores sociales quienes se desempeñaron de manera predominante en el sector privado—. Por último, los graduados de Ciencias Exactas persisten en una modalidad de inserción asociada al sector público.

Entre las funciones que desempeñaron los graduados durante sus pasantías, se destacan las tareas contables, administrativas y de gestión que confirman la absorción global de las áreas terciarizadas de la economía en el empleo global, aunque esta categoría encierra una diversidad de matices. Entre los graduados de Ciencias Económicas, las tareas contables y administrativas son afines con el hecho de que se han desempeñado en el sector financiero. Entre los ingenieros, la predominancia de las tareas de gestión y logística llaman la atención sobre un perfil profesional que parece orientarse a la organización empresaria y no a la

producción industrial. Asimismo, surgen con claridad las tareas de consultoría y de estudios y métodos, tradicionales en la profesión (véase el Cuadro 9).

⁴ El caso de los profesionales de Ciencias Sociales merece una mención especial porque se verificó que la abrumadora mayoría de los pasantes que menos ganaban eran comunicadores sociales que desarrollaron tareas de asistencia periodística en grandes medios de comunicación.

En cuanto a la evaluación retrospectiva que los graduados hacen de su experiencia en las pasantías, hemos optado por utilizar técnicas cualitativas que nos permitieran 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: el 82,2% de los graduados respondió afirmativamente (véase el Cuadro 10). Respecto del tipo de expectativa que tenían al comenzar la pasantía, la vinculación con el mundo del trabajo y su mejor comprensión es una de las respuestas más frecuentes. A su vez, esto se vincula con la posibilidad de saldar la brecha existente entre la formación teórica y la práctica profesional —algo que, como se destaca en diversos estudios sobre la materia, constituye uno de los grandes déficit del sistema educativo de nivel superior—.⁵ En este sentido, se estarían cumpliendo los objetivos formativos de las pasantías, definidos institucionalmente.

La posibilidad de obtener experiencia laboral también aparece de manera recurrente como expectativa entre los entrevistados. Si tenemos en cuenta 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 puestos de trabajo y de establecimiento de un tejido de redes sociales. Este aspecto, junto con la posibilidad de integrar, al menos temporalmente, empresas de renombre, fue particularmente subrayado por los ingenieros y los profesionales de Ciencias Económicas.

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 revelan, por un lado, que existen organizaciones que no ofrecen prácticas laborales a la altura de las demandas institucionales y, por otro, que ciertas pasantías no fueron tutoriadas de manera eficiente.

También es ampliamente positiva la evaluación que hacen los entrevistados respecto de lo que esta experiencia aportó a su formación profesional (véase el Cuadro 11). En este caso existen dos grupos de evaluaciones. Por un lado, en las respuestas predominan 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, los entrevistados rescataron la incorporación de conocimientos espe-

⁵ Algunos de los trabajos que analizan la problemática son: Instituto Torcuato Di Tella, 1962; Benencia, De Alto, Fernández Berdaguer, Jacinto, Korinfeld, Llomovate, Mendizábal y Panaia, 1994; Gómez, 2000; Riquelme, 2003.

cíficos útiles para las áreas de interés vocacional. En este grupo se destacaron los ingenieros que señalaron el hecho de haber incorporado herramientas de gestión que no habían visto en la carrera y que surgen como una demanda en el contexto de las transformaciones del aparato productivo⁶

En cuanto a la pregunta sobre qué les aportó la pasantía para la inserción laboral posterior, el promedio general se ve sesgado por los graduados de Ciencias Sociales que tienen una visión más crítica respecto del tema (véase el Cuadro 12) Pero no se puede dejar de señalar que son ellos quienes han demostrado mayores dificultades para insertarse profesionalmente y quienes sufren más situaciones de precariedad laboral. En este caso, las expectativas insatisfechas serían fruto no sólo de una pobre experiencia en la pasantía sino de los límites objetivos que les impone el mercado de trabajo.

Ahora bien, cuando se preguntó en qué sentido constituyen las pasantías un aporte positivo a la inserción laboral, también se advirtieron distintas percepciones. Por un lado, algunos respondieron que la posibilidad de contar con referencias, contactos y experiencia es un factor determinante para las búsquedas posteriores. Por otro, un grupo de entrevistados destacó el hecho de que siguieron trabajando ahí y que para ellos la pasantía constituyó una estrategia de inserción laboral directa. En este grupo también predominan los ingenieros.

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 (véase el Cuadro 13). Una competencia en sí misma altamente valorada por los graduados es el hecho de aprender a manejarse en el mundo del trabajo a través de las relaciones sociales informales que se desarrollan en el seno de las organizaciones. Asimismo, los pasantes valoran la posibilidad de aprender a trabajar en equipo como un aprendizaje en sí mismo, que, por lo común, no se incorpora en la universidad y cuyo ejercicio requiere de prácticas concretas.

Otro grupo de respuestas a esta pregunta está asociada a la incorporación de conocimientos —como los idiomas— y al manejo de herramientas específicas de análisis vinculadas con la utilización de tecnología. Resultó aquí relevante la capacitación dada por las organizaciones, que es un valor agregado en la experiencia de la pasantía. Este fue un elemento predominante entre ingenieros y contadores.

112

⁶ Las visiones más críticas o negativas son consistentes con la pregunta anterior. Sólo queremos destacar que para aquellos que, a través de la pasantía, tomaron conciencia de las áreas de trabajo específicas que no les interesaban, esta experiencia también pudo haber constituido un aprendizaje en el proceso de ensayo y error que forma parte del desarrollo profesional o plan de carrera.

Conclusiones

La flexibilización de las instituciones del trabajo y el proceso de precarización laboral asumen entre los jóvenes profesionales características particulares en tanto impregnan a 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, la asociación de demandas de calificación y requerimiento de competencias con la exigencia de experiencia laboral respecto de los jóvenes revela una lógica perversa que hace más difícil aún la incorporación de los nuevos profesionales a la vida activa en condiciones de contratación estable. Frente a esto, las estrategias más difundidas de incorporación de jóvenes profesionales serían las pasantías. Esta vía de inserción es objeto de un intenso debate por los modelos que dominan su implementación y por los riesgos de precarización laboral que implican.

Los resultados del trabajo de campo permiten realizar algunos aportes fundamentales a este debate.

En primer lugar, la mayoría de los graduados percibe 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 se refiere a competencias y experiencia previa. En este sentido se facilita el tránsito a la vida profesional activa. Para otro grupo minoritario, esta experiencia ha significado una vía de inserción directa. Y por último, para un grupo menor, esta práctica laboral no resultó exitosa pues fueron objeto de abusos e irregularidades.

En este marco, caben algunas recomendaciones de política vinculadas al rol de los tutores en las sedes universitarias. Es necesario que se implemente un seguimiento más sistemático de los pasantes y un intercambio y observación más estrictos de las organizaciones con las que se firman convenios. Por otra parte, es necesario profundizar el debate en torno a los mecanismos de articulación entre el sector educativo y el aparato productivo. La proporción de estudiantes que tiene la oportunidad de realizar este tipo de experiencias es muy reducida comparada con el total la población estudiantil. No se trata de que las Facultades se conviertan en consultoras laborales, sino que promuevan un acercamiento concreto y acotado al mundo del trabajo, pues esta parece ser una de las pocas estrategias institucionales eficientes para acortar la tan mentada brecha entre teoría y práctica.

En segundo lugar, los pasantes están en un escenario difuso entre el trabajo y la práctica formativa. Sus funciones y responsabilidades muchas veces se confunden, y, también con frecuencia, resultan un actor amenazante para las plantas de empleados contratados y/o estables. Todo esto contribuye a la fragmentación y heterogeneidad de los trabajadores, debilitando su capacidad de acción colectiva. En la arena laboral intervienen actores como los sindicatos, que,

113

en realidad, no son quienes deben representarlos pero que, en muchas oportunidades, tienen una mayor capacidad de presión para defender sus intereses. A este respecto, una posible vía de solución sería incorporar en los marcos normativos y convenios específicos menciones taxativas sobre el tipo y la calificación de las tareas a desempeñar por los pasantes. De esta forma se 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.

Cuadro 1. Composición del universo y condición del entrevistado para pasantes graduados entre los años 1997 y 2000

Composición del universo	Absolutos	Porcentajes
Entrevistados	90	23,50%
Rechazos	277	71,20%
Emigrantes por razones laborales	14	3,70%
Emigrantes por razones de estudio	4	1,30%
Total del padrón de graduados	385	100,00%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 2. Duración de la pasantía según Facultad

Facultad	Duración de la pasantía							Total
	hasta 3 meses	de 3 a 6 meses	6 a 9 meses	9 meses a 1 año	de 1 a 1,5 años	de 1,5 años y más	No recuerda	
Ingeniería	3	3	1	10	7	14	3	41
C. Económicas	1	2	1		2	3		9
C. Exactas	2			1	2	6	2	13
C. Sociales	3	8	1	7	4	4		27
Total	9	13	18	15	27	5	90	90
	(10%)	(14,4%)	(3,3%)	(20%)	(16,7%)	(30%)	(5,5%)	(100%)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 3. Renovación de las pasantías y situación de abandono, según Facultad

Facultad	Renovación de la pasantía		Total	Abandonos
	Sí	No		
Ingeniería	27	14	41	
C. Económicas	4	5	9	
C. Exactas	11	2	13	
C. Sociales	17	10	27	2
Total	59 (65,5%)	31 (34,5%)	90 (100%)	2

Fuente: Elaboración propia sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 4. Cantidad de horas semanales dedicadas a la pasantía, según Facultades

Facultad	Cantidad de horas semanales				Total
	Hasta 20 horas	21 a 35 horas	36 a 40 horas	40 horas y más	
Ingeniería	1	13	18	9	41
C. Exactas		11	2		13
C. Económicas	7		2		9
C. Sociales	7	13	6	1	27
Total	15 (16,7%)	37 (41,1%)	28 (31,1%)	10 (11,1%)	90 (100%)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 5. Percepción de los graduados respecto de si la pasantía les quitaba o no tiempo para estudiar, según Facultades

Facultad	Le quitaba tiempo para el estudio		Total
	Sí	No	
Ingeniería	16	25	41
C. Económicas	1	8	9
C. Exactas	8	5	13
C. Sociales	3	24	27
Total	28 (31,2%)	62 (68,8%)	90 (100%)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 6. Presencia del tutor universitario y grado de conformidad con el mismo, según Facultades

Facultad	Presencia del tutor		Total	Grado de conformidad con el tutor				Total
	Sí	No		alto	medio	bajo	ns-nc	
Ingeniería	22	20	41	13	5	2	2	22
C. Económicas	9		9	4	3	2		9
C. Exactas	10	3	13	4	4	2		10
C. Sociales	15	12	27	10	4	1		15
Total	56	35	90	31	16	7	2	56
	(62,2%)	(38,8%)	(100%)	(55,4%)	(28,6%)	(12,5%)	(3,5%)	(100%)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 7. Motivos esgrimidos por los graduados para realizar la pasantía, según Facultades

Facultad	Motivos para realizar la pasantía					Total
	Quería conseguir un trabajo	Quería obtener exper laboral en general	Quería tener exper en un tema en part	Le interesaba la empresa	Le interesaba definir su vocación	
Ingeniería	26	9	5	1		41
C Económicas	6	1	1	1		9
C Exactas	6	4	1	2		13
C. Sociales	15	5	6		1	27
Total	53 (58,9%)	19 (21,1%)	13 (14,4%)	4 (4,4%)	1 (1,2%)	90 (100%)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 8. Cantidad de pasantes que fueron efectivizados y tiempo que continuaron trabajando, según Facultades

Facultad	Efectivización luego Total de la pasantía			Tiempo en que siguió trabajando							Total
	Sí	No	Hasta 6 meses	6 meses a 1 año	1 a 2 años				3 a 4 años	Continua actualmte	
					1 a 2 años	2 a 3 años	3 a 4 años				
Ingeniería	28	13	41	3	1	6	4	3	11	28	
C Económicas	2	7	9	2						2	
C. Exactas	3	10	13	1	1			1		3	
C Sociales	9	18	27	2	2			1	4	9	
Total	42 (46,6%)	48 (53,4%)	90 (100%)	8	5	6	4	4	15	42	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 9. Funciones desempeñadas por los graduados pasantes, según Facultades

Facultad	Funciones desempeñadas en la pasantía									Total
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
Ingeniería	4	4	14	3	4			4	8	41
C. Económicas			7					2		9
C Exactas			1			11			1	13
C. Sociales			10		4	11		1	1	27
Total	4	4	32	3	4	15	11	7	10	90

Referencias: A: Producción/fabricación y obra; B: Mantenimiento, almacenaje, transporte, logística; C: Gestión contabilidad y función administrativa; D: Comercio y venta; E: Estudios y Métodos; F: Investigación, docencia; G: Redacción, producción periodística; H: Consultoría, asesoramiento; I: Otros

Fuente: Elaboración propia sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 10. Percepciones de los graduados respecto del cumplimiento de sus expectativas previas a la pasantía, según Facultades

Facultad	Cumplimiento las expectativas previas		Total
	Sí	No	
Ingeniería	37	4	41
C Económicas	8	1	9
C Exactas	6	7	13
C. Sociales	23	4	27
Total	74 (82,2%)	16 (17,8%)	90 (100%)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 10-A. 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 sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 11. Percepciones de los graduados respecto de la contribución de la pasantía a su formación profesional, según Facultades

Facultad	Contribuyó a la formación profesional		Total
	Sí	No	
Ingeniería	38	3	41
C. Económicas	7	2	9
C Exactas	10	3	13
C Sociales	20	7	27
Total	75 (83,3%)	15 (16,4%)	90 (100%)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 11-A 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 no 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, profes /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 sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 12 Percepciones de los graduados respecto de la contribución de la pasantía a su inserción laboral, según Facultades

Facultad	Contribuyó a su inserción laboral		Total
	Sí	No	
Ingeniería	34	7	41
C Exactas	7	6	13
C. Económicas	7	2	9
C. Sociales	17	10	27
Total	65 (72,2%)	25 (27,8%)	90 (100%)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 12-A 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	Eligió otras áreas laborales
Generación de redes y contactos	-
Fue un vehículo a trabajos mejor remunerados	-

Fuente: Elaboración propia sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Cuadro 13 Matriz de recuento cualitativa respecto de las competencias incorporadas y los medios de aprendizaje

Incorporación de nuevas competencias	Medios de aprendizaje		
¿Qué aprendió?	¿Cómo las aprendió?		
Manejarse en el mundo del trabajo	35	Por relaciones informales en la organización	50
Herramientas de análisis específicas	21	Por relaciones inform 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 sobre la base de relevamiento de graduados año 2002

Bibliografía

BANCO MUNDIAL (1994), *Higher Education The Lessons of Experience*, Washington D C , The World Bank.

BECCARIA, Luis A (1993), "Reestructuración, empleo y salarios en la Argentina", en Bernardo KOSAKOFF (comp) *El desafío de la competitividad. La industria argentina en transformación*, Buenos Aires, CEPAL/Alianza Ed , cap VI.

BECCARIA, L y N. LÓPEZ (1996), *Sin Trabajo Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*, Buenos Aires, UNICEF/Losada

BENENCIA, R.; B. DE ALTO, L. FERNÁNDEZ BERDAGUER, C JACINTO, S KORINFELD, S. LLOMOVATE, N. MENDIZÁBAL y M. PANAIÁ (1994), *La demanda de calificaciones para profesiones universitarias*, Buenos Aires, PRONATE-SECYT-UBACYT

CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo (1998), "Políticas de inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo de la Unión Europea", en *Juventud, Educación y Empleo*, Montevideo, CINTERFOR-OIT.

CAMPOS RÍOS, Guillermo (2002), *Un modelo de empleabilidad basado en resistencias: el caso del mercado de trabajo en Puebla*, tesis doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana (texto completo disponible en <http://www.cumed.net/tesis/>).

CORDERO, S. y M. Inés PACENZA (2003), "Itinerarios profesionales de ingenieros egresados de la UNMDP en el período 1995-1999", en *5to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, Buenos Aires, septiembre de 2001 y *6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, Buenos Aires, agosto de 2003

DÍEZ DE MEDINA, R. (2001), *Jóvenes y empleo en los noventa*, Montevideo, CINTERFOR/OIT, Colección Herramientas para la Transformación n° 14

FELDMAN, Silvio (1995), "Contratos temporales de trabajo promovidos: su uso en el sector privado", en revista *Estudios del Trabajo*, n° 8/9, Buenos Aires, ASET, primer semestre.

FERNÁNDEZ BERDAGUER, L. y L. VACCAREZZA (2001). "La innovación tecnológica en la empresa y los ingenieros", ponencia presentada en el 7mo Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo, ASET, Buenos Aires, agosto.

FIGARI, C. (2001). "Procesos de reestructuración productiva y demanda de calificaciones: la situación socioprofesional de los ingenieros", ponencia presentada en el 5to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, septiembre de 2001.

FITOUSSI, Jean-Paul y Pierre ROSANVALLON (1997), *La nueva era de las desigualdades*, Buenos Aires, Manantial

GALLART, M. Antonia (2002), *Veinte años de educación y trabajo*, Buenos Aires, CINTERFOR

GÓMEZ, M. (2000), *El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes*, Buenos Aires, EDUNTREF.

GROISMAN, Fernando (2003). "Devaluación educativa y segmentación en el mercado de trabajo del área metropolitana de Buenos Aires entre 1974 y 2000", en revista *Estudios del Trabajo* n° 25, Buenos Aires, ASET, primer semestre

INSTITUTO TORCUATO DI TELLA (1962), *Los recursos humanos del nivel universitario y técnico de la República Argentina*, Buenos Aires, Centro de Investigaciones Económicas

JACINTO, Claudia (1997). "Políticas públicas de capacitación laboral de jóvenes. Un análisis desde las expectativas y las estrategias de los actores", en revista *Estudios del Trabajo* n° 13, Buenos Aires, ASET, primer semestre

JALLADE, Jean-Pierre (1989). "Recent trends in vocational education and training: an overview", en *European Journal of Education*, vol. 24, n° 2

——— (1992), "Undergraduate higher education in Europe: towards a comparative perspective", en *European Journal of Education*, vol. 27, n° 1/2.

JOZAMI, A. y E. SÁNCHEZ MARTÍNEZ (comps.) (1998), *Estudiantes y profesionales en la Argentina*, Buenos Aires, EDUNTREF

KROTSCH, Pedro (2001), *Educación Superior y Reformas Comparadas*, Universidad Nacional de Quilmes, Cuadernos Universitarios n° 6.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1994a), *Acuerdo marco para el empleo, la productividad y la equidad social*, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

——— (1994b), *Guía de modalidades contractuales*, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Subsecretaría de Empleo

MINUJIN, Alberto (1993), *Desigualdad y exclusión. Desafíos para la política social en la Argentina de fin de siglo*, Buenos Aires, Ed. UNICEF/Losada

OECD (1992), *From Higher Education to Employment*, 4 vol., París, OECD

——— (1994), *From Higher Education to Employment: Synthesis Report*, París, OECD

——— (1995), *The OECD Jobs Study*, 2 vol., París, OECD

——— (1997), *Thematic Review of the First Years of Tertiary Education Comparative Report*, París, OECD.

PACENZA, M. Inés (2003), "Tipología de la inserción laboral de los psicólogos: campo, estrategias y prácticas laborales", en revista *Estudios del Trabajo* n° 25, Buenos Aires, ASET, primer semestre

PANAIA, M. (2003), *Trayectorias de los ingenieros de la Universidad Tecnológica*, Documento de Trabajo n° 33, Buenos Aires, IGG-FSCO-UBA.

PANAIA, M. y N. ALONSO (1999), *Demandas empresariales sobre las calificaciones de los ingenieros: una aplicación del método del muestreo teórico*, Documento de Trabajo n° 6, Buenos Aires, UBA-CEA

PANAIA, M. y V. BUDICH (1999), *Sociología de las profesiones. ¿un modelo en crisis o en crecimiento?*, Documento de trabajo n° 8, Buenos Aires, UBA-CEA

PIFFANO, Horacio (1997), *Tópicos sobre economía de la educación*, Buenos Aires, Ministerio de Cultura y Educación, Organización de Estados Iberoamericanos y FLACSO

RIQUELME, Graciela (1991), "Trabajo de jóvenes universitarios: ¿búsqueda de experiencia o empleo precario? (Un análisis para la Ciudad de Buenos Aires)", en revista *Estudios del Trabajo*, n° 2, Buenos Aires, ASET, segundo semestre

——— (2003), "Las demandas implícitas y explícitas a la educación superior y a los graduados universitarios y técnicos", en *Educación superior: demandas sociales, productivas y mercado de trabajo*, Buenos Aires, Miño y Dávila-UBA

SCHOMBURG, H. y U. TEICHLER (1993), "Does the programme matter?", en *Higher Education in Europe*, vol. 18, n° 2.

SCHULTZ, T. (1961), "Investment in Human Capital", en *American Economic Review*, vol. 51.

SECRETARÍA DE POLÍTICAS UNIVERSITARIAS (1998), *La Universidad*, Boletín Informativo de la SPU, año V, n° 15

TEICHLER, Ulrich (1998a), "Higher education and work", en *Higher Education Policies*, Serie 23, Londres

——— (1998b), *The Requirements of the World of Work*, documento de trabajo. World Conference on Higher Education, París, UNESCO.

TESTA, J. et al (1987), *Estudio comparativo de graduados*, Buenos Aires, FSOC-UBA
UNESCO (1995), *Policy Paper for Change and Development in Higher Education*, París, UNESCO.

——— (1996), *World Guide to Higher Education: A Comparative Survey of Systems, Degrees and Qualifications*, UNESCO, París.

——— (1997a), *Higher Education: the Consequences of Change for Graduate Employment*, UNESCO, París

— (1997b), *Consolidated Declarations and Plans of Action of the Regional Conferences on Higher Education*. UNESCO, París

VATIN, Francois (2004), *Trabajo, Ciencias y Sociedad Ensayos de sociología y epistemología del trabajo*, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL/PIETTE /CONICET-Ed. Lumen Humanitas.

Resumen

En el marco del debate sobre las problemáticas de la vinculación entre la educación y el empleo, el presente trabajo —basándose en datos estilizados obtenidos durante los años 2001 y 2002— se propone explorar la importancia que ha adquirido en los últimos años el sistema de pasantías como política de formación por fuera del ámbito áulico en el nivel universitario y, a su vez, como estrategia de adquisición de experiencia laboral e inserción en el mercado de trabajo profesional. Los ejes de análisis están centrados en las modalidades de inserción laboral de los jóvenes graduados universitarios que realizaron alguna pasantía durante su formación de grado. En esta materia, es de particular interés el análisis subjetivo que ellos mismos hacen respecto de los aportes de tal experiencia en su posterior formación profesional y en la transición hacia el mundo laboral.

Considerando que esta es una problemática reciente que aún no ha sido lo suficientemente investigada en el país, creemos que indagar sobre estos fenómenos podría generar un aporte al campo de la práctica profesional en aquellas instituciones vinculadas a la educación superior.

Descriptores

(jóvenes profesionales)
(transición)
(pasantía)
(mundo del trabajo)

Abstract

Associated to the debates connected to the relations between higher education and work, this article explores the importance assumed in the last years by training programmes as an education policy outdoors university and as a mean of reaching experience and improving the connection to the labour market. It is based on interviews that have been done between 2001 and 2002. The main issue under analysis is the market labour performance of young professionals who have been part of a tutorship programme. It is of particular interest their subjective perceptions in relation to the pros and cons that such experience has had in their latter professional knowledge's and transition to the world of work.

On the basis that this are issues not fully investigated in our country, we believe that further investigations would generate some new perspectives to the policy making processes in higher education institutions.

Key words

(young professionals)
(transition)
(tutorship)
(world of work)

C L Á S I C O S

Las memorias de José Peter: Experiencia del trabajo y conflictividad obrero en la industria de la carne

Hernán Camarero*

La figura del dirigente obrero comunista José Peter (1898-1970) está estrechamente asociada a la historia de los trabajadores de la industria de la carne, en particular en las décadas de 1920 a 1940.¹ En aquel periodo se convirtió en el principal impulsor de la organización obrera en los frigoríficos. A partir de esta experiencia, Peter fue un observador privilegiado de los avatares del proceso de trabajo en dicho sector. A la descripción y al análisis de este tema, le dedicó una gran cantidad de artículos y documentos y un folleto —escrito en 1947 bajo el título de *Historia y luchas de los obreros de la carne*— sobre la base del cual en 1968

publicó *Crónicas proletarias* (Peter, 1947 y 1968). Este libro se convirtió en un “clásico” en el género de las memorias o autobiografías obreras. Internarse en sus páginas representa una excelente ocasión para explorar la lógica y el discurso que enhebraba a aquellas historias de trabajadores, pero, especialmente en este caso, para descubrir un relato puntilloso y apasionado sobre las condiciones laborales y el fenómeno de subsunción del trabajo al capital en los grandes frigoríficos extranjeros, en un momento de generalización de la gran industria en la Argentina.

* Hernán Camarero es Investigador y docente de la Universidad de Buenos Aires.

¹ Algunos trayectos de su vida militante fueron abordados en diferentes textos. En su novela *Sin tregua*, Raúl Larra hizo un relato ficcional sobre su comportamiento entre los trabajadores de la carne y en el Partido Comunista. Rodolfo Puiggrós, en *El peronismo sus causas*, dedicó un espacio al “caso Peter”, para mostrar el modo en que el Partido Comunista sucumbió, por sus supuestos errores, ante la irrupción del peronismo. Tulio Halperin Donghi, en “Algunas observaciones sobre Germani, el surgimiento del peronismo y los migrantes internos”, también examinó a Peter para demostrar el modo en que los obreros nativos pudieron abrazar causas izquierdistas e internacionalistas con menos infrecuencia de la que sostenía Gino Germani. Por último, Hernán Camarero hace un análisis reciente sobre el papel de Peter y el comunismo en general en *A la conquista de la clase obrera. Los comunistas y el mundo del trabajo en la Argentina, 1920-1935*.