



**SOCIEDADE
CRISE E RECONFIGURAÇÕES**

VII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

19 a 22 Junho 2012

Universidade do Porto - Faculdade de Letras - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

ÁREA TEMÁTICA: Trabalho, Organizações e Profissões

MERCADOS DE TRABAJO FLEXIBLES Y LA PROFESION DE INGENIERO

PANAIA, Marta

Dra. En Ciencias Económicas

CONICET-Universidad de Buenos Aires

ptrabajo@cea.uba.ar

Resumen

Las últimas décadas muestran una crisis de estas profesiones tradicionalmente establecidas, como la ingeniería, por los cambios en el mercado de trabajo profesional y en la estructura productiva. En definitiva, como afecta esto su desempeño profesional, su calidad de vida y sus aspiraciones profesionales. Cuál es la incidencia de la flexibilización de los mercados de trabajo, la segmentación de los mismos o la heterogeneidad y coexistencia de distintos mercados de trabajo ante las trayectorias de *carrera interna de la empresa*, pero también para su inserción en el *mercado abierto*.

Resumo

As últimas décadas mostram uma crise dessas profissões tradicionalmente estabelecidos, como engenharia, por mudanças no mercado de trabalho profissional e na estrutura de produção. Em suma, como isso afeta o seu desempenho profissional, qualidade de vida e suas aspirações de carreira. Qual é o impacto dos mercados de trabalho flexíveis, a segmentação da inserção igual ou heterogeneidade e coexistência dos mercados de trabalho diferentes para as carreiras internas da empresa, mas também para no mercado aberto.

Palabras clave: Ingenieros-flexibilidad-profesiones-Argentina

Palavras-chave: Engenheiros flexibilidade-profissões-Argentina

[PAP1396]

1. Los modelos profesionales

Del análisis de la bibliografía más actualizada sobre el tema de las profesiones surgen algunas primeras constataciones importantes para todos los que estudiosos de este tipo de problemática: La primera es la importancia decisiva que posee el tema de las formas de organización del proceso de trabajo profesional, pero también la importancia del conjunto de creencias y racionalizaciones que acompañan sus actividades en un momento dado del tiempo y del espacio. En realidad no existe una receta universal de como ser un profesional, no hay como postula el taylorismo un "*one best way*" para organizar el trabajo profesional y tampoco hay una definición científica de lo que es un grupo profesional.

Esto sumado a la alta heterogeneidad de las prácticas profesionales justifica el fuerte pluralismo encontrado en la teoría sociológica donde cada corriente de pensamiento desarrolla un modelo sobre las profesiones, privilegiando su estructura, su dinámica, su función y sus efectos. No todos estos modelos se plantean las mismas cuestiones, ni recortan sus objetos de la misma manera, tampoco recogen el mismo tipo de datos. En ese sentido no se puede afirmar que exista una sociología de las profesiones, sino que hay acercamientos variados al estudio de los grupos profesionales.

Una segunda constatación encontrada entre los enfoques teóricos más frecuentes, como el funcionalismo y el liberalismo, que han planteado con mayor consecuencia el tema de las profesiones, es que para ellos las profesiones constituyen los elementos esenciales de la estructura social y de su regulación moral y reconocen como problema prioritario el de la reproducción de los grupos profesionales. Para los interaccionistas, en cambio, las profesiones no son "entidades" o suerte de viejas comunidades que comparten la misma cultura, sino movimientos permanentes de desestructuración y de reestructuración de segmentos profesionales en competencia y frecuente conflicto.

Para estas corrientes de pensamiento, las profesiones representan los desafíos inscriptos en trayectorias históricas y las formas de acción colectiva constituyen modelos para las carreras individuales. Esta visión tiene su raíz en un modelo crítico del "*cuerpo instituido*" y "*vocación instituyente*", pero todos ellos reconocen el importante papel que ocupa el campo profesional en la vida social y en la existencia personal.

Las nuevas teorías surgidas en la década del '70 y del '80, a pesar de su origen weberiano o marxista, confrontan la dinámica histórica de las profesiones con la economía de mercado culminando en la burocracia o en las grandes firmas o en ambas. Estas aproximaciones son las profesiones de mercado cerrado de trabajo que intentan monopolizar un segmento de actividades y de legitimizar su monopolio por múltiples estrategias. Se refieren frecuentemente a un modelo liberal e intentan teorizar las relaciones entre el mercado, el Estado y las profesiones y a las nuevas formas del management que genera nuevas estrategias en las trayectorias de los cuadros jerárquicos, entre los cuales muchas veces se encuentran profesionales (Boltanski ; Chiapello; 2002)

Como señala Tousijn (1994), se podrá objetar que hoy las profesiones se ejercitan mayormente al interior de las grandes organizaciones y entonces, son estudiados con los instrumentos que la sociología ha elaborado para explicar la división del trabajo en este contexto. Pero esto es discutible: la división del trabajo en el área en el cual operan los profesionales no se comprende sin usar el recurso y algunos instrumentos conceptuales de la sociología de las profesiones y en particular, la idea de que las profesiones mismas son sujetos colectivos que poseen su identidad profesional y su estrategia profesional, aunque haya variaciones en las formas de conseguirla. Las distintas formas de complementación que se dan entre la diferentes profesiones que tienden a compartir su tarea en las organizaciones, da pie a diferentes tipos de conflictos y componendas que justifican diferentes tipologías de relación entre profesiones y que son las que dirimen los problemas a la hora de resolver su comportamiento institucional.

No creemos que la situación actual implique una superación de las viejas teorías por las nuevas, más bien todos los intentos recientes de sintetizar la historia del trabajo, las formas de organización del trabajo, las formas de organizar la producción y la participación de los trabajadores ponen el acento en la incertidumbre que plantea la crisis y los cambios estructurales que están enfrentando las economías de nuestros países y en todo caso, de analizar una nueva estructuración del campo de investigación que nos ocupa.

Las últimas décadas muestran una crisis de estas profesiones tradicionalmente establecidas, como la ingeniería, por los cambios en el mercado de trabajo profesional y en la estructura productiva. En este trabajo analizamos, como afecta esto su desempeño profesional, su calidad de vida y sus aspiraciones profesionales. Cuál es la incidencia de la flexibilización de los mercados de trabajo, la segmentación de los mismos o la heterogeneidad y coexistencia de distintos mercados de trabajo ante las trayectorias de *carrera interna de la empresa*, pero también para su inserción en el *mercado abierto*.

Existe bastante consenso entre los estudiosos del tema sobre tres procesos que resultan significativos a la hora de evaluar los procesos que los afectan más directamente. En *primer* lugar, los procesos de tercerización de la economía que lleva a una menor disponibilidad de empleos directamente relacionados con la industria. (Giré; Béraud; Déchamps; 2000.) O sea, la cantidad de ingenieros empleados en la industria tienen una tendencia declinante, lo cual afecta su imagen de referencia. (Lanciano; 1995; Bouffatigue; Gadeá; 1997; Panaia; 2006). En *segundo* lugar, el aumento de las estructuras jerárquicas de las empresas pone en cuestión quienes son cuadros y quienes no y cual es en los hechos la relación del ingeniero con la empresa y con su proyecto personal, ocasionando a veces, dificultades para el ingreso de jóvenes ingenieros, reconversiones dolorosas para ingenieros de más de 40 años, despidos a veces numerosos, por reestructuraciones empresarias y no pocas veces por competencias técnicas que quedan obsoletas después de varios años, falta de un *Plan de Carrera* con una promoción aceptable. (Bolstanki; 1982; Bolstanki; Chiapello; 1999; Peretti; 1992) Todos esto convierte la relación de los ingenieros con las empresas en inestables hoy en día, porque lesiona sobre todo su poder de mando y la proyección futura de su carrera. Por último, en *tercer* lugar, los cambios en la separación de las tareas de concepción, de investigación, de desarrollo, de producción, y de gestión que eran consideradas inevitables y sin embargo, actualmente esta división no es operatoria, porque hay una tendencia a flexibilizar al interior de la empresa. Por este motivo los aspirantes a esos cargos deberán manejar la matriz de conocimientos técnicos, pero también manejar otras lógicas, saber dirigir equipos, comunicarse fluidamente, etc.

2. El caso argentino

El panorama en la Argentina, como en muchos otros países latinoamericanos muestra que los procesos de "institucionalización" del profesional es más débil que en los países desarrollados, pero en algunos casos como en las ingenierías, han tenido una importante repercusión en el desarrollo y además está relacionada con los paradigmas de crecimiento a nivel educativo y político. Durante las décadas de expansión de la sustitución de importaciones, el aumento de la matrícula, del número de profesores y de egresados, así como el número de invitados extranjeros y la participación de los egresados de la Carrera en distintas actividades demuestra que existe una "masa crítica" de ingenieros que se consolida cada vez más en todo el país. La realización de Congresos Nacionales, la creación de Centros de Asociación y control de la profesión, la existencia de revistas especializadas como órganos de expresión de sus ideas, los Centros de Asociación Gremial y la cantidad de obras construidas, donde su participación es estratégica muestran el grado de asociación entre el desarrollo de esta profesión y el crecimiento del país. Las últimas décadas muestran una crisis de estas profesiones tradicionalmente establecidas, como la ingeniería, por los cambios en el mercado de trabajo profesional y en la estructura productiva. Sin duda, existe una inadecuación entre el proyecto personal de los ingenieros o de los jóvenes estudiantes de estas Carreras y las demandas del mercado, porque cuando más se demandan las especialidades más variadas de la ingeniería, resulta más difícil encontrarlos en cantidad y calidad en el mercado. No solamente es lento el crecimiento de los graduados en las especialidades más demandadas con la Mecánica, la Eléctrica o la Ingeniería en Petróleo y en Minería, sino que además se importan ingenieros para cubrir las demandas más importantes.

Se estima que se requieren alrededor de 7000 nuevos ingenieros en informática y sistemas por año, mientras que en el país solo se reciben menos de la mitad y en Petróleo, la demanda es de 15 a 20 por año y solo se reciben 10. Es imposible cubrir la demanda, nada más que a nivel tecnológico se requieren unas diez mil demandas por año y solo pueden cubrirse una tres mil, poniendo en riesgo la posibilidad de crecimiento en algunos sectores. Muchas veces los cargos de los ingenieros son ocupados por técnicos o estudiantes que

tienen algunos años cursados y no han completado sus estudios, porque la demanda supera la oferta existente.

Estas carreras son también las que tienen una mayor deserción. Sin que haya muchos estudios de los abandonadores de estas carreras, un alto porcentaje de los que se inscriben en ingeniería abandona los estudios, aunque muchos de ellos trabajan gracias a los años cursados en esas Carreras. No existen muchos estudios al respecto, para ninguna profesión, de manera, que nuestros estudios resultan bastante solitarios en la comunidad académica. Esta ponencia se centra en indagar, cómo afectan estos cambios en la estructura, en la producción y en la gestión el desempeño profesional de los ingenieros, su calidad de vida y sus aspiraciones profesionales. Cuál es la incidencia de la flexibilización de los mercados de trabajo, la segmentación de los mismos o la heterogeneidad y coexistencia de distintos mercados de trabajo ante las trayectorias de *carrera interna de la empresa*, pero también para su inserción en el *mercado abierto*.

Para el caso argentino, respecto del *primer punto* hay que reconocer que nuestras estadísticas son muy deficitarias y no hay buenas evaluaciones de la cantidad de ingenieros que trabaja en el ámbito empresarial. De los últimos datos producidos por el Ministerio de Trabajo en 2007, se puede observar que la presencia de ingenieros es mayor en las empresas más jóvenes y más creativas y tiende a disminuir en las empresas más tradicionales (1). No obstante lo que habría que valorar de estas apreciaciones son los posicionamientos estratégicos respecto a la innovación, que tiende a ocupar el ingeniero, sobre todo en las empresas más nuevas y creativas.

Respecto del aumento de los cuadros jerárquicos, es bastante evidente que la nueva gestión empresarial trata de responder a las demandas de autenticidad y libertad, ya que sobre todo los ingenieros jóvenes soportan con dificultad la disciplina de la empresa y el control estricto de los jefes y se niegan a ejercerlo con sus subordinados.

De hecho las carreras de empresa en la Argentina, no constituyen más las vías regias de movilidad en el mercado de trabajo, que habían representado durante los períodos de mayor expansión económica de los países desarrollados y de muchas de las economías emergentes. Actualmente sus condiciones de desarrollo están afectadas por crisis cíclicas, la depresión del crecimiento de la industria, como uno de los sectores más afectados por la crisis del empleo de los ochenta y las estrategias empresariales que han adoptado las empresas, en los noventa (Kosacoff, 1998). Si el concepto de *carrera en el trabajo* se mantiene como una característica solo de los sectores protegidos y además en estos la práctica del "De layering" es habitual para disminuir los niveles jerárquicos y manejar la distribución de las cuotas de poder, es necesario focalizar algunos análisis en las formas de promoción social en el trabajo y cuáles son sus correlatos con el antiguo criterio de "*carrera en el trabajo*"(2) Otras corrientes de pensamiento, en cambio, señalan que el concepto de *Carrera* tiene variaciones según la posición de clase. Así la clase media, concibe la Carrera no como una serie de puestos cada vez más complejos, sino como una progresión a través de una jerarquía de puestos reconocida socialmente, cada uno de los cuales es claramente más prestigioso que el anterior. El trabajador oficial, en cambio, es indiferente a este criterio de *Carrera* y solo valora el aprendizaje o la destreza técnica en términos de "*savoir faire*"(Braun: Fuhrman, 1970, citado por Sabel, 1985.). El análisis de este tramo de la trayectoria para los titulados universitarios en ingeniería, significa para nosotros analizar tres momentos como significativos: 1. el momento del acceso al empleo con posterioridad al acceso del título universitario; 2. el momento en que las trayectorias se quiebran, en el mercado o en la empresa; 3. el tramo interno a una misma empresa o tipo de empresa que mantiene una cierta continuidad en el tiempo.

Es preciso aclarar que ninguno de estos tipos de estudios es frecuente en nuestro medio y existen contadas excepciones en que son comparables por el uso de relevamientos y métodos similares. Por otra parte, los estudios no son homologables para todas las profesiones porque priman distintas representaciones de carrera y son otros los objetivos valorados socialmente en cada una, en las cuales ellas se desenvuelven. Los trabajos genéricos que abordan este tipo de temática dan cuenta fundamentalmente del hecho de la ruptura de las trayectorias socio-profesionales o laborales dadas las condiciones existentes de contratación en el mercado de trabajo o el nivel educativo. Es decir, trabajan con categorías sociales más amplias o del nivel de estudios alcanzados (3). En cuanto al *tercer punto* a partir de las entrevistas biográficas que permiten hacer un primer

barrido de los parámetros que usan los propios graduados para calificar sus expectativas y representación de su experiencia profesional, tanto referida a las dificultades para construir la trayectoria profesional, como la realización de sus expectativas y la percepción de la solidez de la formación recibida. El concepto básico que trabajamos es el de *estrategia profesional (Profesional Project)* (Sarfatti Larson, 1957), con la que se trata de nombrar los procesos históricos por los cuales ciertos grupos profesionales llegan objetivamente a establecer un monopolio sobre un segmento específico del mercado de trabajo, al hacer reconocer su experiencia por el público, con la ayuda del Estado. Más que de estrategias individuales se trata de *estrategias colectivas* llamadas también objetivos. Esta es una estrategia histórica de constitución de un mercado profesional y no del ejercicio individual de una actividad profesional, está vinculada con las Asociaciones Profesionales y los Centro de control de la profesión. Este mecanismo es el que permite que ciertos grupos profesionales lleguen objetivamente a establecer un monopolio sobre un segmento específico del mercado de trabajo. Las biografías realizadas muestran que ninguno de los graduados espera que los Centros de Graduados o Asociaciones de Ex alumnos o de las Asociaciones Profesionales les de una guía o una sugerencia sobre los caminos a seguir y las dificultades a enfrentar. La figura de algunos profesores aparece con valor de liderazgo y promueve la imitación, algunos de ellos han conseguido su actual inserción o anteriores experiencias a partir de alguno de ellos, pero este modelo también tiene mucho más valor personal que institucional. Siguiendo las contribuciones de Larson (1977) ya mencionadas la profesionalización es sustancialmente una estrategia puesta en acto por los miembros de una ocupación o de una parte de éstos, constituida por dos procesos: un proceso de creación y control del mercado de los servicios profesionales y un proceso de movilidad social colectiva, es decir, de elevación de la posición detenida de los miembros de la ocupación en la estratificación social. La movilidad social colectiva representa un objetivo obvio para una estrategia ocupacional.

Esta imagen llevada a la empresa, no obstante, sufre modificaciones, que no aparecen en el proceso de socialización universitario y que genera crisis de tipo identitario cuando se trata de integrar el proyecto personal al proyecto de la empresa. Estas carencias tienen que ver con la autonomía, la espontaneidad, la movilidad, la capacidad rizomática, la pluri-competencia, la convivencialidad, la apertura a los otros y a las novedades, la disponibilidad, la creatividad, la intuición visionaria, la sensibilidad ante las diferencias, la capacidad de escucha con respecto a lo vivido y la aceptación de experiencias múltiples, la atracción por lo informal, y la búsqueda de contactos personales (Boltanski; Chapiello; 1999)

A través de situaciones extraídas de las tareas de los Laboratorios MIG (4), donde utilizamos este tipo de conceptualización de “*temporalidades sociales*”(Godard; Cabanés; (1996) ; Panaia; 2005 y 2006, logramos llegar a algunas reflexiones sobre las situaciones reales que ponen en cuestión la teoría y mostrar las formas de resolución metodológica más frecuente.

De hecho la instalación de las diferentes formas de flexibilidad en el mercado de trabajo (horario y salarial), en la organización del proceso de trabajo (particularmente la ruptura de la cadena fordista) y en las formas de contratación (precarización y contratación por tiempo determinado) se muestra la necesidad de plantear una visión más global de la articulación entre los tiempos de trabajo y los restantes tiempos sociales, tomando en cuenta por lo menos las temporalidades en la empresa, en la familia y en la vida urbana o en el traslado de la vivienda al trabajo. Lo primero que se puede observar es una tendencia creciente a la de-sincronización de los tiempos de trabajo y de los tiempos sociales en general y en ese marco, la articulación entre los tiempos de trabajo y los tiempos sociales se ha vuelto un tema muy complejo.(Samzun, 2000) Por otra parte, como bien señala Dubar (2004) no se puede seguir pensando el tiempo como una categoría singular, sino hay que recurrir a la pluralidad de temporalidades de la vida social y física (5) De los estudios sobre el trabajo y el empleo se pueden distinguir diferentes temporalidades producto de distintas situaciones:

- a. La situación de empleo opone el tiempo de trabajo y el tiempo fuera del trabajo; también el tiempo en el trabajo y el tiempo de traslado de casa al trabajo y viceversa.
- b. La situación de empleo, pero por tiempos limitados, incluye una nueva temporalidad que es la de tiempo de contrato o tiempo de trabajo y tiempo libre o de búsqueda o tiempo entre un trabajo y otro trabajo.

c. La situación de desempleo, que supone el tiempo de búsqueda, el tiempo de capacitación, el tiempo inactivo o libre o de desaliento.

Esto nos lleva por un lado, a separar lo que se llama *tiempos institucionales*, que son estructurados, organizados, planificados y el *tiempo de la urgencia o de los acontecimientos*, de la acción inmediata, de la intervención social o médica sobre lo que se podría llamar los problemas inmediatos a resolver y que por definición no es ni previsible, ni planificable sino funcionalmente reactiva y contingente (Dubar, 2004). O en su defecto, como señala Fieulaine (2007), estudiando la precariedad, lo que se convierte en inestable es la inserción, esa inestabilidad que se convierte en una amenaza se instala en todos los ámbitos de la vida y plantea los *tiempos de urgencia* y los *tiempos de proyectos*. Las situaciones pueden ser precarias en términos de empleo, de vivienda, de ingresos, de protección social y esto lleva a una fragilización social. Situación de inseguridad sobre el porvenir, pero sobre todo aparece una fragilidad biográfica que implica, rupturas, cambios o discontinuidades que afectan las trayectorias sociales de los individuos. Esta lógica se transmite a todos los ámbitos de la vida y esto aparece como momentos de la trayectoria donde se puede planificar, proyectar, pensar las articulaciones de un plan de vida y recomponer el pasado y tiempos de coyuntura, donde solo es posible pensar en resolver problemas inmediatos y no se los puede ver en perspectiva. Así *los tiempos de los proyectos* tiene mayores grados de libertad, permite analizar perspectivas futuras y puede tener intencionalidad para unir experiencias pasadas en relación a un futuro que se anticipa, en cambio el *tiempo de urgencia*, si se mantiene en el tiempo, si no logra superarse, tiene inevitablemente consecuencias en el futuro. Ahora también ocurre, que esos tiempos individuales no siempre son acordes o guardan coherencia con las temporalidades sociales, y entonces puede ocurrir que aunque individualmente se esté en condiciones de hacerlo, las personas se preguntan que sentido tiene proyectar y pensar en un futuro a largo plazo. Si bien la inscripción de los tiempos individuales en los tiempos colectivos son condiciones indefectibles de la temporalidad social, la falta de concordancia entre los tiempos individuales y colectivos, imposibilitan la conformación del sujeto socio-histórico.

Como señalan estos autores los *tiempos institucionales* se apoyan sobre las normas, las rutinas y los procedimientos; mientras que los *tiempos de urgencia* son generalmente improvisados, movilizantes, apelan a la inventiva y son instantáneos, por eso agrega Dubar (2004) que son también *tiempos existenciales* porque hacen un llamado a la autenticidad, a la ética personal y al compromiso con los otros. El tiempo de los jóvenes resulta un buen ejemplo para mostrar estas temporalidades, mientras están estudiando en una institución, se puede trabajar con ellos sus alternativas, sus perspectivas futuras, comprender con ellos su proyecto de vida; en cambio el joven víctima de rupturas familiares, del desempleo de los padres, de la pobreza, del abandono de sus estudios, no tiene posibilidades de mantenerse en esa situación y la abandona para resolver la urgencia, el problema, la pobreza, la inestabilidad, etc. También la búsqueda de la inmediatez del placer puede producir este efecto.

Estas temporalidades no son una novedad para las Ciencias Sociales, están muy relacionadas con la larga duración, el tiempo de las instituciones y con el corto plazo el tiempo de los acontecimientos, de la inmediatez, las de la estructura y las de la coyuntura. El tema es ver como se operacionalizan estos conceptos en las nuevas temáticas que nos preocupan, como la inserción y de la identidad de los jóvenes o la reinserción de los desempleados, o en las poblaciones migrantes, informales o excluidas que han visto tan fragilizadas sus trayectorias biográficas.

Dubar (2004) construye lo que él llama modelo tetracrónico de temporalidades donde cruza dos dimensiones heterogéneas que son 1. el modo de construcción; y 2. el modo de apropiación de la síntesis, analizando la correspondencia entre las disyunciones institucional/ de acontecimientos, por un lado, y social/ biográfica, por el otro. La aplicación de estas categorías de análisis a tiempos de trabajo y la gestión de sus temporalidades lo lleva a verificar las nuevas formas de organización de del trabajo en las empresas con procesos de modernización donde señala un cruzamiento de la autonomía de los asalariados y un aumento de los controles que pesan sobre los trabajadores. Llega a estos resultados separando dos regímenes o formas de apropiación de las temporalidades construidas por las instituciones o las organizaciones: *una temporalidad social individualizada*, es decir, apropiada y puesta en práctica por los individuos, transfiriendo las direcciones a iniciativas de los asalariados, según sus estrategias de actividad para atender los resultados y

lograr cierta eficiencia y una *temporalidad social normalizada*, definida y controlada de manera normativa y uniforme, mucho más desarrollada y que se impone más que la anterior, siempre en el marco del aumento de la competitividad, de la maximización de los resultados y del aumento de la productividad y que no afectan a todos los trabajadores de todas las categorías por igual y menos aún, si son mujeres (6).

Para la distinción entre *temporalidades biográficas y sociales* Dubar (2004) sostiene que también es posible reconocer diferentes regímenes reconociendo por lo menos dos: 1. un *régimen de apropiación individualizada o flexibilidad temporal*, que implica poder anticipar la carrera, proyectar el futuro del ciclo de vida, gestionar las incertidumbres y oportunidades en el mercado de trabajo; y 2. un *régimen de apropiación normalizada o régimen de temporalidad burocrática*, basada en la antigüedad, en las especialidades de cada empleo, en la promoción, la edad de retiro. Según este autor, tomar estas dos formas de temporalidades permite abarcar el nivel “macro” de más larga duración de las instituciones normalizadas que se imponen por sobre los individuos y el nivel “micro” más contingentes, pero también más personales, aunque en realidad muchos de las decisiones se toman en el nivel intermedio entre las temporalidades individuales y las sociales. Justamente es el nivel intermedio u “horizonte temporal” en el que se sitúan la mayor parte de los estudios, aunque muy frecuentemente se limitan a estudiar la larga duración institucional o, en el otro extremo los acontecimientos personales de una vida en particular. El autor, propone para realizar estos estudios de articulación micro /macro utilizando estos cuatro regímenes que le permitirían distinguir entre “tiempo sufrido” (nivel macro) y “tiempo vivido” (nivel micro). Y que se corresponderían con los que Elias (1996 y 1990) llama “*cuadros sociales de la temporalidad*” o configuraciones y “*estructuras vividas de personalidad*” o *habitus*.

3. Algunas aportes para el estudio de estas profesiones

De la experiencia realizada en los Laboratorios MIG podemos concluir que estos tres factores ponen en tensión la identidad de los ingenieros y se refleja en sus trayectorias de diferentes maneras, porque tiene que ver con la constitución de sus propias identidades. En primera instancia la trayectoria laboral truncada o con frecuentes bifurcaciones es el escenario más reiterado de la carrera profesional del ingeniero argentino. La exclusión de trayectorias continuas o de largo plazo, condiciona frecuentemente la asociación de ingenieros en pequeñas empresas consultoras o al frente de emprendimientos empresarios de pequeñas y medianas empresas con trayectorias de suerte diversa en el mercado. El rol de los ingenieros en los cargos directivos, como consultores independientes y en tareas de asesoramiento por contrato es ampliamente conocida en nuestro país y muchas veces desgastante de su potencial de acumulación de conocimientos en función del crecimiento (Panaia, 2000).

La exclusión de tareas de concepción y diseño en algunas de las ramas de tecnología avanzada, limita el rol de los ingenieros a la operación y allí los perfiles de calificación demandados son similares a los de un técnico u otros profesionales intermedios, mientras que el ingeniero o queda sub-ocupado o se limita a las funciones de ajuste de la máquina. Más limitada aun es la posibilidad de inserción de la mujer ingeniera, frecuentemente descalificada en sus conocimientos y capacidades de mando por su género. La dimensión promedio de las empresas que los demandan limita sus promedios de ingresos, multiplicando sus estrategias de empleo o diversificándolas hacia otras actividades para complementar ingresos, ya sea docencia, comercialización o incluso administración y venta. Aquellos que logran cierta continuidad en la gran empresa pueden tener posibilidades de capacitación en el exterior, pero son muy pocos los que aspiran a realizar posgrados o tienen interés de hacer investigación. Esto demuestra diferencias por región: en las regiones que retienen menos ingenieros por falta de demanda y el nivel de los estudios es muy bueno, se observa una mayor expulsión de ingenieros al exterior, con inserciones laborales en países europeos, asiáticos, africanos y americanos del norte. En las zonas más retentivas, absorben hasta el 70% de ingenieros graduados en la región (7)

Lo que nos interesa remarcar, a nivel metodológico, es la importancia de que también exista un acompañamiento de *los sistemas de captación estadísticos*, con *metodologías que logren describir el desarrollo longitudinal, a través del tiempo, de las trayectorias profesionales*, para comenzar a dar un

principio de respuesta a preguntas claves en el desarrollo de este campo del conocimiento, que constituyen un desafío porque implican tanto construir herramientas teóricas como metodológicas y estadísticas y ponerlas a prueba. Nuestra experiencia en este campo nos ha demostrado que no es posible utilizar un solo tipo de técnicas de análisis, sino que es necesario hacer combinaciones y articulaciones entre técnicas cuantitativas y cualitativas, pero no hay teoría sobre cómo se realiza esta articulación y cuáles son los mecanismos por los cuales esta combinatoria es más correcta.

De manera que avanzamos en un terreno poco explorado de la sociología de nuestro país, pero que consideramos absolutamente necesario para enfrentar el desafío de explorar sistemas complejos y diferentes temporalidades propias de los tiempos de flexibilización. Por otra parte, en el marco de la reestructuración del Estado no debe quedar fuera del análisis de estas nuevas propuestas, el tema de los costos operativos ya que se convierten en condicionantes importantes a la hora de decidir nuevos operativos de encuesta. Con este mismo criterio, es necesario ir construyendo una nueva cultura cívica basada en la responsabilidad de las respuestas a las consultas periódicas y en la preocupación de proporcionar datos fehacientes sabiendo que constituyen la base del diseño de políticas y que redundan en el interés de todos. En el ámbito institucional universitario es frecuente el desorden estadístico, la falta de datos o su manipulación política y esto impide la construcción de información válida.

La constatación de que la competitividad y el logro de la calidad, eje principal en que está centrada actualmente la actividad económica, está apoyada en la capacidad de formar una mano de obra con características diferentes a las actuales, nos mueve a repensar todo el ámbito institucional, pero fundamentalmente el estado de las relaciones entre empresas y capacitación y entre universidades y formación.

Es evidente que hay una mayor preocupación en las empresas por la capacitación continua y en cambio, estas preocupaciones varían bastante por región y por sector y por tamaño de empresas y categorías socio-profesionales. Por otra parte, en nuestro país no hay estudios ni datos de base que permitan evaluar los resultados de esta formación continua, su calidad y sus características, tampoco sobre las consecuencias en la productividad, calidad y eficiencia de los distintos sectores de actividad. Por lo menos esta preocupación no supera contados estudios de casos (8).

No se han realizado en nuestro país muchos estudios sobre las tendencias más recientes del mercado de trabajo profesional hacia la feminización de los calificados profesionales y tampoco sobre la desmasculinización de este mercado. Carecemos de estudios de las características de sus sectores de mercado más cerrados, que mantienen mayor proporción de asalarización y burocratización y de los sectores más flexibilizados y tampoco de las posibilidades emprendedoras de las profesiones con mayor capacidad de innovación. No hay estudios de ingresos profesionales por especialidad ni estudios de desgranamiento universitario. Estas comparaciones podrían proporcionar un mapeo de las zonas de mayor movilidad vertical y horizontal, pero también territorial. También es importante avanzar en el conocimiento de la distribución estructural de las calificaciones profesionales, por rama y por carácter de la ocupación, así como las condiciones de contratación y de mercado que pueden funcionar como mecanismo de atracción o rechazo de otros profesionales extranjeros.

Por último, el potencial entre los titulados universitarios y los efectivamente ocupados son un importante indicador de las demandas de la estructura productiva y del grado de desarrollo de los países. Las técnicas longitudinales requieren operativos estadísticos con seguimiento a lo largo de varios años, lo cual encarece mucho el sistema y, en las técnicas cualitativas de historia de vida, es difícil lograr buenas articulaciones y un nivel importante de generalizaciones. En definitiva, propusimos una conceptualización teórica y estadística que nos permitiera resolver, al menos, las siguientes cuestiones:

1. La articulación entre la organización macroeconómica de los sectores productivos y la organización micro-económica y social de las empresas, para poder circular las transformaciones institucionales y analizar los nuevos espacios profesionales que aparecen muy fragmentados; lo institucional y lo biográfico;

2. La articulación entre los procedimientos productivos, teniendo en cuenta la superposición y coexistencia de "nuevos" y "viejos" profesionales con los disciplinamientos que impone el mercado y allí también poder circular transformaciones y cambios de los espacios profesionales fragmentados.
3. Por último, establecer cómo se logra la nueva racionalidad de los actores profesionales, para lo cual hay que poder dar cuenta del proyecto y de la urgencia, del flujo, del objeto y de la identidad de cada una de las orientaciones o especialidades profesionales.

Bibliografía

- Benencia, R. (1996) Y otros "*Profesiones en crisis*" Colección CEA-CBC, Bs. As. octubre,
- Boltanski, L. Y Chapiello, E. (2002) "El nuevo espíritu del Capitalismo" AKAL Madrid, 2002 .
- Bolstanki, L. (1982) "Les cadres . La formation d'un groupe social" Editions de Minuit, París, Borzeix, A.
- Linhart, D. (1990) "Les identités en paroles" en Chanlat, op, cit.
- Chanlat, J.F. (sd) (1990) "L'individu dans L'organisation. Les dimensions oubliées" Univ. Laval.
- Bouffartigue, P. Gadéa, Ch. (1997) "Les ingénieurs français-spécificités nationales et dynamiques récentes d'un groupe professionnel" en *Revue Française de Sociologie* XXXVIII, (p301-326)
- Dubar, C. y Tripier, P. (1998) "Sociologie du professions" Armand Colin, París, 1998.
- Dubar, C. (2004) "Régimes de temporalités et mutation des temps sociaux" *Temporalités* N1/2004 (pp 100-119)
- Dupré, M. Lallement, M y Lefevre, G. (1998) "Le temps de travail des ingénieurs: premiers éléments pour une comparaison France-Allemagne" World Congress, Montréal, Canadá.
- Elías, N. t (1990a) *La société des individus*, París Fayard (1996b) *Du temps*, París Fayard,
- Fieulaine, N. (2007) "*Temps de l'urgence, temps du projet: la rencontre des temporalités dans le recours aux soins et à l'aide sociale en situations de précarité*" Mission Régionale d'Information sur l'Exclusion Rhône-Alpes, Janvier,
- Giré, A. Béraud, A. Déchamps, P. (2000) « Les ingénieurs identités en questions » ESCHIL-INSA de Lyon, enero,
- Kosacoff, B. (ed.) (1998) "Estrategias empresariales en tiempos de cambio" CEPAL/UNQUI, Bs As,
- Lanciano, C.; Maurice, M.; Nohara, H. Silvestre, J. (1995a) "Socialisation des ingénieurs et construction de leurs compétences. Au Japon, en Allemagne, en France et en Grande-Bretagne. France, (1999b) "El análisis de la innovación: génesis y desarrollo" PIETTE, Bs As, agosto. (1999c) « El análisis societal de la innovación : génesis y desarrollo » Piette/CONICET, Lasserre, H. (1989) « Le pouvoir de l'ingénieur » L'Harmattan, París, 1989.
- Nicole-Drancourt, Ch. (1994) "Mesurer l'insertion professionnelle" *R. Française de Sociologie* XXXV, (37-68), París,
- Panaia, M. (2000a) "Demandas empresariales sobre las calificaciones de los ingenieros en Argentina, ALAST, CD. (2006) "Trayectorias de Ingenieros Tecnológicos. Graduados y alumnos en el mercado de trabajo" Miño y Dávila, Buenos Aires-España- marzo,
- Peretti, J.M. "Cadres: la grande peur de l'an 2000" en *Stratégies ressources humaines* N° 3, 1992 (p51-58)
- Tousijn, W. (1994) "*In concetto di professionalizzazione e la divisione del lavoro tra occupazioni*" *Sociologia del Lavoro* N°53 AIS (pp99-115)

Notas

- (1) MTSS, 2007 No son valores absolutos sino que están extraídos de una muestra de empresas y expresados en proporciones, de manera que es difícil hacer evaluaciones numéricas.
- (2) Nos referimos explícitamente al concepto de Sabel de " serie de tareas remuneradas que desafían y requieren sucesivamente el desarrollo de cualquier capacidad que se tome como medida del valor del desarrollo humano"... " La idea de una carrera en el trabajo se convierte en una cosmología comprimida que define lo que es la virtud y cómo se pone a prueba: en suma una visión del mundo" Cf. Sabel, Ch, 1985.pág 120 y sigs.
- (3) Algunos estudios en esta dirección son los encarados por Gallart, Ma. Antonia y otros, en el GBA, o los estudios típicos de trayectorias del sector informal.
- (4) En este momento se encuentran funcionando con metodologías longitudinales comparables cinco Laboratorios de Monitoreo de Inserción de Graduados (MIG), distribuidos en cinco regiones diferentes del país. Sin embargo, algunos por ser recientes todavía carecen de secuencias prolongadas de datos. Se encuentran en proceso de instalación otros cuatro laboratorios en otras regiones del país.
- (5) No discutiremos en esta ponencia las formas filosóficas del tiempo que pueden ser de valor para otro tipo de debates, como los postulados por N. Elías, Bergson, Benveniste y otros
- (6) El caso de las mujeres ingenieras merece un trabajo aparte, ya que sus trayectorias y ejercicio profesional están fuertemente marcados por la cuestión de género, en nuestro país.
- (7) Es necesario remarcar que, merece un estudio especial, los elementos encontrados en el análisis que tienen que ver con el manejo del lenguaje en los ingenieros en este nuevo mundo empresario.
- (8) Estas reflexiones se basan en el trabajo de campo realizado desde cada Laboratorio MIG en Argentina entre 1999 y 2011. La Universidad Tecnológica Nacional (ARGENTINA) cuenta con 29 regionales y 11 especialidades de Ingeniería .En cambio las Universidades Públicas y Privadas Nacionales tienen 28 especialidades diferentes de ingeniería. Datos de SPU 2008.