
EFFECTOS DE LAS ESTADIAS EN LAS EMPRESAS EN LA FORMACIÓN DE LOS TÉCNICOS SUPERIORES UNIVERSITARIOS. ESTRATEGIAS PARA SUPERAR LA EXCLUSIÓN SOCIAL

ESTELA RUIZ LARRAGUIVEL

RESUMEN:

La programación de estadias dentro de las empresas, constituye una actividad importante en la formación de Técnicos Superiores Universitarios (TSU) que ofrecen las Universidades Tecnológicas. En este trabajo, se analizan los efectos que poseen dichas estadias en los procesos de inserción al empleo y desenvolvimiento ocupacional que desarrollan los TSU egresados de estas instituciones. Con base en las declaraciones hechas por un grupo de TSU graduados en la carrera de Administración de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, como parte de una investigación sobre los TSU, la participación en las estadias dentro de las empresas, parece favorecer el desarrollo de capacidades y habilidades de interacción social, manejo de las relaciones humanas y la capacidad de trabajar bajo presión, lo cual facilita no sólo la incorporación al empleo en condiciones laborales apropiadas sino también desempeñarse en posiciones intermedias de la jerarquía laboral de manera eficiente. De acuerdo a los testimonios de los TSU entrevistados, ellos reconocen que las estadias en las empresas les permitió desarrollar capacidades complejas relacionadas con la adaptación al cambio continuo, el trato con personas diversas, el ambiente de una empresa y el manejo de las relaciones laborales que les ha redundado en procesos de movilidad social, al desempeñarse en puestos ocupacionales, considerados por ellos mismos como trabajos exitosos y satisfactorios, con proyección social que les ayuda a superar los riesgos de la exclusión social.

PALABRAS CLAVE: Universidades Tecnológicas, Estadias de aprendizaje, Formación de técnicos superiores, Educación y trabajo.

ANTECEDENTES

Desde 2006 se ha venido trabajando en una investigación que entre sus principales objetivos, está el de examinar la situación laboral en que se encuentran los Técnicos Superiores Universitarios (TSU), egresados de las

Universidades Tecnológicas (UT), con la idea de conocer por una parte, el grado de posicionamiento laboral que han alcanzado estos graduados en el mercado laboral y por la otra, los efectos positivos que ha tenido este tipo de formación en sus destinos laborales, procesos de movilidad social y ocupacional, así como en el mejoramiento de sus condiciones de vida.

Este interés por profundizar en el comportamiento laboral de los TSU, surgió a propósito de una preocupación que ameritaba ser examinada y que tenía que ver con el hecho de que la formación de técnicos con escolaridad superior, ha sido –y aún lo es– la propuesta de una nueva calificación ocupacional por parte del sistema educativo a los escenarios laborales del país y que a principios de la década pasada, era desconocida entre los círculos del empleo en México. Ahora, a poco más de quince años de haber egresado la primera generación de TSU en 1993, aún falta conocer con mayor precisión, cuáles han sido los impactos que esta formación ha tenido en el devenir laboral de estos graduados y qué beneficios ha traído para los TSU, en lo que respecta al mejoramiento de sus condiciones de vida.

Bajo esta expectativa, se decidió situar a la investigación en los planos del comportamiento laboral que los técnicos con escolaridad superior muestran al interior de las organizaciones productivas, explorando los modos cómo su formación ocupacional se intercala dentro de las estructuras jerárquicas del trabajo, interactúa con la dinámica de las relaciones laborales que se gestan en las organizaciones productivas, e influye en el modelamiento de su trayectoria laboral y consolidación de su título de TSU.

Una segunda decisión que se tomó, fue la emplear una metodología de naturaleza cualitativa e interpretativa que posibilitara realizar un análisis microsocio sobre las trayectorias socio-laborales que han desarrollado los TSU desde su egreso de la universidad hasta su empleo actual. Con la reconstrucción de sus recorridos laborales, se establece un puente metodológico que posibilita entre otras cuestiones, determinar la influencia que posee la formación que brindan las UT, en el desempeño ocupacional, modelamiento ocupacional y

movilidad social y laboral del TSU. La técnica de recolección de información empleada es la aplicación de entrevistas de tipo conversacional con preguntas abiertas y semiestructuradas, de tal suerte que los “datos” que se obtienen, comprenden relatos, narraciones, testimonios, experiencias sobre las diversas situaciones laborales que en lo concreto ha vivido el TSU, recuperando sus percepciones, imágenes, valores y creencias que ellos manifiestan sobre su trabajo, la formación que recibieron y su relación con su actividad ocupacional, la empresa donde trabajan, condiciones laborales, oportunidades de ascenso ocupacional, satisfacción en el trabajo y otros aspectos (Bertaux, 2005).

En una primera etapa, se estudiaron a los Técnicos Superiores Universitarios (TSU), egresados de la carrera de Procesos de Producción de la Universidad Tecnológica de Netzahualcóyotl (UTN) y pertenecientes a varias generaciones abarcando el primer egreso en 1993. En esta fase se aplicaron 27 entrevistas y entre las conclusiones finales que se obtuvieron, destacan que (Ruiz, 2009):

- El título de TSU y muy particularmente, la figura de un técnico con escolaridad superior, continúan siendo desconocidos para la gran mayoría de las organizaciones productivas, por lo que se puede inferir que el grado de TSU no se ha convertido en una categoría ocupacional, reconocido en el mercado de trabajo.
- No obstante lo anterior, los TSU se insertan al empleo con relativa rapidez.
- Se colocan en puestos de mandos medios, aunque la importancia del puesto y la magnitud de la responsabilidad que implica, depende en gran medida, del tamaño de la empresa y las formas de organización del trabajo que sostiene dicha empresa.
- La mayoría se desempeñan en puestos ocupacionales muy relacionados con su carrera.

-
- No son muy bien pagados y en algunos casos, los TSU manifiestan encontrarse sobrecalificados para el puesto que desempeñan.
 - Todos los TSU encuentran que su formación es equiparable o mejor que la recibida por los profesionistas que estudiaron una licenciatura y en consecuencia, no observan diferencias con respecto al desempeño ocupacional.
 - Con excepción de dos TSU, los demás declararon sentirse muy satisfechos con su trabajo y con la empresa donde trabajan.

Este último resultado significó un hallazgo no previsto por la investigación en sus planteamientos originales. Sin duda, fue una consecuencia de las ventajas que posee el empleo de métodos cualitativos para la obtención y análisis de información de naturaleza subjetiva, en tanto que ha redundado en inesperados descubrimientos empíricos que revelan la importancia de considerar otros factores que al parecer, median en la valoración positiva que los TSU le están asignando a su trabajo y desempeño ocupacional, tales como el peso de la condición socioeconómica y cultural del TSU o los efectos del proceso formativo que desarrollaron en la universidad, basado en un modelo educativo específico (Ruiz, 2009).

La segunda etapa de la investigación se sustenta en este último descubrimiento junto con otras consideraciones importantes que se manifestaron en los testimonios de los TSU entrevistados. En dicha etapa se analizaría con mayor detalle, la satisfacción y aceptación que sienten los TSU por su trabajo, pese a que en algunos casos, el trabajo que realizaban era de supervisor, muy rutinario, poco exigente de conocimientos, con salarios bajos y pocas oportunidades para ascender laboralmente.

En este trabajo se discuten los resultados parciales obtenidos en esta última investigación, especialmente el que se refiere a la influencia de la formación recibida en las UT, en la inserción al empleo y realización laboral de los TSU, reconocida por ellos mismos, como una experiencia exitosa y satisfactoria.

LA VINCULACIÓN ESCUELA-INDUSTRIA EN LA FORMACIÓN DE LOS TSU. DESARROLLANDO CAPACIDADES PARA LA EMPLEABILIDAD Y DESEMPEÑO OCUPACIONAL SATISFACTORIO

En la segunda etapa de la investigación, se decidió entrevistar a los TSU de la carrera de Administración de la misma UTN. La razón por haber elegido esta carrera, es porque a diferencia de los TSU en Procesos de Producción, las actividades administrativas se ubican en los puestos superiores e intermedios de la jerarquía ocupacional, lo que deja entrever que los TSU en Administración ejercerían su ocupación en los niveles de toma de decisiones y gerenciales de la empresa, desempeñándose en un trabajo de calidad y con mayor proyección social.

Hasta este momento, se han realizado 33 entrevistas. Los TSU entrevistados pertenecen también a distintas generaciones, incluyendo los provenientes de la primera generación. De los 33 TSU entrevistados, 29 trabajan en empresas, tres se han dedicado a la enseñanza y uno se encontraba desempleado cuando se hizo la entrevista. Once de los TSU entrevistados laboran en empresas del ramo financiero y corporativo (bancos, casas de bolsa, aseguradoras), mientras que en segundo lugar, se encuentran seis TSU que trabajan en empresas comerciales. El resto se emplea en empresas industriales y de servicios pertenecientes a diferentes sectores. No obstante, en este estudio también se llegaron a las mismas conclusiones de la investigación anterior y sólo se agregarían las siguientes:

- Los TSU en administración se colocan en puestos de asistente o auxiliar administrativo y mandos medios, aunque al igual que en la investigación anterior, la importancia del puesto depende del tamaño de la empresa y los modos cómo se organiza el trabajo.
- De los 33 TSU entrevistados, 29 manifestaron sentirse muy satisfechos con el trabajo que realizaban y con la empresa donde trabajan, además de percibirse a sí mismos, como empleados exitosos.

-
- 25 de los TSU que laboran en empresas, declararon haber experimentado ascensos ocupacionales y laborales, aunque todos dentro de la franja de los puestos de mandos medio.
 - Casi la mitad de los entrevistados, mencionaron haber tenido dificultades con su título de TSU, al no ser reconocido por las empresas, en parte por las políticas de recursos humanos que siguen algunas de ellas o la aplicación de la Norma ISO 9000 que exige niveles de licenciatura en determinados puestos, e inclusive, la falta de aceptación del grado en algunas dependencias del gobierno.
 - En relación con el punto anterior, trece de los 33 entrevistados, admitieron que ante el escaso reconocimiento de su formación, se han visto en la necesidad de cursar asignaturas adicionales para obtener el grado de Licenciado en Administración en una universidad privada que estableció un convenio con la UTN para revalidar la formación de los TSU y brindarle las asignaturas faltantes para la obtención de la licenciatura en un año.

Sin embargo, recuperando el sentimiento de plena satisfacción que la mayoría de los TSU ha declarado experimentar en el cumplimiento de su trabajo, en varias entrevistas destacaron la importancia que tienen las estadías dentro del plan de estudios de las UT, en la adquisición de habilidades y capacidades útiles en el desempeño ocupacional. Esta revelación sobre los efectos de las estadías en la empleabilidad de los TSU, ha dado lugar a una nueva vertiente de la investigación que requiere de ser estudiada con detenimiento, en tanto que a manera de suposición, las estadías parecen proveer de “herramientas” sociales y técnicas que son claves para la incorporación exitosa al empleo y el desenvolvimiento ocupacional eficiente que asegure satisfacciones y posibilidades de movilidad laboral y social al TSU.

EL MODELO EDUCATIVO DE LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS. ALGUNAS NOTAS

Como ya es conocido, las Universidades Tecnológicas proponen un modelo educativo que se presenta a nivel post-bachillerato, consistente en carreras intensivas de dos años conjuntando aproximadamente 3000 horas, distribuidas en seis cuatrimestres para formar Técnicos Superiores Universitarios en especialidades muy relacionadas con los requerimientos de los puestos de mandos medios. El último cuatrimestre está dedicado a la realización de estadías de aprendizaje en alguna empresa industrial o de servicios (CGUT, 2000).

La Estadía es un período de práctica profesional que se realiza durante el 6º cuatrimestre de la carrera, con una duración de aproximadamente quince semanas. Para su cumplimiento, la Dirección de Vinculación de cada universidad, concerta con numerosas empresas la disponibilidad de lugares y la asignación de proyectos (Silva, 2006; CGUT, 2000; UTN, 1999). Durante la estadía, el alumno es apoyado por un representante de la empresa y un tutor o asesor académico en la realización de su proyecto de trabajo, el cual una vez concluido, se plasma en un reporte que se presenta en el examen de titulación, ante un jurado que se integra por representantes tanto de la empresa como de la universidad (CGUT, 2000). La estadía permite al estudiante, no sólo aplicar los conocimientos y habilidades aprendidos durante su formación a situaciones concretas y a la solución de problemas reales, también le facilita incursionar en el mundo de trabajo, obtener experiencia laboral, además de la posibilidad de ser contratado por la empresa.

Los TSU entrevistados y algunas autoridades de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, han señalado que desde los primeros cursos, el estudiante de la carrera de TSU en Administración, está en estrecha relación con una empresa en particular, con la que se compromete a desarrollar un proyecto durante los cinco cuatrimestres que dura su formación antes de realizar su estadía en otra empresa. Asimismo, durante el proceso formativo, a los estudiantes se les

inculca una serie de valores de tipo empresarial y personal que son importantes para su posterior desempeño laboral.

Sin embargo, según los TSU entrevistados, durante la estadía en la empresa, el estudiante desarrolla y consolida el aprendizaje de capacidades y habilidades, especialmente de tipo social, como el saber relacionarse socialmente en contextos de trabajo, tomar iniciativas y decisiones, soportar la dinámica intensiva de la empresa, adaptarse al ambiente de relaciones humanas y laborales que ahí se gesta, comunicarse adecuadamente, trabajar por objetivos y bajo presión, etc. Gracias a estas experiencias educativas, las autoridades de las UT, señalan que 7 de cada 10 estudiantes, son contratados posteriormente en la empresa donde realizaron su estadía y en el caso de nuestra investigación, 15 de los 33 TSU entrevistados, declararon haber sido contratados por la empresa donde hicieron su estadía, como administradores o contadores.

Ante una pregunta hecha en la entrevista: “¿cual es el aprendizaje que desarrolló en la estadía que valora más?”, varias de las respuestas se relacionaron con los aprendizajes sobre cómo comportarse en una empresa, cómo tratar al personal que labora en la empresa, a trabajar bajo presión, a asumir responsabilidades, etc.

IMPORTANCIA DE LAS ESTADÍAS EN LA ADQUISICIÓN DE CAPACIDADES Y COMPORTAMIENTOS PARA EL TRABAJO EXITOSO. SUPERANDO LA EXCLUSIÓN SOCIAL

Las respuestas dadas por los TSU, demuestran la importancia que tiene la estadía en la adquisición de capacidades y habilidades de naturaleza social que difícilmente pueden ser enseñados y aprendidos dentro de la organización escolar y durante la enseñanza tradicional. Especialmente, aquellas que involucran capacidades de interacción social en las que intervienen factores de tipo cultural, social y educativo. El trabajar en equipo con personas de diferentes condiciones sociales y culturales, manejar las relaciones humanas, ejercer el liderazgo, dominar la comunicación efectiva oral y escrita, desarrollar capacidad de adaptación y flexibilidad, así como ejercer la honestidad y la

responsabilidad, son entre otros, algunos de los atributos difíciles de enseñar bajo los esquemas curriculares y pedagógicos poco flexibles que impone la escuela.

Por lo pronto, estas experiencias de aprendizaje resultan ser ampliamente valoradas por los egresados de la UTN sobre todo porque la población estudiantil que asiste a esta universidad, pertenece a las clases sociales más desfavorecidas. Son jóvenes que estuvieron en riesgo o llegaron a experimentar la exclusión educativa y social, varios de ellos con bajos rendimientos escolares o con la necesidad de incorporarse tempranamente al trabajo asalariado apoyado en un certificado de sus conocimientos y habilidades aprendidos. Proviene de familias, en donde los padres poseen una escolaridad reducida, e inclusive en muy pocos casos, se habla de padres analfabetas, que en sus hogares carecen de materiales educativos e infraestructura como computadora, Internet, enciclopedias y diccionarios y representan el mayor número de los casos, donde el estudiante suele ser el primer miembro de la familia que cursa la educación superior.

De este modo, la estadía y las continuas visitas a las empresas, desarrollando proyectos útiles para la propia empresa y muy relacionados con los contenidos que se revisan en el aula, son algunas de las actividades educativas que facilitan la transición de la escuela a la vida laboral entre los jóvenes de baja condición socio-cultural y económica. Son estrategias educativas que al jugar el papel de interfase entre la escolaridad y el mundo laboral, se resuelven en un *aprendizaje situado* de capacidades y comportamientos con un alto valor agregado que ayudan a este tipo de jóvenes a integrarse a la fuerza laboral en condiciones favorables que a la vez que le aseguran desarrollar procesos de movilidad social y laboral, también les permiten superar los riesgos de la exclusión social (Niemeyer, 2006; Evans y Niemeyer, 2004).

De acuerdo con las declaraciones de la mayoría de los TSU entrevistados, se desprende que la realización de una estadía en una empresa, se tradujo en el aprendizaje de capacidades de: a) interacción social que les permite trabajar con

diversos tipos de personas, b) solución de problemas en situaciones de trabajo, c) adaptación al cambio constante y flexibilidad a las políticas de la empresa, la organización del trabajo y los “usos y costumbres”, d) autoaprendizaje y e) al trabajo bajo presión. Capacidades que a final de cuentas, les ha facilitado no sólo integrarse rápidamente al trabajo y adaptarse efectivamente a la dinámica productiva y laboral de la empresa, sino que según como lo reportan algunos de los TSU entrevistados, se insertaron al empleo en posiciones laborales muchas veces superiores a los que lograron sus padres (Ruiz, 2008b).

No hay espacio para abundar en la importancia del aprendizaje situado en el escalamiento a las posiciones laborales con mayor beneficio laboral y social para los TSU, pero si resulta claro que para ellos, el trabajo relacionado con la administración, especialmente el que se realiza en empresas grandes, como las pertenecientes al sector financiero o las nuevas compañías extranjeras dedicadas al outsourcing, representa una oportunidad de movilidad social y ocupacional, que se manifiesta en cambios en las formas de comportamiento, la comunicación, los modos de vestir, en sus imágenes del trabajo exitoso y por supuesto, en sus aspiraciones laborales y económicas (Ruiz, 2008a).

REFERENCIAS

- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida*. Barcelona, Ediciones Bellaterra.
- CGUT. (2000). “Universidades Tecnológicas. Mandos medios para la industria”. México, Coordinación General de Universidades Tecnológicas/ SEP/Limusa.
- Evans, Karen y Beatrix Niemeyer (2004). “Re-enter and reconnect- but whose problem is it?” Evans Karen y Beatrix Niemeyer (Eds.) *Reconnection. Countering social exclusion through situated learning*. London, Kluwer Academic Publishers.
- Niemeyer, B. (2006). “El aprendizaje situado: una oportunidad para escapar del enfoque del déficit”. *Revista de Educación*, núm.. 341, septiembre-diciembre, pp. 99-121.
- Ruiz Larraguivel, E. (2009) “La construcción de una nueva ocupación. Los técnicos con escolaridad superior del sistema de universidades tecnológicas”. Ruiz, E. (Coord.) *Efectos de la diferenciación de la educación superior en sus relaciones con el mundo laboral. Experiencias de investigación*. México, IISUE-Plaza y Valdés. En prensa.

-
- Ruiz Larraguivel, Estela (2008a). *Las empresas como espacios escolares de aprendizaje de competencias. La experiencia educativa de los Técnicos Superiores Universitarios*. Ponencia presentada en el Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria, Valencia, España
- Ruiz Larraguivel, Estela (2008b). *Los Técnicos Superiores Universitarios. Diferenciación educativa, estratificación social y segmentación del trabajo*. Mimeo.
- Silva, M. (2006). *La calidad educativa de las Universidades Tecnológicas*. México, Colecc. Biblioteca de la Educación Superior, ANUIES.
- UTN. (1999). *Universidades Tecnológicas. Una nueva opción educativa para la formación profesional a nivel superior*. Estado de México, Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl.