

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

# **Los límites de las políticas sociales focalizadas.. La inserción laboral de ingenieros mecánicos tecnológicos frente a los cambios del mercado de trabajo regional.**

María Cecilia Formento.

Cita:

María Cecilia Formento (2009). *Los límites de las políticas sociales focalizadas.. La inserción laboral de ingenieros mecánicos tecnológicos frente a los cambios del mercado de trabajo regional. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1423>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# **Los límites de las políticas sociales focalizadas. La inserción laboral de ingenieros mecánicos tecnológicos frente a los cambios del mercado de trabajo regional**

*María Cecilia Formento*  
*Socióloga*  
*Becaria CONICET*  
*UTN - FRGP*

## **INTRODUCCIÓN**

Cada vez más, los estudios sobre la ingeniería en Argentina son de gran aporte a las instituciones de educación superior que fueron protagonistas durante la década pasada de un descenso importante en la matrícula. Sin embargo, hace ya algunos años los cambios en el mercado de trabajo produjeron un aumento importante en la demanda de ingenieros, que en la actualidad presenta serias dificultades para ser cubierto.

Instituciones como la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), cuya misión es formar profesionales específicamente en el área de la ingeniería, no podría estar ajena al estudio de los cambios en la demanda regional y los procesos de inserción laboral de sus graduados.

El nacimiento de la UTN como una universidad ligada a las organizaciones del trabajo, y a la industria regional, establece desde el origen un vínculo importante entre los procesos de formación y los espacios de inserción profesional. Distribuida en todo el territorio nacional, forma ingenieros en las distintas especialidades según las características de la zona donde está ubicada cada facultad regional.

Para el caso de la Regional General Pacheco, la ingeniería mecánica es una especialidad muy relevante no solo por cantidad de ingresantes y graduados, sino especialmente porque es la carrera que liga desde sus inicios a la facultad con su entorno productivo. Un entorno con gran presencia de la industria automotriz, que a través de los años se transforma en un espacio que asume cambios importantes. Uno de los aspectos más significativos, es la presencia de pequeñas y medianas empresas (pymes) en la zona de influencia, conformando un ámbito de inserción laboral para los graduados de Pacheco, que ha crecido notablemente en las últimas cohortes.

Retomado los estudios previos y los avances más significativos en la temática, la presente ponencia se centra específicamente en los procesos de inserción laboral de ingenieros mecánicos desde una mirada que abarca cinco generaciones de graduados<sup>1</sup>. A partir de la aplicación de técnicas longitudinales en combinación con estudios biográficos, nos proponemos analizar las trayectorias típicas de inserción para el caso de la especialidad mecánica, teniendo en cuenta las transformaciones que presenta a lo largo del proceso, el mercado de trabajo regional que es el ámbito de inserción tradicional. Estudios previos han demostrado que más del 80% de los graduados de Pacheco continúan trabajando en la zona. Los interrogantes centrales giran en torno a cómo los propios ingenieros construyen sus recorridos laborales en medio de las transformaciones que propone el mercado de trabajo durante el proceso de formación y más aún luego de la graduación.

Existen variedad de estudios que abordan cuestiones inherentes a la pequeña y mediana empresa, sus condiciones para el desarrollo, la gestión y los problemas del entorno de negocios (Kantis, et.al 1998; Yoguel et.al., 1999), sin embargo no hay antecedentes sobre la mirada de los trayectos de ingenieros mecánicos en empresas de estas características. De manera que se plantean numerosos interrogantes sobre el lugar que ocupan los ingenieros mecánicos en pymes.

También es cierto que la pequeña y mediana empresa, constituye un ámbito en continua reestructuración por su dependencia de firmas internacionales y por su excesiva vulnerabilidad a los cambios estructurales. De alguna manera, constituye un espacio repleto de incertidumbres, y por lo

---

<sup>1</sup> Tomaremos las generaciones de ingenieros mecánicos graduados entre el 2000 y 2004, que conforman una base de 65 casos consultados a partir de la combinación de dos instrumentos: una encuesta longitudinal y una entrevista biográfica. (ver Panaia, 2006).

tanto impacta permanentemente en los trayectos laborales de los ingenieros que se encuentran trabajando en ellas.

Para el graduado, la situación contractual parece ser un elemento clave en las características que asumirá el trayecto en el futuro, si bien en ambos casos se trata de ingenieros en pequeñas y medianas empresas, es claro que el escenario cambia sustancialmente si observamos un trayecto emprendedor o en situación dependiente.

Para abordar los trayectos de empleo en PyMEs haremos un análisis de las entrevistas biográficas, centrándonos en dos aspectos:

Las características principales del empleo en pequeñas y medianas empresas.

Las expectativas y el nivel de conformidad con el empleo.

## **ALGUNOS DATOS SOBRE EL EMPLEO DE INGENIEROS EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS<sup>2</sup>.**

Los ingenieros mecánicos mantienen en general un contrato en relación de dependencia en su empleo actual. Si miramos solo las experiencias en Pymes, esta tendencia se mantiene: encontramos que el 78% corresponde al primer grupo y el 22% restante al grupo que ha decidido formar su propia Pyme. Es decir que, la mayoría de los graduados que trabajan en pymes se agrupan en la categoría de empleo dependiente, que supone un contrato por tiempo indeterminado. Y luego un grupo más pequeño se agrupa en la categoría de empleo independiente o por cuenta propia. Por una cuestión de espacio, tomaremos para esta ponencia solo algunos aspectos correspondientes al primer grupo.

Si observamos solo las experiencias dependientes, vemos que la mayor cantidad de casos se concentra en empresas pequeñas de entre 6 y 50 ocupados (52%), luego le siguen las empresas medianas de entre 51 y 200 ocupados (33%) y por último los casos de empleo en microempresas (14%).

Aunque algunos estudios (Gallart, 1993) resalten la situación de inestabilidad que presenta la pyme en cuanto a protección laboral y beneficios sociales, el caso de los ingenieros de Pacheco muestra un alto porcentaje con un contrato por tiempo indeterminado (61%). Al mismo tiempo, el 88% declara contar con aportes jubilatorios y aguinaldo.

En general, son más de 40 las horas semanales dedicadas al empleo en la pyme, (88%); y si bien la realización de horas extras es frecuente (el 47% de quienes trabajan en pymes realizan horas extras), la mitad recibe un pago por ellas (23,5%), y la otra mitad no recibe un adicional a su sueldo por el tiempo extra de trabajo (23,5%).

<sup>2</sup> A lo largo del trabajo utilizaremos tanto citas textuales de los relatos, como así también retratos de cada biografía elaborados a partir de un análisis de sentido y en ambos casos se hará referencia a nombres de fantasía con el objeto de resguardar las identidades de los entrevistados.

Los sistemas de premios tampoco forman parte de un mecanismo frecuente en estas empresas, sólo el 19% declara haber recibido incentivos de este tipo.

Uno de los aspectos quizás más controvertidos, tiene que ver con las funciones y cargos que asume el ingeniero mecánico en pequeñas empresas. Otros estudios (Panaia, 2006) han profundizado en la problemática del ingeniero tecnológico para crecer y hacer carrera en grandes empresas, proyectando por el contrario solo una movilidad horizontal. No obstante, si bien a simple vista la PyME ofrece mayores expectativas en este sentido, también es cierto que la proyección de crecimiento puede verse limitada, en especial por el tamaño de la empresa.

En esta oportunidad, hemos elegido profundizar en el análisis de las entrevistas, de los relatos de los propios graduados respecto a su situación de empleo en la pequeña empresa. Creemos que este tipo de abordaje, nos posibilita conocer más a fondo la situación de empleo, ya que admite y recupera la diversidad que presenta en si mismo el espacio de la pequeña y mediana empresa.

## **EL LUGAR DEL INGENIERO MECÁNICO EN LA PyME: CARGO Y FUNCIONES.**

Desde un análisis de las entrevistas, de los relatos que los propios ingenieros hacen de su trayectoria en la pyme, encontramos algunos elementos comunes que es importante resaltar.

- La heterogeneidad de cargos y funciones.

Una primera lectura de los datos nos muestra que los ingenieros se concentran especialmente en las áreas de producción y gestión, incluyendo mantenimiento productivo y calidad. También aparecen como importantes las áreas de logística y administración especialmente comercialización. Lo que se hace evidente para la PyME, y en consecuencia para nuestro registro de este tipo de datos, es justamente la diversidad y complejidad que tienen estas empresas para delimitar el cargo y funciones. Normalmente, en el relato de los graduados, surge una gran dificultad para etiquetar el puesto que ocupa, y por el contrario, la descripción de su actividad en la empresa incluye numerosas actividades.

En un esfuerzo por intentar priorizar un área dentro de la diversidad de funciones, los desempeños se ven concentrados en actividades de producción y fabricación (22%) y Gestión y administración (22%) y en menor medida aparecen supervisión (17%), mantenimiento y logística (17%).

Pero los relatos muestran que en la realidad, las funciones se relacionan con distintas áreas, el caso de Pepe es representativo, en su empleo actual, nuestro graduado abarca multiplicidad de funciones “(...) soy ingeniero de productos, asistente comercial, encargado del sistema, encargado de capacitación y varios”.

En esta misma línea, Lautaro se refiere a su lugar en la empresa: “no tengo cargo, aparte hago de todo, te podría decir que puedo ser, barrendero cuando barro, consultor de ingeniero cuando hago de ingeniero, o sea que según del lado donde me sienta del escritorio puedo ser cualquier cosa.” Entre las funciones que debe desarrollar, Lautaro menciona desde estudios de mercado, hasta desarrollo de producto, análisis de normas, planos, análisis dimensional, armado de fábrica y comercialización.

Esto tiene que ver con los cambios que operan en el mercado de trabajo y en este caso, nos referimos específicamente a una de las diversas formas en que se presenta la flexibilidad laboral: el empleo polivalente. Las nuevas prácticas de organización del trabajo, implican también un tipo de flexibilidad funcional, que según la OIT alude a los cambios dentro de la organización interna de la empresa, para el sujeto en su propio lugar de trabajo. Supone una adaptación voluntaria a las nuevas prácticas laborales, pero especialmente el continuo y libre movimiento entre una y otra tarea. Esto es funcional a la empresa, en términos de poder responder a los cambios bruscos en materia de tecnología y demanda de productos. (OIT, 1998).

Vemos como en los relatos, el listado de funciones cumplidas por el graduado en su trabajo, aporta algunas aclaraciones respecto de su lugar en la empresa, no así sus repuestas sobre el cargo, ya que podríamos decir que no existe la denominación de un cargo, más bien funciones en general muy heterogéneas.

- Trayectoria interna dentro de la empresa

Asimismo se ha visto que un porcentaje significativo, ha declarado el aumento de tareas a lo largo de su estadía en la empresa. Es decir que de alguna manera el ingeniero mecánico que accede a una PyME, asume funciones de dirección que incluye todas las áreas, aún aquellas para las que no se siente del todo formado (como administración, comercialización, recursos humanos), esto lo convierte muchas veces, en algo así como “la mano derecha del dueño” (aunque esto varía considerablemente según el tamaño de la empresa).

Pedro, relata su trayectoria en una empresa autopartista que se dedica a sistemas de climatización para la industria automotriz: “(...) yo estuve diez años en la parte de ingeniería de producto y ahora hace un año que estoy en la parte comercial, en la parte de desarrollo de producto “after master” que son vehículos que salen sin aire acondicionado y le hacen las transformaciones para aire acondicionado. Y encargado de toda el área de repuestos hacia las terminales.”

Nicolás comenzó en la empresa como ingeniero de procesos, aunque señala: “básicamente era un comprador tercerizado (...) ahora soy ingeniero responsable de compra y manufactura. Ahora hago la compra de materia prima, contrato proveedores externos, que ya eso funciona prácticamente solo, y

trabajo como supervisor de producción y diseñando los procesos de producción con la propia planta.”

Por último, al profundizar sobre las trayectorias en pymes, también se observan diferencias según el tamaño de la empresa. Es decir, siguiendo nuestra delimitación del campo entre microempresas, pequeñas y medianas, se advierte también cierta distinción de funciones especialmente entre las pequeñas y medianas.

Lo que observamos hasta el momento sobre los cargos y las funciones presenta para el grupo de ingenieros en empresas medianas algunas diferencias. Por un lado, se trata de una empresa que por su tamaño refleja otra estructura, y por lo tanto el cargo comienza a ser un espacio un tanto más definido: “soy responsable de compras”.

Y al mismo tiempo, las funciones parecen estar mucho más concentradas en un área. Es el caso de Patricio que trabaja en un Laboratorio: “El laboratorio tiene junto lo que ingeniería y mantenimiento, hay un ingeniero que es jefe de los dos sectores” Lo que pretendieron hacer conmigo es reforzar la parte de ingeniería. “Ingeniería es un laboratorio significa trabajar para algunas obras que se van haciendo, por ahora lo que pude hacer fueron obras muy chiquitas, instalar equipos y programar los trabajos que se necesitan para realizar esas tareas.”

Pero esta estructura, tampoco contempla un sistema de promoción estructurado, por el contrario, hasta aquí, es evidente la ausencia de carrera profesional al interior de la pymes, más bien la trayectoria se presenta de manera desordenada, sin una lógica de crecimiento. El ingeniero va construyendo su camino según el lugar que le otorgue la dirección, las condiciones del entorno que impactan en su estabilidad laboral y sus propios proyectos profesionales.

En lo que sigue, veremos cómo estas características impactan o no en las expectativas profesionales del ingeniero.

## **OPINIONES Y EXPECTATIVAS DEL INGENIERO MECÁNICO QUE TRABAJA EN PyMES.**

Resulta muy complicado poder conformar tipologías respecto a la inserción de ingenieros en PyMEs, especialmente porque el universo de pequeñas empresas reúne multiplicidad de factores que las distinguen entre sí. En consecuencia, las implicancias profesionales de estas situaciones suelen ser diversas. Si nos preguntamos cómo se proyecta el ingeniero mecánico en una pyme?, que expectativas tiene?, que nivel de conformidad tiene con su situación laboral?; encontramos dos grupos de respuesta:

- La Pyme: un ámbito de realización profesional

Para algunos ingenieros, la multiplicidad de funciones que ofrece la pyme, les permite una movilidad interesante en el trabajo, un desafío constante y hasta a veces el aprendizaje exhaustivo en alguna rama de la industria. Significa “luz verde” para hacer, para cambiar, para crear, porque en la mayoría de los casos se trata de empresas que han transitado por períodos muy críticos, con lo cuál las situaciones de empleo, son día a día vertiginosas y cambiantes.

Son casos en los que el paso por la PyME resulta una experiencia gratificante, la situación de Santino es representativa de este grupo:

“El último empleo fue en una metalúrgica pequeña abocada a la fabricación de ventanillas y procesamiento de aluminio. Hoy tiene alrededor de veinte personas a su cargo, y su remuneración ascendió significativamente respecto de sus empleos anteriores. Santino tiene una alta conformidad con su empleo actual, lo que más recata es el “clima laboral” cordial y ameno que se vivencia en todos los niveles de la empresa. Durante la entrevista, el graduado compara con su experiencia en una multinacional, y aún sigue rescatando su trabajo en una pyme: “(...) es muy profesional y tengo mucha libertad y mucha posibilidad de participar, por eso soy escuchado, opino, mis opiniones digamos se llevan a cabo.” Una de las motivaciones más grandes que encuentra Santino, es tener siempre nuevos desafíos en el trabajo, y opina que esa es una de las razones de su ascenso en la empresa “(...) estoy tomando todas las responsabilidades difíciles (...) una de las cosas por las que estoy ascendiendo fue por eso, donde tenía una posibilidad que estaba ayudando a su nivel y bueno yo.”

Existe un fuerte componente de aprendizaje que si bien es atribuible a cualquier situación laboral, pareciera que la Pyme presenta un abanico mayor de posibilidades de “aprender en el trabajo” se reconoce en la pyme un lugar de adquisición de saberes muy importante para la trayectoria laboral.

Y aprender también resulta interesante para algunos, especialmente para los trayectos que priorizan el crecimiento profesional y toman decisiones sin considerar como prioridad el aspecto económico del empleo.

- Cuando el trabajo en una Pyme genera desmotivación

Para este grupo, el camino en la PyME resulta desmotivador, continúan sólo a la espera de la oportunidad de cambiar de empleo. Sin embargo las causas de esta situación, se presentan en los relatos de manera muy heterogénea.



“Llegar al techo”

En general, la estructura de una pyme, presenta una marcada presencia del dueño o bien los socios, aunque no existen modelos que hayan podido estandarizar el funcionamiento interno de este tipo de empresas. Lo cierto es que en esa estructura, si bien el ingeniero llega a ocupar puestos importantes, y funciones trascendentes para la empresa, también encuentra en el camino, una línea de llegada para su carrera.

Son los ingenieros que tropiezan rápidamente en la Pyme con un techo para su crecimiento. Las posibilidades de desarrollo profesional se agotan con rapidez, salvo que la empresa pueda expandirse más de lo actual.

“(…) lo que proyecté en esta empresa hasta donde pude llegar creo que llega al techo, ya mas de eso sería desplazar dueños.”

En esas circunstancias, el paso a una empresa de mayor tamaño resulta una opción para algunos, aunque otros prefieren orientar los esfuerzos en un negocio propio, en un emprendimiento donde puedan confluír los conocimientos adquiridos en la PyME pero en beneficio propio.

“Hacer carrera en una gran empresa”

Para otros, el sueño de crecer y hacer carrera en una gran empresa continúa siendo la meta a seguir, y en consecuencia, la situación actual en la pyme no logra colmar sus expectativas. El caso de Carlos es representativo de este grupo:

“Primero yo hace años me imaginaba en otra empresa, en una multinacional, lo que estoy actualmente es una multinacional, pero en una más grande con mayor responsabilidad pero con un mejor puesto y con obviamente más sueldo y con otros beneficios (...).” Pero también piensa que para acceder a una empresa como esa necesita de otro título universitario, algún posgrado un master. Su conformidad con la remuneración es relativa, piensa que puede estar mejor pago y más motivado por la forma en que realiza su trabajo.

“si hacer carrera obviamente lo que apunto es seguir creciendo, si el día de mañana puedo llegar a ser el Gerente General de una Compañía internacional fabuloso”

“En busca del desarrollo profesional”

Aunque esta no sea una causa de desmotivación que pueda ser atribuida sólo a la pequeña empresa, lo cierto es que aquí también se presentan situaciones en las que el ingeniero siente que no tiene espacio para desarrollarse profesionalmente. Se trata de graduados cuya meta más preciada, no es tanto la carrera en una gran empresa, sino la posibilidad de “hacer ingeniería”, diseñar, crear.

La biografía de Matías agrupa muchas historias similares: en este momento Matías no se siente conforme con su trabajo “yo lo que estoy buscando es algo que me llene digamos (...) a mi me gustaría mucho trabajar en la parte de diseño si hablamos de departamentos típicos, este ingeniería de productos ese sería mi trabajo, o sea, eh...aplicar la ingeniería y crear. Y dejar volar tu imaginación y pensar en algo nuevo y en, ante un requerimiento crear algo crear es lo que más me llena digamos.”

Asegura que hoy está en ese trabajo solo por estabilidad económica, pero pese a su disconformidad manifiesta, tampoco presenta ninguna alternativa clara, o un proyecto latente.

Es lo que también lleva a Fabricio hacia la misma conclusión: “No me siento satisfecho”. “Tengo la sensación que estoy para más, estoy cómodo, no me desagrada lo que gano, tengo un montón a favor, pero profesionalmente siento que no aplico todo lo que sé, y hay cosas que aprendí que como no las apliqué me las terminé olvidando”.

## **A MODO DE CIERRE**

Hemos priorizado para esta ponencia un análisis cualitativo de las entrevistas biográficas, que nos permitieron clarificar algunos datos de la encuesta, especialmente en lo que se refiere a los cargos y funciones, donde se observa una gran heterogeneidad que la biografía logra explicar en base a las experiencias concretas de los ingenieros.

No obstante, es importante también resaltar, que este análisis se basa necesariamente en los datos que surgen de las variables abordadas desde una mirada mucho más cuantitativa, para luego darle un lugar de interés al aporte de las opiniones, expectativas y experiencias propias del graduado.

En primera instancia, los análisis confirman las dificultades que surgen al abordar ámbito de la pequeña y mediana empresa, por tratarse de un grupo sumamente heterogéneo, aunque para nuestro caso de estudio, siempre centrado en la rama metalúrgica y autopartista.

Por otro lado, las conclusiones mas relevantes que se pueden mencionar tienen que ver con la pyme como un espacio de aprendizaje no sólo en aspectos técnicos sino necesariamente en competencias socio-relacionales, justamente por la amplitud de tareas que abarca el ingeniero en su desempeño típico en una empresa de esas características. Y aunque el paso por la pyme suponga distintas expectativas: aquellos que encuentran un techo de crecimiento profesional y deciden buscar otro empleo; como así también quienes encuentran en la pyme un lugar para desarrollarse profesionalmente; en todos los casos, las condiciones laborales, son óptimas en tanto cumplimiento de la relación contractual, y beneficios.

Una de las decisiones que más se repite entre quienes trabajan en pequeñas y medianas empresas, tiene que ver con la idea de independizarse en un futuro inmediato. Son proyectos que los ingenieros

relatan en sus biografías y que abren paso al análisis de un grupo especial dentro de los ingenieros en pymes los trayectos de opción emprendedora.

Es necesario también mencionar que este trabajo forma parte de un estudio más amplio sobre la relación formación-empleo de ingenieros mecánicos y en esa línea hemos observado como estas empresas amplían las posibilidades de aplicación de los conocimientos recibidos durante la formación de grado pero especialmente proveen experiencias fundamentales que complementan la formación técnica y fundamentalmente permiten incorporar saberes que ellos mismos consideran importantes para crecer profesionalmente.

## Bibliografía Consultada

- Gallart, M.A., “*Cuestiones actuales de la formación*” CINTERFOR, Montevideo, 1997.
- Gallart, M.A., “Las pymes en el MERCOSUR. Definiciones y primeras estimaciones” *Documento de Trabajo CEPAL N°37*, Buenos Aires, 1993.
- Kantis, H., coord., y Ventura, P., “*Empresarialidad en Economías Emergentes: creación de empresas en América Latina y este de Asia*”, Banco Interamericano de Desarrollo, Universidad Nacional de Gral. Sarmiento, Buenos Aires, 2002.
- Kantis, H., ed., “*Desarrollo y Gestión de Pymes: Aportes para un debate necesario*”, Universidad Nacional de Gral. Sarmiento, Buenos Aires, Argentina, 1998.
- Lahera Sánchez, A., “*Diseño tecnológico y proceso de trabajo: mutaciones organizativas en empresas de ingeniería mecánica*”, Miño y Dávila, España, 2006.
- Lichtenberger, Y., “La calificación: una apuesta social, desafío productivo” en Neffa, C., et.al. “*Formación profesional: Calificaciones y clasificaciones profesionales. Su influencia en las relaciones de trabajo. La experiencia francesa*” CEIL PIETTE/CONICET, Hvmánitas, Buenos Aires, 1992.
- Mansuy, M., “La observación de la transición Educación - Trabajo en Francia”, *Calificaciones & Empleo - PIETTE CEREQ N° 30*, 2001.
- Ministerio de Economía y Producción, Secretaría de Industria, Comercio y Pymes, Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional. Autopartes, *Documentos de Pro-argentina, Serie Estudios Sectoriales*, Argentina, 2005.
- Motta, J., “El surgimiento de las PyMes ¿espejismo, fenómeno transitorio o una nueva tendencia de organización industrial?” en Moorri Koenig, V., y Yoguel, G., (coord.) “*Desarrollo y Gestión de Pymes: aportes para un debate necesario*”. Universidad Nacional de General Sarmiento, Buenos Aires, Argentina, 1998.
- Novick, M. y Gallart, M.A., “*Competitividad, redes productivas y competencias laborales*”. Buenos Aires, Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, CINTERFOR, 1997.
- Novick, M. y Yoguel, G., “*Espacios emergentes en la industria automovilística internacional: algunas evidencias del caso argentino*”, Colección Investigación Serie de Ponencias. Buenos Aires, 1999.
- Novick, M; Miravalles, M; y Senén González, C., “Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en la Argentina”, en Novick, M y Gallart, M (comp.) “*Competitividad, redes productivas y competencias laborales; ¿homogeneidad o segmentación?*” OIT/Cinterfor. Montevideo, 1997.
- OCDE, “*Manual de Oslo. La medida de las actividades de innovación en empresas*”, París, 1996.

- OIT, “*Recuperación de las disposiciones sobre flexibilidad de los mercados de trabajo en las industrias mecánicas, eléctricas y electrónica*”, Programa de Actividades Sectoriales, Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre la repercusión de las disposiciones sobre flexibilidad de los mercados de trabajo en las industrias mecánicas, eléctricas y electrónicas, Ginebra, 1998.
- Panaia, M., “*Trayectorias Laborales de Ingenieros Tecnológicos. Graduados y alumnos en el mercado de trabajo*”, Miño y Dávila – UTN Facultad Regional General Pacheco, 2006
- Panaia, M., Formento, M.C., Massetti, A., “*Trayectorias Emprendedoras de Jóvenes Graduados en Ingeniería*” *Documento de Trabajo N°4 MIG- UTN-FRGP*, Buenos Aires, 2006.
- Riquelme, G., “*Educación superior demandas sociales productivas y mercado de trabajo*”. Miño y Dávila, Buenos Aires, Argentina, 2003.
- Roitter, S. y Rabertino, R. “*La demanda de recursos humanos en las pymes argentinas: calificaciones y competencias*”, en Yoguel, G., y Moori-Koeing, V., “*Los problemas del entorno de negocios desarrollo competitivo de las pymes argentinas*”. FUNDES, Miño y Dávila; Unviersidad de Gral.Sarmiento, Buenos Aires, 1999.
- Sautu, R., (comp.), “*El método biográfico*”, Editorial de Belgrano, Buenos Aires, 1999.
- Sinome, V., y Tasca, A., “*El entorno productivo Pyme del sur cordobés y su vinculación con los profesionales de ingeniería de la región*”, *V Jornadas Patagónicas de Trabajo y Desarrollo UNPA-UACO*, Caleta Olivia, 2006.
- Tanguy, L., “*De la evaluación de los puestos de trabajo a las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias*”, en Toledo d..I.E., y Neffa, J.C “*El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*”, CLACSO, Buenos Aires, Argentina, 2001.
- Teichler, U., “*Graduados y Empleo: investigación, metodología y resultados : los casos de Europa, Japón, Argentina y Uruguay*”. Miño y Dávila, Buenos Aires, Argentina 2005.
- Wehle, B., “*El valor del trabajo como fuerza de movilización subjetiva*”. *III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo-ALAST. Buenos Aires, Argentina, 2000.