

CONTENIDOS

- **CARRERA DE EMPRESA O PROYECTO PROFESIONAL**
Pág. 1
- **¿POR QUÉ SE ELIGE ESTUDIAR INGENIERÍA EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL?**
Pág. 4
- **LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO EN LAS TRAYECTORIAS DE NUESTROS GRADUADOS. AVANCE DE INVESTIGACIÓN: PARTE 1.**
Pág. 6
- **LA FRA EN NÚMEROS...**
Pág. 7
- **PRÓXIMOS EVENTOS**
Pág. 8



LABORATORIO MIG

- Secretario Académico:
Lic. Luis Garaventa
- Director del Laboratorio:
Lic. Luis Garaventa
- Coordinadora General:
Dra. Marta Panaia
- Relevamiento, Análisis e Investigación:
Lic. Vanina Simone
Lic. Ivana Iavorski
Cecilia Pazos
- Procesamiento de datos y Diseño gráfico:
Prof. Darío Wejchenberg

Facultad Regional Avellaneda
Sede Villa Domínico

(011) 4353-0220 (interno 103)
www.fra.utn.edu.ar/mig
mig@fra.utn.edu.ar

Ramón Franco 5050 - (1874) Villa Domínico
Buenos Aires / Argentina

CARRERA DE EMPRESA O PROYECTO PROFESIONAL

Dra. Marta Panaia*

A partir de la década de los años '90, las transformaciones del sector productivo y particularmente la fuerte caída de la producción industrial inciden mucho en las carreras en el trabajo y en el manejo del proyecto profesional. Los permanentes cambios de regulación y la amenaza del desempleo aumenta a niveles desconocidos la incertidumbre y disminuye a sectores muy reducidos la posibilidad de acceso a carreras estructuradas. Aquí analizamos por un lado los sistemas de selección y de acceso a los cargos para profesionales utilizados por las empresas, la propuesta o no de una "carrera organizada" por parte de la empresa y, por otra parte, la existencia o no de un "proyecto de carrera" previo en los titulados de ingeniería y, en sentido amplio, en todos los profesionales.

El interrogante propuesto es doble, por un lado, cuál es el camino que construye la empresa para incluir a esos profesionales y, por otro lado, cuáles son las perspectivas previas que tienen los profesionales de ingeniería, en este caso, cuando se gradúan para iniciar su carrera profesional. Algunas de las constataciones realizadas hasta el momento en el análisis de demanda de diferentes regiones del país, observamos que actualmente las estrategias empresariales pasan por la detección de potencialidades en los jóvenes, aún antes de graduarse y la terminación de su formación en manos de las propias empresas que proyectarán al mismo tiempo en la carrera del aspirante una fuerte adhesión a la cultura empresarial de que se trate.

Esto es frecuente en las grandes empresas, pero en cambio, en la mayor parte de las empresas no hay selección por potencialidades ni organización de carrera, predominan los criterios de título, relaciones personales y familiares. La trayectoria recorrida en términos de mayor o menor movilidad entre empresas, o sea, un recorrido más o menos estable y ordenado o errático y caótico, muestra que la flexibilización empresarial es la que incide más en los cambios de las carreras internas de los profesionales, pero aquellos ingenieros que fueron sometidos a distintas evaluaciones para su ingreso a nuevos empleos y que fueron positivamente evaluados tienen una mayor confianza y una mayor disponibilidad para enfrentar y promover cambios inter e intra-empresarios. Consideramos itinerarios o recorridos ordenados y estables

(Continúa en la página siguiente)

(*) CONICET / UBA.

(Viene de tapa...)

aquellos que implican larga duración en el empleo y en la misma empresa y cuando los cambios se justifican por importantes aumentos salariales o mejora de la posición jerárquica; en cambio consideramos que la trayectoria se pierde cuando hay continuos cambios de puestos de trabajo, de rubro y de empresa, sin que esto signifique incrementos salariales significativos o mejoras de la posición jerárquica.

En general, la demanda laboral de los ingenieros requiere de conocimientos que exceden lo relacionado con las ingenierías tradicionales para incorporar conocimientos de comercialización, manejo de personal y relaciones públicas. La generalización de las "pasantías para jóvenes profesionales", parten de la formación básica que traen los estudiantes de los últimos años de las carreras universitarias y los incluyen en las tareas de la empresa como terminación de su formación práctica, pero no todos pueden ser retenidos.

Los ingenieros entrevistados otorgan una gran importancia a la formación y tienen una clara conciencia de lo altamente competitiva de la situación en el mercado de trabajo, pero a su vez la gran mayoría afirma que la graduación no estuvo asociada a cambios ni de categoría, ni salariales. En cuanto a la selección de jóvenes ya graduados tiene peso la institución universitaria de la que provienen, el manejo de idiomas, la polivalencia y el

Consideramos itinerarios o recorridos ordenados y estables aquellos que implican larga duración en el empleo y en la misma empresa y cuando los cambios se justifican por importantes aumentos salariales o mejora de la posición jerárquica; en cambio consideramos que la trayectoria se pierde cuando hay continuos cambios de puestos de trabajo, de rubro y de empresa, sin que esto signifique incrementos salariales significativos o mejoras de la posición jerárquica.

disciplinamiento, la disponibilidad y la posibilidad de "implicación" o compromiso con la empresa y su capacidad de iniciativa propia. Los logros en las posiciones jerárquicas se vincula más con la edad, que con el logro del título o la Carrera en el trabajo. Es más frecuente el cambio de empresa para lograr una

mejora salarial que para lograr una mejora en la posición jerárquica y muchas veces por escasos márgenes.

Es mas frecuente el cambio de empresa para lograr una mejora salarial que para lograr una mejora en la posición jerárquica y muchas veces por escasos márgenes.

¿En qué medida estas políticas empresarias se tensan con la existencia de proyectos personales profesionales muy definidos o entran en contradicción con ellas? De hecho las carreras 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.

Si el concepto de carrera en el trabajo se mantiene como una característica solo de los sectores protegidos y, además, en éstos 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" (1).

Un aporte muy importante, en esta dirección la realiza el interaccionismo a través de Hughes (2) y otros autores de esta corriente como Strauss (3) y Bucher (4). Hughes introduce cuatro conceptos en el análisis que son *licencia* (autorización para ejercer) y *mandato* (misión), que apelan a la división moral del trabajo. Según Hughes todo empleo entraña una reivindicación de cada uno de los intervinientes de ser autorizado (*licenciado*) para actuar ciertas actividades que sino no podrá ejercer; y asegurarse el empleo limitando la competencia. Una vez logrado esto, cada uno intenta buscar una *misión* (mandato) de manera de fijar lo que debe ser la conducta específica. Así cuando todo un grupo ejerce una actividad, un oficio y ocupa un territorio, mantiene un dominio convirtiendo la actividad en *profesión*.

La *licencia* y el *mandato* son objeto de conflictos, de luchas políticas entre grupos profesionales en competencia para la protección y la valorización de sus empleos. La evolución de esas luchas, de la división del trabajo, de los criterios de autorización de ejercer o de la obligación de las misiones o mandatos que evolucionan, y modifican permanentemente la configuración de las profesiones. En este marco, para Hughes, el concepto de *carrera* se inscribe en esa

dinámica profesional, como sinónimo de “recorrido de una persona en el curso de su ciclo de vida”. Este concepto se puede aplicar a todo el mundo, pero no todo el mundo tiene la posibilidad de hacer una carrera burocrática, con una traza reconocible, en una institución que asegure a sus miembros una carrera regular de “dinero, autoridad y prestigio”. Para la mayoría de los trabajadores solo hay carreras informales, ni siquiera organizadas, ni definidas de manera conciente. Es de destacar que este autor escribe en una época en que todavía no existía la flexibilidad de los mercados de trabajo y sin embargo estos procesos de carrera de empresa más estructurados, no se generalizaban.

En efecto, esta dimensión biográfica de la carrera debe ser ligada a una ocupación que estructuran y organizan los sistemas de actividad. Al lado de la “vía regia”, dice Hughes, existen diferentes formas de permitir la reorientación, reconversión, redefinición de la actividad en la medida en que avanza la edad de las personas y van evolucionando las instituciones del trabajo. La pregunta es qué ocurre cuando la flexibilización de estos sistemas desdibuja esas vías estructuradas: ¿igualmente los profesionales tienden a construirlas?, ¿es posible la acumulación de capital social útil para el desarrollo, sin la existencia de trayectorias de vida continuas y coherentes?

Una pregunta que se hace Hughes y que retomamos porque hace a nuestras indagaciones es qué pasa con las diversas categorías de trabajadores después de bifurcaciones que constituyen un abandono de su actividad principal y construye muchas categorías que permiten redefinir la actividad del trabajador (actividad secundaria que se convierte en principal) y de reorientar la carrera, según las características del sistema de empleo y de las trayectorias anteriores de las personas implicadas. Hughes redefine la carrera como una “secuencia de alternativas condicionadas por la división del trabajo, que también va cambiando”. Esta relación entre la estructuración de las organizaciones del trabajo y las trayectorias de trabajadores, y particularmente las bifurcaciones biográficas, son las que constituyen para los interaccionistas, el corazón del análisis de carrera.

Los análisis más recientes sobre el mercado de trabajo de los jóvenes que tienen algunos años de

universidad, pero ya ingresan en el mercado de trabajo introducen nuevas variantes en la discusión que tienen que ver no solo con la existencia o no de un proyecto de vida profesional, sino también con la centralidad o no de su disposición al trabajo.

La pregunta es qué ocurre cuando la flexibilización de estos sistemas desdibuja esas vías estructuradas: ¿igualmente los profesionales tienden a construirlas?, ¿es posible la acumulación de capital social útil para el desarrollo, sin la existencia de trayectorias de vida continuas y coherentes?

NOTAS

(1) 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 siguientes.

(2) Cf. Hughes, E.C., 1952.

(3) Cf. Strauss, A., 1992.

(4) Bucher, R. Y Strauss, A, 1961.

BIBLIOGRAFÍA

Bucher R. Y Srauss, A. (1961) “Profesión in process” en “La trame de la négociation”, Paris, L'Harmattan, 1992.

Hughes, E.C. (1952) “The sociological study of work: an editorial foreword” American Journal of Sociology” 57: 423-26.

Hughes, E.C. (1971) "The Study of Occupations" in Hughes, E.C. "The Sociological Eye: Selected Papers"; Chicago, Aldine.

Sabel, Charles, (1985) "La división del trabajo en la industria", MTSS, España.

Strauss, A. (1992) “La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme”, textes réunis par J. Bazzanger, Paris L'Harmattan.

VI ENCUENTRO NACIONAL DE LABORATORIOS DE MONITOREO DE INSERCIÓN DE GRADUADOS

27 Y 28 DE JUNIO DE 2011

Río Cuarto - Córdoba - Argentina

¿POR QUÉ SE ELIGE ESTUDIAR INGENIERÍA EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL?

Vanina Simone*

Como parte del trabajo de investigación sobre la población de graduados de ingeniería que viene realizando el Laboratorio MIG, en esta nota se presenta un breve análisis acerca de los motivos que explican la elección de la UTN por parte de los graduados entrevistados de las carreras de ingeniería industrial y electrónica (cohortes 2006-2007). Dicho análisis se elabora a partir de entrevistas biográficas (1), en las cuales el énfasis está puesto en las decisiones, las evaluaciones y las expectativas de los graduados con respecto a sus trayectorias laborales y de formación y a sus carreras profesionales.

En la población estudiada, la elección de la Universidad Tecnológica Nacional está muy relacionada con las expectativas y posibilidades de combinar estudio y trabajo. En algunos casos debido a la necesidad de trabajar para obtener una remuneración y en otros, guiados por la necesidad de contar con experiencia laboral previa a la obtención del título.

La posibilidad de tener un horario de cursada fijo y un recorrido estructurado es valorada por los entrevistados porque brinda certidumbre para encarar la nueva etapa hacia el mundo laboral y luego lograr la autonomía de la familia de origen. En este sentido, los tiempos institucionales aportan pautas, normas y rutinas (Panaia, 2008) que son visualizadas por los jóvenes como necesarias para la contención del proceso de inserción laboral, en el que se juegan tiempos de empleo y desempleo, búsquedas vocacionales y expectativas de crecimiento profesional.

La inserción laboral implica un doble esfuerzo de adaptación, al ser un espacio nuevo de socialización con reglas y pautas de funcionamiento que desconocen y también un mercado de trabajo fragmentado en cuanto a

tipos de contratación, niveles de formalidad e informalidad, puestos de baja calificación, exigencias de credenciales educativas que no se corresponden con el contenido de la tarea, entre otras características. Esta etapa se conoce

La elección de la Universidad Tecnológica Nacional está muy relacionada con las expectativas y posibilidades de combinar estudio y trabajo. En algunos casos debido a la necesidad de trabajar para obtener una remuneración y en otros, guiados por la necesidad de contar con experiencia laboral previa a la obtención del título.

como período de transición y hasta el momento no hay suficientes estudios que muestren toda la variedad de posibilidades que enfrentan los jóvenes.

Además, el proceso de elección de Universidad implica comparar a la UTN con otras Universidades que brindan las mismas carreras de ingeniería. Los relatos son muy elocuentes en este sentido. En la mayoría de los casos evalúan su ingreso a la Universidad de Buenos Aires (UBA) y, en menor medida, a universidades privadas, ya que no se lo plantean como opción concreta debido a la imposibilidad de costear la formación.

Respecto de la UBA, los entrevistados marcan diferencias con la UTN. En lo concerniente a la franja horaria de cursada, la UBA presenta una oferta muy variada de horarios, algunos diurnos, que sumado a las distintas sedes, se torna poco compatible con las exigencias de la jornada de

(*) Mg. en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA). Miembro del Laboratorio MIG (UTN-FRA).

trabajo en un empleo formal. La masividad de la UBA es otro factor que la diferencia de la UTN, así como, el sistema de inscripción a las materias que se rige por un ranking de promedios, que no asegura durante el tiempo de cursada las mismas posibilidades de acceso a la inscripción de materias y a los horarios deseados, situación que no es fácil de manejar cuando se combina trabajo y estudio. En algunos casos, los mismos entrevistados han cursado el CBC o los primeros años en la UBA y en otros, conocen estas características institucionales de la UBA por intermedio de familiares y amigos que han cursado sus estudios allí.

A continuación se incluyen varios relatos que aluden a esta evaluación entre la UBA y la UTN y el peso que tiene para los entrevistados la posibilidad que brinda la UTN de estudiar y trabajar en forma simultánea.

"(...) siempre cuando uno llega, está la UBA y la UTN. Me decidí por la UTN. (...) no tenía ganas, ni tenía la posibilidad de no trabajar en tercer o cuarto año. Yo quería terminar la carrera trabajando y viendo. Porque es como todo..., salís muy verde, quizás con un título salís muy verde al mercado." (Patricio, Industrial, mayo 2009).

"Primero por el horario que tenían, si bien no era mi eh... yo no estaba buscando trabajo, porque no lo necesitaba en ese momento... mi padres tampoco, o sea, preferían que yo me dedique a estudiar... pero yo tenía la necesidad de, en algún momento, buscar trabajo, lo que sea, la Facultad (UTN) te daba la oportunidad por el tema de los horarios" (Ricardo, Industrial, junio 2009).

Conjuntamente con la posibilidad de trabajar, entre los motivos de elección de la UTN también mencionan las buenas "referencias" provenientes principalmente de los docentes de las escuelas medias a las que asistieron y del entorno familiar; la cercanía con su lugar de residencia y la valoración de la educación como un derecho.

"Básicamente elegí la UTN, porque tenía referencias... buenas... de ex alumnos del IMPA que venían acá y un poco también creo que

equilibró la balanza para la UTN el tema de los horarios que me permitía trabajar y la organización en cuanto a los horarios, o sea, no era que tenía que ir o esperar tres horas, en cuestiones de organizaciones es bastante destacado." (Leandro, Industrial, mayo 2009).

"Primero quería que fuera una universidad pública. Las grandes candidatas como siempre son la UTN o la UBA." "Yo sabía que tenía que trabajar. Ya cuando me inscribí y todo fue obviamente antes de conseguir el trabajo en diciembre. Sabía que tenía que trabajar, cuando fui a buscar (...) Pero los planes eran más o menos lo mismo. Acá como yo siempre viví en Wilde, era mucho más práctico el tema de poder trabajar. La UBA tiene el problema de los horarios, que arrancan muy temprano, sabiendo que iba a tener que trabajar". (Paulo, electrónico, septiembre 2009).

"Porque tenía buen nombre, era gratuita. La primera persona que me la presentó era profesor de acá (UTN-FRA) en ese momento". "Una de las cosas buenas era que la UTN te permitía "laburar", por como estaba organizado todo. Siempre tenías un horario tranquilo, en la UBA es mucho más caótico". (Enrique, electrónico, septiembre 2009).

A partir de este estudio que recoge los relatos biográficos de los graduados de la Facultad se visualiza la importancia de la etapa de transición entre el mundo del estudio y el mundo del trabajo, que marca y orienta el tipo de trayectoria profesional al mismo tiempo que el alcance de autonomía e independencia.

NOTAS

(1) Cabe aclarar que en todos los casos se utilizan nombres de fantasía para preservar el anonimato del informante, de acuerdo a la Ley 17.622/68 que establece la garantía del "secreto estadístico".

BIBLIOGRAFÍA

Pancaia, M. (2008) "Un puente entre la Universidad y el mercado de trabajo" en *Revista Argentina de Enseñanza de la Ingeniería*, Fundación de la Universidad Nacional de Río Cuarto, Año 9, N° 17, diciembre 2008, Río Cuarto, Córdoba.

LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO EN LAS TRAYECTORIAS DE NUESTROS GRADUADOS. AVANCE DE INVESTIGACIÓN: PARTE 1.

Cecilia Pazos*
Ivana Iavorski**

Luego de finalizar el relevamiento de los graduados 2007 de las seis carreras de la regional, les acercamos un avance del estudio de las trayectorias, en este caso, sobre la incidencia que ejerce el título en la trayectoria profesional de los ingenieros de la Facultad.

En primer lugar, la mitad de este grupo de graduados considera que el hecho de recibirse influyó en su carrera profesional. En algunos casos, el título les permitió el acceso a puestos de trabajo vinculados a la especialidad, en otros el ascenso a puestos de mayor jerarquía, mientras que algunos ingenieros mencionan el incremento de ofertas laborales para empleos de mayor responsabilidad e ingreso. Las citas que incluimos a continuación dan cuenta de estas situaciones:

“Califiqué para otros puestos, para tener un ascenso dentro de lo que ya estaba haciendo, pero para tener más gente a cargo, eso (el título) me calificó bastante” (Fabricio, ingeniero industrial, 2009)

“Si, y me abrió la puerta a un cambio laboral y abocarme más a la especialidad, o sea yo mi primer trabajo de instrumentación y control, prácticamente lo logré por el título y por haber trabajado antes en una empresa de sonido, o sea por la experiencia y por el título. Pero sin el título no, es digamos es excluyente no puedes aplicar a muchas búsquedas.” (Dante, ingeniero electrónico, 2009)

En segundo lugar, los ingenieros que consideran no haber vivenciado cambio alguno al recibirse representan el 40% de la población relevada. Al interior de este grupo, se encuentran graduados que ya se desempeñaban como ingenieros antes de obtener el título y por lo tanto no se vieron decepcionados ante la continuidad de su situación. Entre los casos restantes de este subgrupo, algunos graduados consideran que la ausencia de un cambio (de sector, jerarquía o

salario) corresponde a una falta de reconocimiento por parte de la empresa, mientras que en otros, se vincula a la imposibilidad de seguir creciendo en el mismo empleo debido al tamaño o estructura de la organización o por la inserción en un área ajena a la especialidad.

“(…) no (influyó), porque yo ya estaba cobrando por lo mismo, estaba trabajando en esas condiciones, estaba laburando en un puesto como ingeniero (…) sin ser ingeniero” (Demián, ingeniero químico, 2010)

“Digamos que por el momento no, porque la estructura de la empresa en la que trabajo no admite posibilidades de cambios por si uno es egresado o no, pesa mucho la experiencia” (Lucio, ingeniero electrónico, 2009)

Finalmente, el grupo minoritario que abarca el 10% restante expresa haber tenido sólo una modificación en lo monetario y en el trato recibido por sus compañeros de trabajo.

Como conclusión consideramos interesante la relación tensionante que se entabla entre la experiencia laboral y el título académico. Por un lado, ante la permeabilidad o flexibilidad de las empresas respecto a las credenciales académicas que permite a los estudiantes con experiencia acceder a puestos ingenieriles y desarrollarse, y ante los casos de graduados que no lograron insertarse en su especialidad o se encuentran sobre calificados, el título parece un elemento accesorio. Sin embargo, el mismo no pierde su reconocimiento como base para un proceso de crecimiento laboral y como herramienta de utilidad para competir en el mercado de trabajo.

En el próximo boletín se desarrollará la segunda parte del presente artículo. Allí presentaremos el análisis en torno a la obtención del título, pero al interior de cada carrera.

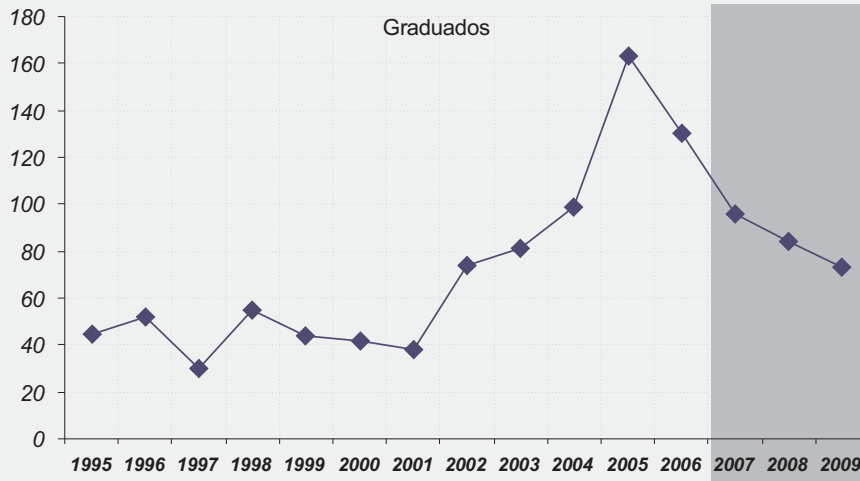
(*) Estudiante avanzada de Lic. en Sociología (UBA). Miembro del Laboratorio MIG (UTN-FRA).

(**) Lic. en Sociología (UBA). Miembro del Laboratorio MIG (UTN-FRA).

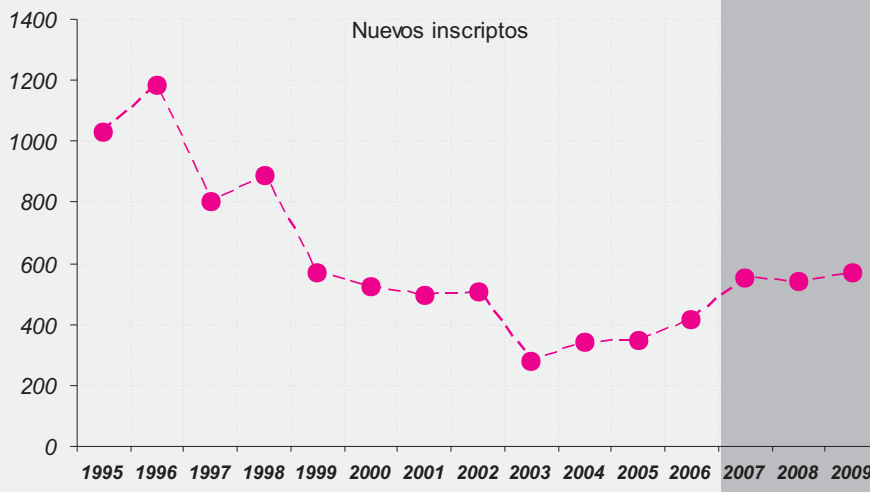
LA FRA EN NÚMEROS... es una sección donde se muestran algunos datos cuantitativos significativos que han sido producidos por el Laboratorio.

EN ESTE **PERFILES** SE PRESENTAN DATOS ACTUALIZADOS ACERCA DEL COMPORTAMIENTO DE LAS POBLACIONES DE ALUMNOS Y GRADUADOS DE NUESTRA REGIONAL, EN EL PERÍODO 1995-2009.

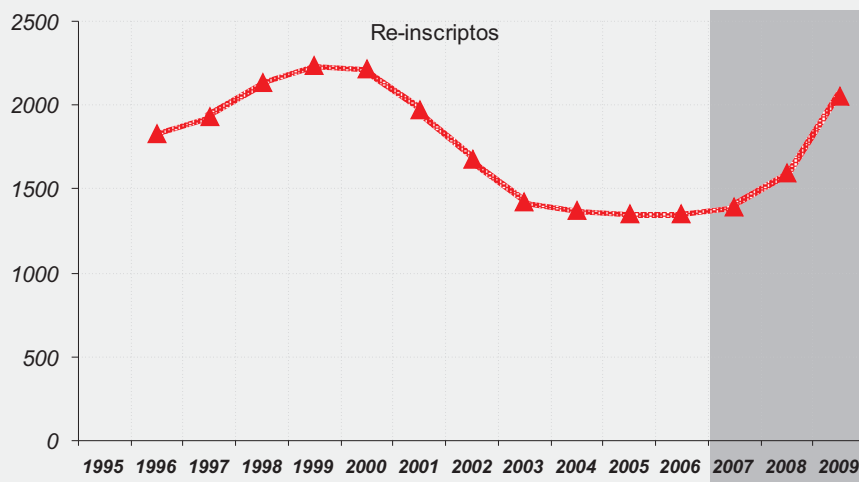
LA FRA EN NÚMEROS...



Evolución de los graduados por año (1995-2009)
N = 1.106



Evolución de los nuevos inscriptos por año (1995-2009)
N = 9.041



Evolución de los alumnos reinscriptos por año (1995-2009)
N = 24.519

➤ PARTICIPACIÓN EN EVENTOS

VI ENCUENTRO NACIONAL Y II ENCUENTRO INTERNACIONAL DE LABORATORIOS DE MONITOREO DE INSERCIÓN DE GRADUADOS

“ Abandono, crecimiento y gestión de la inserción de graduados ”

27 Y 28 DE JUNIO DE 2011

Río Cuarto - Córdoba - Argentina

Organiza

LABORATORIO MIG RÍO CUARTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO CUARTO
FACULTAD DE INGENIERÍA



Laboratorio MIG (UNRC - Facultad de Ingeniería)

Tel. : (0358) 4676491.

Correo electrónico: mig@ing.unrc.edu.ar /

http://www.ing.unrc.edu.ar/laboratorios/mig_rio4

Consultas: Paola Paoloni / Luciano Sánchez

IX JORNADAS DE SOCIOLOGÍA

(PRE ALAS RECIFE 2011)

CAPITALISMO DEL SIGLO XXI, CRISIS Y RECONFIGURACIONES
Luces y sombras en América Latina

8 al 12 de agosto de 2011

Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Buenos Aires

Más información en:

<http://sociologia.sociales.uba.ar/jornadas/9jornadas.htm>

XXVIII CONGRESO INTERNACIONAL ALAS

(ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA)

“FRONTERAS ABIERTAS DE AMÉRICA LATINA”

6 al 11 de septiembre de 2011

Universidad Federal de Pernambuco
Recife - Brasil

Más información en: <http://www.alas2011recife.com/>

VISITE NUESTRO SITIO EN INTERNET DONDE ENCONTRARÁ TODA LA INFORMACIÓN
DEL LABORATORIO: <http://www.fra.utn.edu.ar/mig>



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL Facultad Regional Avellaneda

Autoridades

Decano:

Ing. Jorge Omar Del Gener

Vice Decano:

Ing. Enrique María Filgueira

Secretario General:

Ing. Roberto Bartolucci

Secretario de Cultura y Extensión Universitaria:

Ing. Sebastián Blasco

Secretario Académico:

Lic. Luis Garaventa

Secretario de Planeamiento:

Ing. Luis Muraca

Secretario de Gestión Académica e Institucional:

Sr. Jorge Lentini

Secretario Administrativo:

Sr. Antonio Di Santi

**Secretario de Ciencia, Tecnología y
Posgrado:**

Mgr. Ing. Lucas Gabriel Giménez

Subsecretario de Relaciones Institucionales:

Ing. Luciano Vettor

Subsecretario de Bienestar Universitario:

Ing. Oscar Lopetegui

Subsecretario de Infraestructura:

Arq. Guido Camilli

Página Web: www.fra.utn.edu.ar