

### **Grupo 3: Calidad del Trabajo y del empleo y formas de inserción laboral**

## **La pasantía como recurso de formación e inserción laboral. La experiencia de los estudiantes de la carrera de Relaciones Laborales de la Universidad Nacional del Nordeste**

**SAMELA, Corina**

corinasamela@hotmail.com

**FORCLAZ, Maria Azul**

azulforclaz@hotmail.com

Universidad Nacional del Nordeste-UNNE-Carrera de Relaciones Laborales  
San Juan 434- CP: 3400 -Provincia de Corrientes-Corrientes Capital

### **Antecedentes**

En la actualidad nos enfrentamos a un mercado de trabajo caracterizado por una situación de crisis del empleo conjuntamente a un desempleo estructural. Como consecuencia del proceso de reestructuración productiva, la desocupación se ha convertido en el principal problema social y económico a partir de 1993, aumentando sensiblemente las tasas de desocupación debido al incremento de las actividades de capital intensivo, que son poco generadoras de empleo, pero también debido a la ampliación de la oferta de trabajo. Bajo este contexto el concepto de trabajo por tiempo indeterminado ha ido perdiendo su hegemonía. Ésta forma de empleo estable llegó a su apogeo en 1975 abarcando aproximadamente el 80% de la población activa y está cayendo actualmente a menos del 65%.

Las formas particulares de empleo que se han desarrollado incluyen múltiples situaciones: contratos de trabajo por tiempo determinado, trabajo provisional, trabajo de media jornada y las que surgieron mas adelante a partir de la Reforma de Flexibilización Laboral como es el caso de las Pasantías Laborales. Reforma que deviene de una política que basa la competitividad del mercado, en la flexibilidad.

Por otro lado, las empresas en el proceso de búsqueda de personal, demandan un proceso selectivo y exigente, el desarrollo de la formación personal permanente, con experiencia previa, con capacidad para adaptarse rápidamente a los cambios de la demanda, a la vez requieren un nuevo perfil del trabajador polivalente, con más espíritu de cooperación y de involucramiento en la vida de la empresa, pero también dispuesto a aceptar jornadas y horarios flexibles, con posibilidades de rotar entre distintos puestos de la empresa y la aceptación de tareas que integren progresivamente trabajos de concepción, ejecución y evaluación de la producción a nivel de puestos de trabajo (Consuelo Iranzo, 1994)<sup>1</sup>.

De este modo, las Universidades, como instituciones responsables de la formación inicial de los jóvenes, están obligadas a adecuar a los alumnos con mayor precisión y objetividad a las demandas del mercado presente y a los requerimientos de las exigencias profesionales. En este sentido los Acuerdos de Pasantías Educativas que se establecen con distintas empresas del medio, constituyen un apropiado inicio a la Formación Profesional del estudiante (Rodríguez Sabiote, 2006).

Según Jürgen (2007), estas Pasantías Educativas no solo contribuyen a la Formación Profesional si no también al proceso de transición e Inserción al mundo laboral, constituyendo así dos de los principales hitos interesantes de abordar. Por lo que el trabajo propuesto contempla un análisis y descripción de la experiencia de los estudiantes de la Carrera de Relaciones Laborales de la Universidad Nacional del Nordeste en relación a las Pasantías Educativas e términos de Formación e Inserción Laboral.

El nuevo modelo económico incluye la desaparición del paradigma del pleno empleo del estado benefactor, y dio origen al surgimiento del nuevo paradigma de la flexibilidad laboral y la liberación de los mercados que exigen nuevos desafíos para lograr inserción (Godano, 2002).

Bajo este contexto, la pasantía se asocia a la necesidad de los estudiantes de insertarse al medio laboral en el momento de finalizar los estudios, de modo de contar con alguna experiencia

---

<sup>1</sup> Iranzo, Consuelo: Los actores sociales entre la reestructuración productiva en Venezuela, en Neffa, Nuevo paradigma productivo, flexibilidad y respuestas sindicales en América Latina. "Trabajo y Tecnologías", 1994 en Pérez Rubio, op. cit.

que además de avalar sus conocimientos teóricos y académicos, permita familiarizarse con las estrategias y modalidades de trabajo de las organizaciones y específicamente conocer sus necesidades (Acosta y Vuotto, 2001).

Según Talavera (2007), la educación de los estudiantes universitarios no consta tan sólo de los conocimientos teóricos áulicos, si no también de su capacidad para desarrollar actitudes y competencias que los orienten a objetivos esenciales, tales como la formación en el empleo y el cumplimiento de las exigencias del mercado de trabajo para su inserción, de aquí la importancia de las Pasantías Universitarias, toda vez que, el objetivo de éstas consiste en el impulso del ejercicio pleno de las capacidades, con la aprehensión de conocimientos empíricos complementarios a su formación académica.

Si bien, la ley de pasantías<sup>2</sup> actualmente se encuentra en discusión a nivel nacional, en los últimos dos años, las universidades públicas y privadas de la Argentina aumentaron entre un 20% y un 40% la cantidad de pasantías laborales de sus estudiantes. El crecimiento, según señalan los expertos, responde a un doble factor. Por un lado, las propias casas de estudio fomentan la inserción de sus alumnos en el mundo del trabajo. Por el otro, el fortalecimiento de nuevos sectores de la economía, provocó que las empresas salieran a buscar universitarios capacitados y actualizados (Casas, 2007).

Es evidente que, ésta opción no sólo es beneficiosa para los estudiantes, quienes fusionan lo académico con lo laboral. También es productivo para los empleadores, porque incorporan dinámica, agilidad y competitividad a sus establecimientos (Putallaz, 2007).

### **Inserción Laboral de los Jóvenes en la Argentina**

Se define la inserción laboral como el proceso de incorporación a la actividad económica. En general este proceso coincide con la etapa juvenil y consiste en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y la familia hasta las posiciones en el mercado de trabajo y de independencia familiar. De modo más genérico, puede entenderse a la inserción laboral como

el logro de una relación contractual, sin preguntarse acerca de la naturaleza, condiciones y duración de la logro de una relación contractual, sin preguntarse acerca de la naturaleza, condiciones y duración de la misma (Pérez Rubio-Godano 2002).

Para muchos jóvenes la búsqueda del primer empleo constituye uno de los procesos más difíciles por los que deben atravesar en su intento de inserción laboral. Una vez completados sus estudios, el joven se enfrenta a un mercado que le exigen un alto nivel de calificación y que considera la experiencia previa como un requisito fundamental (Steinberg, 2004).

Los estudios sobre inserción laboral de los jóvenes coinciden en cuanto a caracterizar a este grupo etéreo como altamente vulnerable porque es uno de los más afectados, no solo por un marcado desempleo, sino también por precarización laboral (Tokman, 2003). Estos dos fenómenos –desempleo y precarización– son las principales causas por las cuales los jóvenes bloquean sus expectativas en lo que se refiere al logro de la autonomía financiera y familiar, dificultando al mismo tiempo la realización de proyectos personales y profesionales (De Juárez Zandomeni, 2004).

La inserción laboral sigue siendo un factor decisivo, en su calidad de pauta cultural predominante, y también como aspiración individual de la mayoría de los jóvenes (Jürgen, 2003).

Se entiende como Formación Profesional al conjunto de procesos sociales de preparación y conformación del sujeto, referido a fines precisos para un posterior desempeño en el ámbito laboral. Además, es el proceso educativo que tiene lugar en las instituciones de educación superior, orientado a que los alumnos obtengan conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos, contenidos en un perfil profesional y que corresponda a los requerimientos para un determinado ejercicio de una profesión (Marín, 1997 en Fernandez, J. 2001).

Para ser más preciso, es imprescindible estudiar el desarrollo histórico de la formación profesional para comprender también a su modificación.

---

<sup>2</sup> En 1999 se aprueba la Ley N° 25.165 el 15 de septiembre, reglamentada por el decreto 1200/99 del 22 de octubre, que regula la creación de pasantías educativas como extensión orgánica en el ámbito del Sistema Educativo Nacional, por lo que no tienen naturaleza laboral

## **Materiales y Métodos**

La población bajo estudio incluye a estudiantes de la carrera de Relaciones Laborales de la Universidad Nacional de Nordeste que se encuentren realizando una Pasantía Laboral o la hayan culminado conformado por 45 pasantes. La misma se determinó a partir del Patrón existente en la Unidad Ejecutora de Transferencia encargada de administrar y elaborar los convenios de Pasantías. Sobre el total de Alumnos pasantes se realizó un muestreo al azar simple con una presión entre un 25 y 30% de la población total. Para lograr una representatividad de la Población se decidió tomar una muestra de 20 estudiantes a los cuales se les realizó encuestas de formato semiestructurado la misma consta de 8 ejes de análisis – *Sexo; Edad; Tareas asignadas; Medio de acceso al programa de Pasantías; Posibilidad de Formación en la Pasantía; Razones para iniciar la Pasantía; Institución Receptora* - sustentadas en las variables de investigación.

Así mismo se realizaron entrevistas a informantes claves: empresarios del medio que acordaron convenios de Pasantías y a la UNNE en la carrera de Relaciones Laborales, Comunicación Social y Turismo para obtener información general y una visión amplia del marco en el cual se determinan las Pasantías y posibilidades que éstas brindan en cuanto a Formación Profesional e Inserción Laboral de los Pasantes.

Para el análisis de datos, se aplicó la técnica de “análisis de contenido”. Abela, J (2001) la conceptualiza como “el conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones tendentes a obtener indicadores (cuantitativos o no) por procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes permitiendo la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción/recepción (contexto social) de estos mensajes.

## **Discusión de Resultados**

En los resultados que se consignan a continuación, se refleja lo relevado por las encuestas:

En primera instancia se realiza un análisis de las características demográficas. Se puede afirmar que representan en su mayoría las mujeres con un 84% de la población. Por otro lado, la tendencia marcada en cuanto a la edad se encuentra en jóvenes de entre 21 y 24 años.<sup>3</sup> Siguiendo el análisis demográfico las actividades que realizan dentro del programa de Pasantías preponderan en un 86% las de tipo “Administrativa”.

Por otro lado, en cuanto a la Institución Receptora cobra preponderancia el sector de Servicios con un 85% de representatividad, entre los cuales integra la firma, “*InterActive S.R.L Telecomunicaciones & Servicios*” y el “*Instituto de Obra Social de la Provincia de Corrientes*” (*IOSCOR*).

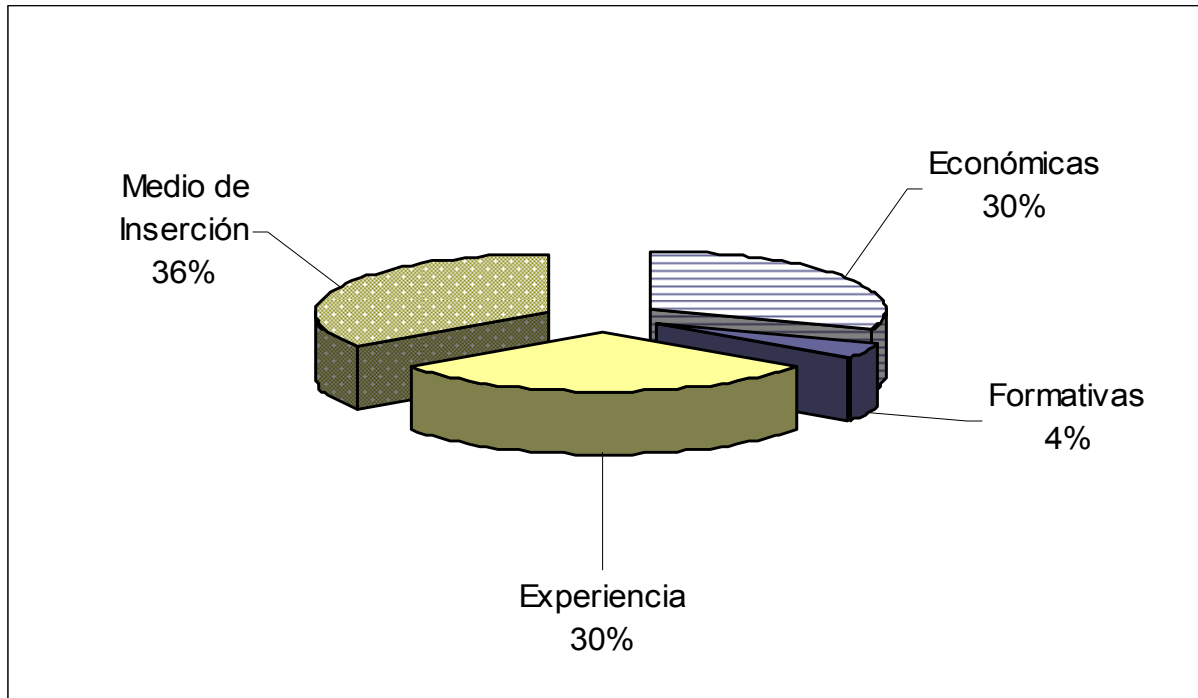
Cabe mencionar que el 100% de la población encuestada lleva realizando sus actividades en calidad de pasantes hace más de 7 meses.

### **Identificación de razones que determinan la decisión de iniciarse en Programas de Pasantías y a través de que medio logran tomar contacto con la convocatoria realizada.**

Entre las razones que predominan en los alumnos de la carrera de Relaciones Laborales para iniciarse en Programas de Pasantías Laborales están:

---

<sup>3</sup> Como lo señala Weller, (2005) la edad de ingreso al mercado de trabajo está determinada por la situación económica general de los países, los ingresos de la familia, la edad así como la oportunidad y la disposición de obtener educación.



**Figura 1. Razones para iniciar la Pasantía.**

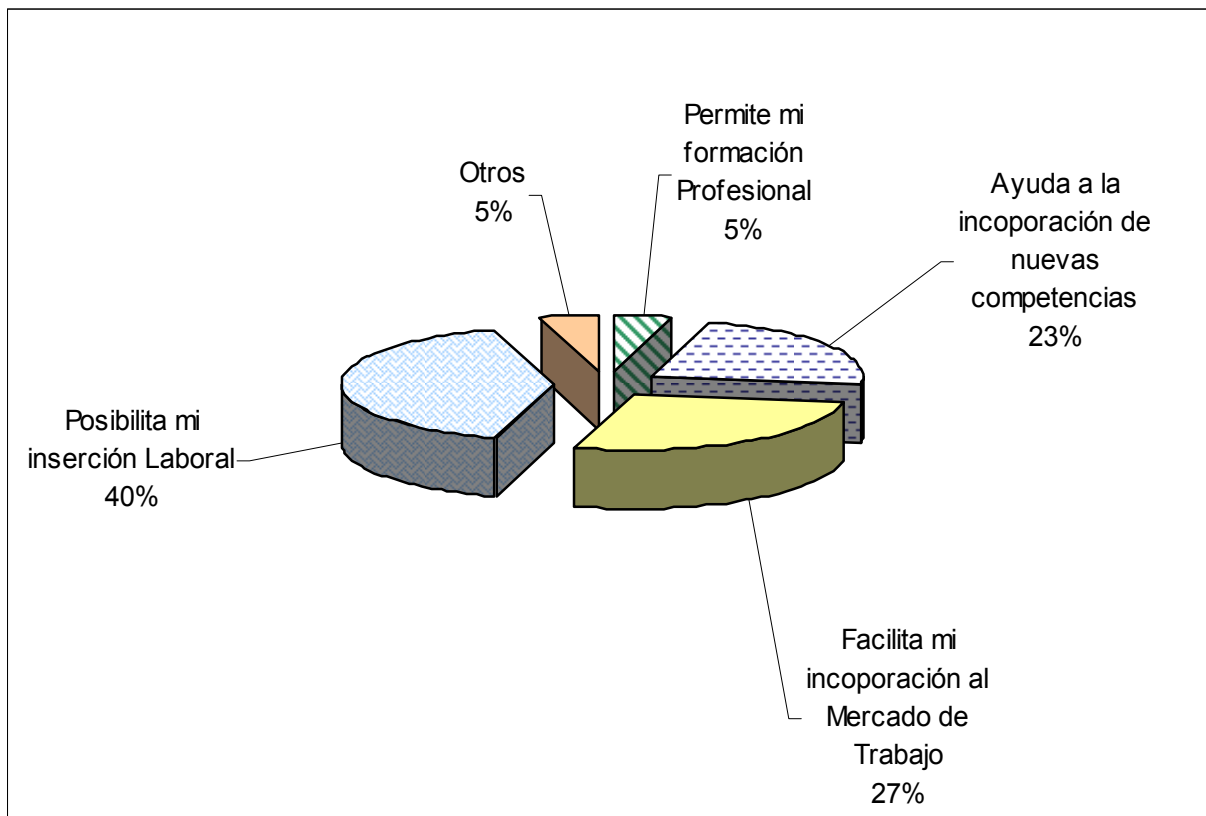
Aprovecharlo como un medio de Inserción Laboral con un 36% de representatividad. En este sentido se pudo constatar que existen reales posibilidades de lograr inserción según los comentarios de Pasantes como así también lo argumentado por un empresario durante la entrevista realizada. Por otro lado otras de las razones manifestadas por los alumnos pasantes, tiene que ver a concebirlo como medio de adquisición de Experiencia Laboral y para contrarrestar las necesidades económicas con un 30% respectivamente. Mientras sólo un 4% decide iniciar como medio de Formación Profesional.

Si bien es cierto que las empresas piden postulantes y, la facultad - a través de la Unidad Ejecutora de Transferencia - llama a concurso a todos los alumnos que cumplan con un determinado perfil y/o requisito (El 36% de la población encuestada ingreso efectivamente por este medio, ver figura 3.2), también es cierto que son otras las vías por las cuales los alumnos ingresan a estos programas de Pasantías.

En un 37% de los alumnos ingresan por contactos dentro de la Organización - que solicita postulantes por las vías formales- significando una proporción mayor respecto de los otros medios.

Sin embargo un 18% argumenta haber recibido aviso del llamado a concurso en la facultad por un amigo/ compañero – debido a que no se encontraba cursando ninguna materia- y un 9% ha dejado su Currículum Vitae en la Organización directamente

**En la Experiencia y Aportes brindados por las Pasantías Laborales, se pueden resaltar aspectos positivos y negativos**



**Figura 2 Significado de la Experiencia**



Los pasantes coinciden en un 40% que la experiencia le brinda posibilidades de insertarse en su lugar de trabajo y ser trabajadores de planta. Sin embargo un 27% argumentan que lo primordial para ingresar al mercado de trabajo es contar experiencia previa y la Pasantía es un medio para obtenerla.

Un 28% valora la experiencia de la Pasantía porque contribuye a la incorporación de nuevas competencias - 23% - lo cual permite su Formación Profesional - 5% -.

### **Aportes Positivos y Negativos de la experiencia**

Entre los aspectos que mencionan como positivos de la experiencia se destacan:

- ⇒ La posibilidad de aplicar nuevos conocimientos.
- ⇒ Ayuda a relacionarse con diferentes campos y ramas de la actividad.
- ⇒ Disponibilidad horaria.
- ⇒ Otorga experiencia necesaria para la búsqueda de nuevos empleos.
- ⇒ Fortalece el crecimiento en el trabajo en equipo.
- ⇒ Facilita la independencia económica.
- ⇒ Posibilita la inserción laboral.
- ⇒ Otorga la asunción de responsabilidad.
- ⇒ Otros han argumentado como aspecto positivo que le permite realizar la tesis y el trabajo de campo en su lugar de trabajo.

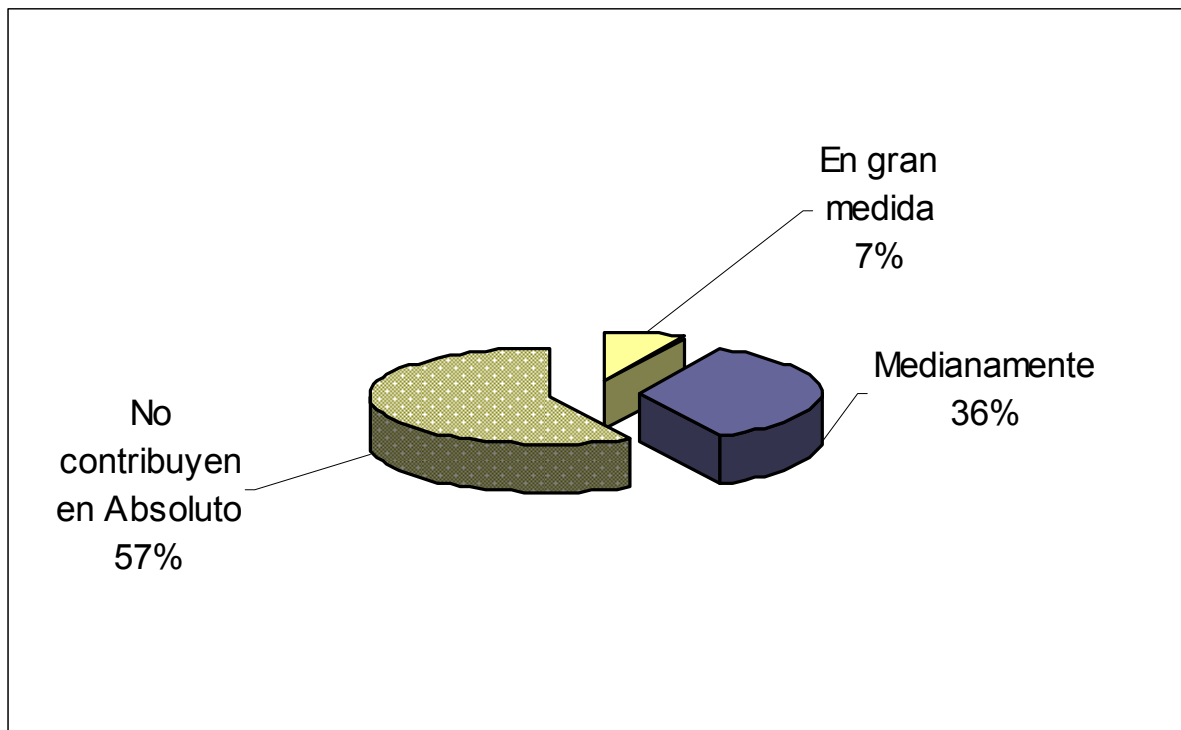
Entre los aspectos que mencionan como negativos de la experiencia se destacan:

- ⇒ La inestabilidad laboral. Porque se puede rescindir el contrato en cualquier momento.
- ⇒ La actividad le resulta muy agotadora.
- ⇒ Falta de Motivación.
- ⇒ Actividad sedentaria.
- ⇒ Desigualdad de condiciones laborales (manifiestan realizar exactamente las mismas tareas que sus pares que están en planta permanente).
- ⇒ Baja remuneración.

⇒ Las tareas no guardan relación con la carrera.

### La Pasantía como herramienta de Formación Profesional:

Si bien un 57% sostiene que las tareas que realizan no contribuyen a su Formación Profesional, porque consideran que en su lugar de trabajo da lo mismo sean estudiantes de Relaciones Laborales o de cualquier otra carrera, el 43% restante que piensa que la práctica de Pasantías y el desempeño de sus tareas contribuyen en gran medida o medianamente a su Formación Profesional (Ver Figura 5.2) dado que al estar en contacto con personas ayuda a manejar y controlar el trato con las mismas, brinda la posibilidad de solucionar problemas, les permite conocer la organización, su funcionamiento, la forma de planificar las tareas, de relacionarse con sus pares y/o jefes inmediatos, de conocer las reglas internas contribuyendo de esta manera su crecimiento y Formación Profesional.



**Figura 3 Grado de contribución a la Formación Profesional**

## Conclusión

---

---

### ➤ **Inserción Laboral**

La vinculación con el mundo del trabajo y la obtención de experiencia laboral es uno de los ejes más recurrentes entre las razones previas que tenían los alumnos para comenzar la pasantía, a su vez esto se vincula con la posibilidad de saldar la brecha existente entre la formación teórica y la práctica profesional que se destaca como una de las mayores demandas insatisfechas de cualquier estudiante próximo a graduarse.

Entendiendo que buena parte de los requisitos para el acceso a un empleo son extraformativos (como las competencias actitudinales, las recomendaciones o contactos personales y la experiencia) las pasantías constituyen una estrategia de obtención de los mismos y de construcción de redes sociales.

Ante el reto de la inserción Laboral, la adquisición de éstas competencias los sitúa en una situación ventajosa, frente al resto de los universitarios que no han realizado una Pasantía Laboral.

Para un grupo minoritario de Pasantes, ésta experiencia ha significado una vía de inserción directa, y si bien es cierto - como han señalado empresarios - esto ha sido consecuencia de un buen desempeño en su puesto de trabajo, no quiere decir que aquellos Pasantes que no lo lograron haya sido porque no se desempeñaron correctamente, esto obedece más bien a una política empresaria de aprovechar el recurso humano valioso y calificado, que no todas las empresas del medio la aplican. Por ello no hay que dejar de pensar que las pasantías constituyen una buena estrategia de Inserción Laboral, sobre todo para los alumnos universitarios que no cuentan con experiencia previa.

### ➤ **Formación Profesional**

En este sentido coexisten dos argumentaciones fuertemente arraigadas, por un lado los que consideran a la experiencia como medio de adquisición de conocimientos específicos útiles para su futuro profesional por lo que estar en un área administrativa no les ha significado provechoso, considerando el área de RRHH como única mentora de la realidad laboral. Por otro

lado aquellos que se inclinan a los aspectos extraformativos, pero que contribuyen a su crecimiento personal y profesional como; aprender a trabajar en equipo, contribuir a las relaciones interpersonales, la asunción de responsabilidades, y la independencia económica.

Los Pasantes están en un escenario confuso entre el trabajo que realizan y su práctica formativa. Consideran negativo tener las mismas actividades y responsabilidades de un trabajador en planta con desigualdades en las condiciones laborales, desviando así su objetivo como pasante de incursionar al mundo laboral con fines puramente formativos.

A su vez, si bien es cierto que no existe correlación entre las tareas que realizan con el contenido de la carrera, es ampliamente positiva la valoración que hacen los Pasantes encuestados respecto a: La adquisición de nuevos conocimientos, competencias, habilidades y la posibilidad de resolver problemas, que, como lo señala Icart (2005) son unas de las competencias claves para la Formación Profesional.

El Régimen de pasantías pueden ser consideradas como una estrategia de relación Universidad – Empresariado para la Formación Profesional universitaria de los estudiantes de Relaciones Laborales de la Universidad Nacional del Nordeste, contribuyendo a desarrollar aquellas competencias y habilidades exigidas en el mundo laboral, en una sociedad como hoy, globalizada.

Así mismo, sería interesante implementar un sistema de control del cumplimiento de los marcos normativos de los Convenios de Pasantías pudiendo evitar irregularidades como las manifestadas en la presentación de los resultados, instituir un mecanismo de feedback entre las empresas y las universidades para retroalimentarse y mejorar el circuito.

Y por último, destacar la necesidad de implicar cada vez más a los empresarios a las universidades, al ser una estrategia válida para mejorar la Formación y un instrumento adecuado para facilitar la inserción laboral de los Estudiantes.

## Bibliografía

---

---

- *Acosta, M., Vuotto, M.* (2001) "La Pasantía como recurso de aprendizaje dentro de las organizaciones: La percepción de los estudiantes universitarios". ASET, Buenos Aires.
- *Abela, Jaime A.* (2001). Las técnicas del análisis de contenido: una revisión actualizada. [Documento en línea]. Disponible en: <<http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/s200103.pdf>> [Consulta: 2008, septiembre 15].
- *Casas, J. P.* CLARÍN. Sociedad, 26 de octubre 2007. Buenos Aires.
- *De Juárez Zandomeni, N.* (2004) "Inserción Laboral de los jóvenes". Ed. UNL. Santa Fé.
- *Fernández, J.* (2001). Elementos que consolidan el concepto de profesión. Notas para su reflexión. Revista Electrónica de Investigación Educativa,3. [Documento en línea]. Disponible en: <<http://redie.uabc.mx/vol3no2/contenido-fernandez.html>> [Consulta: 2008, octubre 23].
- *Godano, Alcides F:* (2002) "La inserción laboral de jóvenes de bajo nivel educativo. Estructura, Procesos y Conductas". Facultad de Cs exactas y naturales y agrimensura, UNNE. Corrientes.
- *Gore, Ernesto:* (2004). "La educación en la Empresa: Aprendiendo en contextos organizativos. Ed Granica. Buenos Aires.
- *Icart, Ignasi B.* (2005) Gestión por competencias. Ed. Fundación Tripartita para la formación en el empleo. Madrid.
- *Kremenchutzky, S.* (2005). "Tendencias en la producción de conocimientos sobre educación, trabajo e inserción social". El caso de la Argentina. Serie de estudios por país nº 5. UNESCO Buenos Aires.

- Moura Castro, C. (1997). Proyecto Joven: nuevas soluciones y algunas sorpresas. Bolentín: Jóvenes, Formación y empleabilidad. CINTEFOR. Montevideo.
- Norman, V. (2003) La juventud argentina 2003. Centro de Información y documentación de la DINAJU.
- Pavolov, F. LA LEY. Opinión, 6 de diciembre de 2007. Pasantías educativas: principales reformas del futuro régimen. Buenos Aires.
- Pérez Rubio, A; Alcides F; Bountempo, M. y Barbetti, P (2002) “Los universitarios y el mercado de trabajo” Crónica de una relación compleja. Ed. UNNE. Corrientes.
- Putallaz, J., (2007). El Libertador. (Edición Digital) N° 1733, Locales, 22 de noviembre .Pasantías: Integración de los mundos académico y laboral. Corrientes.
- Renta Davids, A. I. (2007): “Las Pasantías laborales como espacios de formación en el trabajo y socialización profesional”. 8° Congreso Nacional de Estudios de Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- Rodríguez Sabiote, C. (2006). “Empleo de modelos de regresión logística binomial para el estudio de variables determinantes en la inserción laboral de los egresados universitarios”. Investigación y post grado, vol. 22 N° 1. Universidad de Granada.
- Rose, J. (2006). “Movilidad Profesional y Formación”. Seminario Intensivo de Investigación n° 13. CONICET. Buenos Aires.
- Steinberg, Ma. A. 2004. [“Juventud y primer empleo”], en Cuaderno de Formación N° 11, Buenos Aires, INFORCCAS. [Documento en línea] Disponible en: <<http://www.redetis.org.ar/node.php?id=137&elementid=2648>> [consulta: 13 agosto, 2007].
- Talavera, E. R, Pérez González, J C. (2007) [“Formación en competencias socioemocionales a través de prácticas en empresas”] Revista Europea de Formación Profesional, N° 40 Pp 11-16. Ed. Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. Madrid. <<http://dialnet.unirioja.es>> [Consulta: 27 diciembre 2007]

- *Tejada Fernández J.* (1999). “Acerca de las competencias Profesionales”. En revista Herramientas, núm. 56 (pp.20-30). Ediciones Herramienta. Buenos Aires.
- *Tejada Fernández, J.* (2005): “El Trabajo por competencias en el prácticum: Cómo organizarlo y cómo evaluarlo”. Grupo CIFO (Colectivo de Investigación en Formación Ocupacional) Volumen 7, N° 2. Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. España
- *Tokman, V.* (2003): “El trabajo de los jóvenes en el post-ajuste latinoamericano” Boletín CINTEFOR, N° 139/140. Montevideo.
- *Weller, J* (2007). “La inserción laboral de los jóvenes: Características, tensiones y desafíos” en Revista de la CEPAL, edición N° 92. Pp 61-82. Mayol ediciones. Santiago de Chile.
- (2005) “Inserción Laboral de Jóvenes. Expectativas, demanda laboral y trayectorias”, Publicado en el Boletín redEtis n° 5. (Red latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción social), Chile.