



Grupo Temático N° 12: Educación, Estructura productiva y Fuerza de Trabajo

Coordinadores: Graciela Riquelme, Esther Levy y Natalia Heger

La formación en las aulas virtuales universitarias y los procesos de inserción laboral. La experiencia de las PPS en Ciencias Económicas

Autor/es: Especialista y Lic. en Administración Miriam Mónica Giménez

E – mails: mimogi@gmail.com ; mgimenez@eco.unc.edu.ar ; mmgimenez@afip.gov.ar

Pertenencia institucional: Facultad de Ciencias Económicas – Univ. Nac. De Córdoba

Facultad de Ciencias de la Administración – Instituto Universitario Aeronáutico

PALABRAS CLAVE: Formación; Aula virtual, Inserción

SUMARIO

El objetivo de este trabajo es presentar desde el punto de vista empírico los procesos de formación desarrollados en espacios virtuales y su articulación con las competencias requeridas para las Prácticas Profesionales Supervisadas que algunos alumnos realizan como requisito para la titulación en reemplazo de la elaboración de una tesis, por lo que se trata de una ponencia clasificada dentro del tipo 1 por el Grupo Temático 12.

El objetivo de lograr una óptima inserción laboral del egresado depende, no sólo de las competencias adquiridas durante el proceso de formación, sino de la capacidad de llevar al campo laboral sus conocimientos y continuar el desarrollo de sus habilidades.

Los procesos de gestión y control que se realizan en las prácticas generan feedback a las tres partes involucradas en el proceso: Facultad – Alumno – Empresa. La peculiaridad de las PPS es que se desarrollan en el espacio físico suministrado por la empresa pero es la Facultad quien establece los objetivos a cumplir por el alumno y la que realiza el control de avances, supervisión y retroalimentación desde un espacio remoto (A distancia) , coordinando con las necesidades que las empresas necesitan satisfacer en los puestos de trabajos que ocupan los pasantes. El alumno se encuentra sometido a un proceso de evaluación de 180^a y debe aprobar todas las instancias.

Gestionar el cuerpo que trabaja a distancia plantea desafíos vinculados a los procesos de comunicación, interacción, formación, control, gestión de equipos. Las reglas que tradicionalmente



utilizamos en las relaciones “cara a cara”, se modifican sustancialmente en los nuevos espacios laborales. A estos cambios le adicionamos la complejidad de asignar a jóvenes, muchas veces sin experiencia alguna, a puestos de trabajo que se encuentran articulados con otros en el flujo constante de trabajo de los procesos de una Organización. En el desarrollo del mismo se han planteado conceptualizaciones teóricas que entiendo imprescindibles para comprender las experiencias expuestas.

Los resultados que se exponen en este trabajo se han obtenido de las bases de datos de la Facultad de Ciencias Económicas de Córdoba.

INTRODUCCIÓN

Marco conceptual

Desde el año 2011 viene desarrollándose en el Instituto de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba, un proyecto de investigación vinculado a la gestión de la corporalidad en los nuevos entornos organizacionales. El equipo es multidisciplinario y está integrado por Lic. En Administración de Empresas, Psicólogos y Contadores; docentes e investigadores. Dentro del proyecto principal, cuyo director es el Lic. César San Emeterio, trabajamos actualmente en un proyecto integrado a la línea de investigativa titulado “Saber y gestión de la corporalidad en entornos organizacionales de simulación virtual”.

Consideramos que el saber es un núcleo epistemológico central que nos permite abordar la compleja interrelación entre la formalización del fenómeno organizacional y el campo subjetivo operador y operado en dicho fenómeno (San Emeterio, 2011, 2013a, 2013b), entonces consideramos central abordar esta compleja problemática, donde se implican mutuamente procesos de disociación subjetiva respecto al manejo del cuerpo en dos entornos físicos de manera simultánea, y los saberes organizacionales necesarios para gestionar dicho manejo de la corporalidad de manera eficiente. Estos saberes son diferentes a los saberes tradicionales de gestión e implican subvertir, en un nivel epistemológico, el concepto de cuerpo presente en los estudios organizacionales, para poder conceptualizar esta disociación y desarrollar conceptos e instrumentos óptimos para una gestión acorde al fenómeno organizacional producido en entornos de simulación virtual.

Estos saberes e instrumentos de gestión pueden desarrollarse tanto en el campo académico como en el campo concreto de actuación de organizaciones empíricas y sus procesos de aprendizaje, lo que



implica abordar de manera exploratoria en el proceso investigativo, ambas dimensiones interrelacionadas. (San Emeterio 2014).

Por Aprendizaje podemos entender el cambio relativamente permanente de la conducta que surge como consecuencia de la práctica y/o de la experiencia.

Piaget lo explica a través de dos procesos claves: la **asimilación** y la **acomodación**. Por el primer proceso el sujeto interpreta la información que proviene del medio, en función de sus esquemas o estructuras conceptuales disponibles: por el segundo no sólo modifica los esquemas previos en función de la información asimilada, sino que se produce una nueva asimilación o reinterpretación de los datos en función de los nuevos esquemas construidos. De esta forma se reestructuran los aprendizajes cognitivamente a lo largo del desarrollo.

No se puede aprender lo que nos dicen, los recuerdos van asociados a sorpresas, emociones, retos; se aprende haciendo.

La adopción de tecnologías y la actual organización del trabajo obligan a que el educando no se apropie exclusivamente de contenidos, sino de un marco de conocimiento que lo haga capaz de desarrollar autorreflexión, autonomía, decisión y análisis.

Dentro de las Organizaciones, incluidas las Universidades, el advenimiento de las nuevas tecnologías ha ocasionado profundas transformaciones en todos los procesos que se desarrollan en ellas, fuera de ellas y entre ellas. Los procesos de intercambio de conocimientos han generado enmarañadas redes de interrelación y, dentro de esas redes, los individuos han quedado atrapados, voluntaria e involuntariamente.

Los métodos de enseñanza – aprendizaje han sido sometido a profundos retos que generaron drásticas brechas, llevando a replantear los sistemas tradicionales de educación. Ya no es imprescindible que el proceso de aprendizaje sea **Presencial**. El escenario de la clase magistral ante un auditorium de alumnos pasivos que aceptan lo que se les dice porque se les dice, cambió. Se ha pasado de una perspectiva **conductista** del proceso de enseñanza – aprendizaje, basado en provocar una respuesta deseada en el alumnado mediante el acondicionamiento a una serie de estímulos, a una **constructivista** que entiende la elaboración del conocimiento como el proceso de selección, organización y transformación de la información recibida a través de diferentes canales,, estableciendo relaciones entre ella y los conocimientos previamente adquiridos.

En el análisis de los procesos vinculados a la formación en entornos de simulación virtual, se observa que el aprendizaje es un proceso continuo que dura toda la vida, este es uno de los pilares



que justifican la capacitación y el desarrollo dentro de las organizaciones debido a que tanto la Organización como las personas que forman parte de las mismas son sujetos de aprendizaje; la educación formal no constituye la totalidad del aprendizaje sino que el informal es el aspecto más significativo. La tecnología es hoy una herramienta que moldea el pensamiento y muchos de los procesos de aprendizaje hoy pueden ser realizados o apoyados por TICs.

Las Prácticas Profesionales Supervisadas como procesos de formación en entornos virtuales

En 2013 la Facultad de Ciencias Económicas, luego de haber analizado los cambios operados en el entorno y los nuevos requerimientos del mercado laboral; y, atendiendo a las recomendaciones del Documento base para acreditación de la carrera de Contador Público redactado por el CODECE (Consejo de Decanos de Facultades de Ciencias Económicas de Universidades Nacionales); reglamentó a través de la Ordenanza 518/2013, las **Prácticas Profesionales Supervisadas (PPS)** para la carrera de Contador Público.

Las Prácticas Profesionales constituyen actividades de capacitación y entrenamiento en técnicas, instrumentos y herramientas, en distintos contextos y áreas de ejercicio profesional, de acuerdo a las definiciones establecidas en el Plan de Estudios de la carrera de Contador Público y a la legislación que regula el ejercicio profesional. En todos los casos se trabaja bajo estricta supervisión y control docente. La PPS tienen una duración mínima de doscientas veinticinco (225) horas y máxima de doscientas cincuenta (250) horas, en un plazo no superior a seis (6) meses calendario, a desarrollarse de acuerdo al Plan de Práctica aprobado para el estudiante.

Los **objetivos** de las PPS entre otros, son:

- Posibilitar al estudiante el desarrollo de una experiencia práctica en una temática afín a su especialidad, como paso previo a su actuación profesional;
- Permitir que el estudiante tome contacto con el ámbito en el que se desenvuelven las empresas y otras organizaciones públicas o privadas y se integre a un equipo de trabajo, contribuyendo de esta forma a la transición entre la etapa educativa y la profesional.;
- Promover en el estudiante una comprensión amplia y no estructurada de los problemas que se presentan en el ejercicio de la profesión, fomentando su juicio crítico y su capacidad creativa.



Para que puedan desarrollarse las PPS es necesario que los alumnos que ingresen al programa y la Facultad firmen un compromiso con un tercero denominado **Unidad Receptora (UR)**, que son Organizaciones de nuestro entorno donde el alumno puede realizar **Pasantías Educativas**, de acuerdo a lo establecido en la ley 26.427 y Decretos Reglamentarios; **Empleo Formal en Relación de Dependencia**, siempre que el estudiante se encuentre inscripto en los registros correspondientes. sin importar su antigüedad y en un todo de acuerdo con las disposiciones de la presente; **Práctica académica**, con los alcances establecidos en la Res. 518/2013 en proyectos académicos, de extensión o investigación, desarrollados por la Facultad o la Universidad en el marco de gestiones de asesoría o cooperación con sectores productivos o de servicios.

Las Unidades Receptoras (UR) podrán ser: instituciones con o sin fines de lucro, públicas o privadas, así como estudios profesionales formados en sociedad plural o unipersonal; siempre que reúnan los siguientes requisitos:

a) Sea posible que el estudiante desarrolle, dentro de la organización, actividades vinculadas a las de incumbencia profesional del Contador Público; y

b) Se encuentre vigente un convenio de colaboración académica, suscripto por la UR y la Facultad. La búsqueda y obtención de oportunidades para cumplir la PPS es responsabilidad de cada estudiante, actividad con la que el estudiante inicia el proceso de Inserción en el mercado laboral, especialmente aquellos que no se encuentran trabajando al momento de realizar la PPS. No obstante ello, la Facultad realiza actividades tendientes a promover en los diversos sectores públicos, privados y de desarrollo propio, la obtención de facilidades para las PPS en las mejores condiciones posibles. La Secretaría de Asuntos Estudiantiles, en coordinación con la Secretaría de Extensión, suscriben convenios de colaboración académica y elaboran un registro público de las Organizaciones interesadas en participar en estos programas como **UR**.

Con las PPS se pretende que el alumno desarrolle competencias laborales genéricas y específicas. Las genéricas se han formado hasta el nivel de educación básica y las específicas son las que se desarrollan en la educación superior. De acuerdo a la clasificación de Cardona y Chinchilla (1999), también se pretende desarrollar competencias **de puesto** y **directivas**. Las competencias de puesto o técnicas se refieren a los atributos o rasgos específicos que se requieren de un trabajador, en tanto las directivas son los comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en la función directiva.

Las **competencias laborales generales** se agrupan en torno a la relación con uno mismo, como la gestión del tiempo, el autocontrol, organización y planificación; y en relación con los demás como



la comunicación, flexibilidad y adaptación, reuniones de trabajo, hablar en público y trabajo en equipo.

Durante el desarrollo de la práctica, el estudiante cuenta con un Tutor Académico asignado por la Facultad, y un Supervisor de Campo designado por la UR. El Tutor Académico es el encargado de orientar al estudiante en la etapa de elaboración del plan de práctica y durante el desarrollo de las actividades propuestas en el mismo; este proceso de seguimiento, detección de desvíos e indicación de correcciones se desarrolla mayormente en espacios virtuales. El Tutor debe mantener contacto y coordinar el proceso de práctica con el Supervisor de Campo de la UR; esta actividad generalmente implica una reunión con el supervisor de campo donde se le explicitan los objetivos del programa y se establecen las competencias mínimas que debe alcanzar el estudiante. Luego los contactos se dan en forma asincrónica dentro de un espacio virtual. Son responsabilidades del tutor, además, evaluar el informe parcial de avance que presenta el alumno y suscribir en conformidad el informe final presentado por el estudiante, conjuntamente con el supervisor de campo de la UR..

El Supervisor de Campo designado por la UR, además de las tareas expresadas precedentemente, tendrá las siguientes funciones: Orientar al estudiante, conjuntamente con el tutor de la Facultad, en la etapa de elaboración del Plan de Práctica y durante el desarrollo de las actividades propuestas en el mismo; Controlar al estudiante en el cumplimiento de horarios y de tareas propuestas en el plan aprobado, y certificar su efectiva realización; Suscribir en conformidad o no el informe final presentado por el estudiante.

Los tutores son docentes de la Facultad de Ciencias Económicas; por lo que pueden evaluar las PPS presentadas por los alumnos y proponer las modificaciones que consideren necesarias para el desarrollo de las competencias inherentes a los futuros profesionales. Son los encargados de evaluar las siguientes competencias:

- Aprendizaje y utilización de conocimientos: implica la inquietud y curiosidad constante para aprender o saber más y el afán de poner en práctica y ampliar los conocimientos técnicos y profesionales. Ser proactivo en la búsqueda de los mismos. Investigar y difundir nuevas prácticas y poner en marcha procedimientos, técnicas o sistemas que permitan recopilar información diferente a la habitual;
- Planificación y Organización para establecer eficazmente un orden apropiado de actuación personal con el objetivo de alcanzar una meta, optimizando los recursos que garanticen el cumplimiento de los resultados esperados mediante una gestión eficaz de su trabajo,

organizar las actividades en orden lógico, programándolas con anticipación y llevando un seguimiento del grado de consecución de las mismas;

- Pensamiento analítico: es la capacidad de entender una situación, identificando sus consecuencias, entendiendo las secuencias temporales y las relaciones causa – efecto;
- Resistencia: Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de decepción y/o rechazo;
- Impacto: Causar buena impresión en los otros y mantenerla;
- Sociabilidad: capacidad para integrarse a otros espacios de desarrollo con otros actores;
- Energía: capacidad para crear y mantener un determinado nivel de actividad;
- Responsabilidad: capacidad para cumplir tareas y plazos asignados;
- Compromiso: creer en el propio trabajo o rol y su valor dentro de la UR;
- Automotivación: La importancia de trabajar para conseguir una satisfacción personal;
- Autoconfianza: Convencimiento de lo que es capaz de realizar con éxito, no desistir ante los obstáculos o problemas;
- Comunicación: habilidad de transmitir, explicar algo a alguien de forma clara y comprensible, preparar con esmero los datos de su presentación y comunicarlos adecuadamente;
- Orientación al logro: es la preocupación por realizar bien un trabajo o sobrepasar un estándar, hacer bien el trabajo, esforzarse por maximizar objetivos a largo plazo, buscando la excelencia y la mejora continua;
- Administración del tiempo: Capacidad para establecer prioridades para ejecutar cronogramas.

La supervisión directa del alumno durante la PPS la tiene el supervisor designado por la UR. Estos realizan una instrucción directa sobre el puesto de trabajo, controlando los avances en el proceso de aprendizaje y autorizando el pase del alumno a las instancias siguientes. Bajo se responsabilidad el alumno debe desarrollar las siguientes competencias:

- Creatividad: para proponer soluciones imaginativas, innovar e identificar alternativas, tener la mente abierta a nuevas perspectivas, aceptar los riesgos y ser flexibles a nuevas propuestas del entorno;
- Iniciativa: influencia activa en los acontecimientos en lugar de la aceptación pasiva de los mismos, identificar un problema, obstáculo u oportunidad y llevar a cabo acciones para dar respuestas. Es la predisposición a actuar en forma proactiva;



- Capacidad crítica: habilidad para la evaluación de datos y líneas de actuación, así como para tomar decisiones lógicas de manera imparcial y desde un punto de vista racional;
- Pensamiento conceptual que es la habilidad para identificar situaciones no tan obvias, problemas complejos, puntos clave; realizando un razonamiento inductivo para solucionarlo;
- Networking que es la habilidad para establecer contactos con un amplio abanico de personas, dar ayuda y atención a nuestros contactos para que éstos nos ayuden, generar procesos de cooperación y colaboración con otros integrantes de la Organización;
- Empatía: habilidad para escuchar y entender a los demás;
- Flexibilidad que es la habilidad de adaptarse y trabajar eficazmente en diferentes y variadas situaciones y con personas y/o grupos diferentes, adaptándose a los cambios y comprendiendo los puntos de vista de otros, poder trabajar en diferentes proyectos al mismo tiempo;
- Autocontrol: mantener las propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas ante provocaciones u hostilidad de los otros;
- Trabajo en equipo y cooperación: implica la intención de colaborar y cooperar con los demás e integrar un grupo de trabajo.

En el proceso de seguimiento del alumno, los tutores utilizan dispositivos móviles para comunicarse con el alumno en forma sincrónica y asincrónica; tales como teléfonos móviles y redes sociales. El rol tutorial está ligado a una función de seguimiento, asesoramiento y motivación al alumno, debe orientar el aprendizaje a partir del intercambio de ideas y opiniones; pero además, en las PPS, el tutor cumple un rol de coordinador entre el Supervisor de la UR y el alumno y es el responsable ante la Facultad del logro de los objetivos. Estas acciones no sólo deben facilitar el aprendizaje del alumno, la aplicación de los conocimientos a la vida profesional y la integración del alumno en el mercado laboral; sino que deben asegurar que las competencias adquiridas durante el programa sean permanentes y base para el futuro desarrollo profesional del alumno.

Otra herramienta que se utiliza es el Workflow learning que es el aprendizaje apoyado en consultas a expertos en el lugar de trabajo y durante el proceso de aprendizaje, siendo el responsable el supervisor de la UR. Esta herramienta de entrenamiento en el puesto de trabajo presenta como novedad la simultaneidad del entrenamiento con la ejecución de la tarea.

En el caso de entrenamiento sobre procesos que se realizan con el uso de TICs, el tutor puede consultado en forma sincrónica ante dudas puntuales que pueden presentarse al alumno y/o al supervisor.

Las PPS presentan las características de los procesos de formación en entornos virtuales propuestas por Khan, tales como:

- Interactiva: Los alumnos se pueden comunicar con el tutor, el supervisor e incluso con otros pares en los grupos que se generan para los intercambios de experiencias y resolución de problemas; encuentran disponibles en la red recursos que necesitan, como por ej. las instrucciones y guías de las páginas de AFIP, Rentas de la Provincia, Consejo Profesional de Ciencias Económicas, Sindicatos, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Producción, etc. Los procesos de comunicación pueden ser sincrónicos y asincrónicos;
- Multimedia: Las PPS pueden incorporar una variedad de elementos como textos, gráficos, audios, videos, etc.; que las UR utilizan en los procesos de inducción de sus recursos humanos para facilitar la incorporación de los alumnos a las UR, en especial cuando éstos carecen de experiencia;
- Es un sistema abierto: Los alumnos tienen libertad para moverse dentro de su plan de la PPS, avanzar a su ritmo y elegir sus opciones;
- Búsqueda on – line Los alumnos pueden utilizar como medio de completar su formación, los motores de búsqueda de la web;
- Recursos on – line: El alumno tiene acceso instantáneo e ilimitado a una gran cantidad de recursos de formación;
- Multiplicidad de expertos: el alumno tiene acceso a consultar con su tutor, su supervisor y sus compañeros de equipo de trabajo;
- El alumno controla su aprendizaje: manejando tiempos de estudio y avances de una etapa a otra;
- Costo razonable: La implementación de las PPS no generan mayor costo a la Facultad porque asigna hasta 4 alumnos a cada docente sin incrementar el costo de la plantilla, la UR puede disponer de un recurso humano especializado para formarlo y evaluar su incorporación definitiva a la Organización reduciendo notoriamente el costo de búsqueda,

selección e inducción y el alumno realiza un proceso de entrenamiento altamente intensivo y especializado sin costo;

- Autonomía: se desarrollan actividades de seguimiento, evaluación y comunicación on line;
- Seguridad: aprobado el programa de la PPS no puede modificarse o alterarse el mismo;
- Aprendizaje colaborativo: Este proceso de formación favorece la colaboración, discusión e intercambio de ideas;
- Evaluación on line: El tutor puede ir efectuando controles de los avances y retroalimentación al alumno a distancia y en forma asincrónica.

El programa de las PPS sólo puede ser realizado por un grupo reducido de alumnos, a la fecha 100. Los aspirantes a ingresar deben cumplir el requisito cantidad de materias aprobadas (28) a la fecha de postulación.

El alumno que se postula debe acreditar capacidad de autodirección para poder encargarse de su autoaprendizaje, afán de superación y mejora continua.

En el proceso de evaluación se evalúa la **gestión del desempeño**, que mide no sólo que las tareas se hayan realizado correctamente sino cada vez mejor, y la **gestión del potencial** vinculada al grado de cumplimiento de los objetivos del alumno y de la UR.

La evaluación del potencial resulta fundamental para la UR porque:

- Le posibilita identificar y retener a los candidatos de altas competencias para la Organización;
- Disposición para cubrir vacantes con candidatos adecuados;
- Evitar innecesarias selecciones externas;
- Estimular sinergias que favorecen la competitividad de la empresa

Para el alumno, esta identificación del potencial

- Le creará sentimientos de mayor valoración e integración a las Organizaciones y al mercado laboral;
- Adquirirá nuevas posibilidades de formación y desarrollo para el puesto que desempeñó y para futuras responsabilidades



- Incrementará su motivación lo que mejorará su rendimiento futuro.

En todos los casos, tanto el Supervisor como el Tutor deben evaluar si el alumno utilizó todas sus capacidades, en qué grado lo hizo, qué dificultades ha tenido, si se han satisfecho sus necesidades de perfeccionamiento, si la PPS se adecuó a sus intereses y valores..

El régimen de las PPS prevé que cada alumno, conjuntamente con el supervisor de la UR, una vez que ha sido asignado a un puesto de trabajo, elabore el programa conjuntamente con la Organización, estableciendo el cronograma necesario para:

- 1- Fijar los objetivos del alumno y de la UR;
- 2- Realizar la inducción al puesto, actividad que no debería insumir más de 24 hs. si el alumno no tiene experiencia alguna; si trabaja en la UR esta actividad puede insumir menos tiempo si se cambia de puesto al alumno;
- 3- Determinar el tipo de conocimiento necesario para realizar las tareas y qué herramientas deberá utilizar (técnicas presupuestarias, aplicativos de organismos de control, legislación, etc) y el tiempo necesario para incorporarlo o actualizarlo;
- 4- Iniciar el trabajo en el campo.

Diseñados los contenidos de la PPS, debe presentarse al tutor, quien podrá introducir modificaciones en el cronograma, los contenidos teóricos y/o las herramientas que deben utilizarse para obtener el desarrollo de las competencias esperadas.

Una vez suscripto el mismo, se presenta en la Secretaría Académica de la Facultad donde el Coordinador de las PPS lo aprueba, pudiendo también modificarlo. Una vez aprobado el programa, inicia el cómputo del tiempo establecido en el cronograma.

Se establecen en cada PPS la entrega de al menos un Informe Parcial de avance que debe ser elaborado conjuntamente entre el Supervisor de la UR y el alumno y se debe presentar al Tutor quien evaluará el grado de avance en el cumplimiento de los objetivos.



En cualquier instancia del desarrollo del programa, el Tutor puede comunicarse con el Supervisor para solicitar información sobre el desempeño del alumno, identificando las debilidades del mismo y sus fortalezas, con el fin de sugerir medidas correctivas para lograr los objetivos propuestos, pudiendo solicitar otros informes parciales de grado de avance.

Finalizada la PPS, el alumno con el supervisor elaboran el informe Final, indicando grado de cumplimiento de los objetivos, dificultades encontradas en el proceso, si fueron salvadas las mismas, opinión sobre el desempeño del alumno. Este informe se presenta al Tutor quien, luego de evaluarlo, lo suscribe aprobándolo o no, y lo remite a la Secretaría Académica para su registro.

Tal como se expusiera al inicio de este trabajo, las PPS sólo se han implementado para la carrera de Contador Público. Los alumnos de otras carreras como la Licenciatura en Administración y la Licenciatura en Economía, no tienen posibilidad de acceder a las mismas; por lo que se han planteado numerosos reclamos ante la Secretaría Académica por medio de la Secretaría de Asuntos Estudiantiles.

Por otro lado, los alumnos de la carrera de Contador también han planteado su deseo sobre el incremento del cupo para realizar las PPS por considerar que esta herramienta posibilita la inserción al mercado laboral y le otorga a muchos jóvenes la posibilidad de su primera experiencia laboral. No obstante ello, los recursos afectados al desarrollo de las PPS son limitados; por lo que se estima que en el futuro inmediato sólo podrá ampliarse el campo de las PPS incrementando las actividades del e-learning para los tutores.

No podemos dejar de considerar que las UR que se postulan para estos programas también tienen limitaciones: no más de 3 PPS por cuatrimestre y no más de 3 PPS para el mismo puesto; esta limitación tiene como objetivo estimular la incorporación de los alumnos a los puestos de trabajo y evitar que las Organizaciones utilicen el sistema para procurarse recursos humanos a bajo costo, sin preocuparse por los procesos de formación e inserción de los jóvenes al mercado laboral, que es el objetivo social primordial de las PPS en el cumplimiento de sus objetivos de integración con la sociedad.



Diferencias con el PPP

EL Programa Primer Paso que ha implementado el Gobierno de la Provincia de Córdoba presenta diferencias sustanciales con las PPS de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba.

El PPP se trata de un programa de inserción laboral para Jóvenes sin empleo previo ni experiencia laboral, con el objetivo de que puedan acceder a su primer empleo. Los jóvenes que se postulan deben tener entre 16 a 25 años.

El programa incluye a trasplantados y discapacitados hasta 49 años desocupados y con domicilio en la Provincia de Córdoba.

Como en las PPS los candidatos del PPP deben buscar una empresa. Estas, a diferencias de las UR no deben cumplir ningún requisito excepto aceptar al candidato.

Quien decide sobre la incorporación de los jóvenes es la Agencia de Empleo y Formación Profesional del gobierno de la Provincia y el programa consiste en abonar el salario del empleado, debiendo hacerse cargo la empresa de los aportes previsionales.

El programa tiene una duración de un año. Los candidatos no pueden volver a realizar el programa. Se seleccionan por sorteo y no se requieren antecedentes de formación.

Las empresas rara vez ofrecen posibilidad de permanencia y desarrollo a los jóvenes y muchas veces contratan jóvenes sobre – especializados para un puesto generando procesos de desaprendizaje.

No se requieren evaluaciones ni se auditan los procesos de formación que son el objetivo del plan, por lo que se carece de estadísticas confiables sobre la efectividad del citado programa.

Los jóvenes no tienen posibilidad alguna de plantear las brechas y/o desvíos que observen que se producen ni tienen un experto a quien recurrir, a diferencia de lo que sucede con las PPS.

La cantidad de jóvenes que intervienen en estos programas son aproximadamente 15000 por año y deben cumplir jornadas laborales de 4 a 6 hs con el objeto de proseguir luego sus estudios, careciéndose de información sobre el cumplimiento de estos objetivos.



CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
EL TRABAJO EN SU LABERINTO. VIEJOS Y NUEVOS DESAFÍOS.
BUENOS AIRES, 5,6 Y 7 DE AGOSTO DE 2015.

aset
ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO

ANEXOS



**Universidad
Nacional de
Córdoba**



**Facultad de
Ciencias
Económicas**

MODELO DE PLAN DE PRÁCTICA PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA (P.P.S.)

Fecha: 04/08/2014

Datos del Alumno:

Nombre y Apellido: XX Mariel Andrade

Legajo: 35.XXX.XXX

Datos de la Empresa:

Denominación: XXXX S.A

Área en la que desempeñará la PPS: liquidación de sueldos

Datos del Tutor Académico:

Nombre y Apellido: Miriam Gimenez

Legajo docente: 27.568

Datos del Supervisor de Campo:

Nombre y Apellido: Alejandro Daniel Escanes

DNI: 11.XXX.XXX

Puesto que desempeña en la Unidad Receptora: Encargado de Recursos Humanos

Datos de la PPS a desempeñar:



Objetivos específicos: Aplicar los conocimientos teóricos aprendidos durante la carrera, adquirir conocimientos y experiencia con la práctica, experimentar problemas específicos o puntuales que ocurran en las tareas que realiza la empresa, aprender el manejo de los sistemas informáticos de liquidación de haberes, aprender la legislación y normas vinculadas a los sistemas de remuneraciones, conocer las particularidades de los CCT, conocer instrumentos de control para el área de RRHH.

Descripción de las tareas a desarrollar: Control de partes diarios, manejo de sistema de sueldos, liquidación de personal jornalizado y mensualizado, emisión de recibos de sueldos, preparación y emisión de liquidaciones finales de personal jornalizado, preparación y presentación de DDJJ (F-931 – UOCRA – IERIC – UECARA), cálculo de fondo de desempleo, preparación de asientos de sueldos y otros.

Carga horaria asignada: 6 Hs. Diarias

Cronograma tentativo de actividades (incluir fecha de presentación de informe parcial):

04/10/14. Entrega de informe parcial: 4/11/14

Fecha estimada de finalización: 2/12/14

Firma alumno

Firma tutor

Firma supervisor



CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
EL TRABAJO EN SU LABERINTO. VIEJOS Y NUEVOS DESAFÍOS.
BUENOS AIRES, 5, 6 Y 7 DE AGOSTO DE 2015.

aset
ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO



**Universidad
Nacional de
Córdoba**



**Facultad de
Ciencias
Económicas**

**DICTAMEN DE APROBACIÓN DE PLAN DE PRÁCTICA
PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA (P.P.S.)**

Fecha: 05/08/2014

Datos del Alumno:

Nombre y Apellido: AGUSTINA XXXX

Legajo: 36.XXX:XXX

Datos de la UR:

Denominación: ESTUDIO CONTABLE XXXX

Área en la que desempeñará la PPS: ADMINISTRACIÓN

Datos del Tutor Académico:

Nombre y Apellido: MIRIAM GIMENEZ

Legajo docente: 27.568

Datos del Supervisor de Campo:

Nombre y Apellido: ESTELA XXXX

DNI: 14.XXX.XXX

Puesto que desempeña en la Unidad Receptora: CONTADORA PÚBLICA Y TITULAR
DEL ESTUDIO

Se considera APROBADO el Plan de Práctica presentado por el estudiante, ya que el mismo es pertinente desde el punto de vista académico y disciplinar, y contribuye a la formación profesional del postulante.

Dra. Eliana Werbin
Coordinadora PPS
F.C.E. – U.N.C.



Bibliografía:

San Emeterio, César; Informes de proyectos de investigación sobre Gestión de corporalidad y entornos virtuales, SeCYT 2011,2012,2013

Ordenanza 518/2013 Facultad de Cs. Económicas Universidad Nacional de Córdoba

Alonso, C; Domingo, J y Honey, P “Los estilos de aprendizaje: procedimientos de diagnóstico y mejora” Ed. Mensajero, Bilbao 1994, Pp. 104 – 116

Claver, E; Gascó, J; Llopis, J “los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo” Civitas. Madrid 1996

Rosenberg, M; “E-learning: Estrategias para transmitir conocimiento en la era digital” McGraw Hill, 2001

Khan, B; “Web – Based Instruction”; Englewoods Cliffs, New Jersey 1997