LAS PASANTÍAS LABORALES COMO ESPACIOS DE FORMACIÓN EN EL TRABAJO Y SOCIALIZACIÓN PROFESIONAL

Ana Inés Renta Davids
CONICET – UNSa

Resumen

El trabajo se focaliza en el estudio cualitativo de las experiencias de pasantías de alumnos de la Carrera de Contador Público Nacional de la Universidad Nacional de Salta en diferentes organismos públicos de la provincia y la nación. Los ámbitos de indagación son la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), la Dirección General de Rentas (DGR) y el Instituto Provincial de Seguros (IPS, entre los organismos receptores de pasantes; los alumnos pasantes de la Carrera de Contador Público Nacional de la Universidad Nacional de Salta, el Plan de Estudios de la carrera de referencia y la Ley y Reglamento de Pasantías.

Los alumnos pasantes se encuentran en la intersección de dos instituciones de socialización profesional, la institución académica y la institución laboral. A lo largo de su trayectoria académica han ido incorporando los saberes teóricos, técnicos y metodológicos referidos al quehacer profesional, y en su experiencia de pasantía pondrán en juego esos saberes académicos a la vez que irán incorporando otros nuevos, relativos a la cultura institucional y a las actividades profesionales concretas que se realizan en dicha institución.

Se encuentran en un período clave de aprendizaje, en el que deberán desplegar estrategias de adquisición de conocimientos institucionalizados en el contexto de ejercicio a los fines de lograr un desempeño profesional satisfactorio.

LAS PASANTÍAS LABORALES COMO ESPACIOS DE FORMACIÓN EN EL TRABAJO Y SOCIALIZACIÓN PROFESIONAL

Ana Inés Renta Davids
ana_ines_renta@hotmail.com
CONICET – UNSa

1. Introducción

En el intento de acercar la educación académica al trabajo, acortando la distancia existente entre la formación académica y la práctica profesional, aludiendo a que la "*verdadera formación*" se la adquiere "*afuera*" de la institución académica de formación, en el lugar trabajo, es que se crean los espacios de prácticas pre-profesionales, en algunos caso incorporadas a los planes de estudios y en otros, reglamentadas desde la legislación nacional.

Las pasantías, prácticas y / o residencias constituyen una unidad pedagógica de formación profesional en la que el estudiante permanece dependiendo de la institución académica que le sirve de respaldo y, a su vez, lo ponen en contacto directo con el mundo laboral y con el quehacer particular de la profesión elegida. En este contexto, el problema a investigar se centra en indagar y describir las características de los procesos de socialización profesional y aprendizaje laboral que tienen lugar los estudiantes en las prácticas de pasantía.

En este sentido, las práctica pre-profesionales y en particular las pasantías, ofrecen un espacio clave en la socialización profesional de los estudiantes del último año de su carrera y se constituyen en una experiencia de aprendizaje en la cual irán incorporando nuevos conocimientos demandados y ofrecidos desde ese contexto particular. Es decir, se pretende realizar un abordaje desde el punto de vista pedagógico de la situación.

El tema puede formularse desde los siguientes interrogantes:¿Cómo se enfrentan los sujetos a los problemas concretos que le plantea su quehacer profesional?, ¿Qué tipos de conocimientos ponen en juego?, ¿Los resuelven utilizando estrategias que incorporaron en la formación académica?, ¿Utiliza sólo el sentido común?, ¿Hay una mezcla de ambos?, ¿Qué saberes profesionales les ofrece el contexto?, ¿Cómo los incorporan?, ¿Qué papel juega el pensamiento práctico en el desempeño profesional?, ¿Cuáles son las demandas del contexto laboral? y ¿de que manera los sujetos están preparados para enfrentarlas?, ¿Qué característica tiene el aprendizajes de los adultos en contextos organizativos?, ¿Qué problemas de aprendizaje se plantean?, ¿Cómo se puede favorecer una inserción laboral satisfactoria?, ¿Qué papel juega el aprendizaje en la práctica laboral diaria?, ¿La institución les ofrece capacitación interna?, ¿Qué característica tiene esa capacitación?, ¿Es posible desarrollar dispositivos de formación profesional en contextos laborales concretos?, ¿Qué características o condiciones se debería tener en cuenta? A lo largo del desarrollo de esta presentación se

irán respondiendo algunos de estos interrogantes, mientras que otros mutarán en nuevas preguntas que requerirán de otros análisis y miradas más profundas al interior de las pasantías.

2. Enfoque Teórico

2.1 Socialización y Socialización Profesional

La *socialización* que consiste en el proceso por el cual el *"individuo es inducido a participar de la dialéctica de la sociedad"* entendido en términos de un proceso continuo compuesto por tres momentos: externalización, objetivación e internalización (Berger y Luckman, 164). En otras palabras, la socialización es el proceso por el cual un individuo llega a ser considerado miembro de una sociedad, y puede definirse como *"la inducción amplia y coherente de un individuo en el mundo objetivo de una sociedad o en un sector de ella"* (Berger y Luckman, 166).

La socialización no se realiza través de la educación formal directa de los jóvenes aunque existen algunas instancias en las que la enseñanza formar tiene lugar en el proceso de socialización. Se produce, en cambio, a través de la interacción social, la observación y el modelado, la participación cooperativa y el andamiaje; depende, además, de la negociación de las expectativas mutuas, es decir, de la intersubjetividad.

A través de procesos de interacción social, los sujetos desarrollan un sistema de representaciones, en forma de esquemas cognitivos de interpretación e incorporan un sistema de valores culturales y normas de conducta favorecidos por su contexto sociocultural. Este proceso de socialización incluye la adquisición y el uso del conocimiento cultural disponible en función de su posición de clase en la estructura social, formas de representarlo y modos de pensar y razonar con él.

Berger y Luckman distinguen entre dos tipos de procesos de socialización de acuerdo a la relación que los sujetos establecen con los grupos sociales ya sea primarios (la familia) o secundarios (otros espacios institucionales).

La *socialización primaria* es la primera por la que el individuo atraviesa en la infancia; por medio de ella se convierte en miembro de la sociedad. La socialización primaria es la más importante para el individuo y sobre ella se estructura la socialización secundaria. (Berger y Luckman, 166) Todo individuo nace dentro de una estructura social objetiva preexistente en la que encuentra otros significativos impuestos que están encargados de su socialización. Las definiciones que los otros significantes producen y son presentadas al individuo tiene carácter de realidad objetiva, puesto que los otros constituyen el único medio para acceder al mundo. De esta forma, *"los otros significantes, que mediatizan el mundo para él, lo modifican en el curso de esa mediatización"* (idem)

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

El proceso de socialización nunca es total y nunca termina; es continua y se extiende durante toda la vida. La primera etapa del proceso de socialización sirve marco para cualquier interacción social posterior que se realice fuera del ámbito familiar y es a partir de este marco por el cual el sujeto se introducirá en otros ámbitos institucionales de la sociedad.

La *socialización secundaria* es cualquier proceso posterior que induce al individuo ya socializado a nuevos sectores del mundo objetivo de su sociedad. Consiste en la internalización de *"submundos"* institucionales o basados sobre instituciones. Su alcance y su carácter se determinan por la complejidad de la división del trabajo y la distribución social del conocimiento.

La socialización secundaria es la adquisición del conocimiento específico de *"roles",* estando éstos directamente arraigados en la división del trabajo. De esta manera, requiere la internalización de campos semánticos que estructuran interpretaciones y comportamientos de rutina dentro en un área institucional. Los *"submundos"* internalizados constituyen realidades más o menos coherentes, caracterizadas por componentes normativos, afectivos y cognitivos. (Berger y Luckman, 174-175)

Siguiendo a estos autores, la socialización profesional, como tipo particular de socialización secundaria, posibilita al sujeto la internalización de **'***submundos'* institucionalizados en función de la división técnica del trabajo y la distribución social del conocimiento. Ingresar en tales submundos implica la adquisición de una serie de códigos y significados articulados en esquemas de acción e interpretación que intervienen en los modos de 'hacer-representar' social. En tales esquemas de interpretación se van construyendo los 'rudimentos de un aparto legitimador' cuya función es otorgar 'validez cognitiva' a los comportamientos organizados en la práctica.

La socialización profesional es como tipo particular de socialización secundaria que posibilita al sujeto la internalización de 'submundos' institucionalizados en función de la división técnica del trabajo y la distribución social del conocimiento. Ingresar en tales submundos implica la adquisición de una serie de códigos y significados articulados en esquemas de acción e interpretación que intervienen en los modos de 'hacer y representar' lo social. En tales esquemas de interpretación se van construyendo los *'rudimentos de un aparto legitimador'* cuya función es otorgar *'validez cognitiva'* a los comportamientos organizados en la práctica.

Desde la perspectiva de Zeichner (1985), citado en Jiménez Gamez (1994, 455) la socialización profesional esta condicionada por:

:: La influencia de la experiencia como estudiante de la carrera,

:: La influencia de personas con capacidad de evaluación, fundamentalmente profesores,

:: La influencia de los compañeros de estudio,

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

:: La influencia de otros actores culturales,

:: La subcultura profesional,

:: La estructura de la institución laboral.

Jiménez Gamez (idem) considera el concepto de *"socialización profesional"* como un constructo que describe el pasaje progresiva del rol de estudiante al de profesional. De esta manera, define socialización profesional como "*el proceso de intercambio cotidiano con el medio profesional, mediante el cual el estudiante adquiere progresivamente el pensamiento personal práctico que determina su conducta profesional";* concepto que remite a la idea de la *formación*.

2.2 La formación profesional

Hablar de formación implica según Ferry *"adquirir forma para desarrollar ciertas prácticas profesionales, una forma para actuar, reflexionar y perfeccionarse, es construir un camino de desarrollo profesional (...) esto supone la puesta en juego de muchas cosas: conocimientos, habilidades, cierta representación del trabajo a realizar, de la profesión que va a ejercerse, la concepción del rol, la imagen del rol que uno va a desarrollar"* (Ferry, 1997, 13)

Al hablar de formación profesional se hace referencia a un proceso de construcción de competencias básicas generales y específicas que permiten ejercer una práctica reflexiva que genera permanentemente nuevos marcos de referencia y nuevas formas de entender y actuar frente a la realidad (De Rivas, 2001, 109). Consiste en la preparación de profesionales que reflexionan sobre su quehacer cotidiano para comprender tanto las características específicas los problemas que enfrentan como del contexto en los que estos tienen lugar para intervenir en ellos. Una de las características del proceso de formación es la continuidad, dada precisamente por las distintas fases o etapas por las que atraviesa, caracterizadas como "*ambientes de modelación de las prácticas y del pensamiento, de instrumentación de estrategias técnico-profesionales y de desarrollo de las formas de interacción socioprofesionales"* (Davini, 1995, 79 en De Rivas, 2001, 109).

Siguiendo los planteos de la misma autora, podemos mencionar como fases o etapas de la formación profesional a la *formación inicial o de grado,* que se realiza en instituciones especializadas siguiendo un plan de estudios que contempla un área específica de la formación profesional. Otra etapa de formación consiste en el desarrollo profesional posterior al egreso que se define como *"un elemento multidimensional, dinámico entre diferentes etapas de la experiencia biográfica, de los factores ambientales, la carrera, la vida y las fases de aprendizaje a lo largo de la vida"* (Day, 1997 en Marcelo García, 1999)

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

En este sentido, el desarrollo profesional es un proceso caracterizado por una reflexión continua sobre la experiencia diaria, entendido como un aprendizaje profesional que se lleva a cabo a lo largo de toda la vida, que no se produce de forma aislada, sino en el contexto organizativo donde está inserto el profesional.

Dentro de estas instancias de socialización profesional, los ciclos de formación profesional en la práctica se ubican entre la formación de grado y las prácticas profesionales concretas que posibilitan el desarrollo profesional. Estas instancias de socialización y formación profesional constituyen lo que se denomina prácticas pre-profesionales.

2.3 Prácticas pre-profesionales

A partir de la formalización y especialización del saber científico-técnico y por el proceso de la división social de trabajo se impulsó la creación de instituciones especializadas y encargadas de llevar a cabo la tarea de transmisión del conocimiento. Las instituciones educativas surgen entonces con el mandato social de inculcar y transmitir la cultura y el conocimiento disponible a las nuevas generaciones en un espacio y tiempo que difiere al de la vida cotidiana.

El punto de partida pasaba por considerar el conocimiento para operar en el mundo como algo explicito, objetivado y como tal, fácilmente transmisible desde la personas que lo poseen (expertos) a las que no lo poseen (aprendices) en unidades empaquetadas y sistematizadas. Se diseñó entonces el correspondiente currículum en función de disciplinas, asignaturas y materias, impartidas en espacios cerrados y alejados de la realidad.

De esta forma, las carreras se han organizado por asignaturas que los profesores *"explicaban a los alumnos".* Se parte de la premisa de que el dominio de un cuerpo de asignaturas implica habilidad para resolver problemas reales. La consecuencia de esta suposición es que existe una absoluta desconexión entre la formación recibida en las aulas y su correspondiente desempeño en el puesto de trabajo.

Aquí se encuentra uno de los orígenes de la dicotomía entre teoría y práctica. Los estudiantes transitan al menos durante cinco años por las aulas universitarias incorporando saberes teóricos que poco tienen que ver con el ejercicio real de la profesión.

En estos ámbitos, un currículo profesional organizado en torno a una preparación para competencias genéricas resulta insuficiente. Numerosos investigadores de diversas disciplinas y pedagogos han advertido que la competencia profesional se adquiere en el ejercicio de la práctica más que en la inculcación de contenidos teóricos en clases magistrales.

Ha sido Simon Veenman (en Marcelo García, 1999) quien popularizó el concepto de *"choque con la realidad"* para referirse a la situación por la que atraviesan muchos profesionales en su primer año ejercicio

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

laboral producto de la inconexión entre la formación académica y la realidad del mundo laboral. Según este autor, el primer año de ejercicio profesional se define por ser, en general, un proceso de intenso aprendizaje —del tipo ensayo-error en la mayoría de los casos—, caracterizado por un principio de supervivencia y por un predominio del valor de lo práctico. Por este motivo se han ideando una amplia variedad de propuestas pedagógicas orientadas a reducir la brecha entre la institución de formación y el ejercicio profesional.

Algunas de estas propuestas son por ejemplo los *programas de iniciación* o de *inducción*, el *prácticum*, las *prácticas pre- profesionales* y las *pasantías*. Por ser objeto de este estudio, se hará hincapié en el *Sistema de Pasantías* tomado en cuenta como iniciativa estatal tendiente a vincular el ámbito educativo y el mundo laboral.

2.4 Las Pasantías Laborales

Las pasantías laborales constituyen claramente una instancia de práctica pre-profesional con características propias, por el marco legal que las regula y por el lugar que tienen en la formación profesional, ya que no son obligatorias para la aprobación del curso de estudios profesionales.

Según el diccionario de la Real Academia Española (Vigésimo Segunda Edición), **pasantía** significa "*ejercicio del pasante en las facultades y profesiones", "tiempo que dura el ejercicio o aprendizaje del pasante"*; y **pasante,** *"es la persona que asiste y acompaña al maestro de una facultad en el ejercicio de ella, para imponerse enteramente en su práctica".* El diccionario Larousse (1980), define pasante como *"el que asiste a un abogado, profesor, etc. para adquirir práctica en la profesión".* Cristina Luskevich, en su libro acerca de la organización de las pasantías en la educación media y superior define pasante como *"aquel que asiste y acompaña a una persona especializada en su tarea para adquirir práctica"* (Luskevich, 1997, 106)

Por lo tanto, pasantía es brindar a las personas la complementación de una especialidad teórica con la práctica en el espacio físico de la profesión elegida. El objetivo es integrar a las personas al grupo social laboral, y permitir así el afianzamiento de su propia personalidad y el logro de su identidad laboral y facilitar de esa manera la etapa de transición entre lo teórico y la práctica laboral.

La *Ley de Educación Superior* y la *Ley Nacional de Empleo*, subrayan, tanto en el campo de la educación como desde el mercado ocupacional, la necesidad de que las personas adquieran competencias básicas y capacidades tales como la de adoptar actitudes de iniciativas, esta abierto a los cambios, resolver problemas, trabajar en equipo, etc. articulando de esta manera la educación y el mundo del trabajo. A partir de estas consideraciones es que en 1999 se sanciona la *Ley 25.165* creando el *Sistema de Pasantías Educativas* que regula esta actividad, estableciendo las condiciones de trabajo, contrato, remuneraciones, derechos y obligaciones de pasantes, unidades académicas e instituciones, objetivos, etc.

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

Según esta ley, las pasantías son consideradas como *"la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados, en los cuales los alumnos realizarán residencias programadas u otras formas de prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización, llevadas a cabo bajo la organización y control de las unidades educativas que lo integran y a las que aquellos pertenecen, según las características y condiciones que se fijan en convenios bilaterales estipulados en la presente ley"* (Artículo Nº 2, Ley 25.165, Sistema de Pasantías Educativas).

Las Pasantías se materializan con la concurrencia de los estudiantes a las entidades públicas o privadas y empresas del sector productivo o de servicios, en el horario y bajo las modalidades que se hayan establecido en el contrato de pasantías (de acuerdo a la Ley de Pasantías y los reglamentos institucionales vigentes). Esto no implica una relación laboral, es decir, la situación de Pasantía no crea ningún otro vínculo para el pasante, más que el existente entre el mismo y la institución educativa de procedencia, por lo que no se genera una relación jurídico-laboral con el organismo público o privado y / o la empresa donde el pasante efectúa su práctica.

En cuanto a la reglamentación de la Universidad Nacional de Salta, existe una resolución del Consejo Superior (Resolución Nª 184/03) que confiere el marco legal y administrativo en el que se realizarán las pasantías. En ella se indican los derechos y obligaciones de las partes, en este caso, la institución académica, la empresa u organismo receptor y el pasante. Asimismo, se establece la forma de selección de los pasantes, los requisitos de los aspirantes, la designación de un tutor, los plazos de la pasantía, la carga horario, el formato del contrato de pasantía, entre otros (Ver anexo, Reglamento de Pasantía, CS Resolución 184/03)

Las características propias de las pasantías que las distinguen del resto de los programas destinados a vincular la formación académica al mundo laboral es que éstas son opcionales, no forman parte del Plan de Estudio, se accede por medio de algún sistema de selección de los pasantes, y, en algunos casos, se percibe una remuneración mínima. Además de estas características distintivas, comparten rasgos comunes con las otras formas de prácticas profesionales, en el sentido de que la tarea está orientada a la profundización los conocimientos profesionales, se encuentran en la intersección universidad-empresa/organismo, por lo que son objeto de tensión entre ambas instituciones, están reguladas por ambas partes y constituyen un espacio controlado del ejercicio profesional.

A partir de este momento, se hará referencia a las pasantías laborales como instancias de práctica pre-profesional llevadas a cabo durante la formación inicial de grado, aunque recalcando el carácter no obligatorio y opcional.

3. Enfoque Metodológico

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

La metodología de investigación adoptada en este trabajo es de corte *cualitativa* (Flick, 2004; Rodríguez Gomez y otros, 1998; Arnal y otros, 1992), ya que se pretende estudiar la realidad en su contexto natural, intentando encontrar sentidos e interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. En este sentido, el propósito de la investigación es describir y comprender el proceso de socialización profesional y aprendizaje laboral durante la etapa de formación de grado, en experiencias de prácticas pre-profesionales desarrolladas en contextos de ejercicio real de la profesión.

Brevemente, como características muy generales del diseño cualitativo, y a pesar de las diferencias de perspectivas que se ubican bajo este enfoque, se pueden citar los siguientes rasgos (Flick, 2004; Rodríguez Gómez y otros, 1998; Arnal y otros, 1992):

:: La investigación cualitativa trata de comprender el fenómeno o acontecimiento en estudio desde el interior, es decir, estudia a las personas en contexto, involucradas en su quehacer cotidiano. Lo que se intenta comprender es la visión de un sujeto o sujetos diferentes, las condiciones de ciertas situaciones sociales o las reglas culturales relativas a una situación.

:: Se toma la construcción de la realidad como base; es decir, los casos reconstruidos contienen diversos niveles de abstracción de la realidad: los sujetos con sus visiones sobre cierto fenómeno construyen una parte de su realidad; en las conversaciones y discursos se producen otras construcciones de la realidad; las construcciones de sentido y la reglas implícitas ponen su parte en la construcción de las situaciones sociales, etc. Por lo tanto, la realidad estudiada por la investigación cualitativa no es una realidad dada, sino que diferentes "actores" la construyen desde sus posiciones sociales, y por lo tanto, tendrán y aportarán diferentes formas de mirar el mundo.

:: El investigador no puede abstraerse del objeto de estudio, e intenta controlar, reducir y entender su influencia en la interpretación de los datos. La búsqueda que realiza es por la comprensión de objetos, no por la "verdad" única y generalizable. Toma en cuenta a las personas y a los escenarios en su original singularidad

:: Pone énfasis en la valides de la investigación mediante la proximidad al mundo empírico, a la realidad. Se mueve entre la contrastación de los datos, el discurso y el accionar de los sujetos. En el proceso de reconstruir casos se producen textos en los que se hacen los análisis empíricos reales: la visión de un sujeto se reconstruye como su teoría subjetiva, una interacción se registra y se transcribe, las estructuras latentes se formulan a partir de textos; todos estos casos, los textos son la base de la reconstrucción, el análisis y la interpretación.

:: Las estrategias que privilegia son: la observación, la entrevista y el análisis de documentos.

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

Amerita aclarar que "*...un estudio cualitativo no es un análisis impresionista, informal, basado en una mirado superficial a un escenario o a personas. Es una pieza de investigación sistemática conducida con procedimientos rigurosos, aunque no necesariamente estandarizados*" (Taylor y Bodgan, 1996, 22)

La investigación tiene por objeto la compresión de la complejidad de las interrelaciones de la realidad que se estudia, antes que la formulación de explicaciones acerca de ella. La investigación cualitativa es inductiva, puesto que no pretende arribar a generalizaciones; la realidad es abordada desde una perspectiva holística, las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables sino considerados como un todo. Desde esta perspectiva, la investigación cualitativa se define por considerar a la realidad como dinámica, global y construida en un proceso de interacción.

En la investigación cualitativa, la selección de un caso no se plantea en términos de *representatividad* de los mismos, ya que no se caracteriza por su intencionalidad representativa o generalizadora, sino al contrario, su preocupación se dirige a lo peculiar, lo subjetivo y lo idiosincrásico. Por lo tanto, no se plantea una investigación de muestras representativas de otros casos, sino una investigación de un caso representativo de sí mismo, con la intención de comprenderlo en profundidad, más que en su extensión. Por estos motivos se utiliza un muestreo teórico.

Es preciso considerar cual es el caso en la muestra que se tomó, ya que lo que en cada ocasión se entienda como "caso" –un individuo, una institución, un programa, un contexto social específico, etc- dependerá de la posición teórica utilizada para estudiar el material (Flick, 2004, 41). Para esta investigación, el caso representa un *"contexto de actividad interactivamente hecho y factible"* (Flick, 2004, 85), es decir, un ámbito definido por relaciones interpersonales, institucionales y tareas concretas. En este sentido, el caso representa la situación de los estudiantes que se encuentran trabajando en el marco del sistema de pasantías en diversas instituciones públicas; en el se producen y generan relaciones interpersonales e institucionales mediadas por las actividades que llevan a cabo en su práctica.

4. Fuentes de Información

4.1 Descripción general de los sujetos entrevistados y los organismos receptores

En la presente investigación se entrevistaron en total a 12 estudiantes de la carrera de Contador Público Nacional de la Facultad de Ciencias Económicas Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de Salta. En el momento en que se llevó a este trabajo, los estudiantes se encontraban realizando pasantías en diferentes organismos públicos de la ciudad de Salta que tienen convenio con la Universidad Nacional de Salta.

4.2 Criterios de selección y características de las instituciones receptoras

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

La decisión de concentrar la investigación en pasantes que lleven a cabo su ejercicio pre-profesional solamente en organismos públicos fue tomada sobre la marcha de la investigación. Esto se debió a la necesidad de focalizar el trabajo en organismos que, si bien son diferentes en su misión y objetivos, tengan ciertas características compartidas, basado en el supuesto de que la institución receptora posibilita ciertos aprendizajes e inhibe otros (Gore, 1998, 90). En este sentido, la forma de trabajar, la organización de las tareas, la distribución de roles y funciones, lo permitido y lo prohibido, la cultura institucional, etc. favorecería ciertas experiencias vinculadas al ejercicio de la profesión dejando de lado otras posibilidades de aprendizaje y desarrollo profesional.

Los organismos públicos son instituciones dependientes del Estado y por lo tanto responden a los intereses gubernamentales oficiales. Si bien, como todas institución, los organismo públicos no son espacios homogéneos ni están salvaguardados de la existencias de conflictos, una de las diferencias principales que existe con otro tipo de institución es que están guiados por una lógica distinta a la de las empresas privadas o estudios contables, por ejemplo (otros espacios donde se realizan pasantías en el área contable) y por consiguiente, la experiencia y el aprendizaje laboral de los pasantes tendrá características singulares y únicas vehiculizadas por la particularidad de la institución receptora.

Los organismos públicos seleccionados donde los pasantes entrevistados concretan su pasantía son:

:: La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)

:: La Dirección General de Rentas de la provincia de Salta (DGR)

:: El Instituto Provincial de Salud de la provincia de Salta (IPS)

4.3 Criterios de selección y características de los estudiantes

La selección de los estudiantes se realizó de manera intencional, ya que se buscaba la mayor diversidad posible de situaciones en cuanto al tiempo en el ejercicio de la pasantía, género, situación académica e institución receptora, siempre y cuando se cumplieran con los requisitos de ser estudiantes de la carrera de Contador Público Nacional de la Universidad Nacional de Salta y que dicha institución educativa tenga convenio con la institución donde se realiza la pasantía, es decir, que la pasantía se efectúe en el marco reglamentario de la universidad.

El grupo de pasantes entrevistados está conformado por 4 mujeres y 8 varones.

El rango de tiempo que los estudiantes llevan en el ejercicio de la pasantía varía desde 2 meses como mínimo, hasta 1 año y 8 meses como máximo. El promedio de tiempo en el ejercicio de la pasantía es de 10 meses.

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

La situación académica de los estudiantes también es variada. Si bien todos cumplen con el requisito establecido por el Reglamento de Pasantías de la Universidad que solicita tener el 50% de las materias del plan de estudios aprobadas para acceder a una pasantía, hay pasantes que se encuentran cursando el 4to y 5to año de la carrera, mientras que a otros solo les falta rendir o cursar una o dos materias para obtener el título de Contador Público Nacional.

Con respecto a la cantidad de años que llevan en la carrera, el rango se sitúa entre los 4 y 8 años de estudios; mientras que el promedio general de la cantidad de años cursados es de 5 años. En este amplio espectro se sitúa la situación académica de los pasantes entrevistados.

Las entrevistas se concretaron a partir de negociaciones institucionales y personales. Por un lado, las entrevistas realizadas a los pasantes del Instituto Provincial de Seguros (IPS) y de la Administración Federal de Ingreso Públicos (AFIP) se llevaron a cabo previo acuerdo con el jefe del sector administrativo (IPS) y con el encargado de la sección de Recursos Humanos (AFIP). Este antecedente permitió, en principio, ingresar a la institución y contactar a los pasantes. Una vez establecido el contacto personal, se acordó una cita particular con cada uno de los pasantes en función de su disponibilidad horaria y el lugar de su conveniencia. Es así que, algunos eligieron la universidad, otros su domicilio particular y otros el lugar de trabajo. Por otro lado, en el caso de las entrevistas realizadas a pasantes de la Dirección General de Rentas (DGR), las negociaciones fueron personales, a partir de las cuales se acordó la hora y el lugar de la cita. En este caso los encuentros se realizaron en la universidad o en el domicilio particular.

A pesar de los diferentes espacios donde le llevaron a cabo las entrevistas, el clima en el que se desarrollaron fue agradable y tranquilo, buscando siempre generar un ambiente de confianza y cordialidad para la reflexión, expresión de las ideas, sentimientos y experiencias.

La totalidad de las primeras entrevistas se llevaron a cabo durante el período comprendido entre el mes de marzo de 2005 al mes de junio del mismo año; las segundas entrevistas tuvieron lugar entre diciembre de 2005 y febrero de 2006.

5. Hallazgos

5.1 El contexto como condicionante de las potencialidades formativas y de socialización profesional en las pasantías

Cuando hablamos de formación, el contexto se constituye en una categoría de análisis imprescindible, ya que conforma el ámbito físico, simbólico y vital en donde se desarrollarán las acciones de formación. Las características y condiciones del contexto en donde se llevan a cabo las prácticas de pasantías teñirían con su idiosincrasia las posibilidades de aprendizaje y formación en el trabajo, propiciando la adquisición y desarrollo

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

de ciertas competencias y conocimientos y, al mismo tiempo, inhibiendo otras. Referirnos al contexto es más que referirnos a una categoría de análisis secundaria o de forma, ya que es el medio en el que se articular y definen las interacciones de los sujetos

Además, las prácticas de pasantías se diferencian sustantivamente de cualquier otra situación de formación por sus rasgos espaciales y temporales específicos, por cuanto delimitan un universo posible acontecimientos, relaciones y acciones particulares en un espacio determinado. Cuando se hace referencia al contexto, no solo se remite al espacio físico sino también al tejido de relaciones simbólicas que rodea, interacciona y constituye dicho espacio.

El contexto, en el caso de las pasantías, está dado por las características de las instituciones receptoras, incluyendo sus objetivos, misiones, estructura, mandatos sociales y cultura institucional. Estas dimensiones de la institución generan una cierta dinámica en las relaciones entre los sujetos, lo cual podría favorecer o impedir ciertos aprendizajes.

Una de las finalidades de las pasantías es ofrecer un espacio de formación pre-profesional en ambientes reales de la práctica; ello implica sumergirse en el marco de una organización concreta. Pero no todas las organizaciones ofrecerán las mismas experiencias de aprendizaje y formación pre-profesional para los pasantes. La experiencia de aprendizaje dentro de una organización no educativa está constreñida en función de los objetivos de la organización, su estructura, su dinámica institucional, su cultura, e incluso por el lugar que esa organización ocupe en el contexto social en el que se desenvuelve. Es decir, distintas organizaciones propiciarían aprendizajes de diferente calidad para los estudiantes.

En este sentido, la institución receptora es un elemento clave en el marco del sistema de pasantías que podrá potenciar o no el valor formativo de la experiencia, en la medida en que el ambiente organizacional en general induzca aprendizajes significativos y relevantes para la formación profesional del estudiante.

Una de las características que buscan actualmente los jóvenes profesionales en un trabajo es la potencialidad que ofrece para el desarrollo profesional, es decir, la posibilidad de crecimiento profesional por medio de capacitaciones, rotación en otras áreas, ascenso en la escala institucional, desempeño en tareas de mayor responsabilidad, etc.

Al ser las pasantías el "*primer o segundo trabajo*", los estudiantes valoran la actividad en términos de desarrollo futuro y posibilidades de progreso profesional.

En este sentido, se observan tres grandes grupos:

1. Los pasantes que ven en la pasantía posibilidades de crecimiento y por lo tanto tienen la intención y expectativa de permanecer en la institución;

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

2. Los pasantes que toman la pasantía como un trabajo temporario y consideran que, una vez recibidos, podrán acceder a un mejor empleo, ya sea en el ámbito privado, público o independiente; y
3. Los pasantes que, estando satisfechos con su actividad esperan, una vez egresados, mantener el trabajo dentro del organismo combinado con actividades profesionales independientes.

En esta línea de análisis, se puede decir que las pasantías no solo ofrecen una oportunidad de formación pre-profesional y de adquisición de ciertos saberes y competencias profesionales en el ejercicio de la práctica, sino también son una puerta de acceso al mundo del trabajo y una posibilidad de inserción laboral previa al egreso. Esto se relaciona con las aspiraciones profesionales de los estudiantes y las posibilidades de desarrollo que les ofrece la institución. Es decir, si las aspiraciones profesionales de los estudiantes concuerdan con las posibilidades de desarrollo que la institución les promete, las pasantías se convierten en una oportunidad para ingresar al mundo del trabajo. Cuando no concuerdan, las experiencias de pasantías son vividas como un trabajo temporario, como una oportunidad para establecer una red de vínculos sociales que en el futuro puede redundar en la posibilidad de obtener un trabajo mejor, o para ganar experiencia y responsabilidad laboral.

A medida que los estudiantes se van interiorizando en la institución por medio, ya sea de la participación en la ejecución de las tareas que el puesto de trabajo asignando requiere, ya sea a través de la participación en las conversaciones cotidianas que se producen en el lugar de trabajo, van incorporando paulatinamente ciertas rutinas institucionales y formas de resolver los problemas que se les presentan, que en algunos casos contradicen sus propios conocimientos académicos y experiencias obtenidas en la universidad.

Las rutinas institucionales están organizadas en torno a la repetición de esquemas similares de comportamiento día tras día, los cuales se van anclando en la vida cotidiana y van sedimentándose en el quehacer de los sujetos. Si se presta atención a los testimonios de los pasantes describiendo su actividad laboral, se puede observar la adquisición de ciertos hábitos o rutinas en las actividades diarias.

Según Giddens, "*nuestras rutinas cotidianas y las interacciones en las que nos sumergen estructuran y modelan lo que hacemos"* (Giddens, 1994,124) En las experiencias de pasantías, los estudiantes se incorporan a rutinas institucionales que moldean su quehacer profesional, aprendiendo hacer las cosas de una forma, la forma en que se realiza en la institución.

Pasante: -Hay formularios para todo, por ejemplo el formulario de una denuncia es igual, entonces vos ya lo vas cargando con los datos del denunciante y del denunciado y demás, pero, a una rutina en cuanto a procedimientos, que mientras no cambie no nos digan otras órdenes, el procedimiento es el mismo, se siguen esos pasos, lo que aquí cambia por ahí es el caso, en sí, que a vos te llega materia prima, digamos, y vos la tenés que trabajar y según esos procedimientos que te van marcando la

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

rutina, tenés que saber en que procedimiento entra, viste, y bueno, ahí ya cada cosa toma su cauce… (AFIP) (Entr. 12, lin. 19-25)

Entrevistador: -Y esas cosas que 'siempre se hicieron así', entre comillas, están escritas en algún lado o es como un procedimiento o es que la gente lo lleva como una costumbre…

Pasante: -Hay cosas que siempre se hicieron así y son por costumbre, y en realidad, como te digo, no te dan mucho vuelo, no te dan mucho espacio para modificar eso, cosas que uno tiene que hacer así… Esas cosas que siempre se hicieron así es como que están implícitas… digamos y se van… transmitiendo como se hacen… (IPS) (Entr. 13, lin. 25-29)

Pasante: -Los pasos son los mismos para todas las empresas, o sea, vos te fijás si corresponde que pague tal cosa y si la debe pagar se lo comentás y si no se lo dás a los abogados, así es con todas… Y si, si, yo creo que desde que entré me volví un poquito más canchero para revisar todas las cosas…

Entrevistador: -Por ejemplo, cuando te dan una empresa vos ya sabés que información tenés que buscar, donde la podés encontrar…

Pasante: -Y si, de acuerdo a la empresa que se trata ya se mas o menos que es lo que debería estar haciendo y que no y de ahí más o menos vos ya te ubicas que es lo que le corresponde a cada empresa pagar y no…(DGR) (Entr. 14, lin. 9-17)

Es claro que, a medida que los estudiantes empiezan a participar de las rutinas institucionales, están aprendiendo, además esquemas repetitivos para resolver los problemas cotidianos, a utilizar algunos instrumentos especializados que, para su manejo, requieren un conocimiento particular y el dominio de algunos saberes previos. Por ejemplo, es necesario saber algunas leyes de trabajo y de previsión social para responder de manera más efectiva en el trabajo de llenar formularios de denuncia por evasión previsional o conocer cuales son los impuestos que a cada empresa le corresponde por ley pagar y no lo está haciendo. En este sentido, ingresar a una institución e incorporar sus hábitos y rutinas es una manera de inducir aprendizajes en los miembros recién llegados.

Lo que se intentó realizar en este apartado es describir las características más sobresalientes del contexto en el que se llevan a cabo las pasantías y mostrar cómo diferentes instituciones generan diferentes expectativas en los pasantes -futuros profesionales- acerca de sus posibilidades de desarrollo y crecimiento profesional dentro de la institución receptora.

Se podría decir que en este tipo de experiencias de formación pre-profesional, los estudiantes no solo aprenden una práctica profesional sino también una manera de hacer las cosas, de relacionarse con las demás personas y con el trabajo que les ha sido asignado; también internalizan una visión institucional de la práctica profesional, que no es más que una versión posible de esa práctica.

Visto así, los objetivos institucionales y las estructuras desarrolladas para lograr esos objetivos condicionarían el tipo de experiencia que los sujetos podrían tener o no de su práctica, la habilidades que

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

podrían aprender y consolidar y aquellas que deberían desaparecer. Por otro lado, la calidad de relaciones entre sus miembros, sus rutinas institucionales, las formas de interacción entre las personas producto de una construcción colectiva, la compleja interacción entre las formas individuales y la conducta organizacional, propician ciertas experiencias de aprendizaje y con ellas, una manera de acceder a la versión conocimiento profesional disponible en las redes institucionales. Finalmente, el ambiente en el que se desenvuelve la institución, su relación con las otras organizaciones, su posición en el marco de la estructura social, produciría ciertas formas de socialización profesional.

De esta manera, las distintas instituciones receptoras donde los pasantes realizan sus prácticas propiciarían diferentes experiencias de aprendizaje, lo cual aumentaría o disminuiría el potencial formativo de la experiencia.

5.2 Las tareas asignadas como estructurante clave de la experiencia pre-profesional

En este apartado se describen las características de los roles, funciones y tareas asignadas al pasante dentro de la organización receptora. De esta manera se intenta encontrar algunos elementos que sirvan de apoyo para reflexionar acerca de la importancia que tiene la tarea, la actividad o la práctica propiamente dicha en la generación de conocimiento para la acción y del conocimiento profesional práctico.

La estructura de las tareas profesionales puede considerarse como el conjunto de actividades en las que se implica el sujeto en el ejercicio profesional. Estas actividades van más allá de la aplicación de los conocimientos técnicos estudiados e incorporados durante la formación teórica.

Lejos de la racionalidad técnica, en la cual la actividad profesional consiste en la resolución de problemas instrumentales que se han hechos rigurosos por la aplicación de la teoría, los profesionales se enfrentan, cada vez más, a situaciones para las que no han sido formados, situaciones prácticas de creciente complejidad, incertidumbre, inestabilidad, carácter único y conflictos de valores.

En este sentido, la estructura y naturaleza de las tareas entorno a las cuales se organizan las pasantías son fundamentales en tanto conforman la base de realización de acciones particulares que posibilitan avanzar en el proceso de socialización y formación en servicio.

La potencialidad formativa de las pasantías se encuentra fundamentalmente en la naturaleza de las actividades asignadas por la institución a los pasantes a través de las cuales el estudiante tendrá contacto con su práctica profesional. Las tareas llevan de forma inherente el valor de la experiencia, y en lo que respecta a la formación, la experiencia proporciona un contenido potencial de aprendizaje, que será fuertemente arraigado por el sujeto y muy difícil de cambiar, a menos que tenga la posibilidad de estar en contacto con otro contexto que le provea de una experiencia lo suficientemente diferente como para transformar su experiencia previa.

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

Pero aquí el problema es más amplio. Es cierto que se aprende de la experiencia, pero la experiencia no es lo que sucede sino lo que los significados que los sujetos construyen a partir de lo que les sucede. No se trata de una lluvia de estímulos solamente, sino de la selección que cada sujeto hace de esos estímulos y cómo construyen las relaciones entre ellos. En otras palabras, la experiencia no es lo que ocurre sino la explicación que los sujetos construyen a partir de lo que les sucede (Gore, 2004, 65).

En el caso de los pasantes, por ejemplo, a través de las tareas que llevan a cabo en la institución receptora y de las experiencias que tienen en su trabajo, se van interiorizando paulatinamente en la vida institucional, al mismo tiempo que en se van relacionado con los otros y van construyendo una representación del funcionamiento de la organización en la que están insertos, de su formación profesional, de sí mismos y de su proyección personal y profesional.

Las tareas que los pasantes entrevistados declaran realizar son las siguientes:

:: Conciliaciones bancarias, control y pago de proveedores, pedido de reposición de fondos fijos, cajas chicas;

:: Presentación de declaraciones juradas a los contribuyentes, aplicar multas, determinar las multas, verificar cuanto pagó, aplicar sanciones;

:: Control de facturación y tareas administrativas varias;

:: Liquidación de viáticos, elaboración de presupuestos;

:: Verificación de créditos en los concursos y quiebras;

:: Tareas administrativas varias: foliar expedientes, atender al público, mandar correspondencia, acomodar archivos;

:: Determinar la situación impositiva de los contribuyentes, recibir requerimientos y aplicar multas;

:: Auxiliar administrativo: registro contable, facturas, control de balances;

:: Resoluciones y dictámenes de infracciones tributarias.

Las tareas asignadas a los pasantes son un elemento fundamental en el proceso de formación pre-profesional. Las actividades que los estudiantes desempeñan en la institución son el núcleo básico de la experiencia de formación pre-profesional ya que delimitan el universo de posible de situaciones y acontecimientos a los que podrán enfrentarse durante su estancia. Además, las tareas son las que organizan y posibilitan, en base a la realización de acciones particulares, el avance en el proceso de socialización profesional en el ejercicio real de la práctica, en la medida en que se relacionen, en mayor o menor grado, con actividades inherentes al servicio profesional (Andreozzi, 1999, 21).

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

Uno de los objetivos de la pasantía consiste en *"brindar experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida que habilite para el ejercicio de la profesión u oficio"* (Ley 25.165 de Creación del Sistema de Pasantías, 1999) En este sentido, la pasantía es un espacio que complementa la formación teórica recibida en una institución educativa especializada, y por lo tanto, debería estar en estrecha relación con esta instancia de formación inicial. En caso contrario, se estaría frente a una situación que anularía la intención formativa que inspiró la creación el Sistema de Pasantía.

A partir del análisis de las diferentes entrevistas se pudo identificar tres niveles en el grado de relación entre las tareas asignadas por la institución a los pasantes y los estudios que cursan en la universidad:

:: Relación alta: pasantes que manifiestan que las tareas que realizan tienen mucha vinculación con sus estudios universitarios;

:: Relación media: pasantes que declaran que llevan a cabo ciertas tareas vinculadas con su formación universitaria de base, combinadas con tareas puramente administrativas que no se corresponden con sus estudios;

:: Relación baja: pasantes que expresan que las tareas asignadas por la institución no tienen ninguna vinculación con su carrera universitaria.

En este último caso, opinan que las tareas podrían ser desempeñadas por personas que no tengan una formación especializada y que lo que estudiaron en la universidad no les vale para llevarla a cabo. En este sentido, atribuyen más efecto al *"sentido común"* que al saber profesional propiamente dicho.

Si cruzamos la información obtenida en este y el anterior apartado (descripción de la tarea) con la información recabada de documentos académicos y legales, esto es, el Plan de Estudios de la carrera de Contador Público Nacional y la ley 20.488 que regula el ejercicio de las profesiones de Ciencias Económicas, es posible determinar cual es el espectro de servicios profesionales que se ponen en juego en estas instituciones y que se relaciona con la formación académica recibida en la universidad.

Con relación al campo disciplinar que delimita el Plan de Estudio '85, las tareas se relacionan con conocimientos estudiados en materias tales como Contabilidad Pública, Teoría y Técnica impositiva I y II, Finanzas Públicas y Derecho Tributario y Derecho Administrativo.

Con relación a las incumbencias listadas en la ley profesional 20.488, las tareas descriptas por los pasantes se relacionan, en alguna medida, con la "*revisión de contabilidades y su documentación*", "*preparación, análisis y proyección de impuestos en empresas y otros entes*" y "*elaboración de dictámenes e informes contables en las administraciones e intervenciones judiciales*".

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

Cabe aclarar que, este análisis abarca solamente aquellas tareas relacionadas con el ejercicio profesional que desempeñan los pasantes en las instituciones receptoras, no así con el resto de tareas administrativas a las que también deben responder.

En este sentido, las tareas que se realizan en una institución no siempre se corresponden totalmente con las tareas específicas de servicios profesionales. Un puesto de trabajo ocupado por un profesional conlleva una multiplicidad de tareas complementarias y tareas de rutina que no siempre demandan conocimientos profesionales específicos, o al menos conocimientos profesionales académicos (delimitados por el plan de estudio), sino que tienen que ver más que nada con situaciones contextuales e institucionales.

De esta forma, hay tareas que solo requieren la sabiduría de la experiencia o de la posibilidad de adaptación de los profesionales a las demandas cambiantes de la situación. Este punto es percibido por los pasantes cuando se expresan de la siguiente manera:

Pasante: -*…en esta área en especial, sección administrativa, gran parte del trabajo es administrativo y hay algunas de las tareas de las que realizo que no hace falta tener conocimientos de contador público, propiamente dicho… sino conocer la normativa interna, ya sea de notas, o de cómo se desarrollan determinadas tareas de acuerdo a los pasos que están establecidos en la norma, pero por lo menos lo que yo hago parte es necesario y una gran parte, yo diría un cuarenta por ciento es necesario y un sesenta por ciento es tener conocimientos básicos y sentido común…* (AFIP) (Entr. 4, lin. 15-21)

Pasante: -*Y yo te digo acá hay varias personas que no son contadores y que realmente tiene mucho, por la experiencia de los años acá trabajados, mucha experiencia, mucho saber, saben perfectamente como hacer todo lo contable y ellos son los que justamente nos están instruyendo nosotros acá, así que yo diría que, mi trabajo aquí, obviamente, va a reforzar mis conocimientos adquiridos, pero esas personas que entraron sin ningún título y que aún ahora se están por jubilar, o no, y no tienen títulos, saben mucho más que uno… así que me saco el sombrero…"* (Entr. 9, lin. 20-26)

Luego de analizar este aspecto de las pasantías, el referido a la relación entre las tareas asignadas a los pasantes con los estudios en curso, se puede reflexionar acerca de varios aspectos.

En una primera aproximación, se podría decir que no todas instituciones ofrecen puestos de trabajo con actividades interesantes y estimulantes para los estudiantes desde el punto de vista formativo. Como se ha hecho notar en el apartado anterior, en algunos casos las tareas desempeñadas por los pasantes son rutinarias, monótonas y repetitivas sumado a que poco tienen que ver con el conocimiento práctico profesional o poco aportan al desarrollo profesional de los futuros egresados.

Pero en una pasantía, y si se hace una proyección a futuro, en un puesto de trabajo real, no solo se adquieren saberes profesionales y técnicos, sino que hay otra gama de conocimientos y competencias que se

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

obtienen en la práctica y que podrían ofrecer los trabajos de pasantías. Este plus de conocimiento y competencias que se adquiere en el ejercicio pre-profesional es el conocimiento de la práctica, del cual los libros universitarios y las clases magistrales tienen poco de que hablar.

Sumado a esto, en algunos casos, la pasantía puede ofrecer al estudiante tareas que le permitan ir un paso más allá de los conocimientos técnico-profesionales y el conocimiento práctico y contextual. En ese punto se hace referencia a una tarea que le ofrezca la posibilidad de desarrollar un pensamiento de orden superior (Lipman, 1997, 97) crítico y creativo, y que pueda reflexionar sobre su actividad desde el punto de vista personal, profesional y ético. Para ello, es necesario no solo buscar y generar propuestas interesantes de pasantías en puestos de trabajo significativos para los estudiantes, sino también disponer de un sistema de pasantías que cree los espacios requeridos para llevar a cabo este tipo de reflexión y que cuente con personas dispuestas a conducir estas experiencias, como por ejemplo un tutor, figura totalmente ausente tanto desde la universidad como desde la institución receptora.

El valor que los pasantes le dan a la tarea en el marco de la pasantía está relacionado con el potencial significativo que ellos encuentran en esta actividad y les posibilita el aprendizaje de conocimientos, habilidades y competencias relevantes para su formación profesional futura. No es el objetivo de este apartado hacer un recuento de todas las teorías que explican el aprendizaje significativo, pero si interesa plantear mínimamente la importancia y necesidad de la significatividad lógica y psicológica que debe contener una situación o un contenido para que sea susceptible de producir algún tipo de cambio en la estructura cognitiva del sujeto y en su posterior actuación en el medio en el que se desempeña.

Una situación es significativa cuando el sujeto puede relacionarla con sus experiencias y conocimientos previos, cuando encuentra sentido en el marco de sus *repertorios* de acción disponibles (Schön, 1998), dando lugar a una nueva manera de compresión y percepción del mundo, lo cual aumenta sus capacidades para explicar los acontecimientos que ocurren en su medio y le permiten actuar y obtener respuestas más precisas.

Schön (1998) expone que los prácticos competentes actúan en base a repertorios de ejemplos, imágenes, conocimientos y acciones. Este repertorio se extiende por los diferentes ámbitos de la práctica, incluyendo las situaciones a las que se ha enfrentado en diferentes momentos de su experiencia profesional, los problemas con los que se ha encontrado y las soluciones que ha imaginado. Cuando un profesional da sentido a una situación que él interpreta como singular, la ve como algo ya presente en su repertorio; *"ver este problema de la práctica como aquel otro no es incluir el primero en una regla o categoría ya conocida. Es, más bien, ver la situación no conocida como algo que a la vez resulta similar y distinto de la conocida (...) viendo esta situación como aquella otra, un práctico puede también comportarse en esta situación como en aquella otra "* (Schön, 1998, 71)

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

En la línea que se está trabajando, esto es, en las tareas desarrolladas en las pasantías, la significatividad de la tarea es fundamental para que los estudiantes puedan vivenciar experiencias de aprendizaje que les permita acrecentar sus competencias y conocimientos profesionales en sus repertorios de acción y sirvan, al mismo tiempo, para convertirse en una nueva plataforma de desarrollo profesional, es decir, que les permita enfrentarse a situaciones no previstas de la práctica componiendo nuevas variaciones.

En el siguiente testimonio se puede leer cómo un estudiante reconoce que las tareas desarrolladas en la pasantía le servirán para adquirir experiencia que luego podrá capitalizar y utilizar para enfrentar nuevos problemas de la práctica:

Pasante: *-El trabajo este que estoy haciendo es muy importante para lo que estoy estudiando yo, porque yo al estudiar Cs Económicas cuando me reciba, un aspecto muy importante para conseguir clientes es saber sobre impuestos y esto me ayuda un montón a saber sobre impuestos, o sea las empresas muchas veces solo buscan contadores solamente para el aspecto impositivo, no para que les lleve la contabilidad sino para que le liquide los impuestos y con esto estoy aprendiendo un montón… y a parte aprendo cómo se lo controla a las empresas en el aspecto impositivo, o sea el día que esté del otro lado del mostrador voy a saber cómo conviene asesorarlo a mi cliente…* (DGR) (Entr. 14, lin. 20-27)

Este joven estudiante de Ciencias Económicas podrá interpretar los problemas impositivos de alguna empresa como un problema que le resulte familiar, podrá plantear y resolver el nuevo problema por medio de procedimientos tanto similares como diferentes a aquellos que haya utilizado antes. En este sentido, cada nueva experiencia en la acción enriquecerá su repertorio y le permitirá ampliar el rango de aplicabilidad de las situaciones familiares a las no familiares. De esta forma, una tarea se volvería más significativa en la medida en que aumente los repertorios disponibles de los sujetos.

Además de ofrecer a los estudiantes la posibilidad de aumentar sus repertorios de acción, las pasantías, en general, realizan otros aportes para el desarrollo profesional. Estas contribuciones muchas veces son difíciles de identificar y evaluar por que se trata de saberes que están más relacionados con competencias comunicativas y actitudinales que con los saberes profesionales; en esta línea, los pasantes reconocen que la experiencia de trabajo les da la posibilidad de:

:: Conocer los pormenores del trabajo

:: Desarrollar su responsabilidad

:: Relacionarse con la gente, con los clientes y con los colegas

:: Estudiar más

:: Tener una primera experiencia profesional

:: Progresar profesionalmente día a día

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

No todas las experiencias de pasantías ofrecen las mismas posibilidades de aprendizaje significativo, ya sea por las características del contexto o la estructura de las tareas, en ese sentido, la universidad, y por lo tanto la Facultad involucrada, deberían observar más de cerca las potencialidades formativas ofrecidas por la pasantía y elegir aquellas experiencias que realmente impliquen un desafío para los futuros egresados y aporten un valor agregado a la formación profesional.

6. Reflexiones Finales

6.1 Las pasantías, deudoras y acreedoras del aprendizaje en la práctica y la socialización profesional

Es el momento de hacer un "*balance*" y detenerse a pensar sobre el valor de las pasantías dentro del Sistema de Educación Superior Universitaria.

En una primera instancia, no se puede decir que en las experiencias de pasantía no se aprenda absolutamente nada; aún cuando la experiencia está alejada de las prácticas profesionales en las que el estudiante intenta formarse, el saldo del aprendizaje sigue siendo positivo y hay que colocarlo en la columna del "*haber*", es decir, hay aprendizaje, al menos de ciertas competencias generales, como pueden ser las competencias sociales-relacionales y contextuales. Desde este punto de vista las pasantías son acreedoras de algunos aprendizajes, que pueden estar o no relacionados en alguna medida con la competencia profesional específica; pero además van más allá y permiten a los estudiantes "*ganar*" la experiencia de trabajar en una organización, alcanzar cierta independencia económica, integrarse a la sociedad mediante la asunción de ciertos roles ocupacionales y comenzar a tejer una red de vínculos sociales que en el futuro les ayude a conseguir un mejor empleo.

Pero las pasantías están definidas como *"la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados"* (Ley 25.165) y consisten en *"prácticas relacionadas con su educación y formación* (de los estudiantes) de acuerdo a la *especialización que reciben"* (Res. C.S. 184/03) En este sentido, la presencia del la institución académica es casi nula. Los estudiantes firman su contrato por medio del a universidad y allí se acaba la relación. Cuando llegan a la institución, los estudiantes no tienen un tutor que los guíe y los asesore en su trabajo; esa tarea es llevada a cabo de forma espontánea por sus compañeros o jefes. Tampoco se realiza un seguimiento del alumno sobre sus progresos en el desempeño de la tarea, una retroalimentación sobre sus actuaciones o una reflexión que lo conduzca a pensar sobre sus puntos fuertes y débiles en su formación. Al finalizar la experiencia (si es que finaliza, porque la estadía en la institución suele prologarse durante mucho tiempo) no se realiza ningún tipo de evaluación del estudiante; lo cual, de realizarse, no solo serviría al mismo alumno para tener información sobre su propio desempeño, sino también, sería de

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

utilidad para la universidad, a fin de repensar el tipo y la calidad de formación que están recibiendo sus estudiantes e identificar los vacíos de formación que pudieran surgir en el programa de estudio a la luz de los nuevos requerimientos y demandas laborales.

Esto hace, en alguna medida, que la finalidad formativa que originó el sistema de pasantía se diluya en una experiencia sin sentido pedagógico y se convierta en un puesto de trabajo como cualquier otro. La distancia de este punto a trasformarse en un "*empleo en negro*" es escasa. En este sentido, las pasantías son "*deudoras*" de un sistema pensado y organizado con más cuidado y atención, con medios y mecanismos necesarios que fortalezca la función pedagógica de las mismas.

Tejada Fernández expone que los puesto formativos no deberían confundirse ni identificarse con puestos de trabajo, a fin de evitar situaciones de subempleo u otras anomalías (Tejada Fernández, 2005, 19). A continuación se presentan algunas propuestas con el fin de revertir o atenuar estos efectos negativos:

:: Designar un tutor de empresa a cargo de cada pasante o un grupo de pasantes que desempeñe funciones de guía, apoyo, asesoramiento y seguimiento de los estudiantes. El tutor deberá ser, preferentemente, un profesional acorde a la formación de los alumnos.

:: Designar un profesor o grupo de profesores que se encarguen de mantener una comunicación fluida con los tutores.

:: Controlar el tiempo duración de la pasantía con el fin de evitar que se prolongue indefinidamente y que los estudiantes queden sujetos a un contrato laboral precario.

:: Solicitar a los estudiantes un trabajo final o memoria de pasantía el fin de evaluar la calidad formativa de la experiencia.

:: Realizar entrevistas de balance y reflexión para identificar el desarrollo de ciertas competencias de acción profesional, detectar puntos débiles y fuertes en la formación y monitorear el proceso.

7. Bibliografía

ANDREOZZI, MARCELA (1996), El impacto formativo de la práctica, en Revista IICE Nª 9, UBA, Buenos Aires

ANDREOZZI, MARCELA (1998), Sobre residencias, pasantías y prácticas de ensayo, en Revista IICE Nª 13, UBA, Buenos Aires

ARNAL, J., RINCON, D., y LATORRE, A., (1992) Investigación educativa. Fundamentos y metodologías, Editorial Labor, Barcelona.

BERGER y LUCKMAN (1968) La construcción social de la realidad, Ed. Amorrortu

BOUDIEU, P. Y PASSERON, J. C. (1998) La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza, Ed. Fontamara, México

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

BOUDIEU, P. y WACQUANT, L.J.D., (2000) Respuestas. Por una antropología reflexiva, Ed. Grijalbo, Sociología

BOURDIEU (1983) El sentido práctico, Ed. Taurus-Humanidades, Madrid

DE RIVAS, T., y MARTINI, C., (2002) "Profesores universitarios expertos en la etapa de socialización profesional" en Sociedad, Educación y Aprendizaje, Cronía, Universidad Nacional de Río Cuarto, Vol, Nº 4.

DENZIN, N., y LINCOLN, Y., (1994) "Introduction: Entering the field of qualitative research", en Denzin, N., y Lincoln, Y., Handbook of qualitative research, cap. 1, Sage Publications, California, pag 1-17, Traducción de Mario Perrone.

ESCARRÁL., y NADAL, M., (2004) "¿Estamos preparados para compartir la complejidad" en Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas, Área I, Política Profesional, Salta, Argentina.

FADIÑO, L., y ZIPEROVICH, C., (2005) "Los instrumentos mediadores en el aprendizaje universitario: ¿tensión entre la formación académica y las prácticas profesionales?

FLICK, U., (2004) Introducción a la investigación cualitativa, Ed. Morata, Madrid.

GALLART, MARÍA A Y JACINTO, CLAUDIA (1995) Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo, en Educación y trabajo, Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP; Año 6, numero 2, Buenos Aires.

GODOY PEREYRA, M., (2004) "La formación del contador para el fortalecimiento de la confianza pública" en Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas, Área I, Política Profesional, Salta, Argentina.

GONZALEZ SOTO, A., (2005) ¿Qué sabemos de cómo aprenden nuestros alumnos en la universidad? Procesos de aprendizaje adulto. Universidad Rovira i Virgili, Tarragona

GORE, E y DUNLAP, D., (1988) Aprendizaje y Organización. Una lectura educativa de la teoría de la organización, Ed. Tesis, Buenos Aires

GORE, E., VAZQUEZ MAZZINI, M (2002) Conocimiento Colectivo. La formación en el trabajo y la generación de capacidades colectivas, Ed. Granica, Buenos Aires

GORE, E., VAZQUEZ MAZZINI, M., (2004) Una introducción al formación en el trabajo. Hacer visible lo invisible, Ed. Fondo de Cultura Económica de Argentina, Buenos Aires

GORE, ERNESTO, (1998) La educación en la empresa. Aprendiendo en contexto organizativos, Ed. Granica, Buenos Aires

JACINTO (1991), Los jóvenes y el trabajo. De la inserción laboral a la transición larga y compleja, CEIL-CONICET- Ed. Mimeo, Buenos Aires

KONRNBILT, A., (2004) Metodologías cualitativas en ciencias sociales. Modelos y procedimientos de análisis, Editorial Biblos, Buenos Aires.

LEY 20488, (1973) Normas referentes al ejercicio de las profesiones relacionadas a las Ciencias Económicas.

LEY 25.165, (1999) Creación del Sistema de Pasantía

LUSKEVICH, CRISTINA (1997), Pasantías laborales, gestión e implementación, Ed. Bonum, Buenos Aires

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

NEFFA J.C. (1999) "Actividad, trabajo y empleo" en Gavilán M. (compiladora) Revista Orientación y Sociedad Nº 1. Editorial Universidad Nacional. La Plata.

PERKINS, D., y SALOMÓN, (1998) Individual and Social Aspects of Learning, Review of Research in Education, volume 23, Harvard Universiy

PINEDA, P., (1995) Auditoria de la Formación, Ediciones Gestión 2000, SA, Barcelona

REGLAMENTO DE PASANTÌA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA, (2003) Res. C.S. 183/03.

SANJURJO, A., (2004) "Actualización permanente de los profesionales para el ejercicio profesional y de la docencia en el ámbito de las Ciencias Económicas en un mundo en cambio" en Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas, Área I, Política Profesional, Salta, Argentina.

SCHÖN, D., (1992) La formación de profesional reflexivo. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje de las profesiones, Editorial Paidós, Barcelona

SCHÖN, D., (1998) El profesional reflexivo. Cómo piensan los profesionales cuando actúan, Editorial Paidós, Barcelona

SELTZER, J., y otros., (2004) "Las capacidades no técnicas en el perfil profesional del contador en la República Argentina. Sondeo de opinión" en Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas, Área I, Política Profesional, Salta, Argentina.

TAYLOR y BODGAN (1986) Introducción a los métodos cualitativos de investigación, Ed. Paidos, Buenos Aires

TEJADA FERNANDEZ, J., (2005) El trabajo por competencia en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo, Grupo CIFO, UAB.

TEJADA FERNANDEZ, J., y otros (2002) Formación para el empleo. 2do Congreso Internacional de Formación Ocupacional, Editorial NEO-3 Comunicación, Barcelona.

TENTI FANFANI, EMILIO (1998), Universidad y profesiones, crisis y alternativas, Ed. Miño y Dávila, Buenos Aires

UNIVERSIDAD DE PALERMO, (1996) Mesa redonda: "Nuevas alternativas en la orientación" Flexibilidd curricular e inserción laboral en un contexto de cambio, Organizada por Oficina de Orientación y Admisión, Universidad de Palermo, Buenos Aires.

WITTROCK, M., (1989), La investigación en la enseñanza. Enfoques, teorías y métodos, Editorial Paidós, Barcelona.

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar