



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Tesinas de Grado

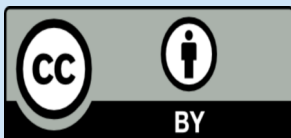
Marina, Macarena Daiana

Las pasantías universitarias como herramientas de formación e inserción laboral : Un estudio de casos en graduados/as de la carrera de Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

2022

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Marina, M. D. (2022). Las pasantías universitarias como herramientas de formación e inserción laboral : Un estudio de casos en graduados/as de la carrera de Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/2370>

**Trabajo integrador final para optar por el grado de
Licenciada en Relaciones del Trabajo.**

**Instituto de Ciencias Sociales y Administración
Universidad Nacional Arturo Jauretche**

*“Las pasantías universitarias como herramientas de formación e inserción laboral.
Un estudio de casos en graduados/as de la carrera de Relaciones del Trabajo de la
Universidad Nacional Arturo Jauretche”.*

Autora: Marina, Macarena Daiana

Correo electrónico: macarena.marina@outlook.es

Directora: Lic. Ada Cora Freytes Frey

Co-directora: Dra. Florencia Partenio

Florencio Varela
Noviembre, 2022.

Resumen:

El siguiente es un Trabajo Integrador Final (TIF) para alcanzar el título de Licenciada en Relaciones del Trabajo. Se trata de una investigación que se propone analizar el significado que adquirió la participación en programas de pasantías tanto del sector público como del privado en las trayectorias universitarias y de inserción laboral de graduados/as en Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), entre los años 2015 y 2019. Con ese fin, se utiliza la metodología cualitativa que permite la reconstrucción y comparación de las trayectorias educativas y laborales de los/as estudiantes graduados/as. Al mismo tiempo, posibilita captar la experiencia subjetiva de los/as actores/as en ese recorrido y los significados que atribuyen a las situaciones que viven. Se obtiene del análisis que existen diferencias en cuanto al ámbito de aplicación de las pasantías por lo cual, este trabajo describe los recorridos para interpretar los diferentes significados y valoraciones producidos por las experiencias.

Palabras claves: Relaciones del trabajo – Trayectorias universitarias - Trayectorias laborales - Pasantías - Inserción laboral.

Abstract:

The following is a Final Integrative Work (TIF) to achieve the title of Bachelor of Labor Relations. This is an investigation that aims to analyze the meaning acquired by participation in internship programs of both the public and private sectors in the university trajectories and labor insertion of graduates in Labor Relations of the Arturo Jauretche National University (UNAJ), between 2015 and 2019. To this end, the qualitative methodology is used that allows the reconstruction and comparison of the educational and labor trajectories of the graduate students. At the same time, it makes it possible to capture the subjective experience of the actors in this journey and the meanings they attribute to the situations they live. It is obtained from the analysis that there are differences regarding the scope of application of the internships for which, this work describes the routes to interpret the different meanings and valuations produced by the experiences.

Keywords: Labor relations - University trajectories - Labor trajectories - Internships - Labor insertion.

Área temática: Trabajo y juventud - Trayectorias educativas - Pasantías universitarias.

Indice

Agradecimientos	6
Introducción	7
Decisiones metodológicas	9
Marco teórico: la articulación en los recorridos académicos y laborales de los/as estudiantes	11
Trayectorias universitarias.....	11
Trayectorias de inserción profesional.....	14
Pasantías.....	17
Capítulo 1: Marco normativo e institucional de las pasantías	22
1.1 Marco normativo de las pasantías a nivel nacional.....	22
1.2 Convenios de Pasantías en la Carrera de Relaciones del Trabajo.....	23
1.3 Convenios con empresas y sectores privados de la UNAJ.....	23
1.3.1 Pasantías educativas, Acuerdo Marco.....	23
1.4 Convenio pasantías Municipalidad de Berazategui - UNAJ.....	25
1.5 Interferencias actuales.....	27
Capítulo 2: La diversidad en los recorridos de los/as graduados/as	28
2.1 Recorridos previos antes de llegar a la UNAJ: dos perfiles diferentes.....	28
2.2 Momentos significativos, puntos de quiebre y estrategias desplegadas.....	30
2.3 Diferentes valoraciones: las miradas sobre la formación recibida y los requerimientos del mercado laboral.....	32
Capítulo 3: Las trayectorias de inserción profesional de los/as graduados/as y el rol de los programas de pasantías	35
3.1 La pasantía en los procesos de inserción profesional de los/as graduados...35	
3.2 Los contrastes en la experiencia de las pasantías en el sector privado y en el sector público.....	37
3.3 Consideraciones para la búsqueda e inserción profesional.....	40
Reflexiones finales	43

Bibliografía.....	47
Fuentes.....	50
Anexo: perfil de los/as entrevistados/as.....	51

Agradecimientos

En principio a los gobiernos Kirchner (2003-2015) cuyas políticas de ampliación de la oferta universitaria hicieron posible la creación de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que abrió sus puertas en el ciclo lectivo 2011 permitiendo el acceso a miles de estudiantes del conurbano sur de la provincia de Buenos Aires.

A mis pilares Carolina González, Marcela González, Julia Sánchez y Ernesto Marina, que me vieron crecer, acompañándome en cada momento, empujándome a seguir.

A mis hermanas Juana, Valentina y Malena como así también a mi amiga-hermana Abril, gracias a ustedes que estuvieron ahí cerquita siempre, para compartir risas, llantos, abrazos y tiempo.

A la persona que me empuja siempre a seguir adelante, al que elegí y sigo eligiendo día a día como mi compañero de vida, Brian Palermo.

A mis familiares y amigos por el apoyo incondicional y por entender mis ausencias.

A los y las graduados/as que entrevisté, sin ustedes esto no hubiera sido posible.

Y por último, a todos/as mis compañeros/as y profesores/as de la carrera. En especial a aquellas personas con las que más conté en esta última etapa, Carolina García, Ada Cora Freytes Frey y Florencia Partenio.

Muchísimas gracias a todos/as y cada uno/a de ustedes.

Introducción

La presente investigación se desarrolla dentro del campo de estudio de los procesos de democratización e inclusión en la educación universitaria. Como menciona Chiroleu (2018) durante los gobiernos de Néstor Kirchner (2003-2007) y de Cristina Fernández de Kirchner (2007-2015), se desarrollaron dos tipos de políticas universitarias tendientes a democratizar el acceso a este nivel educativo: una política de ampliación del sistema público (creación de universidades nacionales, especialmente las ubicadas en el conurbano de Buenos Aires) y una política de apoyo económico directo (programas de becas, y transferencia condicionada de ingresos a través del Plan PROGRESAR¹).

La Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), forma parte de este proceso. El 29 de diciembre del año 2009 el Congreso de la Nación Argentina promulgó la Ley 26.576 para su creación con sede en Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires. Desde entonces, se dio inicio a un conjunto de acciones de planificación, organización y gestión de la nueva propuesta educativa enmarcada en un Proyecto Educativo Institucional que se asienta en los valores democráticos, el derecho a la educación, el trabajo interdisciplinario y la relación comprometida con la comunidad. La universidad abrió su primer ciclo lectivo en 2011.

Siguiendo a Chiroleu (2018), las nociones de democratización e inclusión aplicadas al ámbito de la educación superior apuntan no solamente a incorporar a una amplia diversidad estudiantil, incluyendo a un perfil social de jóvenes universitarios/as de primera generación, de sectores vulnerables, sin tradición profesional y con carencia de capital social y cultural, sino que también tiene como fin la generación de condiciones propicias para la obtención de resultados favorables por parte de estos/as estudiantes. Es decir, el objetivo de estas políticas se logra cuando el acceso educativo a un nivel superior brinda también, posibilidades de graduación y de acceso a un mercado de

¹ El Programa de Respaldo a Estudiantes Argentinos (PROGRESAR) es una beca del gobierno argentino iniciada en el año 2014 que mediante un ingreso económico busca garantizar el derecho a la educación y fortalecer las trayectorias educativas de jóvenes que quieran formarse profesionalmente, finalizar su educación obligatoria o estén estudiando una carrera del nivel superior. La población beneficiaria son los/as alumnos/as regulares de entre 17 y 24 años ya sean argentinos o naturalizados siempre y cuando los ingresos de él/la joven y los de su familia no superen los tres salarios mínimos vitales y móviles. El límite de edad no es obligatorio para personas trans, de pueblos indígenas, con discapacidad o refugiados. Para los/as estudiantes avanzados/as se extiende hasta los 30 años cumplidos y para las personas con hijos/as menores de 18 años pertenecientes a hogares monoparentales se extiende hasta los 35 años de edad.

trabajo acorde a la carrera emprendida por cada estudiante. Sin embargo, Panaia (2015) sostiene que la apertura universitaria a estudiantes menos favorecidos/as ha dado lugar a una nueva forma de desigualdad: la de un sistema segmentado que jerarquiza a los/as alumnos/as de acuerdo a su institución de formación.

La inserción laboral de los/as graduados/as abre interrogantes al verse condicionada, por un lado, por la expansión del número de diplomas en un mercado de trabajo que crece a un ritmo menor generando la devaluación de las credenciales educativas obtenidas por los/as estudiantes (Jacinto, 1997), y por otro lado, en el caso de los/as alumnos/as que son primera generación de universitarios en sus familias, por la falta de capital social que les facilite el acceso a la profesión. En este contexto, cobran importancia los dispositivos de puente hacia el mercado de trabajo que genera la universidad, como son las pasantías.

Ahora bien, aunque varios/as autores/as sostienen el valor de las pasantías como estrategia para generar posibilidades de inserción profesional para estudiantes y graduados/as con perfiles sociales “no tradicionales” (Jacinto, 2010; Somma y Losada, 2015), otros/as presentan fuertes críticas a este dispositivo, señalándolo como un instrumento para la flexibilización y la precarización laboral (Aluch, 2019; Busso, 2018 y Samela y Forclaz, 2011) . En el presente TIF se busca aportar a este debate, a partir de un estudio de caso con graduados/as de la carrera de Relaciones del Trabajo de la UNAJ que participaron en algún programa de pasantías entre los años 2015 - 2019. Así, la pregunta problema que guía la investigación es: ¿qué significado tuvo la participación en un programa de pasantías en las trayectorias universitarias y de inserción laboral de graduados/as en Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, entre los años 2015-2019?

Decisiones metodológicas

La metodología propuesta para resolver tales cuestiones es cualitativa ya que permite la reconstrucción y comparación de las trayectorias educativas y laborales de los/as estudiantes graduados/as. De igual modo, posibilita captar la experiencia subjetiva de los/as actores/as en ese recorrido y los significados que asignan a las situaciones que viven.

La naturaleza temporal es diacrónica ya que se analizan trayectorias y de otra manera no se podría obtener información del pasado y de lo vivido por los/as entrevistados/as.

La población de este estudio son los/as graduados/as tanto de la tecnicatura como de la licenciatura de la carrera de Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que han participado en un programa de pasantías tanto en instituciones públicas como privadas.

Se trabaja con una muestra intencional, los criterios de selección de casos se dan en torno al ámbito en el cual los/as graduados/as se insertaron en los programas de pasantías, es decir, según hayan participado en instituciones públicas o privadas.

Además, se debe considerar que dos de los/as cinco entrevistados/as han adquirido su título de grado, la Licenciatura en Relaciones del Trabajo y el resto posee el título intermedio, es decir, son Técnicos/as Analistas en Relaciones del Trabajo y siguen estudiando.

La técnica de recolección de datos utilizada es la entrevista en profundidad semiestructurada. Esta técnica resulta adecuada para la investigación, en tanto es un medio privilegiado para captar la experiencia subjetiva, al permitir a los/as entrevistados/as expresarse sobre sus creencias, opiniones, experiencias, modos de ubicarse ante situaciones, etc. Por otra parte, la entrevista permite indagar acerca de acontecimientos y vivencias pasadas, lo cual resulta ineludible para analizar trayectorias y poder compararlas.

El análisis se centra en la codificación de las entrevistas y a través del método comparativo se busca responder a los siguientes objetivos específicos de la investigación:

- a. Examinar, desde la perspectiva de los/as graduados/as, cuáles han sido “los puntos de quiebre” (turning points) en su trayectoria universitaria y el significado que estos momentos han tenido para ellos/as.
- b. Analizar los desafíos que han afrontado en esos momentos significativos de su carrera y las estrategias que desplegaron frente a ellos, explorando diferencias vinculadas con el origen socioeconómico.
- c. Indagar en qué medida la experiencia en la pasantía es uno de esos momentos significativos y que aportó a las estrategias de los/as estudiantes.
- d. Indagar las tensiones y complementaciones que los/as graduados/as han experimentado entre los requerimientos universitarios y los de su vida laboral y familiar. Si las pasantías tuvieron alguna incidencia sobre esto.
- e. Explorar los desafíos que ellos/as han experimentado en la búsqueda de inserción laboral en vinculación con la carrera estudiada, explorando o examinando cómo han intervenido en sus trayectorias laborales las pasantías desarrolladas.

Marco teórico: la articulación en los recorridos académicos y laborales de los/as estudiantes

En este apartado se discuten los conceptos centrales que guían la investigación: trayectorias universitarias, trayectorias de inserción laboral y pasantías para analizar luego sus vinculaciones.

Trayectorias universitarias

Siguiendo a Tiramonti y Montes (2008), hablar de trayectorias implica referirse a la temporalidad de las experiencias vividas por las personas, al igual que sus historias biográficas y sociales. Asimismo, la categoría trayectoria educativa articula elecciones propias, trayectorias familiares y propuestas institucionales disponibles en un contexto definido que opera condicionando los recorridos y las prácticas.

La noción de trayectoria refiere entonces, a las estrategias desplegadas por los/as actores/as, así como también los elementos estructurales de los grupos sociales y de los individuos, entre ellos los capitales culturales, económicos y simbólicos que son puestos en acción en un determinado contexto (Cerezo, 2017: 75).

Por otra parte, la definición de trayectorias educativas permite considerar y reconocer todos aquellos ámbitos formativos por los cuales se van conformando las biografías y los recorridos de los/as estudiantes (el primer trabajo, variadas experiencias laborales, actividades y participación política, permanencia en instituciones educativas no formales, etc.). Estas trayectorias educativas hacen referencia al conjunto de todos aquellos condicionantes (experiencias, saberes, etc.) que inciden en el recorrido por las instituciones (Bracchi, 2015: 7).

En este trabajo, se utiliza el concepto de trayectorias universitarias, en tanto se toman en cuenta los recorridos educativos en la universidad, partiendo desde el ingreso. Por un lado, es visible el aumento en las tasas de ingreso universitario a partir de los procesos de democratización, que implican el acceso a estas instituciones de grupos históricamente excluidos. Pero, al mismo tiempo, se produce un proceso de desgranamiento en los primeros años. Esto último constituye uno de los desafíos que presentan las trayectorias universitarias. En tal sentido, Panaia (2014), menciona que los estudios universitarios se han masificado, pero los/as graduados/as no son tan numerosos/as, lo que da una idea de la tasa de abandono y fracaso en los primeros años de la universidad.

El desempeño y las trayectorias se encuentran vinculados con el origen socioeducativo del/a alumno/a, con el capital cultural (manejo de determinados códigos lingüísticos e interactivos, por ejemplo) y capital social (redes sociales de las cuales obtener recursos, como puede ser la orientación a la hora de enfrentar problemas de cursada) que cada uno/a posea, con las posibilidades y oportunidades que han tenido y con las estrategias que se desplieguen a partir de condicionantes socioculturales. Como menciona Bracchi (2015), los/as universitarios/as están atravesados/as actualmente por una serie de tensiones y demandas que exigen un fuerte acompañamiento por parte de las instituciones formadoras en su conjunto. No se puede hablar de universidad pública o de garantizar el derecho a los estudios universitarios si no se brinda a los/as estudiantes las herramientas necesarias para acceder, permanecer y egresar de las instituciones con los aprendizajes pertinentes y, ante todo, con el acompañamiento necesario para lograrlo. Se entiende entonces, que las “trayectorias universitarias” se van construyendo y redefiniendo de manera no lineal a través del tiempo, de acuerdo a las experiencias de cada académico/a y son influenciadas en su mayoría por la inserción laboral. Un aspecto que incide en dichas trayectorias, ampliamente abordado por la bibliografía, son las relaciones que se establecen entre cursada universitaria e inserción laboral (Panaia, 2015).

En efecto, en lo que respecta particularmente a los/as estudiantes universitarios/as, las trayectorias correspondientes al grado superior de enseñanza y la inserción laboral están combinadas. Los/as mismos/as desean incorporarse al mercado laboral antes de culminar sus estudios para adquirir experiencia y habilidades, ya sea por el miedo al desempleo y a los empleos precarios y/o porque necesitan mantenerse económicamente a sí mismos/as o a su familia. Por lo tanto, como mencionan De Ibarrola (2016), Lozada y Pazos (2014), Panaia (2015) y Zandomeni (2019) se les presenta el desafío de trabajar y estudiar.

Autores/as como Zandomeni, Pacífico, Nessier y Trevignani (2019) caracterizan estas circunstancias y motivaciones en los primeros trabajos de los/as alumnos/as diferenciando aquellos que están ligados a la carrera elegida y aquellos que no. En un estudio sobre estudiantes de Ciencias Económicas e Ingeniería Química, estos/as autores/as construyen una tipología de modos de relación entre estudio y empleo en el

que se distinguen seis situaciones distintas. La primera de ellas, se puede denominar como una relación estudio-trabajo relajada en la cual se da un inicio temprano en el mercado laboral sin contacto directo con la carrera elegida, ya que no hay obligación de trabajar y se trata de empleos con poca carga horaria sin dificultar la cursada universitaria. En el segundo caso, se observa una situación bien diferenciada en la cual los/as estudiantes tienen la necesidad de trabajar y fueron empleados/as precaria e informalmente en términos generales en el sector de servicios al comienzo de la carrera, compitiendo el empleo con la carrera, generando presión ya que al ser informal produce en la persona inestabilidad y preocupación y demanda tiempo al ser de jornada completa afectando al ritmo de cursada, denominando esta situación como relación estudio-trabajo precario en tensión. Otra situación similar es la relación estudio - trabajo formal en tensión en donde si bien las prácticas laborales se encuentran registradas, siguen habiendo problemas para articular trabajo y estudio universitario debido a que las largas jornadas laborales impactan negativamente en la trayectoria estudiantil y no se cuenta con la posibilidad de abandonar el empleo, generando aquí también una disputa. En siguiente lugar, se encuentra el vínculo estudio-trabajo regulado por la facultad en la cual un conjunto de alumnos/as se insertaron en pasantías o becas obtenidas por convocatorias ligadas a su universidad, allí la vinculación es favorable, generando motivación ya que adquieren experiencia profesional y poseen el tiempo suficiente para no perder el ritmo de cursada. De esto, se desprende que las situaciones reguladas por las facultades pueden ser las más ventajosas para los/as estudiantes, en especial para aquellos/as que no cuentan con capital social y cultural previo y/o son primera generación, ya que les permiten realizar una primera experiencia laboral remunerada vinculada a la profesión donde además pueden establecer contactos para su futuro profesional. Así como también sostiene que la relación estudio - trabajo regulada por la facultad tiene vinculación con el futuro ejercicio de la profesión o una relación estudio - trabajo de futuro profesional. Y por último, la denominada relación estudio-trabajo heredada, mediante la cual un grupo de alumnos/as constituyeron su acercamiento al trabajo y profesión durante toda su trayectoria de vida por estar su familia vinculada al ejercicio de la profesión, aquí el impacto de la relación es positiva sobre la trayectoria

académica, porque se supone no hay problemas para coordinar horarios de cursada si es que las relaciones interpersonales al interior de la familia son positivas.

En la actualidad, no existe una linealidad entre las trayectorias universitarias y las trayectorias profesionales, es decir, no se culmina el estudio para insertarse en el mercado de trabajo, sino que se genera una imbricación entre ambas, coexisten para la mayoría de los/as alumnos/as en simultáneo. Es por esto que se está en presencia de una fuerte heterogeneidad en los perfiles de la población estudiantil, ya que el/la estudiante tradicional comparte las aulas con estudiantes trabajadores/as y trabajadores/as estudiantes -según la importancia relativa de estas dos esferas de la vida-. Y el desempeño académico no necesariamente se ve afectado por el empleo, ya que es una oportunidad para el/la alumno/a adquirir no sólo conocimientos, competencias y habilidades técnicas, sino también hábitos y actitudes cuando el mismo es acorde a la profesión elegida. Pero, si por el contrario, el trabajo no se vincula con la carrera, la relación entre las horas trabajadas y el rendimiento académico es negativa ya que en muchos casos, estudiar y trabajar implica distanciarse de la trayectoria prevista en el plan de estudios, sin embargo y al mismo tiempo supone ganar tiempo en inserción laboral (Zandomeni et. al, 2019).

Complementando, autores como Panaia (2014) o Lozada y Pazos (2014), apelan al concepto de trayectoria profesional como camino que se configura mediante la articulación entre las trayectorias educativas y laborales a lo largo de un periodo determinado. Dicho camino, a través de la práctica, profundiza los conocimientos teóricos adquiridos a partir de una formación superior que conduce a la persona a una progresiva inserción en el mercado laboral, en la que no solo cuentan las condiciones de trabajo en los empleos obtenidos, sino también la articulación de dichos empleos con la carrera estudiada.

Trayectorias de inserción profesional

La inserción profesional de los/as jóvenes graduados/as universitarios/as se inscribe en un proceso más amplio de transformación de la introducción al mercado de trabajo en las últimas décadas. Como menciona Jacinto (1997), antes la inserción laboral podía definirse como el momento en que un/a joven accedía a un empleo sobre la base de los

saberes y/o credenciales adquiridas durante su escolaridad. La obtención de un título de educación superior significaba un claro vehículo de ascenso social. Sin embargo, a partir de la crisis del pleno empleo, desde los años 80, se sucede a un periodo de tiempo en el que los procesos de inserción son más largos y en ellos se alternan periodos de desocupación, empleos precarios y/o temporales, becas y/o pasantías, antes de una cierta estabilización en el empleo, si es que se consigue. Se pasó, entonces, del análisis de las inserciones laborales al análisis de las transiciones laborales. Es decir, la inserción ocupacional se convirtió en una evolución larga y compleja que produjo un fenómeno generalizable a toda la juventud, la precariedad juvenil. Esta precariedad no afecta por igual a todos/as ya que, para algunos/as jóvenes, esa precariedad se convierte en un tránsito hacia la estabilización mientras que, para otros/as, puede transformarse en una condición permanente de relación con el mercado de trabajo.

En un estudio sobre transiciones Valdivieso y de Ibarrola (2019), retoman la propuesta de Furlong et al. (2006) en la cual sostiene que:

Una característica de la complejidad en la que los/as jóvenes transitan al mercado de trabajo es que estas se han vuelto más complejas debido a los efectos inversos de la flexibilidad de los mercados de trabajo, identificando dos tipos de transiciones laborales: lineales y no lineales. Las primeras refieren a una transición fácil y directa, en la que no hay mayores rompimientos, interrupciones, divergencias o retrocesos. Las segundas involucran rompimientos, cambios de dirección e inusuales secuencias de eventos, extensos o repetidos; experiencias de desempleo, frecuentes movimientos entre trabajos y regresos a la formación sin progresiones directas a través de la educación, periodos de desempleo y un alto número de cambios de posiciones a lo largo de la trayectoria (Valdivieso y de Ibarrola, 2019: 6).

Además, se ha evidenciado que pese a la expansión de la educación, el mercado laboral no se condice con las oportunidades que encuentran en el mercado laboral los/as estudiantes a pesar del esfuerzo educativo. Quedando comprobado así, que los empleos disponibles también son desiguales, heterogéneos y segmentados, y no puede esperarse que la educación sea el vehículo unilineal de movilidad social. Como conclusión, los procesos de devaluación de credenciales educativas y la segmentación de los mercados de trabajo aparecen como los grandes límites de la potencialidad de la educación y la capacitación para influir positivamente en las transiciones laborales de los/as jóvenes (Jacinto, 2016).

Siguiendo esto, la tesis general sobre la naturaleza de las relaciones entre escolaridad y trabajo propuesta por De Ibarrola (2016) realizada en México, concluye que:

(...) estas transiciones son plurales y complejas. Las caracteriza como multidimensionales ya que no se dan aisladas o al margen de otras interacciones sociales; son interactivas: se influyen la una a la otra; cambiantes en el tiempo y en el espacio: abarcan escalas espaciales y temporales de distinta magnitud; contradictorias: generan su propio agotamiento; históricas: influenciadas por su origen y su desarrollo en el tiempo; y *perversas* en el sentido de lograr resultados opuestos a los propuestos (De Ibarrola, 2016: 25).

Complementando esto, Bendit (2015), sostiene que las rutas de transición de la educación al empleo se han ido diferenciando y prolongando. Para muchos/as jóvenes, las transiciones de la educación al empleo, a la emancipación residencial y a la independencia económica han perdido su linealidad generando un aumento de la incertidumbre y la inseguridad ante el futuro.

Esto último, genera la decisión de abandono de los estudios y/o el predominio del trabajo por sobre el estudio, provoca un retraso en la carrera y lleva a que una de las misiones fundamentales de las universidades pase a ser la orientación y la inserción profesional de sus estudiantes (Panaia, 2014).

A los/as jóvenes las dificultades no sólo se les presentan para ingresar al mercado de trabajo, sino también en relación a la calidad de los empleos a los que acceden. A nivel nacional, la precariedad es un factor que distingue al empleo de los/as jóvenes en relación con el de los/as adultos/as. La precariedad, por tanto, es parte de la realidad laboral de jóvenes estudiantes-trabajadores/as de distintos estratos sociales, aunque atañe muy especialmente a aquellos/as provenientes de familias de menores ingresos económicos (Busso, 2018: 13).

En el caso de las trayectorias de inserción de graduados/as, se agrega, además, la cuestión de encontrar un empleo relacionado a la carrera estudiada. Las trayectorias entonces, se complejizan ante la ruptura de los procesos habituales de socialización profesional, en los que la formación general y específica era complementada por el aprendizaje en un empleo estable. Ahora, parece haberse instalado un nuevo elemento de socialización ocupacional de los/as jóvenes, el paso por sucesivos empleos precarios, que contribuyen de forma desigual a la formación de competencias y saberes.

La creciente flexibilidad también conlleva a que ya las credenciales educativas no den garantías en relación al empleo. La tenencia de la misma, resulta necesaria pero no suficiente para el ingreso al mercado de trabajo acorde a esa credencial. Por lo tanto, el

Estado aparece en la estructuración de la transición laboral de los/as jóvenes a través de políticas públicas dirigidas a su formación e inserción ocupacional, como por ejemplo, la incorporación de dispositivos de acercamiento al mundo del trabajo como los programas de pasantías, capacitaciones, becas, etc. Así, estos programas constituyen una nueva forma de organización de la transición profesional.

Pasantías

Mediante el decreto 340/92 el Poder Ejecutivo Nacional da origen al Sistema de Pasantías integrándose al conjunto de medidas orientadas a la flexibilización laboral del modelo que promulgaba la convertibilidad. Luego de sufrir modificaciones, finalmente en el año 2008 es promulgada la Ley 26.427 que regula el Sistema de Pasantías Educativas se establece, en su artículo 2° que “pasantía educativa” es el conjunto de actividades formativas que realizan los/as estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.

Más allá de lo establecido por ley, se puede encontrar en la bibliografía un debate sobre el rol que juegan las pasantías en los procesos de inserción laboral. Se establecen allí dos posturas contrarias y bien diferenciadas. Por un lado, están aquellos/as autores/as que afirman, como sostiene la ley, que las pasantías son un instrumento complementario de formación y que además, contribuyen a generar puentes necesarios entre la educación y el mundo del trabajo (Jacinto, 2010; Somma y Losada, 2015).

Y por otro lado, se encuentran los/as que critican dichos programas por considerarlos un mecanismo de flexibilización laboral (Adamini, 2012; Aluch, 2019; Busso, 2018; Riquelme, 2008; Samela y Forclaz, 201).

Siguiendo la primera postura, Somma y Losada (2015), en un estudio sobre trayectorias educativas de estudiantes de ingeniería, sostienen que las pasantías educativas son espacios donde se combina la formación y el trabajo con el objetivo de nutrir a los/as jóvenes de experiencias que les permitan acercarse al rol profesional, la adquisición de nuevas habilidades que se sitúan entre el conocimiento teórico que brinda la universidad y el práctico construido en el lugar de trabajo. Remarcan además, que este tipo de

prácticas deja huellas en el recorrido profesional y reafirma o rectifica las representaciones que tienen los/as estudiantes sobre el rol del/a graduado/a, los/as orientan en el ejercicio profesional e incentivan el estudio, a la vez que ofrecen oportunidades de una inserción laboral respaldada por la institución y con una carga de trabajo y extensión horaria reducida.

En la misma línea, refiriéndose en este caso a las pasantías en el nivel secundario y de formación profesional, Jacinto y Millenaar (2007) sostienen que estos dispositivos han sido considerados largamente un instrumento de formación complementaria a la teórica-práctica brindada por la institución escolar; un dispositivo privilegiado de acercamiento al mundo del trabajo, por considerarse la manera más eficaz de desarrollar competencias “en contexto” (en Jacinto et. al, 2010). Introducen a los/as estudiantes en las rutinas y rituales de un verdadero lugar de trabajo, y en los códigos profesionales, valores y normas de una ocupación y de un contexto laboral.

Frente a esta visión “más optimista” de las pasantías, se encuentra en la bibliografía una postura crítica ante el primer decreto sobre pasantías y aun así también sobre sus modificaciones y ley futura. Desde los comienzos el decreto 340/92 tuvo juicios negativos, autores como Riquelme y Razquin (1997) afirman que:

Los/as estudiantes universitarios/as resultan uno de los grupos que más rápidamente se incorporaron a las políticas de flexibilización laboral de los noventa, denominando a estos *explosión flexibilizadora del mercado laboral de los/as universitarios/as*, a través del crecimiento de los programas de pasantías, programas empleo-formación y una serie de sistemas de acceso a las empresas desde el final de los estudios, por vía, sin duda, de circuitos de mérito (cit. en Busso 2018: 6).

Sin embargo, y a pesar de las modificaciones a favor de los/as pasantes que se plasmaron en la Ley 26.427, nunca se reconoció una relación contractual entre ellos/as y los organismos en los que se desarrollan. Por esto, algunos/as autores/as como Aluch (2019) y Samela y Forclaz (2011) sostienen que el contrato de pasantía en la generalidad de los casos se ha convertido en una herramienta al servicio de la simulación, disfrazando vinculaciones laborales subordinadas y evadiendo al régimen de seguridad social por parte del/a empleador/a. Ambos/as concuerdan en que la insistencia legal en señalar la ausencia de vínculo laboral, marca un “fraude laboral” consentido por los organismos estatales, y durante años por los sindicatos.

No existe un adecuado seguimiento de los procesos de formación de los/as pasantes y tampoco hay un control y monitoreo periódico de la labor desplegada por los/as agentes formadores/as dentro de la empresa con la universidad ya que las partes involucradas funcionan como entes estancos e individuales sin haber una retroalimentación y articulación facilitando a que utilicen las pasantías para otros fines y propiciando a la naturalización de relaciones laborales flexibles y precarias (Aluch, 2019: 28).

“En torno a esto, sería preciso implementar un sistema de control del cumplimiento de los marcos normativos de los Convenios de Pasantías pudiendo evitar irregularidades, instituyendo mecanismos de feedback entre las empresas y las universidades para retroalimentarse y mejorar el circuito” (Samela y Forclaz, 2011: 12).

Siguiendo esta postura, autores como Busso (2018) y Samela y Forclaz (2011) sostienen que la creación de dispositivos académicos implementados en las últimas décadas para que los/as alumnos/as obtengan sus primeras experiencias profesionales antes de finalizar sus estudios (ej. pasantías) multiplicaron las situaciones de precarización laboral. Complementariamente, Adamini (2012) caracteriza a las pasantías como:

(...) un dispositivo pedagógico de control, que permite la edificación de un conjunto de “saberes” considerados legítimos en el mundo del trabajo y moldea una serie de competencias, formas de relación y autocontrol, que serán evaluadas y señaladas positivamente en el proceso de formación representado por la pasantía. Afirma, de esta manera, que su carácter “educativo” será capitalizado y redoblado: los/as pasantes no sólo incorporan “saberes del hacer” y “ser trabajador/a” en esta experiencia de socialización laboral primaria, sino que también serán inducidos/as por las formas precarias que éstas despliegan (Adamini 2012: 11).

Siendo que la principal falencia encontrada en el sistema de pasantías desde su creación, es el hecho de que se ignore el vínculo laboral implícito llevando a considerar esta situación como una forma de precarización laboral consentida legalmente y además, a pesar de que hubo modificaciones en la ley en el transcurso de los años, existe un área de vacancia respecto a cómo revertir la insistencia legal en no considerar como relación contractual a la relación entre pasantes y empresas.

Debido a esto, hubo numerosas acciones emprendidas por los/as pasantes y los sindicatos en reclamo por sus condiciones de precarización.

En el año 2007 se creó la Coordinadora de Trabajadores Precarizados (C.T.P), estos/as pasantes buscaban enfrentar las condiciones laborales precarias, denunciando al Estado y las Universidades como cómplices, emprendiendo numerosas acciones de lucha. Son estas las acciones de resistencia que contribuyen a pensar la precariedad laboral como un proceso y no como un estado (Adamini, 2011:61).

Por último, cabe mencionar que en la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), se realizan Trabajos Integradores Finales (TIF) de graduados/as precedentes, que son de utilidad para retomar las áreas de vacancia en cuanto a los programas de pasantías y la inserción laboral de los/as estudiantes y/o graduados/as. Dentro de estos TIF, se puede mencionar el de Cristoff, N. (2017), cuyo objetivo fue “explorar la importancia que ha adquirido para los y las técnicas de Relaciones del Trabajo el sistema de pasantías desarrollado por la UNAJ, como política de formación por fuera del ámbito áulico y a su vez como estrategia de adquisición de experiencia laboral e inserción en el mercado de trabajo profesional”. Esta investigación rescata que el área de Bienestar Estudiantil se propone generar vínculos estratégicos con las organizaciones de la región y así ofrecerles formar parte de los sistemas de pasantías universitarias sin perder de eje el cuidado del/a pasante, velando por el cumplimiento de los convenios y alejando toda situación que encubra condiciones de precarización laboral. Sin embargo, sus resultados reflejan que los/as estudiantes encuestados/as encuentran deficiencias en relación al acompañamiento y asesoramiento sobre sus derechos por parte de la universidad y proponen que los/as estudiantes avanzados de la carrera se preparen y postulen como pasantes tutores/as a estudiantes avanzados/as, con el fin de que todo/a pasante puede recurrir a ellos/as en caso de ser necesario y poder asesorarse en cuanto a sus tareas y derechos.

También se halla un trabajo de investigación realizado por el graduado Leguizamón, M. (2019), que tiene por objetivo “explorar cómo se desarrollan las transiciones de la educación al trabajo, de los/as jóvenes graduados/as de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) hasta diciembre del 2018”. En él se destaca un aspecto recurrente en el inicio de todas las trayectorias laborales de los/as graduados/as entrevistados/as que tiene que ver con la precariedad de las primeras experiencias laborales. En la mayoría de los casos, hubo un acercamiento al mundo laboral antes de ingresar a la universidad que se mantuvo. Los factores motivantes fueron: ayudar económicamente al núcleo familiar y/o garantizar los gastos personales, debiendo auto-flexibilizar las condiciones de trabajo con el objetivo de adaptar los horarios de trabajo al tiempo de estudio y no al revés. Lo otro a resaltar tiene que ver con el perfil de estudiantes de la UNAJ, la mayoría son primera generación de universitarios/as en sus familias, y el capital

económico, cultural y social de las familias en los casos estudiados resulta poco determinante para facilitar una inserción que favorezca el desarrollo profesional. Es por este motivo que sería conveniente que la universidad amplíe estrategias para favorecer los procesos de inserción profesional.

Por último, un trabajo previo referido a trayectorias universitarias y laborales es el de Herrera (2020) cuyo propósito fue investigar el recorrido académico y la trayectoria laboral de las primeras graduadas de la carrera de Ingeniería Informática de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, llegando a la conclusión de que el género es otro de los condicionantes tanto para las estudiantes de las carreras de ingeniería en informática en sus distintos niveles, como para el desarrollo profesional de ellas.

Es entonces, en torno a estos debates que se analizan las trayectorias de los/as graduados/as, para reconocer puntos de quiebre así como también indagar si la formación y aprendizaje que obtuvieron en el recorrido académico les fue útil al momento de la pasantía laboral. Por otro lado, para determinar si realmente se logra la inserción laboral mediante las pasantías y, de acuerdo a la remuneración y trabajo realizado en ella, si la consideraron precaria o realmente se considera instrumento de formación e inserción válida. Por último, se indaga en qué medida se controla desde la universidad el cumplimiento del marco normativo de las pasantías por parte de las empresas y si la universidad forma parte de un feedback que vele por los intereses de los/as estudiantes.

Capítulo 1: Marco normativo e institucional de las pasantías

En este capítulo se desarrollan los puntos más relevantes del marco legal -normativo- de las pasantías a nivel nacional, asimismo del acuerdo marco de las pasantías o convenio de referencia entre las empresas y la Universidad Nacional Arturo Jauretche, y, por último, del convenio de pasantías entre la Municipalidad de Berazategui y la Universidad Nacional Arturo Jauretche.

1.1 Marco normativo de las pasantías a nivel nacional

El sistema de pasantías nace en 1992 incorporándose al conjunto de nuevas medidas y modificaciones legislativas orientadas a la flexibilización de las relaciones laborales bajo el modelo de la convertibilidad. La ley definía como pasantía a:

La extensión orgánica del sistema educativo a instituciones de carácter público o privado para la realización por parte de alumnos/as y docentes de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben, bajo la organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenecen durante un lapso determinado (art. 2 del decreto 340/92, citado por Adamini, 2012:3).

La ley no reconocía una relación contractual entre el/la pasante y el organismo público o privado y eran concebidas como prácticas con intenciones formativas, voluntarias y gratuitas. El pago de una asignación estímulo o viático por parte de la institución que recibía el/la estudiante era opcional (Adamini, 2011:52).

En los años 1999, 2000 y 2001 hubo modificaciones respecto a su duración y la asignación estímulo. Sin embargo, en el año 2008, el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner buscó revertir las normas flexibilizadoras en lo laboral impulsadas por los gobiernos anteriores. Dentro de ese proceso de introducción de reformas orientadas a proteger a los/as trabajadores/as, se crea una nueva ley de pasantías (Ley 26.427), mejorando las condiciones de los/as pasantes. Se les otorgó una asignación estímulo mínima obligatoria, la reducción del plazo máximo laboral a veinte horas semanales y un año de duración con posibilidad de renovarse por otros seis meses, la percepción de seguridad social y vacaciones, la protección legal para el pasante en caso de incumplimiento del contrato y el control de su regulación por parte del Ministerio de Trabajo.

1.2 Convenios de Pasantías en la Carrera de Relaciones del Trabajo

Desde el 2014 al 2021 se habilitaron veintisiete pasantías en total para estudiantes avanzados/as en la carrera de Relaciones del Trabajo. Diecinueve de ellas se realizaron en la Municipalidad de Berazategui y ocho en empresas privadas.

El año 2016 fue el año con mayor cantidad de vacantes, once en total. En contraste, el año 2020 fue la excepción, donde no hubo. A esto se le sumó que también aumentó año tras año la cantidad de alumnos/as inscriptos/as en la universidad en general, y en la carrera analizada en particular.

La UNAJ habilita estos programas mediante convenios con distintas empresas y organismos públicos para realizar pasantías educativas y formativas con estudiantes de las distintas carreras que ofrece. La empresa interesada en realizar pasantías con la universidad debe enviar una carta solicitando la firma de un Convenio Marco, y una vez firmado éste se procede a la firma de un Convenio Específico de Pasantías. Con este Convenio firmado se puede comenzar con la búsqueda de pasantes. Las actividades de las pasantías educativas se llevan a cabo en las instalaciones de las empresas u organismos, o en los lugares que éstas dispongan. Los/as pasantes deben ser incorporados/as obligatoriamente al ámbito de aplicación de la Ley 24.557 -Ley de Riesgos del Trabajo-, tal como lo establece la Ley de Pasantías.

En el caso de las empresas privadas los convenios de la carrera de Relaciones del Trabajo se realizaron sobre la base de un Acuerdo Marco o Convenio de Referencia general para la universidad, establecido por la Resolución 189/13 del 1° de julio de 2013. Por otra parte, la universidad firmó el 31 de octubre de 2012 un Convenio de Pasantías con la Municipalidad de Berazategui en el marco del cual se desarrollaron pasantías en dicho organismo público.

A continuación se analizan estos dos tipos de convenios.

1.3 Convenios con empresas y sectores privados de la UNAJ

1.3.1 Pasantías educativas, Acuerdo Marco.

El siguiente Acuerdo Marco o Convenio de Referencia, fue establecido por la UNAJ el día primero de julio de 2013 a fin de regular los futuros programas de pasantías. Se describen para esta investigación, sus artículos más importantes.

En su artículo primero, describe la implementación entre la Universidad Nacional Arturo Jauretche y la empresa, un “Sistema de Pasantías Educativas”, dentro del marco regulado por la Ley 26.427 y sus eventuales modificaciones.

En el segundo apartado, menciona que las Pasantías tendrán por objeto posibilitar a estudiantes de la Universidad adquirir durante su vigencia, experiencia laboral de campo en la empresa como complemento de la formación académica recibida. Así, se contribuirá a la incorporación de saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo, favoreciendo la transición entre la etapa educativa y la profesional de los/as alumnos/as, para una mejor elección u orientación profesional futura e inserción en el mercado laboral.

La cuarta sección, afirma que la situación de pasantía no creará ninguna relación laboral ni de otra naturaleza entre el/la pasante y el organismo o empresa en la que prestare sus servicios. La pasantía no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo. Atento el carácter excepcional del régimen de Pasantías, en caso de duda se entenderá que la relación habida entre el/la alumno/a y la empresa u organismo es de naturaleza laboral, aplicándose el régimen de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

Un séptimo artículo establece que el período de duración de la pasantía será por un mínimo de dos (2) meses, con una carga horaria semanal de hasta veinte (20) horas, que podrá ser libremente distribuida por las partes en los acuerdos individuales, debiéndose desarrollar de lunes a viernes, cada jornada de pasantía no podrá superar las seis horas (6). Y, una vez cumplido el plazo máximo puede renovarse, por hasta seis (6) meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre las partes, siempre y cuando el/la alumno/a continúe siendo cursante regular.

En cuanto al pago, el ítem octavo, sostiene que la empresa abonará mensualmente al/a pasante una suma en calidad de asignación estímulo para viajes, gastos escolares y demás erogaciones derivadas del ejercicio de la pasantía, consistente en una suma de dinero en carácter no remunerativo calculada sobre el salario básico del convenio colectivo más favorable aplicable, que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En caso de no corresponder un Convenio Colectivo, se aplicará proporcionalmente el salario mínimo, vital y móvil.

La décima segunda cláusula, menciona que para favorecer el cumplimiento de los objetos educativos inherentes a la pasantía, la empresa y la universidad coordinarán la ejecución del “Programa de Pasantías”. La universidad asignará un/a “docente guía” que supervisará el cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas de los/as pasantes.

La empresa nombrará a un/a “tutor/a” que tendrá a su cargo la realización de los Planes de capacitación tutorial que resulten necesarios, la inserción, apoyo y seguimiento de los/as pasantes y deberá estar presente en el sector en que se cumpla la pasantía durante todo el horario de su desarrollo.

El/la “docente guía” y el/la “tutor/a” elaborarán de manera conjunta, un “Plan de Trabajo” que determine el proceso educativo de los/as pasantes para alcanzar los objetivos pedagógicos. Y este se incorporará al legajo individual de cada pasante.

Será responsabilidad del/a docente guía y el/la tutor/a su implementación, control y evaluación, debiendo elaborar un informe de evaluación de las actividades realizadas y de los resultados alcanzados en función de los objetivos previstos dentro de los treinta (30) días de concluido el plazo asignado a la pasantía, que será incorporado al legajo personal del/a estudiante.

Por último, como relevante, en el apartado décimo octavo, se conocerán las pautas para la selección. La universidad preseleccionará a los/as alumnos/as que se postulen para las pasantías, quedando la selección definitiva a cargo de la empresa.

De igual modo, la empresa podrá presentar a la aprobación de la universidad otros/as candidatos/as conectados/as por su propia iniciativa para ser incluidos/as en este convenio.

1.4 Convenio pasantías Municipalidad de Berazategui- UNAJ

El Convenio Marco entre la Universidad Nacional Arturo Jauretche y la Municipalidad de Berazategui, se celebró el 31 de octubre de 2012. Fue firmado por el Doctor Juan José Mussi, intendente municipal de Berazategui y por el Licenciado Ernesto F. Villanueva, rector organizador de la UNAJ.

Sostiene que la realización de pasantías tendrá por objeto posibilitar a estudiantes de la Unaj adquirir durante su vigencia experiencia laboral de campo en la Municipalidad de Berazategui, como complemento de la formación académica recibida. Así de esta

forma, se contribuirá a la transición entre la etapa educativa y la profesional y a una mejor inserción en el mercado de trabajo.

Entre sus artículos más importantes se encuentra el tercero que estipula que los/as alumnos/as para acceder a las pasantías, deberán estar cursando alguna de las carreras dictadas por la universidad en forma activa y regular o por asignatura individual y no encontrarse trabajando en relación de dependencia ni bajo ninguna forma, en empresas u organizaciones, tanto públicas como privadas, ni estar asignados a otra pasantía.

En el décimo apartado, la municipalidad se compromete a brindar al/a pasante los conocimientos necesarios para cumplir acabadamente con los fines de la pasantía. De igual modo, otorgará al/a pasante, todos los beneficios - dentro de los términos y alcances de la Ley 26.427- que acuerde a su personal dependiente y especialmente licencia por exámenes parciales y/o finales.

El décimo segundo ítem, establece que para favorecer el cumplimiento de los objetivos educativos inherentes a la pasantía, la municipalidad y la universidad coordinarán la ejecución del programa de pasantías. La universidad asignará un/a docente guía que supervisará el cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas de los/as pasantes. La municipalidad nombrará a un/a tutor/a que tendrá a su cargo la inserción, apoyo y seguimiento de los/as pasantes y deberá estar presente en el sector en que se cumpla la pasantía durante todo el horario de su desarrollo. Ellos/as elaborarán de manera conjunta, un plan de trabajo que determine el proceso educativo de los/as pasantes para alcanzar los objetivos específicos. Será responsabilidad de ambas partes la implementación, su control y evaluación, debiendo elaborar un informe de evaluación de las actividades realizadas y de los resultados alcanzados en función de los objetivos previstos al concluir el plazo asignado a la pasantía.

El décimo sexto artículo estipula que la pasantía vencerá automáticamente en la fecha fijada en el acuerdo individual aprobado por la universidad. Si antes de esa fecha la municipalidad decide prorrogar la pasantía y siempre que se encuentre dentro del plazo máximo fijado legalmente, deberá comunicarlo de forma fehaciente a la institución formadora. Asimismo, las pasantías caducan al obtener los/as estudiantes su grado académico o al perder por cualquier motivo su calidad de cursantes regulares,

situaciones éstas que serán notificadas por la universidad a la municipalidad dentro de los diez (10) días hábiles.

Por último, se destaca la décimo noveno cláusula al establecer que el convenio podrá ser rescindido sin causa por cualquiera de las partes previa notificación extrajudicial fehaciente efectuada con una anticipación no menor de treinta (30) días corridos, no generando a su favor ni de los/as pasantes, derecho a percibir compensaciones ni indemnizaciones de ninguna especie, y sin que este hecho afecte las pasantías en curso de ejecución.

1.5 Interferencias actuales

Hoy en día la porción de estudiantes es elevada, y la cantidad de vacantes para las solicitudes no equipara ni siquiera un porcentaje ínfimo de esa gran masa estudiantil. Sin embargo, primero se debe poner en discusión la normativa de los convenios mencionados con la controversia generada en la bibliografía citada.

En el debate se establecen dos posturas, la positiva que considera a estos programas como un instrumento de formación e inserción laboral y la negativa, que los juzga como un mecanismo de flexibilidad.

Ahora bien, se menciona al principio del capítulo que claramente antes del año 2008 sí las pasantías contaban con un fuerte carácter flexibilizador. Sin embargo, los convenios que mantiene la UNAJ son del año 2012 en adelante, y en los cuales se intenta amparar a los/as alumnos/as bajo la protección de la Ley 24.557 -Ley de Riesgos del Trabajo-, la Ley 26.427 -Sistema de Pasantías Educativas- y la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, lo cual constituye un gran avance en cuestión de derechos para los/as graduados/as.

En los próximos capítulos se analiza si efectivamente los/as estudiantes encuentran en los programas de pasantías un puente hacia el mercado de trabajo o si estos programas forman parte de un mecanismo flexibilizador o ambas cosas.

Capítulo 2: La diversidad en los recorridos académicos de los/as graduados/as

En este capítulo se estudian los datos obtenidos a través de cinco entrevistas a graduados/as de la Tecnicatura y de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo de la UNAJ que intervinieron en programas de pasantías tanto en instituciones privadas como públicas entre los años 2015/19, para analizar los primeros objetivos específicos, centrados en examinar los momentos significativos y los puntos de quiebre que han enfrentado los/as estudiantes en sus trayectorias universitarias y las estrategias desarrolladas para superarlos.

2.1 Recorridos previos antes de llegar a la UNAJ y experiencia en el ingreso: dos perfiles diferentes

La totalidad de los/as graduados/as entrevistados/as había tenido buenas experiencias en el secundario, que se trasladaron a buenas experiencias en el tramo universitario. Cuatro de los/as cinco entrevistados/as egresaron del colegio secundario con una orientación en “Economía y Administración de Empresas”, es decir, estaban familiarizados/as con algunas asignaturas propias de la carrera.

Sin embargo, tomando en cuenta los recorridos educativos previos se pueden encontrar dos perfiles diferentes al momento del ingreso. Por un lado, tres graduados/as que iniciaron su carrera en la primera etapa de la universidad entre los años 2011 - 2012, egresados/as de diferentes colegios privados, los/as cuales contaban con experiencia universitaria anterior en grandes universidades nacionales tradicionales como la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) y la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). Es decir, la entrada en la UNAJ fue posterior, ya con un conocimiento del mundo académico superior. Dos de ellos/as decidieron el cambio a la UNAJ en conjunto con un cambio de carrera: a partir de un interés por estudiar alguna carrera ligada al ámbito de los Recursos Humanos, la apertura de la nueva universidad les brindó esa posibilidad. En ambos casos, la ubicación de la UNAJ, relativamente cercana a sus hogares, hizo factible el cambio en los estudios. En otro caso, una alumna hizo dos carreras en simultáneo, primero empezó a estudiar Comunicación Social en la Universidad Nacional de La Plata, y cuando la UNAJ abrió sus puertas comenzó

también la carrera de Relaciones del Trabajo en simultáneo. Todos/as ellos/as al momento del ingreso ya tenían más de 20 - 21 años.

Por otro lado, están los/as estudiantes que ingresaron a la UNAJ con 17 o 18 años de edad, inmediatamente después de finalizar la escuela secundaria, e hicieron su elección por la ubicación o por referencias de amigos/as que ya cursaban. Una de ellas pensó en asistir a la UBA, pero descartó la posibilidad por la distancia.

En el primer grupo, la experiencia desarrollada en las universidades más tradicionales y prestigiosas de nuestro país, les permitió a los/as estudiantes adquirir hábitos y habilidades que facilitaron el ingreso a la UNAJ. En cambio, el segundo grupo obtuvo sólo lo brindado por el colegio secundario y les resultó útil sólo para el inicio de la cursada, ya que el nivel de estudio y preparación para transitar una carrera universitaria es mayor.

Para la mayoría de los/as estudiantes entrevistados/a, el ingreso estuvo mediado por el Curso de Preparación Universitaria (CPU) que se propone desde el año 2012 como una estrategia de acompañamiento a los/as aspirantes y se estructura considerando la heterogeneidad de las trayectorias previas y la necesidad de un periodo de adecuación fundado en el trabajo con los saberes y aptitudes con los que ingresan los/as aspirantes.

Está compuesto por tres materias: Lengua, Matemática y Taller de Vida Universitaria, y es de carácter obligatorio, pero no eliminatorio. Es decir, para acceder a la carrera se deben aprobar estas materias en el desarrollo del curso, pero en caso de no aprobarlas, se pueden cursar talleres complementarios en el transcurso del primer año de la carrera y así se puede finalizar la acreditación del CPU. Al momento en que los/as entrevistados/as lo cursaron, tenía una duración de tres meses.

La excepción al CPU es una graduada que empezó su carrera en 2011, esto es, antes de la implementación de este curso. Esta estudiante, en cambio, tuvo una charla previa de orientación en la cual se explicaban los alcances de la carrera, tanto para el título intermedio (Técnica Analista en Relaciones Laborales) como para el título de grado (Licenciada en Relaciones Laborales). Esta presentación introductoria incluía aspectos de orientación en la nueva universidad: cuestiones vinculadas al reconocimiento edilicio, dónde comprar libros o apuntes, dónde estaba ubicada la biblioteca y los

distintos departamentos para realizar trámites o consultas, los espacios libres disponibles para actividades estudiantiles, etc.

Los demás integrantes del primer grupo consideran que el CPU es una instancia básica y fácil, todos/as lo aprobaron en la primera cursada, es decir, no tuvieron que recurrir a los talleres complementarios. Los contenidos del curso no resultaron novedosos para estos/as graduados/as, por lo que no lo valoraron como un espacio de nivelación antes del ingreso a la universidad, sino como una revisión de temas en materias centrales a todas las carreras, como lo son Lengua y Matemáticas.

La visión del segundo grupo no es muy diferente, ya que consideran al CPU como un refuerzo de lo visto en la escuela secundaria y mencionan que les hubiera gustado tener una charla sobre los alcances laborales del título universitario. Ellas también superaron este curso sin recurrir a talleres o apoyo complementario.

En definitiva, los/as graduados/as culminaron la primera instancia del tramo universitario exitosamente y comenzaron la carrera sin mayores inconvenientes.

2.2 Momentos significativos, puntos de quiebre y estrategias desplegadas

En los relatos de los/as graduados/as resalta como un aspecto importante el acompañamiento de los/as estudiantes en todo el trayecto universitario por parte de los/as docentes de la UNAJ. Este punto no solo es útil para aquellos/as que eran nuevos/as en este campo, sino para toda la población estudiantil, porque disminuye las frustraciones u obstáculos en temas no comprendidos o burocráticos. Siguiendo a Bracchi (2015), el acompañamiento de los/as estudiantes es primordial para garantizar el acceso, permanencia y egreso de las instituciones con los aprendizajes pertinentes.

En este sentido, el primer grupo contrasta la experiencia en otras universidades con lo ocurrido en la UNAJ, haciendo hincapié en el estilo de vinculación de los/as docentes.

Un estudiante relata:

Al comenzar con el primer cuatrimestre recuerdo que tuve un problema personal y por eso me ausenté a clases de la materia Cultura. Si mal no recuerdo creo que falté tres clases consecutivas y lo que me sorprendió fue recibir el llamado de la docente de la carrera consultándome si tenía algún inconveniente y si pasó algo que me esté dificultando asistir a clase. Al venir de la UNLP en donde en cada clase hay más de 70 alumnos y no tener contacto alguno con los docentes y encontrarme con una profesora que se toma el tiempo de llamarme para ver si tenía algún inconveniente

que me dificultara la cursada me sentí contenido por la institución (Entrevistado 3, 27 años).

Otra estudiante cuenta:

Nunca cursé en la UNAJ en un aula que superara los cincuenta alumnos. Esto facilita demasiado el contacto profesor-alumno y el apoyo sobre los temas no comprendidos de una forma más clara y centrada (Entrevistada 1, 32 años).

Otra estudiante sostiene:

La UNAJ es un ambiente completamente diferente a la Universidad Nacional de La Plata, acá encontré un ambiente más familiar, hay mayor seguimiento, mayor llegada con los profesores. Hay otra cultura que me hizo sentir más cómoda... Con esta universidad generé un sentido de pertenencia (Entrevistada 2, 28 años).

Se visualiza entonces, un seguimiento de los/as estudiantes por parte de los/as docentes de la carrera y de la institución, que tiene como consecuencia un desarrollo de la cursada más fluido, al sentirse los/as alumnos/as contenidos/as y comprendidos/as ante eventuales inconvenientes que pudieran surgir.

Con respecto al segundo grupo, se visualizan experiencias de dificultades académicas tras desaprobación parciales. Como menciona Panaia (2014), se produjo un creciente ingreso universitario a partir de los procesos de democratización del nivel superior, pero ello estuvo acompañado por un alto nivel de abandono durante los primeros años. Esto se debe al fuerte contraste que tienen la educación secundaria y la superior. Por lo cual, los/as estudiantes deben realizar esfuerzos considerables y establecer estrategias para poder recibirse. Una estudiante relata:

Tuve experiencias malas, momentos en que dejé materias, en los que no sabía para dónde agarrar o me iba mal en el primer parcial y me negaba a seguir y listo, ya está, la dejaba (Entrevistada 5, 23 años).

Sin embargo, supo manejar la situación y salir adelante al comprender que se requiere constancia y dedicación para obtener resultados satisfactorios. En este punto, se remarca, no sólo las distintas instancias de evaluación que proponen los/as profesores/as en cada materia y que brindan diversas oportunidades para aprobarlas, sino también el apoyo y acompañamiento desde los grupos de amigos/as o de estudio que se generan en la universidad. El hecho de que los/as estudiantes vivan relativamente cerca de la universidad favorece la posibilidad de encuentro en la institución para reforzar temas, idear planes de estudio u otras estrategias similares, entre compañeros/as.

En relación a otros aspectos significativos de las trayectorias, en algún caso la universidad facilita experiencias enriquecedoras, ampliando el horizonte de los/as estudiantes. Como, por ejemplo, una de las entrevistadas tomó como experiencia significativa la participación en un Congreso en la ciudad de Rosario, al cual fue invitada por un profesor de la universidad y viajó con el Centro de Estudiantes, que se encargó de la organización.

El acompañamiento docente también interviene en otras cuestiones como la búsqueda o preocupación de lograr una inserción profesional acorde con la carrera estudiada. Un estudiante cuenta:

Cursando el tercer año, me tenía muy preocupado mi inserción en el mundo laboral aplicado a la carrera que estaba haciendo. Le comento sobre esto a la docente de Gestión de Personal y ella me dice que para la próxima clase por favor le lleve mi CV y si me podía quedar unos minutos después de hora. Me aclara que no va a conseguirme trabajo pero que sí me podía ayudar a perfeccionar la orientación de mi CV para conseguir trabajo en el área de Recursos Humanos. Y así fue. A la siguiente clase llevo mis cosas y al finalizar nos dirigimos al buffet del instituto y nos pusimos a trabajar sobre mi CV (Entrevistado 3, 27 años).

Esta experiencia refleja la dedicación de algunos/as docentes en favor de la contención y apoyo a los/as estudiantes.

2.3 Diferentes valoraciones: las miradas sobre la formación recibida y los requerimientos del mercado laboral

Se pueden establecer diferentes valoraciones en relación con la formación recibida y a los requerimientos del mercado laboral durante el recorrido académico según los dos grupos identificados.

Dentro del primero, hay un consenso respecto de la importancia que se le otorga a materias como Derecho Laboral, Gestión del Personal, Asociaciones Sindicales y Capacitación de Personal, es decir, materias claves en el rol profesional. De igual modo, los/as graduados/as se refieren críticamente a lo tedioso y poco útil que les resultó tener tanta carga horaria en materias de Historia y Sociología, por ejemplo, ya que al salir al mercado laboral, consideran que los empleos poco tienen que ver con esto. Una estudiante relata:

Es una carrera con mucha historia y para lo que necesitamos al salir al mercado laboral, la cantidad de historia que tenemos es medio al cuete. Pero sí hubo

materias importantísimas como Derecho, Derecho Laboral, Asociaciones Sindicales. Yo que hago Administración del Personal, las tengo que tener super claras y hago liquidación de sueldos también, y sí, son super importantes (Entrevistada 1, 32 años).

Otra estudiante suma:

La verdad que hay materias que deberían de darse una vuelta de rosca, no sé si ya lo hicieron o no. Porque yo creo que uno ve o aprende y le puede quedar mucho más cuando se ven casos prácticos y no cuando se ve mucha teoría y teoría. Así que hay ciertas materias que quizás le falte ese replanteamiento. No sentí que me aportara para nada la materia de Práctica Laboral 1, donde hay que presentar un trabajo y elegir en ese entonces creo que eran como 3 puntos centrales de lo que vimos en la carrera y aplicarlo a un caso concreto. Me pareció que eso no me había aportado prácticamente nada. Si me aportó completamente el Taller de práctica 2 en donde si ya te enfocas en tu TIF final y digamos eso tiene un resultado concreto que es el TIF (Entrevistada 2, 28 años).

También hay interés en modificar o adecuar el contenido de las materias. Una estudiante expone:

Yo haría anual materias como Administración de Personal y explicaría bien todos los procesos de Administración de Recursos Humanos y también haría anual los procesos de Selección, Capacitación y Desarrollo. Porque después entras a trabajar y no entendés nada (Entrevistada 1, 32 años).

Por otra parte, las consideraciones del segundo grupo no varían demasiado de las anteriores, mencionan negativamente las largas cursadas de Historia y valorizan las materias con contenido exclusivo del rol profesional. En estos casos, sin embargo, se agrega otro elemento: ante la falta de ámbitos prácticos donde adquirir las competencias que consideran ausentes en la formación recibida, buscan suplir estas carencias por fuera de la institución, inscribiéndose en cursos o talleres que generalmente suelen ser pagos. Una estudiante menciona:

Gestión de Personal me costó muchísimo, yo tenía mucha teoría pero no práctica. No sabía cuándo aplicar un concepto muy bien. Hubo cosas que me faltaron que las tuve que aprender por mi cuenta como Liquidación de Sueldos y Selección de personal (Entrevistada 5, 23 años).

Esto último deja en claro el por qué se propone que haya más materias prácticas que se encuentren cien por ciento ligadas al futuro desarrollo profesional, como liquidación de sueldos, selección de personal, armado de legajos, armado de planes de capacitación, armado de currículum vitae, altas y bajas de AFIP, manejo de Excel, armado de cronogramas de vacaciones, entre otros.

Por otra parte, con respecto a los requerimientos del mercado de trabajo, todos/as los/as estudiantes entrevistados/as subrayan la importancia de la experiencia profesional. Una estudiante sostiene:

No importa la institución formadora, lo que les importa a las empresas es la experiencia y el perfil del/a candidato/a. Primero se valora la experiencia, y después el lugar donde estudió, si es que se tiene en cuenta (Entrevistada 1, 32 años).

Los límites en la formación, como la falta de materias prácticas o falta de habilidades que son consideradas necesarias para el acceso al empleo en la profesión, en muchos casos, es lo que lleva a perder la linealidad de las trayectorias ya que los/as estudiantes van en busca de este faltante a través de cursos o experiencias laborales. Es decir, van a buscar lo que necesitan para insertarse profesionalmente en el empleo combinando educación - trabajo durante la cursada, perdiendo a veces continuidad en las trayectorias universitarias.

Ante estas debilidades percibidas en la preparación para el mercado profesional que brinda la Carrera de Relaciones del Trabajo de la UNAJ, cabe preguntarse, entonces, en relación al enfoque de este TIF: ¿en qué medida los programas de pasantías, en los que participaron los/as estudiantes entrevistados/as, aportan esos elementos faltantes en la formación? Este aspecto será discutido en el siguiente capítulo.

Capítulo 3: Las trayectorias de inserción profesional de los/as graduados/as y el rol de los programas de pasantías

En este apartado se analizan los recorridos laborales de los/as entrevistados/as, al igual que el lugar ocupado por la pasantía en esos recorridos, en la formación profesional de cada uno/a y en la inserción al mercado de trabajo.

3.1 La pasantía en los procesos de inserción profesional de los/as graduados/as

Siguiendo los grupos del capítulo anterior, se encuentra que dentro del primero, sólo para una persona la pasantía fue su primer empleo y actualmente sigue trabajando en el mismo lugar, en una empresa privada. Con respecto a este tema, la estudiante cuenta:

 Mi primer empleo fue la pasantía, durante la misma me organizaba perfectamente entre trabajo y estudio ya que esta era a la mañana y después tenía la tarde y noche libre para poder estudiar o cursar (Entrevistada 2, 28 años).

Esta situación es la que Zandomeni et al. (2019) nombra como una relación de trabajo - estudio regulada por la facultad, en donde la alumna no tuvo inconvenientes en coordinar ambas esferas, ya que afirma que la universidad cuenta con una amplia franja horaria e incluso tiene disponibilidad para cursar los días sábados y la pasantía es de media jornada y vinculada a la carrera. Luego, pasó a ser una relación de estudio - trabajo de futuro profesional, por conseguir un puesto de manera efectiva en el mismo lugar, siempre en relación a la carrera estudiada.

Por el contrario, los/as demás participantes de este grupo, sí contaban con experiencia previa. Una estudiante trabajaba en un centro de atención telefónica en el área de Capacitación de Personal antes de ingresar a la UNAJ y fue por la motivación que le generó este empleo, que decidió cambiar de carrera y orientarse a las Relaciones Laborales. Una vez que ingresó, se inscribió en el programa de pasantías de una empresa privada, en la cual debía cumplir media jornada y nuevamente las tareas a desarrollar dentro del puesto eran específicas de la carrera, generando una complementación trabajo - estudio sumamente benéfica. Luego, le ofrecieron un puesto a tiempo indeterminado dentro de la empresa, el cual aceptó y si bien a partir de allí la jornada laboral fue extendida a tiempo completo, pudo seguir con los estudios al contar

la universidad con una amplia franja horaria para el desarrollo de las materias, completando los dos ámbitos sin inconvenientes.

En otro caso, un estudiante inició una experiencia temprana en el mundo del trabajo: tuvo su primer empleo en un local de venta de indumentaria en el cual sólo atendía media jornada, es decir, tenía tiempo para coordinar trabajo y estudio. Sin embargo, con esa experiencia adquirida, constituyó su propio local comercial junto con un colega, pasando a generar otro tipo de compromiso con el trabajo ya que las responsabilidades eran mayores y debía otorgarle más tiempo que antes y menos dedicación al estudio, impactando negativamente en el desempeño académico. Este vínculo volvió a cambiar al insertarse en un programa de pasantías dentro del ámbito público, es decir, al establecer una conexión trabajo - estudio en un marco dónde la universidad mediaba la relación laboral. La pasantía era por media jornada y las tareas a realizar giraban en torno a la carrera elegida, por esto, se desprendió del negocio y dedicó su tiempo al desarrollo de la carrera y su esfuerzo a adquirir experiencia en este programa de empleo. Por último, más adelante y con la experiencia brindada por la pasantía, tuvo la posibilidad de acceder a un empleo por tiempo indeterminado vinculado a las Relaciones Laborales lo que implicó volver a bajar el ritmo de la cursada por tener una jornada laboral completa de ocho horas diarias, pero culminó sus estudios por la motivación de ya estar empleado en conexión con la carrera escogida y sentirse a gusto en ese lugar, con la posibilidad de seguir creciendo dentro de la empresa.

En contraste, para el segundo grupo, la situación era distinta. Las entrevistadas presentaban una relación muy marginal con el mundo del trabajo. Una de ellas se empleaba los fines de semana y las vacaciones de verano en una heladería y la otra, las vacaciones de invierno en un local comercial de venta de indumentaria. En estos puestos, que no se encuentran ligados a la carrera elegida y se dan por temporada o por fines de semana, la relación entre el trabajo y el estudio se combinan sin inconvenientes ya que la carga horaria es poca, en días o temporadas en dónde no se cursa. Por otra parte, estas entrevistadas no tenían la necesidad de estar empleadas con el objetivo de sustentarse diariamente, sino que estos empleos tenían como finalidad tener, por ejemplo, un ingreso mínimo propio para las salidas recreativas de cada una.

Luego de estas experiencias, ambas se insertaron en el mismo programa de pasantías dentro del ámbito público en la Municipalidad de Berazategui, dónde la relación estudio - trabajo cambió al encontrarse regulada por la facultad y, se supone, gira en torno a la carrera estudiada dejando espacio para cursar. Sin embargo, ambas remarcan haber obtenido de estas pasantías aprendizajes relacionados al trato con compañeros/as y jefes/as, y nada específico a las Relaciones Laborales, ya que no consideraron a las tareas acordes a esto. Por lo cual, cuando les ofrecieron renovar la instancia de pasantías, una sólo la renovó por ocho meses con la esperanza de adquirir otros conocimientos que le resulten favorables, lo que no sucedió, y la otra, decidió no hacerlo porque no le brindó lo que ella esperaba. De todas maneras, estos programas de pasantías no generaron una experiencia laboral rica y no significaron cambios en la situación laboral de estas personas a largo plazo, luego de su culminación.

3.2 Los contrastes en la experiencia de las pasantías en el sector privado y en el sector público

Estas diferencias en el significado de la pasantía en el proceso de inserción profesional de los/as graduados/as se vinculan con tipos diferentes de pasantías. En el grupo de ingreso más antiguo que se analiza, dos de las graduadas hicieron su pasantía en una empresa privada y el otro graduado en el ámbito público provincial.

Entonces, por un lado, están las alumnas que participaron en un programa de pasantías dentro del ámbito privado y en la misma organización. Dichas estudiantes fueron contratadas por una empresa privada ubicada en la zona de Berazategui, encargada de la elaboración de papel reciclado y productora de cartón corrugado. La oferta fue publicada en la página web de la carrera de Relaciones del Trabajo de la UNAJ, se inscribieron a través del portal y ambas fueron citadas para realizar una entrevista grupal en la cual eran aproximadamente quince personas, la mayoría estudiantes de la Universidad. Las entrevistas grupales en total fueron cinco en distintos días y eran un filtro, por lo que cada vez iban quedando menos postulantes. Luego, tuvieron otra entrevista, pero, en este caso individual con el jefe del sector y, por último, las volvieron a llamar para ingresar a trabajar.

Las dos comenzaron las actividades como pasantes, con la diferencia de que a una de ellas la efectivizaron a los cinco meses, y a la siguiente, recién después del año y medio. Actualmente siguen trabajando en la empresa. Sostienen que la remuneración era baja cuando eran pasantes, pero que estaban completamente satisfechas con las tareas a realizar: ingresaron al puesto como Analistas de Recursos Humanos y hoy se desempeñan como Analistas de Administración de Recursos Humanos. Al ser pasantes, tenían apoyo de los/as jefes/as y compañeros/as. Una de ellas cuenta:

Aprendí primero en el trabajo y después en la facultad ya que recién había terminado el tercer año de carrera cuando me llamaron” (Entrevistada 2, 28 años).

Las actividades se extendían de lunes a viernes, seis horas diarias y actualmente, trabajan de lunes a viernes, ocho horas diarias. Se encuentran satisfechas y contentas con el puesto. Sin embargo una de ellas relata:

Me encuentro lo suficientemente satisfecha con mi trabajo actual, hago lo que me gusta. Igualmente, estoy buscando algo más tranquilo. Ya que es bastante estresante en este momento mi puesto. En el último tiempo despedí a cuarenta personas más o menos, en un sólo año. Cuando hay muchos despidos a la vez, tengo mucha carga laboral, juicios, cambios de prepagas, y demás (Entrevistada 1, 32 años).

Se destaca que esta pasantía presentaba una completa vinculación con la carrera escogida y, como se vio, le ofreció posibilidades de acceso a un puesto de trabajo estable. No obstante, a partir de los relatos de las graduadas se advierte que el proceso de selección fue competitivo, con diferentes instancias eliminatorias tanto grupales como individuales, de manera que la pasantía estuvo disponible para muy pocos/as estudiantes. Por otra parte, al indagar sobre el perfil de las estudiantes que participaron de este tipo de programa, se nota que son aquellas con una experiencia más amplia que la educación en la UNAJ. En efecto, no sólo son estudiantes que tuvieron alguna instancia previa de cursada en universidades tradicionales (una de ellas incluso culminó su otra carrera en la UNLP), sino que, además, en un caso se trata de una estudiante que ya había trabajado en tareas de Recursos Humanos antes de comenzar la carrera en la UNAJ. Se trata por lo tanto de perfiles relativamente “privilegiados” dentro de los/as estudiantes de la universidad. Lo cual abre la pregunta por el carácter democratizador o más bien reproductor de las desigualdades de estas pasantías.

En cuanto al estudiante contratado por el ámbito público provincial, su convocatoria y postulación fue por un aviso en la página web de la carrera de Relaciones del Trabajo de

la UNAJ. Todos/as los/as convocados/as pasaron por entrevistas grupales en la que mencionan haberse encontrado con compañeros/as universitarios/as, como así también, recuperan el hecho de que no eran competitivas, es decir, la mayoría quedaba seleccionado/a. Luego de la entrevista grupal, tuvo una entrevista personal, y por último, fue elegido y contactado para cubrir el puesto. Las tareas para desarrollar dentro del puesto eran específicas del área de Recursos Humanos, el pasante comenzó como administrativo y debía promover el desempeño eficiente del personal. Para esto, debía organizar, desarrollar, planear y coordinar estrategias. A modo de síntesis nos cuenta:

Aparte de brindarme experiencia, me ayudó a conocer las tareas que se realizan en Recursos Humanos y cómo se desarrollan las mismas.

La universidad también me brindaba un lugar de apoyo para realizar eficientemente las tareas de oficina y nos brindó una capacitación antes de comenzar con las tareas (Entrevistado 3, 27 años).

Esta experiencia constituyó por lo tanto un espacio profesionalizante, que le sirvió para su futuro laboral en el área, ya que luego consiguió un empleo en una empresa privada como Administrativo en Recursos Humanos, al poco tiempo fue ascendido a Especialista en Selección de Personal y más adelante ascendido a Analista Generalista en Recursos Humanos.

Por otro lado, el segundo grupo de estudiantes que realizaron su pasantía en la Municipalidad de Berazategui, descubrieron la vacante del puesto por amigas dentro de la misma carrera y se postularon. Luego, la Municipalidad estableció el vínculo con la universidad. Ambos contratos reflejaban la presencia tanto de la Municipalidad como de la universidad, tenían como tarea a desarrollar el realizar relevamientos relacionados a medioambiente y condiciones de trabajo en fábricas o empresas de la zona, así como también, debían ir a los negocios barriales y entrevistar a los/as empleadores/as con el fin de obtener una serie de datos cuantitativos (si las ventas habían crecido, si necesitan aumentar el personal, etc.). Para esto, una vez por semana iban a la oficina a buscar los formularios para salir a campo. Las entrevistadas relatan:

La experiencia adquirida no fue tanto en relación a la carrera estudiada, pero sí adquirí experiencia o un acercamiento al trato con jefes/as y personal. Y tuve problemas con los comerciantes a los que entrevistaba porque por ahí tenían quejas y me las hacían llegar a mí cuando yo solo era una simple entrevistadora haciendo una pasantía (Entrevistada 4, 22 años).

No había relación entre las tareas a realizar con lo visto en la universidad, de hecho tenía compañeras de trabajo que estudiaban otra carrera. Además era riesgoso, a la calle teníamos que salir solas, no nos acompañaba un/a tutor/a, y si nos pasaba algo, nadie se hacía cargo (Entrevistada 5, 23 años).

Los convenios dentro de este ámbito público municipal se desarrollaban con un mínimo de seis meses en el puesto, las tareas se cumplían de lunes a viernes, con jornadas laborales de cuatro a seis horas diarias, la remuneración era baja y el pago se realizaba por depósito bancario. Las graduadas contaron con la posibilidad de extender la pasantía por más de seis meses, pero sólo una optó por extenderla a ocho meses con la motivación de adquirir experiencia relacionada a la carrera, lo cual no sucedió y decidió terminar.

Queda de manifiesto en estos casos, que las pasantías no se asimilan a las materias específicas de la carrera. No obstante, se valoran las habilidades blandas que surgen de ellas, como la relación o experiencia de diálogo y trato con jefes/as y compañeros/as.

Estas jóvenes no trabajan actualmente y se encuentran en los últimos años de la carrera con el desafío de seguir adquiriendo experiencia ya que la consideran una limitación a la hora de reinsertarse en el mercado laboral.

3.3 Consideraciones para la búsqueda e inserción profesional

En cuanto a las acciones emprendidas por la universidad para la búsqueda de empleo, las opiniones son diversas. Por un lado, una entrevistada del primer grupo relata:

Siempre voy a estar agradecida por la oportunidad que tuve gracias a la UNAJ, ya que por medio de ésta, pude encontrar mi primer trabajo en el cual quedé efectiva y el mismo me permitió estudiar y adquirir experiencia (Entrevistada 2, 28 años).

Por el contrario, otra del segundo grupo argumenta:

Considero precarias las acciones de la universidad para la búsqueda de trabajo, de hecho la pasantía que realicé no fue propuesta por la universidad sino por una amiga que me hizo el contacto. Además, si uno/a no entra al portal del empleo, no se entera de nada (Entrevistada 5, 23 años).

También, es útil remarcar las conclusiones acerca de las posibilidades de inserción laboral. Todos/as los/as alumnos/as sin distinción entre grupos, tienen el mismo pensamiento que bien ilustra con sus palabras un entrevistado:

Las posibilidades de inserción laboral dentro de donde estoy trabajando en particular, pero también en la mayoría de las organizaciones, son excesivamente estrictas con el tema de la experiencia laboral y esto dificulta encontrar instituciones que brinden vacantes para estudiantes en formación. Tienen una obsesión por encontrar personas con dos o tres años de experiencia en el área, dejando afuera a todos los/as que quieran insertarse cuando están terminando los estudios o cuando ya los terminaron (Entrevistado 3, 27 años).

Asimismo, una entrevistada agrega:

A la hora de encontrar un trabajo de Relaciones del Trabajo, es muy importante la experiencia, es algo que se busca mucho. Considero que no hay muchos empleadores/as que tengan ganas de formar gente. Incluso con los/as pasantes, buscan que sean dinámicos/as, y enseguida los/as ponen a hacer tareas. Que en realidad ninguna pasantía termina siendo aprendizaje. El manejo de Excel es muy importante también, porque por cualquier cosa hay que cruzar datos (Entrevistada 1, 32 años).

Consideran necesario, además, el manejo del idioma inglés, al igual que programas de Liquidación de Sueldos², programas de Selección de Personal, entre otros, para considerarse un/a candidato/a apto/a para el puesto.

Se destacan, entonces, los problemas de acceso al empleo en la profesión, particularmente para jóvenes que egresan de la universidad y no tienen capital social que les facilite conseguir experiencia en el área. Asimismo, se advierte que la valoración de las estrategias que la UNAJ desarrolla para favorecer la inserción profesional depende de la experiencia desarrollada en las pasantías. Algunas han resultado útiles para el aprendizaje de habilidades inherentes a la carrera escogida y como posible vínculo al mercado de trabajo. Por el contrario, hay otros programas cuyas actividades están poco relacionadas con el perfil profesional propio de la carrera. Más aún, en ellas se visualiza una flexibilización laboral tal como plantean Adamini (2012), Aluch (2019), Busso (2018) y Samela y Forclaz (2011) una puesta en escena de un “programa de pasantías” cuando en realidad, las pasantes sólo realizaron una labor indistinta por una remuneración baja y sólo obtuvieron aptitudes de comunicación con

² Desde mediados de 2018 la materia Liquidación de Sueldos se mantiene como parte de la oferta permanente de materias optativas de la carrera.

pares y superiores dentro de una organización; vale decir, competencias poco específicas en relación a la carrera estudiada.

Cabe preguntarse entonces, ¿cómo se puede revertir esta situación? Es decir, intentar que predominen los programas de pasantías como verdaderos dispositivos de formación complementaria y de acercamiento al mercado de trabajo.

Reflexiones finales

Como se señaló en la introducción, el objetivo de esta investigación fue analizar el significado que adquirió la participación en programas de pasantías tanto del sector público como del privado en las trayectorias universitarias y de inserción laboral de graduados/as en Relaciones del Trabajo de la UNAJ, entre los años 2015 y 2019, una cuestión ampliamente abordada en la investigación es la relación entre cursada universitaria e inserción laboral. En estas reflexiones finales se presentan los principales hallazgos que responden a los interrogantes iniciales, planteando posteriormente algunas posibles líneas de continuidad a futuro.

Se hace mención de una característica que vienen teniendo los/as estudiantes relacionada a la imbricación entre las trayectorias universitarias y laborales, es decir, ambas coexisten por lo general, a lo largo de la carrera. Los motivos de esto, pueden ser varios, y depende de la causa y del tipo de empleo si va a ser beneficioso o no para el/la alumno/a.

Se toma el análisis de los programas de pasantías ya que como sostiene Zandomeni et al. (2019), la relación estudio - trabajo regulada por la facultad es beneficiosa para los/as estudiantes al brindar formación práctica, y establecer contactos para el futuro desarrollo profesional. No obstante, como se vio en el marco conceptual esta postura frente a las pasantías no es unánime, sino que, se encuentran dos posturas contrarias. Por un lado, autores como Jacinto (2010), Somma y Losada (2015) o la propia Zandomeni et al (2019) consideran a las pasantías como un instrumento complementario de formación que, además, contribuye a generar puentes necesarios entre la educación y el mundo del trabajo. Y por otro lado, se encuentran investigadores/as que critican dichos programas por considerarlos un mecanismo de flexibilización laboral (Adamini, 2012; Aluch, 2019; Busso, 2018; Riquelme, 2008; Samela y Forclaz, 2011).

El estudio de caso que se ha desarrollado en esta investigación muestra que no hay una respuesta unívoca frente a esta disyuntiva. Si bien todos/as los/as graduados/as valoran la experiencia y ciertos tipos de aprendizajes, existe una diferencia fundamental en cuanto al tipo de organización en que se lleva a cabo la pasantía.

Los/as que la realizaron dentro del ámbito estatal - municipal, indicaron que las tareas desarrolladas no tenían que ver directamente con la carrera. No obstante, valoran la adquisición de competencias socio-relacionales que son importantes para el desempeño laboral en la profesión. Pero la distancia entre las tareas desempeñadas en la pasantía y las incumbencias profesionales genera que ésta no sea útil para brindar saberes y habilidades faltantes en la formación universitaria recibida.

Por otra parte, se dan en las pasantías desarrolladas en la Municipalidad ciertos elementos que autorizan a considerarlas mecanismos de flexibilización laboral. Las condiciones laborales no eran adecuadas ya que debían, por ejemplo, salir a recorrer negocios o empresas por los barrios del municipio sin compañía de un superior, lo cual además de lo agotador, las dejaba vulnerables ante robos, accidentes, condiciones climáticas, etc. y el trabajo de relevamiento de datos no se encontraba vinculado con ningún rol que pueda ejercer un/a profesional en Relaciones Laborales. En la búsqueda y selección del personal no había un proceso, pautas, competencia, ni tampoco correlación con la carrera estudiada, es decir, se puede catalogar como un sistema de pasantías que permite la incorporación de mano de obra barata, que no aporta aptitudes significativas a los/as estudiantes.

Asimismo, como menciona Aluch (2019), no se verifica un control y monitoreo periódico de la labor por parte los/as agentes formadores/as con la universidad, propiciando la naturalización de las relaciones laborales flexibles y precarias. Esto también constituye un punto a tener en cuenta como posible futura investigación, haciendo foco en el rol que juega la universidad como mediadora del vínculo laboral y como tutora de los/as pasantes a fin de mejorar su situación.

En cambio, en las pasantías tanto del ámbito estatal - provincial como del privado, sí se observa ante todo un proceso de selección competitivo, dónde se debían atravesar diversas entrevistas excluyentes tanto grupales como individuales, y una vez seleccionados/as las tareas a desarrollar dentro de la empresa se encontraban relacionadas a la carrera de los/as pasantes teniendo la posibilidad de quedar efectivos/as y ascender si así lo deseaban. En estos casos, las pasantías sí constituyeron un espacio donde se combina aprendizaje y trabajo con el objetivo de nutrir a los/as

jóvenes de habilidades que se sitúan entre la formación de la universidad y la práctica del lugar de trabajo y de experiencias que les permitan acercarse al rol profesional.

En cuanto a la participación de la universidad como mediadora y tutora se destaca que los/as personas a cargo estuvieron presentes aclarando dudas y dando apoyo a los/as pasantes sólo en las pasantías del ámbito privado y del ámbito público provincial.

Por todo lo expuesto se destaca la importancia que tienen los programas de pasantías que colocan a los/as universitarios/as en mejores condiciones de enfrentar el mundo laboral luego de estas experiencias o incluso insertarse en un empleo profesionalizante mediante estas prácticas.

Es por ello que se considera sumamente necesario fortalecer a partir de este análisis el sistema de pasantías a favor del/a estudiante, revisando los convenios existentes y priorizando el contacto con aquellos organismos que realmente capaciten profesionalmente a fin de que puedan insertarse en el mercado laboral. Y que se supervisen las actividades mediante un/a tutor/a, como mínimo una vez por semana, estableciendo no sólo una retroalimentación entre pasante - tutor/a, sino también entre empresa - universidad.

Por último, se estima positivo afianzar convenios con otras empresas u organizaciones de la zona ya que la cantidad de alumnos/as va en ascenso año tras año y tanto la localidad donde se encuentra la universidad, como las aledañas, son amplias, con muchas organizaciones y complejos industriales que pueden dar inicio a estos espacios profesionalizantes. Así como también elevar el rol del portal de empleo de la universidad, ya que juega una función importante al encontrarse allí las postulaciones de pasantías y trabajos relacionados a cada una de las carreras que se dictan en ella.

Finalmente, se desprenden de este trabajo futuras líneas de investigación que serán tenidas en cuenta es estudios posteriores al grado, como por ejemplo: ¿Cuál sería el alcance y el impacto que tendría sobre las trayectorias de estudiantes de ser acompañado/a por un/a tutor/a durante las primeras instancias en los programas de pasantías? ¿Qué estrategias se pueden gestionar para ampliar los convenios entre las empresas, cooperativas, organizaciones de la sociedad civil y municipios con la universidad relacionados a los programas de pasantías? ¿Cómo incorporar al plan de

estudio espacios curriculares en dónde se destaque la práctica laboral? Se espera entonces poder profundizar estas líneas de investigación en futuros estudios.

Esta serie de hallazgos encontrados en la presente investigación espera contribuir al fortalecimiento institucional de la universidad, generando insumos que puedan ser incluidos en las instancias de trabajo e intercambio en torno a las políticas de pasantías y propuestas de rediseño curricular.

Bibliografía

Adamini, M. (2011). La precarización laboral oculta en las pasantías universitarias. Cambios y continuidades en su nueva ley. *Revista Derecho y Ciencias Sociales*, N°4, Abril, pp.51-63.

Adamini, M. (2012). Formaciones precarias en el Estado: La pasantía universitaria como dispositivo pedagógico de control laboral. *Revista Trabajo y sociedad*, N° 22, Verano 2014, Santiago del Estero, Argentina.

Adamini, M. (2013). Identidades laborales juveniles en tiempos precarios. Un acercamiento a la problemática a través del caso de los pasantes universitarios.

Adamini, M. (2014). El sistema de pasantías universitarias en Argentina: la pregunta por la precarización laboral en el marco de la crisis del modelo neoliberal. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, N°31, Agosto, pp.107-129.

Aluch, C. (2019). *Pasantías educativas: ¿una forma de precariedad laboral?* Tesis final de grado. Universidad del Siglo 21, Córdoba.

Bendit, R. (2015). Juventud y transiciones en un mundo globalizado. En Miranda, A. (editora), *Sociología de la educación y transición al mundo del trabajo*. Buenos Aires: Teseo/ FLACSO Argentina Editorial.

Busso, M. (2018). La situación laboral de las y los jóvenes universitarios argentinos durante la presidencia de Mauricio Macri. X Jornadas de Sociología de la UNLP, Ensenada, La Plata.

Bracchi, C. (2015). Descifrando el oficio de ser estudiantes universitarios: entre la desigualdad, la fragmentación y las trayectorias educativas diversificadas.

Carli, S. (2014). Universidad pública y experiencia estudiantil. Historia, política y vida cotidiana. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Cerezo, L. (2017). Primeros pasos en la universidad pública de jóvenes en situación de vulnerabilidad social: sus experiencias vinculadas al tiempo, espacio y saberes. *Propuesta educativa N°48*, julio-diciembre 2017, pp. 74-82. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Buenos Aires, Argentina.

Chiroleu, A. (2018). Democratización e inclusión en la universidad argentina: sus alcances durante los gobiernos Kirchner (2003-2015).

Cristoff, N. (2017). *Pasantías: un relato de experiencias laborales de graduados y graduadas en la Tecnicatura de Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche dentro del Conurbano Sur (2014-2017)*. Trabajo integrador final de grado. Universidad Nacional Arturo Jauretche, Buenos Aires.

De Ibarrola, M. (2016). Claroscuros en las relaciones entre la escolaridad y el trabajo. Configuraciones y límites. *Revista Páginas de Educación*. Vol.9, Núm.2.

Herrera, I. (2020) *Trayectorias universitarias y laborales de las primeras graduadas de la Carrera de Ingeniería en Informática de la Universidad Nacional Arturo Jauretche - Período 2011 - 2019*). Trabajo integrador final de grado. Universidad Nacional Arturo Jauretche, Buenos Aires.

Jacinto, C. (1997). Los jóvenes y el trabajo. De la inserción laboral a la transición larga y compleja. *Contemporaneidade e educação*. Río de Janeiro: Instituto de Estudos da Cultura e Educação Continuada.

Jacinto, C. (2016). Educación y trabajo en tiempos de transiciones inciertas. *Revista páginas de educación*. Vol.9, Núm. 2.

Jacinto, C. y Dursi, C. (2010). La socialización laboral en cuestión: las pasantías ante las incertidumbres de las transiciones laborales de los jóvenes. En Jacinto, C. (comp.) *La construcción social de las trayectorias laborales de los jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Buenos Aires: Teseo/IDES.

Jacinto, C y Milleneaar, V. (2007). La incidencia de los dispositivos en la trayectoria laboral de los jóvenes. Entre la reproducción social y la creación de oportunidades. En Jacinto C. (comp.) *La construcción social de las trayectorias laborales de los jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Buenos Aires: Teseo/IDES.

Leguizamón, M. (2019). *Transiciones de la educación al trabajo de los/as jóvenes graduados/as de la Universidad Nacional Arturo Jauretche: un estudio exploratorio sobre las trayectorias educativas-laborales de los/as primeros/as egresados/as de carreras de grado en la Unaj*. Trabajo integrador final de grado. Universidad Nacional Arturo Jauretche, Buenos Aires.

Losada, I. y Pazos, C. (2014). Un análisis cualitativo de la trayectoria profesional de los graduados 2007 de la UTN-FRA. En Marta Panaia (coord.) *Abandonar la universidad con o sin título*. Buenos Aires: Miño y Dávila/UTN Facultad Regional Avellaneda.

Panaia, M. (2014). La inclusión social, a partir de las formas de ingreso a la universidad y las trayectorias de sus estudiantes y egresados. Ponencia presentada en el *Congreso Pre-ALAS Patagonia*, organizado por la Universidad Nacional de la Patagonia Austral, 7 al 9 de mayo, Calafate.

Panaia, M. (2015). El ser estudiante universitario en el campo de fuerzas institucional. *Instituto de Investigaciones "Gino Germani"*. Vol. 13 (2), mayo-agosto.

Samela, C. y Forclaz, M. (2011) La pasantía como recurso de formación e inserción laboral. La experiencia de los estudiantes de la carrera de Relaciones Laborales de la

Universidad Nacional del Nordeste. *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Corrientes.

Somma, L. y Losada, I. (2015). Trayectorias educativas en el nivel superior: comportamientos, dinámicas y estrategias de estudiantes de ingeniería. En libro: Panaia, M. (2015) “*Universidades en cambio: ¿generalistas o profesionalizantes?*”. Buenos Aires, Miño Dávila Editores.

Valdivieso, A. y De Ibarrola, M. (2019). Transiciones y configuraciones laborales de egresados universitarios: ruptura del significado lineal. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*.

Zandomeni, N. et. al (2019). Acercamiento al mundo del trabajo en estudiantes avanzados de la Facultad de Ciencias Económicas e Ingeniería Química de la Universidad Nacional del Litoral. *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto.

Fuentes

Decreto 340/92. Apruébase el Sistema de Pasantías. Bs. As., 24/2/92. Recuperado de [Decreto 340/92 del 24/2/92 \(infoleg.gob.ar\)](http://infoleg.gob.ar)

Sitio Web Anses Progresar. Recuperado de [Progresar | anses](http://progresar.anses.gob.ar)

Sitio Web UNAJ Acuerdo Marco - Pasantías Educativas Unaj (2013). Recuperado de [Pasantias-Educativas-Acuerdo-marco.-Re.pdf \(unaj.edu.ar\)](http://unaj.edu.ar/Pasantias-Educativas-Acuerdo-marco.-Re.pdf)

Sitio Web UNAJ Convenio Pasantías Municipalidad de Berazategui- Unaj (2013). [ConvenioPasantias-Mun-Beraza-Resol-REC-0063-13.pdf \(unaj.edu.ar\)](http://unaj.edu.ar/ConvenioPasantias-Mun-Beraza-Resol-REC-0063-13.pdf)

Ley 26.427 (2008) Créase el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional. Promulgada de Hecho: diciembre 18 de 2008. Recuperada de servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148599/norma.htm

Ley 26.576 (2009) Créase la Universidad Nacional Arturo Jauretche con sede en la Ciudad de Florencio Varela de la provincia de Buenos Aires. Promulgada de hecho: diciembre 29 de 2009. Recuperada de [INFOLEG](#)

Anexo: perfil de los/as entrevistados/as

Entrevistada n°1, tiene 32 años (cohorte 2011), estudió tres años Psicología en la Universidad Nacional de Buenos Aires lo cual dejó por la carrera de Relaciones del Trabajo en la UNAJ, obteniendo su título de grado en el año 2016. Desarrolla su profesión en el ámbito privado como “Analista de Administración de Recursos Humanos” en la empresa dónde realizó su pasantía en el año 2014. Entrevista realizada el 26 de noviembre del 2019.

Entrevistada n°2, tiene 28 años (cohorte 2012), se encuentra realizando el Trabajo Final de Grado para el título de Licenciada en Relaciones Laborales por la UNAJ y para el título de Licenciada en Comunicación por la Universidad Nacional de la Plata. Desarrolla su profesión en la misma empresa privada de Berazategui dónde realizó en 2014 la pasantía en el mismo puesto de “Capacitación y Desarrollo - Empleos y Comunicaciones Internas”. Entrevista realizada el 29 de diciembre del 2019.

Entrevistado n°3, tiene 27 años (cohorte 2012), se encuentra a la espera de la resolución de su Trabajo Final de Grado para el título de Licenciado en Relaciones Laborales por la UNAJ. Previo a la entrada de la UNAJ, estudió dos años de Psicología en la Universidad Nacional de La Plata. Desarrolla su profesión en una empresa privada ubicada en Capital Federal donde ingresó como Administrativo de Recursos Humanos, luego lo ascendieron a “Especialista en Selección de Personal” y actualmente es “Analista Generalista en Recursos Humanos”. Entrevista realizada el 29 de diciembre del 2019.

Entrevistada n°4, tiene 22 años (cohorte 2015), es Técnica Analista en Relaciones Laborales por la UNAJ y cursa los últimos años de la Licenciatura. Estuvo en un programa de pasantías que ofreció la Municipalidad de Berazategui y actualmente no trabaja pero se encuentra en la búsqueda. Entrevista realizada el 05 de enero del 2020.

Entrevistada n°5, tiene 23 años (cohorte 2014), es Técnica Analista en Relaciones Laborales por la UNAJ y se encuentra cursando los últimos años para la Licenciatura. Participó de una pasantía en la Municipalidad de Berazategui y actualmente se encuentra sin empleo pero en búsqueda. Entrevista realizada el 05 de enero del 2020.