



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

Tesinas de Grado

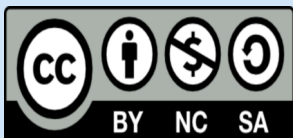
Maria Paula Lorea

Las Pasantías Educativas ¿mecanismo de inserción laboral para desarrollar competencias profesionales o mecanismo de flexibilización laboral? : Un estudio sobre las pasantías educativas implementadas en la UNAJ 2022-2023

2023

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución – No comercial – Compartir igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

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

Cita recomendada:

Lorea, M. P. (2023). *Las Pasantías Educativas ¿mecanismo de inserción laboral para desarrollar competencias profesionales o mecanismo de flexibilización laboral? : Un estudio sobre las pasantías educativas implementadas en la UNAJ 2022-2023* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].
<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3240>



Las Pasantías Educativas ¿mecanismo de inserción laboral para desarrollar competencias profesionales o mecanismo de flexibilización laboral?

*Un estudio sobre las pasantías educativas implementadas en la UNAJ
2022-2023*

Tipo de TIF: Investigación

Estudiante: Maria Paula Lorea

DNI: 38844015

E-mail: paulalorea.iuna@hotmail.com

Fecha de entrega probable: 11-12-2023

Director/a: Dra. Anabela Ghilini

E-mail: anabelaghilini@gmail.com

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
Breve recorrido sobre la problemática de las pasantías educativas.....	4
OBJETIVOS	7
Delimitación y explicación del trabajo de investigación	7
CAPITULO 1	7
Marco teórico y Antecedentes	7
1.1 El enfoque de transición al trabajo y la definición de juventud en el contexto actual.....	9
1.2 Desafíos, riesgos y obstáculos para los jóvenes en la transición laboral: El impacto de la falta de experiencia y la desigualdad en el acceso al empleo.....	13
1.3 Políticas Públicas activas, ¿las Pasantías Educativas como solución?	16
CAPITULO 2	18
Las pasantías Educativas, ¿mecanismo de Inserción Laboral para desarrollar competencias profesionales o de flexibilización laboral?.....	18
2.1 Marco contextual de las pasantías educativas como mecanismo de inserción laboral y flexibilización laboral según la ley 26.427	22
CAPITULO 3	25
Metodología de investigación	25
3.1 Tipo de investigación	25
3.2 Población y muestra.....	26
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
CAPITULO 4.....	29
Dinámica y Procedimientos del Sistema de Pasantías en la Universidad Nacional Arturo Jauretche.....	29
4.1 Firma de convenio marco.....	34
4.2 Solicitud de pasantía.....	41
4.3 Publicación de la pasantía en el Portal de Empleo de la UNAJ.....	42
4.4 Comprobación de regularidad.....	43
4.5 Acuerdo individual.....	43
4.6 Designación del tutor y docente guía.....	44

4.7 Evaluación de la pasantía.....	44
CAPITULO 5.....	45
<i>Experiencias de los Estudiantes en las Pasantías Educativas.....</i>	45
<i>5.1- Requisitos, selección y contrato.....</i>	45
<i>5.2- El desarrollo de competencias laborales.....</i>	48
<i>5.3- Plazos y tiempo de trabajo establecido en las pasantías.....</i>	50
<i>5.4-Acompañamiento y orientación en la pasantía educativa.....</i>	51
<i>5.5- Derechos y obligaciones de los pasantes.....</i>	53
<i>5.6- La asignación estímulo.....</i>	55
<i>5.7- Percepciones de los Estudiantes: ¿La Pasantía como Trabajo?</i>	56
CONCLUSIONES.....	58
BIBLIOGRAFIA.....	63
NORMATIVA.....	66
ANEXO 1:.....	67
<i>ACUERDO MARCO DE PASANTIAS ENTRE LA UNAJ Y LCV SRL</i>	67
ANEXO 2:.....	73
<i>Resolución nro. 63/13.....</i>	73
ANEXO 3:.....	76
<i>Acuerdo Individual</i>	76

INTRODUCCIÓN

Breve recorrido sobre la problemática de las pasantías educativas

A fines del siglo XX, el mundo experimentó cambios significativos en su estructura económica y social, que fueron causados o desencadenados por la crisis del modelo de acumulación y del Estado de bienestar basado en el pleno empleo. Sus consecuencias inmediatas fueron el incremento del desempleo, del subempleo, un aumento de la precariedad e inestabilidad de los trabajos disponibles, una heterogeneidad social incluso entre los sectores populares, una desigualdad cada vez mayor en la sociedad en general “pasamos de una sociedad del pleno empleo a una sociedad caracterizada por el riesgo, donde las trayectorias laborales se han fragmentado y vuelto inestables, en un proceso de individualización de la relación laboral” (Beck, 2000 en Adamini 2013). Bendit, R. (2015) describe el mundo laboral posterior a la crisis con una perspectiva renovada, donde se enfatiza la necesidad de habilidades como la multihabilidad, la polivalencia, la creatividad, entre otras. Estas habilidades no siempre eran congruentes con los conocimientos adquiridos en el sistema educativo, lo cual coloca a los jóvenes en una desventaja al momento de ingresar al mercado laboral. En este contexto la ampliación de la matrícula o la permanencia en el sistema educativo que antes garantizaba el ingreso al mercado laboral ya no lo hacía. El mercado de trabajo con sus nuevas formas de empleo buscaba competencias o calificaciones diferentes (Bourdieu, 2002).

La preocupación ante este fenómeno, que se refleja en la brecha entre el sistema educativo y el mercado laboral experimentada por los jóvenes, ha llevado a la implementación de diversas medidas para reducirla. Las pasantías educativas se presentan como una de estas medidas y son el objeto central de esta investigación.

Estos programas surgen como una respuesta a un panorama de inestabilidad y flexibilidad social derivado de las políticas neoliberales. Tienen como objetivo principal adaptar a la juventud y proporcionarles las herramientas necesarias para defenderse

y establecerse en el mercado laboral. Además de ser una herramienta de inserción laboral, las pasantías educativas también se conciben como una oportunidad de capacitación, permitiendo a los jóvenes adquirir y desarrollar las competencias laborales requeridas, así como aumentar sus capacidades profesionales (Jacinto y Dursi; 2010).

El enfoque de este trabajo es empírico y se centra en la experiencia directa de los jóvenes. Se pretende analizar las pasantías educativas implementadas en la UNAJ entre 2022-2023, indagando en qué medida y de qué forman aportan al desarrollo profesional del estudiante que las transita. Se intentará realizar un análisis exhaustivo de testimonios, agrupar casos según vivencias y formación. Esperamos que la información obtenida en esta investigación sirva como herramienta para comprender las fortalezas y debilidades de las pasantías, poniendo el foco en las calificaciones profesionales requeridas, tanto las obtenidas durante la vida universitaria como también las creadas o fortalecidas durante la pasantía educativa.

La universidad Nacional Arturo Jauretche cuenta con un sistema de pasantías cuyo objetivo es introducir a los estudiantes al mundo del trabajo, insertarlos en un puesto de trabajo que les permita adquirir experiencia en relación a sus conocimientos, adquirir nuevas e insertarse en su primer empleo. El desempeño laboral de los egresados y las oportunidades de pasantías en el Conurbano Sur son una muestra del compromiso de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, que no solo se enfoca en brindar una educación de calidad, sino que también actúa como facilitadora de vínculos laborales, estableciéndose como un intermediario entre estudiantes y organizaciones.

Se intentará responder a lo largo del trabajo a las siguientes preguntas de investigación:

¿Qué características tienen y cómo se implementan las pasantías educativas en la UNAJ en los periodos entre 2022 y 2023? ¿Cuáles son las potencialidades y limitaciones que se pueden identificar? ¿Cuál es la valoración que tienen los jóvenes respecto al programa en general y puntualmente en cada etapa? ¿Cuál es la opinión

sobre el desarrollo de los objetivos propuestos en términos de efectividad? ¿Qué impacto tienen en el desarrollo profesional de los estudiantes que transitan por ellos?

Teniendo en cuenta las preguntas planteadas, el objetivo principal será analizar y describir el desarrollo de las pasantías educativas implementados por la Universidad Nacional Arturo durante el período 2022-2023. Asimismo, se buscará identificar las potencialidades y limitaciones que encuentran en su implementación estos programas, analizando la perspectiva de los propios actores involucrados.

Finalmente, se pretende analizar la incidencia que tuvo la realización de estas pasantías en el desarrollo profesional de los estudiantes que participaron en los programas, identificando el tipo de actividad que realizaron y si les permitió aprender y desarrollar diferentes habilidades relevantes para su futuro desempeño laboral.

Se buscará también determinar si el incentivo proporcionado por el programa es realmente adecuado y efectivo. Se analiza brevemente si los estudiantes recibieron un apoyo económico significativo que les permitió concentrarse en sus estudios y desarrollar habilidades profesionales relevantes. De esta manera, se pretende evaluar la eficacia del programa en términos de apoyo económico para los estudiantes.

En resumen, el objetivo de este trabajo de investigación será analizar las pasantías educativas implementadas por la UNAJ durante el periodo 2022-2023, examinando su implementación y los significados que adquiere el mismo en relación al desarrollo profesional de los estudiantes que participaron en ellos. Se utilizará una metodología cualitativa y la principal herramienta de recolección de datos será la entrevista semiestructurada, que nos permitirá recuperar las experiencias de los estudiantes entrevistados.

El programa de pasantías de la UNAJ se lleva a cabo desde 2013 y durante los años 2022-2023 se han realizado un total de 70 pasantías, algunas de las cuales ya han finalizado y otras que están en desarrollo. Nos enfocaremos en este estudio en las pasantías desarrolladas en el Instituto de Ciencias Sociales y Administración, que en este caso observamos representan más de la mitad de las pasantías.

OBJETIVOS

Delimitación y explicación del trabajo de investigación

Objetivo General

Analizar las pasantías educativas implementadas entre la UNAJ entre 2022-2023, examinando las valoraciones que los estudiantes participantes le otorgaron en relación a su desarrollo profesional.

Objetivos Específicos

- ✓ Analizar el desarrollo de las pasantías educativas implementadas en la UNAJ y caracterizar el funcionamiento de las mismas.
- ✓ Comprender los significados que los estudiantes otorgan a las pasantías, indagando especialmente si fueron beneficiosas para su desarrollo profesional y académico.
- ✓ Analizar si lo aprendido durante el desarrollo de la carrera, es decir, lo definido por plan de estudio, fue implementado en el transcurso de la pasantía.
- ✓ Indagar si la implementación de pasantías educativas conlleva beneficios reales para quienes las transitan, tanto académicamente, como económicamente y/o profesionalmente.

CAPITULO 1

Marco teórico y Antecedentes

Conceptos Claves: Trabajo – Juventud – Pasantía educativa

En el marco teórico de esta investigación sobre las pasantías educativas implementadas entre la UNAJ en 2022-2023 y las valoraciones de los estudiantes participantes sobre su desarrollo profesional, es relevante abordar los conceptos de trabajo, juventud y pasantía educativa. Estos conceptos proporcionan un contexto significativo para comprender la relación entre las experiencias laborales de los jóvenes en las pasantías y su desarrollo profesional.

La juventud es un concepto fundamental en esta investigación, ya que las pasantías educativas suelen dirigirse a estudiantes universitarios, y se vinculan directamente con esa etapa de sus vidas. Se analizarán las teorías sociológicas y psicológicas relacionadas con la juventud, como la construcción de identidad, la toma de decisiones vocacionales y la transición a la vida adulta. Esto permitirá comprender cómo las pasantías educativas pueden influir en el desarrollo personal y profesional de los jóvenes participantes.

El concepto de trabajo, otro concepto clave, es esencial para comprender cómo las pasantías educativas se insertan en el contexto laboral de los estudiantes. Se analizará la literatura relacionada con el concepto de trabajo juvenil, centrándose en las características y desafíos que enfrentan los jóvenes al ingresar al mercado laboral. Esto puede incluir aspectos como la transición de la educación al trabajo, la precariedad laboral, las oportunidades de empleo y la adquisición de habilidades.

En el transcurso de este capítulo, se desarrollarán dos aspectos clave relacionados con los conceptos mencionados. Se abordará el enfoque de transición al trabajo y la definición de juventud en el contexto actual. Se analizará cómo los jóvenes enfrentan desafíos, riesgos y obstáculos en su transición laboral, y se prestará especial atención al impacto de la falta de experiencia y la desigualdad en el acceso al empleo. Además,

se examinará brevemente el concepto de *job-research*, como una herramienta importante para superar estos desafíos y mejorar la transición laboral de los jóvenes.

En segundo lugar, se explorarán las políticas públicas activas y su papel en relación con las pasantías educativas. Se examinará cómo las pasantías educativas pueden ser consideradas como una herramienta dentro de las políticas públicas para abordar los desafíos que enfrentan los jóvenes en su transición al trabajo. Se desarrollará por último y más importante, el concepto de *pasantía educativa*, haciendo una revisión de la literatura sobre pasantías educativas, incluyendo su definición, objetivos y beneficios. Esto proporcionará un marco teórico sólido para comprender cómo las pasantías educativas pueden influir en el desarrollo profesional de los estudiantes participantes y cómo sus valoraciones pueden reflejar este proceso.

En resumen, al desarrollar el marco teórico de la investigación, es importante justificar la inclusión de los conceptos de trabajo, juventud y pasantía educativa. Estos conceptos permitirán comprender el contexto laboral de los estudiantes, la etapa de vida en la que se encuentran y cómo las pasantías educativas se relacionan con su desarrollo profesional. Al integrar estos conceptos en el marco teórico, se proporcionará una base sólida para analizar las valoraciones de los estudiantes participantes en relación a su desarrollo profesional en las pasantías educativas implementadas en la UNAJ durante el período estudiado.

1.1 El enfoque de transición al trabajo y la definición de juventud en el contexto actual

Es importante señalar que existe cierta ambigüedad en la definición de *jóvenes* o *juventud* en la actualidad. Según la ONU, la juventud se refiere a un período de transición entre la infancia y la edad adulta, comprendido entre los 15 y 29 años. Sin embargo, la juventud no se limita solo a una categoría de edad, sino que también está influenciada por factores sociales, culturales y económicos que varían según el contexto. En esta investigación utilizaremos las definiciones correspondientes al

enfoque de transición al trabajo para abordar el tema de las pasantías educativas y su impacto en la juventud.

El enfoque de transición al trabajo entiende la **juventud** como una etapa de transición que involucra la entrada al mundo laboral y la construcción de una identidad profesional. Según el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC, 2003), esta etapa se caracteriza por la precariedad laboral, la temporalidad en los empleos, y la falta de estabilidad, lo que puede repercutir en la construcción de una identidad profesional sólida. (Trucco, Daniela y Ullmann, Heidi, 2015).

Navarro-Gómez y Sánchez-Sánchez (2018) destacan la importancia de analizar la trayectoria laboral de los jóvenes para comprender su experiencia en el mundo del trabajo. Según estos autores, la transición al trabajo implica tres etapas: inserción, consolidación y movilidad. Durante la inserción, los jóvenes buscan acceder al mercado laboral, mientras que en la consolidación buscan estabilidad laboral y una identidad profesional sólida. Finalmente, en la etapa de movilidad, los jóvenes buscan nuevas oportunidades laborales y una mayor flexibilidad en su carrera profesional.

Anteriormente, se utilizaba este término para crear un orden social y delimitar lo que se podía hacer y lo que no, dependiendo si habías terminado los estudios e ingresado al mercado laboral. Se consideraba el ingreso al mercado laboral como la única forma de transición hacia la vida adulta y es en este contexto donde se creó la noción de inserción laboral donde “los jóvenes accedían primero a la educación y luego al mercado de trabajo, logrando después de un cierto tiempo, estabilizar su situación laboral, es decir, asegurarse una relativa continuidad en el sistema productivo.” (Perez, Deleo y Massi, 2013:5).

Sin embargo, en la actualidad “Las transiciones a la vida adulta no solo se han tornado más complejas y prolongadas, sino que, cada vez más frecuentemente, dejan de ser lineales, estandarizadas y homogéneas, adquiriendo formas cada vez más fragmentadas, diferenciadas y reversibles” (Bendit, 2015:6). La imposibilidad del

ingreso a un empleo estable generó consecuencias tanto a nivel de integración social como de identidad por parte de los jóvenes. (Salvia y Tuñón, 2005:2).

Según Pérez (2013), una de las causas del desempleo en el sector juvenil en Argentina se atribuye a las medidas macroeconómicas implementadas a partir de los años '90. Varios autores han abordado las consecuencias de la globalización y las transformaciones en los procesos de transición juvenil, incluyendo su diversificación, prolongación, des estandarización e inestabilidad. Estas transiciones engloban aspectos como el paso de la educación secundaria y superior, el ingreso al mercado laboral, la búsqueda de vivienda y la formación de una identidad, entre otros. (Longo, 2011).

Considerando que el ingreso al mercado laboral, la obtención de un trabajo genera un cambio fundamental e implica una transición definiremos a continuación este concepto. Definimos al **trabajo** (Ley 20.744, art 4) como toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley. Siguiendo con las definiciones que nos presta la Ley de Contrato de Trabajo, se sobreentiende que existe un contrato de trabajo siempre que una persona preste servicios, realice actos o ejecute obras a favor de otra persona, bajo la dependencia de este, y reciba a cambio una remuneración. Siempre que se presenten estas condiciones se puede considerar que existe una relación de trabajo.

Neffa (1999) realiza un resumen en conclusión de la definición de otros autores sobre este concepto. Es así que, el trabajo es definido como una actividad coordinada entre hombres y mujeres que tiene una finalidad específica: producir bienes y/o servicios que tengan una utilidad social. Para llevarlo a cabo, es necesario que el ser humano tenga una movilidad completa. Esto quiere decir que la persona tiene que poner toda su fuerza, tanto física como psíquica (afectiva y relacional) y cognitiva; y poner en

práctica sus calificaciones, competencias profesionales y su experiencia. Por consiguiente, el resultado del trabajo no depende solamente de las funciones de producción (estructura, calidad y cantidad de insumos y tecnologías utilizadas), sino también del nivel de los trabajadores que involucran (sus competencias profesionales, saberes y experiencias).

Jacinto (2010) destaca que la transición hacia la vida adulta, marcada por el ingreso al mercado laboral, con la obtención del primer trabajo no es igual para los jóvenes, sino que se presenta de manera fragmentada y desigual. La globalización y el desarrollo del sistema educativo han generado transiciones heterogéneas y dinámicas hacia la vida adulta, las cuales no ocurren de manera uniforme entre los jóvenes de la sociedad. Deleo (2013) también resalta esta desigualdad en las transiciones juveniles debido a la globalización y al sistema educativo.

En línea con esto, Jacinto (2010) sostiene que "la ruptura de las relaciones lineales entre el nivel educativo y la inserción laboral condiciona fuertemente las motivaciones de los jóvenes por el estudio y el trabajo. La ilusión meritocrática pierde fuerza." (pág. 24).

En concordancia con lo anterior, Bourdieu (2002) argumentó que el desarrollo del sistema educativo tuvo dos consecuencias. La primera es permitir a jóvenes que antes no habrían podido, continuar en el sistema educativo y desarrollar objetivos y metas, siendo esta la consecuencia más inmediata. De esta manera, las diferencias entre jóvenes de diferentes clases sociales a primera vista se vieron atenuadas. Sin embargo, el permitir el acceso a la educación no asegura que todos tengan las mismas posibilidades. El valor del certificado de estudio no era el mismo. La inflación escolar, que convirtió el certificado de estudios en algo común, creó una nueva realidad y provocó que el acceso al mercado laboral siga siendo desigual entre los jóvenes. Como dice el autor: "El antiguo sistema escolar producía menos desajustes que el actual, con sus trayectorias complicadas, que hacen que la gente tenga aspiraciones que no corresponden a sus posibilidades reales." (Bourdieu, 2002:167).

¿Dónde se encuadra la situación de los jóvenes demandantes de empleo que salen del sistema escolar, ingresan al sistema universitario y no tienen la experiencia laboral requerida para ingresar en un empleo formal y estable?

1.2 Desafíos, riesgos y obstáculos para los jóvenes en la transición laboral: El impacto de la falta de experiencia y la desigualdad en el acceso al empleo.

Hoy en día, con un mercado laboral completamente inestable y cambiante, la desigualdad social hacia los jóvenes es un hecho. El tener estudios no garantiza un ingreso inmediato al mercado laboral, y los diagnósticos realizados sobre las características, las actividades o la no actividad de la juventud en Argentina están sesgados por prejuicios etarios y de clase, haciendo que los resultados ciertamente no sean del todo certeros o coherentes (Assusa, 2020). Un ejemplo de esto, es la costumbre de caracterizar a la juventud como un problema o “peligro”, dando por sentado que los jóvenes son los que más participan de disturbios, conflictos, delitos, etc., aunque no haya ninguna prueba contundente sobre ello.

Se puede decir que estos prejuicios hacia la juventud que sesgan los estudios sobre ellos, tienden a generalizar y homogeneizar a todos los jóvenes como un grupo homogéneo, cuando en realidad existen diferencias significativas en términos de género, clase social, orientación sexual, origen étnico, entre otros aspectos. Esta perspectiva se genera a partir de la desigualdad social a la que están sometidos. El hecho de no poder ingresar al mercado laboral y tener “más tiempo de ocio”, genera prejuicios para los que no tienen que sufrirlo, es decir, solo visto desde afuera se puede decir que no encontrar trabajo es una elección, sobre todo en la sociedad actual en la que vivimos. Es en este contexto de desarrollo, donde se inserta el concepto de *moratoria social*, “entendida como una etapa en la cual demoran- mientras estudian, se preparan y experimentan- su asunción de roles adultos” (Perez, Deleo y Massi, 2013:63).

Sin embargo, esta idea en la cual los jóvenes posponen de manera voluntaria y a elección su desarrollo para ingresar al mundo laboral, como ya hemos dicho no es igual para todos. Diversos estudios han puesto en evidencia que el postergar las

responsabilidades propias de la vida adulta está reservado en mayor medida, por no decir totalmente, para los jóvenes cuyo ingreso familiar es alto y se lo permite.

El concepto de Moratoria está íntimamente relacionado con el concepto de *job-search*, que destaca que los jóvenes que tienen más ingresos son más selectivos a la hora de buscar trabajo, y se pueden permitir prolongados periodos de desempleo a comparación con los jóvenes de otras clases sociales.

Otras corrientes que pretenden explicar el desempleo juvenil se dividen en dos categorías. La primera, justifica el problema argumentando que es un desajuste entre la oferta y la demanda, siendo así un problema ocasionado por los cambios tecnológicos y los desajustes educativos que generan que los jóvenes no tengan las competencias necesarias. Es decir, la causa del desempleo juvenil no sería una falta de oportunidades laborales, sino una falta de preparación y habilidades de los jóvenes para acceder a ellas. Esta corriente sugiere que una solución al problema podría ser una mejor educación y formación de los jóvenes, de modo que estén mejor preparados para las demandas del mercado laboral.

La segunda corriente de diagnóstico, aborda el problema a partir del análisis del funcionamiento estructural del mercado de trabajo. Allí se argumenta que el desajuste se encuentra en las desmedidas expectativas de los jóvenes, que se enfrentan a una evidente precariedad laboral característica propia del mercado laboral. Esta corriente argumenta que la situación precaria de los jóvenes en el mercado laboral es resultado de la ausencia de leyes laborales adecuadas que protejan a los trabajadores y propicien una inserción laboral estable. Los jóvenes se enfrentan con el contraste entre sus desmedidas expectativas, y la baja calidad y estabilidad del empleo que se les ofrece; y la dificultad para acceder a trabajos de calidad y con una perspectiva de carrera a largo plazo. (Salvia y Tuñón, 2005).

La diferencia en las tasas de desempleo entre los jóvenes con diferentes niveles de ingresos y diferentes clases sociales es evidente. Según los datos obtenidos por la EPH realizadas por la INDEC, para el 2019 se registró una desocupación del 39% para los jóvenes con menos ingresos y del 14% para los jóvenes pertenecientes a las

clases sociales con más ingresos; haciendo evidente que, si bien la brecha del sistema educativo había sido reducida en comparación al ingreso al mercado laboral, los jóvenes con menos recursos tenían una desocupación que superaba más de un 200% a los jóvenes con más ingresos. A su vez, la tasa de participación de los jóvenes en el mercado laboral era cerca de un 40% para el 2019. Los jóvenes que logran insertarse al mercado laboral no lo hacen de manera equitativa, ni en las mismas condiciones, ni en los mismos tipos de trabajos. Los jóvenes que pertenecen a la clase de más ingresos, son propensos a tener una mejor educación, a insertarse más rápido en el mercado laboral y en trabajos más calificados y de tiempo completo, donde la hora es mucho mejor remunerada que los trabajos que obtienen los jóvenes de clase baja, con salarios mucho más bajos (Assusa, 2020). En síntesis, estas desigualdades en el desempleo y la inserción laboral de los jóvenes se deben a múltiples factores determinantes para su desarrollo, como la clase social, la educación, el género, la etnia, entre otros.

Otro riesgo que corren los jóvenes cuando permanecen sin trabajar, es pasar a formar parte de la población económicamente inactiva. Neffa argumenta que eso es un riesgo no solo económico, sino que el estar desocupados los hace vulnerables y genera que su empleabilidad, es decir, la probabilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un periodo dado corra riesgo. Esta característica disminuye a medida que el tiempo de permanencia como desocupado perdura por diversas razones. Principalmente el permanecer como desocupado genera una pérdida de sus calificaciones profesionales, esto quiere decir que su permanencia disminuye sus competencias profesionales y sus habilidades. Dicho con diferentes palabras, el permanecer desempleado genera que se pierda paulatinamente el saber hacer un trabajo y el cómo hacerlo de manera eficaz y práctica, así como también la pérdida de la capacidad de adaptabilidad hacia una organización y sus reglas, también el perder la capacidad de liderar y organizar un grupo de trabajo. También considero importante mencionar, que el estar desempleado o desocupado por un largo periodo de tiempo, genera en el trabajador un cambio de actitud para con el trabajo y un desaliento cada vez mayor; y por parte del empleador una interpretación negativa hacia el trabajador. La empleabilidad también disminuye a medida que aumenta la edad del desocupado, aunque como el trabajo se enfoca en los jóvenes no desarrollaré este ítem.

1.3 Políticas Públicas activas, ¿las Pasantías Educativas como solución?

En el caso del empleo juvenil, las políticas públicas son especialmente relevantes para promover oportunidades de trabajo y desarrollo económico para los jóvenes, debido a la alta tasa de desempleo de este grupo demográfico. Pero antes, es pertinente saber: ¿qué es una **Política Pública**?

Las políticas públicas según el texto de Jaime, et al. (2013), tiene más de una definición, la misma varía dependiendo el enfoque con el que se la mire y en qué contexto fueron establecidas las distintas definiciones que fueron surgiendo. Generalmente los autores que plantean miradas nuevas sobre lo que es una política pública toman algo de lo que ya se había establecido previamente con modificaciones, o la amplía. La definición que se toma en este trabajo es la que propone Aguilar Villanueva, (2009), que define política pública como “un conjunto (secuencia, sistema, ciclo) de acciones, estructuradas en modo intencional y causal, que se orientan a realizar objetivos considerados de valor para la sociedad o a resolver problemas cuya solución es considerada de interés o beneficio público” (citado en Jaime, et.al, 2013, p.59). Las acciones llevadas a cabo van a dar origen o van a determinar una forma de comportarse, tanto de la sociedad como del gobierno. Esta definición, a diferencia de la propuesta en Oszlack y O’donnel, (1982, citado por Jaime et al., 2013), muestra una participación mayor entre el gobierno y los distintos sectores de la sociedad; en cambio, los autores antes mencionados, plantean que esta relación se basa en la demanda y el conflicto. El Estado interviene sólo cuando se trata de cuestiones que sean de interés de la sociedad civil. Es así que existen políticas públicas que se dividen, por así decirlo, en categorías, dependiendo qué necesidad social es la que pretende remediar o solucionar. En el presente trabajo nos incumben las políticas públicas de empleo, y dentro de esa categoría las que están enfocadas en el empleo juvenil.

De acuerdo con Neffa (2011), Freyssinet (2003, 2006) sostiene que el concepto de política de empleo designa al conjunto de intervenciones del sector público con repercusiones sobre el mercado de trabajo, que pueden producir cambios en la estructura y funcionamiento del mismo en términos cuantitativos o cualitativos. Al definir las de esta manera, las divide en categorías: activas o pasivas.

Las **políticas públicas de empleo activas**, son aquellas cuyo propósito es disminuir la tasa de desempleo, lo que implica transformar tanto la cantidad como la calidad de las oportunidades laborales; y también cambiar la naturaleza de los puestos demandados por los empleadores. Las políticas activas pueden incluir programas de formación y entrenamiento en habilidades específicas para jóvenes, incentivos para la contratación de primer empleo y fomento al emprendimiento juvenil. En contraposición se mencionan las políticas de empleo pasivas, las cuales se enfocan en intervenciones más específicas y están dirigidas principalmente a los grupos más vulnerables. Un ejemplo de este tipo de políticas son los subsidios por desempleo que tienen como objetivo mitigar los efectos del mercado en situaciones de alta tasa de desempleo. (Neffa, 2011, pág. 11)

En resumen, las políticas activas buscan generar empleo y mejorar la calidad del mismo a través de programas de capacitación, incentivos a la contratación y promoción del emprendimiento, mientras que las políticas pasivas se centran en la protección social de los desempleados mediante subsidios y ayudas económicas.

El tipo de políticas públicas que se lleven a cabo depende mucho de las capacidades estatales, es decir, de la capacidad que tenga de llevar a cabo proyectos con eficiencia, eficacia y sustentabilidad. Las capacidades económicas, estructurales, sociales y políticas que tiene un gobierno determinan el tipo de políticas que se sancionan y se llevan a cabo. Es por eso que es fundamental que los gobiernos cuenten con las capacidades necesarias para diseñar, implementar y evaluar políticas de empleo efectivas, sostenibles y adaptadas a las necesidades específicas de cada contexto.

Para remediar los problemas que transitan los jóvenes para ingresar al mercado laboral en un contexto de completa inestabilidad, en donde el desempleo era y es un impedimento común aún para personas con título universitario, se creó el sistema de ***pasantías educativas***¹, impulsado por el Ministerio de Desarrollo social. Este sistema conformó una política pública implementada en Argentina con el objetivo de reducir la pobreza y la exclusión social. Este programa, regulado por la ley 25.165, establece que los estudiantes tienen la posibilidad de realizar prácticas supervisadas en empresas u organismos relacionados con su formación, con el objetivo de brindarles experiencia práctica complementaria y facilitar su inserción laboral. Es así que las pasantías son de aplicación para los estudiantes mayores de 18 años de la Educación Superior, la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos y de la Formación Profesional y no tiene carácter laboral.

La ley establece requisitos para los convenios de pasantía, define derechos y responsabilidades de las partes involucradas, y establece mecanismos de control y evaluación de las pasantías. Para celebrarse la pasantía educativa las instituciones y organismos educativos reconocidos deben establecer un proyecto pedagógico integral de pasantías a nivel institucional, como marco para celebrar convenios con las empresas u organismos en los que se aplicará el sistema.

Diferentes aspectos sobre las pasantías educativas serán desarrollados en el capítulo siguiente.

CAPITULO 2

Las pasantías Educativas, ¿mecanismo de Inserción Laboral para desarrollar competencias profesionales o de flexibilización laboral?

A continuación, trataré de definir el concepto de pasantía educativa desde la mirada de diferentes autores. Esto es porque si bien el concepto es uno solo, para algunos

¹El sistema de Pasantías Educativas se creó en 1999, regulada por la ley 25.165

autores es un mecanismo beneficioso para el estudiante que permite que desarrolle sus competencias laborales mientras, que, para otros es un mecanismo de flexibilización laboral que permite al empleador mano de obra barata.

Entre los objetivos propuestos por estos programas, se encuentran la promoción de la educación, la salud, la vivienda, el trabajo y la cultura para todos los habitantes del país, especialmente para aquellos que se encuentran en situación de vulnerabilidad. “Las pasantías universitarias se postulan desde el discurso legal como una extensión del sistema educativo que busca brindar una práctica laboral que contribuya a la formación de los estudiantes” (Adamini, 2012:86). Es así que se conforman como un mecanismo de inserción laboral dispuesto por el Estado argentino para los estudiantes universitarios que atraviesan sus últimos años de carrera. Estas aún hoy están insertas en un doble campo del espacio social, el campo educativo y el campo laboral; y están reguladas desde el 2008 por la ley 26.427. Esta ley será analizada en el apartado “**Marco contextual**”.

Utilizando las palabras de Julián Pérez Porto y María Merino (2022) en su artículo sobre la definición de pasantía, se la puede definir como la práctica profesional que realiza un estudiante para poner en práctica sus conocimientos y facultades. El pasante es justamente el estudiante que desarrolla la práctica con la intención de obtener experiencia de campo. Concretamente podemos establecer que dos son los objetivos que se pretenden conseguir con la puesta en marcha de una pasantía, por un lado, el que el estudiante en prácticas comience a descubrir el mundo laboral relacionado con la carrera en la cual desea formarse. Y, por otro, empezar a acumular experiencia fundamental para el desarrollo de aquella.

Una pasantía educativa es una actividad que realiza un estudiante mayor de 18 años que cursa materias de tercer año en adelante de la facultad, que es contratado por un determinado organismo para realizar actividades relacionadas con su área de estudio, aportando además al desarrollo profesional y académico de éste. Se establece que la relación es propiamente educativa y no laboral, y donde el pasante no debe percibir

un salario sino un incentivo económico. Esta característica de la relación que es propiamente educativa o formativa y que está establecida en la ley de pasantías, es lo que Adamini (2014) dice que es lo que sustenta que los empresarios burlen el objetivo de las pasantías y las utilicen de “manera fraudulenta”.

Antes de continuar rescatare la definición de pasantía que se utiliza en el acuerdo individual que se utiliza en la UNAJ. *“Pasantía educativa es el conjunto de actividades formativas que realizan los estudiantes sustantivamente relacionados con la propuesta curricular de los estudios cursados, que se reconoce como experiencia de alto valor biológico” (Acuerdo Individual UNAJ ,2023).*

Esta definición logra definir una pasantía educativa de manera adecuada y capturar la esencia de la misma. Una pasantía educativa se refiere a un programa de actividades formativas que los estudiantes llevan a cabo, y que están estrechamente relacionadas con el plan de estudios que están siguiendo en su institución educativa. Estas actividades están diseñadas para brindar a los estudiantes una experiencia práctica y aplicada en el campo de estudio que están cursando.

La pasantía no sólo complementa la teoría aprendida en el aula, sino que también proporciona una oportunidad valiosa para aplicar esos conocimientos en un entorno real o profesional. Es por eso que es considerada de gran valor educativo, permite a los estudiantes adquirir habilidades prácticas, enfrentarse a desafíos reales y comprender cómo se aplica el conocimiento en el mundo laboral. Al participar en una pasantía educativa, los estudiantes tienen la oportunidad de adquirir una comprensión más profunda y contextualizada de su campo de estudio, lo que enriquece su formación académica.

El que la relación de una pasantía sea meramente educativa, elimina la posibilidad de que las pasantías tengan las garantías y protecciones que tendría un trabajador. Esto trae como consecuencia que los pasantes sean excluidos de beneficios sociales, salariales y sindicales, siendo así los empresarios, quienes toman partido de ello y utilizan el sistema de pasantías para cubrir puestos laborales, sustituir mano de obra, encubrir los períodos de prueba, etc. Incluso Adamini (2014) determina al art. 12 como factor determinante para realizar “fraude laboral” consentido entre los organismos estatales y los sindicatos. El uso de este término es adrede, y si bien no vamos a

enfocarnos en él es importante explicar el por qué es acertado su uso para caracterizar este tipo de programas. La práctica de la flexibilización puede considerarse fraudulenta, ya que es antijurídica, pues busca falsificar, excluir y negar la aplicación de las leyes laborales al recurso humano, asunto que constituye un fraude laboral. Encubrir una relación laboral no sólo tiene como propósito deformar la relación de trabajo, sino también significa obviar el pago de impuestos o las obligaciones de la seguridad social por parte del patrono. También se presta para ocultar al verdadero empleador cuando se contrata con un tercero, este sirve como intermediario que independiza al empresario de la relación de trabajo y, por ende, del compromiso que debiera asumir ante los trabajadores. (Hernandez, 2016:262).

Siguiendo con este argumento, Adamini (2013) dice que las pasantías se incorporaron a las nuevas formas flexibles de contratación laboral que buscaban promover el empleo, quitando responsabilidades patronales y fomentando contratos de duración determinadas. De esta manera, la pasantía termina siendo un mecanismo para evadir las responsabilidades que conlleva el registro de un empleado, una manera contractual más flexible ya que es menos costoso, temporal, y ofrece una fuerza laboral con capacitación universitaria.

Además de señalar a las pasantías como un medio para cometer fraude laboral por parte de los empleadores, también se puede cuestionar a las actividades que son el objetivo de la pasantía. “Las pasantías universitarias se postulan desde el discurso legal como una extensión del sistema educativo que busca brindar una práctica laboral que contribuya a la formación de los estudiantes” (Adamini, 2012: 86). Es así, que en el discurso legal se plantean a las pasantías con fines meramente pedagógicos y educativos, donde la actividad que realiza el alumno debe estar relacionada con su área de estudio para así contribuir realmente a su formación profesional y académica. Sin embargo, en la realidad los pasantes realizan actividades laborales, no solamente asisten al lugar establecido y en determinado horario; sino que las tareas que realizan no difieren de las tareas que realiza un trabajador efectivo de su lugar de trabajo. Esto hace que el carácter formativo o pedagógico de las pasantías sea cuestionable, y que los límites entre laboral y educativo no estén definidos y no sean respetados. Esta situación es aprovechada por los empleadores que como ya hemos mencionamos,

utilizan las pasantías como método para cubrir puestos de trabajo a un menor costo, haciendo así un uso fraudulento de ellas.

También se puede decir que el carácter transitorio de las pasantías hace que puedan ser utilizadas como mecanismos de control, en donde el pasante tenga que asimilar una manera de actuar con la esperanza de que cuando finalice su contrato como pasante sea pasado a planta permanente. Sin embargo, estudios como los realizados por Adamini (2013) demuestran que esas promesas tácitas nunca son dichas de manera formal, y conforman una estrategia del empleador para moldear el trabajador "ideal", uno responsable con conocimientos académicos y que representa bajos costos de contratación y mantenimiento.

Tras decir esto podemos definir a las pasantías educativas como un trabajo precario, y para sintetizar utilizaremos las dos categorías mencionadas por Adamini (2013):

1- Porque es un empleo con duración determinada, donde no se tiene en claro quién es el empleador o puede haber más de uno, aunque no se encuentra del todo esclarecido; no hay un salario, sino un ingreso muy por debajo de la mínima, y el estudiante que la transita no tiene la protección de las negociaciones colectivas, ni los beneficios sociales ni la posibilidad de afiliación sindical. Conformándose así un trabajo, inseguro, inestable y precario.

2- Porque desde una mirada sociológica del trabajo hay una ausencia de retribución material y simbólica ante los esfuerzos desplegados por el pasante que termina desarrollando su actividad en un ambiente hostil, con condiciones que afectan psicológicamente al trabajador (estas condiciones son las mencionadas en el punto anterior y el no ser reconocido como trabajador siendo así excluido de sus compañeros). Esto genera que el trabajador no obtenga una satisfacción personal del trabajo y que asimile como algo natural el trabajar en condiciones precarias.

2.1 Marco contextual de las pasantías educativas como mecanismo de inserción laboral y flexibilización laboral según la ley 26.427

En este apartado analizaré la ley 26.427, sancionada en noviembre del 2008, la cual

regula las pasantías educativas. Dicha ley establece a las pasantías educativas como “el conjunto de actividades formativas que realicen los 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.” A continuación, pondré diferentes artículos importantes que servirán para analizar estos programas y que serán cuestionados a lo largo del trabajo. En el art. 3 de la ley, están determinados como objetivos de una pasantía los siguientes ítems:

- a. Profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria
- b. Realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan;
- c. Incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo;
- d. Adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral;
- e. Aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes;
- f. Cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura;
- g. Se beneficien con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas referidos en el artículo 1º de la presente ley;
- h. Progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.”

Además, en su artículo 12, establece que: “Las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en la que éstas se desarrollan.” Esta figura no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo, ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados.

Si luego de la pasantía educativa se contrata a la persona por tiempo indeterminado, no se puede hacer uso del período de prueba del artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo. Es decir, no se puede hacer uso del periodo de prueba propio de un contrato a tiempo indeterminado.

El art. 13 establece que la duración de la pasantía debe ser mínimo de dos meses y máximo 12 meses, con posibilidades de poder extender 6 meses más. Con una carga horaria de no más de 20 horas semanales. Las actividades de la pasantía deben desarrollarse en las instalaciones del organismo o empresa donde se desarrolla, o en lugares previamente establecidos, pero que cumplan con los mínimos requisitos de seguridad e higiene, y estar inscriptos en la ley de riesgos de trabajo (art 14). El art. 15 se establece que “Los pasantes reciben una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En caso de haber más de un convenio aplicable, se tomará en cuenta el más favorable para el pasante. Para el caso de actividades que no cuenten con convenio colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía”.

Cabe mencionar que la sanción y la implementación de esta nueva herramienta, es decir, las pasantías educativas, evidencia dos cosas: por un lado, la ineficacia del sistema educativo, de brindar o garantizar una certificación que abra puertas al mercado laboral y permitirle al recibido/a una movilidad social; por otro lado, abrió paso al cuestionamiento sobre la universidad en sí, como creadora de nuevos profesionales.

A partir de la creación del sistema de pasantías, algunos estudios han realizado indagaciones desde el punto de vista jurídico por su carácter de convenio laboral. Sus resultados resaltaron el surgimiento de las pasantías en un contexto de gran flexibilización y profunda crisis en el mercado laboral, y categorizaron a la pasantía como una nueva modalidad de trabajo precario encubierta para el estudiante. (Chávez, 2002 en Serrano, M. A., 2015).

CAPITULO 3

Metodología de investigación

Para desarrollar este trabajo, utilizaré principalmente un enfoque cualitativo, este enfoque nos permite comprender, interpretar y describir fenómenos complejos desde la perspectiva de los participantes, centrándose en la subjetividad y la interpretación de los significados (Hernandez Sampieri, Fernandez y Baptista; 2010). En este caso, la investigación busca explorar las experiencias y percepciones de los estudiantes de la UNAJ en relación con las pasantías educativas. La intención es obtener una comprensión profunda y detallada de sus vivencias y analizarlas desde diferentes perspectivas. Esto nos servirá para esclarecer si fueron beneficiosas para su desarrollo profesional y académico; y si tuvo relación durante su desarrollo lo aprendido durante el transcurso de la carrera.

Además, se pretende obtener información sobre el desarrollo de las pasantías en la UNAJ para tener una visión general del funcionamiento de las mismas, el conocer los procedimientos involucrados y el detalle de la demanda de pasantes, información que la metodología cualitativa nos permitirá obtener. Consideramos que esta aproximación nos brindará un panorama más enriquecido y detallado de información para continuar con el análisis.

3.1 Tipo de investigación

Es necesario para realizar una buena investigación definir qué se quiere investigar y cómo se va a investigar porque la respuesta a esta pregunta va a definir la estrategia a llevarse a cabo, y va a determinar la manera de recolectar datos y qué datos hay que recolectar; así como también la elección del muestreo y otros componentes.

Esta investigación es de tipo descriptiva porque se enfoca en la descripción de las características, propiedades y comportamientos de un fenómeno o evento en particular, sin buscar establecer relaciones de causa y efecto o explicaciones teóricas profundas. En el caso de esta investigación este enfoque es el más conveniente

porque su objetivo principal es describir la naturaleza y características de dicho programa, así como analizar sus resultados y efectos en la formación y capacitación de los estudiantes.

3.2 Población y muestra

Es necesario que quede claro que para llevar a cabo una investigación hay que delimitar a partir de los objetivos definidos los objetos de estudio. Es decir que estos tienen que reunir ciertas características específicas para ser estudiados y no pueden ser definidos de manera general.

Como unidad de análisis para esta investigación serán tenidos en cuenta estudiantes universitarios del Instituto de ciencias sociales. Considerando el objetivo propuesto, la población de estudio consiste en estudiantes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) que haya o estén participando en pasantías entre los años 2022 y 2023, específicamente en el ámbito del Instituto de Ciencias Sociales y Administración. Según la información recopilada durante ese período, se identificaron un total de 70 pasantías, algunas de las cuales aún no han concluido.

Es relevante destacar que la distribución de las pasantías no es equitativa, el Instituto de Ciencias Sociales representa la mayoría de las pasantías realizadas, abarcando un total de 27 pasantías según datos actualizados hasta agosto de 2023. Entre las distintas carreras, la Licenciatura en Administración de Empresas es la que actualmente tiene un mayor número de pasantías en desarrollo.

Para el desarrollo de este trabajo no se buscó obtener representatividad estadística en la muestra, sino que se realizó un muestreo selectivo (o intencional), con el objetivo de garantizar un rango amplio de experiencias individuales que representen todos los grupos significativos que componen la población. Según Mallimaci y Giménez Béliveau (2006), el muestreo selectivo o intencional se utiliza cuando el investigador desea obtener información sobre un grupo específico de individuos que poseen características relevantes para la investigación.

En este caso, la intención de la investigación es obtener una muestra representativa estadísticamente significativa, sino más bien incluir individuos que tuvieran

experiencias relevantes y diversas que pudieran aportar al objetivo de la investigación. En esta investigación se logró para el estudio de campo contactar con 10 jóvenes pasantes que accedieron a realizar la entrevista, de las cuales 5 estaban en proceso de desarrollo en diversas organizaciones, mientras que las otras 5 ya habían concluido. Entre las empresas y/o organizaciones destacadas por utilizar de manera frecuente este tipo de programas se destacan la Municipalidad de Berazategui, la Municipalidad de Quilmes y el Hospital del Cruce de Varela. A continuación, dividiré para mayor organización y comprensión en ejes temáticos este capítulo.

También se llevó a cabo una entrevista a la encargada del sistema de pasantías de la UNAJ, considerada una informante clave. Esta entrevista proporcionó una perspectiva única desde el interior de la universidad, permitiéndonos observar de manera detallada los procedimientos establecidos para la implementación de las pasantías. La colaboración del informante clave es esencial para obtener información contextualizada y de primera mano sobre cómo se gestionan y ejecutan las pasantías dentro de la institución.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para obtener los resultados requeridos se utilizó como herramienta para la recolección de datos primarios una entrevista semiestructurada, técnica que permitirá obtener un mayor nivel de profundidad y detalle de la información, por medio de una estructura de preguntas flexibles que faciliten respuestas libres o abiertas. (Verd y Lozares, 2016). Es importante mencionar que en una entrevista de tipo descriptiva exploratoria, no se espera que el entrevistado de respuestas definitivas, sino que se trata de explorar su perspectiva y obtener información que permita entender mejor el fenómeno que se está estudiando.

Así se pretende obtener un panorama completo sobre las pasantías desde diferentes perspectivas y analizar el resultado de dichos testimonios, es decir, agrupar dependiendo las respuestas de los pasantes. Si existen coincidencias con las percepciones de los estudiantes que hayan transitado una. También como mencione anteriormente se realizó una entrevista a la parte administrativa de la UNAJ que está

a cargo de estos programas, el objetivo de esta entrevista es conocer el sistema de pasantías educativas de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, incluyendo el procedimiento de solicitud, aprobación, selección y tutela de los estudiantes, así como los perfiles y puestos más solicitados por las organizaciones y empresas. La entrevista buscó proporcionar una comprensión completa del sistema de pasantías y explorar posibles áreas de mejora para garantizar una experiencia valiosa tanto para los estudiantes como para las organizaciones y empresas que participan en el programa.

Como fuentes secundarias, se analizó la normativa legal que regula estos programas, como la ley de pasantías, la resolución n°63/13, realizada entre la Municipalidad de Berazategui y la UNAJ y el “Convenio específico de Cooperación Técnica y Fortalecimiento”, convenio que se firma con cada empresa u organismo que quiera utilizar el servicio de utilizar una pasantía educativa. Por último, como material informativo un modelo de acuerdo individual en el que la Universidad actúa como intermediaria entre el pasante y la empresa que esté dispuesta a formalizar un acuerdo con un estudiante en particular para una pasantía específica. Este acuerdo está integrado por cuatro anexos denominados "Plan de pasantía educativa", "acuerdo individual instructivo", "Acuerdo de confidencialidad" (Anexo III) y la "Solicitud de Gestión de Seguros" (Anexo IV).

Toda investigación debe considerar los aspectos éticos como una parte fundamental de su diseño y desarrollo, así la investigación se hará de manera responsable, justa y transparente protegiendo los derechos y el bienestar de los participantes. (Campos, M; 2009). Esto quiere decir que los participantes deben dar su consentimiento y estar informados sobre el tipo de investigación y los riesgos que conlleven esta si existe alguno; debe respetar la norma de confidencialidad; los participantes a menos que indiquen lo contrario deben ser anónimos; garantizar la integridad física y emocional de los participantes; debe ser equitativa y justa con todos los participantes sin discriminar; tiene que respetar la privacidad y la transparencia (se deben proporcionar informes claros y precisos sobre los procedimientos y resultados de la investigación, y se deben tomar medidas para garantizar que la información sea accesible y comprensible para todos los interesados).

CAPITULO 4

Dinámica y Procedimientos del Sistema de Pasantías en la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Los lineamientos que rigen en la UNAJ establecen que, mediante la Ley 24.521 de educación superior, la función primordial de las instituciones universitarias es extender su acción y servicios a la comunidad con el propósito de contribuir al desarrollo y transformación de la misma. Esto determina un carácter contributivo hacia la sociedad y subraya el rol fundamental que tienen para la comunidad circundante. Ya en el estatuto establece como responsabilidad de la Universidad el establecer permanentes de articulación y cooperación con organismos que promuevan el desarrollo humano, organizando actividades que vinculen a la universidad con las necesidades de la sociedad, la provincia y el país.

En el presente capítulo se describirá cómo es el funcionamiento de las pasantías educativas dentro de la Universidad Nacional Arturo Jauretche desde el inicio del procedimiento, solicitud, aprobación, selección, etc. Para eso, se realizó un estudio de campo, específicamente se realizó una entrevista semiestructurada a la encargada de gestionar el sistema de las pasantías, así como también se utilizaron como fuente de información: el Instructivo y Circuito administrativo para Pasantías educativas y formativas de la Universidad Nacional Arturo Jauretche UNAJ, la resolución 63/13; el convenio marco entre la UNAJ y LCV S.R.L y el convenio marco entre la UNAJ y la Municipalidad de Berazategui.

Las pasantías educativas se erigen como una herramienta esencial dentro del entramado académico de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, estableciendo un puente fundamental entre el conocimiento teórico adquirido por los estudiantes y su aplicación en el mundo real. El propósito primordial que impulsa la implementación de este sistema, reside en la creación de un vínculo directo y enriquecedor entre los estudiantes y su área de estudio. La esencia misma de este programa radica en que los estudiantes tengan la oportunidad de adentrarse en el ámbito práctico, lo que les permite comprender cómo aplicar sus conocimientos en situaciones reales y resolver

desafíos concretos. Al experimentar la transición desde el aula hasta el entorno profesional, los estudiantes pueden vislumbrar cómo se materializa la teoría en la realidad y cómo sus habilidades y competencias se traducen en acciones con impacto. La intención de trasladar la teoría a la práctica es evidente en la esencia misma de las pasantías. Al permitir a los estudiantes vivir situaciones laborales auténticas y enfrentar problemas concretos, la universidad busca que los participantes superen la barrera entre el aprendizaje académico y la aplicación práctica.

Este enfoque no sólo beneficia a los estudiantes, sino que también responde a la demanda de la sociedad y las empresas de contar con profesionales preparados para los desafíos del mundo laboral. Según Fuentes y Zepeda (2016), en su artículo, propone a la pasantía como una experiencia educativa enriquecedora para el desarrollo profesional de los estudiantes. El programa que propone la universidad busca que los participantes no sean espectadores del conocimiento, sino que se conviertan en agentes activos y competentes en sus campos de estudio, capaces de afrontar desafíos profesionales con confianza y eficacia. Esta orientación práctica y aplicada de la educación es el cimiento sobre el cual se erige el programa de pasantías que se comenzó a implementar en el 2013.

La universidad dispone de una regulación que precisa y delinea los procesos necesarios para la realización de pasantías. Esta regulación, titulada "*Instructivo y Circuito Administrativo para Pasantías Educativas y Formativas de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ)*", en su artículo inicial, brinda una introducción completa al funcionamiento del instructivo. En los siguientes artículos ofrece una definición precisa de lo que constituye una pasantía educativa, así como de sus objetivos fundamentales. Estos objetivos se encuentran alineados con los establecidos en la Ley 26.427. La regulación también aclara de manera específica los deberes y responsabilidades que la UNAJ asume en relación con los pasantes. Además, se establecen en detalle las condiciones necesarias para acceder a estas pasantías, de parte de las dos partes. A continuación, los describiremos detalladamente ya que, nuestro objetivo es conocer en detalle el proceso y ejercicio de una pasantía.

El instructivo en su artículo 4 establece el compromiso de la Universidad de equidad al llevar a cabo convocatorias para pasantías educativas y formativas. "La Universidad

preservará la igualdad de oportunidades comunicando a los estudiantes con antelación a cada convocatoria: los procedimientos, requisitos, vacantes, criterios de asignación, plazos y todo otro dato necesario para postular a las pasantías, preseleccionando a los estudiantes, quedando a cargo del requirente la selección definitiva”. Este artículo asegura que la Universidad se esfuerza por brindar igualdad de oportunidades a todos los estudiantes interesados en las pasantías. Deberá de proporcionar información transparente y detallada, también es de su competencia y responsabilidad realizar una preselección para agilizar el proceso y, finalmente, otorgar la autoridad de selección a la entidad que solicita la pasantía.

El artículo 5 establece las condiciones que los estudiantes deben cumplir para ser elegibles y poder acceder a las pasantías educativas ofrecidas por la Universidad. Aquí se explica en detalle qué requisitos deben cumplir los estudiantes: Para acceder a las pasantías educativas los estudiantes deberán estar cursando alguna de las carreras dictadas por la Universidad en forma activa y regular, haber aprobado como mínimo una 20% de la carrera por la cual se postulan a la pasantía y no encontrarse trabajando en relación de dependencia ni bajo ninguna otra forma, ni estarán asignados a otra pasantía.

Es decir, según el artículo 5 del instructivo que establece los requisitos de los estudiantes para poder ingresar a una pasantía, se establece como requisito, que sea un estudiante activo y regular; y que haya completado al menos un 20% de los créditos requeridos para la finalización de su programa académico. En términos más concretos, esto implica que el estudiante debe estar en proceso de cursar sus estudios y considerando que el promedio de materias en los planes de estudio de las carreras ofrecidas por el Instituto de Sociales es de alrededor de 35 a 37 materias en total para ser elegible para una pasantía, el estudiante debe encontrarse en el proceso de cursar al menos su séptima materia, lo que generalmente corresponde al inicio o transcurso de su segundo año académico según el plan de estudio. Esto garantiza que los estudiantes tengan una base académica sólida antes de emprender la pasantía. De encontrarse empleado bajo relación de dependencia ya sea, a tiempo completo o parcial no estará calificado para ser considerado, esto se hace para enfocar la pasantía como una oportunidad de aprendizaje y no como un empleo tradicional. Por último, se establece que un estudiante no puede estar convocado para dos pasantías simultáneas ya que se considera que no podrían dedicarse debidamente. Estos

criterios pretenden garantizar ciertos estándares académicos y laborales que no interfieran con el desarrollo de la pasantía.

En cada convocatoria de pasantía se realiza un expediente particular único e individual que detalla minuciosamente el proceso integral de convocatoria y selección. En dicho expediente se delinearán con precisión los procedimientos administrativos y operativos que rigen el desarrollo de la convocatoria, así como los requisitos necesarios para la participación de los interesados. Además, se especifican de manera clara y concisa las plazas vacantes disponibles, los criterios de asignación que se emplearán para evaluar a los candidatos y los plazos fundamentales que regirán el proceso de postulación.

El expediente se erige como un compendio exhaustivo que desglosa la metodología de selección, partiendo desde el momento inicial de divulgación de la convocatoria hasta la etapa final de asignación de plazas. Los procedimientos administrativos y operativos, concebidos con meticulosidad, se presentan de manera secuencial y lógica, permitiendo así una comprensión fluida de las etapas que conforman el proceso.

En lo que respecta a los requisitos, estos se enuncian delineando los atributos y competencias que los aspirantes deben ostentar para poder participar en la convocatoria. Asimismo, se provee información precisa acerca del número de plazas vacantes disponibles en cada edición, lo cual constituye un punto clave para los potenciales candidatos al momento de considerar su postulación.

Los criterios de asignación, sustentados en principios de equidad y objetividad, se desglosan en el expediente para que los interesados tengan una visión clara de los aspectos que serán evaluados durante el proceso de selección. Estos criterios son diseñados con el propósito de identificar a los candidatos que mejor se adecúen a las necesidades y demandas de las plazas vacantes, garantizando así una asignación acorde a las capacidades y méritos individuales.

En términos temporales, el expediente provee un cronograma preciso que delinea los plazos cruciales del proceso de convocatoria y selección. Estos plazos incluyen desde la fecha de apertura de la convocatoria hasta los momentos en los cuales los candidatos podrán presentar sus postulaciones, las etapas de evaluación, las fechas de comunicación de resultados y, en última instancia, la fecha de asignación de plazas a los candidatos seleccionados.

Es así que el expediente que acompaña a cada convocatoria se configura como un documento esencial y completo que encapsula todos los aspectos fundamentales del proceso de convocatoria y selección. Su enfoque exhaustivo y su estructura ordenada permiten una comprensión integral y transparente de los procedimientos, requisitos, vacantes, criterios de asignación y plazos esenciales que rigen el camino de los aspirantes desde la postulación hasta la asignación final de plazas. Este expediente pretende brindar a todos los alumnos interesados la igualdad de oportunidades, eso es lo que se declara en el artículo 6 del instructivo.²

En su artículo 8 establece el contenido de cada acuerdo individual que debe de tener una pasantía. Estos son:

1. Informe de la Convocatoria realizada,
2. Informe o Copia de la Resolución de aprobación del acuerdo con la entidad respectiva,
3. Certificado de estudios/Constancia de Alumno regular;
4. Copia DNI,
5. Compromiso de Confidencialidad y Aceptación notificación electrónica,
6. Conformidad Instituto,
7. Nota aceptación Docente Guía/Coordinador de carrera,
8. Plan de trabajo,
9. Acuerdo Individual,
10. Dictamen Legal³

Al finalizar la pasantía, se deben presentar diferentes informes: Informe del Tutor: Evaluación profesional del desempeño del pasante en el entorno laboral, destacando competencias y áreas de mejora. Informe del Docente Guía: Evaluación académica del uso de conocimientos teóricos en situaciones reales, resaltando el progreso y la adaptación. Informe del Estudiante: Reflexiones personales del pasante sobre su experiencia, resaltando logros, desafíos y aprendizajes obtenidos. Estos informes enriquecerán el expediente con evaluaciones externas y personales, proporcionando una visión completa del desarrollo del pasante durante la pasantía.

² Este expediente incorpora una copia del Convenio Marco o Convenio Marco de Pasantías, o una copia del Convenio Especifico de Pasantías según se hubieran suscripto, y/o las resoluciones rectorales o del Consejo Superior y/o Rector de aprobación de los mismos.

³ En caso de querer renovar la pasantía deberá de presentarse un proyecto de renovación. Y repetir todos los pasos del 6 al 10

En su artículo 10 el acuerdo refiere a la confidencialidad y el compromiso de reserva que deben mantener las partes involucradas en la relación, así como los requisitos para la comunicación y notificación entre los postulantes y la universidad. Las partes deben mantener en secreto los términos de la relación y la información adquirida durante su desarrollo. Los postulantes deben proporcionar una dirección de correo electrónico o dispositivo digital designado a la universidad para recibir notificaciones oficiales por medios electrónicos o llamadas telefónicas, considerando estas comunicaciones como válidas y sustitutivas de otras formas de contacto.

La Unidad de Bienestar Estudiantil, que está bajo la supervisión de la Secretaría General, tendrá la responsabilidad de firmar los Acuerdos Individuales entre el Solicitante, la Universidad y el estudiante. Esto significa que esta unidad será la encargada de formalizar y gestionar los acuerdos entre las partes involucradas.

Teniendo en cuenta la información brindada por el estudio de campo, el instructivo y el convenio que realizó la Municipalidad de Berazategui y con la empresa LCV SRL que nos servirán de ejemplo. A continuación, describiré exhaustivamente el procedimiento para la realización de una pasantía. En principio los pasos a seguir son los siguientes:

- 1- Firma de convenio Marco
- 2- Solicitud de pasantía
- 3- Publicación de la pasantía en el portal de empleo de la UNAJ
- 4- Comprobación de regularidad
- 5- Firma del acuerdo individual
- 6- Designación de tutor y docente guía
- 7- Evaluación de la pasantía

4.1 Firma de convenio marco.

La empresa y organización interesada debe de firmar primero una resolución y luego un convenio marco con la universidad. Estos dos documentos se realizan en simultáneo básicamente, uno precede al otro e incluso se pueden encontrar en un mismo documento. Este acuerdo establece los términos generales para la colaboración y la relación entre ambas partes. Disponemos del modelo del convenio

base que se utiliza para la realización de este acuerdo y de dos convenios marcos para analizar y describir. Contamos con la resolución nro. 63/13 que se realizó en el 2013 entre la Municipalidad de Berazategui y la UNAJ y su convenio; también el convenio marco entre la UNAJ y la LCV S.R.L.

De parte de la Universidad el convenio debe de estar firmado y sellado por el Rector Organizador y de parte de la organización solicitante por la autoridad más alta.



“CONVENIO ESPECÍFICO”
de Cooperación técnica y fortalecimiento
Entre la **UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE (UNAJ)**
y la.....
Pasantías Educativas y Formativas

Entre la **UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE**, CUIT30-71134016-1, en adelante “**UNAJ**” o la “**UNIVERSIDAD**”, con domicilio en Av. Calchaquí 6200 (1888), ciudad de San Juan Bautista, Partido de Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires, República Argentina, representada en este acto por su Rector Dr. **Arnaldo Darío MEDINA**, DNI 16234597;

y la (universidad/sociedad/asociación/organización/empresa), **CUIT**, en adelante la “**EMPRESA**” o la “**ENTIDAD**”, con domicilio en calle....., localidad de....., Provincia de Buenos Aires, representado en este acto por el Sr., **DNI**, representación que acredita con el instrumento que se adjunta cuya legitimidad y vigencia actual declaran bajo juramento;

Las Partes acuerdan celebrar el presente “**Convenio Específico de Pasantías Educativas y Formativas**”, de acuerdo a las estipulaciones siguientes:

Modelo de Convenio 1

En este convenio o resolución en un principio declara los lineamientos que rigen a la universidad en cuanto a su contribución hacia la comunidad, siendo esta una responsabilidad propia como institución. La organización que decida utilizar los servicios de la universidad debe de seguir los lineamientos del sistema de pasantías, comprometerse a cumplirlos y respetarlos.

La Municipalidad en este caso se compromete a seguir con estos mandatos y declara que su objetivo es brindarles a los estudiantes de la Jauretche experiencia laboral de campo que se complementa con la formación académica, esto es lo que se declara en el artículo 2 del convenio. Se determina también en este artículo que de esta manera la organización contribuye a la transición entre la etapa educativa y la

profesional de los alumnos y a una mejor inserción en el mercado de trabajo. A comparación con este convenio el siguiente convenio realizado con la empresa LCV S.R.L es similar solo que agrega una justificación argumentando que contribuirá de esta manera a la asimilación de saberes, habilidades y actitudes vinculadas al mundo del trabajo y que de esa manera favorecerá a la transición al mercado laboral.

CONVENIO MARCO DE PASANTÍAS entre la
UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHÉ y la MUNICIPALIDAD de
BERAZATEGUI

La UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHÉ CUIT.: 30-71134016-1, representada en este acto por el Lic. Ernesto Villanueva, en su carácter de Rector Organizador, DNI: 4.521.083, con domicilio en la Av. Calchaquí 6200, (1888), Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires, en adelante 'LA UNIVERSIDAD' y la MUNICIPALIDAD DE BERAZATEGUI en adelante llamada 'LA MUNICIPALIDAD', con domicilio legal en Av. Mitre y 14, CUIT: 33-99903390-9 representada en este acto por el Sr. Intendente Municipal, Dr. Juan Patricio Mussi, DNI: 25.968.365, acuerdan celebrar el presente convenio conforme las siguientes cláusulas:

PRIMERO: Implementar entre las partes un Sistema de Pasantías Educativas dentro del marco regulado por la Ley 26.427 y sus eventuales modificaciones, el que será de aplicación en aquellos supuestos no específicamente contemplados en el presente convenio. -----

SEGUNDO: La realización de las pasantías tendrá por objeto posibilitar a estudiantes de 'LA UNIVERSIDAD' adquirir durante la vigencia de las mismas, experiencia laboral de campo en 'LA MUNICIPALIDAD' como complemento de la formación académica recibida. De esta forma se contribuirá a la transición entre la etapa educativa y la profesional de los alumnos y a una mejor inserción en el mercado de trabajo por parte de los mismos.-----

Convenio con la Municipalidad 1

Como se puede apreciar en este fragmento de convenio lo primero que tiene que tener por reglamento son los datos de la universidad y de la organización con la cual se está estableciendo el vínculo. Luego en el siguiente artículos comprometen a que el programa debe de seguir con los lineamientos establecidos por la ley y luego fundamenta la importancia del objetivo del sistema.

En el siguiente artículo que se presenta a continuación se establece de manera clara y precisa que las pasantías, en ningún caso, conllevan el establecimiento de una relación laboral. Además, se enfatiza que las pasantías no deben ser empleadas como medio para cubrir puestos vacantes, generar nuevas oportunidades de trabajo ni sustituir al personal existente. Es importante subrayar que las pasantías si bien

son una oportunidad para el que las transita de ingresar al mercado laboral, no implican una relación laboral con los mismos derechos y responsabilidades que los empleados regulares.

En virtud de esta declaración, se busca evitar malentendidos y mal uso de las pasantías en el ámbito laboral. No se deben utilizar como una solución para llenar vacantes temporales o permanentes dentro de una organización. Tampoco deben ser empleadas como una vía para la creación de nuevos puestos de trabajo sin ofrecer la compensación y los beneficios adecuados.

De igual manera, es esencial resaltar que las pasantías no deben ser utilizadas como una forma de reemplazar al personal existente en una empresa. Su propósito principal es brindar una experiencia educativa y de aprendizaje a los participantes, sin perjudicar los derechos laborales y la estabilidad de los trabajadores actuales.

En el séptimo artículo del convenio se establecen los plazos de duración que puede llegar a tener la pasantía. Estos plazos son los mismos establecidos en la Ley:

La duración y la carga horaria de las pasantías educativas se definen en el convenio mencionado en el artículo 6º, en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar, por un plazo mínimo de DOS (2) meses y máximo de DOCE (12) meses, con una carga horaria semanal de hasta VEINTE (20) horas. Cumplido el plazo máximo establecido, una vacante de pasantía educativa puede renovarse a favor del mismo pasante, por hasta SEIS (6) meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes, conforme el artículo 9º de la presente.

Esto es lo establecido en el artículo séptimo del convenio y en el artículo 13 de la Ley. Mientras tanto, en el octavo artículo del convenio marco se introduce la disposición de la asignación estímulo estableciendo que es para viajes y demás erogaciones que deriven del ejercicio de la pasantía, siendo de carácter no remunerativo.

A continuación, realizaré una breve comparativa entre este artículo del convenio y el de la ley.

- En cuanto a la naturaleza de la asignación: el convenio marco no lo describe al detalle como la ley, pero las dos establecen que debe de servir para cubrir gastos relacionados con la pasantía.

- En cuanto al cálculo de la asignación: La ley determina que la asignación estímulo se calcula sobre la base del salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa y se ajusta proporcionalmente a la carga horaria de la pasantía. Si hay múltiples convenios, se aplica el más favorable. Si no existe convenio, se utiliza el salario mínimo. Mientras en el convenio marco de la Municipalidad de Berazategui cuyo ejemplo se utilizó anteriormente no se determina una forma de calcular la asignación estímulo, en el convenio con LCV S.R.L detalla lo mismo que dice que ley.

En resumen, mientras que ambos artículos tratan sobre la asignación estímulo para pasantes, el artículo 15 de la ley ofrece una descripción más detallada sobre cómo se calcula y ajusta esta asignación, tomando en cuenta factores como el salario básico, la carga horaria y la existencia de convenios colectivos. El artículo octavo del convenio marco se centra en la naturaleza no remunerativa de la asignación y en su propósito de cubrir gastos relacionados con la pasantía sin dar tanto detalle de los montos y cálculos pertinentes para la misma.

El artículo 9 tanto del convenio con la Municipalidad de Berazategui como con LCV S.R.L establece que las empresas u organizaciones que empleen pasantes deben cumplir con ciertas condiciones para garantizar la seguridad y el bienestar de los pasantes, este artículo está en concordancia o sigue los lineamientos del artículo 14 de la ley de pasantías.

Las condiciones de seguridad e higiene mencionadas en el artículo 9 son requisitos fundamentales para salvaguardar la salud física y mental de los pasantes mientras realizan sus actividades en la empresa u organización. Esto implica que la entidad que recibe a los pasantes debe asegurarse de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, siguiendo las regulaciones y normativas establecidas por la ley.

Además, el artículo 9 establece que la entidad que emplea pasantes debe contratar una cobertura de seguro de ART (Accidentes de Riesgo de Trabajo) que proteja a los pasantes en caso de accidentes o lesiones que puedan ocurrir durante el período de pasantía. Esta cobertura de seguro de ART es responsabilidad exclusiva de la

organización que recibe a los pasantes, lo que significa que la empresa u organización debe asumir los costos asociados a esta cobertura para garantizar la protección de los pasantes.

En ambos convenios marcos, en su artículo décimo, se establece que la empresa u organización tiene el compromiso de proporcionar al pasante las herramientas y los conocimientos necesarios para que pueda cumplir con los objetivos y propósitos de la pasantía. Esto significa que la entidad receptora se compromete a brindar la formación y la capacitación requeridas para que el pasante adquiera las habilidades y competencias necesarias durante su período de pasantía.

Además, en este mismo artículo se establece la obligación por parte de la empresa u organización de ofrecer una cobertura de salud para el pasante. Esta cobertura debe ofrecer prestaciones de salud que sean equivalentes a las que se encuentran establecidas en la ley 23.660 de Obras Sociales. Esto implica que la cobertura de salud debe brindar al pasante acceso a los mismos servicios médicos y tratamientos que recibiría el personal dependiente de la entidad receptora.

Aparte de la cobertura de salud, el artículo establece que la entidad receptora debe otorgar al pasante licencias en caso de que necesite tomar exámenes parciales o finales relacionados con sus estudios. Esto significa que el pasante debe tener la posibilidad de ausentarse temporalmente de sus responsabilidades de pasantía para poder dedicarse a sus compromisos académicos, asegurando así su desarrollo educativo.

En síntesis, el artículo 10 de ambos convenios marcos establece que la empresa u organización debe proporcionar al pasante la formación necesaria, garantizar una cobertura de salud equivalente a la ley de Obras Sociales y permitir licencias para exámenes parciales o finales, de manera que el pasante cuente con las condiciones adecuadas para llevar a cabo su pasantía de manera exitosa. Este artículo utiliza el mismo artículo que habla de la asignación estímulo en la ley, el artículo 15.

En el artículo 19 de todo convenio se establece varios puntos importantes sobre los límites en la representación; la vigencia y la renovación de los convenios; la anulación y sus efectos.

En principio el convenio establece que ninguna de las partes tiene la autorización para hablar o actuar en nombre de la otra parte, ya sea de forma oral o escrita. Además, no se limita a las partes en la posibilidad de establecer acuerdos similares con otras instituciones. Es decir, una empresa puede establecer un programa de pasantías con la UNAJ y con la UNQUI de así desearlo.

El convenio tiene una duración inicial de dos años. Después de ese período, se renueva automáticamente por períodos adicionales no especificados. Esto significa que a menos que una de las partes decida no renovar el convenio, continuará en vigor y seguirá vigente. Es por eso que los convenios disponibles siguen vigentes, porque ninguna de las dos partes a rescindido el contrato y porque de hecho siguen utilizando el servicio de pasantías.

Cualquiera de las partes tiene el derecho de rescindir (cancelar) el convenio sin necesidad de proporcionar una razón específica. Sin embargo, esta rescisión debe realizarse mediante una notificación extrajudicial por escrito. La notificación debe ser realizada con al menos treinta días de anticipación. Si una de las partes decide rescindir el convenio, esto no dará lugar a compensaciones ni indemnizaciones para ninguna de las partes involucradas, incluidos los pasantes que podrían estar participando en el acuerdo. Además, la rescisión no afectará las pasantías que estén en curso en ese momento.

En el último artículo del convenio establece lo siguiente:

Las partes involucradas en el convenio acuerdan que harán todos los esfuerzos necesarios para resolver cualquier desavenencia que pueda surgir como resultado de la aplicación, interpretación y/o ejecución del convenio de manera pacífica y directa. Buscarán solucionar estos problemas a través de las instancias jerárquicas apropiadas, de manera directa y pacífica. Si bien en el modelo de convenio se establece un plazo de 60 días en ninguno de los convenios disponibles establecen esta cláusula. Lo que si establece, es que de no resolverse de manera satisfactoria para las dos partes se comprometen a someter la disputa a un proceso de conciliación o arbitraje y de no poder resolverse de esta manera se elevará la disputa a la autoridad judicial correspondiente.⁴

⁴ La autoridad competente será la jurisdicción del Juzgado Federal del departamento judicial de Quilmes, Provincia de Buenos Aires, renunciando expresamente a cualquier otro fuero o jurisdicción que eventualmente pudiere corresponder.

Considerando que el circuito de pasantías se inicia con la formalización de un convenio entre las partes interesadas, en este apartado hemos detallado de manera exhaustiva sus aspectos más relevantes.

4.2 Solicitud de pasantía.

Luego de oficializar el convenio marco firmado y sellado, la empresa y organización que quiere utilizar el programa debe de enviar a la administración de la Universidad la solicitud en detalle de los objetivos de la pasantía y de las tareas a desarrollarse. Esta solicitud es recibida por el departamento de la UNAJ y enviada como solicitud de consulta al instituto correspondiente. El propósito de esta consulta es asegurar que las responsabilidades y tareas que están solicitando estén genuinamente relacionadas con la carrera en cuestión.

“Por ejemplo, piden para administración y tienen que ser realmente vinculado. A veces piden cosas que nada que ver, que puede hacer cualquier persona y si o si tiene que estar relacionado con la carrera. Generalmente nos pasa con las carreras de ingeniería...Viste que son como más técnicas...y hubo veces que quizás pedían cosas que no era necesario que estén estudiando ingeniería. Entonces si o si nos envían la publicación, nosotros consultamos con el instituto, con la carrera principalmente. Y cuando la carrera da el okey ya ellos pueden empezar con sus búsquedas”⁵

Esto quiere decir que la pasantía en cuestión debe guardar relación con la carrera en estudio. No sería apropiado solicitar los servicios de un estudiante cursando la carrera de ingeniería únicamente con el propósito de que desempeñe labores propias de un operario, ya que dichas tareas no requerirían necesariamente los conocimientos adquiridos a nivel universitario. Según el estudio de campo, esto no suele ocurrir, las empresas que solicitan pasantías tienen en claro que deben justificar el pedir un estudiante universitario de determinada carrera con tareas que estén realmente relacionada con la misma.

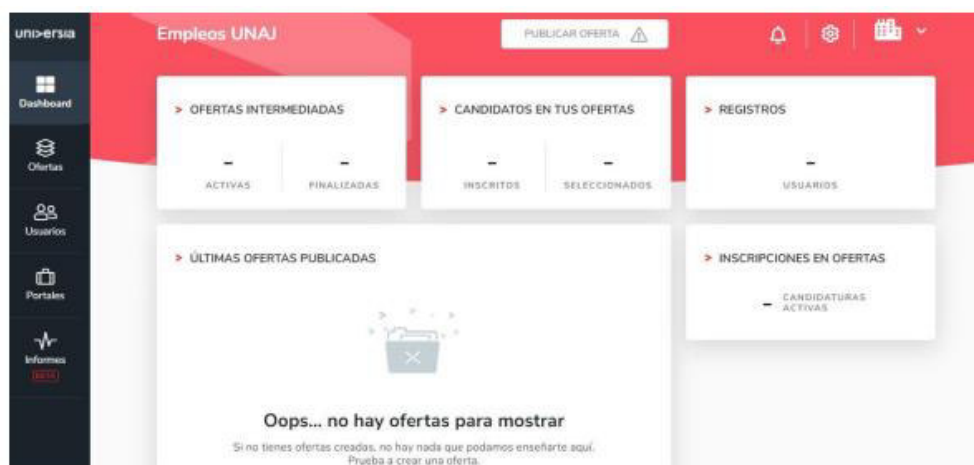
5 Fragmento de entrevista

Una vez aprobada la solicitud la empresa en cuestión puede publicar la pasantía en el portal de empleo y crear el expediente de la pasantía.

4.3 Publicación de la pasantía en el Portal de Empleo de la UNAJ

La empresa que quiera publicar una pasantía deberá hacerlo mediante el portal de Empleo de la UNAJ. Para ello deberá en principio seguir los siguientes pasos:






- Comenzar su registro en “acceso para empresas”
- Registrar su usuario y confirmar su cuenta.
- Completar los datos de la empresa (nombre, razón social, rubro de actividad, CUIT o CUIL o el que corresponda, nro. de empleados, dirección postal, mail y teléfonos de contacto)
- Para finalizar, una vez registrada la empresa deben aguardar a que sea autorizada y luego podrán comenzar a publicar sus ofertas laborales o de pasantías.



Portal para empresas 1

La publicación en si debe de tener 4 secciones predeterminadas por el portal. En principio la sección de condiciones: donde se realiza un resumen de la pasantía en cuestión se expresan datos como la modalidad, la remuneración, el tipo de contrato, la modalidad, el lugar y los horarios todo de manera simplificada y sin detalles, a modo de vista básica.

Condiciones

 Modalidad Presencial	 Contrato Contrato de Duración Determinada
 Remuneración 36.000\$ - 42.000\$ al año	 Jornada Jornada parcial
 Horario Lunes a Viernes 4 hs diarias.	

La segunda sección “descripción del puesto” la empresa interesada debe de describir en detalle las tareas a realizar. La tercer sección se titula “información adicional” donde se deben de poner los conocimientos o detalles específicos de la pasantía, tanto si fuere tareas o conocimientos.

Ejemplo, “Conocimientos específicos: Ley contrato de trabajo. Liquidación de sueldos. Paquete Office”.

Luego y por último se continúa con la sección de “Requisitos”.

De esta manera la empresa u organización tendrá total autonomía sobre los candidatos con los que decidirá proseguir. Observándolo de esta manera la oferta de pasantía no difiere a la solicitud de un empleo tradicional.

4.4 Comprobación de regularidad

La empresa u organización luego de decidir con quién quiere continuar para realizar la pasantía le tiene que mandar el perfil al instituto para que se verifique la regularidad del mismo. Ya que es requisito de la pasantía que el estudiante sea un alumno regular y que este cursando activamente.

4.5 Acuerdo individual

Luego de seleccionado el futuro pasante, es necesario firmar un acuerdo individual entre las tres partes donde se establezcan los términos de la pasantía. Este acuerdo una vez firmado debe enviarse al área de legales y al Instituto que corresponda.

4.6 Designación del tutor y docente guía.

Se designan tanto un tutor como un docente guía para el proceso de pasantías. En el caso del docente guía, la universidad nombra a un profesor para cumplir este rol. Aunque algunos docentes ya estén asignados por el Instituto y la Carrera, el departamento de pasantías deberá verificar su disponibilidad, ya que podría haber dejado de dar clases, haber cesado en su función de guía, o tener limitaciones de tiempo.

Paralelamente, se establece un tutor guía por parte de la empresa u organización anfitriona. Este tutor asume la responsabilidad crucial de acompañar y orientar al pasante dentro del entorno empresarial. Entre sus funciones se incluyen capacitar al pasante, explicar las tareas asignadas y garantizar su seguridad y bienestar. Tanto el tutor como el docente guía comparten la responsabilidad de proporcionar orientación y apoyo al pasante a lo largo de su período de pasantía.

4.7 Evaluación de la pasantía

Cada una de las tres partes involucradas en la pasantía (el tutor de la empresa, el docente guía y el estudiante) debe generar un informe que detalle su experiencia y perspectiva sobre el proceso. El tutor de la empresa será responsable de evaluar el desempeño del estudiante durante la pasantía. El informe del tutor describirá cómo el estudiante se desarrolló en el entorno laboral, destacando sus habilidades, actitud y contribuciones a las tareas asignadas.

El pasante elaborará un informe que detalle su experiencia personal durante la pasantía. Este informe abordará las tareas realizadas, su nivel de comodidad en el ambiente laboral y cualquier observación relevante sobre su aprendizaje y desarrollo. Por su parte, el docente guía proporcionará su perspectiva sobre el estudiante, basándose tanto en sus interacciones durante la pasantía como en su desempeño académico. Este informe incluirá cualquier discusión o consejo brindado al estudiante,

así como una evaluación de cómo el estudiante logró integrar su experiencia en el ámbito laboral con su formación académica.

Estos informes se suman a un proceso de seguimiento integral, permitiendo una evaluación holística de la pasantía desde diferentes puntos de vista y asegurando que todas las partes estén informadas y comprometidas en el progreso del estudiante.

CAPITULO 5

Experiencias de los Estudiantes en las Pasantías Educativas

En el capítulo anterior, hemos examinado las pasantías educativas teniendo en cuenta la dimensión administrativa y legal de las mismas comprendiendo el proceso y los pasos necesarios para llevarlas a cabo. En este nuevo capítulo, nuestro enfoque se centra en recuperar las voces de los estudiantes que participan en estas pasantías. Se pretende conocer en detalle la experiencia de una pasantía por parte de los estudiantes, describir los procesos experimentados y comprender los significados que han atribuido a su experiencia en la pasantía.

Se utilizará para proceder en el análisis los principales núcleos temáticos que hemos abordado a través de las entrevistas para poder describir en detalle a los jóvenes pasantes y a la valoración o perspectiva que tuvieron sobre la pasantía que desarrollaron. Además, como material informativo secundario se utilizará brevemente el acuerdo individual.

5.1- Requisitos, selección y contrato.

La universidad según los diferentes convenios se compromete a brindar igualdad de oportunidades a todos los pasantes, garantizando que reciban toda la información pertinente sobre la pasantía y realizar una preselección para agilizar el proceso.

Según la información brindada por los pasantes el proceso de selección fue bastante largo y confuso.

Pasante 1: *¿y cómo llegaste a ella?*

-a través del portal de empleo de la UNAJ, viste universia? Ese. En realidad, yo me postule para otra pasantía para la cual no quede, pero en ese tiempo se ve que estaban en búsqueda de personal asique me llamaron para otra.

- ¿para qué pasantía te habías postulado?

-me había postulado para una pasantía en el hospital del cruce Varela, pero en la parte de docencia pero no quede. Me llamaron para el área de recupero.

- ¿cuánto tiempo paso desde que te postulaste hasta que te llamaron más o menos te acordas?

-pasaron a ver, yo me postule en noviembre, en diciembre me llamaron para esta, en febrero hicimos el contrato y empezamos en abril

Pasante 2: *-y contame ¿cómo fue el proceso de postulación?*

-en realidad en enero más o menos pusieron en la facultad un flyer donde se informaba que la municipalidad de Quilmes iba a hacer una charla informativa sobre un proyecto que tiene la municipalidad de espacios verdes y estaba para la carrera de gestión ambiental. Asique me anote y ahí mismo decía que si te interesaba participar de ese proyecto te podías postular y brindaban el link

Pasante 3: *- ¿Cómo fue tu proceso de selección?*

- Tardó bastante. Creo que me hicieron una entrevista, y más o menos después de como un mes me llamaron. Empecé la entrevista como en enero, algo así me parece, y después de esa entrevista en enero entré el 11 de abril, o sea estuvieron un montón de tiempo.

Por lo que se puede ver en este apartado en realidad los pasantes no tenían en claro cómo eran los procesos de selección ni los tiempos que iban a llevar. Muchos se sorprendieron o ya no esperaban que se lleven a cabo. Sin embargo, con respecto a las entrevistas, todos los estudiantes declaran que fueron organizadas y amenas; la mayoría de los pasantes tuvieron entrevistas grupales y dinámicas, salvo algunas

excepciones pero todos están de acuerdo que fueron claros con las actividades que iban a desarrollar en un principio.

- *¿y tuviste un proceso de entrevista?*

-*sisi mi jefa la jefa del sector se encargó de entrevistarnos, éramos un grupo de más o menos 12 personas y nos dividieron en grupos y nos hicieron realizar actividades. Estuvo bueno.*

Con respecto a la firma del contrato los pasantes entrevistados declararon que era un contrato básico que no daba detalles sobre la tarea, los plazos de cobro de la asignación estímulo, el monto del mismo, los derechos de obra social y demás. Era más bien un contrato que dejaba en claro que el estudiante iniciaba la actividad en una organización y que se iban a guiar y seguir los lineamientos establecidos por la ley. Ninguno se quedó con una copia del contrato por lo que declararon en la entrevista.

“y...a principio de febrero firmamos el contrato en la municipalidad y a la semana arrancamos no fue mucho tiempo. Era como te dije un contrato básico sin mucho detalle”

De hecho, con respecto a este punto incluso los estudiantes que renovaron la pasantía después de los 6 meses, fueron 2 de los 10 entrevistados, estaban ambos desarrollando su pasantía en organismos municipales, declararon que al finalizar los 6 meses de la pasantía nadie les informó nada sobre si continuaba o había finalizado, tuvieron que consultar para saber cómo se continuaba.

-...*Con respecto a la renovación si, de hecho, se renovó este mes porque era a los 6 meses por contrato.*

- *¿tuviste que firmar un nuevo contrato?*

-*no de hecho no nos dijeron nada, le tuve que preguntar a la abogada que está en nuestro sector de la municipalidad si sabía algo y me dijo que la pasantía continuaba que me quede tranquila, pero si no preguntaba la realidad es que no nos decían nada. Solo nos hicieron firmar al finalizar los 6 meses una grilla donde firmábamos los días de cada mes como para corroborar que se trabajó igual, pero nada más.*

Con respecto a los requisitos al realizar las entrevistas encontramos que todos los pasantes se encontraban cursando de manera activa entre el tercer y el cuarto año de la facultad. Esto está en concordancia con el tercer artículo del convenio individual del pasante donde establece que el pasante debe estar inscrito activamente en una institución educativa y notificar a la empresa y la universidad de cualquier cambio en su situación académica, además de proporcionar pruebas cuando se le solicite. Por otro lado, no está autorizado a mantener otro empleo en relación de dependencia ni a participar en otra pasantía al mismo tiempo.

Estos puntos ya los hemos visto anteriormente porque están en el instructivo de pasantías en el artículo 5. Según el estudio de campo pudimos dilucidar que dependiendo la organización en la cual se vaya a desarrollar la pasantía y mientras no interfiera con el desarrollo de la misma se permite ser flexible sobre estos.

A pesar de que en principio los requisitos para iniciar la pasantía indican que los estudiantes no deben tener otras actividades laborales o de pasantía simultáneas, hubo una excepción en este caso. La pasante en cuestión realizaba un voluntariado por contrato al inicio de la pasantía, aunque este ya había finalizado al momento de la entrevista. Aunque este caso es aislado, demuestra que, a veces, existen circunstancias particulares que llevan a excepciones en las normativas establecidas y que es importante el ser flexibles en estos casos para que no sea un impedimento.

5.2- El desarrollo de competencias laborales.

Luego de hablar de la selección y del contrato, hablemos de las tareas a desarrollar. En un comienzo las pasantías educativas fueron desarrolladas con la intención de que los pasantes se inserten en el mercado laboral, en una actividad que se relacione con su carrera y les permita desarrollar habilidades y competencias laborales. Recordemos el art 3 de la ley de pasantías donde se establece los objetivos de las pasantías educativas, siendo dos de ellos los que me interesan rememorar:

b. Realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan;

c. Incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo; (Ley de Pasantías Educativas; nro. 26.427/2008)

Considero que el obtener las herramientas necesarias para saber cómo afrontar diferentes situaciones que surgen en el trabajo se obtiene de la experiencia. Todos los pasantes están de acuerdo en que la pasantía les permitió adquirir experiencia en el ámbito laboral, administrativo y empresarial. Hago hincapié en este punto porque en la esencia de la pasantía y lo establecido por varios autores que las analizan como Jacinto y Dursi (2010), se establece que las pasantías educativas deben de generar que el estudiante que las transite desarrolle habilidades y competencias laborales que son necesarias en el mundo laboral. Pero ¿qué son las competencias laborales? Las competencias laborales son definidas como, "conjuntos estabilizados de saberes y savoirfaire [saber hacer], de conductas tipo, de procedimientos estándar, de tipos de razonamientos que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje" (Montmollin, 1984, en LevyLeboyer, 1997, en Díaz y Arancibia, 2014). Para describirlo mejor, "Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e, igualmente, en situaciones de evaluación. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos. Las competencias representan, pues, la unión entre características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas" (LevyLeboyer, 1997, en Díaz y Arancibia, 2014). Es así que el término reúne tanto aspectos del saber ser en el trabajo, asumiendo como correcta una manera de actuar y de manejarse en el trabajo, y aspectos del saber hacer en el trabajo, es decir conocimientos más técnicos.

Pondré a continuación algunas de las declaraciones que han realizado los entrevistados sobre si consideraban que la pasantía les permitió desarrollar habilidades y competencias importantes para el mundo laboral.

-si más que nada del ambiente laboral, no tanto en cuanto a tarea. Pero a mí me gusta y estoy tranquilo. Para cargar los datos tengo que conocer todos los sectores, eso también está bueno. Me sirve como experiencia en el trabajo.

Con respecto al desarrollo de habilidades técnicas no todos los estudiantes están de acuerdo en que obtuvieron saberes técnicos, aunque eso podría deberse a que la

actividad a desarrollar difería mucho entre unas y otras. A continuación, pondré algunas respuestas sobre la pregunta “¿consideras que el desarrollarte en la pasantía te permitió desarrollar habilidades y competencias laborales?”

Pasante 1: si, va no sé qué me servirá en relación a mi carrera, pero aprendí los nomencladores de las obras sociales.

Pasante 2: la realidad es que me enseñó a tener la experiencia de tratar con la gente, pero después la realidad es que no.

Pasante 3: si por ahí facturar distintas prácticas como se hacen eco dopplers cómo los facturo. Yo manejo en total serían creo galileos 1, calypso, sigeos laboratorios y el eje es más o menos manejo cinco programas más el Excel porque todo lo que vamos facturando lo vamos haciendo manualmente y lo pasamos al Excel donde vamos enumerando y detallando junto con los valores todo lo que se hizo durante la internación.

Pasante 4: si al principio solamente me hacían archivar, pero luego de apoco me dejaron facturar y sacar remitos cosas propias que hacia el área de logística.

Como podemos observar, en base a estas declaraciones, las actividades que desarrollaban los pasantes fueron variando con el tiempo “*la primera actividad, fue atención al público, luego pase a hacer trabajos administrativos y ahora nuevamente ate. Al público*” (pasante 5) y no estaban relacionadas con las carreras de ellos, pero eso no fue un impedimento para que desarrollaran habilidades y competencias laborales. Los pasantes demostraron una gran capacidad de adaptación y flexibilidad, el hecho de que hayan desarrollado habilidades y competencias laborales es una señal de su capacidad para aprender y crecer en un entorno de trabajo, esto no solo hace que se desarrollen como personas sino también que aumente su experiencia laboral y se empleabilidad para seguir desarrollándose en el mercado laboral.

5.3- Plazos y tiempo de trabajo establecido en las pasantías.

Hablemos de plazos y tiempos, en el convenio se define la cantidad de meses que durara la pasantía, y la fecha de comienzo y de finalización. También se establece en

este punto los días y horarios. La empresa que quiera renovar la pasantía deberá de notificar a la universidad con anticipación y deberá cumplir con las pautas establecidas en el artículo 13 de la ley de pasantías. Con respecto a este punto tenemos varias observaciones que hacer en base al trabajo de campo.

Primero tenemos que considerar que no todas las organizaciones se manejan igual con los pasantes. No todos requieren que se cumplan las horas pautadas

Pasante 1: -vamos solamente 3 días, vamos los lunes a la oficina y los miércoles y jueves hacemos home office. No vamos los días a la semana, ponele que hacemos 12 hs semanales

Mientras que otras:

Pasante 2: -la verdad es que yo trabajo de lunes a viernes de 8 a 12 y de hecho yo a veces me quedo un poco más, pero porque yo quiero y hacen que me vaya, porque no quieren que me quede mucho tiempo. O sea que cumpla mi horario y que no me pase mi horario, así que por ese lado bien, porque no me exigen que me quede más tiempo.

Con esto lo que se deja en evidencia es que si bien el contrato establece (en base a lo establecido en la ley) como formalidad una cantidad de horas semanales cada organización tiene su propio criterio, siempre y cuando no se excedan de las horas máximas establecidas por ley estarían en lo correcto en decidir el cómo manejarse.

5.4-Acompañamiento y orientación en la pasantía educativa.

Luego de ver estos puntos sobre la pasantía, considero importante recordar que en el artículo 12 del convenio marco se estableció que la pasantía contaba con un tutor por parte de la empresa y un docente guía de parte de la universidad. Las funciones del tutor son acompañar y orientar al pasante dentro del entorno empresarial de manera general. De manera específica entre sus funciones se incluyen capacitar al pasante, explicar las tareas asignadas y garantizar su seguridad y bienestar. Sin embargo, en el estudio de campo, se observó que la mayoría de los pasantes desconocían quién era su tutor designado, ya que no se les había presentado formalmente como tal.

Según las conversaciones mantenidas con ellos acerca del tutor, se suponía que los jefes de área o las personas que los habían entrevistado eran considerados en este rol.

Pasante 1: nono, creo que lo del tutor es algo más bien simbólico. No hay una tutora designada con nombre, pero quizás podría ocupar ese lugar la jefa del sector. Los encargados de enseñarnos nuestras tareas son nuestros compañeros.

Pasante 2: mira realmente como tutor tutor no tenemos uno designado nos explicó las tareas y responsabilidades la líder del proyecto

Pasante 3: Con respecto al tutor cuando firme el contrato decía que había un tutor a cargo responsable pero no lo conozco no cursé todavía ninguna materia con él y la verdad que no puedo no si tendría que hablar de él te diría que no es presente porque no tengo un trato con él ni siquiera lo conozco.

Solo en dos casos específicos, los pasantes tenían información sobre quién era su tutor de pasantía y qué función desempeñaba. En estos casos, la tutora proporcionó información sobre las actividades a desarrollar y figuraba en el contrato, o el tutor fue la persona que condujo la entrevista, explicó el proyecto y estuvo presente en las reuniones y días de trabajo de campo para garantizar la seguridad de los pasantes.

Pasante 4: la tutora nos comentó las posibles actividades a desarrollar y luego figuraba en el contrato.

Pasante 5: el tutor es el que nos realizó la entrevista, nos explicó el proyecto y estaba presente en las reuniones y los días que hacíamos trabajo de campo para garantizar nuestra seguridad básicamente.

Es importante señalar que en los anteriores casos los pasantes no tenían conocimiento sobre qué función cumplía el tutor, todos suponían quién era, pero la realidad es que no estaba presente. En su lugar, aprendían las tareas y responsabilidades de sus compañeros de trabajo en la empresa. Además de la figura del tutor la pasantía cuenta con la figura por parte de la universidad del docente guía. Está establecido en el convenio que el pasante tiene como obligación cada 3 meses realizar un informe que será evaluado por el tutor y el docente guía; al finalizar la pasantía el tutor deberá de realizar su informe sobre el desempeño del pasante. Sobre este aspecto se evidenció un total desconocimiento por parte de los pasantes, ninguno estaba al tanto que debían de recibir un acompañamiento por parte de la universidad, ni de que tenían la responsabilidad de realizar un informe.

Pasante 1: de parte de la universidad nunca se presentó nadie, no pensé que fuese necesario tampoco. Del informe lo único que firmábamos cada tanto era una planilla donde teníamos nuestro presentismo durante la semana, osea firmábamos como dejando constancia de que trabajamos ese día, pero nada más.

5.5- Derechos y obligaciones de los pasantes.

En cuanto a los derechos y obligaciones, está establecido por ley principalmente y por convenios, que el pasante deberá de recibir los mismos beneficios que se otorgan al personal regular de la empresa, siempre y cuando sean compatibles con la naturaleza educativa de la pasantía según la ley 26.427. Esto incluye beneficios como el régimen de asistencia, cobertura de accidentes y, de manera especial, la posibilidad de tomar licencia para exámenes. Sin embargo, para acceder a estos beneficios, el pasante deberá presentar a la empresa la certificación correspondiente que justifique su ausencia por motivos de exámenes. Absolutamente todos los pasantes tienen derecho a sus días de licencias correspondientes y no todos tienen que presentar el certificado, es una formalidad que depende la organización en donde se desarrolle la pasantía puede o no exigirlo.

Pasante 1: - Con respecto a las licencias médicas, a días de estudio, obra social, ART, ¿te informaron si estás cubierta, si no estás cubierta y demás?

- Sí, sí. En la entrevista ya nos habían dicho que... Bueno, no nos dijeron cuál, pero que teníamos obra social, que teníamos vacaciones, y demás. Tenemos días de estudio. No tenemos problema, me tomé ya, creo que cuatro o cinco días de estudio, el de lo que va del año y nunca tuve problema. Obviamente les aviso con anticipación y ya.

- ¿No hace falta que lleves un certificado o te lo piden?

- No, si, si me piden el certificado del parcial o el correspondiente.

Pasante 2: no hace falta que presentes un certificado, si lo tenes y lo quieres entregar obviamente ellos no tienen problema. Pero no es que lo exigen, ellos saben que nosotros estamos cursando que es inevitable los días de estudio o incluso que nos enfermemos porque es algo normal. Así que el presentar el certificado es secundario mientras uno avise no hay problema.

Eso es lo que declararon diferentes pasantes, como mencione antes las obligaciones o derechos de los pasantes depende y varía mucho dependiendo la organización en la cual se encuentren desarrollando la pasantía. Los testimonios anteriores son de pasantes que estaban desarrollando una pasantía en un organismo municipal.

Pasante 3: si tenías que llevar el certificado, no se enojaban ni nada, pero lo pedían y te lo hacían recordar porque uno tenía que justificar y llevar un documento válido. No es que se descontaba el presentismo ni nada tampoco, pero era para que la chica de recursos humanos llegue un control y tenga bien el legajo supongo yo.

Los testimonios evidencian que, aunque algunas organizaciones pueden parecer similares en términos de su estructura, en realidad son únicas y difieren entre sí. En el contexto de las pasantías educativas, las expectativas y requisitos que cada organización impone a los pasantes varían significativamente según el tipo de organización. Por ejemplo, el cumplimiento de certificados no es una regla universal, ya que algunas organizaciones son más flexibles en este aspecto.

5.6- La asignación estímulo.

Luego de hablar con los pasantes sobre los derechos y las obligaciones que tenían para con la pasantía, tratamos de indagar sobre un punto que no es considerado el más importante en este análisis, pero no por eso no debe de ser mencionado al menos mínimamente. Referido a la asignación estímulo que está en el artículo 6 del convenio individual, como también en el convenio marco y por supuesto en la ley de pasantías. Según lo investigado las asignaciones estímulo varían según el establecimiento, la organización, el tipo de organización, la actividad a la que se dedica y el convenio aplicable.

En cuanto a monto de las asignaciones varían muchísimo dependiendo del establecimiento. Los pasantes que desarrollaron sus pasantías en establecimientos privados cobraban los primeros 5 días hábiles del mes y nunca tuvieron inconvenientes con eso; en caso de los pasantes del Hospital del Cruce Varela, por ejemplo, reciben la asignación estímulo algunos los últimos días del mes, otros a principio; y aparte ellos (todo el hospital) reciben un porcentaje de lo recaudado por el área de recupero.

Caso aparte es el caso de los pasantes que trabajaron en la Municipalidad de Berazategui o de Quilmes, donde la organización no estaba muy clara y hubo casos en que la asignación de los pasantes tardaba en regularizarse por falta de la firma del responsable.

Pasante: “al principio era medio difícil, siempre faltaba una firma y como cobrábamos con cheque teníamos que ir al banco y perdíamos tiempo y tardábamos más- pero luego se regularizó y nos depositan por banco así que no tenemos problema”

En síntesis, la asignación estímulo en las pasantías varía significativamente según el tipo de organización y el establecimiento en el que se realiza la pasantía. Los pasantes experimentan diferencias en la puntualidad y regularidad de los pagos, con algunos enfrentando retrasos debido a trámites administrativos. A pesar de estas variaciones, la asignación estímulo es un aspecto que, aunque no es el más importante, merece ser mencionado y considerado en el análisis de las pasantías.

Con respecto a la información que es utilizada y manejada durante la pasantía. En el art. 10 se establece que el pasante debe de considerar toda la información recibida de la empresa confidencial sea cual fuere el origen de esa información durante o después de la expiración del presente convenio. También establece que el pasante debe de regirse por las normas de la empresa a la que ingrese y debe cumplir sus obligaciones con responsabilidad y dedicación.

En resumen, el artículo 6 tiene como objetivo garantizar que los convenios de pasantías educativas sean completos y claros, lo que ayuda a proteger los derechos y responsabilidades de todas las partes involucradas y garantiza una experiencia de pasantía educativa efectiva y segura para los estudiantes.

Según lo charlado con los diferentes pasantes y considerando que ellos firmaron también el acuerdo de confidencialidad este es un punto evidente, todos los pasantes sabían que no tenían que difundir la información recolectada. Sobre todo, los pasantes que facturaban o estaban al tanto de montos o recaudaciones. Ninguno declaro que este fue un punto en el cual el tutor haya hecho hincapié, simplemente comentaron que se les informo en la entrevista y nada más.

5.7- Percepciones de los Estudiantes: ¿La Pasantía como Trabajo?

Indagamos también durante el estudio de campo cómo eran las percepciones de los estudiantes sobre las pasantías, si consideraban que era un trabajo o no lo tomaban con esa seriedad. Recordemos que el segundo artículo del convenio establece la naturaleza del vínculo que se genera por la pasantía, destaca que la pasantía tiene un enfoque educativo y formativo, con el objetivo principal de proporcionar al estudiante la oportunidad de aplicar y enriquecer sus conocimientos teóricos en un entorno empresarial real. El pasante puede realizar tareas relacionadas con el campo de estudio, la pasantía no implica una relación laboral tradicional ni un salario, sino una oportunidad de aprendizaje práctico. Es decir, la pasantía no es un trabajo ya que no implica una relación laboral.

Este artículo establece varios puntos a analizar primero porque establece la naturaleza del vínculo siendo esta la base para continuar con la consigna hacia los estudiantes cuestionándoles ¿qué significado tiene para ellos la pasantía educativa? En relación a lo ya definido anteriormente todos los pasantes consideran la pasantía como un trabajo; e incluso aquellos que están en desarrollo o finalizaron una pasantía en un entorno público, como el Hospital del Cruce Varela, o en el ámbito privado, la consideran una forma de empleo, ya que no difiere mucho de lo que se considera un empleo a tiempo parcial para ellos.

Pasante 1: Lo considero un trabajo, de medio tiempo, yo voy todos los días al Hospital y cumplo mi horario como cualquier otro compañero. Espero poder quedar en planta permanente al finalizar la pasantía.

Pasante 2: Lo considero un trabajo porque tengo responsabilidades y tareas que cumplir y aunque no tengo la presión tengo un jefe que me indica las tareas y al que si faltó le tengo que avisar y demás.

Sin embargo, no ocurre lo mismo con los pasantes que llevaron a cabo sus pasantías en la Municipalidad de Berazategui o en la Municipalidad de Quilmes. Aunque también lo consideran un trabajo, no pueden calificarlo como empleo, ya que las condiciones y pautas no son las mismas, y la remuneración o, mejor dicho, la asignación estímulo, difiere significativamente de lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Pasante 3: No sé si puedo considerarlo como un trabajo oficial, considera que por los días y las horas que voy y la asignación que se nos da no podría considerarlo de esa manera. Me sirve por el momento para continuar con mis estudios, pero nada más...

En este capítulo hemos explorado en detalle las percepciones de los pasantes durante el transcurso de la pasantía en la selección, el desarrollo y la finalización de la misma. Hemos observado que el acuerdo individual que rige las pasantías educativas en la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) proporciona un marco legal y estructural esencial para la realización de estas experiencias educativas. A través de este acuerdo, se establecen los derechos y responsabilidades tanto de los estudiantes

pasantes como de las organizaciones que los acogen. De todos modos, a pesar de que el acuerdo establece ciertos estándares y condiciones generales, la implementación y la experiencia real de las pasantías pueden variar según la organización y el contexto en el que se desarrollan. Asimismo, quisiéramos destacar que las pasantías educativas son valiosas oportunidades para que los estudiantes adquieran experiencia práctica y desarrollen habilidades relevantes para su futuro profesional, y este acuerdo individual desempeña un papel crucial en garantizar que estas experiencias sean efectivas y beneficiosas para todas las partes involucradas.

CONCLUSIONES

En este trabajo de investigación, se exploraron el desarrollo y los procedimientos que se llevan a cabo dentro de la UNAJ para realizar una pasantía; también se indagó sobre las percepciones y experiencias que tuvieron los pasantes al transitar una pasantía. Las preguntas que intentamos contestar o dilucidar y que guiaron a nuestro trabajo fueron: ¿Qué características tienen y cómo se implementaron las pasantías educativas en la UNAJ en los periodos entre 2022 y 2023? ¿Cuáles son las potencialidades y limitaciones que se pueden identificar? ¿Cuál es la valoración que tienen los jóvenes respecto al programa en general y de cada etapa? ¿Cuál es la opinión de los jóvenes sobre el desarrollo de los objetivos propuestos en términos de efectividad? ¿Qué impacto tienen en el desarrollo profesional de los estudiantes que transitan por ellas?

Para comprender los resultados de esta investigación y las futuras líneas investigativas debe tenerse en cuenta que la población que ha sido estudiada posee ciertas características, son estudiantes activos de la Universidad Nacional Arturo Jauretche que transitan o transitaron una pasantía entre el 2022 y 2023. La edad de los pasantes entrevistados varían entre los 22 años a los 28 años, y sus trayectorias laborales son diversas. Los más jóvenes, habían trabajado en emprendimientos familiares o no habían trabajado, y buscaron la pasantía para poder continuar estudiando teniendo la posibilidad de trabajar y estar insertos en el mercado laboral;

mientras tanto los pasantes más adultos, estaban buscando trabajo de manera activa y eligieron desarrollarse en una pasantía porque a comparación de las ofertas que recibían éstas eran una mejor opción frente a ofertas laborales que o eran demasiado lejos o demasiadas horas para el salario que les ofrecían.

Tras analizar el proceso de las Pasantías Educativas pudimos dilucidar que lo establecido por los convenios y resoluciones está en concordancia en cuanto a parámetros, procesos y objetivos que establece la ley. Los procedimientos necesarios para llevar a cabo una pasantía en la universidad son transparentes y, si se siguen meticulosamente, el proceso de realizar una pasantía debería transcurrir de manera armoniosa y organizada, con todas las partes involucradas entendiendo sus derechos y responsabilidades.

A continuación, presentaré algunas observaciones que surgieron de la comparación entre lo establecido por los convenios y lo que realmente se desarrolla según la experiencia de los pasantes que hemos entrevistado.

En todo trabajo la firma del contrato es un proceso sumamente importante, es donde se declaran las pautas que se deben de cumplir de las dos partes. Aunque una pasantía no es un empleo formal el proceso de firma es igual de importante, de acuerdo al trabajo de investigación absolutamente todos los pasantes han declarado que el proceso de firma de contrato fue complicado y poco claro, ninguno se quedó con una copia del mismo; también han declarado que era básico y con muy poco detalle sobre la pasantía a desarrollar. La información que maneja el pasante no es completa y tener una copia del contrato como está pautado o el conocer en detalle los tiempos permitidos de la pasantía y la duración de la pasantía en la cual está inmerso evitara incertidumbres innecesarias. Esto evidencia que hay áreas que podrían mejorar en la gestión de las pasantías, específicamente en lo que respecta a la comunicación y documentación de los términos del acuerdo. La falta de claridad en el contrato y la ausencia de copias pueden generar problemas potenciales en el futuro, tanto para los pasantes como para la entidad que ofrece las pasantías. Sería recomendable abordar estas preocupaciones para garantizar un proceso de firma de contrato más transparente y completo. Además, considerar la retroalimentación de los pasantes puede ayudar a mejorar la calidad de la experiencia de pasantía en general.

Establecido está deber de informar al estudiante que vaya a comenzar una pasantía educativa los procedimientos, requisitos, vacantes, criterios de asignación, plazos y todo otro dato necesario. Ninguno de los estudiantes estaba al tanto de los plazos sobre la pasantía, de hecho, muchos declararon que, entre la postulación, el llamado y el inicio de actividad, pasaron meses y no estaban seguros de si se iba a realizar, o que los plazos fueron muy largos. Esta discrepancia genera incertidumbre entre los estudiantes que desarrollan una pasantía, es crucial que la información sobre procedimientos, requisitos, vacantes y plazos se comuniquen de manera efectiva y oportuna a los estudiantes para garantizar que todos tengan igualdad de oportunidades y estén bien informados sobre el proceso de pasantía.

Según lo establecido por la UNAJ para que una pasantía sea aprobada debe de tener relación las tareas a realizar con la carrera del estudiante porque tiene que justificarse la solicitud de una pasantía. Sobre este punto los pasantes han declarado en varias oportunidades que las pasantías no tenían relación con lo estudiado durante la carrera y los puntos de relación eran casos aislados y mínimos. Relaciones quizás hasta forzadas para darle un punto de encuentro entre lo estudiado en plan de estudio y lo desarrollado durante la pasantía. Este es uno de los aspectos que considero importante hacer hincapié porque la base de la pasantía es justamente que el estudiante pueda aplicar lo aprendido durante la carrera, la justificación de la pasantía. Considero que las actividades a desarrollar deberían de ser analizadas con más ímpetu para que el alumno pueda realmente aplicar lo aprendido en la carrera y que su crecimiento en lo profesional sea mayor.

En relación a los procesos y experiencias reales relatadas por los pasantes entrevistados, es evidente que cada pasantía, según la organización en la que se lleva a cabo, difiere en su naturaleza y dinámica. Siempre y cuando la entidad cumpla con los requisitos legales estipulados, tiene la libertad de solicitar o no ciertas formalidades, tales como certificados médicos, licencias o documentación académica. Toda organización va a hacer valer ciertos derechos y obligaciones de los estudiantes de manera distinta. El requisito que debe de cumplir un estudiante para ser considerado para estar en una pasantía es el de ser un alumno regular que no esté trabajando ni esté desarrollando otra actividad de pasante. Considero que mientras no interfiera con el desarrollo de las pasantías, con sus actividades y con el estudio del pasante este es un requisito que se podría considerar con cierta flexibilidad.

A partir de lo analizado a lo largo de este trabajo es posible afirmar que las experiencias, en general, fueron positivas. Contribuyeron positivamente al desarrollo profesional de los estudiantes al permitirles desarrollarse en un entorno laboral oficial en el cual deben cumplir las reglas, realizar actividades designadas y adquirir experiencia en el mundo del trabajo. Incluso en cuanto a las percepciones de los estudiantes sobre sus pasantías y si estas contribuían a su crecimiento o si las consideraban como empleo, un punto común determinante para que la pasantía fuese vista de esta manera era la asignación estímulo. A pesar de que la asignación estímulo es uno de los objetivos menores de una pasantía, ya que no se considera un salario ni es tampoco el objetivo de la pasantía brindar un apoyo económico, todos los estudiantes que recibían una asignación acorde a la cantidad de horas trabajadas y las actividades a desarrollar estaban mucho más satisfechos con la pasantía y la consideraban como un empleo. Aunque sabían que la pasantía no guardaba relación directa con sus carreras, muchos esperaban ser contratados a tiempo completo debido a que el trabajo era cómodo, sencillo y ofrecía un salario adecuado y les permitía seguir estudiando y desarrollando habilidades, acumulando experiencia laboral.

Al comienzo del trabajo de investigación, hemos indagado acerca de la idea de que las pasantías son un mecanismo de flexibilización laboral. Luego, a partir del trabajo de campo y reunir los testimonios de los pasantes puedo decir que no lo considero de esa manera porque permitió que los estudiantes aprendieran y desarrollaran habilidades, y fueron experiencias favorables para ellos.

¿Qué aspectos quedaron sin analizar? ¿Cómo se podría continuar la investigación a futuro? ¿Qué aspectos se podrían mejorar? Para continuar la investigación en el futuro, sería pertinente explorar la efectividad percibida de las regulaciones existentes en términos de facilitar un entorno de trabajo eficiente y equitativo. Este enfoque más detallado podría arrojar luz sobre áreas específicas que podrían necesitar ajustes legales para adaptarse de manera más efectiva a la diversidad de formas de trabajo contemporáneas y a las diferentes organizaciones. Además, sería valioso considerar la implementación de un sistema de seguimiento y evaluación más robusto para las pasantías. Establecer mecanismos que permitan a los estudiantes y a la institución

dar retroalimentación continua sobre el desarrollo de la pasantía podría ser crucial para mejorar la calidad y la relevancia de la experiencia. Un sistema de evaluación estructurado, que incluya aspectos como la calidad de la supervisión, la adecuación de las tareas asignadas a los objetivos académicos y la utilidad percibida de la pasantía en relación con la formación académica, podría proporcionar información valiosa para ajustar y mejorar los programas de pasantías. Esta iniciativa no sólo empoderaría a los estudiantes al brindarles una voz activa en el proceso, sino que también permitiría a la institución adaptarse continuamente para satisfacer las necesidades cambiantes de los estudiantes y del mercado laboral.

BIBLIOGRAFIA

1. Adamini, M. (2012). *La zona gris de las pasantías entre el trabajo y la formación. Revista de la gestión de las personas y tecnología*, 13, 85-97.
2. Adamini, M. (2013a). *Sentidos laborales en disputa. Un estudio sobre el caso de los pasantes universitarios en Argentina desde la perspectiva de Pierre Bourdieu. Revista Perspectivas de la comunicación nro. 6*, 55-63.
3. Adamini, M. (2013b). *Identidades laborales juveniles en tiempos precarios. Un acercamiento a la problemática a través del caso de los pasantes universitarios. Revista KULA nro. 9*.
4. Adamini, M. (2014a). *Formaciones precarias en el Estado: La pasantía universitaria como dispositivo pedagógico de control laboral. Revista Trabajo y sociedad nro. 22*, 161-173.
5. Adamini, M. (2014b). *El sistema de pasantías universitarias en Argentina: la pregunta por la precarización laboral en el marco de la crisis del modelo neoliberal. Revista Latino-americana de Estudos no trabalho nro. 31*.
6. Assusa, G. (2020). *Jóvenes vulnerados e invisibilizados. Desigualdad y juventud en la Argentina de los últimos 15 años. En Dossier de Publicaciones Universitarias en Derechos Humanos, volumen 1*.
7. Bendit, R. (2015). *Juventud y transiciones en un mundo globalizado. En Miranda A. (Ed.), Sociología de la educación y transición al mundo del trabajo. Buenos Aires: teseo- Flacso Argentina*.
8. Bourdieu, P. (2002). *La "juventud" no es más que una palabra. En Sociología y cultura. México: Grijalbo, Conaculta*, 163-173.
9. Campos, V. (2009). *Código de Ética del Investigador. (MAVAE/CECTE/ILCE). <http://prospeedu.blogspot.com.ar/2009/05/codigo-de-etica-del-investigador.html>*
10. Chávez, R. (2002). *El Contrato de Aprendizaje y las Pasantías ¿Son Contratos Laborales o No? Facultad de Ciencias Económicas- UNAM. en Serrano, M. A. (2015). La incidencia de la participación en el sistema de pasantías*

universitarias en la construcción de la profesionalidad: su implementación en carreras del área tecnológica y del área social. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina

11. Díaz, R., & Arancibia, V. H. (2002). *El Enfoque de las Competencias Laborales: Historia, Definiciones y Generación de un Modelo de Competencias para las Organizaciones y las Personas.* *Revista PSYKHE* vol. 11 nro. 2.
12. Félix, Mariano (2018), *Composición del capital, conflictos y crisis en la Argentina contemporánea; Universidad Nacional de La Plata.* Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación nro. 69; 21-34
13. Fuentes, E., & Zepeda, S. (2016). *La pasantía como experiencia educativa: una propuesta para el desarrollo profesional de los estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.* *Revista Latinoamericana de Investigación en Educación Superior* nro. 18(1), 1-18.
14. Garzon, Juan Carlos (2002) "*La dinámica del empleo en Argentina*" en *Revista CEPAL* nro 9
15. Hernández, C. (2016). *Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente?* *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales* nro 18(2).
16. Hernández Sampieri, R., Fernández Colado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill.
17. Jacinto Claudia, Dursi Carolina (2010), *Los nuevos sentidos de las pasantías educativas en la escuela secundaria.* En *Propuesta educativa* n°33. Buenos Aires
18. Jaime, F. M., Dufour, G., Alessandro, M., & Amaya, P. (2013). *Introducción al análisis de políticas públicas.* Universidad Nacional Arturo Jauretche.
19. Longo, M. (2011). *Heterogeneidad de trayectorias laborales y temporalidades juveniles.* *Revista Cuestiones de Sociología* (7), 54-77.
20. Marradi, Archenti y Piovani, J. I. (2007). *El diseño de la investigación.* Buenos Aires: Paidós.
21. Mallimaci, F., & Giménez Béliveau, V. (2006). *Historias de vida y método biográfico.* En *Estrategias de Investigación cualitativa.* Barcelona: Gedisa.

22. Massi, M. (2014). *Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina*. pp. 231-257.
23. Morales, J., & González, L. (2013). *Las pasantías como experiencia educativa: una propuesta para el desarrollo profesional del docente universitario en Chile y México*. *Revista Latinoamericana de Investigación en Educación Superior* (Online), 17(3), 1-247.
24. Navarro-Gómez, N., & Sánchez-Sánchez, N. (2018). *La transición al trabajo de los jóvenes. Una revisión de la literatura desde la perspectiva de género*. *Revista Internacional de Sociología*, 76
25. Neffa, J. C. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema de debate*. *Orientación Soc.*, 1.
26. Neffa, J. C. (2007). *Políticas de empleo y protección social en la Argentina: una revisión crítica*. Universidad Nacional de General Sarmiento.
27. Neffa, J. C. (2014). *Desafíos de la política laboral en la Argentina: problemas y propuestas*. Miño y Dávila Editores.
28. Pérez, E. (2003). *Empleo, trabajo y desempleo: una perspectiva desde América Latina*. CEPAL.
29. Pérez, P. E. (2013). *Empleabilidad, motivación por trabajar y políticas de empleo para jóvenes en Argentina*. *Cuestiones de sociología*, (9), 287-291.
30. Pérez, P. E., Deleo, C., & Fernandez Massi, M. (2013). *Desigualdades sociales en trayectorias laborales de jóvenes en la Argentina*. *Revista Latinoamericana de Población*, 13.
31. Pérez Porto, J., & Merino, M. (2022). *Definición de pasantía - Qué es, Significado y Concepto*. Disponible en <https://definicion.de/pasantia/>
32. Salvia, A., & Tuñón, L. (2005). *Los jóvenes y el mundo del trabajo en la Argentina actual*. *Revista encrucijadas*, 36.
33. Trucco, Daniela y Ullmann, Heidi (2015). *Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad*.
34. Verd, J. M. y Lozares, C. (2016) "Introducción a la investigación cualitativa", Pág 147-181

NORMATIVA

1. Acuerdo individual Pasantías educativas, UNAJ,2023.
2. Anexo Único "Instructivo y circuito administrativo para pasantías educativas y formativas de la Universidad Nacional Arturo Jauretche en edición 1983/2023 – 40 años de democracia.
3. Modelo de Convenio Específico de Cooperación técnica y fortalecimiento de la UNAJ.2023, en "40º Aniversario de la Restauración de la Democracia".
4. Convenio marco de pasantía entre la UNAJ y la Municipalidad de Berazategui 2012.
5. Convenio marco de pasantía entre la UNAJ y LCV S.R.L. 2013.
6. Ley 26.427/2008, Sistema de Pasantías Educativas, Boletín oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 26 de noviembre del 2008.
7. Ley 20.744/1974, Ley de Contrato de Trabajo, Boletín oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 27 de septiembre de 1974.
8. Resolución 63/2013, UNAJ.

ANEXO 1:

ACUERDO MARCO DE PASANTIAS ENTRE LA UNAJ Y LCV SRL

Pasantías Educativas

ACUERDO MARCO

Entre la Universidad Nacional Arturo Jauretche –UNAJ-

Y LCV S.R.L

Entre la **UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE**, CUIT.: **30-71134016-1**, representada en este acto por el Lic. **Ernesto Fernando Villanueva**, en su carácter de Rector, con domicilio en Av. Calchaquí 6200 (CP1888), Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires, en adelante la '**UNIVERSIDAD**'; y **LCV S.R.L.**, CUIT: **33-65176319-9**, con domicilio legal en Av. Calchaquí 23,5, localidad de Florencio Varela, provincia de Buenos Aires, representada en este acto por la Sra. **Claudia Amanda Aguirre**, DNI 14.194.924, en su carácter de representante legal COMO Gerente General que acredita con el instrumento auténtico adjunto, en adelante la '**EMPRESA**', acuerdan celebrar el presente Acuerdo Marco o "**Convenio de Referencia**", conforme las siguientes cláusulas:

PRIMERO: Implementar entre las partes un "Sistema de Pasantías Educativas", en adelante denominada "**PASANTIA**", dentro del marco regulado por la **Ley 26.427** y sus eventuales modificaciones, el que será de aplicación en aquellos supuestos no específicamente contemplados en el presente convenio.

SEGUNDO: La realización de las Pasantías tendrá por objeto pedagógico posibilitar a estudiantes de la '**UNIVERSIDAD**' adquirir durante la vigencia de las mismas, experiencia laboral de campo en la '**EMPRESA**' como complemento de la formación académica recibida. De esta forma 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 alumnos, y para una mejor elección u orientación profesional futura, e inserción en el mercado de trabajo por parte de los mismos.

TERCERO: Los alumnos, 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 otra forma, en empresas u organizaciones, tanto públicas como privadas, ni estar asignados a otra pasantía. La '**UNIVERSIDAD**' comunicará al alumnado, con antelación a cada



convocatoria: los procedimientos, requisitos, perfil requerido, vacantes, criterios de asignación y plazos para postular a las pasantías.

CUARTO: La situación de pasantía no creará ninguna relación laboral ni de otra naturaleza entre el pasante y el organismo o empresa en la que aquél 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 alumno y la empresa u organismo es de naturaleza laboral, aplicándose el régimen de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

QUINTO: La “EMPRESA” no podrá exceder el cupo máximo de PASANTES previsto en el artículo 21 de la Ley N° 26.427, en función del plantel total de trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indeterminado que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fije a través de la reglamentación correspondiente. Los estudiantes podrán acceder a una copia del convenio propuesto por la “EMPRESA” para realizar las pasantías.

SEXTO: Los PASANTES podrán realizar prácticas en algún/nos sector/es de la ‘EMPRESA’ dependiendo de las necesidades particulares del momento y del interés y las características que se planteen en cada caso, debiendo suscribirse un acuerdo individual de pasantía, precisando los derechos y obligaciones de las partes. Una copia de la ley 26.427 y del “Convenio de referencia” serán anexados al acuerdo individual, para la notificación fehaciente del pasante. El cumplimiento del presente acuerdo no implicará para la ‘UNIVERSIDAD’ erogación alguna.

SEPTIMO: El periodo de duración de la pasantía será por un mínimo de dos (2) meses, y un máximo de doce (12) 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). Cumplido el plazo máximo establecido puede renovarse a favor del mismo pasante, por hasta seis (6) meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre las partes; siempre y cuando el alumno continúe siendo cursante regular.

OCTAVO: La ‘EMPRESA’ abonará mensualmente al 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, y 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.

NOVENO: La '**EMPRESA**' se obliga a reunir las condiciones de higiene y seguridad impuestas por las normas de la Ley N° 19.587 -Ley de Higiene y Seguridad del trabajo-, con el objeto de salvaguardar la salud psico-física de los pasantes, debiendo, además, contratar una cobertura de Seguro de ART que resguarde la actividad de los pasantes y efectuando el pago de las primas correspondientes, siendo éstas a su exclusivo cargo.; ello conforme el art 3° del Dec. 491/97, reglamentario del Art. 2, ap. 2 inc. c) de la Ley 24.557. La '**UNIVERSIDAD**' por su parte, amparará al pasante con la misma cobertura que resguarda las actividades de los alumnos en sus establecimientos educativos, extendiéndose a tales efectos, la Póliza de Responsabilidad Civil contratada a las actividades que desempeñen los pasantes en la '**EMPRESA**'.

DECIMO: La '**EMPRESA**' se compromete a brindar al pasante los conocimientos necesarios para cumplir acabadamente con los fines de la pasantía. Asimismo, otorgará al Pasante, todos los beneficios –entendiéndose éstos dentro de los términos y alcances de la ley 26.427 y una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en la Ley 23.660 de Obras Sociales - que acuerde a su personal dependiente y especialmente **licencia por exámenes parciales y/o finales.**

DECIMOPRIMERO: Con cada pasante la '**EMPRESA**' suscribirá un acuerdo individual en el cual figurarán denominación, domicilio y personería de las partes autorizadas a suscribir el acuerdo individual. Nombre y apellido del pasante, número de CUIL y domicilio real, número de matrícula, carrera y turno y año en que cursa, se estipulará:

- a) Nombre y apellido del pasante, número de C.U.I.L. y domicilio real;
- b) Denominación, domicilio y personería de las partes institucionales y datos de las personas autorizadas a suscribir el acuerdo, conforme el convenio;
- c) Derechos y obligaciones de las partes;
- d) Plan de pasantía educativa;
- e) Duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa;
- f) Monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo;
- g) Enumeración de las tareas asignadas al pasante;

- h) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante;
- i) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante;
- j) Nombre y apellido y número de C.U.I.L./C.U.I.T. de los tutores y de los docentes guías asignados por las partes.

La '**EMPRESA**' deberá remitir a la '**UNIVERSIDAD**' tres ejemplares de cada uno de estos acuerdos, dos de los cuales (uno para la '**EMPRESA**' y otro para el '**PASANTE**'), le serán devueltos debidamente conformados, reteniendo el tercero para sus registros.

El Acuerdo Individual no podrá rescindirse por causa de enfermedad o accidente, ni por causa de maternidad.

La '**UNIVERSIDAD**' autoriza a la **Lic. Gabriela Peirano** DNI: **16.305.606** a suscribir los acuerdos individuales.

DECIMOSEGUNDO: Para favorecer el cumplimiento de los objetivos educativos inherentes a la pasantía la '**EMPRESA**' y la '**UNIVERSIDAD**' coordinarán la ejecución del "Programa de pasantías". La '**UNIVERSIDAD**' asignará un "**DOCENTE GUIA**" que supervisará el cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas de los pasantes.

La '**EMPRESA**' nombrará a un "**TUTOR**" que tendrá a su cargo la realización de los Planes de capacitación tutorial que resulten necesarios, la inserción, apoyo y seguimiento de los pasantes y deberá estar presente en el sector en que se cumpla la pasantía durante todo el horario de su desarrollo.

El "**DOCENTE GUIA**" y el "**TUTOR**" elaborarán de manera conjunta, un "**Plan de Trabajo**" que determine el proceso educativo de los pasantes para alcanzar los objetivos pedagógicos. Este "Plan de Trabajo" se incorporará al legajo individual de cada pasante.

Será responsabilidad del "**DOCENTE GUIA**" y el "**TUTOR**" la implementación del "Programa de pasantías", y el control y evaluación del "Plan de Trabajo", 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 estudiante.

DECIMOTERCERO: El pasante deberá cumplir estrictamente con las normas internas tanto de la '**EMPRESA**' como de la '**UNIVERSIDAD**', efectuar sus obligaciones con diligencia y prestar los servicios con puntualidad, asistencia regular y dedicación, debiendo considerar como información confidencial toda la que reciba o llegue a su



conocimiento con motivo del desarrollo de su práctica en la 'EMPRESA', sea información relacionada con las actividades de la misma y/o sus clientes o proveedores, los procesos o métodos, fórmulas y toda otra información a la que tenga acceso directa o indirectamente durante o después de la expiración del presente contrato.

Las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del "PASANTE" se registrarán por lo normado en los arts. 82 y 83 de la Ley de Contrato de Trabajo.

DECIMOCUARTO: El incumplimiento por parte del pasante de las obligaciones mencionadas en el punto anterior, será considerado infracción grave y constituirá causa suficiente para que la 'EMPRESA' deje sin efecto la pasantía otorgada, previa comunicación fehaciente a la 'UNIVERSIDAD' y el "PASANTE".

DECIMOQUINTO: También se considerará causa suficiente que autorice tanto a la 'EMPRESA' como a la 'UNIVERSIDAD' a dejar sin efecto las pasantías otorgadas, todos aquellos actos u omisiones que puedan atentar contra la letra y/o el espíritu y/o los principios perseguidos por el marco regulatorio de la ley 26.427 y sus posteriores y eventuales modificaciones, sirviendo éstas de fuente interpretativa directa de las cláusulas aquí pactadas.

DECIMOSEXTO: La pasantía vencerá automáticamente en la fecha fijada en el acuerdo individual aprobado por la 'UNIVERSIDAD'. Si antes de esa fecha la 'EMPRESA' decide prorrogar la pasantía y siempre que se encuentre dentro del plazo máximo legalmente fijado, deberá comunicarlo de forma fehaciente a la 'UNIVERSIDAD', celebrando un nuevo acuerdo individual.

Asimismo, las pasantías caducan al obtener los pasantes su grado académico o al perder por cualquier motivo su calidad de cursantes regulares, situaciones éstas que serán notificadas por la 'UNIVERSIDAD' a la 'EMPRESA' dentro de los diez (10) días hábiles de conocer las mismas.

DECIMOSEPTIMO: Al término de la pasantía, la 'EMPRESA' se obliga a entregar al pasante, un certificado o constancia de Pasantía Educativa que avale tanto el desarrollo y cumplimiento como el lapso de duración de la misma.

DECIMOCTAVO: La 'UNIVERSIDAD' preseleccionará a los alumnos que se postulen para las pasantías, quedando la selección definitiva de los mismos a cargo de la 'EMPRESA'.

Asimismo la 'EMPRESA' podrá presentar a la aprobación de la 'UNIVERSIDAD' otros candidatos contactados por su propia iniciativa para ser incluidos en este convenio.

DECIMONOVENO: Este Convenio no autoriza a las partes a expresarse en nombre de la otra, ni verbalmente ni por escrito, ni limita a las partes la posibilidad objetos similares con otras instituciones.

El presente convenio tiene una vigencia de dos años, renovándose automáticamente, y 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 favor de las mismas, ni de los pasantes, derecho a percibir compensaciones ni indemnizaciones de ninguna especie, y sin que este hecho afecte las pasantías en curso de ejecución.

VIGESIMO: Las partes acuerdan poner todo su empeño para solucionar de buena fe las desavenencias que pudieran surgir del cumplimiento del presente. En caso de diferencia, desacuerdo o discrepancia, las partes se comprometen a resolverlo de manera amistosa, directa y pacífica, por las instancias jerárquicas que correspondan. En caso de contienda judicial las partes se someten a la jurisdicción Tribunales Contenciosos Administrativos Federales de la Ciudad de Buenos Aires o Juzgado Federal del departamento judicial de Quilmes, renunciando expresamente a cualquier otro fuero que pudiese corresponder, constituyendo domicilio legal y especial en las direcciones referidas al comienzo del presente.

En prueba de conformidad, se firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en Buenos Aires a los 4 días del mes de Julio de 2013.



Lic. CLAUDIA A. AGUIRRE
L.C.V s.r.l.
SOCIO GERENTE



Lic. Ernesto F. Villanueva
RECTOR ORGANIZADOR
Universidad Nacional
Arturo Jauretche

ANEXO 2:

Resolución nro. 63/13

"2012 - Año de Homenaje al doctor D. MANUEL BELGRANO"



RESOLUCIÓN (R) N°: 63 / 13

FLORENCIO VARELA, 28 FEB 2013

VISTO, la Ley N° 24.521, la Ley 26.247, el Estatuto Provisorio de la Universidad Nacional Arturo Jauretche y el Expediente N° 758/12 del Registro de la UNAJ y,

CONSIDERANDO:

Que mediante Ley N° 24.521 se instituye como función básica de las instituciones universitarias extender su acción y sus servicios a la comunidad, con el fin de contribuir a su desarrollo y transformación.

Que, asimismo, mediante la misma ley, se funda la autonomía académica e institucional de las instituciones universitarias, la cual incluye la atribución de mantener relaciones de carácter educativo, científico-cultural con instituciones del país y del extranjero.

Que en el Estatuto Provisorio de esta Universidad se instauran como fines de ella: establecer compromisos permanentes de articulación y cooperación con organismos provinciales, municipales, organizaciones sociales, asociaciones profesionales sindicales y empresarias, empresas públicas o privadas y organismos nacionales y/o internacionales que propendan al desarrollo humano y hagan a los fines propuestos; y fomentar y organizar actividades de articulación, de extensión,



de asistencia técnica, de voluntariado, de audiencias públicas y todas aquellas necesarias, con la finalidad de vincular la Universidad con las necesidades de la sociedad, la provincia y el país.

Que la Municipalidad de Berazategui propuso implementar junto con esta Universidad un Sistema de Pasantías Educativas dentro del marco regulado por la Ley 26.247.

Que la realización de pasantías tendrá por objeto posibilitar a estudiantes de la UNAJ adquirir durante la vigencia de las mismas experiencia laboral de campo en la Municipalidad de Berazategui, como complemento de la formación académica recibida.

Que por ello, para cumplir los objetivos y fines previamente citados y respetando las atribuciones conferidas, resulta de interés para la UNAJ el establecimiento de un Convenio Marco de Pasantías con la Municipalidad de Berazategui.

Que a fojas 09-14 consta un modelo de Convenio Marco entre las partes mencionadas.

Que a foja 18 consta el dictamen favorable a su firma por parte de la Dirección de Asuntos Legales.

Que por la Ley N° 26.576 se autorizó la creación de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, y por Resolución 261/10 del Ministerio de Educación la designación del Rector Organizador con todas las facultades y obligaciones previstas en el Art. 1°.




Por ello,

EL RECTOR ORGANIZADOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO
JAURETCHE RESUELVE:

ARTICULO 1º: Apruébase la firma del Convenio Marco entre la Universidad Nacional Arturo Jauretche y la Municipalidad de Berazategui, el cual forma parte de la presente como Anexo Único.

ARTICULO 2º: Regístrese, comuníquese y archívese.

RESOLUCIÓN (R) N°: 63/13



Lic. Ernesto F. Villanueva
RECTOR ORGANIZADOR
Universidad Nacional
Arturo Jauretche

ANEXO 3:

Acuerdo Individual

Año 2023 "40° Aniversario de la Restauración de la Democracia"



Acuerdo Individual

Entre la **UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE (UNAJ)**
..... (EMPRESA)
y (PASANTE)
Pasantías Educativas y Formativas

Entre la **UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE**, CUIT 30-71134016-1, en adelante "**UNAJ**", con domicilio en Av. Calchaquí 6200 (1888), ciudad de San Juan Bautista, Partido de Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires, República Argentina, representada en este acto por su Secretaria General Lic. María Teresa POCCIONI DNI 16.528.186, por delegación de la firma del señor Rector por Resolución REC 0023-2022 (EXPT 687/2022) y CUIT:, con domicilio legal en calle, localidad de, provincia de, representada en este acto por el/la Sr/a DNI:, en adelante la "**EMPRESA**"; y Sr./Srta. DNI:, CUIL:, con domicilio real en calle, localidad de, en adelante el "**PASANTE**";
Acuerdan celebrar el presente "**Acuerdo Individual**" conforme las siguientes cláusulas:

PRELIMINARES:

- Que la "**EMPRESA**" y la "**UNIVERSIDAD**", han acordado implementar un Sistema de Pasantías Educativas y Formativas dentro del marco regulado por la Ley 26.427 y sus eventuales modificaciones.
- Que el "**PASANTE**" en su calidad de estudiante de año, de la carrera de, turno, Matricula N°, reúne las condiciones necesarias para acceder a la presente pasantía según lo corroborado con "**UNIVERSIDAD**".

Por ello, las Partes **RESUELVEN** celebrar el presente "**Acuerdo Individual**" de Pasantía, de acuerdo a las estipulaciones siguientes:

PRIMERO: Que el estudiante se incorpore al Sistema de Pasantías Educativas y Formativas regulado por la Ley 26.427 y sus eventuales modificaciones, en las condiciones particulares establecidas en el presente acuerdo individual, y las generales establecidas en el convenio marco firmado entre la "**EMPRESA**" y la "**UNIVERSIDAD**", de los cuales el "**PASANTE**" recibió una copia, manifestando conocerlos en su totalidad, cuyo Instructivo se adjunta como "**Anexo II**".

SEGUNDO: La presente pasantía, en su carácter de vínculo de naturaleza no laboral, tendrá por objetivo posibilitar al "**PASANTE**" la adquisición de una experiencia de campo en "**EMPRESA**" como complemento de la formación académica recibida.

TERCERO: El "**PASANTE**" deberá estar cursando en forma activa y regular o por asignatura individual, obligándose a notificar a "**EMPRESA**" y a la "**UNIVERSIDAD**" de cualquier cambio que acontezca en dicha situación.

La "**EMPRESA**" podrá solicitarle que acredite su situación académica cuando lo crea conveniente. El "**PASANTE**" no deberá estar trabajando en relación de dependencia ni cumplimentando otra pasantía. Asimismo, deberá saber que, en caso de encontrarse gozando del seguro de desempleo, el mismo caducará al inicio de la pasantía.



CUARTO: El "PASANTE" realizará su práctica en las instalaciones de "EMPRESA" sita en calle....., localidad de....., en el Área/Sector..... realizando las siguientes tareas:
.....

QUINTO: El plazo de la pasantía será de..... meses, transcurriendo desde el..... de..... hasta el..... de..... de 20....., con actividades a desarrollar de lunes a viernes, en el horario de..... a..... Transcurrido dicho lapso la pasantía vencerá automáticamente; salvo que la EMPRESA decida prorrogar la misma debiendo notificar dicha voluntad a la "UNIVERSIDAD" con una antelación de quince (15) días a la fecha de vencimiento. Dicha prórroga solo podrá extenderse dentro del lapso máximo previsto por la Ley 26.427, cumplido ello la misma vencerá automáticamente.

SEXTO: La "EMPRESA" entregará mensualmente al "PASANTE" la suma de pesos..... (\$.....), que serán abonados antes del día cinco (5) de cada mes, en concepto de "ASIGNACIÓN ESTÍMULO" con el fin de contribuir a sufragar los gastos de estudios y aquellos en los que pudiere incurrir con motivo de la pasantía, no revistiendo dicha suma carácter remuneratorio, como surge de la cláusula DECIMO.

SÉPTIMO: Además, el "PASANTE" recibirá, con arreglo a las características de su prestación, todos los beneficios regulares que se acuerden al personal de la "EMPRESA", en tanto resulten compatibles con la naturaleza no laboral de la pasantía, en los términos y alcances de la ley 26.427, tales como régimen de asistencia, accidentes, y, especialmente, **licencia por exámenes**, debiendo presentar a la "EMPRESA" la certificación correspondiente.

OCTAVO: La "EMPRESA" se compromete a brindar al "PASANTE" los conocimientos necesarios para cumplir acabadamente con los fines de la pasantía. De conformidad con el art. 17 de la Ley 26.427 se acompaña el "Plan de pasantía educativa" que como "Anexo I" integra la presente. El "PASANTE" se obliga a completar y suscribir el "Acuerdo de confidencialidad" ("Anexo III") y la "Solicitud de Gestión de Seguros" ("Anexo IV") que forman parte del presente.

NOVENO: La "EMPRESA" manifiesta haber dado cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 491/97 en su Art. 3º, asegurando a su exclusivo cargo al "PASANTE" contra riesgos del trabajo en la siguiente ART:..... Póliza Nro.....

DECIMO:

1. El "PASANTE" deberá considerar información confidencial toda la que reciba o llegue a su conocimiento con motivo del desarrollo de su práctica en "EMPRESA", sea información relacionada con las actividades de la misma y/o sus clientes o proveedores, los procesos o métodos, fórmulas y toda otra información a la que tenga acceso directa o indirectamente durante o después de la expiración del presente convenio.
2. Asimismo, el "PASANTE" se compromete al cumplimiento de los reglamentos y disposiciones internas de la "EMPRESA", tales como observar las normas de seguridad, higiene, disciplina, que rigen en la misma, y a efectuar sus obligaciones con diligencia y cumplir su pasantía con puntualidad, asistencia regular y dedicación.
3. Las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante se registrarán por lo normado en art. 6 inc. G de la Ley N° 26.427 que contempla las "Creaciones e innovaciones".
4. El presente Acuerdo Individual no podrá rescindirse por causa de enfermedad o accidente, ni por causa de maternidad. Las pasantías de las alumnas se suspenderán en el período comprendido entre los CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores al



parto y hasta CUARENTA Y CINCO (45) días posteriores al mismo. Se garantiza su reincorporación a la pasantía una vez cumplidos los plazos antedichos. El incumplimiento por parte del "PASANTE" de las obligaciones expresadas en este punto, será considerado infracción grave constituyendo causa suficiente para que la "EMPRESA" deje sin efecto la pasantía otorgada, previa comunicación fehaciente a la "UNIVERSIDAD".

DECIMOPRIMERO:

- 1. La "UNIVERSIDAD" designa al Sr./Sra....., DNI....., CUIL....., como **DOCENTE GUIA** quien supervisará el cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas del pasante. La "EMPRESA" designa al Sr./Sra....., DNI....., CUIL....., como **TUTOR** quien tendrá a su cargo la inserción, apoyo y seguimiento del pasante.
2. Cada tres (3) meses de desempeño en la pasantía, el PASANTE realizará un Informe que será evaluado y refrendado por el TUTOR y el DOCENTE GUÍA.
3. El TUTOR, en el término de treinta (30) días corridos posteriores a la finalización de la Pasantía educativa, deberá remitir a la unidad educativa un informe con la evaluación de desempeño del pasante, que será incorporado al legajo personal del PASANTE.
4. La coordinación, supervisión y registro del presente Convenio y de las pasantías individuales estará a cargo de la Departamento de Bienestar Estudiantil (DBE) que actuará como Unidad de Coordinación de la UNIVERSIDAD.

DECIMO SEGUNDA: La "EMPRESA" declara en carácter de declaración jurada que el Convenio Colectivo de Trabajo que aplica a su personal que realiza tareas asimilables a las que desarrollará pasante es el de.....

DECIMO TERCERA:

- 1. En sus relaciones, las Partes observarán el mayor espíritu de colaboración, y se basarán en los principios de buena fe y cordialidad, en atención a los altos fines perseguidos en común con la celebración del presente Convenio;
2. Las Partes acuerdan poner todo su empeño para solucionar las desavenencias que pudieran derivarse de la aplicación, interpretación y/o ejecución del presente Convenio de manera amistosa, directa y pacífica, por las instancias jerárquicas que correspondan;
3. De no ser factible dar solución de común acuerdo, las Partes podrán someterse a la jurisdicción del Juzgado Federal del departamento judicial de Quilmes, Provincia de Buenos Aires, renunciando expresamente a cualquier otro fuero o jurisdicción que eventualmente pudiere corresponder;

En prueba de conformidad, se firman tantos ejemplares como partes intervienen en el presente, de igual tenor y a un solo efecto en Buenos Aires, a los..... días del mes de..... del año 202.....

..... PASANTE UNIVERSIDAD EMPRESA
..... DOCENTE GUIA TUTOR



Acuerdo Individual

Entre la **UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE (UNAJ)**

..... (EMPRESA)

y (PASANTE)

Pasantías Educativas y Formativas
"Anexo I"

Plan de Trabajo

Pasantía Educativa y Formativa

(Detallar)

.....
PASANTE

.....
UNIVERSIDAD

.....
EMPRESA

.....
DOCENTE GUIA

.....
TUTOR



Acuerdo Individual

Entre la **UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE (UNAJ)**

..... (EMPRESA)

y (PASANTE)

Pasantías Educativas y Formativas

“Anexo II”

Pasantías Educativas (Ley 26.427)

Instructivo:

Para estudiantes de la Educación Superior mayores de 18 años en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, con excepción de las empresas de servicios eventuales aun cuando adopten la forma de cooperativas.

Pasantía educativa es el conjunto de **actividades formativas** que realicen los estudiantes **sustantivamente relacionados con la propuesta curricular de los estudios cursados**, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico.

Objetivos: Lograr que los pasantes:

- **Profundicen la valoración del trabajo** como elemento indispensable y dignificador para la vida;
- **Realicen prácticas complementarias** a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan;
- **Incorporen saberes**, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo;
- **Adquieran conocimientos** que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral;
- **Aumenten el conocimiento** y manejo de tecnologías vigentes;
- **Cuenten con herramientas** que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura;
- **Progresen** en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

Las instituciones educativas establecerán el diseño de **un proyecto pedagógico integral de pasantías a nivel institucional**, como marco para celebrar convenios con las empresas u organismos, comunicando fehacientemente al alumnado: los procedimientos, requisitos, vacantes, criterios de asignación y plazos para postular a las pasantías, **preservando la igualdad de oportunidades** de los postulantes.

Requisitos del “Convenio de Referencia”:

- Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben;
- Objetivos pedagógicos de las pasantías educativas en relación con los estudios;
- Derechos y obligaciones de las entidades receptoras de los pasantes y de las instituciones u organismos educativos;
- Características y condiciones de realización de las actividades que integran las pasantías educativas y perfil de los pasantes;
- Cantidad y duración de las pasantías educativas propuestas;
- Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes;
- Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante;
- Régimen de la cobertura médica de emergencias a cargo de la empresa u organización y entidad que atenderá los compromisos derivados de la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo;
- Planes de capacitación tutorial que resulten necesarios;
- Plazo de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad, o prórroga;



- Nómina de personas autorizadas por las partes firmantes a suscribir los acuerdos individuales de pasantías educativas.
- Podrá establecerse un coste de gastos administrativos del 5% del monto de la asignación estímulo.

Requisitos del "Acuerdo Individual":

- Nombre y apellido del pasante, número de CUIL y domicilio real;
- Denominación, domicilio y personería de las partes institucionales y datos de las personas autorizadas a suscribir el acuerdo;
- Derechos y obligaciones de las partes;
- Plan de pasantía educativa, Docente guía por parte de la institución educativa y el Tutor por parte del organismo o empresa, quienes deberán estructurar un legajo por cada pasante y elaboran un plan de trabajo que determine el proceso educativo del estudiante para alcanzar los objetivos pedagógicos. Dentro de 30 días corridos posteriores a la finalización de la pasantía educativa, los tutores designados deben remitir a la unidad educativa un informe con la evaluación del desempeño del pasante.
- Duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa;
- Monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo;
- Enumeración de las tareas asignadas al pasante;
- Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante;
- Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante;
- Nombre y apellido y número de CUIL/CUIT de los tutores y de los docentes guías.
- El texto de la ley y el Convenio de referencia serán anexados al acuerdo, individual para la notificación fehaciente del pasante

Obligaciones de la Empresa u organismo:

- Comunicar la Pasantía a los organismos de seguridad social y tributarios (artículo 19 de la Ley 25.013);
- Designar tutores que tengan experiencia laboral específica y capacidad para planificar, implementar y evaluar propuestas formativas (artículo 11).
- La Pasantía Educativa no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal existente.
- La duración y la carga horaria de las pasantías educativas se definen por un plazo mínimo de DOS (2) meses y máximo de DOCE (12) meses, con una carga horaria semanal de hasta VEINTE (20) horas. Cumplido el plazo máximo establecido, una vacante de pasantía educativa puede renovarse a favor del mismo pasante, por hasta SEIS (6) meses adicionales (artículo 13).
- Las instalaciones tienen que reunir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por la Ley 19.587 -Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo-;
- Las empresas deben incorporar a los pasantes al ámbito de aplicación de la Ley 24.557 -Ley de Riesgos del Trabajo-, acreditando dicha inscripción ante la unidad educativa (artículo 14).
- Las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral (art. 12).
- Abonar una Asignación Estímulo consistente en una suma de dinero en carácter no remunerativo calculada sobre el salario básico del convenio colectivo más favorable aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía (salario mínimo, vital y móvil sin Convenio Colectivo);
- Otorgar todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal;
- Otorgar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en la Ley 23.660 -Ley de Obras Sociales -.

.....
PASANTE
.....

.....
UNIVERSIDAD
.....

.....
EMPRESA
.....



Acuerdo Individual

Entre la **UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHE (UNAJ)**

..... (EMPRESA)

y (PASANTE)

Pasantías Educativas y Formativas

"Anexo III"

"Acuerdo de confidencialidad"

Para ser firmado por todas las personas vinculadas al presente Convenio
(La responsabilidad de la firma es de la **Unidad de Coordinación**)

1. Acceder de cualquier forma a un banco de datos personales violando sistemas de confidencialidad y seguridad, o proporcionar o revelar información cuyo secreto estuviere obligado a preservar está penalizado por el Código Penal con la pena de prisión de un mes a dos años (artículos 153bis, 156 y 157 bis del Código Penal de la Nación Argentina).
2. Las partes y las personas especialmente designadas tendrán acceso al conocimiento de bases de datos, documentos y conocimiento e información de circunstancias particulares y que es necesario proteger por constituir bienes valiosos (Ley 25.326 de Protección de datos personales)
3. Las partes podrán brindar acceso a documentos que han sido desarrollados como propiedad intelectual con grandes inversiones de tiempo, esfuerzo y dinero por parte de las partes, y que otorgan una ventaja respecto de quienes no conocen ni usan esa información, secretos comerciales y/o industriales, y que hace necesario proteger por constituir bienes valiosos.
4. Las partes y las personas designadas por estas para intervenir en el Proyecto comprometen la confidencialidad de todo lo conocido en el desarrollo de sus tareas, asumiendo también el compromiso de "no competencia" respecto de cualquiera de las etapas que sean de su conocimiento (organización, provisión, elaboración, promoción, distribución, etc.) por el término de 5 años, renunciando expresamente a cualquier derecho que pudiera oponerse al presente (art. 318 y 992 del Código Civil y Comercial de la Nación -Ley 26.994-).

Todas las personas vinculadas al presente deberán constituir domicilio especial en un correo electrónico@.....com....., y/o en el teléfono (.....).....-..... aceptando recibir las notificaciones mediante servicio de mensajería electrónica y/o llamado telefónico, teniéndose por legítimas todas las comunicaciones así realizadas. Un informe de funcionario o una copia impresa de dichas comunicaciones electrónicas se agregarán a las actuaciones como constancia, la/s que sustituirá/s toda otra forma de comunicación al domicilio real.

Firma
Aclaración
DNI
Domicilio
Fecha
Teléfono/Celular

.....
PASANTE

.....
UNIVERSIDAD

.....
EMPRESA

.....
DOCENTE GUIA

.....
TUTOR

