



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL

Facultad Regional Concordia

Licenciatura en Administración y Gestión en Instituciones en Educación Superior.

TESIS

“Las pasantías como medio de vinculación de los alumnos de la Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional General Pacheco con las empresas de la zona”



Alumna: Rosa Marina Gabba

Año:2021

Regional: General Pacheco

Director de la tesis: Licenciado Fernando Raúl López

Agradecimientos:

A mis padres que siempre me acompañaron para que terminara mis estudios;

A mis amistades por el apoyo incondicional en la vida;

A mis compañeros de trabajo por el apoyo durante mi cursada;

A mi tutor Fernando López por su dedicación y acompañamiento;

INDICE

Planteo del problema.....	3
Marco teórico y antecedentes.....	4
Objetivo de la investigación.....	9
Metodología del trabajo.....	9
Cuestiones éticas.....	11
Relevancia.....	11
Viabilidad.....	12
Cronograma.....	13
Capítulo 1: Historial de las pasantías desarrolladas durante el 2019 y el 2020. Algunos datos de interés.....	14
Capítulo 2: Oportunidades que ofrece el mercado laboral de la zona durante el periodo de estudio.....	17
Capítulo 3: El aporte de las pasantías en el desarrollo laboral del estudiante. La perspectiva del alumno y la empresa.....	19
Capítulo 4: Desafíos que deben enfrentar los alumnos, la Universidad y las empresas ante los cambios del mercado laboral.....	27
Reflexiones Finales.....	29
Referencias bibliográficas.....	30

1. PLANTEO DEL PROBLEMA

Las Universidades cumplen un rol importante en la formación de sus estudiantes para la futura profesionalización de los mismos, este camino comienza cuando el alumno ingresa a la Universidad, durante su paso por la misma va adquiriendo distintos conocimientos (básicos y específicos) de la carrera elegida que con el correr del tiempo serán puestos en práctica a través de las pasantías en el mercado laboral.

Para los estudiantes es un gran desafío y a la vez es una instancia que permite afianzar esos conocimientos al aplicarlos en el trabajo concreto.

Para la Universidad es una forma de evaluar si los contenidos que se ofrecen en la curricula de las carreras se encuentran vigentes y pueden dar respuesta a los requerimientos de los puestos laborales mientras que para las empresas las pasantías son una oportunidad para encontrar nuevos postulantes que podrán desarrollarse profesionalmente en la organización.

Es por ello que el presente trabajo al investigar el rol de las pasantías aspira a evidenciar la importancia del vínculo que se genera entre la Universidad, la empresa y el alumno, así como también nos permitirá conocer los cambios que se vienen manifestando en el mercado laboral y serán futuros desafíos para las partes involucradas.

Nos centraremos en las pasantías realizadas por los alumnos de las carreras de grado de la Regional General Pacheco durante el 2019 y el contexto de pandemia 2020.

2. MARCO TEORICO Y ANTECEDENTES

El sistema de pasantías universitarias fue creado en 1992 como parte del proceso de flexibilización laboral en nuestro país en la década de los 90.

El objetivo era flexibilizar el mercado de trabajo a través de los contratos temporales. Esto daba lugar a una nueva forma contractual flexible que permitía a los empleadores incorporar fuerza de trabajo capacitada a un escaso costo salarial y legal.

Así el Decreto 340/92 instauraba el régimen de pasantías que tenían una duración máxima de 4 años y además podían participar los menores de 16 años con consentimiento de los padres. Los pasantes solo recibían un pago por viáticos o gastos escolares. El objetivo del decreto era que los estudiantes acompañados de los docentes pudieran aplicar los conocimientos recibidos en el aula en el mundo laboral.

A pesar de los objetivos perseguidos por el Decreto las empresas le dieron a la pasantía un mal uso porque tomaban personal que luego realizaba las mismas tareas que los trabajadores, pero no recibían los mismos beneficios ni los derechos laborales correspondientes.

Así se multiplicaron denuncias y juicios laborales de diferentes pasantes en condiciones de precariedad laboral. Por ello en 2008 se pone en vigencia la Ley 26427, vigente en la actualidad, la cual trajo aparejado una serie de cambios que favorecieron al pasante y permitieron tener un mejor control y un direccionamiento del objetivo principal de esta modalidad teniendo en cuenta que la pasantía es una instancia de aprendizaje para el estudiante y un puente que vincula al alumno con el mercado laboral real.

¿Pero que entendemos por pasantía?

El artículo nro. 2 de la Ley 26427 define a la pasantía de la siguiente manera: *“Se entiende como "pasantía educativa" al 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”*

¿Cuáles son sus objetivos?

Los objetivos del sistema de pasantías educativas son lograr que los pasantes:

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.

Características de las pasantías en Argentina bajo la Ley 26427

- El sistema de pasantías es de aplicación para los estudiantes de la Educación Superior y la Educación permanente de jóvenes y adultos y de la formación profesional, mayores de 18 años.
- Se pueden desarrollar en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica. No se incluyen a las empresas privadas no constituidas regularmente, como unipersonales y sociedades irregulares.

- El pasante no puede cubrir vacantes o creación de nuevo empleo, ni reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos y privados. Y si luego el pasante es contratado el empleador no puede hacer uso del periodo de prueba.
- La institución educativa debe designar un docente guía y la empresa u organismo un tutor. Ambos deberán acompañar, aconsejar, entrenar y supervisar los pasos del pasante durante su práctica.
- Se firma un acuerdo marco entre la empresa y la institución educativa acompañado de documentación que identifique a la empresa.
- Luego del acuerdo marco se firma un acuerdo particular entre la empresa, el pasante y la institución educativa.
- El plazo mínimo del acuerdo particular es de 2 meses con un máximo de 12 meses, luego de ese plazo se puede renovar por 6 meses más cumpliendo el periodo máximo. La carga horaria es de 4 horas de lunes a viernes con el objetivo de que el alumno puede realizar su práctica y continuar con sus estudios.
- El pasante recibirá una suma de dinero no remunerativo, calculado sobre el salario básico del convenio colectivo de la empresa en forma proporcional a la carga horaria o basado el salario mínimo, vital y móvil.
- La empresa u organismo donde el pasante realice su pasantía debe otorgar al pasante ART y cobertura de salud.
- Se fijo un cupo máximo de pasantes en función del total de trabajadores con contrato de tiempo indeterminado. En empresas con 200 trabajadores se permite 1 pasante cada 10 empleados y en aquellas que superen los 200 trabajadores se permite un 7% de la plantilla de trabajadores.
- La institución educativa deberá conservar los originales de los convenios y un registro de los acuerdos, asignar los docentes guías y supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías. Los tutores deben realizar informes del desempeño del pasante.
- El Ministerio de Educación llevara un registro unificado de los convenios suscriptos y el Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social se encargará de

verificar que se cumplan los requisitos, obligaciones y prohibiciones establecidas en la Ley.

- Tanto la institución educativa, el Ministerio de educación y el ministerio de trabajo cumplirán el rol de contralor para que las pasantías no pierdan su esencia y sean utilizadas con otras finalidades.

La figura de las pasantías

En la actualidad existen diversos estudios realizados a los pasantes de distintas carreras universitarias que ponen en discusión el rol que juegan las pasantías en el mercado laboral.

Aunque la nueva Ley de pasantías trajo modificaciones que beneficiaron a los pasantes algunos autores continúan sosteniendo que esta modalidad es un medio de precarización laboral.

Según la autora Adamini (2014) podemos encontrar los siguientes rasgos de precariedad: la aplicación parcial de las nuevas modificaciones legales en las condiciones de trabajo, el hecho de no considerar a la pasantía como figura laboral excluye a los pasantes de ciertos derechos laborales y sindicales y la falta de cumplimiento de los organismos de control. Dichos rasgos traen aparejado el uso indebido de las pasantías por parte de las empresas perdiendo de vista su objetivo educativo.

La misma autora considera que “una mejora como política pública sería considerar a las pasantías como prácticas laborales (además de educativas) para fortalecer la propia experiencia de aprendizaje que los estudiantes realizan. Esto implicaría el reconocimiento de la pasantía como un contrato laboral formativo de tiempo determinado habilitando el acceso a su inscripción como trabajadores en el sistema de seguridad social, acceso a asignaciones de tipo salarial, licencias plenas, indemnizaciones por despido, asignaciones familiares y derecho a la representación y organización colectiva.”

Por otro lado, muchas veces los pasantes desarrollan tareas que no son compatibles con su carrera, pero como es necesario tener algún tipo de experiencia laboral para introducirse en el mercado realizan igual la pasantía.

Más allá de las críticas existentes las pasantías continúan siendo una importante modalidad que permite poner en práctica los conocimientos adquiridos en la Universidad y a su vez le facilita al alumno adquirir experiencias laborales en diferentes rubros abriendo las puertas a un mercado laboral exigente, globalizado y en constante cambio.

3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACION

Objetivo General

- Conocer, analizar y demostrar la importancia de la modalidad de pasantías en el desarrollo del vínculo Universidad-Alumno-Empresa.

Objetivos específicos

- Conocer y dimensionar el historial de las pasantías desarrolladas por los alumnos de las carreras de grado de la Regional General Pacheco durante el 2019 y el contexto de pandemia.
- Analizar las oportunidades que ofrece el mercado laboral de la zona de influencia de la Universidad.
- Identificar el aporte de las pasantías en el desarrollo laboral de los estudiantes antes de ser profesionales.
- Percibir los desafíos que enfrentan los alumnos, la Universidad y las empresas ante los cambios de un mundo laboral globalizado.

4. METODOLOGIA DE TRABAJO

El tipo de investigación a realizar es no experimental, transversal, descriptiva con un enfoque cuantitativo. La población que se tomará en cuenta para la investigación serán todos los alumnos de las carreras de grado, entre ellas Ingeniería Civil, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica, Licenciatura en Organización Industrial e Ingeniería en Industria Automotriz que realizaron pasantías durante el 2019 y el 2020 así como las empresas donde se desarrollaron las mismas.

Los instrumentos a utilizar para relevar los datos serán dos tipos de encuestas: una orientada a los pasantes y otra orientada a las empresas.

Las encuestas estarán compuestas por preguntas con opciones de respuesta en su mayoría.

Además, se consultará información adicional desarrollada por la Bolsa Laboral de la regional que está a cargo de la Secretaría de Asuntos Universitarios, compuesta por planillas y estadísticas que nos brindan datos sobre la cantidad total de pasantías realizadas, las carreras con más pasantías, la cantidad de efectivizados, entre otros.

Vale aclarar que dicha información fue autorizada por el secretario del sector para uso académico exclusivamente y se garantiza la confidencialidad de los datos de la misma manera que la información de las personas encuestadas.

Luego de realizadas las encuestas se procesarán los datos de cada una de ellas y se analizarán para poder obtener resultados teniendo en cuenta los objetivos ya plasmados en el punto 3.

Encuesta para Alumnos del año 2019

1. Sector donde realizo la pasantía
2. ¿Considera a la pasantía como un aporte importante en el desarrollo laboral del estudiante?
3. Durante la pasantía ¿pudo aplicar conocimientos teóricos adquiridos en la carrera?
4. ¿Cómo califica la experiencia de la pasantía realizada?
5. Marque las habilidades duras que pudo aprender en la pasantía
6. Marque las habilidades blandas que pudo aprender en la pasantía
7. ¿Si pudiera recomendar opciones para mejorar la modalidad de pasantías cual/cuales elegiría?

Encuesta para Alumnos del año 2020

1. Sector donde realizo la pasantía
2. ¿Considera a la pasantía como un aporte importante en el desarrollo laboral del estudiante?
3. Durante la pasantía ¿pudo aplicar conocimientos teóricos adquiridos en la carrera?
4. Durante la pandemia la pasantía fue:
5. Marque las habilidades duras que pudo aprender en la pasantía
6. Marque las habilidades blandas que pudo aprender en la pasantía
7. ¿Cómo calificaría la experiencia de la pasantía durante la pandemia?

Encuesta dirigida a las empresas

1. ¿El régimen de pasantías aporta valor para futuras selecciones de personal?
2. ¿Para qué tipos de perfiles/puestos se aplicó la modalidad de pasantías en la empresa?
3. Califique la experiencia de la modalidad de pasantías en su empresa
4. Indique los motivos por los cuales opto considerar a los alumnos de la regional Pacheco para la modalidad de pasantías.
5. ¿Cómo calificaría la adaptación del pasante a las normas, procedimientos y cultura de la organización?

5. CUESTIONES ETICAS

Los datos recabados serán anónimos, no serán necesarios los datos personales de los pasantes ni de las empresas. El objetivo es analizar la información para tener un panorama del rol de las pasantías en el desarrollo de los alumnos y la experiencia de las empresas.

Además, la información procesada será de utilidad para un mejor desempeño del área involucrada en la investigación.

6. RELEVANCIA

Las pasantías son de vital importancia en el desarrollo del alumno durante su carrera, para muchos es un primer acercamiento al mercado laboral para otros es adquirir más experiencia de la que ya tenían en su haber por ello, creemos que la investigación aportará una visión más clara de la situación actual de la modalidad de pasantías en nuestra regional.

La información recabada y luego analizada será de utilidad para las autoridades, para tomar decisiones que permitirán mejorar el servicio de empleo y pasantías, buscar posibles soluciones a los problemas que surgen de la operatoria cotidiana, así como también conocer los perfiles laborales que se necesitan actualmente con el objetivo de poder dar respuesta satisfactoria a través de las pasantías.

7. VIABILIDAD

Esta investigación tiene un alto porcentaje de viabilidad ya que contamos con la ventaja de ser agentes en el área a investigar lo que nos permite acceder a la información para llevarla a cabo. Se cuenta con una base de datos de convenios de los alumnos en el periodo 2019-2020, datos de contacto de las empresas y estadísticas.

Para relevar los datos utilizaremos dos cuestionarios que vamos a desarrollar utilizando la herramienta de Google forms. Un cuestionario estará dirigido a los pasantes y otro estará dirigido a las empresas. No es necesaria ninguna inversión económica.

8. CRONOGRAMA

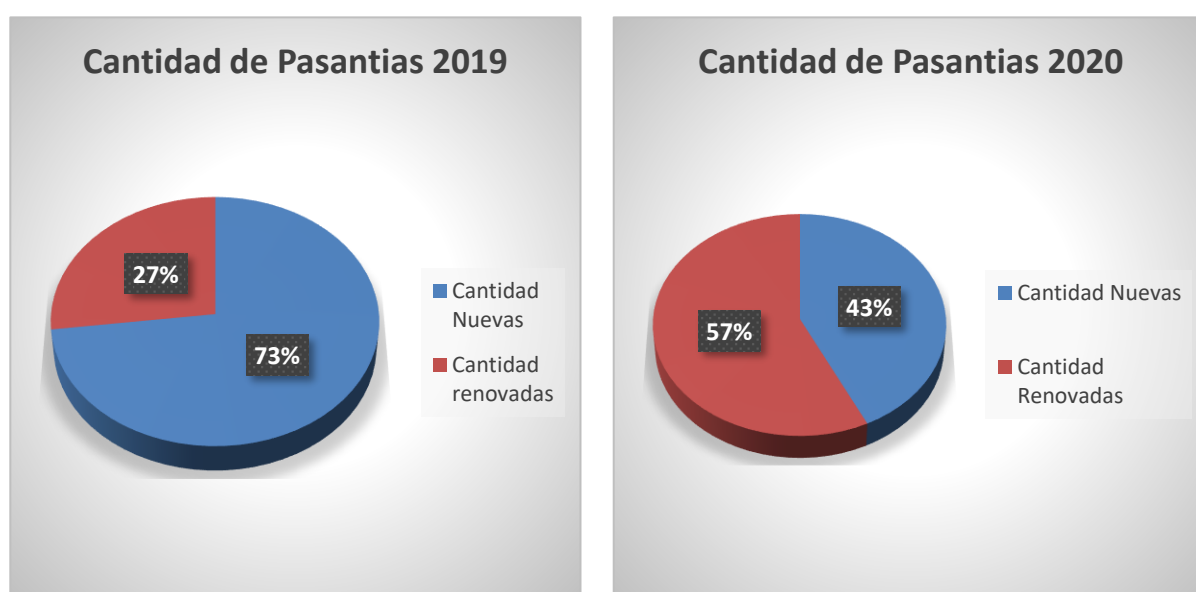
Cronograma estimado de actividades -Diagrama de Gantt

Actividades	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Análisis de los datos recabados en las encuestas														
Determinación de los resultados														
Redacción de la tesis														
Elaboración del marco teórico														
Revisión de la bibliografía														
Conclusión y Exposición del trabajo														

9. DESARROLLO

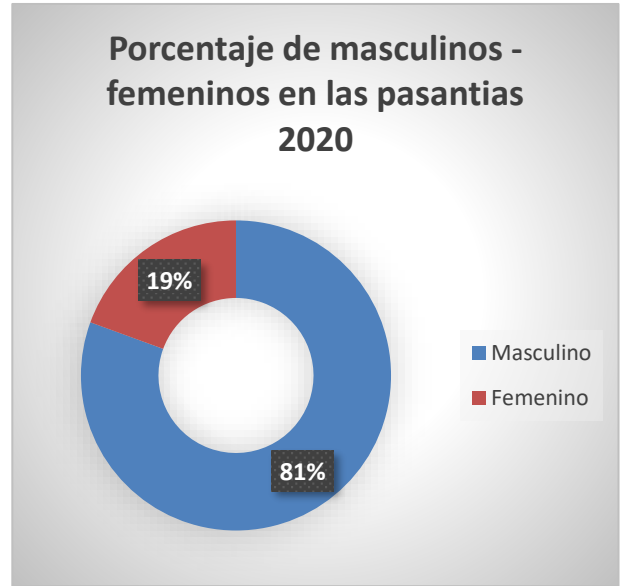
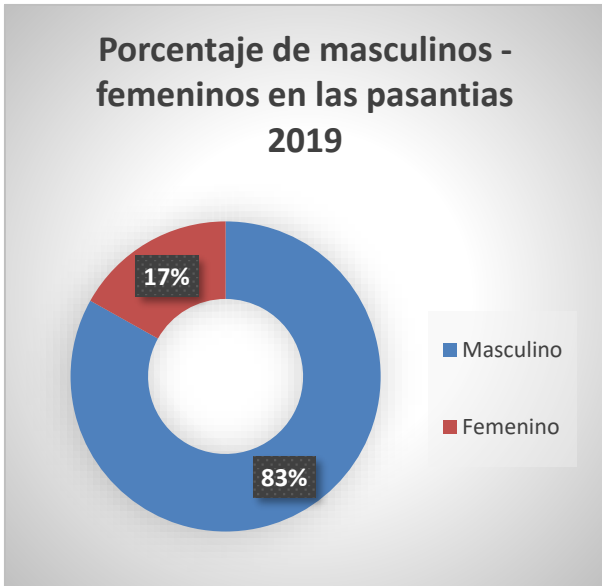
Capítulo 1

HISTORIAL DE LAS PASANTIAS DESARROLLADAS DURANTE EL 2019 Y EL 2020. ALGUNOS DATOS DE INTERES.



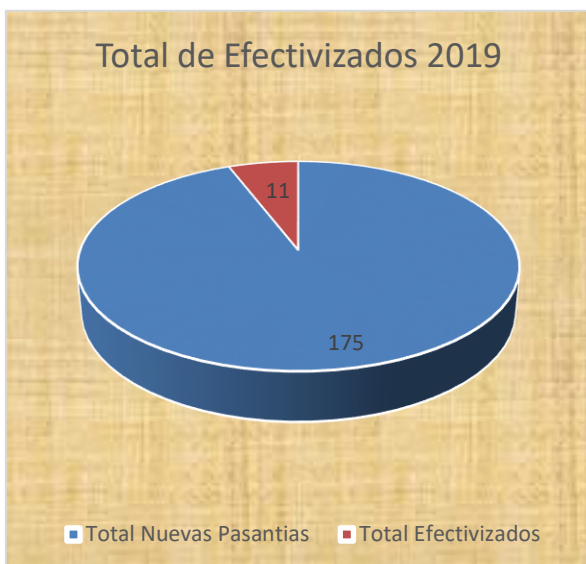
Fuente: elaboración propia

Con respecto a los datos estadísticos del año 2019 podemos visualizar que de un total de 239 pasantías hubo un 27 % de pasantías renovadas (que fueron iniciadas en 2018) y un 73 % de pasantías nuevas. Mientras que, en el año 2020, de un total de 175 pasantías, hubo un 57 % de pasantías renovadas (que habían comenzado en 2019) frente a un 43 % de pasantías nuevas. Es evidente que la aparición de la pandemia produjo una reducción en la cantidad de pedidos de pasantes.



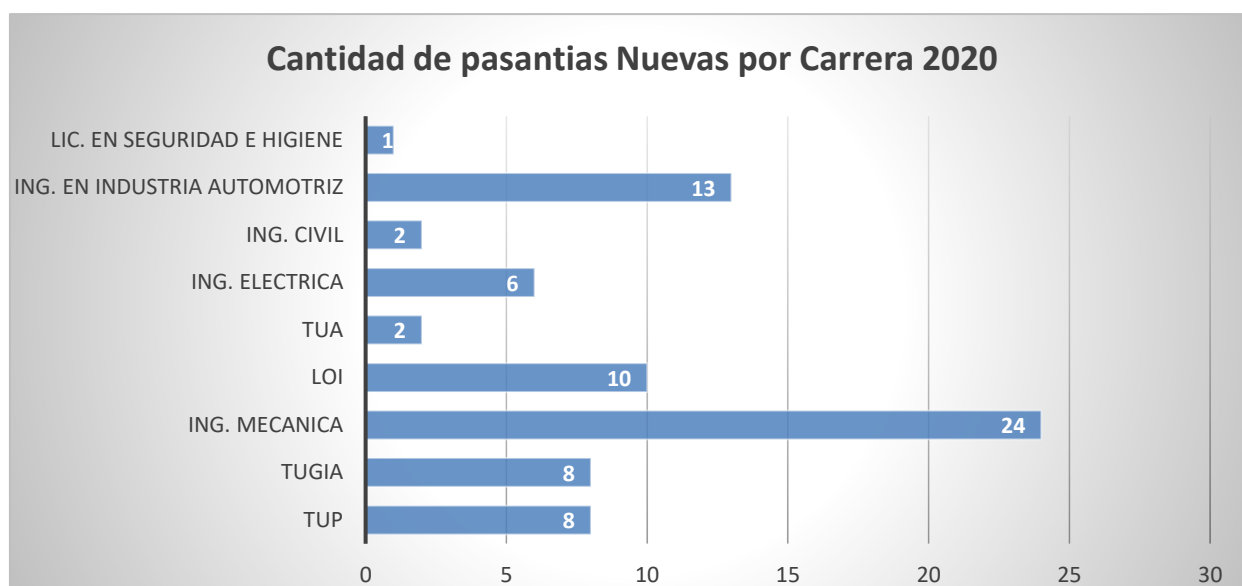
Fuente: elaboración propia

Con respecto al porcentaje de hombres y mujeres que realizaron pasantías, en ambos años se visualiza una disparidad de género porque en su mayoría son hombres. Esta misma característica está presente en la cantidad de alumnos que cursan las carreras debido a los tipos de orientación de cada una. Seguramente podemos encontrar más cantidad de masculinos en las carreras de Ingeniería Mecánica o Eléctrica, por ejemplo.



Fuente: elaboración propia

En cuanto a la cantidad de efectivizados los gráficos nos muestran que para ambos años estos representan una cantidad muy pequeña comparado con el total de pasantías nuevas para cada año.



Fuente: elaboración propia

Durante el 2019 y el 2020 las carreras que presentaron una mayor cantidad de pasantías nuevas fueron de grado: principalmente Ingeniería en industria automotriz e Ingeniería Mecánica. Seguido de la Licenciatura en Organización industrial.

Es un dato interesante saber que carreras tienen poca demanda con el objeto de poder ampliar la oferta laboral para esos alumnos y poder gestionar vínculos con empresas que busquen perfiles relacionados con esas carreras.

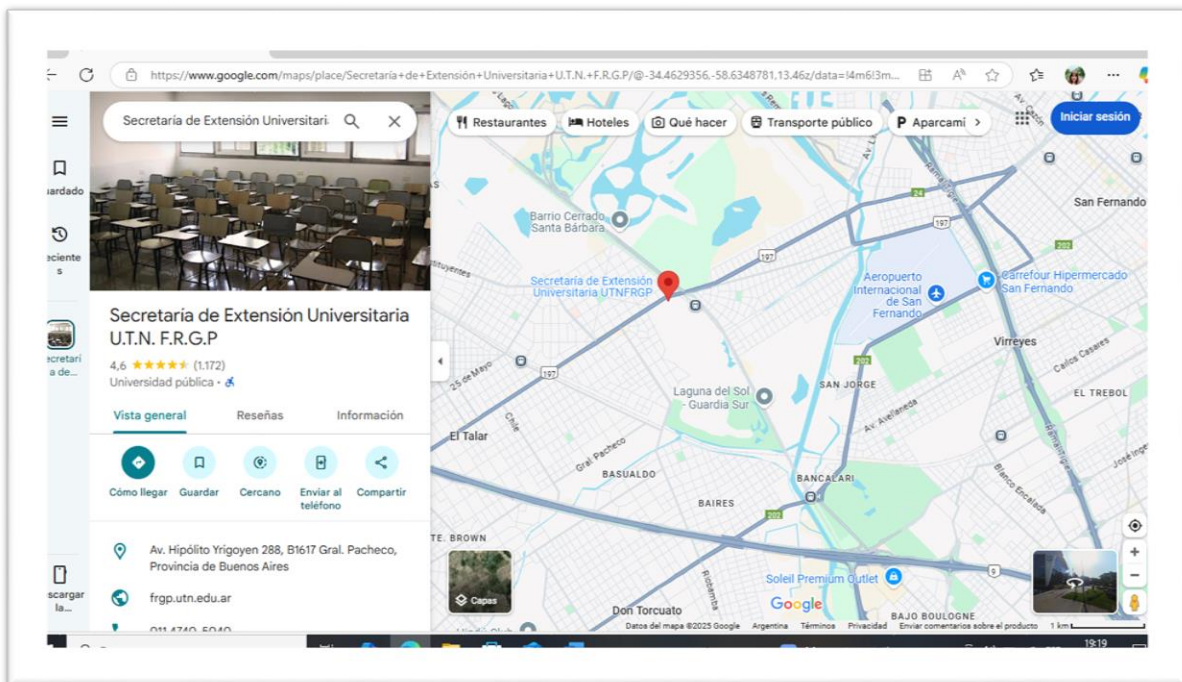
Capítulo 2

OPORTUNIDADES QUE OFRECE EL MERCADO LABORAL DE LA ZONA DURANTE EL PERIODO DE ESTUDIO.



La Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional General Pacheco se encuentra en la localidad de General Pacheco perteneciente al partido de TIGRE. Dicho partido se encuentra ubicado en la zona noreste de la provincia de Buenos Aires y cuenta con una superficie de 386 km².

La regional se encuentra sobre la Ruta Nacional nro. 197 (Hipólito Yrigoyen) muy cercana a la Autopista Panamericana y su ramal Acceso Norte.



Dentro del partido y sus alrededores podemos encontrar varios parques industriales que reúnen diferentes rubros en un solo lugar, además de industrias y pymes instaladas a lo largo de la

Autopista Panamericana. Esto permite que el entorno de la Regional sea una interesante y próspera área en la cual los alumnos pueden encontrar su primer empleo a través del vínculo entre empresa y universidad gestionado por la bolsa laboral.

A continuación, conoceremos los perfiles que eran requeridos durante el año 2018 en el partido de TIGRE:

PERFIL PRODUCTIVO DE TIGRE	PERFILES MAS REQUERIDOS DE TIGRE
<ul style="list-style-type: none"> • Principalmente Industrial, con eje en el sector automotriz, plástico y metalmecánico. El turismo también aparece como un punto de atracción importante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actualmente: Vendedor, Soldador, Cajero. • Próximos 5 años: Vendedor, Cajero, Operador de ventas por Internet
<p>PERFILES MAS REQUERIDOS EN INDUSTRIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualmente: Soldador, Operador de máquinas, operarios de máquinas inyectoras. • Próximos 5 años: Mecánico eléctrico, Soldador, Operador de máquinas. 	<p>PERFILES MAS REQUERIDOS EN COMERCIO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualmente: Vendedor, Cajero, Empleado de atención al cliente. • Próximos 5 años: Vendedor, Cajero, Empleado atención cliente
<p>PERFILES MAS REQUERIDOS EN SERVICIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualmente: Cocinero, Técnico software contable, Mozo/camarero. • Próximos 5 años: Empleado de limpieza y desinfección de establecimientos, Vendedor, Cocinero. 	<p>DIFICULTADES AL CONTRATAR PERSONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de conocimientos/habilidades tales como Conocimientos técnicos operativos especializados y generales. • Falta de habilidades blandas. • Falta de capacidad de resolver problemas tales como capacidad de análisis
<p>ESTRATEGIAS DE CAPACITACION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mismas empresas de Tigre seguidas de sus proveedores son en general quienes capacitan a los empleados para resolver las dificultades de falta de capacidades 	<p>FORMACION DE BASE</p> <ul style="list-style-type: none"> • 72% de ocupados de Tigre cuenta con estudios secundarios completos. • 11% con estudios universitarios. • 33% de las empresas de Tigre lleva adelante o promueve de manera permanente la formación de sus empleados (más de 3 veces por año)

Fuente: SIDPLA, 2018

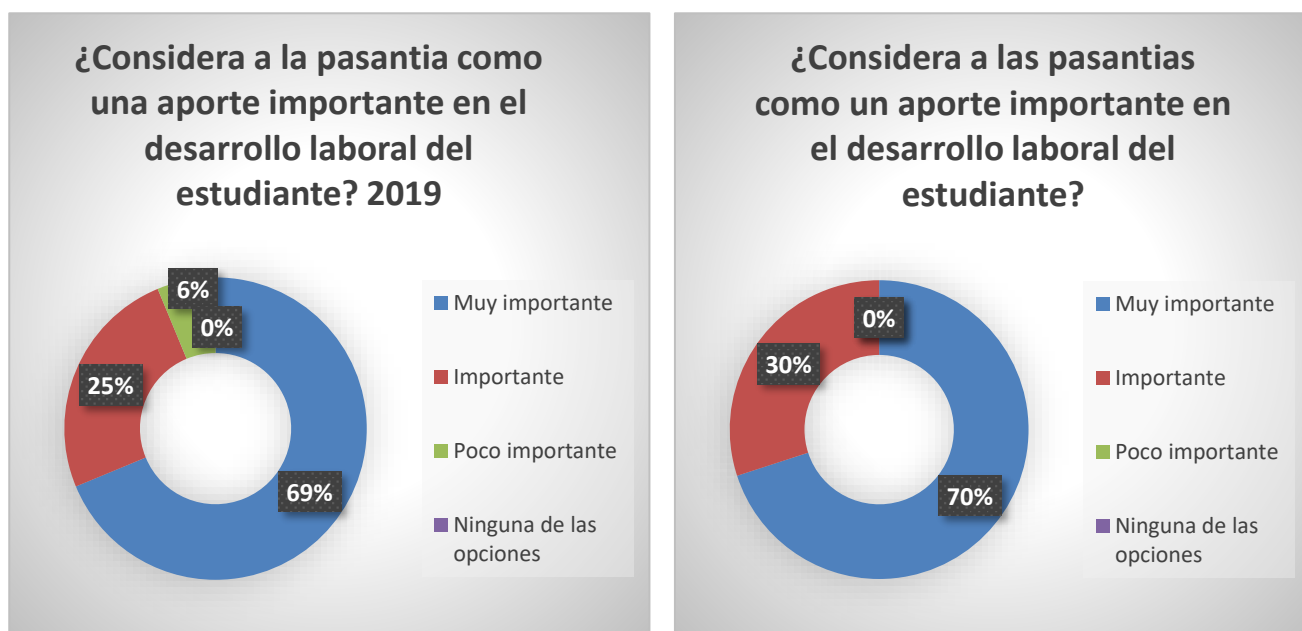
Este cuadro resumen nos da una visión de los perfiles que se necesitaban en ese momento. Hoy en día aún se requieren algunos puestos específicos como ser soldador, matricero, operador de torno, mecánico. También perfiles relacionados con el área de logística, producción, tecnología, calidad, seguridad e higiene, atención al cliente, finanzas, RRHH, entre otros.

Capítulo 3

EL APORTE DE LAS PASANTIAS EN EL DESARROLLO LABORAL DEL ESTUDIANTE. LA PERSPECTIVA DEL ALUMNO Y LA EMPRESA.

La perspectiva del Alumno

La primera pregunta era conocer la opinión del estudiante con respecto a la figura de la pasantía.



Fuente: elaboración propia

En ambas encuestas casi un 70 % de los alumnos considera a la pasantía como un aporte muy importante en su desarrollo laboral y un 30 % le parece solo importante.

La segunda pregunta nos permitió conocer la calificación de la experiencia de la pasantía por los alumnos.

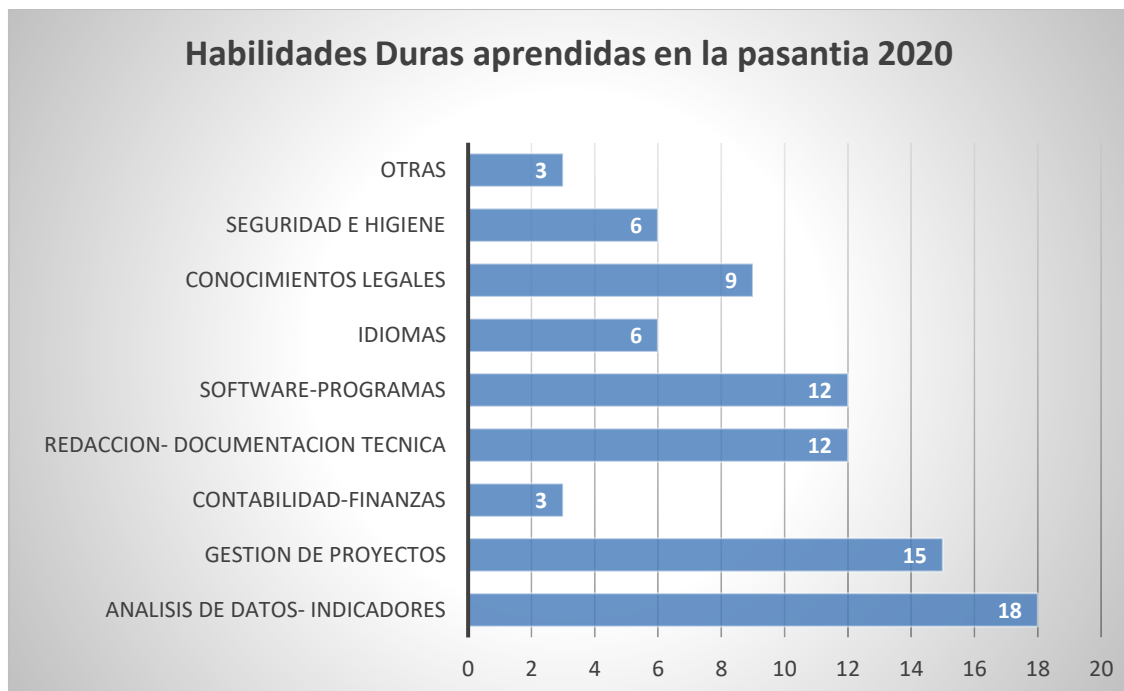


Fuente: elaboración propia

La respuesta fue que un 31 % califico a la pasantia como una excelente experiencia mientras que un 50 % la califico como muy buena y un 13 % como buena. Solo un 6 % dijo que fue mala.

Otra pregunta que nos pareció importante era conocer que habilidades duras el alumno había podido desarrollar durante la pasantía.

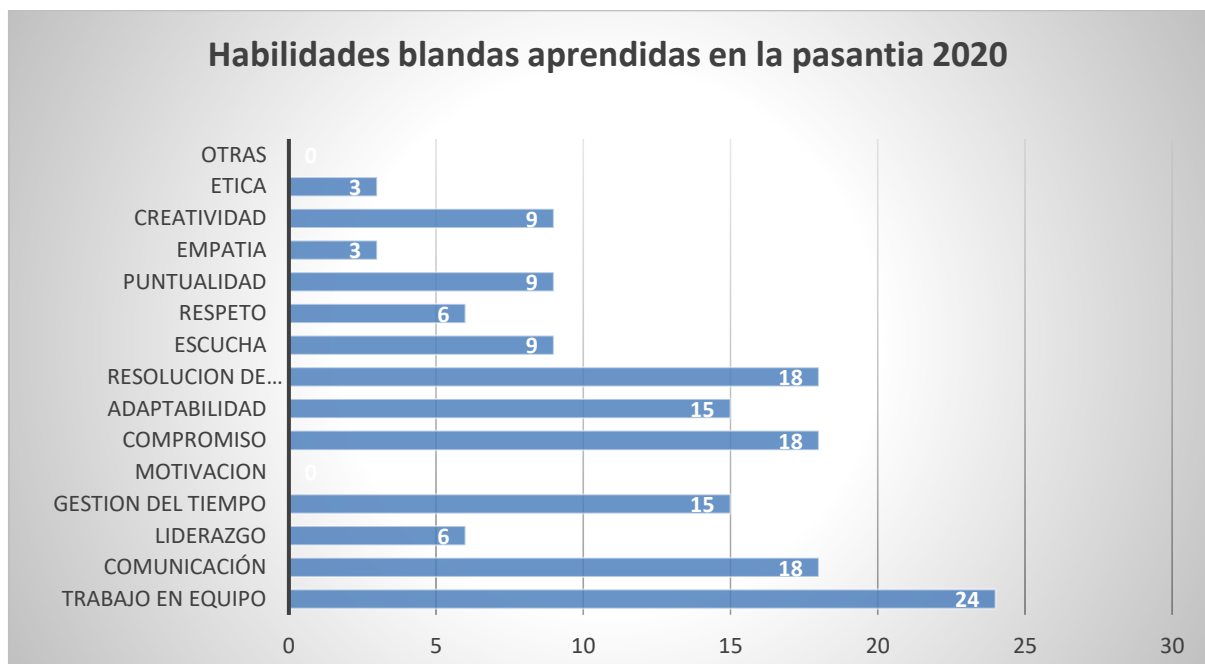
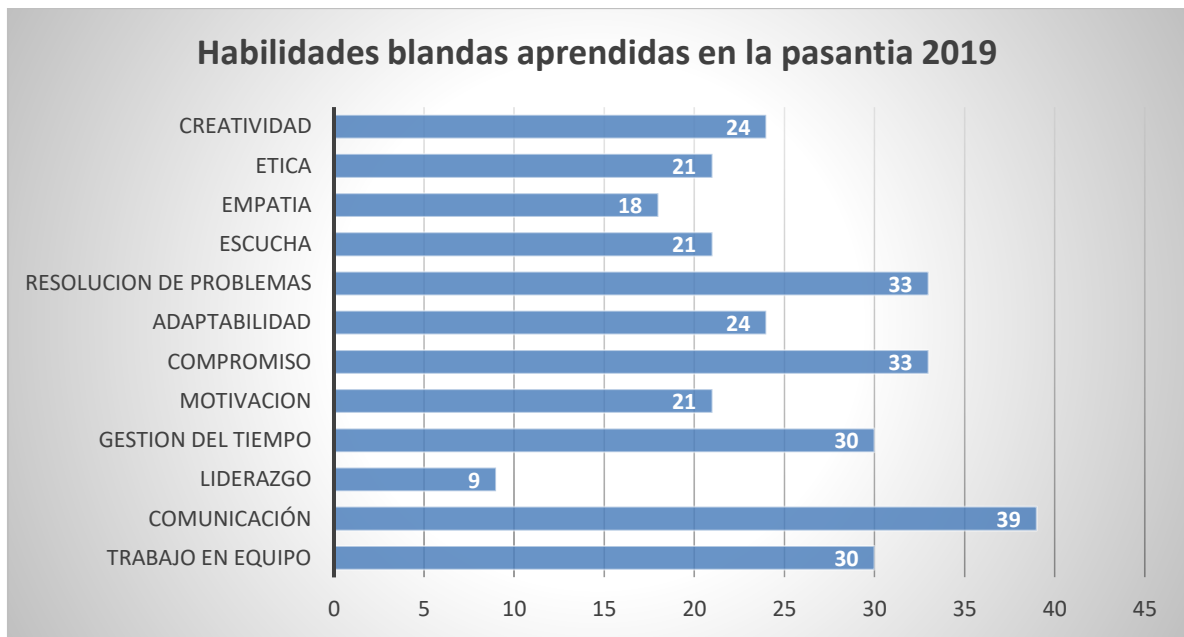




Fuente: elaboración propia

Dentro de las habilidades duras que más aprendieron los alumnos podemos encontrar: el análisis de datos, indicadores, la gestión de proyectos, la redacción de documentación técnica y el uso de software o programas informáticos.

Y continuando con las habilidades consultamos por la categoría de habilidades blandas que son un requisito importante en los perfiles laborales.

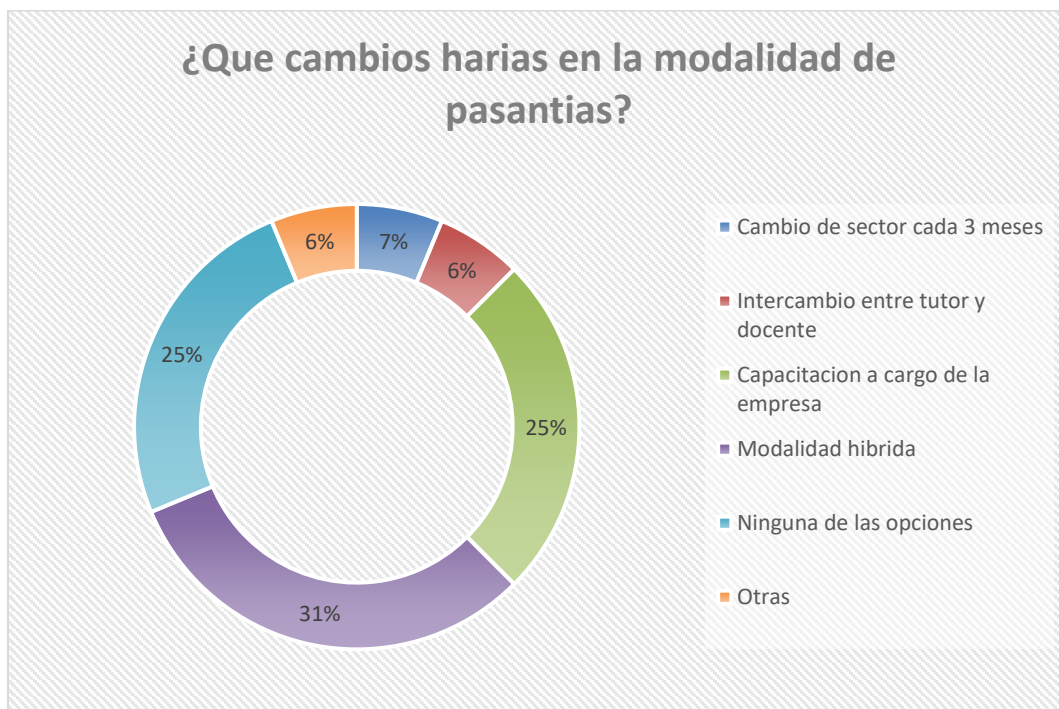


Fuente: elaboración propia

Las siguientes son las habilidades blandas más aprendidas por los alumnos en la pasantía: la comunicación, la resolución de problemas, el compromiso, la gestión del tiempo y el trabajo en equipo.

Estas habilidades son tenidas en cuenta por las empresas cuando deciden tomar un postulante. Es por ello que es de suma importancia que la Universidad las considere incluir en alguna materia de la carrera o en talleres específicos para los alumnos.

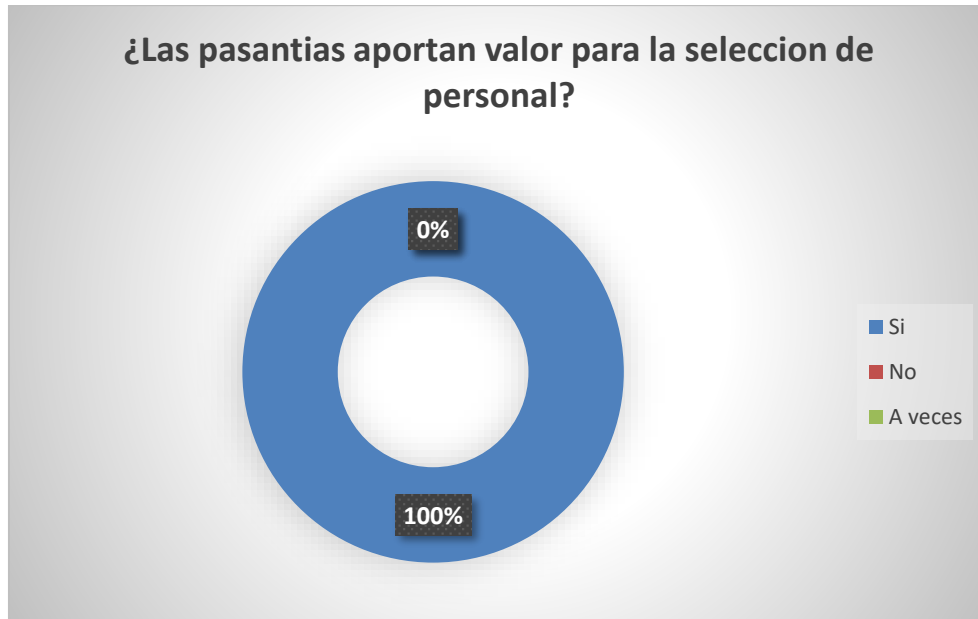
Esta pregunta nos permitió conocer que cambios harían los alumnos en modalidad de pasantías para una futura mejora.



Fuente: elaboración propia

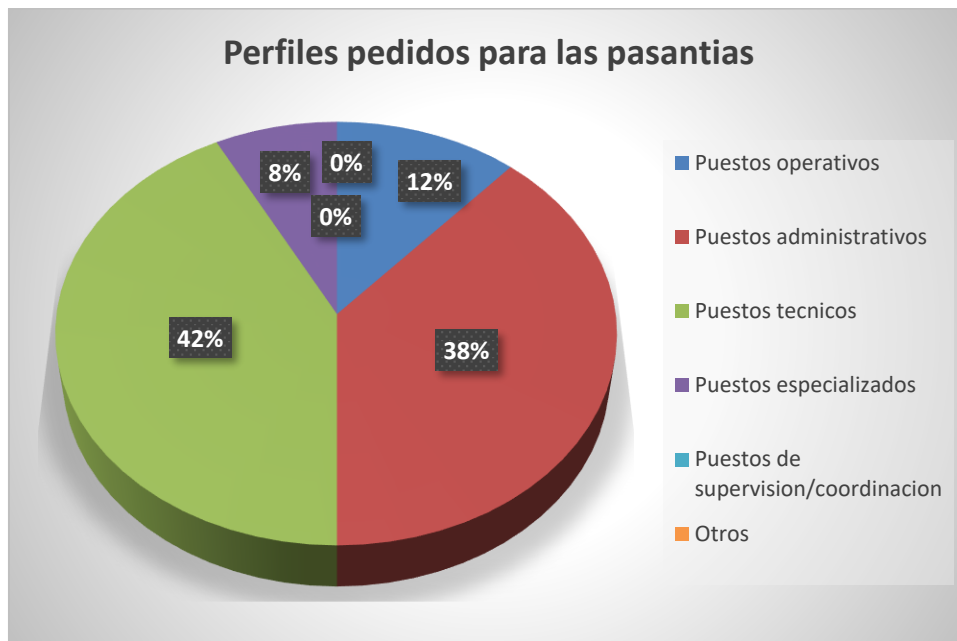
Dentro de las opciones que tuvieron mayor aceptación pudimos encontrar las siguientes: cambio de sector cada 3 meses, la modalidad hibrida y la capacitación a cargo de la empresa.

LA PERSPECTIVA DE LA EMPRESA



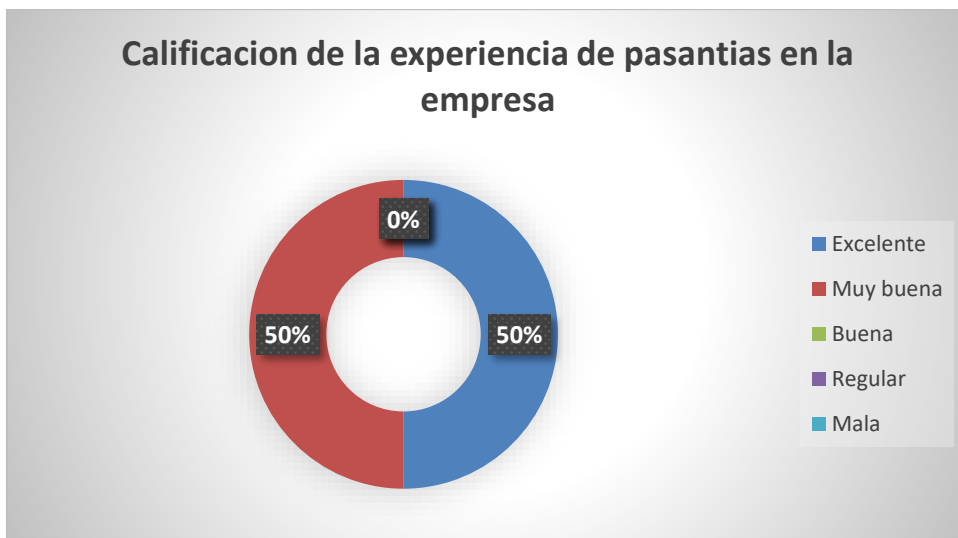
Fuente: elaboración propia

Todos los encuestados coincidieron en que las pasantías aportan valor a la selección de personal. Es decir, son una fuente importante de reclutamiento para las empresas.



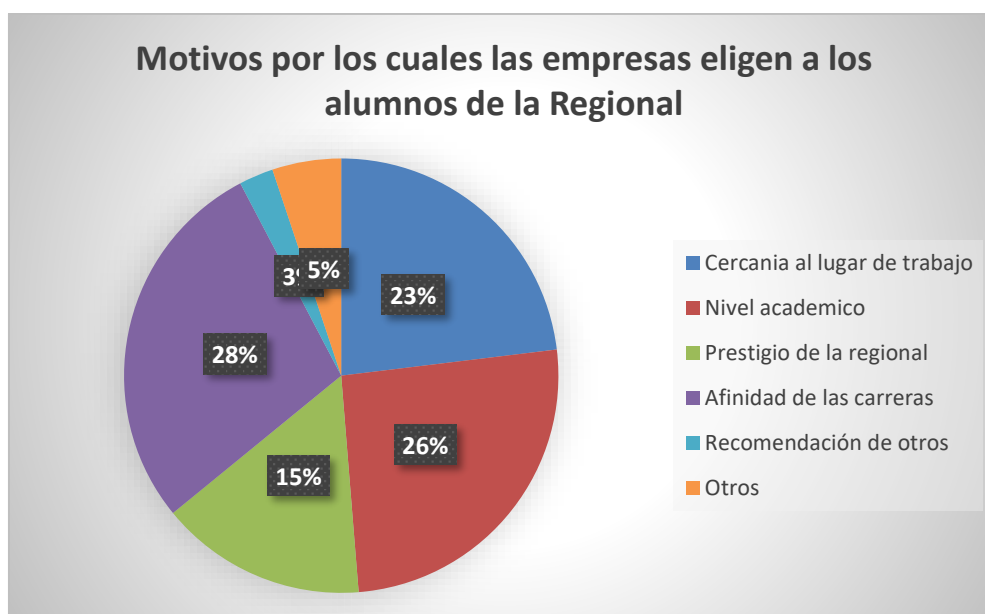
Fuente: elaboración propia

Los perfiles más pedidos para la modalidad de pasantías fueron los administrativos y los puestos técnicos seguidos por los operativos.



Fuente: elaboración propia

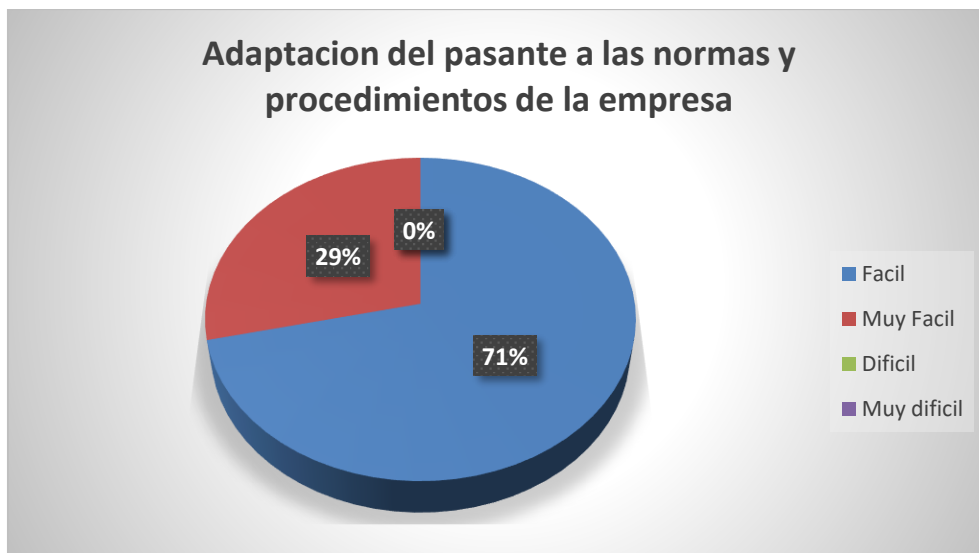
Las empresas calificaron de excelente y muy buena la experiencia de la pasantía coincidiendo con la opinión de los alumnos encuestados.



Fuente: elaboración propia

Esta pregunta puede ser de mucha utilidad para la Universidad. En un solo grafico podemos visualizar los motivos de mayor peso por los cuales las empresas eligen a los estudiantes de esta

regional. Entre los motivos encontramos: un 28 % por la afinidad de las carreras, un 26 % por el nivel académico, un 23 % por la cercanía y un 15 % debido al prestigio de la institución.



Fuente: elaboración propia

Y la última pregunta tuvo como finalidad conocer la opinión de las empresas sobre la adaptación del pasante a las normas y procedimientos de la organización. Un 71 % opino que la adaptación fue fácil y un 29 % que fue muy fácil.

Capítulo 4

DESAFIOS QUE DEBEN ENFRENTAR LOS ALUMNOS, LA UNIVERSIDAD Y LAS EMPRESAS ANTE LOS CAMBIOS DEL MERCADO LABORAL.

En las últimas décadas, el mercado laboral ha experimentado una serie de cambios muy profundos por factores como la globalización, la tecnología, la automatización y los cambios en las dinámicas sociales. Tanto los artículos periodísticos como la información proporcionada por la bolsa de empleo de la Universidad reflejan estas transformaciones, que hoy representan desafíos significativos para los tres actores principales del ecosistema laboral: el estudiante, la universidad y la empresa. A continuación, detallamos algunos de los desafíos encontrados:

Los desafíos para el rol del estudiante:

- Falta de vínculo entre la formación y la demanda laboral: muchos egresados no encuentran empleo en su área de estudio o carecen de habilidades prácticas requeridas por el mercado.
- Necesidad de manejo de la tecnología: hoy es urgente dominar las herramientas digitales, la IA, el análisis de datos etc.
- Competencia globalizada: con el uso del trabajo remoto existe mayor competencia en el mercado laboral.
- Importancia de las habilidades blandas: es necesario el desarrollo de la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la adaptabilidad.
- Incertidumbre laboral: la automatización, la economía y los cambios repentinos generan inseguridad en los empleos.

Los desafíos para el rol de las empresas:

- Falta de talento calificado: muchas empresas no encuentran candidatos con las habilidades necesarias para el puesto.

- Retención de talento: a pesar de los esfuerzos de las empresas muchas veces les cuesta retener el talento joven porque no tienen la visión de permanecer en un puesto muchos años.
- Aplicación de tecnologías: el uso de tecnologías trae aparejado un cambio cultural y una inversión para ser más competitivos.
- Acuerdos entre empresas y universidades: con el objetivo de obtener perfiles laborales que pueden ser formados a medida de la empresa.
- Generación de valor: el cliente no solo se conforma con un buen producto debemos generar valor para diferenciarnos de la competencia.

Los desafíos para el rol de la Universidad:

- Actualización de los contenidos de las materias: los programas deben adaptarse rápidamente a los cambios laborales
- Mayor vinculación con el sector productivo: para fomentar prácticas, pasantías y proyectos en conjunto.
- Desarrollo de habilidades: especialmente las habilidades blandas, el pensamiento crítico y la resolución de problemas.
- Internacionalización: preparar a los estudiantes para un entorno laboral globalizado.
- Vinculación continua con los egresados: con el objetivo de crear vínculos laborales, conocimiento de experiencias reales para los alumnos cursantes y estadísticas sobre egresados trabajando en el mundo laboral.

REFLEXIONES FINALES

A lo largo de este trabajo pudimos analizar la importancia de las pasantías como una herramienta que genera un puente entre el mundo académico y el mundo laboral. En particular, en la UTN Facultad Regional General Pacheco, este vínculo se ve fortalecido por la cercanía con empresas del sector industrial, automotriz, metalmecánico y tecnológico, lo que permite una interacción real y directa entre estudiantes y empresas.

Las encuestas realizadas reflejan que tanto los estudiantes como las empresas valoran esta experiencia. Los alumnos destacan la posibilidad de aplicar conocimientos adquiridos durante la carrera, incorporar habilidades blandas y duras, y dar un primer paso en su vida profesional.

Por su parte, las empresas reconocen el valor que tiene esta modalidad como fuente de reclutamiento, especialmente por el nivel académico de los alumnos, la buena adaptación a la cultura organizacional y la afinidad de las carreras con los perfiles laborales.

También se pudo ver que, si bien no siempre la pasantía termina en una contratación formal, representa una oportunidad significativa para insertarse en un mercado laboral cada vez más exigente y cambiante. Este contexto plantea nuevos desafíos tanto para los estudiantes como para las universidades y las empresas: la necesidad de actualización permanente, el desarrollo de habilidades blandas, la incorporación de nuevas tecnologías y el trabajo en entornos cada vez más competitivos y globalizados.

Desde mi lugar como trabajadora no docente y a su vez estudiante de la misma universidad, considero fundamental seguir fortaleciendo estos espacios de práctica profesional, porque son clave para mejorar la empleabilidad, enriquecer la formación académica y generar vínculos sostenibles entre los distintos actores involucrados.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adamini, M. (2014). El sistema de pasantías universitarias en Argentina: la pregunta por la precarización laboral en el marco de la crisis del modelo neoliberal. *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, Año 19, nº 31, 2014, 107-130 [El sistema de pasantias universitarias en Argentina - RELET 31 - Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho - Nº 31 \(conicet.gov.ar\)](#)
- Adamini, M. (2017). Precarización laboral encubierta detrás de la educación como forma de pago: el caso de las pasantías universitarias./ Covert job insecurity behind education, as a form of payment: the case of university internships. *Praxis Educativa*, 21(3), 32–39. <https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2017-210304>
- Ardenghi, V. (2008). Jóvenes, educación superior y trabajo: El sistema de las pasantías educativas para alumnos. Tesis de grado para Licenciatura en Sociología. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Coria, M. M. (2023). La universidad y el mundo laboral: revisando el vínculo desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista Tecnología Y Ciencia*, (48), 10–21. <https://doi.org/10.33414/rtyc.48.10-21.2023>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación. (2008, 26 de noviembre). Ley 26427 Sistema de Pasantías Educativas. Boletín Oficial 27 de octubre 2009, nro. 31767, pág. 22.
- Parada, R. (2023, 26 de diciembre). ¿Por qué hay cada vez mas distancia entre la Universidad y el mundo del trabajo? .Infobae. [¿Por qué hay cada vez más distancia entre la universidad y el mundo del trabajo? - Infobae](#)
- SIDPLA. (2019). Demanda actual y potencial de perfiles laborales para fortalecer el vínculo entre la educación y el trabajo. Consejo Provincial de Educación y Trabajo. http://copret.abc.gob.ar/wp-content/uploads/2019/11/Tigre_informe.pdf
- Scasso, L. & Laguzzi, G. (2021). Nuevas tecnologías y trabajos del futuro: la urgencia de acortar la brecha digital para equilibrar el mercado laboral. Argentina.gov.ar [La universidad y el mundo laboral: revisando el vínculo desde la perspectiva de los estudiantes.](#)