

Las prácticas profesionales universitarias y su vínculo con la inserción laboral desde la mirada de los estudiantes. El caso de los Departamentos de Ciencias de la Administración y Economía de la Universidad Nacional del Sur

University Professional Practices and Their Link with Job Placement from the Perspective of Students. The Case of the Departments of Administrative Sciences and Economics of the National University of the South

Franco Finocchiaro¹
Carolina Tarayre²

Resumen

En un contexto en el cual el mercado de trabajo es cada vez más dinámico, siendo modificado por los cambios tecnológicos, la globalización, entre otros factores, resulta necesario indagar sobre las actividades que permiten articular la formación de profesionales con la inserción laboral, aumentando la empleabilidad de los estudiantes. En este trabajo, se propone como objetivo indagar sobre las experiencias de prácticas profesionales de los estudiantes de Contador Público, Lic. Administración y Lic. Economía de la Universidad Nacional del Sur con el fin de analizar su potencialidad como actividad de formación profesional situada entre los estudios de grado y la transición al ámbito laboral. Para ello, se realizó una revisión de la literatura sobre los principales aportes vinculados a este tipo de prácticas profesionales y luego se analizan los resultados de una encuesta realizada a los estudiantes que pasaron por dicha experiencia durante el año 2023. Se puede ver que los mismos valoran la experiencia como su primera conexión con el mundo laboral, aunque reconocen que hay aspectos que podrían mejorarse, tales como, la articulación entre tutores y el fortalecimiento del vínculo con el estudiante.

Palabras clave: prácticas profesionales; inserción laboral de estudiantes; universidad y ámbito laboral; empleabilidad

Abstract

In a context in which the labor market is increasingly dynamic, being modified by technological changes, globalization, among other factors, it is necessary to investigate the activities that allow the training of professionals to be articulated with job insertion, increasing the student employability. In this work, the objective of the work is to investigate the professional internship experiences of the students of Public Accountant, Bachelor of Administration and Bachelor of Economics of the National University of the South in order to analyze their potential as a situated professional training activity. between graduate studies and the transition to the workplace. To this end, a review of the literature was carried out on the main contributions linked to this type of professionals practices and then the results of a survey carried out on students who went through said experience during the year 2023 are shared. It can be seen that they value the experience as their first connection with the world of work, although they recognize that there are aspects that could be improved, such as coordination between tutors and strengthening the bond with the student.

Keywords: Educational Practices; Job Placement of Students; University and Work Environment; Teaching Tutors

Fecha de recepción: 2024-03-04
Fecha de evaluación: 2024-05-12
Fecha de evaluación: 2024-06-21
Fecha de aceptación: 2024-07-07

Introducción

En un contexto en el cual el mercado de trabajo es cada vez más dinámico, siendo modificado por los cambios tecnológicos, la globalización, entre otros factores, resulta necesario indagar sobre las actividades que permiten articular la formación de profesionales con la inserción laboral, aumentando la empleabilidad de los estudiantes. De este modo, se podría lograr una mejor adaptación de perfiles resolutivos, proactivos y flexibles a diferentes tipos de tareas que requieren una mayor calificación según el contexto actual. Dentro de estas articulaciones, se pueden mencionar actividades que promueven la integración disciplinar como el aprendizaje basado en proyectos, otras que integran contenidos de una misma disciplina como el aprendizaje basado en problemas y también se incluyen las prácticas profesionales en organizaciones concretas que buscan acercar a los estudiantes avanzados del nivel universitario al mercado laboral para facilitar la transición hacia el primer empleo. Es decir que buscan funcionar como una oportunidad de trabajo conjunto con el sector socioproductivo. No obstante, las prácticas profesionales pueden contribuir a otras finalidades como la integración de la teoría o el conocimiento adquirido en las materias con las prácticas concretas en un contexto situado (Martínez-Martín, 2003) en el marco de la importancia destacada por Morín (2001) de un saber contextualizado.

El debate sobre la relación entre formación profesional e inserción laboral resulta cada vez más complejo. El mismo requiere abordar el estudio entre dicha relación con la finalidad de elaborar propuestas que permitan mejorar la articulación entre los conocimientos, las capacidades y habilidades generadas por el sistema educativo y la respuesta a las necesidades sociales y económicas que se manifiestan a lo largo de la vida profesional de los egresados universitarios.

A partir de lo expuesto, se propone como objetivo del trabajo indagar sobre las experiencias de prácticas profesionales de los estudiantes de Contador Público, Lic. Administración y Lic. Economía de la Universidad Nacional del Sur con el fin de analizar su potencialidad como actividad de formación profesional situada entre los estudios de grado y la transición al ámbito laboral. Para lograrlo, los objetivos específicos son: 1) Analizar las normas atinentes a las prácticas profesionales en la universidad para cada carrera de modo de partir de un marco contextualizado, 2) Sintetizar las valoraciones y percepciones que los estudiantes que pasaron por la experiencia tienen de la misma desde el ámbito laboral, social y académico, 3) Indagar en torno al sentido que atribuyen al trabajo, y, 4) Identificar las potencialidades y aspectos de mejora que podrían aplicar a las carreras de grado de modo que las prácticas profesionales resulten más enriquecedoras para los estudiantes que las realizan.

El trabajo comienza con el marco teórico en el que se resumen las discusiones propias de la literatura sobre las prácticas profesionales, su multiplicidad de nombres,

modalidades e integrantes que intervienen en la misma. Luego, se avanza con el detalle de la metodología implementada que se basó en un cuestionario suministrado a los estudiantes de las mencionadas carreras que realizaron sus prácticas profesionales en el año 2022. Finalmente, se exponen los resultados de dichas encuestas basados en aspectos laborales (tareas, uso de tecnología), sociales (ambiente de trabajo) y académicos (contenidos aplicados, materias afines y competencias necesarias), para finalizar con la discusión sobre fortalezas y aspectos de mejora.

Marco teórico

En este apartado se presentan brevemente las discusiones propias de la literatura sobre las prácticas profesionales, su contribución a la empleabilidad, su relevancia y una síntesis de las modalidades existentes en las unidades académicas bajo análisis (Departamento de Ciencias de la Administración y Departamento de Economía, ambos de la Universidad Nacional del Sur).

Debate relación entre formación profesional e inserción laboral

Los procesos de desarrollo económico y social requieren del sustento de una estructura educativa que permita elevar los niveles de formación y calificación de las personas. Esta formación ocupa un papel central por su incidencia en la innovación tecnológica y organización del trabajo, en la productividad, competitividad y bienestar de la población, entre otras cuestiones.

En torno a la articulación entre la educación y el empleo, existe un amplio debate. Por un lado, hay quienes sostienen que algunas de las modalidades en que se manifiesta esta articulación a través de prácticas profesionales en organizaciones externas a las universidades (empresas privadas, organismos públicos, cooperativas, instituciones mixtas, entre otras) tales como las pasantías o prácticas profesionales supervisadas generan una condición de precarización laboral de los pasantes o practicantes universitarios al no reconocerlos como trabajadores, motivo por el cual quedan exentos de ciertos derechos laborales que genera desprotección (Montes Cató, 2002, citado por Adamini, 2013). A esta situación de fragilidad laboral, otros autores agregan también “la ausencia de una retribución material y simbólica ante los esfuerzos desplegados, el desarrollo de la actividad laboral en un ambiente hostil; afectando en forma profunda la subjetividad del trabajador” (Paugam, 2000; Castel, 1997; Bourdieu, 1998, citado por Adamini, 2013, p. 53). En contraposición a este enfoque, se pueden concebir a las pasantías y prácticas profesionales en general como una herramienta de utilidad para contextualizar saberes, aplicarlos en forma situada, y así promover la integración con otras disciplinas, acercando a los futuros egresados al ambiente laboral, permitir el desarrollo de otras habilidades y competencias vinculadas al ámbito del trabajo, facilitando la inserción en el mercado de trabajo.

Siguiendo a Planas y Avila (2013), las prácticas profesionales se constituyen en un intento por organizar la adquisición de experiencia desde las mismas instituciones de educación superior, en el marco de su abordaje del valor del trabajo durante los estudios universitarios al analizar lo que denominan “profesionalización institucionalizada”.

En torno a las prácticas profesionales externas en el nivel superior, una de las modalidades generalmente utilizada y conocida es la pasantía, la cual también puede tener una duración mayor en el tiempo (mínimo de 2 meses con un máximo de 12 meses, con la posibilidad de renovación por hasta 6 meses adicionales, art. 13 Ley 26.427).

Desde el punto de vista normativo, la Ley que crea el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional, N° 26.427 (2008), considera a la “pasantía educativa” 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. (Art. 2°)

En este marco, en su artículo 12 la mencionada Ley explicita 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, destacando que 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. De esta forma, queda claro que la pasantía es una práctica o actividad educativa y no una modalidad de contrato de trabajo. En este sentido, no podría alegarse una precarización laboral cuando explícitamente la Ley la entiende como una actividad formativa, negando que revista algún tipo de relación laboral. En el mismo artículo 12 se avanza aún más en este sentido, al establecer que, si después de finalizada 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 20.744 de Contrato de Trabajo. Asimismo, debe mencionarse que la Ley 26.427 introduce varios derechos a los pasantes como el seguro de accidentes de trabajo, la cobertura de salud (obra social), el cobro de una asignación estímulo (que se calcula sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía), así como la igualación de todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal según se especifique en la reglamentación.

Sin embargo, es importante destacar que las pasantías se encuentran insertas en un doble campo del espacio social: el campo educativo por su finalidad formativa vinculada a la propuesta curricular y valor pedagógico y el campo laboral al acercarse

al estudiante a situaciones reales del mundo del trabajo y desarrollar competencias vinculadas el mismo. En este contexto las percepciones de los estudiantes constituyen un elemento para entender las dinámicas que se generan al interior de estas experiencias formativas, sobre las cuales pretende indagar este trabajo.

Es necesario resaltar que, además de las pasantías, existen otras de las modalidades que toman las prácticas profesionales como: las prácticas profesionales supervisadas, la experiencia laboral compatible, becas con asignación de actividades vinculadas al perfil de egreso del estudiante, entre otras, las cuales se abordan en el apartado “Modalidades de prácticas profesionales existentes”.

Más allá de la discusión sobre la existencia o no de precarización laboral, también hay un reconocimiento sobre la necesidad de entender y mejorar la articulación entre educación y trabajo a través de distintas modalidades evitando situaciones de vulnerabilidad. Entre ellas las prácticas profesionales, en sus distintas modalidades, tienen mucho para aportar a esta relación, contribuyendo a mejorar la empleabilidad de los estudiantes, así como también permitiéndoles acceder a experiencias de prácticas profesionales concretas.

Si se considera el éxito en la inserción laboral como algo que va más allá de los rendimientos monetarios, o la capacidad de encontrar trabajo, surgen factores como la madurez personal para el trabajo, la capacidad de esfuerzo laboral, autonomía, trabajo en equipo, liderazgo, entre otros, que pueden representar cualidades valiosas para las empresas a la hora de establecer relaciones laborales más estables. En este contexto, las prácticas profesionales permiten desarrollar este tipo de competencias sin descuidar los estudios o al menos disminuyendo el *trade off* entre trabajo y rendimiento académico al garantizar su vinculación con la formación curricular y al implicar una menor carga horaria con el beneficio de los días por estudio y otros vinculados con el hecho de tratarse de una práctica formativa educativa que implica la supervisión tanto por parte de la institución universitaria como por parte de la organización externa.

Empleabilidad

La formación es un aspecto clave para lograr una mayor empleabilidad (Sarasola, 2008). Sin embargo, la misma no sólo debe ocuparse de desarrollar conocimientos técnicos, sino también aspectos complementarios como destrezas, valores y competencias personales (Virto, 2012).

Formar para la empleabilidad implica educar a los individuos para que “aprendan a aprender de manera permanente, a hacer y a ser”. Esto significa aprehender el significado de las cosas, es decir, obtener la cultura general que sirva para que la persona sea capaz de comprender los datos a los que accede. También implica la capacidad de crear y de tomar decisiones con

critero. El aprender a hacer se relaciona con la obtención de habilidades técnicas, mientras que el aprender a ser se vincula con el desarrollo de habilidades personales, tales como autoestima, responsabilidad, sociabilidad, valores, capacidad de escuchar, comunicarse y relacionarse con los demás, entre otras. (OIT, 2005, como se citó en Formichella y London, 2013, p. 84)

Existen muchas definiciones de empleabilidad y las mismas se han ido modificando a lo largo del tiempo. En la actualidad “la empleabilidad es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado” (Campos, 2002, como se citó en Formichella y London 2013, p. 80).

La empleabilidad según la Organización Internacional del Trabajo (OIT., 2004) refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. En este marco, las prácticas profesionales de estudiantes avanzados en contextos organizacionales realizando actividades vinculadas a su formación profesional, supervisadas por referente académico por parte de la institución educativa y también de un instructor por parte de la organización en la que se implementa la práctica pretende contribuir a: a) promover el “aprendizaje significativo” en términos de Morín; b) mejorar la empleabilidad; c) acercar al estudiante avanzado al mundo del trabajo, facilitando su inserción laboral.

El tema de la empleabilidad cobra relevancia en el mundo actual tan dinámico, donde los cambios tecnológicos, productivos, sociales, económicos son cada vez más veloces. En la actualidad, se demandan trabajadores con una sólida formación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos en manera continua, incrementado las exigencias del mercado laboral y, por otro lado, también se ha cambiado el contrato social pasando del “empleo para toda la vida” a una movilidad y rotación laboral casi permanente. En este contexto, los trabajadores no sólo deben poseer las competencias necesarias requeridas por el puesto vacante, sino a su vez contar la flexibilidad o versatilidad suficiente para mantenerse dentro de dicho puesto (Formichella y London, 2013).

La pérdida de un trabajo involucra la salida de un engranaje dinámico y exigente. Esto se hace más complejo en situaciones de crisis, especialmente para los jóvenes que pierden su empleo o no consiguen uno porque son vulnerables a la “cicatrización”, fenómeno por el que sus resultados futuros en el mercado de trabajo son peores que los de sus compañeros, incluso cuando las condiciones macroeconómicas vuelven a mejorar. Pueden acabar aceptando un trabajo para el que están excesivamente

cualificados, con lo que corren el riesgo de quedar atrapados en una trayectoria laboral que implica informalidad y bajos salarios. Esto resalta aún más la importancia de brindar a los jóvenes estudiantes la posibilidad de articular con el sector socioproductivo a través de prácticas profesionales que mejoren su empleabilidad y faciliten la transición hacia el primer empleo (OIT., 2022, p.2).

Las prácticas profesionales y su importancia en la transición al ámbito laboral

Las prácticas profesionales se han transformado en una modalidad de aprendizaje, así como una instancia de transición al ámbito laboral muy utilizada, no solo en Argentina, sino en otros países del mundo. Sin embargo, es difícil encontrar material adecuado para su estudio, puesto que, cada programa lo llama de distinta manera y admite diversas modalidades. Zabalza-Beraza (2011), por citar un caso, habla de prácticas de enseñanza, prácticas en empresas, inducción o pasantía. Nuestras universidades no son la excepción, por lo que, en este trabajo, si bien se describen en el siguiente título las modalidades existentes, se utiliza el término “prácticas profesionales” para hacer alusión a la experiencia en general, sin especificar cuál de las modalidades refiere.

Volviendo a la concepción general de las prácticas, las mismas son consideradas prácticas sociales y, por lo tanto, producto de determinaciones sociales e institucionales que van configurando formas compartidas de interpretar la realidad profesional. Esto hace que las demandas de enseñanza y aprendizaje se fijen a lo largo del recorrido en el que participan docentes y alumnos (Abate y Orellano, 2015). Además de lo expuesto, esa visión social también es notable en la inducción del estudiante a la organización en la que debe experimentar una capacidad de adaptación veloz, ya que, en muchos casos son procesos cortos los que atraviesan y, en otros casos, al mismo tiempo que realizan la experiencia son evaluados por la organización que los recibe para analizar la posibilidad de ofrecerle una continuidad laboral.

Otro de los aspectos importantes de la práctica profesional es que, en la mayoría de los casos, representa la primera experiencia laboral lo que les permite sumar a su currículum vitae la misma y aplicar a otros puestos que requieran la experiencia laboral como requisito de acceso al puesto (Martínez-Martin, 2003).

Guarnizo-Crespo (2018) hace alusión a los nuevos saberes que se producen en una experiencia de práctica profesional, a partir de la relación entre un objeto de aprendizaje de carácter interno (imagen inicial del intelecto del individuo) y la realidad externa y objetiva. Ese nuevo conocimiento, a su vez, modifica la realidad interna y la externa, lo que genera una idea de cadena donde el conocimiento se genera y regenera.

Varios estudios relacionados con el trabajo en los estudiantes universitarios

(Bucheli y Spremolla, 2000; Arias y Patlán, 1998, 2002; Callender, 2003; Barron y Anastasiadou, 2009; Robotham, 2011; Darolia, 2013, como se citó en Pacífico *et al.*, 2018) indican que el trabajo actúa como un factor motivador si presenta un alto grado de relación con los estudios. Asimismo, destacan que trabajar jornadas con elevada carga horaria puede volverse un factor negativo para el avance académico. En este sentido, las prácticas profesionales por su espíritu y de acuerdo a la normativa correspondiente (mencionada con anterioridad) reúnen estas dos condiciones: vinculación con la carrera y una carga horaria semanal (máxima de 20 horas) que promueven el trabajo como un factor motivador en los estudios.

Modalidades de prácticas profesionales existentes

Como ya se ha mencionado anteriormente, si bien existen diversas modalidades de prácticas profesionales, las más utilizadas son las pasantías y prácticas profesionales supervisadas, las cuales se describen sucintamente en el siguiente cuadro comparativo (Tabla 1):

Tabla 1

Cuadro comparativo Prácticas Profesionales Supervisadas (en adelante PPS) y pasantía

Modalidad	Duración	Carga Horaria	Aseguradora de Riesgos de Trabajo (A.R.T.) / Seguros	Cobertura Médica	Licencias y otros Beneficios	Asignación Estímulo
Pasantía (Ley 26.427)	Mínimo: 2 meses. Máximo: 1 año (prorrogable por única vez por 6 meses)	Máxima: 20 horas semanales, con un máximo de 4 hs diarias.	ART y seguros a cargo Empleador	A cargo Empleador	Todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal.	Actividades con Convenio Colectivo de Trabajo (CCT): proporcional al salario básico en función de la carga horaria. Actividades sin CCT: proporcional al Salario Mínimo Vital y Móvil ³ en función de la carga horaria.

Práctica Final Supervisada (norma por Res. Consejo Superior Universitario y Res. Consejos Departamentales correspondientes)	Carga horaria mínima en total: 200 horas. Máximo 6 meses.	Máxima: 8 horas diarias, que sumadas, no deben resultar más de trescientas horas en total.	La Universidad contratará un seguro adicional por accidentes acaecidos.	-----	Todo beneficio que se le acuerde a su personal regular	No se establece
---	---	--	---	-------	--	-----------------

Nota. Elaboración Propia basada en Resoluciones de Consejo Departamental de Administración 486/15 y 385/17 y el Consejo Departamental de Economía 170/21.

Las prácticas profesionales en la Universidad Nacional del Sur (en adelante UNS): Departamento de Economía y Ciencias de la Administración. Estudio de Caso

La UNS se encuentra ubicada en la localidad de Bahía Blanca, al sur de la provincia de Buenos Aires, cuenta con 35.462 estudiantes (según datos sistema de información universitaria, Cubos a febrero 2024) y se organiza, según lo establecido en los artículos 5 y 6 del estatuto, siguiendo una estructura departamental. En la actualidad, la UNS cuenta con 17 Departamentos: Agronomía, Biología-Bioquímica y Farmacia, Cs. de la Administración, Cs. de la Salud, Cs. E Ing. de Computación, Derecho, Economía, Educación, Física, Geografía y Turismo, Geología, Humanidades, Ingeniería, Ing. Eléctrica y de Computadoras, Ing. Química, Química y Matemática y Escuelas Preuniversitarias (EPUNS): Superior de Comercio, Normal Superior, Escuela de Agricultura y Ganadería, Escuela de Ciclo Básico Común y Escuela de Enseñanza Inicial y Primaria. A los efectos del presente trabajo se focaliza el tema de las prácticas profesionales en dos de los departamentos mencionados: Economía y Ciencias de la Administración.

El Departamento de Economía fue creado el 24 de marzo de 1956 siendo una unidad fundacional de la universidad. Inicialmente comenzó dictando únicamente la carrera de Licenciatura en Economía convirtiéndose así en la primera institución que dictó la a nivel nacional. Dentro la oferta educativa brindada por el Departamento, la carrera que más estudiantes alberga es la Licenciatura en Economía, con 722 alumnos regulares activos (a febrero de 2024, según datos obtenidos del sistema de información Cubos, utilizado por la UNS para fines estadísticos). En cuanto a la estructura de la carrera, el nuevo plan de estudios de 2018 prevé una duración teórica de cinco años para la Lic. en Economía, donde el estudiante debe aprobar 34 materias de distinta índole -desde ciencias exactas aplicadas a ciencias sociales- y cumplir con un requisito de idioma inglés. Para finalizar sus estudios este nuevo plan introduce la modalidad de la Práctica Final de Carrera. Esto significa que el alumno para cumplir con el requisito de aprobar un Trabajo Final de Grado en el cual demuestre la competencia profesional adquirida durante sus estudios puede optar por la elaboración de una tesina (alternativa tradicional) o por la realización de una práctica final de carrera (práctica profesional) en alguna de las modalidades habilitadas a tal efecto (Práctica Profesional Supervisada, Pasantía o Experiencia Laboral Compatible). Según un estudio realizado por Morón (2022), la introducción de la posibilidad de realizar una práctica profesional en el nuevo plan de carrera permite un mejor ajuste al plan de estudios.

Por su parte, el Departamento de Ciencias de la Administración se creó el 24 de febrero de 1956, siendo también uno de los departamentos fundacionales de la Universidad, aunque bajo el nombre de Departamento de Contabilidad. No obstante, tenía a su cargo las asignaturas de Contabilidad, Administración, Práctica Tributaria y Derecho. En el año 1983, luego de 4 cambios de nombre, pasó a llamarse como se conoce en la actualidad. La carrera con mayor cantidad de alumnos activos es Contador Público y luego continúa la Lic. en Administración. A la fecha de este trabajo, hay 2088 estudiantes regulares de Contador Público y 1295 de la Lic. en Administración.

Ambas carreras cuentan con 5 años de plan de estudios y 34 materias que los estudiantes deben aprobar para obtener su título. Además de las citadas asignaturas, deben realizar una Práctica Profesional Supervisada, en las condiciones que la reglamentación estipula, según lo que se comenta en el presente título.

A continuación, se presenta un cuadro (Tabla 2) que resume algunos indicadores de los Departamentos bajo análisis en este trabajo, principalmente en relación a los estudiantes:

Tabla 2

Cuadro comparativo entre Departamento de Economía y de Ciencias de la Administración

Indicadores	Dpto. Economía	Dpto. Cs. de la Administ.	
	Lic. Economía	Contador	Lic. Administ.
Alumnos Reg. *	722	2088	1295
% Aprob.	21,17	30,1	15,7
Prom. Gral.	7,1	6,29	6,31
Edad	23	25	23
Ingresantes **	152	322	283
Egresados***	29	104	33

*Notas: * Alumnos regulares a Febrero 2024, ** Promedio ingresantes últimos 5 años (2020-2024) y *** Promedio Egresados 2019-2023. Elaboración Propia basada en base a datos de Cubos (fecha de consulta: 02/2024).*

Pasando al marco normativo de las prácticas profesionales en la UNS en las unidades académicas objeto de estudio en este trabajo, existen varias resoluciones institucionales que regulan las mismas, así como las modalidades aceptadas.

La Resolución 385/2017 del Consejo Departamental de Cs. Administración (CDCA) regula las Prácticas Profesionales Supervisadas (PPS) que es el nombre con el que se conoce a las prácticas profesionales para la carrera de Contador Público. Las mismas solicitan al estudiante el cumplimiento de 100 a 300 horas en una organización del sector público, privado o una Organización No Gubernamental (ONG) sin remuneración (Reglamento de Práctica Profesional Supervisada, 2017, Artículo 1).

Asimismo, destaca otras alternativas consideradas compatibles con la PPS, por lo que, se puede solicitar la aprobación de la instancia cuando: 1) el estudiante tiene un emprendimiento propio con más de 6 meses de antigüedad, 2) trabajo en relación de dependencia con más de 6 meses de antigüedad, 3) becas con asignación de actividades afines a la carrera y 4) pasantías en el ámbito del Departamento de Cs. Administración (Reglamento de Práctica Profesional Supervisada, 2017, Artículo 14).

Para la Lic. Administración se sancionó la Resolución 486/15 del CDCA que regula las Prácticas Finales de la Carrera (PFC) que es el nombre que se le otorga a diferencia de las PPS de Contador Público. Las condiciones y modalidades admitidas como PFC son similares a las mencionadas para PPS, con la diferencia de que admiten que el alumno reciba una retribución a modo de asignación estímulo, aunque no la exigen. Por otro lado, contemplan el mínimo de 100 horas, pero no el máximo de 300 horas. Por último, permite que el estudiante elija entre la realización

de la práctica o un trabajo final equivalente a la experiencia de práctica educativa (Reglamento de Práctica Final de Carrera, 2015, Artículo 1).

Para la carrera de Licenciatura en Economía, con el cambio de plan de estudios del año 2018, se incorporó la posibilidad de realizar el Trabajo Final de Carrera mediante la alternativa de una práctica educativa. En ese mismo año, el Consejo Departamental emitió la Resolución de Consejo Departamental de Economía (en adelante CDE) 497/2018 por la que se establece el Reglamento de Práctica Final de Carrera (PFC) que fuera modificado en el año 2021 por la Resolución CDE/170/21 que presentó el nuevo texto ordenado del reglamento con modificaciones y el formulario de evaluación de desempeño del practicante. Según el mismo, la Práctica Final de Carrera (PFC):

Es una actividad formativa consistente en la asunción supervisada y gradual del rol profesional a través de la inserción en un ambiente laboral específico, que posibilite al estudiante la aplicación integrada de los conocimientos que ha adquirido a través de su formación académica. (Reglamento de PFC, 2021)

La actividad tendrá una carga horaria mínima de doscientas (200) horas y podrá desarrollarse en empresas, organismos no gubernamentales y organizaciones públicas o privadas. El requisito para iniciar las mismas es que el estudiante haya aprobado un mínimo de veinticuatro (24) asignaturas del Plan de Estudios de la Lic. en Economía. En cuanto a las modalidades establece las siguientes tres: i) Práctica Profesional Supervisada (PPS) (Res. de Consejo Superior Universitario 818/09; Disp. 315/2015 Secretaría General Técnica; Disp. 002/16 Secretaría de Relaciones Institucionales y Planeamiento); ii) Pasantía Educativa (Ley Nacional 26.427); y, iii) Experiencia laboral compatible, la cual se desarrolla en el marco de una relación laboral. En la Tabla 3, se sintetizan las posibilidades admitidas en cada carrera en forma de cuadro comparativo.

Tabla 3

Comparación de Contador Público, Lic. Administración y Lic. Economía

Aspecto comparable	Contador Público	Lic. Administración	Lic. Economía
Nombre	Prácticas Profesionales Supervisadas	Práctica Final de Carrera	Práctica Final de Carrera
Cantidad de horas	100 a 300 horas	Mínimo 100 horas, sin máximo	Mínimo 200 horas sin máximo

Situación retributiva	No contempla remuneración	Admite asignación estímulo, pero no la exige	No lo especifica (la misma dependerá de la modalidad que se adopte)
Modalidades admitidas	PPS, Pasantía, Beca, Experiencia laboral compatible o Emprendimiento propio	Ídem Contador Público	PPS, Pasantía o Experiencia laboral compatible
Requisito previo	24 materias aprobadas	24 materias aprobadas	24 materias aprobadas
Instancia final	Informe escrito	Informe escrito	Defensa oral del informe escrito
Instancias y modalidad de evaluación	Al finalizar la práctica. La comisión curricular evalúa los informes escritos presentados por estudiante, tutor e instructor	Antes de iniciar la práctica, se evalúa y aprueba un plan de trabajo presentado. Al finalizar la práctica. La comisión curricular evalúa los informes escritos presentados por estudiante, tutor e instructor	Antes de iniciar la práctica, la comisión de enseñanza evalúa y aprueba un plan de trabajo presentado. Al finalizar la práctica se evalúa a través de un formulario de gestión de desempeño

Nota. Elaboración propia basada en resoluciones reglamentarias.

El cuadro muestra una comparación reglamentaria en la que puede verse que la base de las prácticas es similar, aunque con diferencias que se pueden destacar. La Lic. en Economía, por ejemplo, propone una defensa oral del informe escrito, por lo que, añade una instancia más en la que el estudiante expone sobre su experiencia. En todos los casos, la evaluación es por escrito y la aprobación de la práctica es a través de informes realizados por el estudiante y sus tutores en el caso del DCA y a través de un formulario de evaluación de desempeño en el caso del Departamento de Economía (en delante DE). En todos los casos, intervienen comisiones generadas a tal efecto e integradas por docentes y alumnos de cada carrera. Con respecto a las modalidades admitidas, la Lic. Economía no considera la opción de beca ni el emprendimiento propio y el mínimo de horas es más elevado que en las carreras de Ciencias de la Administración.

Roles de las prácticas profesionales

Las prácticas profesionales, cualquiera sea su modalidad, tienen tres actores fundamentales que conviven durante toda la experiencia. Dichos integrantes desempeñan roles que están definidos por las resoluciones de la práctica, con su debida importancia y tareas a cargo. La justificación de los mismos se da por la necesidad del estudiante de recibir acompañamiento externo que lo ayude a articular el subsistema universidad con el subsistema organización.

En primer lugar, está el estudiante, quien necesita realizar la práctica para recibirse. Además de llevar a cabo su trámite y las tareas encomendadas en la práctica, debe elaborar un informe descriptivo y valorativo al finalizar, en el cual no solo detalla lo que hizo, sino también los conocimientos que pudo aplicar de la carrera y los que aprendió durante la práctica.

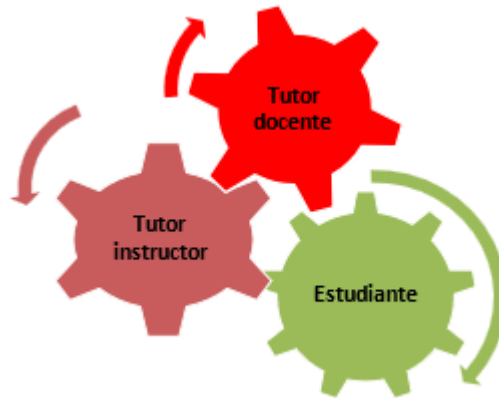
En segundo lugar, el estudiante cuenta con un tutor docente que lo guía, orienta y responde a sus consultas. Sus principales funciones son: asesorar al estudiante en los trámites necesarios para el inicio y finalización de la práctica, mantener contacto con él y con la organización según sea necesario para responder consultas y orientarlo en las actividades que lo requieran. Al finalizar la práctica, para las carreras de Contador Público y Licenciatura en Administración, además de asesorar en el trámite de cierre, el tutor docente debe elaborar un informe en el que describe y analiza el paso del estudiante por la práctica. En el caso de la carrera de Licenciatura en Economía, el tutor docente, junto con el tutor instructor, deben completar un formulario de evaluación de desempeño del estudiante, evaluando las competencias implicadas en la práctica, el grado de cumplimiento de objetivos, y proporcionando una devolución general.

En tercer y último lugar, está el tutor instructor, que es la persona en la organización que recibe al estudiante y lo capacita y orienta en la realización de su actividad en el espacio laboral. El rol de este tutor es muy importante, ya que es el encargado de presentar las tareas, el equipo de trabajo y los recursos con los que cuenta el estudiante para desempeñar su puesto. Al finalizar, también debe realizar un informe de evaluación o completar un formulario de evaluación de desempeño, según se trate de las carreras de Contador Público y Licenciatura en Administración, o Licenciatura en Economía, respectivamente.

A modo de síntesis, en la Figura 1 se puede ver el esquema de los tres integrantes centrales de la práctica.

Figura 1

Roles dentro de las prácticas reales



Nota. Elaboración propia.

Además del estudiante, que es el centro de la esta propuesta formativa, al tutor docente (por parte de la universidad) le corresponde realizar el seguimiento de las tareas a ejecutar y controlar el cumplimiento de las condiciones establecidas inicialmente en los convenios y notas presentadas. Al instructor, por parte de la empresa o institución externa a la universidad, le compete orientar, coordinar y supervisar el trabajo del alumno en la organización. Tanto el tutor docente como el instructor son quienes evalúan el desempeño del practicante.

No obstante, el Reglamento de PPS para carreras del Departamento de Ciencias de la Administración (Contador Público y Lic. en Administración) considera que son cuatro las partes de la práctica, adicionando a los mencionados al Director Decano en representación de la Unidad Académica en la que se dicta la carrera (Reglamento de Práctica Profesional Supervisada, 2017, Artículo 3). Dicho reglamento y su equivalente para el Departamento de Economía, también fija las funciones específicas de cada parte.

Resulta importante resaltar en este apartado la noción del acompañamiento como parte inherente de las prácticas profesionales que las caracterizan y diferencian de otro tipo de relaciones contractuales.

Metodología

Para lograr los objetivos propuestos, se aplicó una metodología mixta, que vincula variables cuantitativas y cualitativas. En primer lugar, se realizó una revisión de la literatura de los principales aportes existentes sobre las prácticas profesionales en sus diferentes formas y modalidades. También fue necesario hacer un relevamiento normativo sobre cómo se instrumentan las prácticas profesionales en los departamentos bajo estudio de la Universidad Nacional del Sur.

En cuanto al estudio empírico, se diseñó una encuesta que se implementó entre estudiantes que realizaron su práctica educativa durante el año 2022. La encuesta se define como un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Esta puede estar constituida por preguntas abiertas o cerradas (Hernández-Sampieri *et al.*, 2014). En este caso, se eligió una mayor cantidad de preguntas cerradas para facilitar el procesamiento de las respuestas y algunas abiertas con el fin de recibir propuestas de los encuestados que podrían haberse pasado por alto. Las preguntas cerradas consistían en escalas de Likert (1932), en las que los encuestados podían definir su nivel de conformidad de 1 a 5 o de 1 a 10, según lo consultado.

El objetivo de usar una encuesta es que esta permite relevar subjetividades y opiniones y, al mismo tiempo, sintetizarlas al ser contestada por múltiples personas (Grasso, 2006). Desde este posicionamiento, la encuesta no solo permite obtener datos que puedan sistematizarse, sino que también favorece la democracia en el tratamiento de los temas.

Para el diseño de la encuesta, se usó la herramienta Formulario de Google, y para su procesamiento, una planilla de cálculo de *Microsoft Excel*. Se calcularon promedios de los resultados cuantitativos y se complementaron con las respuestas cualitativas para completar las justificaciones de los resultados, así como también, comprender las causas de estos.

A partir del formulario diseñado, se presentan tablas resumen y gráficos sintéticos que permiten visualizar la información en forma sintética. Si bien el objetivo fue obtener la mayor cantidad de respuestas posibles, no se pretende generalizar los resultados.

El análisis de información se realizó a través de una triangulación de datos entre la literatura, documentación y encuestas. La triangulación se concibe como un proceso en el que desde múltiples perspectivas se clarifican los significados y se verifica la repetibilidad, de una observación y una interpretación (López-González, 2013). Es por eso que se buscó información en distintas fuentes de información primarias (encuesta) y secundarias (literatura y documentación).

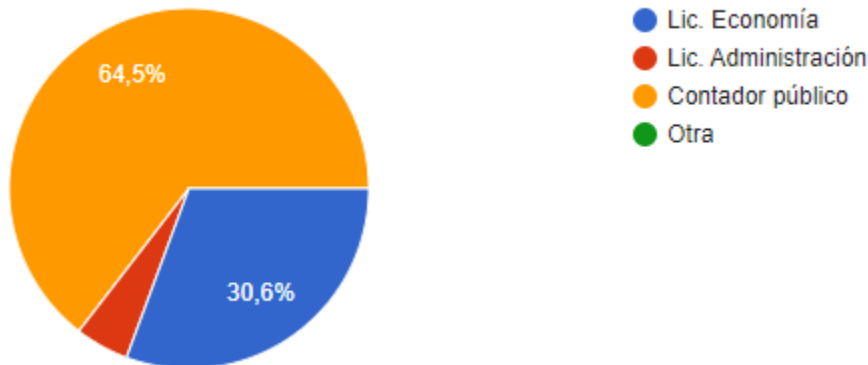
Resultados

En cuanto al cuestionario aplicado a estudiantes avanzados de las carreras del Departamento de Ciencias de la Administración (DCA) y el Departamento de Economía (DE), que realizaron prácticas profesionales durante el año 2022, la tasa de respuesta fue del 68% en el Departamento de Economía y del 46% promedio en el Departamento de Cs. de la Administración (33% para la carrera de Contador Público y 60% para la carrera de Lic. en Administración).

La composición de la muestra por carreras se puede observar en la siguiente figura:

Figura 2

Distribución de encuestados por carrera



Nota. Elaboración propia.

Del total de estudiantes encuestados, la mayoría realizó la modalidad Práctica Profesional Supervisada (PPS) que representa el 58% y, en segundo lugar, pasantía con un 32%. Finalmente, con menor proporción de resultados, aparece la Experiencia laboral compatible y las Becas.

Con respecto a la duración de la experiencia, los resultados muestran bastante dispersión entre las opciones establecidas, lo cual también depende de la modalidad de práctica. El resultado más frecuente fue de 1 a 3 meses, con un 34%, ya que la modalidad de PPS habitualmente se pacta por ese plazo aproximado. Luego, el siguiente grupo más común fue de 4 a 6 meses, con un 29%, lo que puede deberse a una PPS extendida o a una pasantía breve. Finalmente, el plazo de más de doce meses obtuvo un 18%, que incluye experiencias laborales compatibles y pasantías de larga duración.

Valoración general de la experiencia

La valoración general de la experiencia fue medida con una escala de 1 a 10 a modo de balance general de su paso por la organización asignada. Como se ve en la Figura 3, la valoración respondida con mayor frecuencia fue la máxima de 10. Es decir, el 38,7% de los encuestados tuvieron una experiencia altamente satisfactoria y un 55,2% del total calificó dicha experiencia con 10 y 9. Sólo algunos casos aislados marcaron los valores más bajos. Tal es así, que un 11% marcó un valor de 5 o inferior.

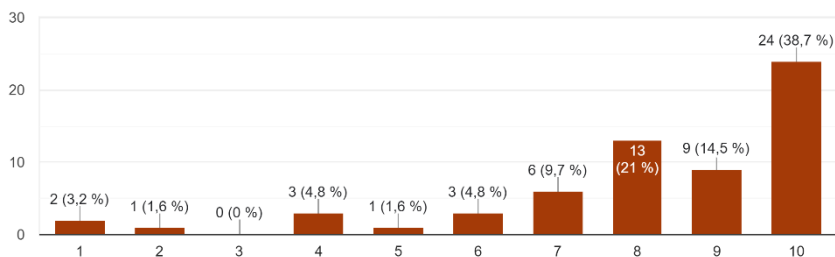
En promedio, en las modalidades más frecuentes de Prácticas Profesionales Supervisadas y Pasantías la valoración general es superior a 8.

Figura 3

Valoración general de la experiencia en escala 1 a 10

En una escala de 1 a 10 ¿Qué valoración general de la experiencia hacés?

62 respuestas



Nota. Elaboración propia.

Palabras como “enriquecedora, productiva, formativa, gratificante”, son algunos de los calificativos que utilizaron los estudiantes encuestados para referirse a la experiencia realizada. También valoraron los casos en los cuáles su opinión se tuvo en cuenta en la toma de decisiones y ocurrió lo mismo cuando las tareas que se les ofrecían eran variadas y no monótonas.

Por otro lado, se preguntó en qué medida creen que la actividad contribuyó a su formación como profesional y las respuestas fueron similares a la valoración general lo que muestra relación entre la idea global que se llevan de la misma y la contribución que les produjo en términos de aprendizaje.

Ambiente de trabajo

El ambiente de trabajo se consultó con una escala de 1 a 10, considerando al 10 como un muy buen ambiente de trabajo y 1 como ambiente no recomendable. El promedio de respuestas obtenido fue de 8,90, con una gran proporción que lo marcó con un 10 y solo algunos casos particulares marcaron los valores más bajos.

Algunos estudiantes que describieron el ambiente señalaron como favorable el respeto que sentían de sus compañeros, así como también, la flexibilidad para establecer acuerdos en el caso que tuvieran que rendir un examen o asistir a alguna otra actividad curricular. Otros focalizaron en los espacios y materiales de trabajo, los cuáles calificaron como confortables. Finalmente, la mayoría destacó el aprendizaje que pudieron desarrollar tanto con la guía de los colaboradores como con los contenidos teóricos que llevaron a la práctica.

En contraste, los estudiantes que marcaron al ambiente de trabajo con los valores más bajos alegaron que tenían poca paciencia o falta de compromiso para explicar y ver los resultados en el desempeño del estudiante o que las tareas que les asignaban no eran propias de un puesto que ellos consideraban que correspondía a su carrera. En general, los aspectos críticos se basan en la velocidad con la que se exigían las actividades.

Relación con la empleabilidad y visión del trabajo

Este título buscaba indagar sobre la función de inserción laboral que tienen las pasantías en las cuáles se persigue que los estudiantes tengan su primera relación con el mercado laboral y, en el mejor de los casos, se transforme en su primera experiencia laboral formal. Por este motivo, lo primero que se deseaba saber era si efectivamente representó su primera experiencia laboral o no. Se encontró que lo fue para un 65% de los encuestados y no lo fue para el resto que ya había tenido experiencia laboral previa. Se desprende que para la gran mayoría estas prácticas profesionales constituyen su primer contacto con el mundo del trabajo.

En la pregunta en la que se solicitó que califiquen en qué medida la práctica contribuyó a su empleabilidad, en promedio se obtuvo una calificación de 6.30 en una escala de Likert entre 0 y 10, donde 0 indica que la experiencia no contribuyó a su empleabilidad y 10 que contribuyó mucho. Es de destacar que existe una valoración por encima de la media y que, si bien existen respuestas dispares en este punto, la calificación promedio no difiere entre los estudiantes que pudieron continuar trabajando en el lugar de la práctica o que tenían propuestas de trabajo para seguir y aquellos que no.

En la Figura 4, se puede ver la continuidad laboral o no de los estudiantes con posterioridad a la realización de la práctica profesional en cualquiera de sus moda-

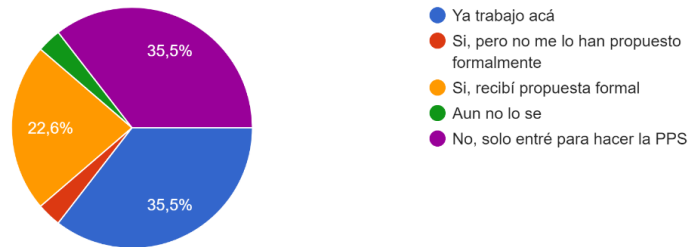
lidades (pasantía, PPS, Experiencia Laboral Compatible o beca).

Figura 4

Situación luego de finalizar la experiencia

¿Hay expectativa de quedarte trabajando luego de la experiencia formativa (PPS, Beca, Pasantía, Experiencia Laboral Compatible u otra)?

62 respuestas



Nota. Elaboración propia en base a resultados encuesta.

Teniendo en cuenta que la encuesta se distribuyó en mayo de 2023, pero se encuestó a estudiantes que realizaron sus pasantías en 2022, se contempló la opción “ya trabajo acá” para representar a quienes ya estaban empleados en el mismo lugar. Esa alternativa fue la más elegida, junto con la que indicaba que solo habían ingresado para realizar la práctica. En tercer lugar, están quienes recibieron una propuesta de trabajo, pero aún no definieron su continuidad. En este último caso, se encuentran los estudiantes que, al momento de responder la encuesta, no habían finalizado su pasantía.

Como puede verse, estas prácticas profesionales constituyen un factor que promueve la inserción laboral, considerando que el 58.1% continúa trabajando en las organizaciones después de finalizar la práctica, sin incluir aquellos que tienen expectativa de seguir pero que aún no lo han planteado formalmente. Si se suma este último grupo, el porcentaje de estudiantes que siguen su trayectoria laboral después de las prácticas alcanzaría el 61.3%.

Luego de indagar sobre su situación particular, se preguntó acerca del sentido del trabajo que construyen los estudiantes, por lo que, se consultó su visión acerca de este. Para ello, se recurrió a dos preguntas en las cuáles se pidió que marquen 3 opciones principales: i) los sentidos o propósitos principales del empleo para ellos, y, ii) las razones que los llevarían a elegir un trabajo ideal. En la Tabla 4 se pueden

ver los resultados obtenidos de la primera pregunta. En este caso, se dejó abierta la posibilidad de que los encuestados agreguen opciones no contempladas en la pregunta original, que son las que figuran pintadas en verde.

Tabla 4

Sentidos o propósitos del trabajo

Sentido o propósito	%
Realización personal	83,90
Inserción laboral	74,20
Como estructurante y organizador de la vida	58,10
Reconocimiento	29,00
Modo de expresión y contribución a la sociedad	17,70
Prestigio	9,70
Dinero	1,60
Formación profesional	1,60
Análisis de mis capacidades y vínculos laborales	1,60
Subsistencia porque sin plata no se tiene nada	1,60

Nota. Elaboración propia en base a resultados encuesta.

Es notable que la realización personal resulta el sentido respondido con mayor frecuencia (83,90%), lo que alude a una visión del trabajo como un medio para lograr sus objetivos particulares. Por otro lado, aparece con mucha aceptación la inserción laboral añadiendo a la veta económica también una función social (se especifica la inclusión en el trabajo de personas con discapacidad y otras diversidades). Luego, en tercer y cuarto lugar, el trabajo como estructurante u organizador de la vida y el reconocimiento, respectivamente, aparecen entre los principales sentidos asignados al trabajo por los encuestados.

En relación a los sentidos o propósitos que agregaron los estudiantes a los que se mencionaban en la encuesta, los mismos se basan más en consideraciones económicas haciendo referencia al dinero y la sustentabilidad económica como un sentido central, así como también, los vinculados a la formación y la posibilidad de poner en valor en el lugar de trabajo las capacidades desarrolladas y generar vínculos o relaciones laborales.

En la Tabla 5, por su parte, se visualizan las opciones marcadas para la pregunta sobre las razones que evalúan para un trabajo ideal y las frecuencias de respuesta:

Tabla 5

Razones para la elección de un trabajo ideal

Razones para trabajo ideal	%
Oportunidades de crecimiento	80,60
Salario	69,40
Clima de trabajo	50,00
Flexibilidad de horarios y movilidad	33,90
Posibilidades de capacitación	12,90
Prestigio y trayectoria de la organización	12,90
Reconocimiento del esfuerzo personal	9,70
Acompañamiento y supervisión en las tareas	8,10
Otros beneficios sociales	6,50
Posibilidad de trabajar en equipo	4,80
Condiciones del lugar de trabajo	4,80
Posibilidad de integrar parte de un equipo de trabajo	4,80
Acceso a medios tecnológicos y recursos en general	1,60

Nota. Elaboración propia en base a resultados encuesta.

En esta oportunidad, todas las opciones marcadas fueron las sugeridas por la pregunta original y quedaron sin marcar, por ende, no figuran en la tabla, las opciones: cultura y valores de la empresa, por un lado, y horizontalidad, por el otro. En cuanto a las que sí fueron marcadas, la que aparece con mayor aceptación es oportunidades de crecimiento lo que resulta razonable, ya que, todos están en la primera etapa laboral y una de las principales aspiraciones es ir avanzando y desarrollar su carrera laboral. Luego, aparecen factores del contexto del puesto de trabajo (condiciones laborales) como el sueldo, el clima y los horarios. Dentro de la flexibilidad de horarios y de movilidad también se incluyen nuevas alternativas como el teletrabajo. La capacitación, por otra parte, vuelve a ser mencionado como factor importante mencionado en quinto lugar. Este resultado puede indicar que los estudiantes buscan continuar

aprendiendo de su profesión, lo que permite avanzar en su desarrollo de carrera y crecimiento profesional aumentando su empleabilidad. A modo de síntesis, las variables que más valoran los estudiantes encuestados en relación al trabajo son: oportunidades de crecimiento, sueldo, clima de trabajo y flexibilidad.

Actividades y Grado de Satisfacción en las Prácticas Profesionales

En una segunda parte del cuestionario se separó a las preguntas más puntuales de la experiencia según la carrera, ya que, no es lo mismo lo que se le puede solicitar a un estudiante de Lic. Economía, Lic. Administración o Contador Público.

En cuanto a los de Lic. Economía, se otorgó un listado de 17 tareas con la posibilidad de que los estudiantes añadan otras. La más elegida fue Análisis estadístico de datos con un 63%, seguida de Construcción y análisis de indicadores económicos con un 47%, Estudio de mercado 21% y Análisis de datos con técnicas econométricas 16%. Se puede ver la preponderancia de tareas vinculadas al análisis de datos e indicadores por encima de otras como, por ejemplo, estudios relacionados con las finanzas públicas, análisis financiero, análisis de prefactibilidad, gestión de cobranzas, entre otras que no tuvieron en los estudiantes encuestados.

Luego del análisis de las preguntas sobre las tareas, se les preguntó sobre la satisfacción con la experiencia y las competencias que creían que les había permitido desarrollar. El 75% de los estudiantes marcaron 4 o 5 en una escala de 1 a 5, donde los valores más altos representan la mayor satisfacción con la práctica realizada. Las competencias que aparecen con más frecuencia son: gestión de problemas y planificación del trabajo con 50% de aceptación, síntesis de información 42% y adaptación o flexibilidad 33%, entre las opciones más marcadas.

Finalmente, se preguntó si utilizaron algún sistema informático y las materias de la carrera de grado con las que podrían vincular en forma más directa a la experiencia realizada. Con respecto a la primera pregunta, la respuesta más frecuente fue que utilizaron Microsoft Excel. También se mencionaron paquetes de análisis de datos como Stata, Eviews, SPSS y Data Studio, software de gestión como SAP y gestores de bases de bases de datos relacionales como PostgreSQL. Con respecto a las materias con las cuales se vinculó la práctica, las más mencionadas fueron: Econometría (tercer y cuarto año), Indicadores económicos y cuentas nacionales (tercer año), Finanzas empresariales y economía financiera (cuarto año) y Análisis de proyectos de inversión (cuarto año). Esto demuestra que a partir de la mitad hacia el final del plan de estudios ven las materias específicas para realizar la experiencia. En algunos casos, ocurre que las organizaciones exigen conocimientos vinculados a asignaturas que se encuentran más avanzado el plan de carrera con lo cual exigen en la práctica un requerimiento superior al previsto en la reglamentación.

Con respecto a las carreras de Lic. en Administración y Cr. Público Nacional, se decidió analizar los datos en conjunto de las dos carreras por su grado de afinidad disciplinar, pero principalmente porque solo hubo 3 estudiantes de Lic. Administración. Sin embargo, se identifican las diferencias entre cada carrera. Con respecto a las tareas, los estudiantes de Lic. Administración marcaron: Carga de comprobantes a un sistema contable, análisis estadístico de datos, facturación, análisis financiero y análisis de precios. Si bien el componente analítico sigue estando, se requieren tareas más operativas, a diferencia de la Lic. Economía. Esta tendencia se mantiene en la carrera Contador Público con el agregado de otras tareas operativas: Carga de comprobantes a un sistema contable 75%, declaraciones juradas impositivas 45%, facturación 43%, liquidación de sueldos 30% y procesos de auditoría 25%.

En cuanto a sistemas tecnológicos, en ambos casos, primaron los sistemas de gestión contables como Softland, Jaque, Holistor, Bejerman, solo por mencionar algunos, y también los Enterprise Resource Planning (ERP) como Netsuite. En otros casos marcaron software a medida y Power BI para analizar datos.

Finalmente, con respecto a las materias que elegirían vinculadas a la experiencia, los alumnos de Lic. Administración marcaron: Costos y decisiones (tercer año), Finanzas de la empresa, Tecnología de la información en las organizaciones y Administración de Operaciones (todas estas de cuarto año). Los estudiantes de Contador Público, por su parte, marcaron: Contabilidades (tercer año), Teoría Técnica y Tributaria I y II (cuarto y quinto año), Actuación Profesional, Laboral y Previsional (tercer año), Auditoría y Práctica Profesional Integradora (ambas de quinto año). En esta carrera hubo cierto consenso en las materias seleccionadas, con algunos sesgos vinculados con la actividad de la organización que los recibió, por ejemplo, Finanzas Públicas si les tocó una organización estatal y Actuación Profesional Agropecuaria si les tocó una empresa de dicho rubro.

Es de destacar que, en general, para los estudiantes de las distintas carreras analizadas, en la parte de actividades realizadas surge un porcentaje que indica haber realizado tareas administrativas o carga de comprobantes a un sistema (5.3% para Economía, 100% LA y 75% CP). En este sentido, si bien se valora el hecho de conocer y saber realizar este tipo de actividades, surge la necesidad de monitorear que las mismas no constituyan las tareas principales de las prácticas de modo que puedan incluirse otras actividades con mayor vinculación a los estudios de las carreras correspondientes. Esta reflexión se debe a que, en las tres carreras, existe un enfoque de toma de decisiones y análisis de datos lo que, al dedicarse en su totalidad a la carga de información, se encuentra cercenado.

Comentarios adicionales de los estudiantes

Al finalizar la encuesta, se dejó un espacio para que los estudiantes dejen co-

mentarios adicionales si así lo deseaban. Del total de encuestados, 21 estudiantes (33,8% del total) realizaron comentarios adicionales, de los cuales el mayor porcentaje fueron positivos (57,1%, 12 de 21), un 33,33% fueron con connotaciones negativas y un 9% mencionan algunas cuestiones a mejorar.

Entre las observaciones positivas se mencionan cuestiones vinculadas a la contribución de las prácticas a la formación, a la autoconfianza del estudiante, facilitando su inserción laboral, así como se hace a las mismas como una de las partes más enriquecedoras del plan de estudios de la carrera. También se valoran las posibilidades de aprendizaje, integración a un grupo de trabajo, crecimiento personal y profesional.

Entre los comentarios negativos se hace referencia a que las prácticas son utilizadas por las empresas para ahorrar costos laborales, que les parece una falta de respeto que en la modalidad de PPS no se pague nada al estudiante y se destaca la importancia de que haya más control de las prácticas para que las mismas no se desvirtúen apartándose de su espíritu educativo donde los estudiantes terminan realizando tareas poco relacionadas con su formación profesional.

Finalmente, las consideraciones realizadas como sugerencias para mejorar las prácticas se relacionan con cuestiones vinculadas a la posibilidad de elección entre diferentes alternativas (mayor oferta de prácticas) así como también la importancia del trato y motivación del “jefe” (instructor por parte de la organización o empresa).

En primer lugar, se obtuvo información sobre factores que inciden sobre el resultado de la experiencia, entre los cuales, señalaron con mayor énfasis el lugar donde la hicieron. En algunos casos, consideran que ese lugar les permitió desarrollarse como futuros profesionales y, en otros casos, no. Además, de un modo similar, se marcó el puesto que desempeñaron y las tareas que no les resultaron enriquecedoras en la medida que fueran operativas o repetitivas como es el caso de aquellos que solo pasaron comprobantes a un sistema contable.

Otro de los factores que inciden sobre la experiencia es la modalidad bajo la cual la realizan, ya que, quienes la hacen bajo la forma de pasantía tienen un contrato rentado y quienes emprenden la forma de PPS no reciben asignación estímulo durante la experiencia. También asociado a ello, algunos mencionan que no les ofrecieron un puesto real en la empresa, sino que los utilizaban para hacer las tareas que los demás no querían desarrollar.

Por otra parte, señalaron el rol de los tutores como importantes para el seguimiento de la trayectoria del estudiante. En especial, la presencia del tutor docente la consideran relevante para plantear ciertas inconformidades o inconvenientes que no saben resolver al momento de estar transitando el proceso.

Con respecto a la aplicación de los contenidos de la carrera, destacan la importancia de las clases prácticas que les otorgaron herramientas para resolver ciertas

situaciones del ámbito laboral y otras declaran que las tuvieron que hacer en el momento, lo cual también les parecieron positivas para su formación integral.

Como factores que contribuyeron a que su experiencia sea enriquecedora, marcaron la motivación que les ofrecían los tutores, la capacitación que en algunos casos obtuvieron de sus compañeros de trabajo y la posibilidad de integrar los contenidos de distintas asignaturas en un ámbito real de trabajo.

Discusión y reflexiones finales

Mejorar la articulación entre educación y trabajo constituye un desafío que interpela fuertemente a las instituciones educativas de nivel superior. El presente artículo procura contribuir al fortalecimiento de las vinculaciones entre educación superior y el mundo del trabajo a partir del análisis y reflexión sobre las prácticas profesionales universitarias y su contribución a la inserción laboral, detectando aspectos positivos, así como oportunidades de mejora. Este trabajo se enmarca en un proyecto de investigación denominado “Indicadores cuali y cuantitativos en la educación superior” del Departamento de Economía de la Universidad Nacional del Sur.

El testimonio de los estudiantes que participaron de la encuesta resultó por demás enriquecedor desde el punto en el que puso de manifiesto la implementación de las prácticas profesionales en primera persona. Las mismas, según se puede corroborar, están atravesadas por las vicisitudes del mercado laboral, motivo por el cual, se considera necesario replicar este estudio en forma periódica para analizar si las competencias requeridas y las tareas encomendadas varían y cómo la formación de grado debería acompañar esos cambios. Por citar un caso, en todas las carreras (pero en forma más marcada en la Lic. Economía), aparecieron muchas tareas de análisis de datos, con programas enlatados y a medida, que requieren estudiantes formados en capacidad analítica, con experiencia en operación de programas e iniciativa para seguir descubriendo, probando caminos de acción y evaluando consecuencias de las decisiones tomadas.

Para la mayoría de los encuestados, la práctica educativa fue su primera experiencia laboral, por lo que, la misma no solo constituyó su primer contacto con el mercado de trabajo, sino que también se hicieron una primera imagen de alguno de los ámbitos laborales en el que se podrían desarrollarse como trabajadores en el futuro. Esto le otorga otro valor a la experiencia, al permitirles a los estudiantes desarrollar competencias vinculadas al mundo laboral (trabajo en equipo, flexibilidad, orientación a resultados, comunicación, entre otras), incorporar a su currículum vitae la práctica realizada y aplicar a otros puestos que requieran la experiencia laboral como requisito de acceso al puesto, facilitando la carrera profesional. En este sentido, un aspecto beneficioso de las prácticas profesionales es que permiten desarrollar

este tipo de competencias sin descuidar los estudios o al menos disminuyendo el *trade off* entre trabajo y rendimiento académico, al mismo tiempo que garantizan su vinculación con la formación curricular, una menor carga horaria que trabajos en modalidades tradicionales así como el acompañamiento y supervisión tanto por parte de la institución universitaria (a través del tutor docente) como por parte de la organización externa (instructor).

Otro indicador relevante es el de la cantidad de estudiantes que permanecen en el espacio donde realizan su práctica, por lo que, la misma también es efectiva con respecto a la inserción laboral y empleabilidad del estudiante. Muchos de ellos declaran que continuaron trabajando y otros que, aunque no lo hicieron, recibieron una propuesta formal de continuidad.

Con respecto a las modalidades, la mayoría realizó Práctica Profesional Supervisada y le sigue la Pasantía, sin embargo, hubo participación de todas las modalidades mencionadas en la encuesta, a excepción del emprendimiento propio.

La duración más habitual en los datos fue la de los períodos cortos (menores a 6 meses). Esto hace que se produzca más rápido la adaptación al ámbito laboral y, al mismo tiempo, que la organización que los recibe dedica con celeridad sobre su interés de continuar la relación con el estudiante. Las pasantías suelen tener una duración cercanas al año, pero como son rentadas, el alumno puede sentir reconocido su trabajo desde el comienzo.

Otro de los patrones comunes es la resolución de problemas. Se observa que se valora un profesional capaz de resolver problemas varios dentro de la organización, en forma autónoma, flexible y con posibilidad de planificar su tiempo. Esto va de la mano con las respuestas de los estudiantes que indicaban la importancia de las prácticas y los desafíos que, en algunas materias, habían desarrollado. Estos términos fueron los que aparecieron con mayor frecuencia en una pregunta que solicitaba resumir su experiencia en tres palabras clave.

Por otro lado, aparecía en muchos relatos la velocidad con la que se requería que los estudiantes aprendan. Si bien esto es algo que podría replantearse para que se trabaje en la paciencia de los instructores, también es sabido que al insertarse en una organización de la que no se forma parte, el estudiante debe esforzarse en realizar dicha adaptación de la manera más efectiva posible. Se podría intensificar el rol del tutor docente como guía en ese aspecto, reforzar la inducción en la empresa u organización en la que realicen la práctica y fomentar la participación de estudiantes en distintos proyectos y actividades que requieran esa capacidad de adaptación y experiencia previa, debido a que, para muchos, la práctica profesional es la primera experiencia fuera del ámbito universitario. En este contexto, es notable la necesidad de profundizar en otras competencias que no suelen tener el protagonismo suficiente en las carreras de grado, es decir, se enseña a hacer las tareas, pero no a organizarse

el tiempo, manejar agenda, estimar los tiempos de cada actividad encomendada, respetando su articulación con otras actividades, entre otras cuestiones.

Las oportunidades de mejora que emergen de este trabajo son:

- el monitoreo de las actividades realizadas para que en su mayoría las mismas se correspondan con la actividad profesional de un egresado,
- el refuerzo del acompañamiento por parte de los tutores docentes de las instituciones educativas y de la inducción desde las organizaciones para mejorar el desempeño, así como también para evitar que se desvirtúe el espíritu de estas prácticas,
- el fomento del vínculo con empresas e instituciones de primer nivel que constituyan ambientes laborales desafiantes y atractivos para los estudiantes, etc.
- el refuerzo de la relación tutor docente, instructor y estudiante que podría producirse con reuniones de trabajo entre el tutor docente, el instructor y el estudiante de modo de alinear objetivos, consensuar y monitorear planificación y avances, promoviendo un ambiente de trabajo cordial.
- el replanteo de los factores motivacionales que se ofrecen al estudiante. Al estar en una etapa inicial de su recorrido laboral, podrían ensayarse compensaciones que incentiven al estudiante a realizar su práctica más allá de la obligatoriedad de la carrera, por ejemplo, premios, posibilidades de continuidad, asignaciones estímulo, etc.
- la promoción de la selección por parte de la organización que ayuden al estudiante a su empleabilidad y autoconocimiento, ya sea a través de pasar por instancias de entrevista, pruebas grupales o técnicas, de modo que pueda llevarse una devolución que le sirva para próximas experiencias laborales.

Como se sostuvo en este trabajo, las prácticas profesionales son construcciones académicas, pero también sociales lo que hace que se encuentren en permanente evolución y adaptación a las vicisitudes del mercado laboral. Es por eso que el objetivo del trabajo fue indagar sobre los puntos a favor y aquellos a mejorar que proponen las prácticas profesionales en los departamentos académicos participantes desde la voz de sus protagonistas que son los estudiantes. Así, los mismos reconocen la importancia de las prácticas para su inserción laboral, sin dejar de sugerir cambios. En próximos trabajos, podría aumentarse la muestra incorporando a otros departamentos o a más estudiantes de los mismos departamentos incluyendo un horizonte temporal más amplio. Por otro lado, podrían añadirse nuevas variables de análisis o complementarlo con la visión de graduados que ya estén insertos en el mundo laboral y puedan dotar a la investigación de otras perspectivas.

Notas

¹ Doctorando en Ciencias de Administración (UNS) y Especialista en Gestión Educativa (FLACSO). Profesor en Ciencias de Administración y Contador Público (UNS). Asistente de docencia con dedicación exclusiva (UNS). Docente de nivel superior, capacitador, investigador e integrante de órganos de gestión institucional. Emprendedor. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8021-3396> E-mail: franco.finocchiario@uns.edu.ar

² Doctoranda en Políticas y Gestión de la Educación Superior (UNTREF), Magíster en Políticas y Estrategias (UNS) y Licenciada en Economía (UNS). Docente e investigadora Universidad Nacional del Sur (UNS) y Universidad Tecnológica Nacional (UTN-FRBB). Secretaria de Relaciones Institucionales y de Extensión Departamento de Economía en UNS. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2080-3591> E-mail: ctarayre@uns.edu.ar

³ El Salario Mínimo, Vital y Móvil es el importe definido por el Consejo Nacional del Empleo que mínimamente debería recibir una persona para su subsistencia.

Referencias bibliográficas

Abate, S. M., y Orellano, V. (2015). Notas sobre el curriculum universitario, prácticas profesionales y saberes en uso. *Trayectorias universitarias*, 1, 3-11. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/48976>

Adamini, M. (2013). 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*. 6(1), 50–63. ISSN 0718-4867. Universidad de la Frontera. Temuco. Chile.

Arias, F. y Patlán, J. (1998). El trabajo de los estudiantes y su relación con algunos aspectos demográficos: el caso de la Facultad de Contaduría y Administración. UNAM. *Revista de Educación Superior*, 107, 1-11.

Barron, P. y Anastasiadou, C. (2009). Student part-time employment: implications, challenges and opportunities for higher education. *Hospitality Management* 21(2), 140-153. <https://doi.org/10.1108/09596110910935642>

Bourdieu, P. (1998). *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Bucheli, M. y Spremolla, A. (2000). La Oferta de trabajo de los estudiantes universitarios, en Documentos de trabajo, Uruguay, <http://ideas.repec.org/p/ude/wpaper/0500.html>, Recuperado en enero de 2007

Callender, C. (2003). Attitudes to debt: School leavers' and further education students' attitudes to debt and their impact on participation in higher education, Universities UK, London

Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

Cubos (<https://cubos.uns.edu.ar>). Son consultas al sistema de información universitaria que permiten analizar los datos estadísticos de alumnos, nuevos inscriptos, reinscriptos y egresados de la Universidad. Facilitan visualizar en conjunto la información ingresada en los diferentes cuadros del SIU y comparar los mismos.

- Darolia, R. (2013). Working (and studying) day and night: Heterogeneous effects of working on the academic performance of full-time and part-time students. *Economics of Education Review*, 38, 38-50. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.10.004>
- Formichella, M. M. y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91. <https://doi.org/10.7440/res47.2013.06>
- Grasso, L. (2006). *Encuestas: elementos para su diseño y análisis*. Editorial Brujas.
- Guarnizo Crespo, S. (2018). Importancia de las prácticas pre profesionales para los estudiantes de Educación Superior en la Universidad de Guayaquil. *INNOVA Research journal*, 3(8), 14-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6778218>
- Hernández-Sampieri, R.; Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación (6ta edición)*. Mc Graw Hill.
- Ley de Pasantías Educativas N° 26.427 (2008). Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148599/norma.htm> (Consultado febrero 2024).
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology* 140, 1-55.
- López-González, W. O. (2013). El estudio de casos: una vertiente para la investigación educativa. *Educere*, 17(56), 139-144. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35630150004.pdf>
- Martínez Martín, R. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Reis*, 101, 229-254. <https://doi.org/10.2307/40184457>
- Montes Cató, J. (2002). Sindicalismo y organizaciones de pasantes. Estrategia de disciplina empresarial y resistencia de los trabajadores precarizados. En A. Fernández. (Comp.), *Sindicatos, crisis y después. Una reflexión sobre las nuevas y viejas estrategias sindicales argentinas*. Buenos Aires: Ed. Biebel.
- OIT (2004). R195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (núm. 195). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533 (Diciembre 2023).
- OIT (2022). Tendencias mundiales del empleo juvenil. Invertir en la transformación de futuros para los jóvenes. Informe Ejecutivo. Recuperado de: (Diciembre 2023)
- Pacífico, A., Zandomeni, N., Nessier, A., Peralta, D. y Pagura, F. (25 y 26 de octubre de 2018). *Estudiantes universitarios que trabajan: percepciones y valoraciones de sus trayectorias formativas y de los factores que operan sobre las mismas*. XIII Jornadas de Investigación. Construir conocimiento en la universidad para promover el desarrollo regional. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional del Litoral. 25 y 26 de Octubre de 2018.
- Paugam, S. (2000). *Le salaríé de la précarité*. Paris: PUF.
- Resolución 385 de 2017 [Consejo Departamental de Cs. Administración]. Por la cual se sanciona el Reglamento de Práctica Profesional Supervisada. 31 de agosto de 2017.
- Resolución 486 de 2015 [Consejo Departamental de Cs. Administración]. Por la cual se sanciona el Reglamento de Práctica Final de Carrera. 16 de octubre de 2015.
- Robotham, D. (2011). Student part-time employment: characteristics and consequences. *Journal of Further and Higher Education*, 37-41. <http://dx.doi.org/10.1080/0309877X.2011.645467>

Las prácticas profesionales universitarias y su vínculo con la inserción laboral desde la mirada de los estudiantes. El caso de los Departamentos de Ciencias de la Administración y Economía de la Universidad Nacional del Sur

Vigier, H.; Pasquaré, C.; Menichelli, F. y Tarayre, C. (2014). *Gestión Humana en las Organizaciones. Competencias en Desarrollo*. Editorial Altaria.

Zabalza Beraza, M. Á. (2011). El Practicum en la formación universitaria: estado de la cuestión. *Revista de Educación*, 354, 21-43. <http://hdl.handle.net/11162/80892>