



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE
CENTRO UNIVERSITARIO REGIONAL ZONA ATLÁNTICA



TESIS TITULADA:

“Fortalezas y debilidades del Sistema de Pasantías.

*El caso de las pasantías implementadas por el Centro Universitario Regional Zona Atlántica
y el Poder Judicial de Río Negro en Viedma, en el periodo 2014-2017”*

Tesista: Carolina Anahí Tagliani Etchepareborda.

Directora: Mgter. Lidia Cardinale.

20 de diciembre de 2019

Viedma - Río Negro

Agradecimientos

Agradezco profundamente a mis padres, por enseñarme el valor de la educación y realizar el gran esfuerzo que significó mi formación Universitaria. A todas esas personas que siempre me alentaron a seguir, y me dieron su apoyo: amigos, compañeros de trabajo, familia.

A mi directora de tesis, la cual admiro por su dedicación y compromiso y agradezco por su acompañamiento. Finalmente, a la Universidad Pública y todos los actores que colaboraron en esta investigación.

INDICE

Introducción	4
Capítulo I: Planteamiento del problema de investigación y consideraciones teóricas metodológicas...	7
Planteamiento del problema	7
Indagaciones preliminares.....	9
Objetivos y preguntas de investigación	17
Hipótesis	18
Marco Teórico	19
Diseño metodológico.....	30
Capítulo II: El Sistema de Pasantías Educativas y su marco normativo: el CURZA y las pasantías en el Poder Judicial de Río Negro	35
Marco Normativo Nacional: origen y evolución.....	35
El sistema de pasantías en la UNCo y el CURZA.....	52
Convenio de pasantías entre la UNCo. y el Poder Judicial de Río Negro.....	61
Capítulo III – Proceso de Planificación del sistema de pasantías.....	67
El convenio de pasantías: alcances, seguimiento y evaluación.....	67
El plan de trabajo de los pasantes: su formulación, seguimiento y evaluación	77
El rol de los tutores: posibilidades y límites del trabajo asignado.....	86
Capítulo IV – Fortalezas y debilidades en el desarrollo de las pasantías desde la experiencia de los pasantes.....	96
Perfil de los pasantes	96
El proceso de inducción	101
Actividades realizadas y su vínculo con la formación	105
Conocimiento y participación en la definición del Plan de Trabajo.....	107
Seguimiento y acompañamiento por parte de las Instituciones y los tutores	109
El proceso de evaluación de las pasantías.....	115
Consideraciones finales.....	123
Referencias bibliográficas y documentos legales	134
Anexos (se adjunta en cuerpo separado al presente documento)	

Introducción

Las pasantías educativas son definidas como aquellas actividades de formación que realizan estudiantes en organizaciones públicas o privadas, relacionadas con las propuestas curriculares de los estudios cursados. Estas prácticas son reconocidas como experiencias de alto valor pedagógico que tienen como objetivos que los alumnos incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculadas a situaciones reales del mundo del trabajo, que adquieran conocimientos que favorezcan su inserción laboral, contribuir a una correcta elección u orientación profesional futura, aumentar el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes.

Las pasantías son en mucho de los casos, la primera experiencia que tienen los estudiantes relacionada al mundo del trabajo y por ello, las situaciones vividas durante estas prácticas son muy significativas, no sólo porque permiten relacionar los contenidos teóricos curriculares con las prácticas administrativas, sino porque, además, contribuyen a formar rasgos de empleabilidad en los futuros profesionales.

Con el fin de regular y operativizar su implementación, se formularon en el transcurso de los últimos años, diferentes normativas nacionales que regulan y pautan el desarrollo de las pasantías educativas, a partir de las cuales, tanto la UNCo como el CURZA han formulado normas más específicas y vienen implementando convenios de pasantías con diversas organizaciones a fin de enriquecer la formación académica de sus estudiantes

A partir del año 2005 el CURZA celebró convenio de pasantía con el Poder Judicial de la Provincia de Río Negro para estudiantes de las diferentes carreras; transcurridos más de diez años del inicio de dichas prácticas interesa conocer aspectos de su implementación y desarrollo, a efectos de obtener información que contribuya a optimizar dicho sistema.

Este tipo de prácticas constituye una herramienta muy importante para la formación profesional de los alumnos, es por ello que el presente estudio tiene como propósito indagar

sobre las fortalezas y debilidades que caracterizan las pasantías educativas realizadas por los estudiantes del Centro Universitario Regional Zona Atlántica, en el Poder Judicial de Río Negro con sede de funciones en Viedma, en el periodo comprendido entre los años 2014 y 2017.

La formulación de esta tesis se compone de cuatro capítulos:

En el Capítulo I se da cuenta de cómo se ha ido construyendo el problema de investigación. Se explican los objetivos que guiaron el proceso de indagación, las preguntas e hipótesis, los antecedentes hallados sobre el tema y el enfoque teórico metodológico pensado para llevar a cabo el trabajo de investigación.

En el Capítulo II se describe el marco legal que regula el Sistema de Pasantías Educativas implementado entre el CURZA y el Poder Judicial de Río Negro. A tal fin, se realiza un breve recorrido por el marco legal nacional desde la creación del Sistema de Pasantías hasta la legislación actual, para conocer cómo surgieron y cómo se fueron modificando a lo largo del tiempo. Además, se exponen los antecedentes normativos en la UNCo y en el CURZA que regularon y regulan las prácticas formativas de sus alumnos y, por último, los antecedentes, normativas y especificidades en el que se enmarca el convenio de pasantías objeto de estudio.

En el Capítulo III se da cuenta del proceso anual de planificación, que los actores responsables de la implementación del Sistema de Pasantías realizan en relación al desarrollo de las mismas. Para ello se analiza en primer término, el proceso de planificación llevado adelante en relación al convenio general de pasantías y luego del plan de trabajo anual, prestando especial atención al seguimiento y evaluación que se realiza sobre estos y como la información obtenida a partir de esos momentos, son utilizados para la reformulación del plan. Finalmente, el rol de los tutores y las posibilidades y límites en la tarea asignada.

El Capítulo IV buscó conocer, desde la experiencia de los estudiantes del CURZA, las fortalezas y dificultades que plantean los alumnos pasantes respecto al desarrollo de sus pasantías, como así también, los aprendizajes más significativos logrados y de qué manera se relacionan con los objetivos establecidos en el proyecto. Se consideraron algunos indicadores tales como objetivos, inducción, plan de trabajo, acompañamiento, participación, seguimiento y evaluación.

En las consideraciones finales se consignan los aportes que brinda el estudio como así también los nuevos interrogantes que surgen del desarrollo de la investigación. A su vez, la bibliografía utilizada y los anexos que contienen las entrevistas realizadas a diferentes actores involucrados en la indagación, el modelo de encuesta y su sistematización, como así también, las normativas y resoluciones que regularon y regulan estas prácticas educativas.

Capítulo I: Planteamiento del problema de investigación y consideraciones teóricas metodológicas

En el presente capítulo se da cuenta de cómo se ha ido construyendo el problema de investigación definido en términos de fortalezas y debilidades del Sistema de Pasantías Educativas implementado entre el CURZA y el Poder Judicial de Río Negro, durante los años 2014-2017. Además, se explicitan los objetivos, preguntas e hipótesis que orientaron la indagación, los antecedentes sobre la temática y el enfoque teórico metodológico pensado para llevar a cabo esta investigación.

Planteamiento del problema

Las pasantías educativas son definidas como aquellas actividades de formación que realizan estudiantes en organizaciones públicas o privadas, relacionadas con las propuestas curriculares de los estudios cursados.

Estas prácticas son reconocidas como experiencias de alto valor pedagógico que tienen como objetivos que los alumnos incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculadas a situaciones reales del mundo del trabajo, que adquieran conocimientos que favorezcan su inserción laboral, contribuir a una correcta elección u orientación profesional futura, aumentar el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes. Asimismo, complementar la formación académica con prácticas laborales que enriquezcan los contenidos curriculares, entre otros.

Indudablemente, este tipo de prácticas, constituye una herramienta muy importante para la formación profesional de los alumnos, es por ello que el presente estudio tiene como propósito indagar sobre las fortalezas y debilidades que caracterizan las pasantías educativas realizadas por los estudiantes del Centro Universitario Regional Zona Atlántica, en adelante CURZA, en el Poder Judicial de Río Negro, con sede de funciones en Viedma.

Con el fin de regular y operativizar su implementación, se formularon en el transcurso de los últimos años, diferentes normativas; que regulan y pautan el desarrollo de las pasantías educativas. A partir del año 2008 se sancionó la Ley 26.427 que crea a nivel Nacional el Sistema de Pasantías Educativas, derogando todas las leyes, decretos y normas reglamentarias y complementarias vigentes hasta ese momento (Ley N° 25.165, el Artículo 2° de la Ley N° 25.013, el Decreto N° 340/92 y el Decreto N° 93/95 y sus normas reglamentarias y complementarias). Esta ley reformula el régimen de pasantías a nivel nacional e introduce importantes mejoras en las condiciones laborales de los pasantes.

Tanto la UNCo como el CURZA han formulado normativa específica y vienen implementando convenios de pasantías con diversas organizaciones a fin de enriquecer la formación académica de sus estudiantes. A partir del año 2005 el CURZA celebró convenio de pasantía con el Poder Judicial de la Provincia de Río Negro y transcurridos más de diez años de implementadas, nos interrogamos acerca de las fortalezas y debilidades desde la perspectiva de los actores involucrados, del Sistema de Pasantías Educativas y por las prácticas laborales llevadas a cabo por los estudiantes.

Con el fin de dar respuestas a estos interrogantes se decidió para realizar esta investigación, estudiar las pasantías realizadas en dicha organización entre los años 2014 y 2017, teniendo en cuenta las últimas modificaciones legales reglamentarias del Sistema de Pasantías Educativas y considerando la necesidad de obtener información actualizada respecto al desarrollo de las mismas. Las pasantías realizadas en este periodo, se rigen por el convenio de pasantías celebrado en diciembre del año 2013 entre el Poder Judicial y el CURZA; este convenio modificó el convenio original vigente desde el año 2005, dada la necesidad de readecuarlo a lo establecido por la Ley 26.427.

Convencidos de la importancia que revisten las pasantías para completar la formación académica brindada por la universidad, esta indagación pretende conocer el marco legal que

regula su funcionamiento, el proceso de planificación que las organizaciones involucradas llevan adelante en relación a las mismas y la perspectiva que los propios estudiantes tienen sobre dichas prácticas, para identificar las fortalezas y dificultades.

Indagaciones preliminares

Sobre la base del tema de investigación elegido, se ha realizado una primera aproximación respecto de investigaciones, ponencias y publicaciones existentes, a partir de la cual se encontraron estudios relacionados con la temática propuesta.

A nivel internacional, se encontraron diversos artículos; uno de ellos escrito por Sánchez de Mantrana (2005), titulado "El aprendizaje en contextos laborales reales: el caso de las pasantías de los estudiantes universitarios"; dicho artículo es el resultado de una investigación que tuvo como objetivo analizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes universitarios durante las experiencias laborales resultantes de las pasantías que realizan al final de sus carreras académicas, teniendo en cuenta los cambios experimentados en el trabajo y la educación a raíz de la localización.

Para llevar adelante la investigación se realizó un estudio de caso múltiple, se describió la realidad particular y contextual de las pasantías de los estudiantes de nueve programas académicos correspondientes a la Universidad Nacional Experimental de Francisco de Miranda Falcón (UNEFM), la Universidad de los Andes Mérida (ULA) y la Universidad de Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), todas ellas de Venezuela, las cuales tienen una duración de entre 6 y 12 semanas.

Se concluyó en que las Universidades deben entender las actividades de pasantías como un elemento fundamental del currículo, lo cual no sucede en la realidad, en vista de los efectos positivos de estas actividades para la formación del alumno, inserción de los egresados en el mercado de trabajo y su contribución al desarrollo de las competencias y habilidades exigidas

en el trabajo en una sociedad globalizada. Además, las Instituciones de Educación Superior se benefician de estas actividades al recibir feed-back para mejorar sus programas académicos y mantenerlos actualizados, mejorar la perspectiva de empleo de sus egresados e incrementar su prestigio a través de su proyección en el sector externo.

En la misma línea se puede citar otro trabajo titulado “Las Prácticas Pre- profesionales en la Formación en Ciencias de la Información: el caso de la Pontificia Universitaria Católica del Perú (PUCP)”, cuyas autoras De la Vega y Arakaky (2011) dan cuenta del resultado de una investigación que tuvo como fin obtener un panorama sobre la ejecución de las prácticas pre-profesionales de los alumnos de la Especialidad de Ciencias de la Información de la PUCP y verificar en qué medida los conocimientos y habilidades adquiridos por éstos durante su formación encuentran un espacio propicio para su aplicación en los centros de prácticas. Esta investigación se da en un momento en que se ha planteado un cambio curricular para dicha especialidad.

Para realizar este estudio se analizaron los expedientes de las pasantías realizadas durante el periodo 2001-2010, encontrando que 37 alumnos realizaron 73 prácticas en 24 organizaciones distintas, indagando principalmente sobre la tipología de los centros en donde realizaron las prácticas, los tipos de actividades que desarrollaron y la documentación con la que trabajaron.

En sus conclusiones se señala que las prácticas tuvieron lugar principalmente en organizaciones privadas sin fines de lucro, centros de investigación, instituciones de Cultura y en ONG relacionadas a áreas de humanidades y de ciencias sociales, quedando desatendidas las áreas de ciencia y tecnología, el mundo empresarial y las bibliotecas públicas y escolares.

Por otro lado, en relación con las tareas que los pasantes realizan, se observó que a pesar de que el plan de estudio contempla el desarrollo de habilidades en los campos gerencial,

comunicacional y tecnológico, éstas no encuentran un espacio de aplicación directa en la mayoría de los casos, dado que un porcentaje mayor desempeñaron labores relacionados con la organización y el análisis de la información.

También se consultó una Tesis de Condo, Patín Lee y Torres Tumbaco (2011), titulada “Estudio sobre la gestión implementada en las prácticas pre-profesionales de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil”; este estudio tuvo como objetivo identificar las fortalezas y debilidades relacionadas con el quehacer periodístico que presentan los estudiantes durante sus prácticas pre-profesionales. A los fines de la investigación, se seleccionó a un grupo de 46 alumnos de la carrera de Comunicación Social que realizaron pasantías en el año 2010. El problema planteado refiere a que los estudiantes al acudir a las prácticas en los medios de comunicación, no siempre realizan actividades puramente periodísticas, lo que les impide completar el aprendizaje de su profesión en escenarios reales.

Se concluye que las pasantías son fundamentales para la preparación de los estudiantes, les permiten poner en práctica los conocimientos académicos adquiridos en la Universidad y desarrollar a su vez competencias laborales. Por otro lado, se señala que la mayoría de los estudiantes no están preparados para desenvolverse como profesionales dentro de las pasantías, poseen falta de auto educación, motivación y vocación, poseen dificultades para redactar noticias y hacer entrevistas, además reflejan un desinterés por profundizar los conocimientos brindados por la institución. A pesar de ello, los practicantes logran desarrollarse favorablemente gracias a su capacidad de adaptabilidad, iniciativa y las relaciones interpersonales.

En cuanto a las tareas que realizaron, la mayoría manifestó haber realizado tareas relacionadas con su profesión. Se afirma que las relaciones interpersonales son un puente vital para que los alumnos generen y consoliden contactos para los futuros puestos de trabajo. La

mitad de los entrevistados determinó que un mes de prácticas no es suficiente para desarrollarse completamente como profesional dentro del medio, sin embargo, la otra mitad consideró que el desenvolvimiento no lo determina el tiempo, si no la destreza de cada uno.

A nivel nacional, se encontró una ponencia de Acosta y Vuotto (2001) denominado “La pasantía como recursos de aprendizaje dentro de las organizaciones: la percepción de los estudiantes universitarios”. Comunica los resultados de una investigación referente a las pasantías no rentadas vigentes en el sistema educativo nacional universitario, a partir de la opinión de 137 pasantes.

El estudio realizado reflejó la opinión de un grupo de pasantes universitarios respecto a las características de su práctica, los vínculos que mantienen con los miembros de la organización en la que se insertan laboralmente y con su tutor académico, así como sus expectativas y las posibilidades de aprendizaje que la práctica les brinda.

Se analizaron las características del trabajo desempeñado por los pasantes, a partir de las políticas de reclutamiento, selección, mantenimiento, desarrollo y control de los recursos humanos, de modo de mostrar en este ámbito la significación que le asignan los pasantes a su experiencia.

En las conclusiones se señala que las organizaciones se hacen responsables por aplicar los mecanismos de integración con rapidez y eficacia a los nuevos integrantes en su ambiente interno. En general, el contenido de las tareas de los pasantes expresa una correspondencia con la carrera de la que provienen y el nivel de conocimiento alcanzado. La variedad en cuanto a las compensaciones monetarias y otros beneficios se establece en el acuerdo individual de pasantías y queda a criterio de la contraparte. Todos los pasantes están sujetos a un entrenamiento formal o informal. Señalan también, que la pasantía de aprendizaje facilita de manera efectiva el ingreso del estudiante al mundo laboral.

Desde el punto de vista de los pasantes el Sistema de Pasantías beneficia en primer lugar a las organizaciones, ya que al incorporar pasantes usufructúan el retorno de la inversión realizada por las Universidades reduciendo costos laborales. En segundo lugar, a los estudiantes mismos al beneficiarse de las relaciones profesionales y laborales a través del contacto con grupos de trabajo y finalmente, a las Universidades que utilizan las pasantías como fuente de prestigio, además de ser un recurso para testear la validez de los conocimientos que transmiten.

Por otro lado, se puede citar un estudio llevado a cabo por un grupo de profesionales de la Universidad Nacional de la Plata, García, González Carella, Guzmán, Passoni y Zanfrillo (s.f) denominado “Las pasantías en el sistema universitario”; esta investigación analiza las prácticas laborales de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad de La Plata, comprendidas entre los años 2000 y 2002, con el objetivo de generar un modelo de gestión para pasantías que permita la actualización del contenido curricular, a través de la construcción de indicadores útiles. Consideran los autores que, para implementar dicho modelo se requiere de un sistema de información adecuado, flexible y ágil, capaz de recoger los datos de las múltiples fuentes y presentarlos de forma adecuada e inteligible. De este modo, se obtiene información tanto para el proceso de selección de postulantes como para la toma de decisiones sobre las características de las demandas de la inserción laboral del alumno.

En las conclusiones señalan que el diseño del modelo de gestión de pasantías pone en relieve la importancia de la información en el contexto de una institución universitaria. La obtención de la misma de forma oportuna, exacta, fiable y relevante, posibilita el contraste entre los objetivos planteados y los resultados mensurables por medio del conjunto de indicadores. Destacan la relevancia acerca de la satisfacción de la entidad adherente y del pasante, del perfil

solicitado como del perfil ofrecido. Esta información permitirá, en la implementación del sistema de pasantías, responder a los objetivos planteados con un grado mayor de certeza.

A nivel nacional, se halló también un artículo de Adamini (2014), “El sistema de pasantías universitarias en Argentina: la pregunta por la precarización laboral en el marco de la crisis del modelo neoliberal”; este artículo es el producto de una investigación que tuvo como objetivo indagar sobre los cambios ocurridos en las condiciones laborales de los estudiantes universitarios que realizaron prácticas laborales formativas a partir del 2003, tras la crisis del paradigma neoliberal.

Se analizaron leyes laborales, fuentes estadísticas oficiales y entrevistas realizadas a pasantes de la Universidad Nacional de la Plata en el periodo 2007-2012. Se puso el foco de atención en los cambios producidos con la nueva ley de pasantías incorporada en el año 2008, como resultado de las acciones y opiniones de repudio generada en ámbitos académicos y sindicalistas por la utilización fraudulenta de las pasantías universitarias como mecanismo de reducción de costos laborales durante el periodo neoliberal.

En las conclusiones de la investigación se señala que existen importantes mejoras formales respecto de sus anteriores marcos regulatorios, en términos salariales y de beneficios sociales, como ser obra social, licencias por enfermedad, días de estudio, seguro de riesgos de trabajo. Sin embargo, las pasantías continúan sin ser reconocidas legalmente como una relación laboral y por lo tanto los pasantes quedan eximidos de otro conjunto de derechos laborales como la afiliación sindical, licencia por maternidad, aguinaldo, y aportes jubilatorios. Así, desde su marco legal las pasantías siguen siendo consideradas exclusivamente como actividades formativas, a pesar de que su marco de regulación ahora también esté en manos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Además, se observó que en algunos casos las reformas laborales se aplican en forma parcial, dado que aún existen pasantías ad honorem, jornadas laborales de más de 4 horas, poca vinculación entre las tareas laborales y el campo de estudio del pasante, hechos que no se condicen con lo establecido legalmente. También se señala la percepción que tienen muchos pasantes respecto a la utilización de las pasantías como periodo de prueba encubierto por parte de las instituciones de práctica.

Considera que, si bien el cambio de época representó importantes avances legales en la protección del contrato de pasantías, queda pendiente la ampliación de estas modificaciones legales y la incorporación de derechos laborales fundamentales que protejan a los pasantes como trabajadores. Son estos elementos lo que hacen pensar en la persistencia de ciertos rasgos de precarización encubiertos en el empleo de los pasantes en el post-neoliberalismo.

Finalmente, a nivel local, se encontró un trabajo de tesis reciente, realizado por Aramendi y Caullan (2018), titulado “Las pasantías como practicas pre-profesionales del CURZA y la UNRN en el Poder Judicial de Rio Negro durante el periodo 2016: ¿formación o trabajo precario? Este tuvo por objetivo analizar el Sistema de Pasantías del Centro Universitario Regional Zona Atlántica, la Universidad Nacional de Rio Negro y el Poder Judicial de Rio Negro, durante el año 2016, como mecanismo de formación pre-profesional, desde la disciplina de Recursos Humanos.

Como conclusión, se destaca la importancia que el Sistema de Pasantías reviste en la etapa de formación del estudiante al permitirle aplicar en forma práctica, los conocimientos incorporados durante dicha instancia y brindar una visión más amplia y concreta sobre cuáles son las múltiples posibilidades que el campo de estudio provee, proporcionando experiencia para la posterior inserción laboral.

Por otro lado, se destaca que a partir de la sanción de la Ley de Pasantías Nro. 26.427 del 2008, cuenta con herramientas sólidas para asegurar su correcta aplicación, definiendo términos y condiciones claras, pero que al no existir una reglamentación que describa taxativamente las funciones de las partes que intervienen, y que, sumado el desconocimiento de la normativa de algunos tutores y estudiantes, permite discrecionalidad en su interpretación.

Además, infieren que la ausencia del control por parte del Ministerio de Educación Nacional y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, colabora a distorsionar la aplicación del sistema; mientras que el Poder Judicial juega con una delgada línea que separa las prácticas pre-profesionales con formas precarias de cubrir puestos de trabajo.

De la revisión bibliográfica sobre el tema de investigación propuesto resulta que, existen varios estudios realizados sobre las pasantías universitarias, ya sea en países Latinoamericanos como también en Argentina, lo que evidencia la importancia de esta temática. Sin embargo, la mayoría de ellos pone el foco de atención en aspectos relacionados con el aprendizaje. Indagan sobre la importancia de las pasantías como estrategia de aprendizaje y complemento de la formación académica o sobre la adecuación entre el aprendizaje académico obtenido en la Universidad y el resultante de realizar una práctica de esta índole. En otros casos, analizan las pasantías desde una perspectiva laboral, entendiéndolas como un mecanismo de precarización del empleo. Además, muchos de ellos se han realizado en un contexto histórico normativo diferente, donde los pasantes realizaban sus prácticas sin los beneficios y protecciones que tienen en la actualidad.

En función de lo expuesto, surge que esta temática ha sido estudiada de manera parcial de acuerdo al área de interés de cada investigador. Ante ello, la tarea de ofrecer un análisis de cómo se planifica el desarrollo de las pasantías, bajo que normativa y a qué resultados se llega en términos de objetivos pedagógicos, es una tarea que las indagaciones consultadas no dan

respuesta. Este estudio permite enriquecer y profundizar los conocimientos sobre el programa de pasantías llevadas a cabo entre el CURZA y el Poder Judicial de Río Negro, desde la experiencia vivida por los actores involucrados, indagando sobre los beneficios de estas prácticas juntos a sus principales dificultades.

Objetivos y preguntas de investigación

Objetivo general

La presente indagación se planteó como objetivo general conocer, desde la perspectiva de los actores involucrados, las fortalezas y debilidades del Sistema de Pasantías Educativas implementado entre el CURZA y el Poder Judicial de Río Negro para los alumnos que realizaron pasantías entre los años 2014 y 2017.

Objetivos específicos

- Describir el Sistema de Pasantías Educativas llevado a cabo entre el CURZA y el Poder Judicial de Río Negro, según la normativa vigente que regula su funcionamiento.
- Indagar sobre el proceso anual de planificación, que los actores responsables de la implementación del Sistema de Pasantías realizan en relación al desarrollo de las mismas.
- Analizar, desde la experiencia de los estudiantes, las condiciones de posibilidad en el logro de los objetivos establecidos en el proyecto pedagógico integral que guía la realización de las pasantías, en el periodo descripto.

Para clarificar el problema de investigación planteado, a continuación, se enuncian las preguntas que orientaron la presente investigación:

Pregunta General

¿Cuáles son, desde la perspectiva de los actores involucrados, las principales fortalezas y dificultades que caracterizan el Sistema de Pasantías implementado entre el CURZA y el Poder Judicial de Río Negro entre los años 2014 y 2017?

Preguntas relativas a los objetivos específicos

- ¿Bajo qué marco legal se implementa el Sistema de Pasantías?; ¿Cuáles son los procedimientos establecidos para dicha implementación?; ¿Que responsabilidades, derechos y deberes asigna la norma a cada parte interviniente?
- ¿Cómo se planifican las actividades que los estudiantes realizan durante las pasantías?; ¿Qué está previsto respecto a la supervisión del proceso de aprendizaje del alumno?; ¿Quiénes y en base a qué criterios evalúan las mismas?
- ¿Cuáles son las fortalezas del sistema de pasantías que identifican los estudiantes a partir de su experiencia?; ¿Cuáles las dificultades?; ¿Cuáles son los aprendizajes más significativos logrados y de qué manera se relacionan con los objetivos establecidos en el proyecto?

Hipótesis

- La puesta en práctica de los programas de pasantías no siempre produce todos los efectos esperados, pues conlleva dificultades que deben ser atendidas por las contingencias propias de todo proceso de implementación.
- El marco normativo que regula el programa vigente de pasantías llevado a cabo entre el CURZA y el Poder Judicial de Río Negro favorece el desarrollo de las mismas, al definir los procedimientos para su implementación, establecer las responsabilidades de los diferentes actores y proteger los derechos de los estudiantes.

Marco Teórico

La presente investigación se abordará sobre la base de conceptos enmarcados dentro de la Administración en el Sector Público.

A los fines de comprender las bases teóricas que sustentan el presente trabajo, se desarrollarán los conceptos a partir de los cuales se realizó el análisis de los datos obtenidos en el proceso de investigación: Estado, burocracia, instituciones, organizaciones, pasantías educativas, planificación tradicional y planificación estratégica, momentos o etapas del proceso de planificación, seguimiento y evaluación.

La necesidad de que el sistema educativo salga del aula y se proyecte a otros estamentos de la sociedad, la necesidad de una formación integral, que contemple el ámbito educativo como el laboral, dio como resultado la creación del sistema de pasantías. El contexto en el cual se crean las mismas, es un contexto de cambios, de reforma del Estado y sus políticas públicas. Por ello, uno de los primeros conceptos a abordar es el de Estado.

Estado y burocracia

El Estado es definido por Oszlak (1982) como una instancia máxima de poder político que garantiza el predominio de una clase dominante sobre otra, es decir que no siempre garantiza la protección de los intereses de todos. La formación de ese control, que se materializa en la burocracia gubernamental y sus instituciones, se va desarrollando durante un proceso histórico, a través de la formación de en conjunto de atributos de estatidad que constituyen un estado nacional:

- 1- La externalización del poder: implica la adquisición del reconocimiento de la soberanía por parte de los otros Estados.
- 2- La institucionalización de la autoridad: monopolio del uso de la coerción dentro de un territorio determinado.

3- La diferenciación del control: compuesto por: (a) la capacidad de extraer recursos fiscales de la sociedad, para reproducir la burocracia misma, desempeñar su rol en el establecimiento de la ley y el orden, el progreso económico y la equidad social; y (b) desarrollar un cuerpo profesionalizado de empleados públicos responsables de gobernar.

4- La capacidad de reforzar una identidad nacional: se refiere a la producción de símbolos por parte del aparato estatal que refuercen en el pueblo un sentido de pertenencia, sentimientos de nacionalidad y creencia en un destino común.

Dentro del tercer atributo se encuentra la burocracia, no solo como un atributo de estatalidad, sino que conforma el instrumento principal para conseguir y mantener los otros atributos. La burocracia, siguiendo a Oszlak (2006), es la expresión material del estado -percibido como un aparato institucional concreto- y el brazo ejecutor que implementa sus políticas.

Podemos caracterizar a la burocracia como un sistema de producción que tiene como misión satisfacer ciertos objetivos, valores, expectativas y demandas sociales, para lo cual emplea recursos (humanos, materiales, financieros y tecnológicos) en consonancia con su esquema normativo –expresados en forma de bienes, regulaciones, servicios o incluso símbolos- de alguna forma relacionados con sus metas y objetivos. La naturaleza del esquema normativo, la forma en que los recursos se estructuran, generarán ciertos patrones de comportamiento que a su vez pueden afectar la cantidad y calidad de los productos obtenidos.

Oszlak y O'donnell (1981), definen las políticas públicas o estatales como el conjunto de acciones y omisiones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del Estado en relación a una cuestión que concita la atención, interés o movilización de otros actores de la sociedad civil.

Institución e Institución Educativa

Las pasantías son una estrategia que utilizan las instituciones educativas para complementar la formación académica de sus alumnos y una herramienta más para la vinculación de dichas instituciones con la sociedad. Por ello, otra cuestión a abordar en el marco teórico, es el concepto de institución e institución educativa.

Schvarstein (1991) define la institución como aquel cuerpo normativo jurídico-cultural compuesto por ideas, valores, creencias, leyes que determinan las interacciones sociales, como por ejemplo el trabajo, el salario, la religión, la educación; éstas son instituciones universales que se particularizan en cada sociedad y en cada momento histórico según lo instituido, es decir, aquello que ésta establecido, aceptado y reconocido como verdadero. Para este autor, las instituciones son abstracciones, mientras que las organizaciones son el lugar donde las instituciones se materializan y donde tienen efectos productores sobre los individuos, es decir que son mediatizadoras en la relación entre instituciones y sujetos.

Por su parte, la Institución Educativa en Argentina es definida como la unidad pedagógica del sistema nacional de educación, responsable de los procesos de enseñanza y aprendizaje, destinada al logro de los objetivos establecidos por dicho sistema; articula la participación de los distintos actores que constituyen la comunidad educativa, tales como: directivos, docentes, padres, alumnos, personal administrativo, personal auxiliar de la docencia, profesionales de los equipos de apoyo que garantizan el carácter integral de la educación y otras organizaciones que se vinculadas a la institución. (Ley 26.206, 2006, art. 122)

Organización

Las organizaciones son parte fundamental del estudio de la administración y el lugar donde las instituciones se materializan, por tal motivo resulta pertinente aclarar que, si bien la normativa expuesta alude a empresas privadas y empresas y organismos públicos, para circunscribir las organizaciones habilitadas para recibir pasantes, a los fines de un correcto

enquadre teórico, se utilizara el concepto de organización para referirse a los mismos, entendiendo que hablar de organismo puede traducirse en una confusión teórica, dado que esta es una de las metáforas utilizadas por la teoría sistémica, para comprender como funcionan las organizaciones. Dicha teoría reconoce a las organizaciones como sistemas vivos y como sistemas abiertos, existiendo en un medio ambiente del cual dependen para satisfacer sus variadas necesidades. Esta metáfora pretende entender las organizaciones como sistemas interconectados, altamente relacionados con el entorno y como subsistemas con necesidades vitales que deben satisfacerse mutuamente, o de otro modo la salud del sistema entero será afectado. La limitación que presente este enfoque esta dado en no contemplar variables internas que operan dentro de las organizaciones, como tampoco la influencia de otros grupos y de instituciones del medio sobre el desempeño de la organización.

Para esta tesis, se comparte el planteo que realiza Jorge Etkin (2000) quien define a las organizaciones como la integración de individuos y grupos, en el marco de un orden formal que estable las funciones que ellos deben cumplir. Las expectativas comunes son un elemento básico, en el sentido que en una organización el desempeño de roles y funciones está sujeto a criterios y normas grupales y no a voluntades individuales. La idea de organizaciones refiere a un conjunto social con formas, normas y pautas de relación que le dan continuidad a sus procesos y le permiten mantenerse y crecer en el contexto.

Considera a la organización como algo continuo, pero también como una relación cambiante entre orden y desorden, entre distintos grupos y actores, entre las fuerzas instituidas y las instituyentes. Etkin propone visualizar a la organización como un espacio donde coexisten acuerdos y divergencias al mismo tiempo, no por fallas o mala voluntad de sus miembros sino por razones de carácter estructural. (Etkin Jorge, 2000)

El Sistema de Pasantías Educativas

En el marco del sistema educativo nacional que define y regula las instituciones educativas, se crea el Sistema de Pasantías Educativas para estudiantes de Educación Superior, Educación Permanente de Jóvenes y Adultos y de la Formación Profesional. (Ley 26.427, 2008, art. 1).

La Ley 26.427 define a las **Pasantías Educativas como:**

Al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionada con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio. (Ley 26.427, 2008, art. 2).

En su Artículo 3º la citada Ley define como **objetivos** del sistema de pasantías que los estudiantes:

- 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 vinculadas 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. (Ley 26.427, 2008, art. 3).

Cabe aclarar, que los organismos y empresas que menciona el inciso g) descripto precedentemente, se refiere a empresas y organismo públicos o empresas privadas con personería jurídica. En tal sentido, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en forma conjunta con el Ministro de Educación reglamentan la Ley 26.427, y definen por:

Empresa con personería jurídica: a toda empresa cuyo titular sea una persona física o jurídica, inscripta regularmente ante la Administración Federal de Ingresos Públicos que, durante el desarrollo de las pasantías tenga por lo menos un empleado trabajando en relación de dependencia por tiempo indeterminado.

Empresas y organismos públicos: a los detallados en el Artículo 8° de la Ley N° 24,156 y sus modificatorias y a los organismos públicos estatales y no estatales provinciales y municipales. (Res. conjunta M.T.E Y S.S N° 825 y M.E N° 338, 2009, art. 2).

El proceso de planificación

En lo que respecta a la ley de pasantías, es importante agregar que la misma fija los términos y condiciones para su implementación, entre los cuales establece que las Instituciones Educativas deben diseñar un proyecto pedagógico integral, a utilizarse como marco para celebrar convenios con organizaciones públicas o privadas. (Ley 26.427, 2008, art. 5).

Además, en base a dicho proyecto, las unidades académicas deben desarrollar un plan de trabajo que determine el proceso de aprendizaje de los estudiantes durante su práctica laboral. En este plan se deben fijar las actividades que los mismos desarrollarán durante sus prácticas y exponer la relación existente entre dichas actividades y los objetivos pedagógicos propuestos. Por lo tanto, la implementación del sistema de pasantías requiere de la planificación.

La planificación es una actividad natural y peculiar del hombre como ser racional, que considera necesario prever el futuro y organizar su acción de acuerdo con sus previsiones, por lo que la planificación es tan antigua como el hombre mismo. Pero, recién a fines del siglo XIX

o principios del siglo XX es que aparece dicho concepto en la literatura científica, a partir del cual ha sido estudiado por diferentes corrientes teóricas.

Se pueden diferenciar dos grandes enfoques epistemológicos de la planificación, los cuales se distinguen y caracterizan a continuación:

- **La Planificación Normativa o Tradicional:**

Se caracteriza porque ignora todos los actores del proceso social, menos el Estado o el gobernante que es quien planifica, es decir, hay un sólo sujeto que planifica y lo hace sobre la realidad económica- social; dado que no reconoce la existencia de otros actores, obtiene un único diagnóstico de la realidad, una verdad única y absoluta. El sujeto planificador se ubica por fuera del objeto planificable.

Este modelo, se apoya en la predicción, analiza el comportamiento humano según comportamientos predecibles, a través de modelos analíticos sistemáticos causa-efecto.

El objetivo de esta planificación es alterar comportamientos de agentes económicos previsible, que no tienen capacidad de producir acciones estratégicas, es decir que considera que no existen oponentes. Dada la certidumbre de los efectos causados, todo se reduce a cumplir el plan para alcanzar los objetivos.

Ahora bien, si se rechaza el supuesto de que el actor que planifica está sobre o fuera de la realidad y esta última es un objeto planificable, toda la teoría de la planificación normativa se derrumba y se abren las puertas para la reformulación teórica de la planificación y el rol del planificador. Surge así la planificación estratégica.

- **La planificación estratégica situacional:**

Uno de los grandes exponentes sobre este tema es Carlos Matus (1998) quien plantea que planificar significa pensar antes de actuar, pensar con método, de manera sistemática; explicar posibilidades y analizar sus ventajas y desventajas, proponerse objetivos, proyectarse hacia el futuro, porque lo que puede ocurrir o no en el mañana decide si las acciones de hoy

son eficaces o ineficaces. Dicho autor define la planificación como el cálculo que precede y preside la acción en cualquier ámbito del juego social, pero no es cualquier cálculo sino uno que: a) considera el futuro, b) supera la visión departamentalizada y c) se apoye en teorías y métodos potentes. Es un cálculo situacional, articulado y sistemático.

Este modelo se caracteriza por los siguientes postulados:

- No existe un único sujeto que planifica y un conjunto de espectadores que observa y actúa conforme las previsiones del plan, existe confluencia y pluralidad de actores, intencionalidades y capacidades que reducen la certidumbre y la previsibilidad del futuro.

- El sujeto que planifica está comprendido en el objeto planificado, y a su vez este otro comprende otros sujetos que también planifican, por ende, es imposible definir el sujeto y objeto.

- En la realidad, coexisten varios actores con capacidad de planificación diferenciada.

En consecuencia, hay varias explicaciones de la realidad, cada sujeto explica la realidad desde la posición particular que ocupa en el sistema, es decir, hay varios diagnósticos.

- Para comprender la realidad se requiere de un cálculo interactivo o juicio estratégico; es necesario reconocerle igual capacidad de juicio a los oponentes para entender sus acciones. Ya no es posible reducir toda la acción humana a comportamientos predecibles.

- En el centro del plan se ubican actores sociales y fuerzas sociales (en lugar de agentes económicos) que tienen su propio plan, por lo cual se debe planificar para sortear las resistencias de los otros al plan nuestro.

- Lo normativo es solo un momento de lo estratégico y de lo operacional. Se enfrentan a problemas cuasi estructurales, se está frente a incertidumbre.

- El plan no es monopolio del Estado. El problema de cumplir con un plan significa derrotar el plan de otros. Las soluciones óptimas deben crear paso a las satisfactorias. Se reconoce la continuidad de los problemas sociales en el tiempo.

- El actor social que planifica es un actor situado, vale decir, un sujeto que se encuentra inmerso en sus circunstancias, en virtud de lo cual su razón se halla condicionada por las características del contexto en donde realiza su ejercicio planificador y al que desea adaptar a sus deseos.

La planificación estratégica es un proceso continuo e interactivo de conocimiento y acción a los que Matus (1998) denomina “momentos”. La idea de considerar a este proceso constituido por momentos o fases tiene el objeto de distinguirlo de quienes lo conciben como etapas, categoría ésta que define al proceso de planificación como pasos ordenados en sucesión, cada uno de los cuales tiene una división tajante y se conectan con el paso siguiente una vez concluido cada uno de los periodos. Los momentos de la planificación son:

- **Explicativo**: es el momento de la indagación y construcción conceptual de la situación problemática. Los actores explican la realidad desde su punto de vista e intentan comprenderla mediante la detección de problemas. Esta es la primera forma de acumular conocimientos. En este momento se responde a las preguntas ¿cómo fue?, ¿cómo es? y ¿cómo tiende a ser?
- **Normativo-prescriptivo**: trata sobre el modo en que se formula el plan. Su propósito es producir las propuestas de acción en un contexto de incertidumbre y sorpresas. Aquí es donde se fundamenta la gran propuesta del plan y todas las propuestas parciales por problemas y por sub-problemas. Se prefigura como debe ser la realidad una vez realizada la acción; define un estado futuro deseado. En este momento se responde al interrogante ¿cómo debe ser?
- **Estratégico**: es el momento del diseño de la estrategia: articulación del “debe ser” con el “puede ser”, se deben responder las siguientes preguntas: ¿es factible lo que “debe ser”? ¿cómo hacer que sea el “debe ser”? Comprende el estudio de la viabilidad de los proyectos y las acciones.

- **Táctico operacional:** en este momento se llevan adelante las acciones para alcanzar los objetivos planteados; se trata de la acción con el soporte del plan. Su propósito es articular el pensamiento y la acción. Trata también del recalcado del plan y su afinamiento a las circunstancias del momento de la acción. Es la instancia de preguntar ¿lo que hago conduce a lo que quiero llegar?, ¿Cómo está la situación después de mis acciones? ¿qué cambios y ajustes le tengo que hacer?

La planificación resulta de una mediación entre el conocimiento y la acción. Cuando un problema ha cruzado por los primeros tres momentos, sólo ha cambiado el conocimiento que se tiene sobre la realidad, pero la misma sigue a la espera de la acción. De aquí la importancia de la mediación entre el conocimiento que se acumula en los tres momentos mencionados y el cuarto momento, el de la acción. (Matus en Huertas, 2006)

El seguimiento y la evaluación

El Sistema de Pasantías prevé la necesidad de llevar adelante un proceso de seguimiento y evaluación sobre el desarrollo de las pasantías, estos procesos son parte de la última fase del planeamiento estratégico propuesto por Carlos Matus (1998) y se explicaran en forma más precisa a continuación.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2009) define estos conceptos muy claramente. En tal sentido, define el **seguimiento** como un proceso continuo por el que las partes interesadas obtienen regularmente una retroalimentación sobre los avances que se han hecho para alcanzar las metas y objetivos.

A diferencia de muchas definiciones que trata el seguimiento simplemente como la revisión de los avances en la implementación de acciones y actividades, ésta se centra en la revisión de avances en relación al logro de los objetivos. En otras palabras, el seguimiento no sólo se

preocupa por saber si se están realizando las acciones programadas, sino que también pregunta si se está avanzando en el logro de los resultados deseados.

Resulta importante diferenciar estos dos enfoques, dado que uno centra la atención sólo en supervisar los proyectos y el uso de los recursos asignados al mismo, mientras que el enfoque más amplio, implica también supervisar las estrategias y acciones emprendidas por otros, en función de las cuales se definirán las propias, a fin de asegurar el avance hacia los objetivos propuestos.

Las cuestiones claves que el seguimiento busca contestar refieren a los siguientes interrogantes: ¿se están generando los productos identificados previamente como estaban planeados y de forma eficaz?, ¿cuáles son las cuestiones, riesgos y desafíos que afrontamos o pronosticamos que se deben tener en cuenta para asegurar el logro de los resultados?, ¿qué decisiones sobre cambios al trabajo que ya se ha planeado deben tomarse en las fases siguientes?, ¿continuarán siendo pertinentes para el logro de los resultados previstos los productos planificados y entregados?, ¿siguen siendo pertinentes y eficaces los efectos que hemos previsto para lograr todos los impactos y objetivos?, ¿qué estamos aprendiendo?

Por otro lado, **la evaluación** es considerada una valoración rigurosa e independiente de actividades finalizadas o en curso para determinar en qué medida se están logrando los objetivos estipulados y contribuyen a la toma de decisiones. Además, es muy rigurosa en su procedimiento, diseño y metodología, y generalmente implica un análisis amplio. Este se puede aplicar en cualquier momento del ciclo programático, no necesariamente al final.

Los objetivos del seguimiento y la evaluación son muy similares: proporcionar información que ayude a tomar decisiones más acertadas, mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planeados. El seguimiento proporciona la información en tiempo real necesaria para la gestión, mientras que la evaluación proporciona una valoración más exhaustiva.

A los fines de la evaluación, es importante que se definan los medios de verificación, lo cual implica tener datos fácilmente disponibles para averiguar los avances en el logro de los resultados. Por tanto, al definir los resultados y los indicadores correspondientes, es importante considerar cómo se obtendrán los datos durante los procesos de seguimiento y evaluación.

Si no se define claramente el tipo de evidencias que se necesitarán para comprobar el logro de resultados, si los resultados e indicadores no están basados en datos medibles y verificables independientemente, es cuestionable en qué medida esta iniciativa es realista o alcanzable.

Por consiguiente, medios claros de verificación facilitan el establecimiento de sistemas de seguimiento y contribuyen significativamente a asegurar que los proyectos y programas estén listos para una evaluación.

Además, siempre que los planes sean actualizados durante su implementación, hará falta documentar la lógica de esos cambios. A tal fin, el seguimiento y la evaluación pueden proporcionar evidencias para basar tales cambios mediante decisiones de gestión fundadas.

A modo de conclusión, se puede afirmar que una buena planificación ayuda a concentrarse en los resultados que importan, mientras que el seguimiento y la evaluación ayudan a aprender de los éxitos y retos pasados y a tomar decisiones con conocimiento de causa. En pocas palabras, se puede afirmar que se trata de un proceso continuo, esto significa que hay una retroalimentación, aprendizaje y mejoras constantes. (PNUD, 2009)

Diseño metodológico

El tipo de investigación da cuenta del alcance o nivel de profundidad que puede tener la misma, este determina la estrategia de investigación a utilizarse: el diseño, los datos que se recolectan, las técnicas utilizadas, el muestreo, entre otras. La definición del tipo de investigación depende básicamente de dos factores: el estado del conocimiento sobre el tema propuesto y los objetivos planteados. En el presente trabajo se adoptó la clasificación de

Dankhe (1986) tomada por Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Batista Lucio, M. P. (1997), a partir de la cual se definen 4 tipos de investigación según las características de la misma: exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa.

El propósito de una investigación descriptiva es medir variables, describir situaciones y eventos; busca especificar propiedades importantes del objeto de estudio para describirlas y conocer como es y se manifiesta determinado fenómeno, se trata de una descripción más bien independiente de las propiedades elegidas, pudiendo luego integrarlas para explicar la problemática abordada.

De acuerdo al problema propuesto y a las características de los objetivos y preguntas de investigación, el estudio llevado a cabo es de tipo descriptivo, puesto que buscó medir y evaluar diversos aspectos o dimensiones de las pasantías realizadas por los alumnos del CURZA en el Poder Judicial de Rio Negro en el período 2014/2017, tales como el marco normativo que regula las pasantías, el proceso de planificación de las mismas y la experiencia de los pasantes, para luego describir el fenómeno de estudio en términos de fortalezas y debilidades.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Batista Lucio, M. P. (1997) señalan que, “en la práctica, cualquier estudio puede incluir elementos de más de una de estas cuatro clases de investigación” (pag.69) señaladas anteriormente, es decir, que, aunque una investigación sea definida como descriptiva, puede contener elementos de los otros tipos de investigación y así con cada una de ellas. Que un estudio sea de un tipo u otro e incluya elementos de uno o más de éstos, depende de cómo se plantee el problema de investigación, las preguntas y objetivos.

Si bien este estudio es esencialmente descriptivo, posee elementos de tipo correlacional, puesto que a medida que se avanzó en la misma, se buscó identificar el grado de vinculación existente entre la planificación de las tareas de los pasantes y la experiencia vivida por los

mismos, a partir de indicadores como inducción, participación, comunicación, acompañamiento y evaluación. Se analizó la correlatividad de estas dos variables en términos de planificación estratégica, marco teórico conceptual que sustenta esta investigación.

La vinculación o relación de dos variables aporta cierta información explicativa, en el caso de estudio, si bien se avanza en aportar explicaciones del problema planteado, las mismas son parciales dado que no se analizaron otras variables que podrían aportar a profundizar en la temática objeto de análisis. Asimismo, los autores señalan que, cuanto mayor número de variables sean correlacionadas en el estudio y mayor sea la fuerza de las relaciones más completa será la explicación.

El método utilizado es el mixto, dado que se consideró el más apropiado desde el punto de vista de los objetivos de la indagación, la combinación de ambos enfoques, el cualitativo y el cuantitativo, lo que permite la obtención de una variedad más amplia de datos y una mejor exploración del fenómeno en estudio.

El enfoque cualitativo centra la atención en el significado y la interpretación; busca comprender los fenómenos explorados desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto; pone el foco de atención en la forma que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados. (Sampieri, Collado y Baptista Lucio, 2014).

Mientras que el cuantitativo se centra en la explicación a través de la comprobación empírica y la medición de los fenómenos sociales. Permite imprimir un mayor rigor científico a la investigación, “la clasificación y análisis de los datos permitirán la obtención de resultados y establecer el grado de significación entre las relaciones de los fenómenos”. (Mendicoa, s.f)

Población y muestra

La población de la presente indagación está constituida por las pasantías que realizaron los estudiantes del CURZA en el Poder Judicial de Río Negro, en el periodo descrito, del cual el 75% son alumnos de Administración Pública, mientras que el 22% corresponden a Psicopedagogía y solo el 3% forman parte de los alumnos de la Tecnicatura en Desarrollo Web.

De esta población que totalizan 36 pasantes, se obtuvo información de 19 estudiantes que realizaron pasantías en la organización de estudio, entre los años 2014 y 2017, de los cuales 14 corresponden a Administración Pública y 5 a Psicopedagogía, constituyendo esta la muestra de estudio.

Técnicas de recolección y análisis de información

Para la obtención y el análisis de la información se utilizaron las siguientes técnicas de recolección de datos:

Análisis documental: se analizaron Leyes, Decretos, Ordenanzas, Resoluciones y convenios referidos a la temática, a nivel nacional, de la UNCo y del CURZA.

Además, se realizaron **entrevistas** en profundidad, semi-estructuradas y abiertas a los actores que a continuación se detallan, considerados informantes claves:

- Al Gerente de Gestión Humana del Poder Judicial (Tutor Institucional), como responsable por parte de dicha organización de la implementación del programa de pasantías y tutor de los pasantes;
- Al representante administrativo (Ref. Adm. CURZA) del programa de pasantías por parte de la Universidad;
- Al representante administrativo (Ref. Adm. PJ) del programa de pasantías por parte del Poder Judicial.

- Un profesor tutor (Tutor Académico), elegida al azar en función de la disponibilidad para acceder a la entrevista.

Finalmente, se aplicó un **cuestionario** con preguntas cerradas y abiertas a 27 pasantes que realizaron prácticas de este tipo en el periodo de análisis descripto. Se recibieron 19 cuestionarios cumplimentados, lo que representa un 53% del total:

Pasante encuestado	Año de realización de la pasantía	Carrera
1-2-3-4-9-12 y 17	2014-2015	Administración Pública
10-13 y 18	2014-2015	Psicopedagogía
7-14 y 19	2016	Administración Pública
5 y 8	2016	Psicopedagogía
6-11-15 y 16	2017	Administración Pública

Capítulo II: El Sistema de Pasantías Educativas y su marco normativo: el CURZA y las pasantías en el Poder Judicial de Río Negro

El presente capítulo tiene como objetivo describir el marco legal que regula el Sistema de Pasantías Educativas implementado entre el CURZA y el Poder Judicial de Río Negro. A tal fin, se recopilaron y procesaron las leyes, decretos, resoluciones y convenios que regulan y han regulado las pasantías realizadas por los alumnos CURZA en dicha organización.

En primer término, y con el fin de contextualizar el marco normativo de estas prácticas educativas, se realizará un breve recorrido por el marco legal nacional, desde la creación del Sistema de Pasantías hasta la legislación actual, para conocer cómo surgieron, cómo se fueron modificando a lo largo del tiempo conforme las experiencias y necesidades surgidas, y finalmente cuál es su alcance en la actualidad.

En segundo lugar, se expondrán los antecedentes normativos en la Universidad Nacional del Comahue y en el CURZA que regularon y regulan en general las prácticas formativas de sus alumnos; por último, antecedentes, normativas y especificidades en el que se enmarca el convenio de pasantías entre el CURZA y el Poder Judicial de Río Negro.

Marco Normativo Nacional: origen y evolución

Primeros antecedentes: Decreto N° 340/92

Es importante señalar que el origen de las pasantías se ubica en Argentina, en la década de los 90', periodo que se caracterizó por la reforma y ajuste del aparato estatal y de las políticas públicas. Las leyes de emergencia económica y de reforma del estado fueron la base de las políticas de:

- Privatización de las empresas públicas y ventas de activos del estado.

- Desregulación de distintos mercados, que implicó la eliminación de numerosos organismos estatales.

- Descentralización de servicios y bienes del Estado Nacional hacia los Estados Provinciales.

Dentro de este último grupo de políticas se encontraba la descentralización educativa llevada a cabo en enero de 1992, cuando el estado nacional transfiere a las provincias y a la municipalidad de la ciudad de Buenos Aires los servicios educativos.

Este “plan de transformación educativa” impulsada por el Poder Ejecutivo, concluyó posteriormente con la sanción de Ley Federal de Educación Nro. 24.195 en el año 1993, la cual reemplazó la Ley 1.420 de Educación Primaria obligatoria. A través de esta nueva Ley se modificó la estructura del sistema educativo tradicional y se extendió el ciclo obligatorio. La estructura quedó definida de la siguiente manera:

a) educación inicial: que incluyó el jardín de infantes desde los 3 hasta los 5 años de edad, con la obligatoriedad del 5to. año;

b) educación general básica obligatoria: abarcó desde primero hasta noveno grado, todo este ciclo obligatorio.

c) educación polimodal: con una duración de tres años como mínimo.

d) educación superior, profesional y académica de grado.

e) la educación cuaternaria, incluye especializaciones de posgrado y doctorado.

La administración del sistema pasó a cargo de los Estados Provinciales y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.

En el marco de la implementación de este conjunto de reformas y nuevas medidas legislativas, se creó para todo el Sistema Educativo Nacional el “Sistema de Pasantías”, a través del Decreto 340, sancionado en febrero del año 1992.

Para contribuir al logro de los objetivos propuestos en el plan de transformación educativa, el sistema educativo debía salir del aula y proyectarse a otros estamentos de la sociedad, dado

que los establecimientos educativos no constituirían el ámbito exclusivo de la actividad educativa. Entonces, se requirió de una formación integral, que contemple el ámbito educativo como el laboral, creándose así el sistema de pasantías. (Decreto 320, 1992, considerandos).

Se definieron las pasantías como la extensión orgánica del Sistema Educativo a organizaciones públicas o privadas, para que alumnos y docentes realizaran durante un tiempo determinado prácticas relacionadas con la educación y formación que recibían, bajo organización y control de la institución de enseñanza de la cual eran parte (Decreto 340, 1992, Art. 2).

Este tipo de prácticas no solo estaba dirigido a estudiantes de grado, sino a todo el sistema educativo nacional, que incluía también al alumnado de nivel medio y docentes, pudiendo acceder a ellas a partir de los 16 años.

El anexo I del Decreto, reglamentó el Sistema de Pasantías, definiendo los objetivos particulares del mismo, las partes involucradas en el sistema, los derechos y obligaciones de cada parte, los contenidos mínimos que tenían que tener los convenios para la implementación de las pasantías y sus características operativas, tales como duración, carga horaria, retribución, seguro, entre otros.

Los centros educativos serían los encargados de definir objetivos pedagógicos, sistema de evaluación, condiciones de ingreso, régimen de asistencia y comportamiento; todo ello debía estar incluido en los planes de estudios correspondientes a cada modalidad.

Es de destacar, que bajo este régimen las pasantías tenían carácter gratuito, a diferencia de las normas que surgen posteriormente; el artículo 4º de la reglamentación establecía que los estudiantes y docentes podrían percibir durante la realización de la pasantía, una retribución en calidad de asignación estímulo para viáticos y gastos escolares. Esta retribución era opcional para las organizaciones de práctica. (Decreto 340,1992, Anexo 1, Art. 4).

En lo que respecta a la duración y carga horaria, se estableció que las prácticas podrían llevarse a cabo durante un máximo de cuatro años, con jornadas laborales diarias de entre 2 y 8 horas. (Decreto 340,1992, Anexo 1, Art. 9).

Otro punto a señalar, es que las organizaciones de prácticas no brindaban cobertura médica ni seguro al pasante, estos estaban cubiertos por el mismo seguro que les brindaba la institución educativa por el hecho de ser alumnos o docentes de la misma, es decir, que extendía el seguro educativo a esta práctica. (Decreto 340,1992, Anexo 1, Art. 13).

Norma complementaria del Decreto 340/92: de aplicación para la Administración Pública Nacional.

Debido a que las modalidades operativas de aquel momento generaban la aplicación de diferentes criterios por parte de las organizaciones públicas nacionales, en cuanto al acceso, modalidades de desarrollo, asignaciones y horarios- además de múltiples y heterogéneos convenios-, se consideró necesario establecer normas complementarias que regularan la implementación de dicho sistema, de manera que su administración y control sea más homogéneo y unificada. (Decreto 93, 1995, considerandos).

El Decreto 93/95 estableció las condiciones bajo las cuales las distintas jurisdicciones nacionales y sus respectivas entidades continuarían desarrollando el Sistema de pasantías regulado por el Decreto 340/92. Se modificó en primer lugar, el alcance del mismo, quedando circunscripto exclusivamente para estudiantes Universitarios de carreras de grados y graduados con no más de un año de antigüedad. (Decreto 93, 1995, Art.1). Además, se centró la administración y control del sistema, en la máxima autoridad de coordinación administrativa de cada jurisdicción, la cual centralizaría el trámite y supervisaría los aspectos de instrumentación.

Un punto a destacar, es que se estableció un monto fijo para la asignación estímulo prevista en el art. 4° del anexo 1 del decreto 340/92, de acuerdo a la cantidad de materias aprobadas y horas de trabajo. Estos montos se actualizaron en el año 2006 mediante el Decreto 1546/2006.

Formación profesional para estudiantes desocupados. (Ley de reforma laboral)

En el año 1998, continuando con la implementación de las políticas neoliberales, se sancionó la Ley de Reforma Laboral Nro. 25.013, la cual modificó algunos aspectos relacionados con la regulación del Contrato de Trabajo, las leyes 24.013 (Ley de empleo), 24.465 (Régimen de Contrato de Trabajo) y 24.467(Ley de Pymes), así como también algunas cuestiones en materia de convenciones colectivas de trabajo.

Dentro de esta nueva ley también tiene lugar la figura de las pasantías, es así, que el Art. 2° establece:

Régimen de pasantías: Cuando la relación se configure entre un empleador y un estudiante y tenga como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación, se configurará el contrato de pasantías. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá las normas a las que quedará sujeto dicho régimen (Ley 25.013, 1998, Art. 2°).

Las pasantías regidas por esta ley se orientaban a la formación profesional de estudiantes desocupados, a diferencia de las del Decreto 340/92, que consistían en prácticas educativas establecidas en los planes de estudios oficiales y las de la Ley N° 25.165 destinadas a estudiantes de educación superior. Este tipo de contrato de pasantías, permitía que los estudiantes no comprendidos en estas dos normas mencionadas, adquirieran conocimientos que faciliten su inserción en el mercado de trabajo. Atendiendo a que debían ser reguladas de forma tal, que no se realice una utilización abusiva de ellas.

En el año 2001 se reglamentó a través del Decreto 1227/01 este régimen de pasantías, denominado "contrato de pasantía de formación profesional", definido como aquel contrato

celebrado entre un empleador privado y un estudiante de entre 15 y 26 años de edad que se encontrara desocupado. Al igual que las demás normativas, no tiene carácter laboral.

En este caso, las empresas eran las responsables de elaborar los programas de formación profesional y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, de aprobarlos previo a su implementación, visarlos y asegurar el cumplimiento de su finalidad. El Sistema integrado de Inspección del Trabajo y Seguridad Social, se encargaba de la fiscalización del régimen previsto en este Decreto (Decreto 1227, 2001, Art. 1° y 14°).

Quedaban excluidos del régimen, quienes ya habían tenido algún contrato de trabajo, contrato de aprendizaje o desarrollado una pasantía con ese mismo empleador o empresa. (Decreto 1227, 2001, Art. 4°). Otras cuestiones reguladas aquí fueron:

- Duración: en este tipo de pasantías, se estableció una duración de entre 3 meses y 2 años, con una extensión horaria de hasta 6 horas, salvo autorización fundada de la autoridad de aplicación (Decreto 1227, 2001, Art. 3° y 7°).

- Retribución Monetaria: el pasante debía percibir por el desarrollo de su actividad en la empresa una compensación dineraria de carácter no remuneratorio, cuyo monto debía ser como mínimo igual a la remuneración mínima convencional correspondiente a la actividad, oficio, profesión y/o categoría en la cual se estaba formando. En caso de actividades no convencionales esta remuneración no podía ser inferior al salario mínimo, vital y móvil (Decreto 1227, 2001, Art. 6°).

- Cobertura médica: en este caso el empleador debía otorgar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones debían ser las previstas en el Programa Médico Obligatorio establecido por el Decreto N° 492/95 y el régimen de la Ley N° 24.557 (Ley de Riesgos de Trabajo), según lo dispuesto por el artículo 3° del Decreto N° 491/97 (Decreto 1227, 2001, Art. 8°).

- Vacaciones pagas: a diferencia de los regímenes anteriores, así como de los que surgieron con posterioridad, previó para aquellos pasantes contratados por un año o más, el derecho a vacaciones de 15 días corridos, durante los cuales seguirían percibiendo la compensación monetaria (Decreto 1227, 2001, Art. 9°).

En caso de detectarse el incumplimiento normativo por parte de las empresas, el convenio dejaría de ser un contrato de pasantía de formación profesional para transformarse en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondiesen por infracciones a las leyes laborales (Decreto 1227, 2001, Art. 12°)

Primer Ley de Pasantías para estudiantes de nivel superior y su modificatoria (Ley 25.165 y Decreto 487/00)

En septiembre de 1999 se crea un nuevo Sistema de Pasantías Educativas al sancionarse la Ley Nro. 25.165, en este caso destinado a estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria, en el marco de lo dispuesto en el artículo 15 inciso c) de la ley de Nro. 24.521 de Educación Superior: "Prever por parte de la formación, la realización de residencias programadas, sistema de alternancia u otras formas de prácticas supervisadas que podrán desarrollarse en las mismas instituciones o en entidades o empresas públicas o privadas" (Ley 24,521, 1995, Art. 15° inc. c).

Esta ley no deroga las normativas descriptas anteriormente, sino que regula exclusivamente las de estudiantes de nivel superior, quedando vigente para el resto de los estudiantes y docentes no comprendidos en este nivel.

Bajo este régimen se definieron las pasantías como a la extensión orgánica del sistema educativo a organizaciones públicas o privadas, para que alumnos realizaran residencias programadas y otras formas de prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización, bajo la organización y control de las unidades educativas a las que aquellos

pertenecían. Como se puede observar, se definieron de forma similar a las pasantías creadas por el Decreto 340/92.

Se fijaron los objetivos de estas prácticas, las organizaciones habilitadas para celebrar contratos, contenidos mínimos de los acuerdos, criterios de designaciones, entre otros. La duración de las pasantías bajo este régimen podía ser de dos meses como mínimo hasta un año como máximo, con una actividad semanal de hasta cinco días. Las jornadas laborales diarias no podían superar las cuatro horas reloj (Ley 25.165, 1999, Art 14).

Aquí también se estableció el pago obligatorio de las pasantías, al igual que en las pasantías de formación profesional del decreto 1227/01. Previéndose que los pasantes recibirían durante el transcurso de su prestación una retribución en calidad de estímulo para viajes, gastos escolares y erogaciones derivadas del ejercicio de la misma. Pero no se definió su monto, este debía ser fijado por la organización solicitantes en acuerdo con las instituciones educativas, según la responsabilidad, grado de especialización, dificultad y tiempo dedicación que implique la actividad para la cual se los haya designado (Ley 25.165, 1999, Art 15).

La ley estableció un mecanismo conjunto de control y evaluación de las pasantías, a cargo de los responsables que las partes hubieran designado. Incorporó dos actores muy importantes que se ocuparían de realizar el seguimiento de las pasantías, que más tarde se denominaron tutores (Ley 25.165, 1999, Art 20).

En este sentido, fijó la posibilidad de que docentes asignados a tareas relacionadas con las pasantías, puedan realizar prácticas de esta índole en condiciones similares a las descriptas, a fin de que se interiorizaran de manera directa con las características de las organizaciones en las que estudiantes realizarían las prácticas (Ley 25.165, 1999, Art 22).

Asimismo, se determinó que las unidades educativas junto a organizaciones involucradas elaborarían en forma conjunta material didáctico específico, realizarían talleres, seminarios y/o

cursos destinados a la capacitación de instructores y docentes que actuasen durante el desarrollo de las actividades de pasantía (Ley 25.165, 1999, Art 19).

Poco después, vuelve a ser tema de debate el tiempo máximo de duración de las pasantías, modificándose el art. 11 de la Ley 25.165 por el art. 7 del Decreto 487/00, el cual queda redactado de la siguiente forma: “Las pasantías se extenderán durante un mínimo de DOS (2) meses y un máximo de CUATRO (4) años, con una actividad semanal no mayor de CINCO (5) días en cuyo transcurso el pasante cumplirá jornadas de hasta SEIS (6) horas de labor” (Decreto 487,200, Art. 7). La argumentación de esta modificación era que la reducción en el plazo máximo aplicado en 1999 “atentaba con el rendimiento de los estudiantes involucrados en el sistema y al mismo tiempo con los objetivos perseguidos por el sistema de pasantías”.

Creación del actual sistema de pasantías educativas y su reglamentación (Ley 26.427 del año 2008 y Res. 825-358/09)

En el año 2008, mediante la aprobación de la Ley N° 26.427, se crea un nuevo Sistema de Pasantías Educativas, que deroga toda la normativa descripta precedentemente, (Decreto 340/92, Decreto 93/95, el Artículo 2 de la ley 25.013 y la ley 25.165), todos ellos con sus normas reglamentarias y complementarias.

La nueva ley está destinada a estudiantes mayores de 18 años que forman parte de la Educación Superior¹ (Capítulo V, Ley 26.206.), la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos² (Capítulo IX, Ley 26.206.) y la Formación Profesional³ (Capítulo III, Ley 26.05.). Pueden realizar pasantías en “empresas y organismo públicos o empresas privadas con

¹ La Educación Superior comprende: Universidades e Institutos Universitarios, estatales o privados, Institutos de Educación Superior de jurisdicción nacional, provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de gestión estatal o privada.

² Es la modalidad educativa destinada a quienes no hayan completado la obligatoriedad escolar prevista en la ley de educación 26., en la edad establecida reglamentariamente.

³ Formación Profesional: conjunto de acciones para la formación socio laboral para y en el trabajo, dirigida tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores. También incluye la especialización en los niveles superiores de la educación formal y programas de alfabetización o terminaciones de niveles escolares obligatorios y post. Obligatorios.

personería jurídica, con la excepción de aquellas empresas de servicios eventuales, aun cuando adoptasen la forma de cooperativa”. (Ley 26.427, 2008, art. 1). La Ley 26.427 define las

Pasantías Educativas como:

El conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionada con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio. (Ley 26.427, 2008, art. 2).

Establece como **objetivos** del Sistema de Pasantías que los estudiantes:

- 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 vinculadas 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. (Ley 26.427, 2008, art. 3)

Busca, además, generar mecanismo fluidos de conexión entre la producción y la educación, para lograr interacción recíproca entre los contenidos educativos y los procesos tecnológicos y productivos. (Ley 26.427, 2008, art. 4)

La ley en cuestión define los mecanismos a seguir para la implementación del sistema de pasantías; en este sentido, fija como primera medida la confección, por parte de las autoridades educativas, de un proyecto pedagógico integral a nivel institucional para ser utilizado como marco para celebrar convenios de pasantías.

En estos convenios específicos, a firmarse con cada organización que desee recibir pasantes, deben contener como mínimo los requisitos que se detallan a continuación:

- Denominación, domicilio, personería, derechos y obligaciones de las partes que lo suscriben, es decir de la entidad receptora del pasante y de la institución educativa.
- Objetivos pedagógicos de las pasantías en relación con los estudios cursados.
- Características y condiciones de la realización de las actividades que integran las pasantías educativas y perfil de pasantes.
- Cantidad y duración de las pasantías educativas propuestas.
- Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente.
- Régimen de propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante.
- Régimen de cobertura médica de emergencias y entidad a cargo de los compromisos derivados de la ley 24.557.
- Planes de capacitación tutorial que resulten necesarios.
- Plazos de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad o prórroga.
- Nómina de personas autorizadas para firmar los acuerdos individuales (Ley 26.427, 2008, art. 6)

Una vez acordada la implementación del sistema de pasantías por parte de las dos Organizaciones, es decir la interesada en recibir pasantes y la educativa, es esta última la que se ocupa de convocar a inscripciones para cubrir las vacantes.

A los fines de una adecuada difusión, las autoridades Educativas deben informar al resto de la organización sobre los convenios firmados y además deben comunicar al alumnado con

antelación a cada convocatoria de pasantías, los procedimientos, requisitos, vacantes, plazos de inscripción y criterios de asignación. Este último punto es importante a los fines de garantizar la igualdad de oportunidades a los estudiantes, por ello se deben aplicar pautas objetivas y ser debidamente difundidas. (Ley 26.427, 2008, art. 7).

Finalizado el proceso de convocatoria e inscripción, se conforma un orden de mérito de acuerdo a criterios definidos previamente, del cual se seleccionan los estudiantes que realizarán las pasantías. Previo a su ingreso, deben firmar un acuerdo individual con las autoridades de la organización de práctica, donde consten las condiciones específicas de las pasantías, basadas en las pautas del convenio general. (Ley 26.427, 2008, art. 8).

En el marco del proyecto pedagógico integral, se debe elaborar el plan de trabajo que determinará el proceso educativo del estudiante para el logro de los objetivos pedagógicos. Este plan se debe confeccionar en forma conjunta por el tutor de la institución educativa y el correspondiente a la organización de práctica.

Para que el pasante tome conocimiento de las actividades y tareas a desarrollar a lo largo de su práctica, se debe anexar el plan de trabajo al acuerdo individual, así como también copia de la Ley de Pasantías 26.427 y el Convenio General, a los fines de que el estudiante se informe fehacientemente de los derechos, deberes y responsabilidades de cada parte.

Los tutores son los responsables de la implementación, control y evaluación de los planes de trabajo, para lo cual la ley prevé realizar evaluaciones periódicas que deberán quedar incorporadas en los legajos personales de los pasantes. Al finalizar el periodo de práctica, los tutores organizacionales responsables de los pasantes deben enviar a las unidades educativas un informe con la evaluación del desempeño de los mismos.

Las unidades educativas son las responsables de llevar un registro de los acuerdos individuales, estructurar un legajo por cada pasante, asignar los docentes guías y supervisar el

cumplimiento de los planes de pasantías, dando especial énfasis al cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas de los pasantes (Ley 26.427, 2008, art. 10)

La nueva Ley, al igual que las normativas anteriores define características específicas tales como duración, carga horaria, pago, seguridad social, entre otros:

En relación al **pago**, los pasantes deben recibir una suma de dinero en carácter de asignación estímulo, monto no remunerable, se ha de calcular sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, el cual deberá ser proporcional a la carga horaria de la pasantía. Si hubiera más de un convenio aplicable, entonces se debe tomar en cuenta el más favorable para el estudiante. De no contar con convenio colectivo, corresponde aplicar el cálculo en base al salario mínimo, vital y móvil, también proporcional a la carga horaria. (artículo 15 de la ley)

- El **plazo** establecido para el desarrollo de una pasantía educativa es de dos (2) meses como mínimo y doce (12) como máximo, pudiéndose renovar por hasta seis (6) meses más adicionales en caso de vacante, con una carga horaria semanal de hasta veinte horas. Ello se define en el convenio general en función de las características y complejidad de las actividades a realizar. (Ley 26.427, 2008, art. 13).

- En cuanto a **seguro**, se definió que las actividades de las pasantías se deben llevar a cabo en las instalaciones de las organizaciones, o en los lugares que éstas dispongan según el tipo de labor a realizar. Dichos ámbitos deben reunir las condiciones de seguridad e higiene dispuestas por la ley 19.587 (ley de higiene y seguridad de trabajo.) al igual que todas las reglamentaciones vigentes hasta la sanción de esta ley.

Además, las organizaciones de prácticas deben incorporar obligatoriamente a los pasantes al ámbito de aplicación de la Ley de Riesgos de Trabajo Nro. 24.557 y normas

reglamentarias, y acreditarlos ante la unidad educativa correspondiente. (Ley 26.427, 2008, art. 14).

- Asimismo, se debe otorgar al estudiante una cobertura de salud cuyas prestaciones deben ser las previstas en la Ley de Obras Sociales Nro. 23.660.

Reglamentación de la Ley 26.427

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Educación resolvieron mediante la Resolución Conjunta N° 825 y 338, del año 2009, reglamentar el Sistema de Pasantías a los fines de facilitar su utilización como instrumento de articulación entre el ámbito educativo y el laboral.

La reglamentación de la ley busca además erradicar la utilización del sistema como práctica para evadir normas del contrato de trabajo en relaciones laborales encubiertas. Así se expresa en los considerandos de la Resolución, lo que devela la aceptación por parte del Estado de la existencia de abusos y utilización fraudulenta de la figura del pasante.

Para empezar, se definen las organizaciones autorizadas para la recepción de pasantes:

Empresa con personería jurídica: toda empresa cuyo titular sea una persona física o jurídica, inscripta regularmente ante la Administración Federal de Ingresos Públicos que, durante el desarrollo de las pasantías tenga por lo menos un empleado trabajando en relación de dependencia por tiempo indeterminado.

Empresas y organismos públicos: los detallados en el Artículo 8° de la Ley Nro. 24.156 y sus modificatorias y a los organismos públicos estatales y no estatales provinciales y municipales. (Res. conjunta M.T.E Y S.S N° 825 Y M.E N° 338, 2009, art. 2)

Por otro lado, se fija el cupo máximo de pasantes: este responde a los requerimientos de la organización demandante, respetando los máximos establecidos en función del plantel de trabajadores y conforme a la siguiente escala:

- En empresas de hasta 200 trabajadores: 1 pasante por cada 10 trabajadores
- En empresas con más de 200 trabajadores: 7% de pasantes.
- En organizaciones públicas: hasta 7% de pasantes de la planta de personal financiada y aprobada en la norma presupuestaria.
- Las personas con Discapacidad definidas en el artículo 2° de la Ley N° 22.431 quedan exentas del cómputo, tanto para calcular el cupo de pasantes como para calcular el plantel de trabajadores.

Además, tal como lo estableció la ley en su artículo 23, la cantidad de tutores también determinará estos cupos, y la reglamentación en este sentido dice que el empleador debe disponer de un tutor por cada diez pasantes, salvo disposición distinta que surja del convenio colectivo de trabajo aplicable. En todos los casos los tutores deben estar presentes en el sector en que se cumpla la pasantía y durante todo el horario de su desarrollo.

En lo que respecta a la **carga horaria** se establece que las 20 horas semanales establecidas en el artículo 13 de la ley 26.427, pueden ser distribuidas libremente por las partes, lo cual deberá quedar expresado en el acuerdo individual. Pero cada jornada no puede superar las 6 horas con 30 minutos. Además, deben desarrollarse de lunes a viernes y en jornada diurna, con la sola excepción de aquellas actividades que, por sus características, puedan sólo cumplirse los fines de semanas y/o en jornada nocturna, en cuyo caso las entidades deben solicitar autorización expresa a la Secretaria de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (Res. conjunta M.T.E Y S.S N° 825 Y M.E N° 338, 2009, art. 7).

En cuanto al **pago**, se prevé la implementación de regímenes mayores para alumnos avanzados en sus carreras y para aquellos que obtengan calificaciones superiores a los estándares fijados por las expectativas de las casas de estudio (Res. conjunta M.T.E Y S.S N° 825 Y m.e N° 338, 2009, art. 7).

La reglamentación regula el **régimen de licencia** de los pasantes, asegurando iguales beneficios y licencias a los pasantes que al resto del personal de la organización, los cuales surgen de los convenios colectivos de trabajo y de las prácticas empresariales, siempre y cuando sean compatibles con la naturaleza no laboral de la pasantía. (Res. conjunta M.T.E Y S.S N° 825 Y m.e N° 338, 2009, art. 11).

Específicamente en cuanto al régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente se determina que los pasantes deben tener como mínimo los mismos derechos que los trabajadores titulares de las entidades en las que realicen sus actividades formativas.

Las causales de enfermedad o accidente laboral o maternidad no pueden ser motivo de rescisión de los contratos. Es más, en los casos de maternidad se prevé que las alumnas suspendan el desarrollo de la pasantía 45 días antes y hasta 45 días después, si bien durante dicho plazo no perciben la asignación estímulo, se les garantiza su reincorporación cumplidos dichos plazos.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, conforme las atribuciones conferidas en el artículo 19 de la ley 26.427, es el organismo encargado de verificar las siguientes situaciones:

- a) Que se dé cumplimiento a los requisitos, obligaciones y prohibiciones contempladas en la presente ley reglamentada y sus normas complementarias, aun cuando se trate de obligaciones formales;
- b) Que la actividad del pasante se vincule directamente con la necesidad específica de formación prevista en el contrato y con el nivel particular de capacitación que posee al inicio de la relación;
- c) Que el desarrollo de la actividad encomendada al pasante resulte acorde con la adquisición progresiva de habilidades o conocimientos prevista en el programa de educación o formación profesional previamente establecido

- d) Que el contrato de pasantía no sea utilizado por la organización para sustituir puestos de trabajo permanentes existentes o que hayan existido en la organización en los doce (12) meses anteriores al comienzo de las actividades de pasantía;
- e) Que el contrato de pasantía no sea utilizado para cubrir los francos y otros descansos del personal de la empresa;
- f) Que las tareas asignadas a los pasantes no excedan las pautadas en el acuerdo individual de pasantía;
- g) Que el tiempo que demande las actividades de pasantía no exceda la jornada máxima legal y reglamentariamente fijada.

De verificarse alguna de estas circunstancias se aplican las sanciones correspondientes, sin perjuicio de ello se debe intimar, cuando corresponda, a registrar el contrato como un contrato de trabajo en relación de dependencia desde la fecha de inicio del contrato de pasantía desarrollado en fraude a la ley (Res. M.T.E y S.S N° 825 y M.E N° 338, 2009, art. 12).

Por otro lado, se crea el Registro Informativo de Convenios de Pasantías Educativas en el ámbito de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación. Este tiene como fin generar información estadística y descriptiva sobre el alcance, difusión y desarrollo del sistema de pasantías.

Este registro tiene como unidad de análisis cada uno de los convenios que se suscriban conforme el artículo 6° de la Ley N° 26.427 y contiene datos característicos de cada uno de ellos.; esta información se ingresa al sistema en forma digital vía web. Se encomienda a cada Universidad, en el marco de su autonomía y autarquía, la capacitación de sus docentes guías y el control del cumplimiento de los objetivos pedagógicos de las pasantías. La Secretaría de políticas Universitarias debe facilitar el acceso a este Registro al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a los efectos de planificar los controles inspectivos correspondiente (Res. conjunta M.T.E Y S.S N° 825 Y me N° 338, 2009, art. 13).

El sistema de pasantías en la UNCo y el CURZA

Luego de haber caracterizado las distintas normas nacionales que han regulado el sistema de pasantías desde su creación hasta la actualidad, corresponde indagar acerca de cómo la Universidad Nacional del Comahue implementó el Sistema de Pasantías a partir de las regulaciones que brindaba el sistema nacional.

La primera norma encontrada, respecto de la temática en estudio, es la Ordenanza Nro. 0928/01, mediante la cual el Consejo Superior de la Universidad Nacional del Comahue aprobó en el año 2001, los modelos de convenio general, convenio específico y acuerdo individual a utilizarse para la implementación del sistema de pasantías con empresas y organismos públicos o privados. (Conforman los anexos I, II y III de la Ordenanza).

En aquel momento, como ya se expuso anteriormente, regía la Ley 25.165 sancionada en 1999 y modificatorias (Decreto 487/2000), la cual estaba destinada exclusivamente a estudiantes de nivel superior. La propuesta fue elevada mediante el Expediente Nro. 36772/99 por el Claustro Estudiantil y tratada junto a las autoridades de las Unidades Académicas en coordinación con la Secretaría Académica de la Universidad; posteriormente revisada por la Comisión de Interpretación y Reglamento.

En la parte resolutive de la Ordenanza, se establecieron los actores autorizados para firmar los distintos Convenios. Se definió, además, las condiciones generales del llamado a inscripción, el detalle de la documentación a ser entregada al pasante una vez firmado el acuerdo individual y la certificación que tenía que emitirse al finalizar la pasantía. Además, se asignó a la Secretaría Académica de la Universidad la responsabilidad de llevar al día toda la información sobre el sistema de pasantías mediante un registro de convenios. Dicha Secretaría junto a las Unidades Académicas y representantes del claustro estudiantil, debían instrumentar las actividades de supervisión establecidas en la ley.

El anexo I “Convenio General de Pasantías” se definió las cláusulas para celebrar un convenio entre la UNCo y otra organización. Se fijó, además- en base a la normativa nacional (Ley 25.165) - los objetivos perseguidos por las pasantías, la duración de las mismas, obligaciones de cada parte en cuanto a pago, seguro, certificación, evaluación y seguimiento.

Mientras que el anexo II “Convenio Específico de Pasantías” se estableció el modelo a ser utilizado por las facultades y centros regionales de la UNCo que celebren convenios con otras organizaciones. Este modelo fijaba algunas características en cuanto a ciertos requisitos: para solicitar pasantes, de inscripción, proceso de selección, coordinación y evaluación de las actividades de los pasantes.

El anexo III, detalla algunas cuestiones más específicas como: fecha “desde”- “hasta” en que se llevaría adelante la pasantía, horarios, confidencialidad sobre la información accedida y monto que el pasante recibiría.

Adecuación de la UNCo a la nueva normativa nacional (Ordenanza 191/2009 CSUNC)

Al sancionarse en el año 2008 la nueva Ley de Pasantías, requirió que las organizaciones educativas que llevaban adelante regímenes de pasantías, debieran adaptarlos a las nuevas disposiciones reglamentarias; esto incluyó a la Universidad Nacional del Comahue.

En virtud de lo establecido en el artículo 23 de la ley 26.427,⁴ el Consejo Superior de la UNCo estableció, mediante la Ordenanza N° 191, de fecha 08 de julio de 2009, mantener hasta el 30 de junio del 2009 los convenios particulares de pasantías cuyo vencimiento fuera posterior a dicha fecha y que los convenios en curso de ejecución se deberían adecuar a las disposiciones operativas de la ley 26.427 en lo que refiere principalmente a:

- La carga horaria del pasante, la cual no debía exceder las 20 horas semanales.

⁴ Artículo 23. Los contratos de pasantías vigentes al momento de promulgarse la ley 26.427, debían adecuarse a sus prescripciones en el término de 180 días, excepto en lo referente a la duración, los que se cumplirían hasta el plazo originalmente suscripto, no pudiendo ser renovados ni prorrogados.

- La asignación estímulo de los pasantes. Dejando establecido que en los casos que con la nueva reglamentación - que aún no estaba en vigencia o no se conocía –el pago a percibir por igual carga horaria sea menor, se seguiría calculando en base al anterior sistema, por resultar más beneficioso para el pasante. Y que en los casos que la asignación resulte menor debido a la reducción en las horas de trabajo, entonces ésta sí se calcularía en base a la nueva reglamentación y sería proporcional a las horas.

- Los beneficios y licencias acordados al resto del personal de la organización debían ser otorgados también al pasante, además de una obra social y cobertura de ART.

Se dispone, tal como lo establece la ley, que las facultades deben ser las responsables de informar a la comunidad educativa sobre los convenios que se hayan firmado y comunicar al alumnado con antelación a cada convocatoria sobre: procedimientos, requisitos, vacantes, criterios de asignación y plazos para postularse a una pasantía. Así como también, establecer un registro de organizaciones y pasantes que no cumplan con sus compromisos, para ser tenidos en cuenta a la hora de considerar renovaciones o nuevas pasantías.

Se les asigna a las facultades la responsabilidad de conservar los originales de los convenios, llevar el registro de pasantes, asignar los docentes guías y supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías, como lo establece el artículo 10 de la ley.

Se encomienda a la Secretaría de Extensión Universitaria de la Universidad Nacional del Comahue, la estructuración del Registro Unificado de Pasantías, para ello las Unidades Académicas deben remitir información específica respecto de convenios.

Finalmente, como anexo I, se aprueban modelos para la celebración de convenios generales, acuerdos individuales y planes de trabajo. El modelo general está conformado por las cláusulas que se exponen en forma resumida a continuación:

- El compromiso de las partes firmantes de implementar el sistema de pasantías conforme lo establece la ley 26.427.
- El proyecto pedagógico integral a partir del cual se realizarán las pasantías, el cual se define a partir de varios ítems coincidentes con los objetivos de la Pasantía expuestos en la Ley 26.427.
- Documentación a presentar para solicitar una pasantía - es decir el plan de trabajo y perfil requerido -debe contener mínimamente: la vinculación existente entre las tareas a desarrollar y la especialidad de los estudios cursados, el tiempo que se estima para culminar con cada parte del programa, los mecanismos de evaluación y las condiciones para acceder a la pasantía.
- Pago a la Universidad/Unidad Académica por cada pasantía: la organización debe pagar a la unidad académica un 5% del valor de la asignación estímulo pagada a cada pasante, por los servicios de búsqueda y administración de alumnos en los mismos plazos y al mismo tiempo que se paga al pasante. La falta de pago por 2 meses, implica la cesación del contrato e incorporación al registro de organizaciones incumplidoras a tener en cuenta en para otros acuerdos.
- Coordinación y evaluación de las actividades de los pasantes: debe ser llevada a cabo por los tutores, quienes deben elaborar de forma conjunta el plan de trabajo y efectuar informes periódicos con evaluaciones sobre las actividades realizadas y resultados alcanzados por el pasante. Al finalizar la pasantía, debe remitir a la unidad académica un informe con la evolución del desempeño del pasante.

Otros puntos a que hace alusión de igual forma que lo establece la ley nacional son: inscripción y selección, pago, obra social y art. Para acceder a la pasantía: ser alumno regular con 6 finales como mínimo y 18 años de edad. Asimismo, se deja explicitado que la relación del pasante con la organización no genera ningún tipo de relación laboral.

En lo que respecta al acuerdo individual de pasantías, se deben fijar:

- Fecha en que comenzará la pasantía y hasta cuando se extenderá;
- Plan de trabajo que guiará el proceso de aprendizaje, confeccionado entre la unidad académica y la organización, el cual se deberá anexar al acuerdo individual. El mismo tiene que contener por lo menos el objetivo de la pasantía, descripción de las tareas a realizar y su vinculación con contenidos teóricos
- Identidad de los docentes guías seleccionados y supervisión que deberán realizar.
- Horarios del desarrollo de la pasantía.
- La suma de dinero que será abonada al pasante y la fecha de dicho pago.
- Beneficios regulares y licencias que se acuerdan al resto del personal.
- La cobertura de salud prevista en la ley 2366 (obras sociales) y ART.
- Confidencialidad de la información y propiedad intelectual compartida entre las partes firmantes sobre innovaciones o creaciones del pasante.

Reglamentación de pasantías en el CURZA

El primer antecedente en el CURZA de Pasantías Educativas se registró en el año 2002, a partir de la Resolución 081 del Consejo Directivo, que reglamentó este sistema a partir de las pautas establecidas por la Ley Nacional Nro. 25.165 y la Ordenanza 928/01 de la UNCo. La misma, define las pasantías como la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de **organizaciones públicas o privadas**, en los cuales los alumnos realizan residencias programadas y otras formas de prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización, bajo la organización y control del CURZA. (Art. 1º, Anexo I, Res. 081/2002).

El reglamento fue elaborado por el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil, dado que en aquel momento la temática de pasantías formaba parte de las funciones de dicho Departamento. Se fijan como objetivos: brindar experiencia práctica complementaria a la formación teórica, contactar en el ámbito en que se desenvuelven las organizaciones afines a la carrera cursada, capacitar en el conocimiento de las relaciones laborales, formar al estudiante

para su posterior búsqueda laboral, conocer y manejar tecnológicas vigentes y contribuir a una correcta elección profesional futura.

Define características operativas como:

- el plazo de 5 días hábiles para difundir el llamado y 3 días para la inscripción.
- La condición de ser alumno regular y estar cursando por lo menos el 3 año de la carrera para acceder a una pasantía.
- Define la integración de una comisión evaluadora, compuesta por 1 representante de del Departamento de Bienestar, un representante de la carrera, un representante de la organización demandante y opcionalmente un representante estudiantil propuesto por el Centro de Estudiantes, quienes debían evaluar dentro de las 48 hs. los antecedentes, realizar las entrevistas y producir el dictamen.
- Define, además, que antes de comenzar con las pasantías, los estudiantes debían firmar un acuerdo individual según el modelo fijado por la UNCo en la Ordenanza 928 del 2001, y que el seguimiento y evaluación también se llevaría a cabo en base a lo establecido en dicha Ordenanza.
- Finalmente agrega un “modelo de programa de pasantía”, a presentar por la organización que solicita pasantes. Contiene campos a completar con información de: organización de practica; tareas que realizaría el pasante; sector donde se realizaría la práctica; tiempo de duración, días y horarios; cronograma de actividades; mecanismos de evaluación y seguimiento; tutor designado por la organización demandante y perfil requerido para acceder a una pasantía.

En el año 2006, la Secretaria de Investigación y Extensión del CURZA propone modificar el Reglamento de Pasantías, debido a que las mismas pasaron de estar a cargo del Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil y la Secretaria Académica para formar parte de las funciones de la Secretaria de Extensión del CURZA; se aprueba

mediante la Resolución 198/2006 CD. Esta modificación establece además la incorporación en la comisión evaluadora un representante de la Secretaría de Extensión en reemplazo del Departamento de Bienestar.

Reglamentación vigente

En virtud de los cambios en la normativa Nacional (2008) y de la UNCo (2009), el CURZA tuvo que readecuar su normativa interna a las nuevas disposiciones. Es por ello que mediante la Resolución 253 del 2011, el Consejo Directivo aprueba un Nuevo Reglamento que contiene dichas adecuaciones (Ley Nro. 26.427/08, su reglamentación y anexo I de la Ordenanza 191/09 de la UNCo). En función de las facultades y deberes que le asigna la Ley Nacional a cada Unidad Educativa, el CURZA fija en el Anexo I de esta normativa, características operativas para la implementación del sistema de pasantías.

Como primera medida, se establece que todos los acuerdos celebrados deben llevarse a cabo respetando los modelos que el Consejo Directivo de la Universidad Nacional del Comahue estableció en el anexo I de la Ordenanza 191/09⁵.

En lo que respecta al **llamado a inscripción**, se establecieron cinco días hábiles de convocatoria a través de medios de comunicación institucionales.

Dentro de los últimos dos días de la convocatoria se deben realizar las inscripciones de forma personal ante la Secretaría de Extensión; a tal fin el interesado debe presentar el formulario de inscripción (Formulario A del Reglamento) una nota explicando motivación, expectativas y aportes posibles a la institución, además de una serie de documentación personal y académica (currículo vitae, certificación de alumno regular, rendimiento académico, fotocopia de D.N.I y C.U.I.L, certificado de promedio académico).

⁵Anexo I por el cual el Consejo Superior de la universidad Nacional del Comahue aprueba los modelos de convenio general y acuerdo individual de pasantías, información descripta en título "Adecuación a la nueva normativa nacional (Ordenanza 191/2009 CSUNC)".

En su artículo 3 se fijan los **requisitos** para postularse a una pasantía, a los ya establecidos por la ordenanza de la UNCo - ser alumno regular y tener aprobadas 6 materias como mínimo - se suma tener el perfil específico requerido por la institución demandante.

La **selección** queda a cargo de una Comisión Evaluadora integrada por un representante de la Secretaría de Extensión, un representante de la carrera pertinente a la convocatoria y un representante de la organización demandante. La reglamentación prevé además que dicha comisión puede estar integrada también por un representante estudiantil designado por el Centro de Estudiantes, quién actuará como veedor durante todo el proceso. (Artículo 4 anexo I reglamento)

Esta Comisión debe analizar antecedentes de los postulantes, entrevistarlos, analizar los rendimientos académicos, el promedio y en caso de ser necesario evaluarlos individual o grupalmente. Con esta información confeccionará un orden de mérito cuya vigencia es de un año calendario, el cual debe ser publicado en la cartelera de la Secretaría de extensión.

Previo al ingreso, los alumnos seleccionados deben elegir un tutor docente y la organización debe seleccionar un tutor guía, a fin de que acompañen al estudiante durante la pasantía y realicen el seguimiento y evaluación del mismo. El tutor docente debe contar con una antigüedad mínima de cinco años y se recomienda que cada tutor no tenga más de cuatro pasantes con dedicación exclusiva, dos con dedicación parcial y uno si su dedicación es simple.

Los formularios a los que se han hecho alusión son:

- **Formulario a “de inscripción”**: constan datos personales del estudiante, carrera, fecha de inscripción, fecha de selección, integrantes de la comisión de selección. Este debe ser firmado por el alumno y la secretaria de extensión.
- **Formulario b “ plan de trabajo”**: se establece el modelo de plan de trabajo a realizar por los tutores designados, este contiene campos a completar con datos de los pasantes,

de los tutores designados, del puesto de trabajo donde se realizara la práctica de formación profesional, duración y carga horaria de la pasantía, objetivos de aprendizaje relacionados con el perfil del egresado, actividades académicas y practicas propuestas por el tutor institucional y actividades propuestas por el tutor académico.

- **Formulario c “evaluación parcial”**: este prevé evaluaciones de los tutores al pasante durante el desarrollo de la misma. A tal fin se fija una escala de valoración que va desde el 0 al 10. Desde el 0 al 2: es insatisfactorio, desde el 3 al 5: escaso, del 6 al 7: bueno, del 8 al 9: muy bueno y 10: destacado.

Los aspectos a evaluar según son: cumplimiento de las tareas propuestas en el plan de trabajo; conocimiento del puesto de trabajo; iniciativa; cooperación; adaptabilidad; trabajo en equipo y asistencia. Además, se evalúan puntos fuertes, áreas o aspectos en la que debe mejorar y finalmente se exponen comentarios.

- **“El formulario C-1 “evaluación parcial del alumno al tutor institucional” y C-2 “evaluación parcial del alumno al tutor académico”**. Evalúa, siguiendo la misma escala del formulario anterior: seguimiento del plan en tiempo y forma; acompañamiento con sugerencias e indicaciones; predisposición e interés y ambiente laboral. Además de puntos fuertes y áreas en que debe mejorar.

Finalmente forman parte anexa de la Resolución reglamentaria el **formulario D, D-1 y D-2** que refieren a la evaluación realizada al final de la pasantía, del estudiante a los tutores y viceversa, en los mismos términos que las evaluaciones parciales.

Un detalle a remarcar es que estas evaluaciones no sólo se realizan de los tutores a los pasantes, sino que también los pasantes efectúan evaluaciones sobre sus tutores.

Convenio de pasantías entre la UNCo. y el Poder Judicial de Río Negro

El 17 de diciembre del 2004 se firmó el Convenio General de pasantías entre la Universidad Nacional del Comahue y el Poder Judicial de la Provincia de Río Negro, con el objeto de implementar el Sistema de Pasantías de acuerdo a lo establecido por la ley 25.165 y sus modificatorias.

En este documento se definió como objetivos de las pasantías, complementar los objetivos educativos que la unidad académica persigue, posibilitando la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria de los alumnos. Asimismo, lograr que el pasante tome contacto con el ámbito donde se desenvuelven las organizaciones sociales y empresariales relacionadas con su formación, integrándose a un grupo laboral que permita afianzar su personalidad.

El Superior Tribunal de Justicia se comprometió a pagar al pasante la asignación estímulo, emitir un certificado donde conste las características principales de la práctica y facilitar a las Unidades Académicas la supervisión de las actividades del pasante.

Por su parte la Universidad quedó a cargo de otorgar un seguro de riesgos de trabajo al pasante, emitir la certificación final de pasantía e incorporar en los planes de estudio las actividades de las pasantías.

En relación a los tutores, la Universidad debía designar el tutor académico, quién tenía a cargo la supervisión del proceso de enseñanza aprendizaje del pasante y el Poder Judicial designar al tutor institucional encargado de la coordinación y evaluación técnica del proyecto., quienes emitirían al final, un informe evaluatorio.

La duración de las pasantías se fijó en 1 año con posibilidad de renovación, siempre respetando el tiempo máximo establecido por la Ley Nacional y modificatorias.

Protocolo operativo de pasantías

En el marco del Convenio General y de acuerdo a lo previsto en la Ley 25.165 y modificatorias, el CURZA y el Poder Judicial de Río Negro acuerdan, en enero del año 2005, un protocolo operativo de pasantías para que los alumnos del CURZA puedan realizar prácticas laborales en dicha organización⁶.

La implementación del Programa de Pasantías buscaba brindar experiencia laboral a los alumnos del CURZA, como complemento de la formación académica recibida. A partir de las cuales, aplicarían directamente los conocimientos de la carrera en las distintas áreas de la actividad profesional, desarrollando actitudes y habilidades necesarias para la gestión profesional. (Clausula 1º y 2º, Protocolo Operativo, 2005)

Este protocolo fijaba como requisito para solicitar pasantes, un “programa educativo” con el detalle de la temática a realizar en el transcurso de la pasantía, tiempo estimado para su desarrollo, mecanismos de evaluación y condiciones mínimas para acceder a una pasantía. (Clausula 3º, Protocolo Operativo, 2005)

Establece que las convocatorias a pasantías serían realizadas por el CURZA y que junto con el STJ elaborarían el Orden de Mérito. La coordinación y evaluación de las actividades estaría a cargo de los tutores, uno por parte del CURZA y otro del Poder Judicial, quienes debían emitir un informe final con las actividades realizadas y los resultados obtenidos. (Clausula 4º y 5º., Protocolo Operativo, 2005)

Para acceder a alguna pasantía los estudiantes debían estar cursando alguna de las carreras del CURZA; previamente debían suscribir un acuerdo individual de según lo normado por la UNCo. Además, el Poder Judicial debía pagarle al pasante una suma de dinero en concepto de

⁶ En un principio se implementó para estudiantes de Administración Pública. Posteriormente se extendieron a las carreras de Psicopedagogía, Ciencias Política y Desarrollo Web.

asignación estímulo, con el fin de ayudarlo a solventar gastos de estudios y viáticos. (Clausula 6º, 9º y 11º, Protocolo Operativo, 2005)

Dicho convenio rigió desde el año 2005 hasta el 2013, fecha en que se acordó su modificación en virtud de la nueva normativa establecida por la Ley Nacional y a nivel de la UNCo.

Convenio actual (2013-2019)

El 20 de diciembre de 2013 se celebró la modificación del convenio sobre pasantías universitarias entre el CURZA y el Poder Judicial de Río Negro, a los fines de adecuarlo a la nueva normativa nacional y la producida en consecuencia por la UNCo: también se consideró en ese nuevo convenio, la modificación de la metodología de gestión de pasantías impulsada por el Poder Judicial. Es de destacar, que este nuevo convenio vino a regularizar cambios y modificaciones que en la práctica ya se habían realizado.

Este convenio es mucho más extenso y específico que el anterior, su contenido se adecua a lo establecido en la ley de pasantías N° 26.427, definiendo de forma similar objetivos, beneficios regulares de pasantes, confección del plan de trabajo, designaciones y responsabilidad de los tutores, características que deben contemplar los acuerdos individuales, las normas de seguridad e higiene de los establecimientos, seguro de riesgos de trabajo y obra social. Este nuevo convenio, define:

- 1) **Las pasantías educativas:** conjunto de actividades formativas relacionadas con sus estudios cursados, reconocidas como de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio y bajo la organización y control del CURZA.
- 2) **La relación:** no crea ningún otro vínculo laboral con el pasante, siendo voluntaria y rentada.

3) **Los objetivos**, se definen en forma similar a la ley (26.427/08), que además coincide con el proyecto pedagógico integral establecido por la ordenanza (191/09) de la UNCo.

4) **Seguridad, ART y obra social**: las organizaciones de prácticas deben reunir las condiciones de seguridad e higiene previstas en la ley 19.587 y el pasante debe estar cubierto por una aseguradora de riesgos de trabajo y tener una obra social.

5) **La Selección**: como lo establece el artículo 4 del anexo I Resolución 253 del CURZA se lleva a cabo por la comisión evaluadora⁷, para lo que se tendrá en cuenta los perfiles, conocimientos adquiridos e interés de los estudiantes.

Se establecen como novedad otras cuestiones no contempladas en la reglamentación anterior:

Requisitos de inscripción: ser mayor de 18 años, no trabajar en relación de dependencia y ser alumno regular del CURZA.

Para el orden de mérito se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

1. Mayor cantidad de materias aprobadas (finales aprobados)
2. Mayor cantidad de materias cursadas.
3. Mejores promedios entre todas las materias aprobadas, computando para el mismo los exámenes reprobados, es decir el promedio general.

Para el ingreso se requiere al pasante la acreditación de buena conducta mediante certificado expedido por la policía de Río negro y el Registro Nacional de Reincidencia, además de no tener procesos penales pendientes ni haber tenido condenas ni contravenciones.

En caso de que el pasante pierda su condición de alumno regular, entonces el acuerdo queda rescindido automáticamente.

Se establecen las obligaciones que deben cumplir los pasantes, estas son:

⁷ Integrada por representantes de la Secretaría de Extensión, del Poder Judicial y de la carrera.

- Ajustarse a los horarios, normas y reglamentos internos del STJ, tales como observancias a normas de seguridad, higiene, puntualidad, discreción etc.
- Considerar como confidencial toda información a la que el pasante acceda con motivo de su práctica, que revista la característica de confidencial, relacionada con proveedores, procesos, formulas etc.
- No realizar actividades incompatibles con las propias del Superior Tribunal de Justicia.

Se considera falta grave el no cumplimiento de estas obligaciones, correspondiendo dejar sin efecto la pasantía, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que pudieran corresponder.

Dado que el Poder Judicial no tiene aún convenio colectivo de trabajo, la asignación estímulo se calcula en proporción al salario mínimo vital y móvil de acuerdo a lo establecido en el artículo 15 de la ley 26.427.

A partir de este Convenio se modificó la **duración** de las pasantías pasando de 18 meses que duraban anteriormente a 9 meses, desarrollándose en un único periodo anual que inicia el 01 de febrero y finaliza el 30 de noviembre de cada año. Durante la feria invernal que dura 15 días corridos en el mes de julio, las pasantías son interrumpidas, suspendiéndose el pago de la asignación estímulo. La jornada laboral quedó fijada en 4 hs. diarias 5 días a la semana.

En casos de licencias por maternidad, se acuerda que las pasantías de las alumnas se suspenderán 45 días antes al parto, por un periodo de 180 días en virtud de lo establecido en el reglamento judicial para las licencias por maternidad del personal del Poder Judicial. Durante este periodo no recibirá asignación estímulo, finalizado el mismo se podrá reincorporar a la pasantía.

Síntesis del capítulo

Del recorrido realizado se puede señalar que a nivel nacional existieron diferentes regímenes de pasantías regulados por distintas normas según el ámbito de aplicación y los destinatarios

de las mismas, que variaron de acuerdo a nivel de educación, edad, y experiencia laboral. Todas ellas fueron derogadas tras la sanción de la Ley Nro. 26.427 en el año 2008, la cual tiene vigencia en la actualidad.

La descripción realizada sobre las distintas normas que han regulado el régimen de pasantías a lo largo del tiempo, denota una historia nacional nacida de políticas neoliberales con objetivos poco claros o confusos, por lo menos para muchas organizaciones receptoras de pasantes, que luego fue modificándose a efectos de garantizar derechos y orientarla a la formación pedagógica. En tal sentido, se observan modificaciones que aluden a la duración, carga horaria, obligatoriedad y monto de la retribución monetaria, los seguros brindados a los pasantes y dispositivos de seguimiento y evaluación del proceso de aprendizaje del alumno.

Este proceso de mejoras y modificación del sistema de pasantías tuvo impacto sobre la Universidad Nacional del Comahue, lo cual se vio reflejado en la creación y modificación de normas internas, como modelos de convenios, acuerdos individuales y planes de trabajo.

En el caso del CURZA, se definen además otras cuestiones referentes a los requisitos de inscripción, y mecanismos de selección, formularios de inscripción, plan de trabajo y evaluaciones, operativizando aspectos más concretos de la implementación del Sistema de Pasantías. Los convenios celebrados entre el Poder Judicial y el CURZA dan cuenta de dicho proceso y responden a lo legislado al respecto.

Capítulo III – Proceso de Planificación del sistema de pasantías

En el presente capítulo se da cuenta acerca del proceso anual de planificación, que los actores responsables de la implementación del Sistema de Pasantías realizan en relación al desarrollo de las mismas. Se buscó responder preguntas acerca de cómo se planifican las actividades que los estudiantes realizan durante las pasantías, qué está previsto respecto a la supervisión del proceso de aprendizaje del alumno, quiénes y en base a qué criterios evalúan las mismas.

Para ello se analiza en primer término, el proceso de planificación llevado adelante en relación al Convenio General de Pasantías, que dan cuenta como son las instancias de negociación entre las dos instituciones. Luego se analiza el plan de trabajo anual de los pasantes, prestando especial atención al seguimiento y evaluación que se realiza sobre estos y como la información obtenida a partir de esos momentos son utilizados para la reformulación del plan. Finalmente, el rol de los tutores y las posibilidades y límites en la tarea asignada.

Se analizaron los planes de trabajo, los formularios de evaluaciones parciales y finales, los informes de los pasantes y, además, entrevistas realizadas a los actores considerados “informantes claves” en la temática que aborda este capítulo: los responsables administrativos de la gestión anual de pasantías por parte del CURZA y por parte del Poder Judicial; el tutor Institucional y a su vez, Gerente del Área de Gestión Humana y un tutor Académico de la Universidad.

El convenio de pasantías: alcances, seguimiento y evaluación

Se considera necesario iniciar este apartado ubicando el Sistema de Pasantías dentro de la estructura de cada una de las organizaciones y realizar, además, una breve descripción sobre las funciones que los “actores claves” desempeñan dentro de las mismas y cuál es su rol en lo que respecta a la temática de estudio.

A nivel del CURZA, las pasantías educativas son gestionadas por la **Secretaría de Extensión**, quién tiene como misión promover la articulación entre la Universidad y el medio social en que se encuentra inserta, aportando participativamente en la construcción de una sociedad justa, democrática y equitativa. Depende directamente del Decano de la Universidad y cumple con el papel de mantenerla en constante comunicación e interacción con organizaciones gremiales, comisiones vecinales, organizaciones públicas y privadas , pequeñas y medianas empresas, comunidades originarias, entre otras. (web.curza.uncoma.edu.ar)

Está a cargo de un/a secretario/a, con responsabilidad funcional y jerárquica sobre el Área y que junto a los/as secretarios/as de las diferentes Facultades y Centros Regionales, integran el Consejo de Extensión de la UNCo. Durante el periodo de estudio este cargo estuvo ocupado por diferentes autoridades del CURZA, al ser un cargo político no hay continuidad de autoridades.(web.curza.uncoma.edu.ar)

Además de este funcionario, hay un **responsable administrativo** de planta permanente a cargo del Departamento de Extensión, quién se ocupa desde 2014, entre otras actividades, de la gestión anual de las pasantías que realizan los estudiantes del CURZA en diferentes organizaciones de Viedma, como ser: IPROSS, Poder Judicial de Río Negro, Agencia de Desarrollo Micro Regional, YPF, Departamento Provincial de Aguas y el CREAR. (Ref. Adm. CURZA).

Dentro del Poder Judicial las Pasantías Educativas son tramitadas por el **Área de Gestión Humana**, cuya misión es crear condiciones organizacionales e implementar métodos de operación mediante los cuales las personas puedan alcanzar sus objetivos individuales con mayor facilidad y dirigir sus propios esfuerzos hacia los objetivos del Poder Judicial. Está a cargo de un **Gerente**, quien depende de los Jueces del Superior Tribunal de Justicia, a quienes asiste en la formulación y control de las políticas de gestión humana a nivel provincial. Ejerce la responsabilidad Jerárquica y funcional sobre el resto de los departamentos y oficinas que

integran el área, entre ellos la Coordinación de Gestión de Relación Laboral. (Acordada 28/17-STJ)

Dentro de esta Coordinación se ubica la Oficina de Gestión del empleo, que gestiona la tramitación de ingresos, traslados y egresos. Aquí, se desempeña el **responsable administrativo** de la implementación y gestión anual de pasantías entre el PJRN y los Centros Educativos. Este actor, tiene asignada la tramitación de pasantías de toda la provincia, desde el año 2016 con la Universidad de Río Negro y a partir del 2017 también con la UNCo, y específicamente con el CURZA. (Ref. Adm. PJ)

Entre las organizaciones de estudio se firmó un “convenio” como instrumento para implementar el sistema de pasantías educativas, que consistió en ponerse de acuerdo respecto de los procedimientos y alcances del mismo, a los fines de que los estudiantes del CURZA completaran su formación académica en el Poder Judicial. En un principio, bajo lo normado por la Ley Nacional Nro. 25.165, y a partir del 2008 por la Ley Nacional Nro. 26.427, con vigencia en el año 2019.

La generación de un convenio puede ser una propuesta del Centro de Educación como del Organismo que desea recibir pasantes, depende como surja. En ocasiones la necesidad y oportunidad de tener pasantes de una determinada carrera es del organismo, entonces busca a la universidad y le propone un convenio o es la universidad que tiene la necesidad o ve la oportunidad de generar algún tipo de pasantía con un organismo determinado, para completar la formación de alguna de sus carreras, entonces se comunica con dicho organismo y le ofrece un convenio. (Tutor institucional)

Una vez que se producen los contactos se buscan acuerdos dentro del marco de la Ley de Pasantías, se responden preguntas como ¿para qué?, ¿con qué fines? ¿Cómo se va a manejar la cuestión administrativa?, finalmente se arman los convenios que refleja básicamente lo que está en la Ley. (Tutor institucional)

Como todo acuerdo, requiere también atravesar por procesos de seguimiento y evaluación. Es necesario revisar cada postulado o cláusula fijada en el acuerdo, en vista de cómo avanza el

plan, del logro de los objetivos fijados, en base a los cambios producidos en el contexto social, económico y político que atraviesan ese convenio, e introducir las modificaciones pertinentes.

En este sentido, lo que se acordó es que cualquiera de las partes puede rescindir el convenio si así lo desean, sin que esto genere derecho a reclamo o indemnización alguna, siempre y cuando se realice con dos meses de anticipación. Pero nada dice acerca instancias de revisión y modificación del mismo. Formalmente, solo se prevé derechos de rescisión del contrato, resguardando principalmente la cuestión económica de cada Institución. (Clausula 17, Convenio de pasantías CURZA – Poder Judicial R.N, 2013)

Sin perjuicio de lo normado sobre este aspecto, las partes de considerarlo conveniente pueden proponer modificaciones sobre el convenio. Es así que, en el año 2013, cuando se modificó el convenio original, se implementaron mejoras propuestas por el Poder Judicial relacionadas al tiempo de duración de las pasantías y las fechas de inicio y fin de las mismas. El objetivo principal de esta reforma del convenio fue incorporar formalmente las modificaciones establecidas en la Ley Nacional de Pasantías Nro. 26.427, sancionada en 2008. ¿Por qué formalmente?, porque en la práctica ya se habían implementado, se habían realizado los ajustes que la regulación nacional fijaba. (Considerandos, Resolución 35/2014-STJ).

El debate y análisis realizado desde el Poder Judicial que motivó estas reformas giraron en base a:

Estandarizar y simplificar la gestión anual de pasantías: el hecho de que todos los pasantes iniciaran su pasantía en diferentes momentos del año, requería de mayor control y tiempo para quienes realizan la parte administrativa, por tal motivo se consideró más apropiado estandarizar el proceso y de este modo hacerlo más práctico. (Ref. Adm. PJ).

Resguardar el espíritu y objetivo de la pasantía: reducir el tiempo total de la pasantía, de 18 meses a 9, asegura o por lo menos intenta asegurar que el pasante no se convierta en un empleado. En este punto el Tutor Institucional agregó:

Los titulares de organismo no están muy de acuerdo, al rotar lo que hace es que el pasante no se convierta en un empleado (...) no tanto por las responsabilidades, sino por cómo se insertaba en el equipo y como se descansaban las tareas en el (...), más allá de que algunos titulares dicen que les serviría más lo de antes (...) no es bueno, lo que tenemos que cuidar mucho desde RR. HH y también la Universidad es que no haya excesos de un titular y que los convierta en un empleado. (Tutor Institucional)

Hacer coincidir la pasantía con el inicio y fin de clases: con el objetivo de que el pasante pueda dedicarse exclusivamente a la preparación de las evaluaciones finales de diciembre, para luego volverse a sus lugares de residencias, ya que muchos de ellos no son de Viedma, sino que vienen de otras localidades a estudiar.

Dar la posibilidad a que más cantidades de estudiantes realicen su práctica en el Poder Judicial: si la duración de las mismas es de 18 meses, se reduce a la mitad la cantidad de estudiantes que pueden realizar pasantías, debido a las vacantes con las que cuenta el Poder Judicial para estas prácticas. (Tutor Institucional, 2019).

El Referente Administrativo del CURZA, considera que estas modificaciones atienden más bien al ciclo de actividades de la propia organización, que busca hacer coincidir las pasantías con el inicio y fin de la actividad judicial. Además, opina que el tiempo de duración es muy relativo, ya que depende de las funciones que realice el pasante durante su práctica, y expone:

Si en esos 18 meses va a estar en la misma función, y quizás sea mucho, si va a rotar en diferentes ámbitos quizás sea adecuado y el futuro profesional va a ser un profesional más completo, más sólido, porque va a tener experiencia en diferentes ámbitos.

Con el resto de las organizaciones con las que tiene convenios el CURZA, llaman a pasantías según la necesidad, en cualquier momento del año. Además, tienen una duración generalmente 18 meses, que luego suele derivar en alguna contratación. (Ref. Adm. CURZA)

La planificación estratégica no finaliza acá, es un proceso continuo de cálculo y recalcular que atraviesa diferentes momentos, pero en el cual también intervienen otros actores con capacidad de planificación. Actores que explican la realidad desde su perspectiva, desde donde ellos están ubicados, y que también proponen mejoras del plan. (Matus, 1998)

Desde el ámbito del CURZA se han realizado propuestas de modificación del convenio, pero a diferencia de las generadas por parte el Poder Judicial, éstas no han prosperado. Así lo comentó el referente administrativo del CURZA, como el del Poder Judicial. Estas propuestas fueron:

Aumento de la asignación estímulo: Que la asignación estímulo que se le pagara al pasante sea proporcional al sueldo que recibe un empleado por las mismas tareas realizadas, es decir proporcional a la categoría y escalafón correspondiente, dependiendo la carrera. Si un empleado administrativo con la categoría mínima de ingreso cobra \$33.000 en junio de 2019, un pasante de Administración Pública debería cobrar \$22.000 aproximadamente. Lejos de este monto, la asignación estímulo en esta fecha, es aproximadamente 11.000\$. (Ref. Adm. CURZA)

Sobre esta propuesta desde el Poder Judicial comentaron lo siguiente:

El gerente del área recibió a la Secretaria de Extensión actual, pero le dejó en claro igualmente que no hay mucho que se pueda hacer, porque se calcula en base al salario mínimo vital y móvil y la cantidad de horas trabajadas, y dejando en claro que tal como lo establece la ley es una asignación estímulo no es un sueldo. Además, el Poder Judicial no tiene convenio colectivo, lo que establece la Ley es que el pago se hace en función del salario vital y móvil, o el convenio colectivo y en el caso del Poder Judicial no tiene. (Ref. Adm. PJ).

Si bien, el pago por una pasantía se calcula en base al salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa y en los casos que la organización no tenga se hace en base al mínimo vital y móvil, la escala salarial de los empleados, funcionarios y magistrados del Poder Judicial no está sujeta al mínimo vital y móvil, es decir que hay un convenio institucional vigente, que aún no ha adquirido fuerza de ley. Además, la reglamentación nacional de la ley de pasantías, prevé la implementación de regímenes mayores para alumnos avanzados en sus carreras y para aquellos que obtengan calificaciones superiores a los estándares fijados por las expectativas de las casas de estudio. Ello podría hacer viable la propuesta impulsado por el CURZA, pero requiere de consensos que todavía no se han logrado. Y aseguraría condiciones más justas para los pasantes.

También el CURZA planteo que **el pago de la asignación estímulo no sea suspendido durante el periodo de fería invernal judicial**, ya que el pasante está sujeto a los mismos derechos y obligaciones que el personal del poder judicial, lo que incluye el pago de vacaciones, días de estudio, etc. Según lo manifestó el Referente Administrativo del CURZA y además expreso: “está totalmente mal, es injusto para el pasante, es una afectación directa de sus derechos principalmente (...). Sobre esto ha habido varios intentos de reformar el convenio (...), se solicitó algún tipo de modificación y no fue logrado”.

Esta modificación al convenio no fue aceptada por parte del Poder Judicial, con la fundamentación de que no es un derecho que pueda ser trasladado a los pasantes. Así lo comentaron:

Otra propuesta (...) es que se les pagara en el receso, a lo que el Gerente le respondió, volviendo a lo mismo, que no son empleados para que se les pague vacaciones justamente. Así que en esos casos por ejemplo una propuesta que por parte del Poder Judicial no fue viable.” (Ref. Adm. PJ).

El Tutor Académico expresa la misma disconformidad con respecto al cálculo de la asignación estímulo y al descuento de los días no trabajados durante la feria judicial, “la normativa dice que tienen las mismas obligaciones y derechos que los empleados de planta” (Tutor Académico). Considera que con las medidas que toman, como ser el descuento de los días de feria, incumplen con la ley nacional, que es la jerarquía de las normas, está por encima de cualquier acuerdo.

Los pasantes no son empleados, son estudiantes que realizan una práctica laboral en función de los estudios que cursan, pero que sin embargo tienen que recibir todos los beneficios regulares otorgados a los empleados de la organización, en este caso del Poder Judicial, según su reglamentación interna (Art. 15 de Ley 26.427). Por tal motivo, se entiende que el pago por vacaciones también es un “beneficio regular”, al que acceden todos los empleados.

Otra cuestión planteada por el referente del CURZA refiere al **pago** que debería hacerle el Poder Judicial por **los servicios de búsqueda y administración de alumnos pasantes**. En base al Art. 16 de la Ley de Pasantías, que establece el pago de gastos administrativos por la implementación de las mismas, la UNCo fija el pago de un 5% del valor de la asignación estímulo pagada a cada pasante y establece que en el caso de que se demore 2 meses el pago de este porcentaje, corresponde rescindir el acuerdo de pasantías. Sin embargo, agrega que en los casos que amerite, por las características de la organización, la unidad académica podrá eximirla de dicho aporte.

El Referente Administrativo del CURZA comenta que han intentado cobrar este monto, pero no se ha logrado. Y dice: “en la universidad no hay ánimo de exceptuar a ninguna institución, porque corresponde y porque le genera un recurso propio, mucho más en este contexto de crisis financiera de las Universidades y más allá de eso, porque corresponde”.

Sin embargo, a la fecha en que se firmó el último convenio con el Poder Judicial, ya estaba en vigencia esta cláusula de la UNCo, y no fue incorporada al mismo. Por ende, se entiende que el CURZA decidió eximir a dicha organización de esta obligación. O bien, no logró el consenso necesario para hacerlo y priorizo continuar con el convenio por sobre esta recaudación.

Sobre este aspecto el tutor académico, comenta que con la Universidad de Río Negro tienen el mismo problema, agrega que eso depende de la Secretaría Académica y que muchas veces la Universidad tienen que resignar ciertas cosas en el proceso de negociación, “para que gane el pasante pierde la universidad”.

La elaboración de los acuerdos individuales también requiere ser interrogada. La reglamentación de la UNCo establece que quien coordina el sistema de pasantías es la Secretaría de Extensión de cada Unidad Académica, sin embargo, en el caso del Poder judicial, son realizados por estos,” están hechos según el formato que quiere el Poder Judicial (...), no solo en cuanto a forma nada más sino a una cuestión cualitativa (...), con el resto de las instituciones los acuerdos se pre-elaboran desde el CURZA”. (Ref. Adm. CURZA).

Cuando la Universidad realiza una propuesta de modificación sobre el convenio, el Área de Gestión Humana analiza la misma y luego la eleva al Superior Tribunal de justicia para que éste resuelva si la solicitud es viable o no. En caso de que no sea viable se explican los motivos y fundamentos a las autoridades del CURZA para luego formalizar la respuesta, con la intención de generar consensos entre quienes intervienen en el proceso. (Tutor Institucional)

Los actores que representan al Poder Judicial consideran que las modificaciones al convenio son consensuadas con el personal del CURZA, no perciben inconvenientes al respecto, por el contrario, manifiestan que cuando las propuestas no son viables explican los motivos por los

cuales no pueden implementarse los cambios, y no hay mayores inconvenientes al respecto.

(Tutor Institucional; Ref. Adm. PJ)

Sin embargo, el Referente Administrativo de la Universidad no percibe lo mismo, cuando expone: “Lo que yo siempre vi, desde mi plano de actividades, es que la relación en la aplicación del sistema de pasantías educativas entre el CURZA y el PJ es asimétrica, esto siempre lo he planteado”.

Si bien en un principio el Poder Judicial era la única organización donde los estudiantes del CURZA realizaban pasantías, entiende que, con la intención de preservar esa relación, no se proponían modificaciones:

Si lo tocabas con algún pedido de modificación quizás podría haber ningún lugar donde los estudiantes hagan pasantías (...). Pero luego eso se revirtió, y al 2019 hay 6 organizaciones en las que los estudiantes del CURZA realizan pasantías, dejando de ser la institución exclusiva que da posibilidad a que estudiantes del CURZA hagan pasantías. (Ref. Adm. CURZA)

Explicita que, desde su rol, siempre ha dado a conocer a las autoridades correspondientes las falencias detectadas, y ha impulsado la toma de decisiones y acciones pertinentes. Pero sólo tiene a su cargo las tareas administrativas y no así las que tienen que ver con lo político, en donde la Secretaría o el Decano tienen la facultad para accionar. “Históricamente ha sido así el vínculo. Si bien vos estudias ese periodo 2014-2017, en 2018 y actualmente en 2019 (...) sigue siendo igual”. (Ref. Adm. CURZA)

Lo planteado respecto al pago al cálculo de la asignación estímulo, los derechos del pasante, el no pago de los gastos administrativos requeridos por la Universidad, permite pensar que hay dificultad en aceptar los planteos que realiza la unidad académica en virtud de resguardar los derechos que considera legítimos en virtud de la finalidad educativa que dicha actividad conlleva:

La universidad vela porque no haya distorsiones del Sistema de Pasantías. Por eso las áreas de extensión son las que coordinan los sistemas de pasantías, es necesario que la centralidad y el control administrativo este ahí, es básicamente lo que yo hago, en la mayoría de las instituciones con la cual hay vinculo de pasantías lo puedo hacer, **excepto con el poder judicial.** (Ref. Adm. CURZA)

Coincide en este planteo el Tutor Académico entrevistada al señalar que: “el Poder Judicial incumple bastante las normas (...). Siempre que haya diferencias en las normas nacionales, provinciales, o propias del organismo hay que buscar la que más favorece al pasante.”

El plan de trabajo de los pasantes: su formulación, seguimiento y evaluación

En el capítulo anterior se hizo mención a que las normas nacionales y de la UNCo establecen que, al celebrar un convenio de pasantías, como primera medida, se debe confeccionar un “proyecto pedagógico integral” a partir del cual los tutores designados deben elaborar los planes de trabajo para cada pasantía.

En función de lo que establece la UNCo, el CURZA aprueba en la Resolución reglamentaria de las pasantías, un modelo de plan de trabajo denominado “Formulario B”, que contiene campos a completar con datos de los pasantes, de los tutores, del puesto de trabajo, duración, carga horaria, objetivos de aprendizaje, perfil del egresado y actividades propuestas por cada uno de los tutores.

Los planes de trabajo son planes operativos anuales, consisten en una descripción pormenorizada de las actividades y tareas que realizarán los pasantes durante su práctica. En el caso de estudio, el tutor académico es quien confecciona el plan de trabajo a modo de propuesta y luego el tutor institucional lo revisa y si lo considera viable, adhiere a esa propuesta. Los titulares de las diferentes áreas intervienen en decir qué tareas son adecuadas y podrían ser desarrolladas por un pasante, pero en la práctica esta intervención es informal, se da mediante

la comunicación verbal con el Gerente de Gestión Humana y “Tutor Institucional del Poder Judicial”. Sobre este plan se trabaja durante la pasantía.

Los relatos dan cuenta que con el tutor académico no hay mucha relación, tienen comunicación al principio del ciclo para establecer el plan de trabajo, y luego a fin de año para realizar las evaluaciones. Esta comunicación generalmente es vía mail con intercambio de documentos de trabajo: “en el transcurso no hay mucho contacto, salvo que haya algún problema o salvo que haya alguna propuesta puntual de modificar algo. Pero han sido muy pocos los casos, pero generalmente tenes contacto al principio y al final” (Tutor Institucional)

En cuanto a las tareas que se sugieren en el plan de trabajo, son tareas generales:

Contacto con expedientes, redacción de escritos, manejo de herramientas informáticas, porque muchos tienen el primer contacto con el Lex Doctor o con un Sistema de búsqueda de personal como el sarha online, no están asignados a un área específica. La realidad que lo que hace es colaborar con las distintas oficinas en las tareas que le deleguen. Las tareas suelen ser las mismas año a año, es como un estándar de trabajo, por ahí cosas que van cambiando como en la Administración General que ahora pide alguien para la mesa de entradas, que antes no estaba o en recursos humanos ahora hay alguien para la Delegación, que es un organismo relativamente nuevo. (Ref. Adm. PJ)

El Tutor Académico manifiesta su descontento con la metodología impuesta por el Poder Judicial para la confección del plan de trabajo, en donde ellos como tutores académicos tienen que completar primero las actividades a realizar por los pasantes y su relación con los conocimientos teóricos y luego el tutor institucional agrega lo que cree pertinente. El problema reside –según el tutor–, en que ellos no cuentan con la información necesaria sobre las tareas específicas que se realizan en cada una de las áreas del Poder Judicial donde los estudiantes van a realizar sus prácticas como para analizar qué conocimientos podría aplicar el pasante y proponer actividades:

Fue muy difícil hacerlo, porque yo necesitaba, más allá de las referencias que tenemos cuando se hace la convocatoria (...) que tareas específicas iba a desarrollar, y al no saberlo era como decir, haces algo en el aire, genérico, hipotético, desde la estimación (...) nunca tuve al final que tareas estaba realizando hasta que tuvimos que hacer el informe de avance. El tutor institucional pretendía que yo completara primero antes de tener bien las referencias, yo lo hice con lo que me fueron diciendo los pasantes, las tareas que tenían encomendadas. (Tutor Académico)

Además, cuenta que sus últimas experiencias como Tutor con el Poder Judicial no fueron buenas, no podía coordinar con el Tutor Institucional para definir las tareas que iba a desempeñar el pasante.

Por su parte el Referente Administrativo del CURZA, comenta que el plan de trabajo lo hacen los tutores, pero que el impulso para que se haga y la coordinación en cuanto a tiempo y comunicación es de él y el referente administrativo del PJ. Es él quien pre-elabora el plan de trabajo, en cuanto a las cuestiones más generales, y luego el tutor pone las actividades, “pero cuesta muchísimo esa cumplimentación (...). Creo que hay una falta de consideración, de dimensionamiento de lo que implica el plan de trabajo para los pasantes”. (Ref. Adm. CURZA)

Sobre las tareas que desempeñan los pasantes, el Referente Administrativo del CURZA explica que las mismas no deben exceder las de colaboración, y señala dos problemas a los que se enfrentan los pasantes:

Hacen tareas demasiado básicas en las cuales se sienten incómodos porque estudiaron y pretenden un desafío mayor, y ahí estudiantes que tienen tareas demasiado complejas, ósea, excede ese nivel de colaboración previsto y tienen un nivel de intervención sobre algunas tareas, que bueno eso no corresponde, porque por ahí puede presionar a ese pasante y quizás lo haga desertar”

Para que el pasante tome conocimiento de las actividades y tareas a desarrollar a lo largo de la pasantía, se debe notificar fehacientemente al pasante del plan de trabajo. ¿de qué manera? Anexando el mismo al acuerdo individual (Artículo 8, Ley 26.427). En este sentido desde el

Poder Judicial se señala que: “hay una instancia en donde ellos tienen que firmar, así que, creo que se los notifica, pero no es a través del área, debe ser a través de la Secretaría de Extensión que se encarga más de llenar eso”. (Ref. Adm. PJ)

Por otro lado, el referente del CURZA explica que el pasante debe comenzar la pasantía con un acuerdo firmado y con un plan de trabajo establecido, y en muchas ocasiones esto sucede meses después del inicio de la pasantía, es decir que lo formal no se condice con la realidad. “Lo que me llega a mí de mi ámbito de desempeño es que algunos por sus propias cualidades logran adaptarse rápidamente y otros están bollando, digámoslo de alguna manera y he recibido algunos comentarios inclusivos de que no le asignan funciones”. (Ref. Adm. CURZA)

El hecho de que las pasantías comienzan sin el plan de trabajo lo corrobora el tutor académico, al comentar que tuvo que completar el mismo con las tareas que los pasantes le dijeron que les habían encomendado.

El seguimiento del plan y en general de la pasantía misma es delegado en los titulares de las diferentes áreas “el seguimiento real, el acompañamiento los llevan los titulares de los organismos o quien ellos designen”. (Tutor institucional). Pero esta transferencia de responsabilidad no está formalizada, la práctica no se corresponde con lo normado:

Es la parte donde estamos flojos, porque yo lo tengo que delegar operativamente si o si en los titulares de los organismos (...) la realidad es que excepto que haya problemas de funcionamiento del pasante o una situación de exceso de un titular como mucho contacto no tenemos hasta fin de año y ahí vienen los informes finales, es la parte donde más nos cuesta trabajar, porque a la carga que tenes día a día tenes que sumarle eso, es la parte que nos cuesta”. (Tutor Institucional)

Además de delegar esta función en otra persona, el Tutor Institucional reconoce como uno de los puntos débiles “el seguimiento del plan”. En este sentido expone que:

El plan de trabajo anual se formula al arranque y es sobre los que se hacen el informe al final, ahí es donde tenemos el punto más débil que es el seguimiento efectivo del plan

de trabajo, “en la práctica cuesta mucho estar detrás del plan de trabajo, ver que realmente se aplicó todo, ósea es la parte floja que tenemos hoy (...) se hace el documento con las pautas de laburo y sobre fin de año se hacen los informes, que tampoco son muy exhaustivos. (Tutor institucional)

Se consultó, además, sobre la revisión del plan de trabajo durante su implementación, pero coincidieron en señalar que sólo se mira a fin de año, “es la parte floja de todos, no solamente nuestra, de todos, es el ir trabajando en el plan de trabajo, tanto del titular del organismo como mía como tutor, como de la universidad y del pasante”. (Tutor Institucional)

No habría un seguimiento constante del plan ni de la pasantía por parte del tutor académico; se comunican siempre y cuando el pasante lo necesite; en algunos casos comparten alguna cátedra y están en permanente contacto por ese motivo. “Confiamos en que el Tutor Institucional no se va a salir del plan de trabajo o si se sale que este fundamentado”. (Tutor Académico)

Si bien, queda claro que no hay un seguimiento del plan de trabajo del pasante, desde el Área de Gestión Humana se procura cuidar que las actividades y responsabilidades que les asignada al pasante, no excedan las de una práctica laboral, como así también que la jornada laboral no se extienda más allá de lo reglamentado, según expone el Tutor Institucional:

Lo que tenemos que cuidar mucho desde recursos humanos y también la universidad es que no hallan excesos de un titular y que los convierta en un empleado (...) las responsabilidades que le podemos dar a un pasante (...) tiene que estar acordes a su función de pasantes (...) tenemos que darle responsabilidades para que tengan experiencias, le tenemos que dar tarea de menor a mayor complejidad para que apliquen la cantidad de conocimiento que traen y puedan entender lo teórico como va a lo práctico, más en carreras de administración que todo lo que está escrito viene de la práctica, ¿sí?. Pero no tenemos que excedernos, hay mucho trabajo de que no se excedan algunos titulares y también el exceso de las jornadas.

Si bien se han advertido situaciones de esta índole dentro del Poder Judicial, el Tutor Institucional señala, que lo que hace es hablar con los titulares y explicarles la irregularidad y los problemas que puede traer la misma; estos lo entienden e inmediatamente se revierte la situación:

Cada tanto relevamos los relojes y vemos que hay más de 4 horas de desarrollo de las pasantías y hablamos con el titular le explicamos los problemas que puede generar, lo entienden y se ajustan a las 4 horas (...). Hay que ponerse en el lugar del titular que esta con otros temas, por ejemplo, un juez de familia o un fiscal (...) no conoce la ley de pasantías, esta con otros temas y como que no está encima de esto y bueno yo lo entiendo desde ese punto de vista (...) hay que apoyar al titular en esto. (Tutor institucional, 2019)

El referente administrativo del Poder Judicial, expone que lo que cuesta muchas veces es detectar el problema; en muchas ocasiones el pasante no lo cuenta por miedo a hablar:

Sobre todo, con la Universidad del Comahue que no se da este vínculo tan cercano con el docente (...). Cuando la falla viene por parte de un titular, la verdad que hay mucho miedo por parte del pasante a manifestar lo que le está pasando, porque muchas veces pasa que se le quiere asignar más responsabilidad de lo que le corresponde y la realidad es que un pasante está aprendiendo y no tiene responsabilidades como sí la tiene un empleado. (Ref. Adm. PJ)

De ser una cuestión de maltrato laboral por parte de algún titular (que ha pasado), señala que: “se puede dar intervención a la Profesional de Trabajo Social con que cuenta el Área de Gestión Humana”. En los casos que tengan que ver con una falta de adaptación del pasante, “se puede buscar algo motivacional, si es eso lo que está fallando, o si es algo por parte de su titular (...) la autoridad correspondiente puede hablar con su titular”. (Ref. Adm. PJ)

El Poder Judicial cuenta con dispositivos informáticos que permiten obtener información precisa y actualizada sobre las jornadas laborales de los pasantes, pero para otras cuestiones no

disponen de los mismos, sino que se guían por indicativos que les permite alertar de que algo no está funcionando correctamente, como ser una “consulta”, “un comentario” de algún pasante o del sector donde se realiza la práctica.

Por otro lado, se observa que desde la mencionada organización se preserva la figura de los funcionarios y magistrados, en el sentido de que cuando existe alguna irregularidad la corrigen a partir del dialogo, sin que se documente la situación problemática identificada, las estrategias de acción y los resultados obtenidos evitando de esta manera, la exposición de este actor. Se confía en una falta de intencionalidad en “los excesos” encontrados, aludiendo a la gran responsabilidad que posee un funcionario o magistrado en el desempeño propio de su cargo.

A los fines de las evaluaciones, el CURZA diseñó formularios para que los tutores evalúen a los pasantes y viceversa, en dos instancias de la pasantía: a los 3 meses y al finalizar la misma.

Respecto a cómo se llevan adelante las instancias de evaluación de los tutores al pasante, el Tutor institucional comentó que en los casos en donde los pasantes no se desempeñan en su misma área:

Lo que hago es enviar los formularios y que me ayuden a completarlos (...) le envío a cada titular y que me completen ellos las partes de la evaluación y después yo lo firmo (...) para explicar un poquito más, lo envié, ellos lo llenan, después nos reunimos para explicar porque esto, porque lo otro, le hago la devolución y cuando estamos de acuerdo, y yo veo que lo que ellos quieren poner es lo que refleja y yo estoy de acuerdo como tutor en firmar, eso es que lo firmo. (Tutor Institucional, 2019)

Respecto a la evaluación del desempeño del pasante el tutor institucional señala que se evalúa:

- Por un lado, la **contracción al trabajo, el compromiso**: en la mayoría de los casos los pasantes son muy comprometidos con lo que hacen. Pero en ocasiones esto no sucede y se encuentran con estudiantes muy desinteresados, que no demuestran interés por las tareas que

se les asignan e incluso suelen tener malos tratos con el público. Entonces se evalúa **también el trabajo en equipo**.

- **La calidad del trabajo que realiza:** hay pasantes que al realizar las tareas aplican los conocimientos teóricos aprendidos en la Universidad, como ser la Ley Financiera o la Ley de Procedimiento Administrativo, y realizan la tarea con mucha calidad. No sólo realizan las tareas, un informe, por ejemplo, sino que además le dan un marco teórico, buscan ponerle su impronta. En cambio, otros, toman la tarea y la hacen como una cuestión obligatoria, y no ven la oportunidad de relacionar lo teórico con lo práctico. Entonces, también se evalúa esta **cuestión actitudinal**.

En pocos casos, se han tenido que evaluar **faltas injustificadas** o una cuestión de relación con el resto de los empleados o pasantes, aspectos que refiere a las **relaciones personales y grupales**:

De 100 pasantes tenes 1 o 2 donde el pasante tiene un desempeño que no está bueno (...) que no ves el interés de haber hecho la pasantía, donde te preguntas ¿para qué hizo la pasantía si no tuvo ni ganas de hacerla? En el resto de los casos, generalmente son excelentes, ves en los chicos las ganas de aprender en la práctica lo que han visto en la teoría (...) se meten con los trabajos que le das para aprenderlos de punto a punta, te agregan valor en algún punto del trabajo (...) ósea técnicamente ves lo **actitudinal**, ves la **capacidad de trabajo**, la **capacidad de aprender** y no mucho más. (Tutor Institucional).

El Tutor Institucional concluye este tema explicando que el problema que tiene el Poder Judicial y los tutores es la falta de tiempo para realizar el seguimiento y las evaluaciones más profundas y de manera formal; fundamenta que el ritmo de trabajo que tienen deja poco tiempo para avocarse a ello, “sus despachos generalmente están atrasados, por más que le metamos horas y horas”. Pero aclara:

Si tenemos con los pasantes, mucho feedback de reuniones, de vení, sentate, contame como estas con esto, te voy a dar para que hagas eso, y cuando lo hace le haces la devolución en el momento de que le falto que no le falto, que estuvo bueno, que no. Ese contacto día a día sí esta, pero no está el tiempo material para sentarse a ser un informe de todo eso. (Tutor Institucional)

El Tutor Académico lleva adelante las evaluaciones en base a lo que los estudiantes manifiestan que hacen. En el momento de hacer los informes el pasante arma una especie de síntesis de cuál fue su tarea y el tutor académico chequea si se ajustó al plan de trabajo o si hubo desviaciones y cuáles son los fundamentos. Además, la evaluación del Tutor Institucional le permite al Tutor Académico, conocer si se pudo desenvolver correctamente con las tareas asignadas, sean las previstas u otras nuevas.

Las tareas extras que van más allá del plan de trabajo, permite en ocasiones, que el pasante demuestre capacidades y habilidades para resolver situaciones que no estaban planeadas. Comenta el caso de una pasante que a partir de esas tareas extras demostró su capacidad de resolverlas, de coordinar y articular tareas con un informático, tareas que no son sencillas, superando las expectativas de que era una persona apta para después ser contratada. (Tutor Académico)

Finalmente, ¿qué se hace con la información obtenida a partir de las evaluaciones y los informes finales de los pasantes? Sobre este punto, el Referente Administrativo del Poder Judicial, comenta:

Los informes finales son una forma de saber acerca de la experiencia del pasante (...) Y la verdad que con eso después lo que se hace es una certificación por parte del poder judicial y también por parte de la universidad, pero a los fines de una retroalimentación no se hace mucho con los informes. (Ref. Adm. PJ)

Cuando se consulta al Tutor Institucional si las evaluaciones e informes son utilizados para mejorar las pasantías del próximo año, manifiesta que no, que no sabe si la universidad los

utiliza, pero ellos no, luego agrega los utilizan como antecedentes, para ver que se hizo el año anterior y definir si se sigue con las mismas tareas, “pero más que como antecedente de que hiciste no”.

El referente del CURZA, por su parte expone que es él quien lee todo, y a partir de lo cual elabora la certificación final que da cuenta que el estudiante realizó una pasantía educativa en el Poder Judicial, y plantea que ha servido de mucho para mejorar algunas cuestiones que surgían de forma recurrente en los informes, como por ejemplo la falta de acompañamiento de los tutores.

Finalmente, el Tutor Académico explica que a través de los informes ella puede ver si el alumno aplicó alguno de los conocimientos vistos en la carrera y si tiene que ver con la materia que ella dicta dentro de la Universidad le sirve como retroalimentación.

El rol de los tutores: posibilidades y límites del trabajo asignado

Los tutores son los responsables de la implementación, control y evaluación de los planes de trabajo, para lo cual la ley prevé realizar informes periódicos que deben incorporarse a los legajos personales de los pasantes (Ley N° 26.427). En este sentido, la UNCo le asigna la responsabilidad al CURZA de supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías. Además, dice que los tutores deben efectuar informes periódicos con evaluaciones sobre las actividades realizadas y resultados alcanzados por el pasante.

En los inicios del convenio el tutor institucional era el responsable del área donde el pasante realizaba su práctica. Luego, esto fue modificado para los pasantes de Administración Pública pasando a ser el tutor institucional, el Gerente del Área de Gestión Humana. Esta modificación buscó agilizar la gestión de pasantías, ya que para el Gerente del Área de Gestión Humana estar en contacto con todos los tutores y lograr que estos cumplimenten la documentación de pasantías era complicado y llevaba mucho tiempo de gestión. El hecho de tener que

comunicarse con 15 o 20 tutores, reunirse con ellos, enviarles los documentos, esperar que los devuelvan, y además tener que estar en contacto con 50 o 60 personas más por otros temas inherentes a la organización, le complicaba mucho su gestión.

Entonces buscamos de achicar la mayor cantidad de gente con la que tenemos que estar interactuando, por eso en un momento pensamos, en que si quedaba para lo que es administración, la figura de tutor en cabeza mía, yo mantendría un contacto informal con los titulares y saber que quieren que se haga y que lo propongan es más fácil para mí eso, un contacto informal volcarlo a una planilla y firmarlo yo que tener que distribuir las planillas en 6,7,8 personas y que formalmente me las devuelvan y que formalmente hagan informes. (Tutor institucional, 2019)

Sobre ésta decisión implementada, el referente administrativo del CURZA, comenta que hace tiempo sugirieron que el tutor institucional sea la persona que realmente trabaja día a día con el pasante, el que está al lado, revista este la categoría que fuere. Esta sugerencia, se haya fundada en el hecho de que, en muchos de los casos, los pasantes han planteado; en los informes finales o de forma verbal; que nunca tuvieron contacto en la cotidianeidad de las actividades que realizaban con su tutor institucional. Esta situación la considera una gran falla, debido a que la figura del tutor académico e institucional debería ser relevante, mucho más en el día a día de las actividades.

A mí me queda la intriga si es que los pasantes se desarrollan en función de sus capacidades propias (...), o lo otro que uno tiende a pensar que es que en realidad los compañeros de trabajos son los que tutorean (...) y los orientan en las actividades, que yo creo que es así" (Ref. Adm. CURZA)

Además, comenta que las otras organizaciones con las que tienen convenios tienen mucha consideración respecto a la elección del tutor institucional:

En otras instituciones el criterio es otro, es el criterio de proximidad y cercanía, con respecto a quien está a cargo (...) en general es o el líder del proyecto que está en esa área o el compañero que va a estar ahí, sin importan la categoría, si es el gerente o tiene una categoría de ingreso en el escalafón. (Ref. Adm. CURZA)

El vínculo que construye el pasante es con una persona que no es reconocida. Ese trabajador que tiene un pasante, dedica esfuerzo y tiempo al pasante para enseñarle lo que él hace, finalmente el Ref. Adm. del CURZA hace una reflexión:

El año pasado hice 7 certificaciones de tutor institucional a nombre de una misma persona (...) pero a mi entender, hay otras 7 personas que no están siendo reconocidas, por prever que esto es así (...). Creo que sería una buena medida, hasta por ahí para el clima laboral en el Poder judicial (...) creo que el bienestar cotidiano en un ámbito laboral sería distinto si hay reconocimiento de todas las partes.

Por su parte, el Tutor Académico también cree que lo ideal es que el tutor sea la persona que está trabajando con el pasante, “no que sea un funcionario de alto rango que después no te da contacto, sino se transforma todo en una mera formalidad, “hacer como que el pasante pasa”, “como que el pasante hizo”, “como que lo evalúa”, “hace como que”, y es fantasma.”

Ha sucedido que el Tutor Institucional no respondía los mails; ni el particular ni el institucional ante el requerimiento del Tutor Académico; tampoco las llamadas, teniendo que intervenir el Área de Extensión para que no quedaran los estudiantes en el medio de una cuestión institucional. Situación que llevó a que dicha docente decidiera dejar la función de tutor académico: “no me gusta el destrato ni en los alumnos, ni hacia mí, y a la institución (...). Ahí corte con el Poder Judicial, no se podía hablar”.

En lo que respecta al “Tutor Académico”, la selección del mismo en un principio era llevado adelante por la Secretaria de Extensión del CURZA, luego, para el caso de alumnos de Administración Pública, se pactó que el tutor sería el coordinador de la carrera; y finalmente, a partir del año 2015, se definió que la elección de los tutores se lleve a cabo directamente por cada pasante, por afinidad o preferencia de generar mayor compromiso en ese vínculo.

El referente del CURZA afirma que el hecho de que el tutor sea el Coordinador de la carrera, iba en contra de lo que dice la ley, pero también de lo que dice el reglamento de pasantías del

CURZA. El cual fija que un tutor puede tener de 1 a 4 pasantes según la dedicación del docente. En ese entonces, el tutor académico tenía entre 8 y 10 pasantes a cargo.

Pero este criterio se cambió, con la idea de apegarse a las normas y además en búsqueda de solucionar situaciones problemáticas planteadas por los alumnos pasantes. El planteo fue realizado por el referente administrativo del CURZA, quien expone que recibía las quejas por parte de los alumnos respecto de que los tutores, académico e institucional:

Estaban ausentes, nadie los acompañaba a hacer una devolución, nadie les preguntaba cómo iban las pasantías, nadie explicaba cómo hacer las cosas, cuestiones académicas y de la misma institución, nadie los acompañaba a hacer un trabajo final, tenían que andar buscando la firma para el informe final que ellos elaboraban, para cumplimentar una formalidad un procedimiento. (Referente Adm. CURZA)

Que el pasante elija el tutor se considera que ha contribuido a mejorar esta problemática y en los casos de dar una falta de acompañamiento se debe a la mala elección de los pasantes:

Hay estudiantes que siguen eligiendo a ciertos docentes que no los atienden, pero eso es un problema del pasante, es más estratégico de que haya después un buen vínculo, a quien se elige o no se elige (...) hay algunos que son más comprometidos que otros (...). Pero el índice de mayor cumplimiento en cuanto a informes finales y evaluaciones se dio luego de esa decisión, porque al tener un tutor menos pasante es más personalizado, mismo lo veo yo también con la comunicación que tengo yo con los tutores, al menos no se han planteado inconvenientes, salvo en casos particulares que siguen eligiendo determinados docentes, pero desde el punto de vista académico no. (Ref. Adm. CURZA)

Sin embargo, el Referente Administrativo del Poder Judicial comentó que los pasantes han manifestado que no sienten el acompañamiento de su tutor académico:

Ya sea verbalmente diciendo que solamente el tutor lo buscaba cuando tenía que elaborar el plan o la evaluación parcial y también lo he visto reflejado por escrito en los informes finales de los pasantes, que como aspecto a mejorar que es uno de los puntos del informe, hacen referencia a eso. (Ref. Adm. PJ)

Además, sugiere que sería bueno tomar de la Universidad de Río Negro los encuentros periódicos llevados a cabo entre los tutores académicos, los alumnos y personal del departamento vía estudiantil, quien se encarga del tema de pasantías dentro de la universidad, debido a que en esos encuentros hablan sobre la trayectoria del pasante, como se está sintiendo en el lugar, si está sintiendo alguna dificultad. Ahí surgen temas que son importantes tratar a tiempo, como lo fue algún tipo de maltrato de un titular a un pasante, detectar aspectos que están fallando y poder trabajar sobre ello, cuestiones que por ahí el pasante no se anima a manifestarlo abiertamente, dentro de la institución.

La función de tutor, no es una función arancelada, pero muchas veces representa un atractivo para los docentes, sea por su rol de colaboración con un estudiante de la carrera o por el antecedente que suman a su carrera académica, en donde las tutorías como formación de RR.HH son importantes, así lo expuso el Referente Administrativos del CURZA, “creo que son las dos cosas. siempre hay un ánimo de colaboración, porque es una actividad institucional de sostener la vida académica que va más allá del aula”

De igual forma entiende la función de los tutores la docente guía entrevistada, cuando expone que para ella es parte de sus tareas como docente, como lo es tener un auxiliar en una cátedra, un pasante o una dirección de tesis. Es parte de acompañar el proceso del alumno y su formación disciplinar, lo que se llama “formación de RR. HH”. (Tutor Académico)

Más allá de las dificultades observadas, señaladas anteriormente respecto a la elaboración del plan de trabajo; el seguimiento y evaluación; las dificultades en las tutorías, en general hay coincidencias entre los responsables entrevistados sobre los beneficios que aportan las pasantías a la formación profesional de los pasantes, haciendo en cada caso alusión a diferentes cuestiones, señalan dificultades, pero no cuestionan el sistema en sí.

Desde el ámbito Judicial caracterizaron las mismas como muy útiles, como una experiencia muy buena para el estudiante y para la propia organización que recibe pasantes. Los comentarios pusieron el foco de atención principalmente sobre la formación del estudiante para una posterior inserción laboral y sobre el desarrollo o crecimiento personal de los mismos.

El tutor institucional comentó que muchos pasantes luego rinden e ingresan a trabajar como empleados, destacando que la diferencia cuando se inserta laboralmente entre estos y los otros empleados que no fueron pasantes es muy grande, y particularmente, administración pública que tiene una formación teórica muy sólida. Además, ve como muy satisfactorio en lo personal como jóvenes estudiantes que realizaron pasantías en el Poder Judicial, se incorporaron al organismo como empleados, forman una familia, son padres y se desarrollan tanto profesionalmente como en la faz personal.

Considera, además, que se tendría que reforzar entre el Poder Judicial y las Universidades convenios que vallan más allá de la pasantía, que permita que quienes realizaron una pasantía concursen con algún esquema diferenciado, más específico, que permita más fácilmente la incorporación como empleados. Teniendo en cuenta que en el Poder Judicial todos los cargos son por concursos.

Por su parte el Referente Administrativo PJ, quién realizó su práctica laboral en el Poder Judicial, también hizo referencia a la importancia de la pasantía para insertarse laboralmente, ya que actualmente trabaja en la misma área donde realizó su práctica. Además, agregó que la pasantía no solo atraviesa lo académico, que va desde el primer contacto con un expediente, saber cómo es el ámbito dentro de la oficina, hasta el simple hecho de hacer escritos como notas y demás, sino ayuda en lo personal, a desenvolverte, ella comenta que era muy introvertida y de apoco la pasantía fue ayudándole a relacionarme más con la gente, crecer también desde ese lugar, no solo profesional sino como persona.

Tanto el referente administrativo del CURZA como el tutor académico calificaron las prácticas pre-profesionales como muy importantes como herramienta para la inserción laboral posterior del pasante y muy valiosas para quienes estudian una carrera, particularmente para la de Administración Pública, que es una carrera predominantemente teórica, que requiere desempeñarse en términos prácticos procedimentales en la mayoría de los casos. La vinculación de la Universidad con el medio laboral propio de ese estudiante y futuro profesional es fundamental en cualquier institución.

También se considera muy importante en el plano económico. El Referente Administrativo del CURZA comenta que, aunque no debería ser así lo es; porque en muchos casos la asignación estímulo de una pasantía le permite al estudiante seguir estudiando, más allá de que eso es una cuestión personal o familiar, es la realidad que atraviesa el contexto de la educación universitaria.

Más allá de los beneficios que observan para los pasantes, creen necesario revisar el convenio y producir los ajustes que generan distorsiones y asimetrías que ponen en riesgo los objetivos de formación profesional que conllevan las mismas.

Síntesis del capítulo

El sistema de Pasantías implementado entre el CURZA y el Poder Judicial requirió atravesar por instancias de planificación, que dieron como resultado la generación de un convenio de pasantías como instrumento para operativizar y regular el desarrollo de las mismas. Todo acuerdo, más allá de su formulación, requiere de un proceso contante de seguimiento y revisión. A medida que se avanza con el plan, es necesario producir información que permita emitir un juicio de valor acerca si las acciones que se están llevando adelante permiten alcanzar los objetivos propuestos, y entonces introducir los cambios pertinentes para lograrlos.

Sin embargo, en el caso particular de estudio, de acuerdo a lo expresado por los entrevistados, no se han establecidos instancias de revisión del convenio, ni en forma conjuntas ni individual. Es así, que desde que se puso en marcha el mismo, sólo se modificó una vez luego de 8 años de vigencia, y por la exigencia de adecuar lo pactado a la normativa nacional, momento en el cual el Poder Judicial aprovechó para introducir cambios con el fin de mejorar el programa y adecuarlo a las circunstancias.

Si bien no se han fijado instancias de revisión, la experiencia demostró que a medida que se llevaron adelante las acciones para alcanzar los objetivos plateados en ese convenio, fueron surgiendo cuestiones que no habían sido previstas en el mismo; objetivos contrapuestos; situaciones personales de pasantes que necesitaban ser atendidas; tiempos que había que adecuar, etc., Aspectos que tuvieron que ser discutidos, repensados y plasmados en el convenio de pasantías, lo que significó la modificación del convenio original.

Desde la concepción de planificación estratégica, hay varias personas que planifican y a todos se les reconoce la capacidad de planificar, es decir que no hay una sola persona que lo hace, esto conlleva la necesidad de establecer consensos para poder llevar a cabo el cumplimiento del plan. Sin embargo, en el caso de estudio las únicas propuestas de mejoras incorporadas fueron las realizadas por el Poder Judicial, aun cuando desde el CURZA se han realizado varios intentos por incorporar cambios en el convenio, estas fueron desestimadas por resultar inviables.

Lo planteado respecto al pago de vacaciones, cálculo de asignación estímulo, derechos del pasante, pago al CURZA por servicio de búsqueda y administración de pasantías, elaboración de acuerdos individuales, permite pensar que hay cierta dificultad por parte del Poder Judicial en aceptar los planteos que realiza la institución académica en virtud de resguardar los derechos que considera legítimos para sus estudiantes.

En un nivel más específico se encuentran los planes de trabajo, que también requiere de instancias de planificación para su confección y aplicación. Los relatos obtenidos de los actores que participan en el proceso de planificación de los planes de trabajo, dan cuenta de la existencia de cierta dificultad para la confección de los mismos, así como para realizar su seguimiento y evaluación.

En ocasiones los pasantes comienzan con su práctica sin la existencia de un plan de trabajo, lo que demuestra una falta de consideración sobre la importancia que reviste el plan de trabajo. Así como la metodología utilizada para su confección, la cual carece de espacios de diálogo e intercambio de información entre los tutores responsables.

Por otro lado, el seguimiento y evaluación del plan de trabajo y del desarrollo de las pasantías, no es realizado por los tutores responsables de dicho proceso, sino que es delegado en los titulares de las áreas donde el pasante realiza su práctica, un actor no reconocido formalmente. Es decir, que los tutores no se supervisan las tareas y actividades durante el desarrollo del plan que permitan el logro de los objetivos propuestos y realizan las evaluaciones en base a información brindada por otros actores.

Al no existir en el Área de Gestión Humana del Poder Judicial dispositivos para realizar la supervisión del desarrollo de las pasantías, se observa la necesidad de generar instancias de planificación que definan mecanismos de seguimiento, instrumentos, tiempos, actores dedicados a estas instancias. Esta falta de registración de las situaciones problemas, impide contar con evidencias para proponer modificaciones normativas u operativas en los planes de pasantías.

A medida que se avanzó con el programa de pasantías surgieron cuestiones vinculadas con el tutor académico e institucional que hizo necesario pensar y definir quién ocuparían este rol

en casa una de las Organizaciones estudiadas, con el fin de atender las necesidades propias de cada una de ellas, pero que en la actualidad siguen presentando dificultades.

No hay una percepción compartida entre los referentes entrevistados de una organización y la otra, en cuanto a la problemática de consensos. Desde la organización de práctica no perciben el descontento expresado por los representantes del CURZA que participaron en esta investigación.

Finalmente se puede concluir que existen tensiones entre estas dos organizaciones que responden a los intereses particulares perseguidos por cada una de ellas. Estas tensiones han sido dadas a conocer por diferentes actores, pero requieren de instancias de negociación por parte de las autoridades con capacidad de decisión, el Superior Tribunal de Justicia y el Decano del CURZA.

Capítulo IV – Fortalezas y debilidades en el desarrollo de las pasantías desde la experiencia de los pasantes

En el presente capítulo se analiza las condiciones de posibilidad en el logro de los objetivos establecidos en el proyecto pedagógico integral, que guía la realización de las pasantías en el Poder Judicial de Río Negro desde el 2014 al 2017. Busca conocer, desde la experiencia de los estudiantes del CURZA, las fortalezas y dificultades que plantean los alumnos pasantes como así también, los aprendizajes más significativos logrados y de qué manera se relacionan con los objetivos establecidos en el proyecto.

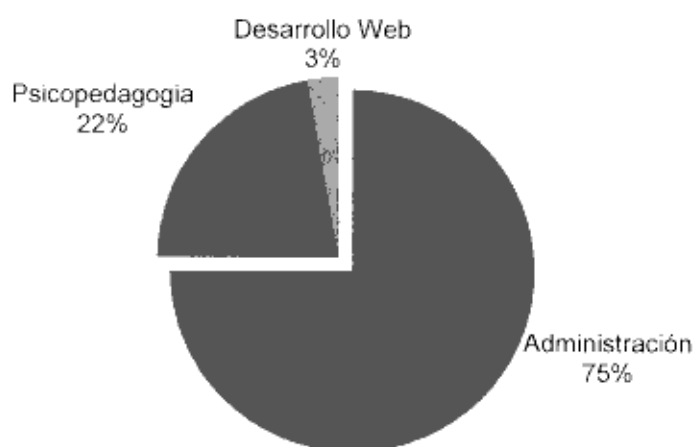
Para llevar a cabo el análisis propuesto, se contó con información obtenida de las encuestas electrónicas y entrevistas a estudiantes que realizaron pasantías en el período objeto del presente estudio. Se consideraron algunos indicadores tales como objetivos, inducción, plan de trabajo, acompañamiento, participación, seguimiento y evaluación, conocimientos teóricos aplicados y adquiridos, aprendizaje práctico, entre otros.

Perfil de los pasantes

Del total de los estudiantes del CURZA que realizaron prácticas formativas en el Poder Judicial de Río Negro con sede de funciones en Viedma, desde el 2014 al 2017, el 75% son alumnos de la **carrera** de Administración Pública, ya sea de la Licenciatura o de la Tecnicatura; el 22% corresponden a la Licenciatura o Profesorado en Psicopedagogía y sólo el 3% forman parte de los alumnos de la Tecnicatura en Desarrollo Web⁸.

⁸La información consignada en este apartado, fue extraída de planillas con registro de pasantes y Disposiciones de ingreso, brindada por personal del Área de Gestión Humana del Poder Judicial.

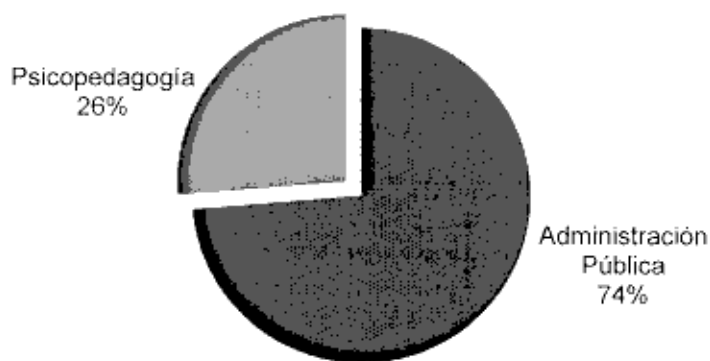
Grafico N° 1: Total pasantes por carrera. Val. %



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

Del total de pasantes, se **logró encuestar** al 53% de ellos, el resto no pudo ser localizado o no respondieron la encuesta. Del porcentaje que cumplimentó la encuesta, el 74% de alumnos pertenece a la carrera de Administración Pública y el 26% restante a la de Psicopedagogía.

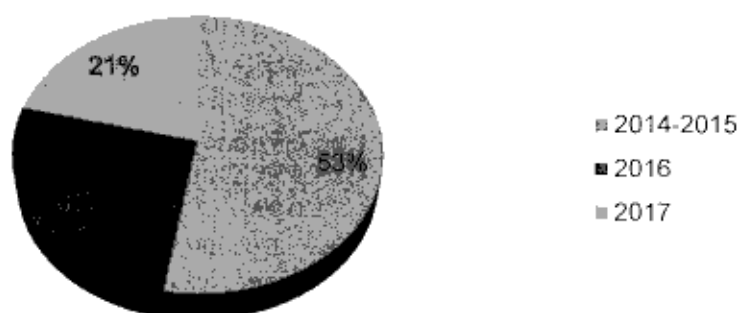
Grafico N° 2: Carrera a la cual pertenecen los pasantes encuestados. Val. %



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

Es de destacar que el 53% de los encuestados realizaron su práctica laboral durante el primer periodo, es decir: 2014-2015, un 26% la hizo en el 2016 y el restante 21% en 2017.

Grafico N° 3 : Año en que realizaron la pasantía los estudiantes encuestados. Val. %



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

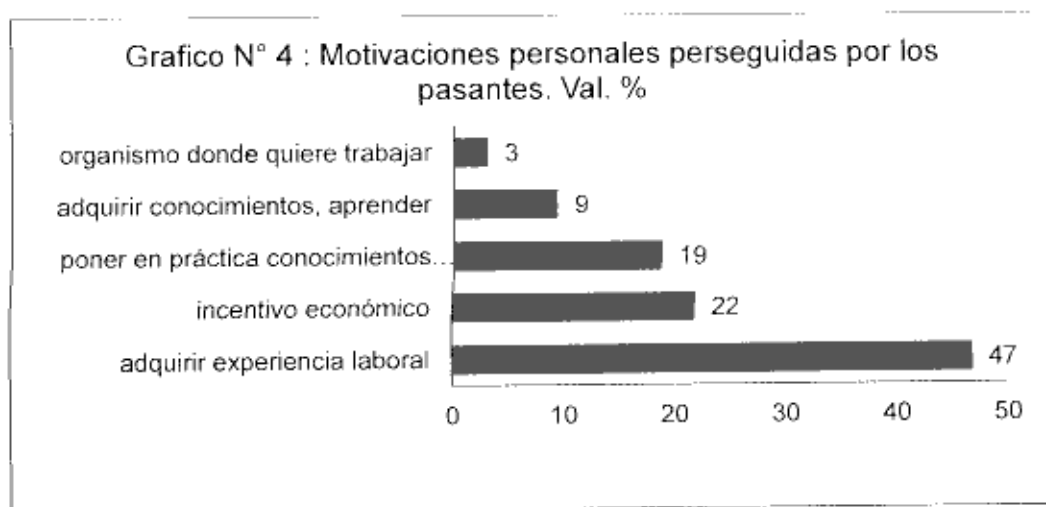
La disminución en el porcentaje de encuestados de los últimos dos años se condice con la reducción en el total de pasantías realizadas por estudiantes del CURZA en el Poder Judicial durante estos mismos años; pasó del 54% entre 2014-2015, a 28% en 2016 y 17% en 2017. Esta situación responde a la generación de un convenio de pasantías entre el Poder Judicial y la Universidad Nacional de Río Negro, que implicó que -puestos de trabajo que antes eran asignados por alumnos del CURZA, a partir del 2016 fueron ocupados por estudiantes de Contador Público y Abogacía, así lo expuso el Ref. Adm. PJ.

Por otra parte, dicha reducción también puede vincularse con la firma de nuevos convenios por parte del CURZA con otras organizaciones, tales como Agencia de Telecomunicaciones (ALTEC), Agencia de Desarrollo Viedma-Patagones y Defensoría del Pueblo, que generó una mayor y más variada oferta para los estudiantes.

Respecto a la razón de considerar en forma conjunta los años 2014/2015, se debe a que si bien el actual Convenio de Pasantías modificado en año 2013 establece en su cláusula 7ma., que las practicas se extenderán en un único periodo anual que inicia el 01 de febrero y termina el 30 noviembre, recién en octubre de 2014 efectivamente se implementó la nueva metodología pautada. Por tal motivo, se observa que un grupo de pasantes hicieron su práctica por más de 1 año calendario (2014 y 2015), posteriormente la situación se regularizó y las prácticas pre-

profesionales se realizaron como lo establece el convenio vigente. Esta adaptación del convenio fue acordada y formalizada en un Acta firmada entre el Presidente del STJ y el Decano del CURZA el 06/10/2014.

Motivos que los indujeron a realizar las pasantías y objetivos alcanzados

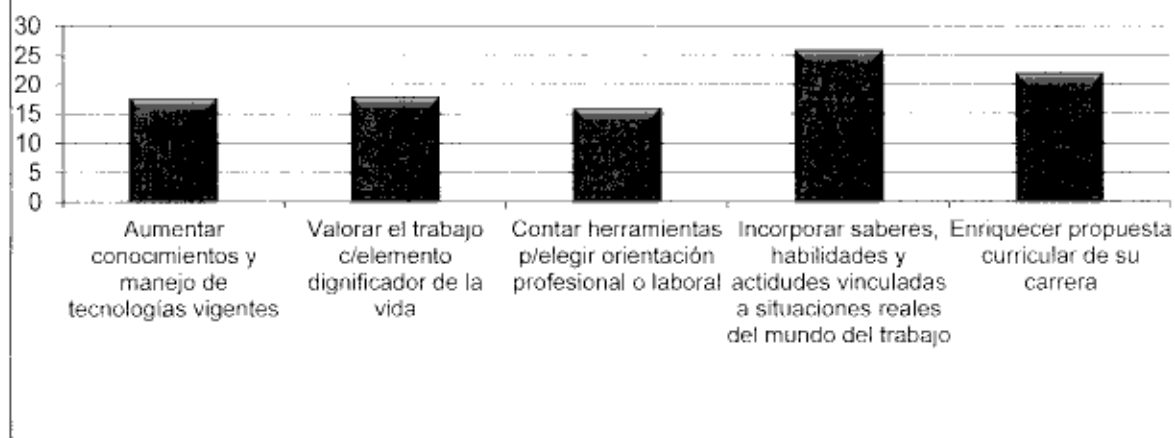


Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

Como muestra el grafico Nro. 4, los motivos personales que impulsaron la inscripción de cada uno de estudiantes para realizar la pasantía, expresaron mayoritariamente que fue para “adquirir experiencia laboral” (47%), en segundo término, por el “incentivo económico” (22%) y la posibilidad de “poner en práctica conocimientos adquiridos” (19%); otros motivos con menores porcentajes: “adquirir conocimientos, aprender” (9%) y porque “es la organización donde quieren trabajar” (3%).

Como se consignó en el capítulo 2 del presente estudio, los objetivos del sistema de pasantías son definidos en primera instancia por la Ley Nacional Nro. 26.427 en su artículo 3°; luego cada Unidad Educativa debe confeccionar un plan pedagógico que guía el proceso de aprendizaje de sus alumnos, como marco para celebrar convenios con otras organizaciones. En esos convenios deben establecerse los objetivos pedagógicos de las pasantías y su relación con los estudios cursados.

Grafico N° 5: Objetivos del Sistema de Pasantías alcanzados desde la experiencia de los pasantes encuestados. Val. %



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

Los pasantes señalaron como objetivos alcanzados según su experiencia laboral, en primer lugar, haber “incorporado saberes, habilidades y actitudes vinculadas a situaciones reales del mundo del trabajo”(26%); en segundo término, “enriquecer la propuesta curricular de su carrera”(22%); luego hicieron mención al resto de los objetivos, es decir, “conocimiento y manejo de tecnologías vigentes” (18%), “valorar el trabajo como elemento dignificador de la vida”(18%) y “contar con herramientas para elegir orientación profesional o laboral futura” (16%).

Empleo y experiencia laboral

En la mayoría de los casos (68%), la realización de la práctica de formación profesional realizada significó la **primera experiencia laboral** formal para los estudiantes, sólo el 32% de ellos tenía alguna experiencia previa.

El primer empleo, aun cuando este reviste el carácter de “practica pre profesional” define formas de ser, hacer y pensar; se internalizan procedimientos, hábitos y nuevas formas de relacionarse. El pasante se encuentra con otros actores sociales con roles diferentes, con los



cuales interactúa y a partir de quienes aprende, no solo prácticas procedimentales sino también hábitos y costumbres.

En la actualidad, el 89% de los encuestados se encuentra empleado, realizando mayormente actividades relacionadas con sus estudios. En el caso de Psicopedagogía realizan actividades tales como el ejercicio de la docencia y acompañamiento pedagógico de niños, niñas y adolescentes, y en el caso de Administración Pública, actividades de gestión, coordinación, atención al usuario/cliente, entre otras.

El hecho de haber realizado una práctica de esta índole en el Poder Judicial favoreció, en la mayoría de los casos (85%), la inserción laboral de los encuestados, principalmente por ser uno de los aspectos más valorados en el currículo vitae (40%); en segundo lugar, como experiencia a la hora de desempeñarse laboralmente, permitiendo un mejor desenvolvimiento, organización del trabajo, atención al público etc. (20%). Un número muy reducido (15%), contestó no haberles servido la experiencia a tales fines y fundamentaron esta respuesta en que no fue valorada para el actual puesto de trabajo. Las pasantías que no fueron tenidas en cuenta, son aquellas realizadas por estudiantes de la carrera de Psicopedagogía que se desempeñan laboralmente en la órbita del Sistema Educativo: los ingresos se dan principalmente por puntajes asignados en función del título obtenido y antigüedad laboral en la docencia, sin valorar otro tipo de experiencia.

El proceso de inducción

El proceso de inducción está definido por las políticas y prácticas destinadas a recibir adecuadamente a las personas que ingresan a una organización y acompañarlos en sus primeros pasos, para una correcta adaptación en el puesto de trabajo y su entorno. Consiste en transmitirle principios y pautas básicas de conducta que deben conocer al momento de su

incorporación. Este tipo de programa se ubica dentro del Subsistema de gestión del Empleo que compone la Gestión de Recursos Humanos. (Longo, 2002).

La inducción es un proceso básico para que las personas que inician sus actividades en una organización conozcan su visión, misión, objetivos, valores, estructura orgánica, políticas de personal, entre otras cosas. Por ello, se consideró importante conocer cómo se da este proceso en los ingresos de pasantes, ya que una adecuada inserción dentro del Poder Judicial permite al estudiante desenvolverse más satisfactoriamente, con más conocimiento y mayor confianza en sí mismo.

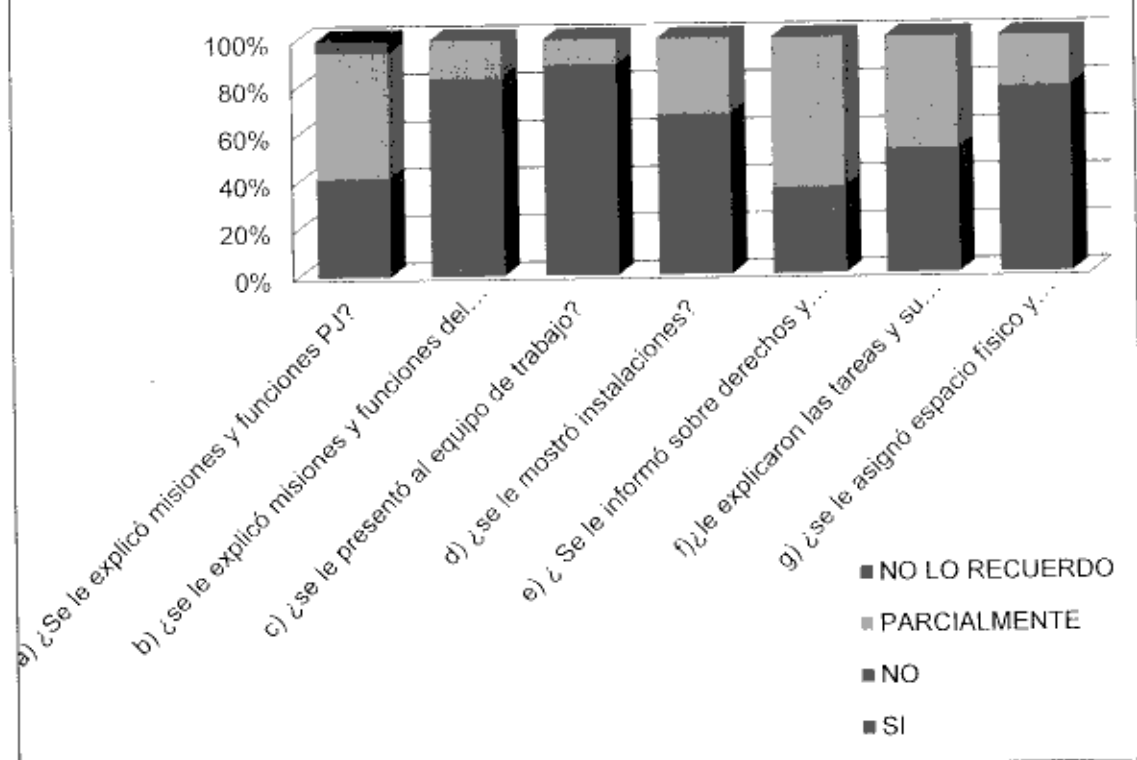
En cuanto a la información recibida al inicio de la pasantía, el 90% respondió haber recibido información acerca de las misiones y funciones del poder Judicial y su organización. Dentro de este grupo, el 53% señala que fue realizada de manera parcial. Respecto al área dónde iban a realizar la pasantía, el 79% consigna que se les explicaron las misiones y funciones de la misma, así como también, se les presentó al equipo de trabajo (89%), y mostraron las instalaciones del lugar (58%).

Respecto a si fueron informados acerca de los derechos y obligaciones como pasantes, el 63% respondió que “parcialmente”, mientras que el 26% que “sí” y el restante 11% que “no”.

En la mayoría de los casos (89%) se les explicaron las tareas y su organización a lo largo del año. El 11% de los encuestados no fue informado sobre estas cuestiones.

Finalmente, a la mayor parte de los pasantes (68%) se le asignó un espacio físico y herramientas materiales y tecnológicas para el puesto de trabajo en el cual realizaría su práctica. En el 21% de los casos fue de forma parcial y en un 11% esto no sucedió.

Grafico N° 6 - Proceso de inducción.Val. %.

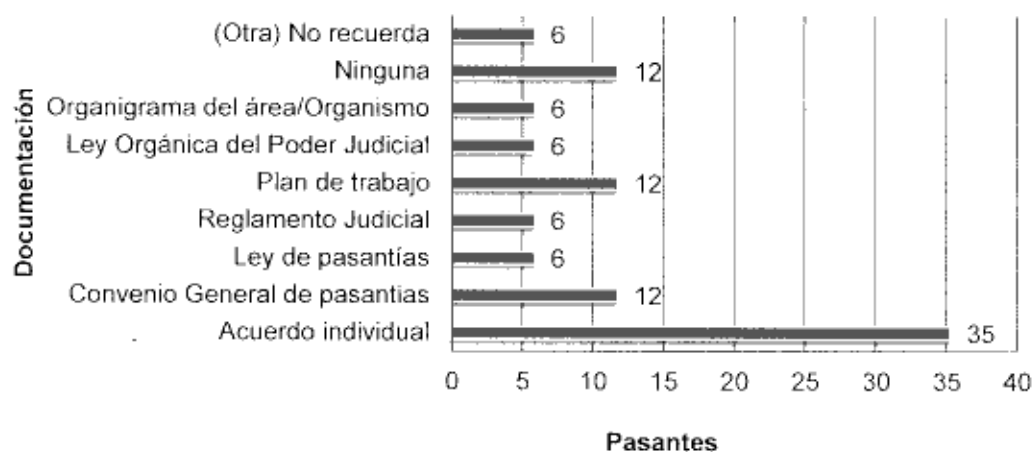


Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

Interesó saber también, que documentación se había entregado al comienzo de la pasantía, ya sea en forma digital o en papel. En este sentido, en primer lugar (35%) coinciden que el acuerdo individual; en segundo término, señalan que se les entregó el convenio general (12%) y el plan de trabajo (12%); en menor medida la ley de pasantías (6%), la Ley Orgánica del Poder Judicial (6%) y el organigrama del área (6%). Un 12% señaló que no recibió ninguna documentación y un 11% no lo recordaba. Uno de los pasantes al respecto señala:

Es muy importante que el pasante tenga toda la información necesaria para situarse tanto en la organización poder judicial como en el organismo o área de práctica, y en las tareas particularmente a realizar; todo lo que se mencionó (acuerdo individual, convenio general, ley de pasantías, reglamento judicial, plan de trabajo, ley orgánica y organigrama). Incluso esa información se puede brindar al pasante con anterioridad para que vaya leyendo, entrando en conocimiento. (Encuestado Nro. 12)

Grafico N° 7: Documentación entregada al inicio de la pasantía. Val. %



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

El referente administrativo del Poder Judicial, cuando es consulto acerca del momento en que los pasantes toman conocimiento del plan, sus derechos, responsabilidades en el área, comenta que “cuando se hace la convocatoria se les hace como una charla informativa acerca del régimen de pasantías. Pero no hay otra instancia donde se refuerce eso después”. Además, explica, que, si bien no se les da copia de la ley o del reglamento del poder judicial, se les solía entregar un resumen del régimen de licencias, debido a que es uno de los temas de mayor consulta, y que genera cierto temor la solicitud de las mismas.

Por su parte el referente Administrativo del CURZA, comenta que los derechos y obligaciones están planteados en el acuerdo individual, pero que cuando se acercan a Extensión a firmar papeles, antes de comenzar con la pasantía, siempre se les informa de la Ley, sus derechos y obligaciones en general; motivo por el cual considera que sería importante que la Universidad como “coordinadora” del Sistema, se asegure de que en alguno momento - luego de la selección - el pasante vaya a la Secretaría de Extensión:

Como el caso del Poder Judicial no es integro en cuanto a lo que marca la Ley, es necesario darles mayor información de la que está en el acuerdo individual, porque de

lo contrario le estaría faltando información (...). La normativa esta publicada en la web y se los remite allí (...), cualquiera pueda acceder. (Ref. Adm. CURZA)

Se observa cierta inconsistencia entre lo que establece la ley respecto de la documentación a entregar al inicio de la pasantía y lo que los pasantes manifiestan haber recibido. En este sentido, es pertinente recordar que la Ley Nacional de Pasantías establece:

Los estudiantes seleccionados para realizar las pasantías, deberán suscribir un acuerdo individual con los firmantes del convenio, el cual contendrá las condiciones específicas de la pasantía educativa. Este acuerdo debe instrumentarse conforme a las pautas del convenio. El texto de la presente ley y el convenio de referencia serán anexados al acuerdo, para la notificación fehaciente del pasante. (Ley 26.427,2008, art.8).

Asimismo, la Resolución Nro. 253 del CURZA en su Art. 7° establece que se debe entregar copia del acuerdo individual y el plan de trabajo al pasante, al igual que lo establece la cláusula 15 del Convenio de Pasantías firmado entre el CURZA y el Poder Judicial.

Más allá de que en la mayoría de los casos tampoco fue entregada la normativa interna de la organización, es de destacar que sí se les brindó información al respecto. Se les explicó como estaba organizado el Poder Judicial, sus misiones y funciones, así como las del área de práctica.

Actividades realizadas y su vínculo con la formación

Las pasantías educativas son definidas como el conjunto de actividades formativas realizadas por estudiantes, sustantivamente relacionadas con la propuesta curricular de los estudios cursados. Es decir, que las actividades que estos realizan en sus prácticas tienen que estar íntimamente vinculadas con su formación académica, teórica y práctica, esta es la misión de una pasantía, su espíritu. A partir de allí, se busca el logro de diferentes objetivos. (Ley Nacional N° 26.427)

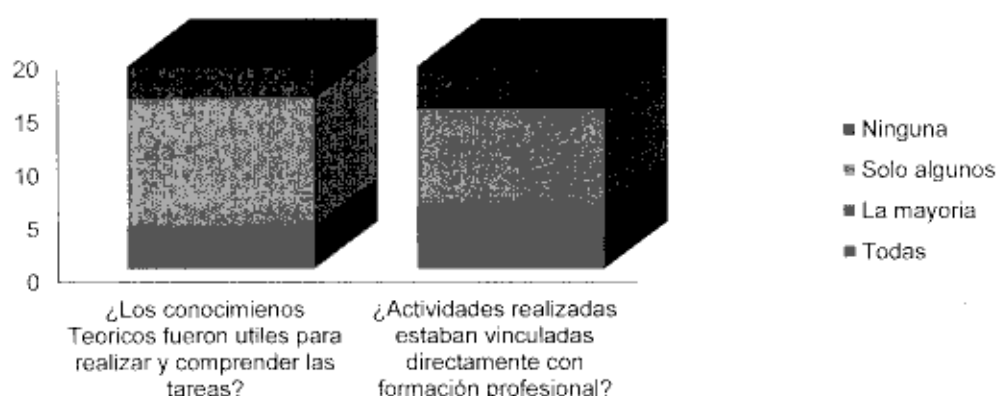
Esta vinculación se debe plasmar en los planes de trabajo de los pasantes, confeccionado entre los tutores académico e institucional. Así lo prevé el modelo de Plan de trabajo propuesto por la UNCo, en la Ordenanza 191/09.

En el mismo sentido, el convenio general firmado entre estas dos organizaciones hace mención a esta vinculación, cuando plantea que el programa de pasantías tiene por objeto “brindar experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida, que habilite para el ejercicio de la profesión” y “realizar prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios cursados”

Este planteo llevó a indagar acerca de la **vinculación entre las actividades realizadas y la formación profesional** de los pasantes; sobre este aspecto el 32% respondió que “todas” o la “mayoría” de las actividades están relacionadas a su formación académica, el 47% que “solo algunas” tenían vinculación y un 21% responde que “ninguna”. Cabe mencionar que este último porcentaje corresponde mayormente a pasantes de Psicopedagogía

Por otro lado, cuando se consultó si los **conocimientos teóricos adquiridos en la universidad** fueron útiles para comprender y realizar las tareas asignadas, la mayoría contestó que “solo algunos” (63%), otros que “la mayoría” (21%), y el resto que “ninguno” (16%). Es de destacar que en el caso que contestaron que ninguno, corresponden alumnos de las dos carreras, es decir de Psicopedagogía como de Administración.

GRAFICO N° 8: Conocimientos recibidos y actividades realizadas. Val %.



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

Al interrogar sobre su conformidad respecto de las tareas realizadas, un porcentaje muy elevado (84%) señaló estar conforme, un 11% parcialmente y solo el 5% no lo está.

Además, se consultó si estas eran acordes a su formación académica, a lo cual contestaron que “sí eran acordes” un 53%, que “parcialmente” un 37% y que “no” o “no contesta” un 10%.

Sin embargo, al avanzar un poco más en relación a las tareas realizadas, solo un 30% menciona aspectos **positivos**, tales como que “eran llevaderas y de aprendizaje” y “permitieron incorporar conocimientos”. Mientras que un 50%, hizo mención a los aspectos **negativos**, expresando opiniones como: “eran muy repetitivas o rutinarias”; “muy relajadas o que les hubiera gustado aprender más”; “lo realizado no fue enseñado en la Universidad”; “el área de trabajo requería otro perfil profesional”; “algunas tareas eran asignadas por predisposición del pasante y a solicitud de este” y que “la pasantía estuvo mal organizada, fomentaban la mano de obra barata”. También es llamativo que en un 20% de los casos no emitieron opinión al respecto.

Otra cuestión señalada por más de la mitad de los encuestados, es la percepción de que su pasantía, en ocasiones, era utilizada para cubrir puestos de trabajos vacantes o licencias de empleados. La argumentación dada fue: “en el lugar que realice la pasantía había 2 personas de licencia”; “particularmente, creo que mi función era tapar agujeros o hacer lo que nadie quería hacer, por falta de tiempo, interés etc.”; “los compañeros mismos decían que nos explotaban, ni sillas teníamos”; “durante la jornada de trabajo se me asignaban tareas que en realidad correspondían a algún compañero que ese día no había asistido a trabajar”; “había demasiado trabajo y necesitaban más personal” etc.

Conocimiento y participación en la definición del Plan de Trabajo

Los planes de trabajo de los pasantes son instrumentos que definen líneas de acción concretas, dispositivos a partir de los cuales se pretende alcanzar los objetivos pedagógicos de

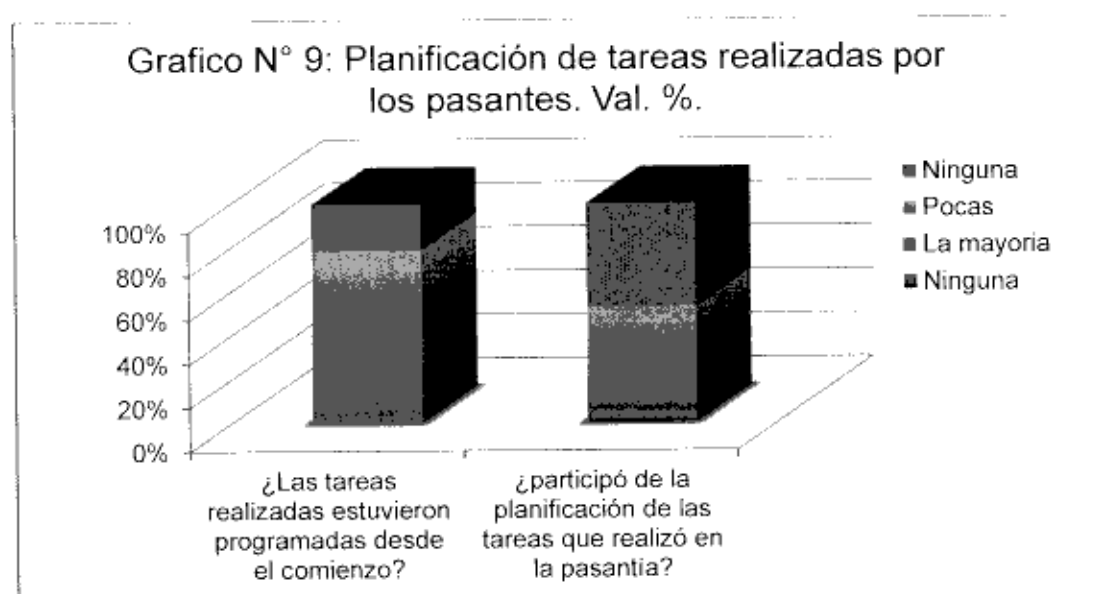
las pasantías. Es una instancia de la planificación a cargo de los tutores del pasante, así lo establece la normativa vigente (Ley Nacional de Pasantías Nro. 26.427 en su Art. 17, el Art. 7 Anexo 1 de la Resolución 253/11 CURZA y el Convenio de Pasantías entre estas dos organizaciones).

Por lo expuesto, interesó saber acerca de la planificación de las tareas realizadas, observándose que, el 42% de los encuestados respondió que “la mayoría” de las tareas estuvieron programadas desde su comienzo, mientras que 37% dijo que “pocas” revistieron ese carácter y el 21% restante que “ninguna”.

“(observan) como obstáculo, la falta del cronograma que determine las tareas y actividades a lo largo del año” (encuestado Nro. 8);

“el objetivo era administrativo, no había plan de trabajo desde el área de la psicopedagogía” (encuestado Nro. 18);

“el plan de trabajo es importante (...) ayuda mucho a que el pasante entienda lo que va a realizar y lo pueda ir consultando a medida que transcurren los meses (...) hay que definir los objetivos y las acciones, establecer plazos para el cumplimiento de las tareas” (encuestado Nro. 11).



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

Respecto de la participación en la planificación de las tareas a realizar en el transcurso de la pasantía, el 47% señaló que no participo en “ninguna” instancia de planificación, un 32% indicó que participó “en alguna”, el 16% “en la mayoría” y solo el 5% en todas. Además, una vez finalizada la pasantía no se los convocó para participar de la confección del plan de trabajo de los futuros pasantes. Así lo señalaron en un 95% de los casos.

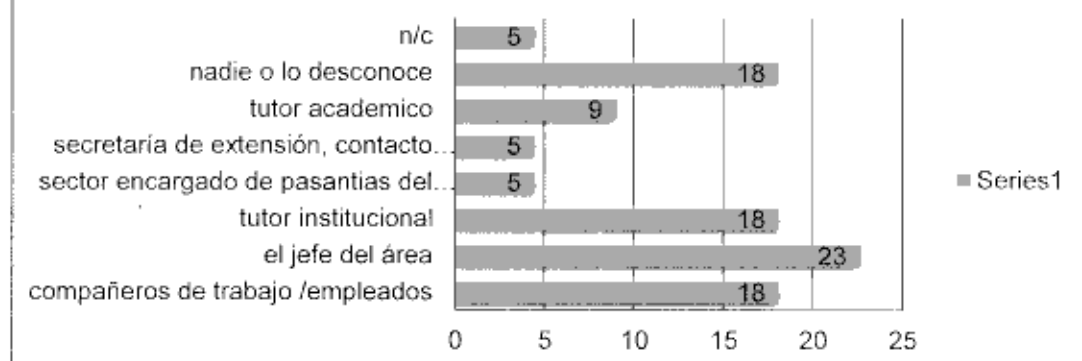
Seguimiento y acompañamiento por parte de las Instituciones y los tutores

El seguimiento o supervisión de las pasantías realizadas por los estudiantes permite obtener información acerca de cómo se avanza en el logro de los objetivos y metas del sistema de pasantías en general y del plan de trabajo en particular. Esta actividad permite conocer si se está realizando las actividades programadas, pero, además, si estas actividades contribuyen al logro de los objetivos de aprendizaje propuestas para el pasante.

Desde la concepción de planificación estratégica situacional, este es un proceso continuo, que permite la obtención de información relevante en tiempo real para implementar cambios en el momento que sean necesarios; estos cambios pueden ser en cualquier momento de la pasantía, no necesariamente tiene que darse al finalizar.

La ley de pasantías establece que cada unidad académica debe supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías, dando especial énfasis a los aspectos formativos de las tareas de los pasantes. (art. 10). Además, los tutores son los responsables de la implementación del plan y su seguimiento (lo dice en términos de control), a partir de la elaboración de informes periódicos sobre los avances de las mismas. (art. 18).

Grafico N° 10: Seguimiento de las pasantías por parte de la Universidad y del Poder Judicial. Val %



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

Se observó falta de coincidencia en los pasantes, respecto a quién supervisó el desarrollo de las pasantías. Algunos dijeron que el jefe del área (23%), compañeros de trabajo (18%), el tutor institucional (18%), el tutor académico (9%), la secretaria de extensión o el sector encargado de pasantías (10%) “nadie o lo desconoce” (18%), y el 5% no contestó.

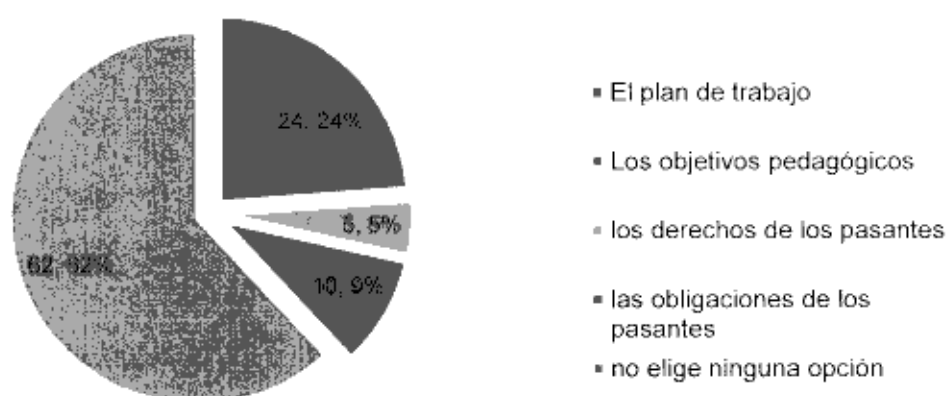
El seguimiento o supervisión del desarrollo de las pasantías es una función que debe ser ejercida por los tutores, tanto académico como institucional, así lo establece la normativa nacional, de la UNCo y del CURZA. Sin embargo, solo en el 27% de los casos ésta fue llevada a cabo por los tutores, lo que permite arribar a dos conclusiones posibles: “que el sistema de pasantías implementado entre las instituciones de estudio no se adecua a lo normado en lo que respecta a la supervisión y el rol del tutor”, o bien “que se interpretó como supervisión al control de la correcta realización de las tareas asignadas y no al proceso de aprendizaje en general.

Seguimiento por parte de la Institución Académica

En el apartado anterior se consultó en términos generales respecto al acompañamiento y seguimiento en el proceso de desarrollo de la pasantía. En este caso, se focaliza en lo realizado al respecto por la institución académica. El grafico N° 11, da cuenta de la respuesta de los pasantes respecto del seguimiento realizado desde el ámbito de la Universidad, ya sea de parte del profesor guía u otra persona, respecto de: el plan de trabajo, los objetivos pedagógicos, los

derechos de los pasantes y las obligaciones. En este sentido, sólo el 24% señaló que se realizó un seguimiento respecto del plan de trabajo, el 15% sobre los derechos y obligaciones del pasante y el 62 % restante expresó que no se realizó ningún tipo de seguimiento.

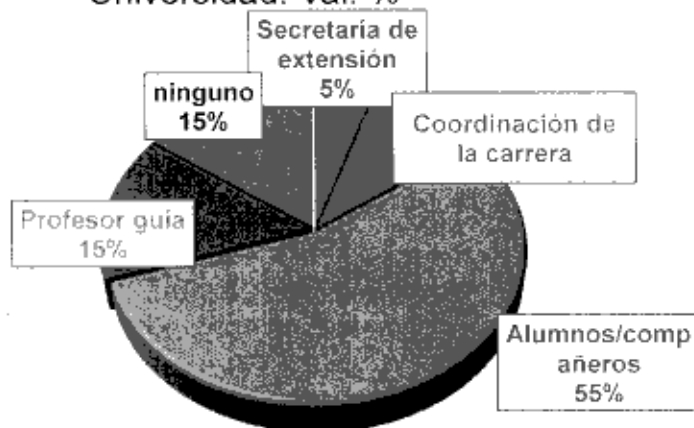
Grafico N° 11: Seguimiento realizado desde el ambito de la Universidad.



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

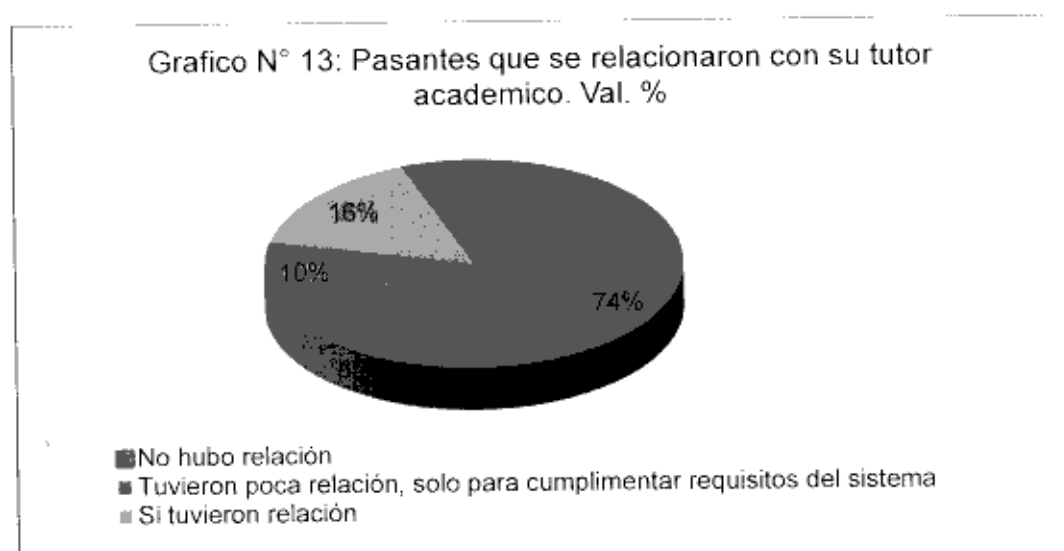
Respecto a los actores de la Universidad con que se sintieron más acompañados durante su pasantía, más de la mitad (55%) manifestó haberse sentido acompañado por otros estudiantes; el 15% por el profesor tutor, un 10% por la coordinación de la carrera y un 5% por la secretaría de extensión. El restante 15% contestó no haberse sentido acompañado por algún actor de la Universidad.

Grafico N° 12: Acompañamiento desde la Universidad. Val. %



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

Al profundizar sobre la **relación con el tutor académico**, el 74% señaló no haber tenido relación con el mismo, expresando: “sin relación”, “nula”, “no lo vi nunca, nunca tenía tiempo”; “no sabía que tenían uno”; “me entere mucho tiempo después quien era”; “no recuerdo que me hayan informado quien era”; “sinceramente no recuerdo un tutor académico”, “no sentí interés de su parte, en el transcurso de la pasantía ni al finalizar la misma”. Un 16% expresó que tuvo “poca relación”, aludiendo que sólo tuvieron contacto para cumplimentar requisitos del sistema y en algún caso se enteró al momento de hacer el informe final que tenía un tutor. Sólo en el 16% de los casos, dijo haber tenido relación y que la misma fue buena.



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

El 26% de los estudiantes que habían tenido comunicación con su tutor académico lo hicieron por correo electrónico y por teléfono, con encuentros llevados adelante en la Universidad y el Paulo VI. No hubo coincidencias en cuanto a la periodicidad con que se comunicaban, al consultar sobre esta característica respondieron: “nos comunicábamos todos los meses”, “cada 2 meses”, “3 veces al año”, “al final de la pasantía” y “pocas veces, pero suficientes”.

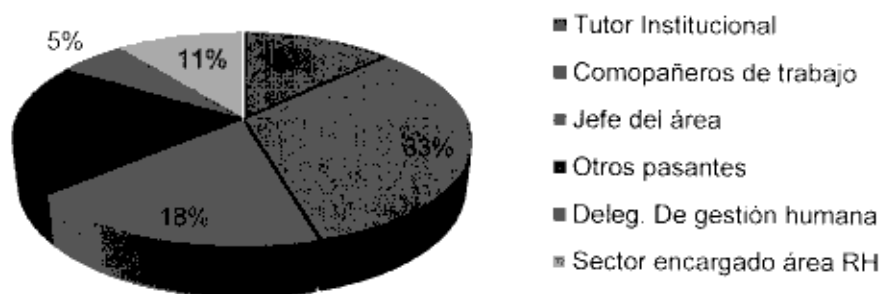
Los motivos que perseguían esos encuentros o comunicaciones en la mitad de los casos eran conocer y comentar sobre el desarrollo de la pasantía, y en la otra mitad cumplimentar requisitos de la secretaría de extensión (realizar el plan de trabajo).

Como síntesis de este apartado se puede señalar que se registraron situaciones diferentes en cuanto a con qué actores de la Universidad los pasantes se sintieron más acompañados. El 30% se dividió entre el tutor académico, la coordinación de la carrera y la secretaria de extensión; el restante porcentaje por nadie o por otros estudiantes. La normativa, tanto nacional como institucional, establece que ésta función debe ser llevada a cabo por el tutor académico, lo cual, en algunos casos, se observan dificultades en su ejercicio.

Acompañamiento por parte del Poder Judicial y tutor institucional

El tutor institucional es responsable junto al académico, de la implementación del plan de pasantías educativas y su control; debe acompañar al estudiante durante el desarrollo de la pasantía y realizar el seguimiento de la misma; es por ello que interesó conocer el rol que cumplió el tutor institucional, el acompañamiento realizado, el asesoramiento respecto a las tareas a realizar y el tipo de relación establecida con los pasantes.

Grafico N° 14: Actores del Poder Judicial que acompañaron al pasante durante su practica. Val. %

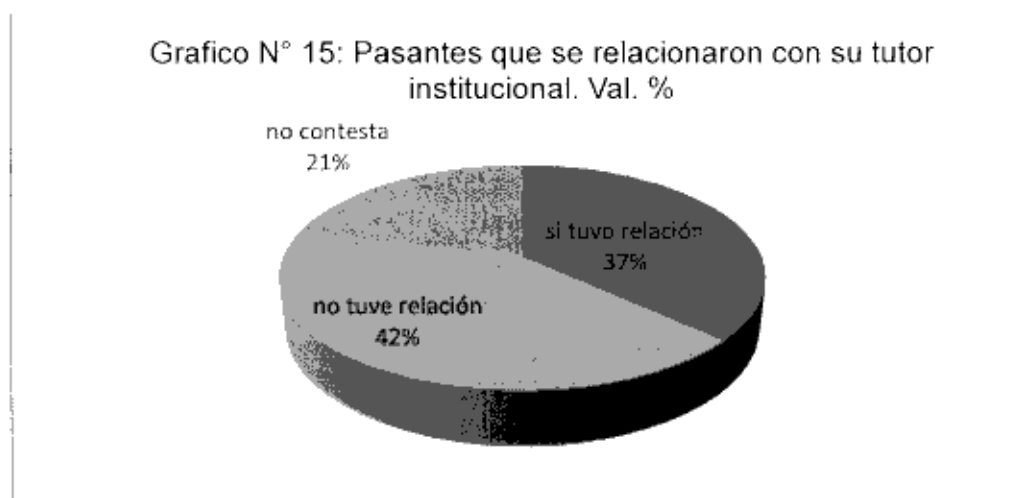


Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

Al consultarles por qué actores del **Poder Judicial** se sintieron más **acompañados** durante su experiencia, manifestaron en primer lugar, por los compañeros de trabajo (33%), luego por otros pasantes (20%), seguidamente por el jefe del área (18%) y el área de Gestión Humana (16%) y por último el tutor institucional (13%).

Con mayor frecuencia contestaron que quien indicaba y enseñaba las actividades y tareas a realizar era un empleado (45%) o el jefe del área (36%); sólo un 13% señaló que fue el tutor institucional y el 3% que otro pasante. Esto corrobora lo expresado por el Referente Administrativo del CURZA respecto de la función del tutor institucional, que en la práctica es ejercida por un actor diferente del que figura en lo formal. Nuevamente puede observarse el papel fundamental que desempeñan los compañeros de trabajo, así como el Jefe del Área, dos actores claves dentro del sistema no tenidos en cuenta normativamente.

El 42% señaló que **el tutor institucional** desempeñaba funciones en el mismo sector que ellos, mientras que el 36% señaló que no. El 21% restante se distribuye entre quienes no contestaron la pregunta y quienes desconocían quien era el tutor institucional.



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

Respecto a la relación que mantuvieron con el tutor institucional, el 42% expresó **no haber tenido relación** con el mismo, y en algunos casos señalaron: “solo se encargó de presentación

y firma de los contratos”, “no supe quién era hasta el final que tuve que completar la planilla de evaluación”, “no sabía que había un tutor institucional”. Otro grupo que representa el 37%, expresó **haber tenido relación** con el tutor institucional, calificándola como: “buena y cordial”; “directa”; “muy buena, constante y continua “, “me ayudaba mucho”; “nos indicó de qué manera estaba compuesta el plan de trabajo y las actividades que realizaban en el área”. El 21% restante no contestó la pregunta.

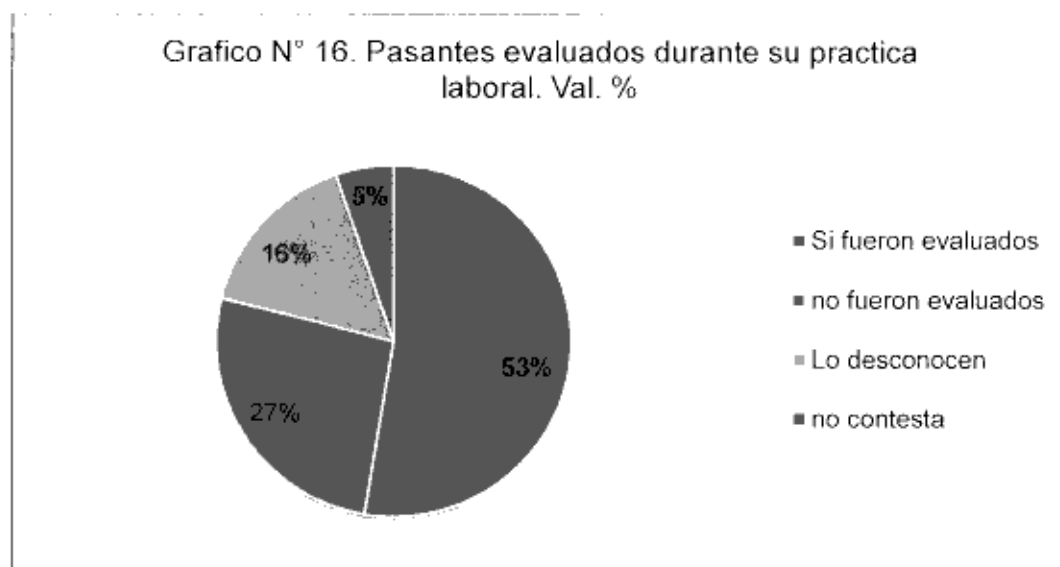
Del grupo que representa el 37% de los pasantes que tuvieron relación con el tutor institucional, un 62% dijo haber mantenido comunicación periódica con su tutor, expresando que se comunicaban “seguido, siempre que lo necesitaba”, “constante, con libertad para opinar sobre diferentes cuestiones”, “casi todos los días”; el 25% respondió que sólo se comunicaban si era necesario y lo necesitaba y un 12% contestó que con “poca frecuencia,

Es de destacar que quienes tuvieron relación con el tutor institucional coincidentemente son aquellos que contestaron que el tutor por parte de la organización se desempeñaba en la misma área que ellos. Sin embargo, más allá de desempeñarse en el mismo sector y tener cierta relación, solo en un 13% de los casos manifestaron sentirse acompañados durante su formación pre profesional por quién desempeñaba este rol.

El proceso de evaluación de las pasantías

El proceso de evaluación forma parte del momento táctico operacional de la planificación, permite la retroalimentación del plan, la introducción de mejoras, el recalcular de las estrategias. En tal sentido, las distintas normativas sobre pasantías establecen la necesidad de realizar evaluaciones sobre las actividades de los pasantes, que estará a cargo de los tutores designados; asimismo el CURZA, establece como dispositivos de evaluación 6 formularios, a partir de los cuales los tutores evalúan a los pasantes y a su vez estos a los tutores, a los 3 meses de su inicio y al finalizar la misma.

Al consultarles a los pasantes sobre el proceso de evaluación, el 53% señaló que fueron evaluados en el transcurso del desarrollo de su pasantía, en algunos casos una sola vez durante su práctica (27%), en otros dos veces (21%) y en solo un caso, tres veces al año (5%). El 47% de los encuestados señalaron que durante su práctica no habían sido evaluados o desconocían si se había hecho.



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

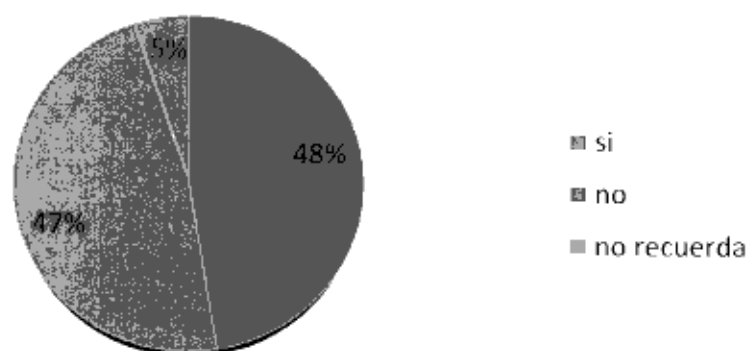
Del grupo de pasantes que fueron evaluados (53%), al consultarse acerca de la manera en que se informó del resultado de dicha evaluación, el 60% expresó que fue informado; en la mayoría de los casos fue de manera verbal y sólo uno indicó en forma escrita. El 40% restante, si bien fue evaluado, no fue informado del resultado de la misma.

Los que recibieron información sobre el resultado de la evaluación, señalaron que produjo efectos sobre ellos (67%), permitiéndoles “reflexionar sobre el desarrollo de las mismas para incrementar capacidades en un futuro”, “sentir mayor confianza y sentirse apoyados”, “conocer virtudes y aspectos a mejorar”, “sentirse motivados”.

Los aspectos evaluados principalmente fueron el desempeño (40%), en menor medida el aprendizaje (28%), la personalidad (16%) y las actitudes (16%).

Resulta significativo señalar que aproximadamente la mitad de los encuestados (47%) evaluó a sus tutores, tanto académico como institucional, mientras que la otra mitad no lo hizo (47%). El 5% no responde.

Grafico N° 17: Pasantes que evaluaron a sus tutores. Val. %



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización de las encuestas a pasantes.

Del grupo de pasantes que evaluaron a sus tutores (47%), indicaron mayoritariamente que sintieron la libertad para expresar lo que sentían y pensaban (78%); no obstante, algunos manifestaron que "fue una libertad parcial". (22%)

En uno de los casos el pasante señaló diferencias entre los tutores respecto a la evaluación:

Con respecto al tutor institucional sí, Sentí libertad para expresarlo ya que eran todos aspectos positivos. Sin embargo, con respecto al tutor académico, al no haber mantenido relación con él durante la pasantía y que éste a su vez sea profesor de la universidad no sentí la libertad para decir lo que me parecía realmente. Ahora, al no ser alumna y al realizar un informe de forma anónima, es otra libertad" (encuestado 7)

Integrando los aspectos señalados por los pasantes, se pueden identificar aspectos que constituyeron un obstáculo en el proceso y otros que los facilitaron. Respecto a los primeros, los pasantes destacaron como el mayor obstáculo, la falta de seguimiento y acompañamiento de los tutores:

- “no sentí el acompañamiento de mi tutor de la Universidad, me gustaría que no siga pasando, ya que considero importante que el pasante tenga reuniones frecuentes con el tutor de la Universidad y quien esté a cargo”. (Encuestado Nro. 4)
- “(...) la ausencia del tutor académico; quizás su presencia, su acompañamiento y su evaluación sobre mi desempeño hubieran mejorado los objetivos finales”. (Encuestado Nro. 1)
- “(...) la falta de acompañamiento desde la universidad y el poder judicial en lo que respecta a los tutores”. (Encuestado Nro. 8)
- “No fui evaluada ni tuve seguimiento; me enteraba de cosas por las demás pasantes, me hubiera gustado una mejor experiencia...” (Encuestado 14).
- “(...) falta un acompañamiento e interés en mi caso y creo que en otros también, por parte del tutor tanto académico como institucional, que informen o comenten sobre los derechos que tiene el pasante, licencias por estudio, etc.”. (Encuestado 19).

Otro aspecto que señalaron fue el desconocimiento en algunos casos del plan de trabajo que orientara las tareas y actividades a realizar:

- “Como obstáculo la falta de 1 cronograma que determine las tareas y actividades a realizar a lo largo del año” (Encuestado Nro. 8)
- “(...) no había un plan de trabajo desde el área de la psicopedagogía” (Encuestado Nro. 18)

También resaltaron la escasa relación entre los conocimientos teóricos adquiridos en la carrera y las prácticas desarrollados en la pasantía, así como la falta de preparación para la práctica profesional que brinda la Universidad, así lo comentaron:

- “los conocimientos adquiridos en la universidad no pudieron ser trasladados al poder judicial, ya que eran temas diferentes”. (Encuestado Nro.7)
- “en la universidad no hay una materia que te prepare o en la que puedas realizar alguna practica para desenvolverte en lo que tiene que ver, por ejemplo, con actos administrativos, llevar adelante un expediente, una providencia, notas, entre otras”. (Encuestado Nro. 16)

Como experiencia positiva señalaron las relaciones generadas con sus compañeros de trabajo, destacando el acompañamiento recibido de estos en términos de “predisposición”, “ayudas”, “solidaridad”, “compañerismo”, “respeto”:

- “Como fortalezas el compañerismo del área de RR.HH. que siempre me apoyaron y permitieron que desarrolle mis habilidades”. (Encuestado Nro. 1)
- “Tuve buen trato con mis compañeras de trabajo, ellas me orientaban y me ayudaban en lo diario”. (Encuestado Nro. 5)
- “La predisposición de mis compañeros de trabajo para estar pendientes de nuestro aprendizaje y las observaciones del tutor institucional” (Encuestado Nro. 6)
- “Las principales fortalezas fueron la ayuda de mis compañeros de trabajo, el seguimiento que hacían conmigo”. (Encuestado Nro. 15)
- “Como fortaleza, que los empleados del área asignada no tuvieron problema en explicarme las tareas o en que le realizara consultas, siempre estuvieron dispuestos. (Encuestado Nro.16)
- “(...) siempre me sentí parte del equipo de trabajo, me tocaron buenos compañeros que me ayudaron a crecer y desempeñarme en mi puesto laboral. Asimismo, tuve muy buena relación con el jefe del área, de quien aprendí mucho “. (Encuestado Nro. 17)
- “Fortalezas: el lugar de trabajo y la gente que trabajaba en ese lugar, compañerismo, solidaridad, respeto “. (Encuestado Nro. 18)

En algunos casos destacaron como fortaleza “el acompañamiento” y “predisposición” recibida del tutor institucional y referente administrativo:

- “Una fortaleza es el permanente acompañamiento del tutor institucional como del Secretario de Extensión del CURZA...”. (Encuestado Nro. 7)
- “Buen trato, predisposición para escuchar y enseñar al pasante, seguimiento del tutor institucional, acompañamiento del sector encargado de pasantías”. (Encuestado Nro.11).

También hicieron referencia al conocimiento y aprendizaje obtenido a partir de su pasantía:

- “Una experiencia muy enriquecedora para la formación profesional del estudiante porque permite formarlos en un área diferente del que usualmente se forman “. (Encuestado Nro. 8)
- “Provechosa para enriquecer conocimientos profesionales “. (Encuestado Nro. 11)
- “Medio muy productivo en cuanto al aprendizaje, el desempeño, el desarrollo en cuanto a las actividades administrativas, el hecho de hacer frente a distintas problemáticas que se presentaban en el día a día “. (Encuestado Nro. 16)
- “Fortalezas: el aprendizaje que adquirís, a la aplicación de los saberes vistos en materias de la carrera y en cuanto a la experiencia laboral”. (Encuestado Nro. 19)

Otro aspecto señalado, fue la importancia de la experiencia para una posterior inserción laboral:

- “Personalmente me fue muy útil para poder insertarme en un trabajo de la administración pública ya que mediante la pasantía fortalecí mis cualidades laborales. “(Encuestado Nro. 4)
- “Importante para insertarse en el mercado laboral, teniendo en cuenta que siempre que busque empleo se priorizo la experiencia en otros organismos y no tanto en los estudios académicos. “(Encuestado Nro. 7)
- “En general resultan muy provechosas para adquirir experiencia laboral. “(Encuestado Nro. 8)

Síntesis del capítulo

La documentación e información brindada al pasante al inicio de su pasantía no se adecua del todo a lo prescripto normativamente, dado que no se le entrega copia de la Ley de Pasantías ni del Convenio General y en ocasiones comienzan su pasantía sin el plan de trabajo, siendo que éste es un documento fundamental para que el pasante sepa las tareas que tiene que realizar, el tiempo definido para cada actividad, y así poder evaluar si su desempeño se ajusta al plan de trabajo y si las actividades realizadas contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la misma.

El acceso a la información garantiza el ejercicio libre y consciente de los derechos y obligaciones de los pasantes. Si bien en el caso de estudio no existe una negación u

ocultamiento de información ya que gran parte de la misma puede ser consultada por cualquier persona en la web; facilitar su acceso puede considerarse una herramienta útil y eficaz para asegurarse que cada estudiante ejerza sus derechos y cumpla con sus obligaciones, lo que seguramente resultará en una mejor experiencia.

En la mayoría de los casos la realización de las pasantías significó la primera experiencia laboral de los estudiantes y el principal motivo para la realización de la práctica laboral; la misma permitió, además, su inserción laboral futura y el reconocimiento de la experiencia para su currículum vitae.

Respecto de los objetivos que establece la normativa, se puede afirmar a partir de la opinión de los encuestados que, en general, se logró cumplir con los objetivos del sistema de pasantías, algunos de ellos en mayor proporción que otros, pero con poca diferencia porcentual. Sin embargo, un alto porcentaje de pasantes percibe que las tareas realizadas durante su práctica tienen poca vinculación con su profesión y que los conocimientos adquiridos en la universidad le fueron poco útiles para realizar su pasantía.

Más allá de estas apreciaciones, se observa que, al momento de dar su conformidad con las actividades realizadas, la mayoría está de acuerdo con las mismas. Quizás, el hecho de estar conformes, tiene que ver con la valoración de la experiencia de la pasantía en sí misma, como práctica laboral más allá de su contribución a la formación.

Las tareas que los estudiantes van a realizar a lo largo del año son definidas entre la unidad educativa y la organización de práctica, y en general sin la participación de los estudiantes, quienes en definitiva son los actores más importantes de este sistema. Igualmente, no son consultados en la planeación de las actividades que realizarán los futuros pasantes, siendo que desde su experiencia podrían realizar aportes significativos para mejorar el sistema de pasantías y la experiencia de quienes vendrán. Cuando expresen libremente su opinión, aparece un alto

porcentaje de comentarios negativos relacionados a las actividades realizadas, lo que da cuenta de cierta disconformidad sobre este aspecto. El hecho de no participar en el proceso de definición del plan de trabajo tal vez pueda explicar dicha disconformidad.

También surgen dificultades a la hora de operativizar el acompañamiento y seguimiento por parte de los tutores ya que, en la mayoría de los casos, este rol fue ocupado “por otros estudiantes”, “por los compañeros de trabajo”, es decir, de actores considerados “pares”. Esta información que aportan los pasantes permite pensar que la generación de espacios entre los tutores académicos, los pasantes y demás personal que interviene en el sistema de pasantía, podría generar mecanismos de comunicación más fluidos que acompañe el aprendizaje del estudiante y la tarea del profesor tutor.

Finalmente, en muchos de los casos los encuestados afirman “no haber sido evaluados” durante su pasantía, y en otros tantos “lo desconocen”. Tampoco evaluaron a sus tutores y además no fueron informados sobre el resultado de las mismas. Esta situación, permite pensar en la necesidad de rever las instancias de evaluación, para determinar si tiene que ver con una falta de cumplimentación de las evaluaciones por parte de los tutores y pasantes, si la dificultad radica en que esta instancia responde más bien a cumplir con una formalidad, (por ello muchos pasantes no registran esta instancia) o bien que las evaluaciones se realizan, pero no se informan los resultados a los pasantes.

La evaluación de las pasantías dentro del proceso de planificación no es una instancia menor, por el contrario, permiten proporcionar evidencias para introducir cambios si fuera necesario, determinar en qué medida se están logrando los objetivos estipulados. Proporcionar información que ayuda a tomar decisiones más acertadas, mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planeados.

Consideraciones finales

Tal como se desarrolló en el estudio, se definen a las pasantías como el conjunto de actividades formativas que realizan los estudiantes en organizaciones públicas o privadas relacionadas con la formación académica recibida en la universidad. Por su alto valor pedagógico, son sumamente importantes para cumplimentar la formación del estudiante, ya que los prepara para su inserción laboral, les permite vivir situaciones reales del mundo de trabajo, incorporar conocimientos, saberes, habilidades y actitudes producto de dicha experiencia y, además contar con herramientas para orientar su futuro profesional.

Tanto la UNCo como el CURZA reconocen la importancia de este tipo de prácticas para sus alumnos, por ello, en consonancia con la legislación a nivel nacional, han desarrollado normativas específicas y vienen implementando convenios de pasantías con diversas instituciones a fin de enriquecer la formación académica de sus estudiantes.

La normativa establece que las unidades académicas deben generar un convenio, con la organización donde los estudiantes realizarán pasantías, en las que se establezcan características operativas de las mismas y un plan de trabajo que guíe el proceso de aprendizaje de los estudiantes durante su práctica laboral. En este plan se deben fijar las actividades que los mismos desarrollarán y exponer la relación existente entre dichas actividades y los objetivos pedagógicos propuestos. Por lo tanto, la implementación del sistema de pasantías requiere de la planificación.

La planificación refiere a un proceso social que consiste en “someter a la voluntad humana el desarrollo de los acontecimientos” (Matus; 1987: 2) de manera de orientar el curso de la acción hacia objetivos democráticamente elegidos. Argumenta asimismo el autor que la misma presenta dificultades ya sea por el número de variables que inciden en el problema a resolver, o bien, porque, además, son difíciles de imaginar, enumerar y analizar ya que intervienen actores con posiciones acerca del futuro diferentes a las nuestras.

Uno de los convenios suscriptos por el CURZA es el realizado con el Poder Judicial de Río Negro a partir del año 2005 y después de diez años de su implementación, se consideró necesario indagar acerca de las fortalezas y debilidades del mismo, tomando a los años 2014 a 2017 como período de estudio. Conocer el marco legal que lo regula, los procesos de planificación llevados adelante y la perspectiva que los estudiantes tienen sobre dichas prácticas, a partir de sus experiencias como pasantes.

El abordaje de la problemática planteada se llevó a cabo a partir de su estudio de tipo descriptivo, que consistió en la combinación de métodos cualitativos y cuantitativos para la obtención de datos y exploración del fenómeno de estudio. A partir de entrevistas en profundidad, encuestas y análisis documental se obtuvo la información para arribar a las conclusiones que aquí se exponen.

La primera dimensión analizó el marco normativo y modificaciones que regula el Sistema de Pasantías a nivel Nacional, de la UNCo y el CURZA, a partir del cual se generó y modificó el convenio con el Poder judicial y su protocolo operativo que reglamenta las mismas, definiendo procedimientos, responsabilidades, deberes y derechos a cada parte interviniente.

Los primeros antecedentes a nivel nacional que regulaban el sistema de pasantías datan de la década de los 90 donde se sanciona la primera ley de pasantías (Ley 25165/99) y hasta la sanción de la actual Ley en el año 2008 (Nro. 26.427)-, existieron diferentes normativas para la realización de este tipo de prácticas formativas, que las regulaban según el ámbito de aplicación y los destinatarios. La Ley actual introduce importantes mejoras en las condiciones laborales de los pasantes, en post de resguardar sus derechos y asegurar los objetivos pedagógicos perseguidos.

El sistema de pasantías nace de políticas neoliberales, con objetivos confusos para algunas organizaciones receptoras de pasantes, situaciones que tuvieron que ser atendidas por el Estado Nacional a efectos de garantizar derechos y orientarla a la formación pedagógica,. Los nuevos

aspectos considerados refieren a la obligatoriedad de la retribución monetaria, seguros brindados a los pasantes, dispositivos de seguimiento y evaluación del proceso de aprendizaje del alumno y creación de órganos de control externos. También modifica cuestiones referidas a la carga horaria y duración de las mismas.

A partir de los lineamientos nacionales para la regulación e implementación del Sistema de Pasantía, la UNCo define su propia normativa interna para la puesta en práctica del sistema y la homogeneidad de su aplicación por las diferentes Unidades Académicas. Como novedad, aporta modelos de convenio general, acuerdos individuales y planes de trabajo a ser utilizados por las diferentes Facultades y Centros Regionales.

El CURZA, por su parte, define otras cuestiones más específicas, relacionadas con los requisitos de inscripción, mecanismos de selección, formularios de inscripción, plan de trabajo y evaluaciones; operativiza de esta forma, aspectos más concretos de la implementación de las pasantías. Los convenios celebrados entre el Poder Judicial y el CURZA dan cuenta de dicho proceso y responden a lo legislado al respecto.

La segunda dimensión de análisis refiere al proceso anual de planificación llevado a cabo por los responsables institucionales de la implementación del Sistema y su mirada sobre la planificación de las actividades, supervisión y evaluación del proceso. Se focalizó en aspectos como el convenio general, plan de trabajo y tutorías.

En cuanto a la planificación del convenio celebrado entre estas organizaciones, su diseño data del año 2005 y fue en el año 2013 que se llevó adelante su revisión para adecuarlo a las exigencias de la normativa nacional, no habiéndose establecido en el convenio, instancias de revisión formal y conjunta. En la práctica, cuando una de las partes lo considera, realiza la propuesta a la otra, y si logran consensos, implementan las modificaciones pertinentes.

Algunos de los referentes institucionales señalaron que a medida que se avanzó con la puesta en marcha del convenio, fueron surgiendo situaciones personales de pasantes que necesitaban ser atendidas; plazos que debían ser ajustados, entre otros; aspectos que tuvieron que ser discutidos, repensados y plasmados en la modificación del convenio original, que como se mencionó, tuvo como principal objetivo, la adecuación a la Ley Nacional.

Pero no todas las demandas fueron atendidas, las únicas propuestas de mejoras incorporadas fueron las realizadas por el Poder Judicial, aun cuando desde el CURZA se han realizado varios intentos por incorporar cambios en el convenio; estos fueron desestimadas por resultar inviables para la institución del Poder Judicial, lo que permite pensar que hay cierta dificultad por parte de esta última organización para aceptar los planteos que realiza la institución académica, en virtud de resguardar los derechos que considera legítimos para sus estudiantes.

Entre las cuestiones por discutir se encuentran las referidas al pago de vacaciones, cálculo de asignación estímulo, derechos del pasante, pago al CURZA por servicio de búsqueda y administración de pasantías, elaboración de acuerdos individuales, y la elección del tutor institucional.

Se observa que en la formulación del convenio el esfuerzo está orientado a la implementación del sistema, sin considerar la necesidad de revisión del mismo a fin de poder analizar –con la información que genera el sistema- si estas contribuyen al logro de los objetivos propuestos e introducir los cambios que fuesen necesarios. No considerado como situaciones excepcionales, sino como la dinámica propia de todo proceso social donde intervienen diferentes actores y variables que requieren ser analizadas.

Otro de los nudos problemático que surge del análisis, refiere a los planes de trabajo que elaboran los tutores para el desarrollo de las prácticas de los pasantes, que requiere de instancias de planificación para su confección y aplicación. Los relatos obtenidos de los actores que

participan en este proceso, dan cuenta de la existencia de cierta dificultad para su elaboración, así como para realizar su seguimiento y evaluación.

Las generaciones de los planes de trabajo no son realizadas en forma conjunta entre los tutores académicos e institucional, sino que cada uno por separado propone las tareas que el pasante podría realizar, sin lograr comunicación e intercambio de información. El tutor académico desconoce las actividades que se realizan en el Poder Judicial y esto impide la correcta vinculación de los conocimientos teóricos con las actividades propuestas.

De acuerdo a lo reglamentado a nivel nacional como de la UNCo y el CURZA, los planes deben ser confeccionados por ambos tutores, y en general se observa falta de consenso en la metodología utilizada para su preparación, no existiendo espacios de diálogo e intercambio de información entre los actores responsables.

La reglamentación establece que para que el pasante tome conocimiento de las tareas y actividades a realizar, se lo debe notificar del plan de trabajo al momento de su ingreso, anexando el mismo al acuerdo individual. Sin embargo, los referentes del CURZA manifestaron que los pasantes, en ocasiones comienzan con su práctica sin un plan de trabajo y esto se refuerza con lo expresado por algunos pasantes que manifestaron no haber tenido un plan de trabajo que guiara su proceso de aprendizaje (88%), o por lo menos si existía, no lo conocían. El 95% de los pasantes señalaron, además, que no fueron consultados en la planeación de las actividades a realizar por los futuros pasantes, siendo que, desde su experiencia, podrían realizar aportes significativos para mejorar el sistema; intervención necesaria desde la concepción de planificación sostenida en el presente trabajo.

El plan requiere de un seguimiento y evaluación. La Ley Nacional de Pasantías determina que se deben efectuar informes periódicos con evaluaciones sobre las actividades y resultados

alcanzados; por su parte el CURZA, establece una instancia de evaluación parcial y otra final, de los tutores a los pasantes y viceversa.

En la práctica, el proceso de seguimiento no es realizado por los tutores, sino que el tutor académico lo delega en el institucional (el Gerente del área de Gestión Humana) y éste a su vez, en los titulares de las áreas donde el pasante realiza su práctica (Administración General, Contaduría, etc.), actores no reconocidos formalmente; se exceptúan aquellos casos que el pasante se desempeña en la misma oficina que el gerente de Gestión Humana.

La delegación informal del seguimiento y evaluación de las tutorías trae como dificultad la no detección temprana de situaciones problemáticas o desajustes en las prácticas de los pasantes. Si bien han manifestado desde el Área de Gestión Humana la intención de supervisar el desarrollo en lo que respecta a lo que establece la normativa, no poseen dispositivos definidos para realizar este proceso. Se requieren instancias de planificación que definan mecanismos de seguimiento, instrumentos, tiempos, actores dedicados a estas instancias. Además, cuando se han detectado situaciones que contravienen la norma y los objetivos de estas prácticas, no han sido registradas, lo que impide contar con evidencias para proponer modificaciones normativas u operativas en los planes de pasantías

El 41% de los pasantes señaló que quienes realizaron el seguimiento de su pasantía en el ámbito Judicial, son los compañeros de trabajo o Jefe del Sector donde hicieron las pasantías, y sólo el 18% refiere al tutor institucional. Así lo supone el Referente Administrativo del CURZA, quien ha planteado esta situación a las autoridades correspondientes, proponiendo que el tutor sea la persona que está con ellos, sea un compañero, el jefe del sector, o del área, pero no se ha logrado consensos al respecto.

La Universidad, por su parte, se siente responsable de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes y por ello vela por el cumplimiento de los objetivos pedagógicos

propuestos en las pasantías. Sin embargo, de acuerdo a lo expuesto por los pasantes, sólo el 30% se sintieron acompañados por los actores institucionales del ámbito académico

En cuanto a la evaluación, un 52% de los encuestados afirmó “no haber sido evaluados” durante su pasantía, o “lo desconocen”. Tampoco evaluaron a sus tutores en el 47% de los casos y además un 40% no fue informado sobre el resultado de las mismas.

Esta situación, permite pensar en la necesidad de rever las instancias de evaluación, para determinar si se deben a una falta de cumplimentación de las evaluaciones por parte de los tutores y pasantes, si la dificultad radica en que esta instancia responde más bien a cumplir con una formalidad, (por ello muchos pasantes no registran esta instancia) o bien que las evaluaciones se realizan, pero no se informan los resultados a los pasantes.

Los resultados de las evaluaciones fueron utilizados por parte de la Secretaria de Extensión para detectar la problemática de los tutores y proponer algunos cambios y desde la organización de práctica, le permite ver qué tareas pueden proponerse a los futuros pasantes. Sin embargo, no se observa un análisis en profundidad y en forma conjunta de las mismas para determinar si se han logrado los objetivos propuestos, y utilizarlas para la retroalimentación del proceso.

La evaluación de las pasantías dentro del proceso de planificación, no es una instancia menor, por el contrario, permiten proporcionar evidencias para introducir cambios si fuera necesario y determinar en qué medida se están logrando los objetivos estipulados. Además, proporciona información que ayude a tomar decisiones más acertadas, mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planeados.

El análisis del proceso de formulación, seguimiento y evaluación del plan de pasantías nos lleva a identificar otra de las cuestiones importantes de este proceso vinculadas con el tutor académico e institucional.

Particularmente, en el caso del Tutor Académico se fue buscando diferentes opciones para su elección; en un primer momento eran elegidos por la Secretaría de Extensión, luego esta función fue asignada al Coordinador de la Carrera y finalmente se decidió que sería elegido por cada pasante. Desde la universidad no perciben dificultad al respecto a partir de esta última modificación, sin embargo, el referente del Poder Judicial, así como los mismos pasantes, consideran como uno de los obstáculos para el desarrollo de las pasantías; esto se pone en evidencia por las dificultades en la formulación del plan de trabajo y en las tareas de seguimiento y evaluación.

En el caso del Poder Judicial, la dificultad para que los titulares de las áreas que revisten la función de Tutores Institucionales cumplimenten los planes de trabajo y evaluaciones, llevó a la decisión de concentrar estas tutorías en el Gerente de Gestión Humana, para los alumnos de Administración Pública. Esta situación no se condice con lo establecido en la Ley Nacional, no sólo por el espacio físico de trabajo no compartido, sino además porque supera la cantidad máxima de pasantes que un tutor puede tener a cargo. Es razonable pensar que las responsabilidades y el cumulo de tareas propias de un cargo jerárquico provincial como es la Gerencia del Área de Gestión Humana, impiden o por lo menos dificultan la supervisión directa de todas las pasantías.

En este aspecto, solo el 13% ha sentido el acompañamiento de este tutor, el 42% manifestó no haber tenido relación y en algunas ocasiones ni siquiera lo conocieron, Pero, sin embargo, remarcan como una fortaleza de sus pasantías el acompañamiento de los compañeros de trabajo, su predisposición para enseñarles y su protección. Un dato a resaltar sobre este tema, es que los estudiantes pasantes sienten el acompañamiento principalmente de actores considerados “pares”; por parte de la Universidad “por otros estudiantes” y por parte del Poder Judicial “por los compañeros de trabajo y otros pasantes”.

No hay una percepción compartida entre los referentes entrevistados de una organización y la otra en cuanto a la problemática de consensos. Desde la Institución de práctica no perciben el descontento expresado por los representantes del CURZA que participaron en esta investigación, por tal motivo los resultados obtenidos aquí podrían aportar conocimiento sobre las cuestiones que aún no han sido resueltas y merecen ser discutidas y consensuadas.

La tercera dimensión buscó conocer, desde la experiencia de los estudiantes del CURZA, las fortalezas y dificultades respecto al desarrollo de sus pasantías, los aprendizajes más significativos logrados y de qué manera se relacionan con los objetivos establecidos en el proyecto.

Respecto a las motivaciones personales que impulsaron la realización de las pasantías, expresaron mayoritariamente que fue para “adquirir experiencia laboral” (47%), y luego por el incentivo económico” (22%); la posibilidad de “poner en práctica conocimientos adquiridos” (19%); “adquirir conocimientos, aprender” (9%).

En general se logró cumplir con los objetivos del sistema de pasantías que establece la normativa, pero sobre todo lograron “incorporado saberes, habilidades y actitudes vinculadas a situaciones reales del mundo del trabajo”, objetivo compatible con dos de sus motivaciones: adquirir experiencia laboral y adquirir conocimientos.

Esto también se corrobora, porque el 89% de los encuestados se encuentran empleados y afirman que el hecho de haber realizado una práctica de esta índole en el Poder Judicial favoreció, en la mayoría de los casos (85%), su inserción laboral. Principalmente por ser uno de los aspectos más valorados en el currículo vitae (40%), y como experiencia a la hora de desempeñarse laboralmente.

El 47% de pasantes percibe que las tareas realizadas durante su práctica tienen poca vinculación con su profesión y el 63% que los conocimientos adquiridos en la universidad le

fueron poco útiles para realizar su pasantía. Sin embargo, al momento de dar su conformidad con las actividades realizadas, la mayoría (84%) está de acuerdo con las mismas. Quizás, el hecho de estar conformes, tiene que ver con la valoración de la experiencia de la pasantía en sí misma, como práctica laboral más allá de su contribución a la formación.

No obstante, cuando se indaga un poco más sobre esta cuestión, habilitando a que especifiquen o expresen su opinión, aparece un alto porcentaje de comentarios negativos (50%), tales como: “eran muy repetitivas o rutinarias”; “muy relajadas o que les hubiera gustado aprender más”; “lo realizado no fue enseñado en la Universidad”; “el área de trabajo requería otro perfil profesional”; “algunas tareas eran asignadas por predisposición del pasante y a solicitud de este”; un 20% no emitió opinión al respecto y el restante 30% señaló aspectos **positivos**, como que “eran llevaderas y de aprendizaje” y “permitieron incorporar conocimientos”. El hecho de no conocer o no participar en el proceso de definición del plan de trabajo y de no haberse sentido acompañado por los tutores en las instancias de seguimiento y evaluación, tal vez pueda explicar la disconformidad manifestada por los pasantes encuestados respecto a las tareas realizadas.

Cómo síntesis, es fundamental tener en cuenta todos los actores del sistema, considerar la capacidad de planificación de cada uno de ellos, los diferentes diagnósticos según la posición particular que ocupan y los objetivos específicos que persigue cada parte. Los relatos de los pasantes, dan cuenta de la dificultad en que esto pueda concretarse, en que puedan intervenir en la definición de las tareas a realizar, su vinculación con los contenidos curriculares y de qué manera se van a evaluar.

La puesta en práctica del sistema de pasantías entre el CURZA y el Poder Judicial, conlleva la intervención de muchos actores con sus visiones y propósitos, que pueden poner en riesgo la coherencia de las acciones, aunque sean actores que adhieren a los objetivos propuestos. Los referentes institucionales han puesto de manifiesto las tensiones entre estas dos organizaciones,

que responden a intereses particulares perseguidos por cada una de ellas: en un caso la eficiencia de la gestión y en el otro, la formación académica de los pasantes Matus (1987) señala al respecto que se necesita una acción central que persiga la coherencia de las acciones parciales de los actores sociales, para que contribuyan al logro de los objetivos planteados y con ello a la posibilidad de elegir el futuro.

En términos de planificación estratégica, se requiere de consensos y participación de todos los actores involucrados en la temática, reconociéndoles capacidad de planificación. Por ello, la generación de espacios entre los tutores académicos, los pasantes y demás personal que interviene en el sistema de pasantía podría generar mecanismos de comunicación más fluidos que acompañe el aprendizaje del estudiante y la tarea de los tutores.

En función de lo señalado anteriormente en estas conclusiones, se puede señalar en relación a la primera hipótesis planteada, que efectivamente la implementación del Sistema de Pasantías entre el CURZA y el Poder Judicial de Río Negro, en el periodo de estudio, conlleva ciertas dificultades que deben ser atendidas en aras de asegurar derechos de los pasantes y contribuir a su formación profesional y esta investigación da cuenta de alguna de ellas.

Respecto a la segunda hipótesis, se corrobora la misma; si bien el marco normativo que regula el programa vigente de pasantías llevado a cabo entre el CURZA y el Poder Judicial de Río Negro define procedimientos para su implementación, establece responsabilidades de los diferentes actores y protege los derechos de los estudiantes, no están previstas instancias de revisión de los convenios y protocolos operativos, requeridas para dar respuesta a algunas de estas dificultades.

Referencias bibliográficas y documentos legales

Acosta, M. C. & Vuotto, M. (agosto 2001). La pasantía como recurso de aprendizaje dentro de las organizaciones: La percepción de los estudiantes universitarios. Trabajo presentado en el 5to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/VUOTOYACOSTA.PDF>

Adamini, M. (2014). El sistema de pasantías universitarias en Argentina: la pregunta por la precarización laboral en el marco de la crisis del modelo neoliberal. *Revista latinoamericana de Estudios do Trabalho*, 19 (31), 107-130. Recuperado de: http://relet.iesp.uerj.br/Relet_31/5%20%20E1%20sistema%20de%20pasantias%20universitarias%20en%20Argentina%20-%20RELET_%2031%20-%20WEB.pdf.

Aramendi J & Caullan, I (2018), "Las pasantías como practicas pre-profesionales del CURZA y la UNRN en el Poder Judicial de Rio Negro durante el periodo 2016: ¿formación o trabajo precario? (Tesis de Grado, Centro Regional Universitario Zona Atlántica- UNCo). Disponible en biblioteca CURZA.

Condo, L., Patin Lee, D. & Torres Tumbaco, D (2011). Estudio sobre la gestión implementada en las prácticas pre-profesionales de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (Tesis de Grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). Recuperado de <http://repositorio.ucesg.edu.ec/bitstream/3317/428/1/T-UCSG- PRE-FIL-CCS-10.pdf>.

De la Vega, A & Arakaki, M (2011). Las prácticas preprofesionales en la formación en Ciencias de la Información: el caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). *Revista Interamericana Bibliotecología*, 34 (1), 77-86. Recuperado de <http://eprints.rclis.org/16833/1/v34n1a6.pdf>.

Etckin, J (2000). "Política, Gobierno y Gerencia de las organizaciones. Acuerdos. Dualidades. Divergencias". Prentice- Hall. Chile.

García, J. C., González Carella, M. I., Guzmán, D., Passoni, I. & Zanfrillo, A. I. (s.f). Las pasantías en el sistema universitario. Estudio de caso: la facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Recuperado de <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00511.pdf>.

Hermida, J.A. (1983). Análisis y categorías de los continentes del conocimiento. Ciencia de la Administración (p.p. 13-24). Buenos Aires. Contabilidad Moderna. Hernández.

Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Batista Lucio, M. P. (2014). El inicio del proceso cualitativo: planteamiento del problema, revisión de la literatura, surgimiento de hipótesis e inmersión en el cuerpo. En metodología de la investigación (p.p. 356-381). México: McGraw Hill. [versión pdf]. Recuperado de:

<http://www.mediafire.com/file/7n8p2lj3ucs2r3r/Metodolg%C3%ADa+de+la+Investigaci%C3%B3n+-+sampieri-+6ta+EDICION.pdf>

Huertas, f (2006). Planificar para gobernar: el método PES. Entrevista a Carlos Matus. Buenos Aires, Argentina: Editorial UNLaM.

Longo, M (2002). Marco analítico para el diagnóstico institucional de sistema de servicio civil. Barcelona: Editorial ESADE. Instituto de Dirección y Gestión Pública.

Matus, C. (1998). Adiós, Señor Presidente (p.p. 66-71). Chile: LOM.

Matus, C (1987). Política, Planificación y Gobierno. Fundación Altadir. Caracas.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2009). Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo. New York -USA: A.K. OfficeSupplies(NY) [versión pdf]. Recuperado de: <http://www.undp.org/eo/handbook>.

Mendicoa, G. E. (sf). El enfoque metodológico de la tesis. En sobre tesis y tesisas – Lecciones de enseñanza-aprendizaje (p.p. 67-80). Espacio.

Oszlak, O. (1982). Reflexiones sobre la formación del Estado y la sociedad Argentina, en desarrollo económico (p.p. 531 - 548). Revista de Ciencias Sociales, Nro. 84. Vol. 21. IDES. Bs. As.

Oszlak, O. (2006). Burocracia estatal: política y políticas públicas. Revista de reflexión y análisis político. Vol. XI. Bs. As. Argentina.

Oszlak, O. y O'donnell, G. (1981). "Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación". Centros de estudio de estado y sociedad (CEDES), Bs. As.

Sánchez de Mantrana, M. (julio-septiembre, 2005). El aprendizaje en contextos laborales reales: el caso de las pasantías de los estudiantes universitarios. *Educere La Revista Venezolana de Educación*, 9 (30), 345-357. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35603010>.

Schvarstein, L. (1991). Psicología Social de las Organizaciones. Buenos Aires. Paídos.

Documentos Legales

Centro Universitario Regional Zona Atlántica (30 de agosto de 2006). Aprueba modificaciones Reglamento de Pasantías Educativas.

Centro Universitario Regional Zona Atlántica & Poder Judicial de Río Negro (enero, 2005). Protocolo Operativo de Pasantías.

Centro Universitario Regional Zona Atlántica & Poder Judicial de Río Negro (diciembre, 2013). Modificación del convenio de pasantías.

Congreso de la Nación Argentina (30 de septiembre de 1992). Artículo 8 [Título I]. Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional [Ley 24156, 1992]. Recuperado de:

Congreso de la Nación Argentina (2 de septiembre de 1998). Reforma Laboral. [Ley 25.013 de 1998]. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25013-531594/texto>

Congreso de la Nación Argentina (15 de septiembre de 1999). Pasantías Educativas. [Ley 25.165 de 1999]. Recuperado de:

<https://www.servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60515/norma.htm>

Congreso de la Nación Argentina (26 de noviembre de 2008). Sistema de Pasantías Educativas. [Ley 26.427 de 2008]. Recuperado de:

<https://www.economia.gob.ar/concursos/biblio/LEY%2026427-08%20PASANTIAS.pdf>

<http://www.mecon.gov.ar/concursos/biblio/LEY%2024156%20ADMINISTRACION%20FINANCIERA.pdf>

Consejo Directivo del Centro Regional Zona Atlántica (6 de septiembre de 2011). Resolución N° 253.

Consejo Superior de la Universidad Nacional del Comahue (2001). Ordenanza N°928.

Consejo Superior de la Universidad Nacional del Comahue (8 de julio de 2009). Ordenanza N°191.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social & Ministerio de Educación. (30 de septiembre de 2009) Artículo 2. Resolución conjunta M.T.E y S.S N° 825 y M.E N° 338.

Presidencia de la Nación (24 de febrero de 1992). Decreto 340. Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/10000-14999/14469/taxact.htm>

Presidencia de la Nación (02 de noviembre de 2006). Decreto 1546- Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1546-2006-121594/texto>.

Universidad Nacional del Comahue & Poder Judicial de Río Negro (17 de diciembre de 2004). Convenio General de Pasantías.