

Trabajo Final de Egreso.

Lic. en Relaciones del Trabajo.

El papel de las pasantías universitarias en la trayectoria laboral: experiencias de estudiantes y graduados de Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional de Rafaela.

Alumnas:

Bauducco, Irina.

Chattellino, Lucía.

Profesores:

Delfini, Marcelo

Zenobi, María José

Agradecimientos

A nuestras familias y seres queridos, por acompañarnos con tanto amor y ser nuestro primer sostén. Gracias por su presencia incondicional en cada etapa de este trayecto, por la paciencia y el apoyo constante que nos brindaron para llegar hasta acá.

A nuestras amigas, por caminar junto a nosotras durante todo este proceso. Gracias por las charlas, el aliento en los momentos necesarios y por compartir tanto las dudas como los logros, transformando el esfuerzo en algo compartido.

A nuestras mascotas, por su compañía silenciosa pero incondicional. Su presencia fue un refugio en los días de mayor cansancio y un motor fundamental para completar este camino.

A las estudiantes y graduadas que nos brindaron su tiempo y espacio para las entrevistas, compartiendo sus experiencias, reflexiones y recorridos; sin su generosidad esta investigación no habría sido posible.

A Marcelo Delfini, por acompañarnos, guiarnos y enseñarnos a lo largo de todo este proceso, y por la confianza y el compromiso depositados en nuestro trabajo.

Por último, a la universidad pública y a la UNRaf, por abrirnos las puertas y permitirnos transitar este recorrido desde una educación gratuita, inclusiva y de calidad. Por ser el espacio que hizo posible nuestra formación académica y personal, y por brindarnos las herramientas para pensar, cuestionar y comprender el mundo del trabajo desde una mirada crítica.

A todos y todas, *muchas gracias*.

Índice

| | |
|---|----|
| Introducción..... | 7 |
| 1. Problema de investigación. | 12 |
| 1.1. Objetivos. | 12 |
| 1.1.1. Objetivo general. | 12 |
| 1.1.2. Objetivos específicos. | 12 |
| 1.2. Hipótesis de investigación..... | 12 |
| 2. Estado del arte. | 13 |
| 2.1. Pasantías universitarias. | 14 |
| 2.2. Trayectoria laboral..... | 19 |
| 3. Marco teórico..... | 22 |
| 3.1. Pasantías universitarias | 22 |
| 3.1.1. Definición y Finalidad de las Pasantías | 22 |
| 3.1.2. Pasantías como experiencias laborales | 23 |
| 3.2. Trayectorias laborales | 24 |
| 3.2.1. Conceptualización de trayectoria laboral..... | 24 |
| 3.2.2. Dimensiones de las trayectorias laborales..... | 25 |
| 3.2.3. Trayectorias profesionales..... | 28 |
| 4. Metodología..... | 30 |
| 5. Resultados | 33 |
| 5.1. La experiencia vivida durante la pasantía | 38 |
| 5.1.1. Motivaciones y expectativas iniciales..... | 38 |
| 5.1.2. Acceso a la pasantía. | 42 |
| 5.1.3. Tareas desarrolladas durante la pasantía y su vinculación con la formación académica. | 45 |
| 5.1.4. Condiciones de trabajo y dinámica cotidiana..... | 49 |
| 5.1.5. Vínculos interpersonales y rol del acompañamiento | 54 |
| 5.2. Efectos percibidos en las trayectorias educativas y laborales posteriores. | 58 |

| | | |
|--------|--|----|
| 5.2.1. | Aportes a la formación académica y profesional | 58 |
| 5.2.2. | Influencia en la continuidad laboral y proyección profesional posterior.. | 60 |
| 5.2.3. | Fortalecimiento del perfil profesional, competencias técnicas, sociales y personales | 62 |
| 5.2.4. | Transformaciones en las trayectorias antes y después de la pasantía | 66 |
| 5.3. | Valoraciones sobre la experiencia | 68 |
| 5.3.1. | Cumplimiento de expectativas en la pasantía..... | 68 |
| 5.3.2. | Aportes, limitaciones y propuestas de mejora..... | 69 |
| 5.3.3. | Consejos para estudiantes que inician una pasantía | 72 |
| 6. | Conclusión..... | 78 |
| | Bibliografía..... | 82 |
| | Anexo..... | 89 |

Resumen.

La presente investigación tiene como objetivo analizar el impacto de las pasantías universitarias en las trayectorias laborales de estudiantes y graduados de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo (RRTT) de la Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf). En un contexto atravesado por dificultades de inserción laboral y altos niveles de informalidad laboral juvenil, las pasantías se presentan como un dispositivo relevante de articulación entre la formación académica y el mundo del trabajo.

Desde un enfoque cualitativo de tipo exploratorio-descriptivo, se realizaron entrevistas semiestructuradas a estudiantes avanzadas y graduadas que participaron en pasantías universitarias, con el propósito de comprender sus experiencias formativas y los recorridos laborales posteriores. El análisis se centró en las percepciones de las entrevistadas respecto de los aprendizajes adquiridos y el lugar que estas prácticas ocuparon en sus trayectorias laborales.

Los principales hallazgos muestran que las pasantías son valoradas como instancias significativas de aprendizaje, que favorecen la adquisición de competencias prácticas, el conocimiento del funcionamiento organizacional y el fortalecimiento de la empleabilidad. En varios casos, estas experiencias funcionaron como un primer acercamiento al empleo formal y como un punto de partida para la inserción en el campo profesional. No obstante, se evidencian matices y desafíos en su implementación que permiten reflexionar sobre el alcance real de este dispositivo y su capacidad para garantizar trayectorias laborales sostenibles en el campo profesional.

Palabras claves: pasantías universitarias; trayectorias laborales; inserción laboral; formación profesional; Relaciones del Trabajo; educación superior.

Abstract.

The present research aims to analyze the impact of university internships on the labor trajectories of students and graduates of the Bachelor's Degree in Labor Relations at the National University of Rafaela. In a context marked by challenges in labor market insertion and high levels of youth labor informality, internships emerge as a relevant mechanism for linking academic training with the world of work.

Using a qualitative exploratory-descriptive approach, semi-structured interviews were conducted with advanced students and graduates who participated in university internships, in order to understand their formative experiences and subsequent labor

paths. The analysis focused on the interviewees' perceptions regarding the knowledge acquired and the role these practices played in their labor trajectories.

The main findings show that internships are valued as significant learning instances that favor the acquisition of practical skills, knowledge of organizational functioning, and the strengthening of employability. In several cases, these experiences functioned as a first approach to formal employment and as a starting point for insertion into the professional field. However, nuances and challenges in their implementation are evident, allowing for a reflection on the real scope of this mechanism and its capacity to guarantee sustainable labor trajectories in the professional field.

Key words: university internships; labor trajectories; labor market insertion; professional training; Labor Relations; higher education.

Introducción.

La presente tesis propuso indagar cómo las pasantías universitarias en la Licenciatura en RRTT, gestionadas desde la UNRaf, impactaron en el desarrollo de trayectorias laborales de jóvenes estudiantes y graduados de la carrera. A lo largo de la investigación, se buscó comprender cómo estas experiencias se articularon con las trayectorias académicas y laborales, y cómo fueron percibidas por quienes las transitaban en términos de aprendizaje y oportunidades laborales.

En Argentina, las pasantías universitarias han sido objeto de amplios estudios y debates en el ámbito académico y social, generando diversas teorías sobre su impacto en la trayectoria laboral. Mientras algunos enfoques destacan su valor pedagógico y su papel en la socialización profesional de los estudiantes, permitiéndoles adquirir experiencia y adaptarse a las demandas del mercado (Acosta & Vuotto, 2001), otros análisis critican su uso como una forma encubierta de empleo precarizado. Desde una perspectiva más crítica, algunos autores señalan que las pasantías, al estar sujetas a costos salariales reducidos y menores protecciones laborales, si no se ejerce un control sobre las mismas, pueden ser mal aprovechadas por las empresas como un mecanismo de flexibilización laboral, reemplazando puestos efectivos sin ofrecer iguales condiciones de contratación (Adamini, 2017). Estos autores coinciden en que, si bien las pasantías representan una oportunidad de aprendizaje y acercamiento al mundo del trabajo significando en muchos casos un primer empleo formal¹ para los estudiantes universitarios, su implementación y regulación han sido objeto de controversia.

Una característica frecuente entre los estudiantes argentinos es la combinación del estudio con el trabajo. Esta situación se puede relacionar con características estructurales del contexto socioeconómico del país, como el progresivo deterioro de las condiciones de vida de muchos hogares, que impulsa la necesidad de que más integrantes del núcleo familiar participen del mercado laboral (Riquelme, 2008, citado en Somma, 2011). Los resultados del relevamiento realizado por la UNRaf en el año 2025 muestran que una gran mayoría de los graduados (86,3%) trabajaba durante el cursado de su carrera. Además, más de un tercio de los encuestados realizó una pasantía o beca de trabajo mediante la

¹ Si bien el sistema de pasantías educativas se encuentra regulado por la Ley N° 26.427, la cual establece que esta figura no genera relación jurídica laboral alguna entre el pasante y la organización, en esta tesis se utiliza la expresión 'empleo formal' en un sentido amplio. Con ello se busca destacar el carácter institucionalizado y registrado de la experiencia, que garantiza el acceso a beneficios de la seguridad social (obra social y seguro de salud) y protección ante riesgos del trabajo (ART), diferenciándose de las inserciones laborales informales o no registradas.

universidad, destacando el fuerte acompañamiento institucional en este aspecto (Universidad Nacional de Rafaela, 2025).

Siguiendo a Acosta y Vuotto (2001), en el contexto universitario, la pasantía se presenta como una respuesta a la necesidad de los estudiantes de insertarse al mundo laboral, de modo de contar con alguna experiencia que avale sus conocimientos teóricos y académicos, y le permita familiarizarse con las estrategias y modalidades de trabajo de las organizaciones. Además, al contar con una carga horaria reducida, de hasta 20 horas semanales, las pasantías permiten a los estudiantes combinar trabajo y estudio, al mismo tiempo que adquieren experiencia en el área de su carrera, lo que podría influir en sus oportunidades laborales futuras. Asimismo, las pasantías remuneradas podrían representar una fuente de ingresos que facilite a los estudiantes afrontar gastos relacionados con su formación, como transporte, alimentación y materiales académicos. En el caso de quienes provienen de otras localidades, este ingreso adicional podría influir en su posibilidad de mantenerse en Rafaela mientras cursan la carrera.

La importancia de esta investigación radicó en poder comprender el impacto de las pasantías universitarias en la trayectoria laboral de los estudiantes y graduados de la Licenciatura en RRTT de la UNRaf, así como aportar información valiosa para la universidad enfocándonos en sus experiencias, percepciones y trayectorias laborales luego de haber realizado una pasantía. Esto permitió evaluar si el programa de pasantías cumple con uno de los objetivos establecidos en el Reglamento General de Pasantías de la UNRaf (2016), el cual busca contribuir al desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes relacionadas con la realidad del mundo del trabajo, favoreciendo la inserción laboral de los estudiantes.

Según la Ley 26.427, las pasantías educativas son actividades formativas realizadas por estudiantes en organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica. Estas deben estar relacionadas con el plan de estudios y buscan aportar una experiencia pedagógica valiosa, aunque no son obligatorias.

Siguiendo a Renta Davids (2011), la pasantía es un proceso de formación que permite a los estudiantes complementar sus conocimientos teóricos con experiencia práctica en un entorno laboral real. La autora plantea que, más allá de la mera aplicación de contenidos académicos, este proceso cumple un rol clave en la transición de los estudiantes al mundo

del trabajo, ayudándolos a familiarizarse con dinámicas organizacionales y expectativas del mercado laboral.

En esta línea, también resulta importante considerar qué se entiende por trayectoria laboral. En uno de los enfoques pioneros sobre el tema, Casal la entiende como “un entramado de relaciones que incluye el contexto socio histórico, la relación con los dispositivos institucionales y los procesos biográficos de socialización, que en suma estructuran un ‘sistema de transición’ hacia la vida adulta y productiva” (Casal, 1996 citado en Mata Zúñiga & Busso, 2024, p. 1224).

En una mirada más actual, diversos autores plantean que la trayectoria laboral es el conjunto de cambios de posición, de avance, retroceso o estancamiento en una determinada categoría profesional (Miguélez et al., 2011), por lo que se pueden identificar trayectorias laborales con movilidad ascendente, descendente o incluso trayectorias marcadas por la estabilidad. Por eso, resulta clave reconocer que la trayectoria laboral no se trata de recorridos cerrados, sino de experiencias diversas que reflejan tanto condiciones estructurales como decisiones personales.

Autores como Martín Artiles et al. (2019) entienden que la trayectoria laboral puede considerarse un indicador de las oportunidades que una sociedad ofrece a las personas en edad activa, al reflejar tanto los recorridos individuales como las condiciones estructurales que los posibilitan. En ese sentido, tales recorridos no son aleatorios, sino que están condicionados por diversos factores micro y macrosociales. Tal como expone Jiménez Vasquez (2009), entre estos se encuentran las biografías familiares, la construcción de género, la formación profesional, el capital social, cultural y económico, el contexto social y político, las condiciones laborales y el propio mercado de trabajo, que operan como elementos clave en la configuración de la trayectoria laboral.

En el marco de esta investigación, la trayectoria laboral es entendida como el recorrido profesional vinculado con el itinerario educativo que realizan los estudiantes y graduados, desde su formación académica hasta su inserción y desarrollo en el mercado laboral, comprendiendo que tal recorrido se encuentra atravesado por las oportunidades y limitaciones del contexto. Este concepto incluye tanto las etapas formales de educación y formación profesional como las experiencias informales y las decisiones personales que configuran el perfil profesional.

Actualmente, el mercado laboral argentino atraviesa una situación crítica, con altos niveles de desempleo que afectan especialmente a los jóvenes. Aunque en el año 2024 la tasa de desocupación general fue del 6,4%, los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) muestran que este valor se duplica en la población de 14 a 29 años, alcanzando el 13,1%, mientras que entre los adultos de 30 a 64 años es del 4,5% (IDESA, 2025). En el grupo de 18 a 24 años, el desempleo se eleva al 19,5% y es aún mayor en las mujeres, con un 21,5% (INDEC, 2024). A su vez, el 63% de los jóvenes ocupados trabaja en condiciones de informalidad, casi el doble del promedio general (36%), lo que profundiza su vulnerabilidad presente y futura en el mundo laboral (CIPPEC, 2024).

A nivel local, el Relevamiento Socioeconómico de Rafaela (ICEDeL, 2024) indicó que la tasa general de desocupación fue del 7,2% en el segundo trimestre de 2024, mientras que entre los jóvenes de 18 a 29 años ascendió al 15,6%. Esta diferencia evidencia las barreras que enfrenta este grupo etario para insertarse en el empleo formal. En ese contexto, resulta significativo que el 37% de los desocupados no haya completado el nivel medio, y que dentro de este grupo la tasa de desempleo alcance el 10%.

Según el 5° Censo Industrial de Rafaela, el entramado productivo local está fuertemente concentrado en cinco sectores -alimentos, automotores, maquinaria, muebles y metal- que emplean al 79% de los trabajadores industriales. El 82% de la fuerza laboral industrial está compuesta por varones, y el 26% tiene menos de 30 años (ICEDeL, 2025), lo que aporta un panorama sobre las oportunidades y limitaciones del empleo juvenil en la región.

Este contexto económico e industrial plantea ciertos desafíos y oportunidades que requieren respuestas desde el ámbito educativo. Frente a estas exigencias y necesidades de formación profesional, impulsadas por el desarrollo productivo y social local, se creó, en 2014, la UNRaf. La UNRaf es una institución pública y gratuita con un fuerte vínculo con la región que forma parte del Sistema Universitario Argentino.

Entre 2020 y 2025, la UNRaf firmó 128 convenios marco con organizaciones públicas y privadas y desarrolló 244 pasantías y becas, de las cuales 45 finalizaron con la incorporación definitiva de los estudiantes a las plantas de personal de dichas instituciones (Universidad Nacional de Rafaela, 2025). Del total mencionado, aproximadamente 30 de las pasantías fueron realizadas por estudiantes de la Licenciatura en RRTT -algunas de las cuales continúan vigentes en la actualidad-, lo que posiciona a

esta carrera como la segunda con mayor participación en pasantías, precedida únicamente por la Licenciatura en Administración y Gestión de la Información.

La mayor parte de las experiencias de pasantía se desarrollaron en el sector privado de la ciudad, en empresas de diversas actividades. No obstante, también se llevaron a cabo pasantías en el ámbito público, incluyendo instituciones como el hospital, la municipalidad y otros organismos estatales tanto locales como provinciales, lo que refleja la diversidad de oportunidades formativas que se ofrecen desde la dirección de la carrera.

El Reglamento de Pasantías de la UNRaf (Resolución N.º 161/2016) define a las pasantías educativas como una instancia formativa que complementa la educación teórica con experiencias en entornos laborales concretos. Su objetivo es facilitar la aplicación de saberes académicos y desarrollar competencias clave para el ejercicio profesional. Asimismo, la universidad las concibe como una herramienta estratégica para articular la formación con el mundo del trabajo, fortaleciendo la empleabilidad y favoreciendo la inserción laboral; permitiendo que los estudiantes reafirmen su vocación, reconozcan sus fortalezas y se adapten a los entornos organizacionales, promoviendo un desarrollo integral.

Dado lo expuesto, se propuso en la presente tesis responder la siguiente pregunta central: ¿Las pasantías universitarias tienen incidencia en la trayectoria laboral de los estudiantes y graduados de RRTT de la UNRaf? Además, el tema puede formularse desde los siguientes interrogantes: ¿Las pasantías cumplen con las expectativas de los estudiantes y graduados en cuanto a su inserción laboral? ¿Qué impacto tuvo la experiencia de pasantía en sus decisiones sobre el rumbo profesional o elección de empleos posteriores? ¿Cómo influye/influyó la realización de una pasantía universitaria en la experiencia académica de los estudiantes y graduados de la carrera de RRTT?

La metodología utilizada en esta investigación fue cualitativa y se recopilaron los datos e información en dos etapas. Primero, se llevaron a cabo entrevistas con Bienestar Universitario -área a cargo de gestionar las pasantías de la UNRaf- y con la dirección de la carrera, con las cuales se buscó reunir información sobre estudiantes y graduados de la Licenciatura en RRTT que hayan realizado y finalizado pasantías para identificar posibles participantes de la investigación. Luego, se realizaron 21 entrevistas semiestructuradas con estudiantes y graduadas seleccionadas, con el objetivo de conocer sus experiencias.

1. Problema de investigación.

1.1.Objetivos.

1.1.1. Objetivo general.

Analizar el efecto de las pasantías universitarias en la trayectoria laboral de estudiantes y graduados de la Licenciatura en RRTT de UNRaf.

1.1.2. Objetivos específicos.

- Caracterizar las pasantías gestionadas por la UNRaf, considerando su duración, tipo de tareas, sectores productivos involucrados y condiciones laborales.
- Analizar la percepción de los estudiantes y graduados, sobre los aprendizajes, aspectos positivos y los desafíos de las pasantías.
- Evaluar el impacto de las pasantías en la formación profesional y las trayectorias laborales de los estudiantes y graduados de RRTT.

1.2.Hipótesis de investigación.

Las pasantías universitarias contribuyen positivamente en la trayectoria laboral de los estudiantes y graduados de RRTT, al favorecer la articulación entre formación académica y experiencia práctica, y responder en parte a las demandas del contexto productivo local².

² Diversos autores argumentan que la formulación de hipótesis en la investigación cualitativa no solo es válida, sino también necesaria para dotar al proceso investigativo de coherencia, orientación y sistematicidad. En contraposición a enfoques empiristas que postulan que la realidad empírica puede revelar por sí sola el problema de investigación, se advierte que toda indagación está necesariamente atravesada por supuestos teóricos previos, explícitos o implícitos. La ausencia de hipótesis puede conducir a una investigación desordenada e incoherente, basada en prenociones o creencias espontáneas (Bourdieu en Belvedere, 2012). Así, autores como Sampieri, Collado y Lucio (2010) destacan que las hipótesis, incluso en contextos cualitativos, funcionan como afirmaciones provisionales que guían la construcción del conocimiento y permiten establecer relaciones conceptuales relevantes dentro de un marco teórico articulado. La investigación cualitativa no debe entenderse únicamente como inductiva, sino como un proceso que articula de manera dinámica elementos inductivos y deductivos, siendo las hipótesis una pieza clave en esa integración.

2. Estado del arte.

El tema de las pasantías y su relación con la trayectoria laboral ha sido abordado por diversos estudios que las analizan desde múltiples perspectivas. Algunos trabajos analizan su dimensión pedagógica y formativa (Díaz et al., 2010; Dursi, 2011; Fernández, 2020; Oldani et al., 2020; Reynoso, 2024; Ríos, 2023), mientras que otros se enfocan en sus implicancias en términos de condiciones de trabajo y regulaciones (Guillén et al., 2021; Álvarez & Cárdenas, 2020). Estas investigaciones ofrecen distintas miradas para pensar el lugar que ocupan las pasantías dentro del recorrido educativo y laboral de los jóvenes. En el marco de esta investigación, se retomaron aquellos aportes que permitieron entender el fenómeno en su complejidad, prestando especial atención a su incidencia en las trayectorias laborales.

Las prácticas y pasantías adoptan diferentes modalidades según el nivel educativo, los objetivos pedagógicos y el marco institucional en el que se desarrollan. En el nivel secundario técnico, se destacan las prácticas profesionalizantes, orientadas a articular los saberes técnicos adquiridos en la escuela con experiencias concretas en empresas u organizaciones, generalmente de menor duración, pero con fuerte énfasis en la formación laboral inicial. En el nivel terciario, se promueve una mirada de las prácticas centrada en la reflexión, la articulación entre teoría y técnica, y la incorporación de una perspectiva social. A nivel universitario, las prácticas pueden asumir un carácter más amplio, integrando funciones de docencia, investigación y extensión, lo que favorece el aprendizaje interdisciplinario, el desarrollo del pensamiento crítico y la producción de conocimientos socialmente relevantes (Díaz et al., 2010; Dursi, 2011; Fernández, 2020; Oldani et al., 2020; Reynoso, 2024; Ríos, 2023).

Investigaciones realizadas en países como Ecuador y Chile muestran que las prácticas preprofesionales y profesionales son reconocidas como instancias clave en la formación universitaria, pero al igual que en Argentina, presentan importantes desafíos. En Ecuador, se identifican limitaciones como la escasa articulación con los planes de estudio, la débil preparación práctica de los estudiantes y la falta de acompañamiento institucional, lo que dificulta su impacto en la inserción laboral; por esto se busca integrarlas en un sistema planificado y coordinado entre universidad y sector productivo. En Chile, los estudios evidencian que las prácticas contribuyen al desarrollo del pensamiento crítico, la

integración de saberes teórico-prácticos y la construcción de la identidad profesional. También destacan la relevancia de fortalecer las relaciones pedagógicas, la evaluación formativa y los espacios de reflexión como condiciones para una experiencia significativa (Guillén et al., 2021; Álvarez & Cárdenas, 2020).

Este proceso adquiere especial relevancia al analizar las trayectorias laborales de los jóvenes universitarios, marcadas en gran parte por condiciones de inestabilidad, informalidad y falta de reconocimiento profesional en los primeros años de inserción laboral. La literatura revisada incluyó aportes significativos que, aun sin establecer una relación directa entre pasantías universitarias y trayectoria laboral, aportaron herramientas y reflexiones útiles para el desarrollo del presente trabajo.

2.1.Pasantías universitarias.

En el contexto de la educación superior en América Latina, las pasantías universitarias aparecen como un componente clave para articular el conocimiento académico con el entorno profesional y social. Como plantean Calderas y Calderas (2011), estas experiencias deben ser abordadas desde una mirada integral, en la que los estudiantes no solo aplican conocimientos, sino que también desarrollan competencias que los posicionan como actores activos dentro de las dinámicas productivas y organizacionales. En la actualidad, las pasantías se configuran como espacios fundamentales para la construcción de habilidades, pensamiento crítico y una comprensión más amplia de la realidad laboral, especialmente cuando existe una articulación efectiva entre las universidades y el sector productivo.

El sistema de pasantías universitarias se implementó en Argentina en 1992, durante el gobierno de Carlos Menem, como parte de un conjunto de reformas orientadas a flexibilizar el mercado laboral. Desde una lógica vinculada a la Teoría del Capital Humano, se promovió la articulación entre educación y trabajo mediante prácticas formativas en instituciones públicas o privadas (Decreto 340/92). En un principio, las pasantías eran voluntarias, gratuitas y con una asignación económica optativa, lo que facilitó su uso por parte de los empleadores como una forma de empleo precario encubierto. Ante los abusos detectados, se aplicaron reformas graduales durante las décadas siguientes: se redujeron las jornadas laborales, se estableció el pago obligatorio

de una asignación estímulo y se limitaron los plazos de duración. Sin embargo, la falta de control favoreció prácticas fraudulentas que desviaron el carácter educativo del sistema (Adamini, 2014).

La sanción de la Ley 26.427 en 2008 marcó un cambio sustancial, al derogar la normativa anterior y reforzar el propósito formativo de las pasantías. Esta ley establece derechos laborales básicos, fijó límites más estrictos en la carga horaria y la duración, y reconoció expresamente las irregularidades pasadas, con el objetivo de prevenir su uso como forma de encubrimiento laboral. Aunque la misma introdujo ciertos avances -como la asignación estímulo, cobertura de obra social y mayor control estatal-, no reconoce a las pasantías como una relación laboral. Esto deja a los pasantes sin derechos sindicales ni laborales plenos, lo que permite a las empresas eludir responsabilidades como aportes jubilatorios o cobertura de riesgos. Aluch (2016) advierte que, pese a su potencial formativo, la falta de control estatal y supervisión universitaria ha facilitado el uso de las pasantías como empleo encubierto y de bajo costo.

Las pasantías universitarias son experiencias en entornos laborales reales que suelen extenderse por períodos prolongados -con una duración máxima de 18 meses- e implican un alto grado de involucramiento en tareas propias del ámbito profesional. Investigaciones que analizan el papel de las mismas en Argentina como recurso de formación e inserción laboral en el actual contexto de flexibilización del empleo juvenil sostienen que estas constituyen un puente entre la formación académica y el mundo del trabajo, al facilitar la obtención de competencias valoradas por el mercado e incidir en la construcción de las trayectorias profesionales. También se destaca que permiten conocer el funcionamiento de las organizaciones, desarrollar habilidades vinculadas a la práctica profesional y transitar el pasaje del ámbito educativo al laboral. No obstante, estas experiencias pueden asumir distintos sentidos: funcionar como una instancia formativa significativa, como vía directa de acceso al empleo o como una estrategia económica de corto plazo. Si bien no garantizan por sí solas trayectorias estables, se reconoce su papel clave en las transiciones entre estudio y trabajo, siempre que estén enmarcadas en una articulación institucional clara con criterios pedagógicos definidos (Somma, 2011; Samela & Forclaz, 2010).

Según los graduados entrevistados por Somma (2011), las pasantías les permitieron adquirir competencias valoradas por el mercado, facilitaron su ingreso al empleo profesional e influyeron en la construcción del perfil laboral. Sin embargo, también se advierte un uso ambivalente: mientras algunos destacan su valor formativo, otros priorizan beneficios prácticos como el ingreso económico o la cercanía geográfica. En la misma línea, Samela y Forclaz (2010) analizaron la experiencia de estudiantes de Relaciones Laborales en la Universidad Nacional del Nordeste, en su mayoría mujeres jóvenes de entre 21 y 24 años, que realizaron tareas administrativas en el sector servicios. Las principales motivaciones fueron la búsqueda de empleo, la necesidad de experiencia y razones económicas. Si bien algunos reconocen beneficios en términos de inserción laboral, más de la mitad consideró que la pasantía no aportó a su formación profesional. Se mencionan como aspectos negativos la baja remuneración, la desvinculación con la carrera y la desigualdad respecto al personal efectivo. Estos hallazgos refuerzan el rol esencial de la supervisión y la articulación institucional.

Los resultados de la investigación de Renta Davids (2011), realizada en la Universidad Nacional de Salta con estudiantes de Contador Público, muestran que las pasantías realizadas por estudiantes en organismos públicos permiten aplicar conocimientos teóricos en contextos reales y favorecen la socialización profesional. También contribuyen al desarrollo de habilidades como la planificación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Sin embargo, su valor formativo depende en gran medida de las condiciones institucionales: los estudiantes mencionan como limitaciones la escasa supervisión y la débil articulación con el plan de estudios.

Desde una mirada positiva del sistema de pasantías, se plantea que el mismo favorece el autoconocimiento profesional, fortalece la empleabilidad y contribuye a la construcción de una identidad ocupacional, en un contexto donde las trayectorias juveniles suelen ser inciertas y fragmentadas. No obstante, el potencial formativo de estas prácticas depende en gran medida de ciertas condiciones institucionales y pedagógicas: el acompañamiento recibido, la calidad de las tareas asignadas, el perfil de la institución educativa y los marcos organizativos que regulan la experiencia. Cuando estos factores no están garantizados, las pasantías pueden limitarse a reproducir desigualdades de origen y

contribuir a la segmentación del mercado laboral juvenil (Acosta & Vuotto, 2001; Jacinto & Dursi, 2010).

Adamini (2014) aporta una mirada crítica del sistema de pasantías universitarias en Argentina, enfocándose en sus orígenes en los años noventa. Señala que estas se convirtieron en una figura híbrida entre lo educativo y lo laboral, funcionando -en muchos casos- como una forma encubierta de precarización. A través de un análisis histórico y normativo, muestra cómo el marco legal permitió incorporar jóvenes a bajo costo y sin derechos laborales, dejando de lado el carácter pedagógico de las pasantías universitarias. En el debate académico, identifica tres posturas: una que las presenta como herramientas formativas, otra que las denuncia como fraude laboral, y una tercera que expone fallas en su implementación; lo que se debe, principalmente, a la desvinculación con la formación académica y a la falta de seguimiento por parte de las universidades.

En la realidad, las universidades enfrentan una “doble lógica de inserción”: por un lado, las prácticas desarrolladas dentro de la propia universidad, validadas por la institución, pero muchas veces alejadas del mundo laboral real; y por otro, una débil vinculación con las prácticas profesionales efectivas. Se advierte que la falta de articulación entre el plan de estudios universitario y el mercado laboral puede derivar en una formación inadecuada para la práctica profesional, lo que conlleva consecuencias como el desempleo o la frustración laboral en quienes egresan. Si bien la universidad no debe quedar sometida a las exigencias del mercado, tampoco puede desconocer la necesidad de articular críticamente los perfiles profesionales con la realidad social y laboral. Además, es importante reconocer que no existe una única forma de inserción laboral, sino que hay trayectorias diversas, según el área profesional y las condiciones de cada contexto (Follari, 2010).

En Argentina se observa una tendencia creciente en las universidades públicas hacia la incorporación de pasantías en sus planes de estudio, ampliando su carga horaria como parte de la formación integral. La UNRaf enmarca su sistema de pasantías educativas dentro de los lineamientos establecidos por la Ley Nacional N.º 26.427, que regula este tipo de prácticas en el país. En función de esta normativa, la institución ha elaborado su propio reglamento interno, con el objetivo de asegurar que estas experiencias formativas

se adecuen tanto a las exigencias pedagógicas como a las condiciones del mundo del trabajo de la ciudad. La universidad concibe a las pasantías como un puente entre la formación teórica y la práctica profesional, lo que supone un enfoque educativo en el que el estudiante continúa formándose a través de la inserción temporal en organizaciones, empresas u organismos públicos.

En cuanto a su estructura, las pasantías tienen una duración máxima de doce meses, con la posibilidad de una prórroga de hasta seis meses adicionales, y una carga horaria que no debe superar las veinte horas semanales. Esta carga debe organizarse de manera que no interfiera con las actividades académicas del estudiante, respetando sus horarios de cursado y otras obligaciones educativas. El desarrollo de la experiencia requiere una coordinación entre la universidad y la entidad receptora, donde ambas partes asumen responsabilidades concretas. Las organizaciones que participan del programa deben designar un tutor responsable de acompañar al pasante, brindar un entorno adecuado para el aprendizaje y evitar la asignación de tareas que no guarden relación con la formación del estudiante. Por su parte, la UNRaf debe supervisar el cumplimiento de los objetivos pedagógicos, es quien aprueba los convenios y realiza un seguimiento sistemático del desempeño y de la calidad del proceso formativo (Universidad Nacional de Rafaela, 2023).

El artículo 2.º del reglamento de pasantías educativas de la UNRaf explicita los objetivos del programa, que refuerzan su orientación educativa (Universidad Nacional de Rafaela, 2023). Entre ellos, se destacan: valorar el trabajo como un componente esencial de la vida humana; complementar la formación académica mediante experiencias concretas; mejorar la preparación para el empleo; incorporar el uso de tecnologías actualizadas; y desarrollar herramientas para la orientación vocacional y profesional.

La propuesta institucional de la UNRaf reconoce explícitamente el valor de las pasantías como parte integral de su proyecto educativo. En su Proyecto Institucional, la universidad manifiesta un compromiso con la inclusión y la movilidad social, la innovación, la promoción de una cultura del trabajo y la generación de empleo, posicionándose como un actor activo en el desarrollo regional y nacional. En esta línea, la universidad busca articular la realidad social, la actividad académica y las necesidades del mercado laboral,

entendiendo que la formación profesional no se limita a la adquisición de contenidos curriculares, sino que también requiere el desarrollo de capacidades y experiencias prácticas (Universidad Nacional de Rafaela, 2022).

Un estudio reciente sobre la inserción laboral de los graduados de la UNRaf correspondiente al período 2020-2025 muestra un panorama integral sobre las trayectorias de los egresados, las oportunidades de vinculación con el mercado laboral y el rol de las pasantías como herramientas de articulación entre la formación académica y el mundo del trabajo.

La inserción laboral de los egresados se concibe como un proceso de transición progresiva que va más allá del simple acceso a un empleo. Según el estudio, implica etapas de formación, búsqueda y consolidación profesional, que pueden incluir períodos de pasantías, becas o empleos temporales antes de alcanzar la estabilidad laboral. En esta línea, la universidad desempeña un papel activo al brindar acompañamiento institucional, orientación y oportunidades de vinculación con el sector productivo.

La percepción de las pasantías en base a un estudio realizado por la UNRaf (2025) resulta altamente positiva: casi el 85% de los graduados calificó la experiencia obtenida como “muy buena” o “buena”, señalando que les permitió adquirir habilidades prácticas, fortalecer su confianza profesional y acceder posteriormente a oportunidades laborales estables. El estudio refleja que, en muchos casos, las pasantías se convirtieron en un puente directo hacia el primer empleo. El 20,7% de los graduados que participaron del estudio expresó haber conseguido su primer trabajo a través de una pasantía o beca, lo cual refleja la importancia de la vinculación temprana con el entorno laboral y de las redes construidas durante la formación universitaria.

2.2. Trayectoria laboral.

Por su lado, el concepto de trayectoria laboral ha adquirido un lugar central en la investigación social contemporánea, especialmente en el análisis de las transformaciones del trabajo, las condiciones de inserción laboral y los contextos de creciente precarización e inestabilidad.

En una revisión regional, Mata Zúñiga y Busso (2023) analizan el desarrollo del campo de estudio de las trayectorias laborales de jóvenes en América Latina, resaltando la importancia de los enfoques de curso de vida y biográfico. Estos enfoques permiten captar las dinámicas históricas y personales de inserción laboral, aportando una mirada comprensiva sobre los procesos de tránsito hacia la vida activa. Asimismo, señalan que el análisis de trayectorias laborales resulta clave para comprender las condiciones laborales de las juventudes, especialmente en contextos de alta precariedad, informalidad y fragmentación del empleo.

En América Latina, y especialmente en Argentina, diversos estudios sobre la formación para el trabajo muestran que histórica y actualmente está atravesada por tensiones persistentes entre las demandas del mercado y el derecho a una educación integral. Durante los años noventa, los cambios económicos y sociales generaron modificaciones en las políticas educativas y laborales, que empezaron a orientarse según la lógica de la empleabilidad. Según Herger (2007), esto provocó una gran dispersión en los programas de capacitación y una creciente dependencia de las instituciones educativas respecto a las exigencias del mercado, priorizando habilidades prácticas por sobre una formación más completa. En ese contexto, se fortalecieron dispositivos como las pasantías universitarias, que comenzaron a funcionar como mecanismos de selección laboral, dejando excluidos a quienes no podían acceder a ellos.

Busso (2020) analiza la situación de los estudiantes universitarios en Argentina entre 2008 y 2017, destacando cómo la expansión del sistema educativo convive con desigualdades estructurales que inciden en las trayectorias académicas y laborales. Muchos jóvenes deben trabajar mientras estudian, lo cual, si bien puede fortalecer su autonomía y experiencia, también puede convertirse en un obstáculo cuando las condiciones laborales -como la carga horaria o la falta de derechos- afectan negativamente su desempeño académico. Esta situación reproduce brechas entre quienes pueden acceder a empleos compatibles con la cursada y quienes se ven obligados a aceptar trabajos precarios y sin protección. En este sentido, la necesidad de conciliar estudio y trabajo se presenta como una oportunidad para algunos, pero también como un factor que profundiza las desigualdades para otros.

En este escenario, las instituciones universitarias cobran un rol clave como articuladoras entre el mundo educativo y el laboral. Como se mencionó anteriormente, la universidad no solo forma, sino que también intermedia entre la oferta y la demanda laboral, activando redes institucionales, familiares y profesionales que influyen en las posibilidades de inclusión y movilidad social (Barletta et al., 2016; Riquelme, 2021). Frente a esta lógica, Bowman (2019) plantea que la educación universitaria debe superar la mera capacitación técnica y promover aprendizajes significativos que habiliten a los sujetos a ejercer una ciudadanía activa en el mundo laboral. Por lo tanto, las pasantías pueden funcionar como herramientas formativas valiosas, siempre que estén enmarcadas en propuestas que reconozcan las trayectorias y condiciones de vida de los estudiantes.

3. Marco teórico.

El presente marco teórico tiene como finalidad contextualizar y fundamentar el análisis de las pasantías universitarias en el marco de la Licenciatura en RRTT de la UNRaf, atendiendo tanto a su relevancia formativa como a su impacto en las trayectorias laborales de estudiantes y graduados. Para ello, se abordaron distintos enfoques conceptuales que permiten comprender las pasantías como un espacio de articulación entre el ámbito académico y el mundo del trabajo, considerando su papel en la adquisición de competencias, la inserción laboral y la construcción de identidades profesionales. También se examinaron los marcos normativos que regulan estas experiencias, junto con antecedentes de investigaciones previas que aportan perspectivas y hallazgos relevantes para la problemática estudiada. A su vez, se incorporó el análisis de las trayectorias laborales, entendidas como recorridos singulares que combinan experiencias educativas, laborales y personales, y que se configuran a partir de decisiones, oportunidades y condicionantes contextuales. Este desarrollo teórico constituyó una base esencial para interpretar los testimonios recogidos y situarlos en una red más amplia de significados, prácticas e instituciones.

3.1.Pasantías universitarias

3.1.1. Definición y Finalidad de las Pasantías

Las pasantías universitarias son espacios de aprendizaje donde los estudiantes tienen la oportunidad de acercarse al mundo laboral real, de manera temporal. Más allá de ser un primer contacto con el mundo laboral, se trata de una experiencia que permite conocer cómo funcionan las empresas, cuáles son sus dinámicas y qué se espera de un profesional en la práctica. En otras palabras, son una herramienta que ayuda a pasar de lo académico a lo laboral de forma progresiva (Sánchez de Mantrana, 2005).

De acuerdo con Sánchez de Mantrana (2005), las pasantías son experiencias personalizadas, pensadas como parte del proceso formativo del estudiante, no como un reemplazo del aula, sino como un complemento que enriquece la formación profesional y contribuye a construir una identidad laboral más sólida. Su calidad y desarrollo dependen del tipo de institución que las ofrece, del tutor que acompaña al estudiante y del acuerdo establecido entre la universidad y la empresa. Se trata de un tipo de aprendizaje más autónomo, donde el/la estudiante asume un rol activo en su formación, ya que se desarrollan en contextos organizacionales reales, fuera del espacio universitario, por lo

que exigen al estudiante adaptarse a un entorno distinto, más cercano al que enfrentará como futuro profesional. No implican una relación laboral tradicional y, aunque pueden ser remuneradas, su propósito principal sigue siendo educativo (Renta Davids, 2011).

Vistas como una estrategia pedagógica, las pasantías se convierten en un punto de encuentro entre la universidad, los estudiantes y el mundo productivo. Según Rodríguez Sabiote (2006), este tipo de acuerdos de cooperación educativa permiten que los jóvenes den sus primeros pasos en el ámbito profesional, con mayores herramientas y perspectivas. En definitiva, siguen siendo una de las formas más efectivas para unir la teoría con la práctica, contribuyendo a desarrollar trayectorias laborales más sólidas desde el comienzo.

3.1.2. Pasantías como experiencias laborales

Las pasantías suelen estar asociadas muchas veces con los primeros empleos formales, funcionando como dispositivos que facilitan el ingreso de los jóvenes estudiantes universitarios al mercado laboral, iniciando la construcción de trayectorias profesionales. Figari (2001) sostiene que mediante las mismas los jóvenes se insertan en lógicas empresariales calificantes y selectivas, donde se valora el potencial y las capacidades individuales más que la experiencia previa, además permiten comprender a fondo los procesos de trabajo y vínculos entre sectores, formando perfiles adecuados para futuros niveles de liderazgo.

En este marco, diversos autores coinciden en que las pasantías representan una valiosa oportunidad tanto para los estudiantes como para las organizaciones. Putallaz (2007) señala que las pasantías posibilitan a los estudiantes adquirir aprendizajes técnicos y competencias blandas en escenarios reales de trabajo y a las organizaciones actualizar sus dinámicas con la incorporación de nuevas perspectivas y conocimientos.

Espinoza Riveros (2022) destaca, además, su utilidad para identificar debilidades en la formación académica y fortalecer habilidades específicas. Por su parte, Sánchez de Mantrana (2005) advierte la importancia de una visión institucional clara que defina a las pasantías como una estrategia formativa y señala que estas constituyen una oportunidad positiva para aplicar conocimientos, enfrentar situaciones complejas y desarrollar actitudes laborales ajustadas al medio profesional.

De esta manera, se puede concluir que el sistema de pasantías se presenta como una herramienta clave para fortalecer la relación entre formación académica y realidad profesional. Estas experiencias no sólo ofrecen a los estudiantes un primer acercamiento al mundo del trabajo, sino que también constituyen una instancia fundamental de socialización profesional: los estudiantes comienzan a incorporar los códigos propios del ámbito profesional, ponen a prueba los saberes adquiridos durante la carrera y descubren las dinámicas concretas de la actividad laboral (Renta Davids, 2011).

3.2. Trayectorias laborales

3.2.1. Conceptualización de trayectoria laboral

Bourdieu (1997) entiende la trayectoria como “una serie de las posiciones sucesivamente ocupadas por un mismo agente (o un mismo grupo) en un espacio en sí mismo en movimiento y sometido a incesantes transformaciones” (p. 82). En este marco, para el autor, las instituciones juegan un papel clave, ya que construyen las situaciones que definen la carrera académica y profesional mediante las normas y condiciones.

En este mismo sentido, el concepto de capital social, también abordado por Bourdieu, resulta central para el análisis de las trayectorias laborales. Se lo define como “el conjunto de recursos actuales o potenciales que están ligados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de interconocimiento y de interreconocimiento” (Bourdieu, 1980, citado en Capdevielle, 2014, p. 9). Este capital requiere inversiones tanto materiales como simbólicas y se vincula con relaciones de poder y con la reproducción de jerarquías sociales. Por ello, tiene un peso significativo en los procesos de inserción, movilidad y permanencia en el mercado de trabajo, impactando tanto en los recorridos individuales como en las estructuras sociales que los condicionan (Capdevielle, 2014).

Siguiendo esta misma línea, Jacinto y Dursi (2010) destacan que la inserción laboral juvenil constituye un eje central dentro de la nueva cuestión social, especialmente en escenarios marcados por la transformación del mercado de trabajo y el debilitamiento del Estado de bienestar. Como advierte Weller (2003), la inserción laboral no se reduce únicamente al acceso a ingresos o a un empleo, sino que representa una vía fundamental para alcanzar autonomía personal, integración social y reconocimiento en el espacio público.

En relación con esto, Miguélez et al. (2011) proponen comprender la inserción laboral como un punto de inicio a dichas trayectorias. Esta mirada permite analizar no sólo el momento de ingreso al mercado de trabajo -condicionado por variables como género, edad u origen-, sino también las características que dicho ingreso puede adoptar, en términos de tipo de contrato, nivel de cualificación, duración del empleo o tamaño de la empresa. En el caso particular de los estudiantes universitarios, este proceso se ve atravesado por el desafío de lograr un primer empleo profesional, que represente una oportunidad de ingreso y además tenga relación con la formación académica en un contexto laboral en permanente transformación.

El concepto de trayectoria laboral refiere a una secuencia de experiencias en el mercado de trabajo, desarrolladas a lo largo del tiempo, que configuran un recorrido singular para cada persona. Estas trayectorias se organizan según dos dimensiones temporales entrelazadas: por un lado, el tiempo biográfico, relacionado con las distintas etapas de la vida; por otro, el tiempo histórico, que determina las oportunidades disponibles en contextos sociales y económicos determinados. Las mismas están condicionadas por instituciones y normas sociales que orientan las estrategias de los actores, y se ven influidas por factores como la educación, la edad, el sexo, las oportunidades laborales y los antecedentes laborales (Dombois, 1998). De acuerdo con ello, Buontempo (2000) plantea que la vida de los individuos transcurre como un trayecto configurado por la interacción entre el tiempo histórico y el espacio social y que, en ese sentido, las trayectorias laborales no pueden entenderse como simples acumulaciones de empleos, sino como procesos de utilidad para construir el lugar que los sujetos ocupan en la estructura social.

3.2.2. Dimensiones de las trayectorias laborales.

Analizar las trayectorias laborales implica explorar cómo las personas construyen sus recorridos profesionales a partir de sus experiencias, decisiones y condiciones sociales. Jiménez Vásquez (2009) propone considerar dos grandes dimensiones: por un lado, los factores individuales, vinculados a las elecciones, estrategias y desplazamientos personales; por otro, las condicionantes estructurales, que delimitan el campo de posibilidades según el contexto social, económico y laboral. Además, la autora resalta la necesidad de estudiar de manera conjunta la sucesión de estudios formales e informales,

ya que se consideran elementos clave del desarrollo profesional que se articula con el recorrido laboral de cada individuo.

Desde una perspectiva amplia, las trayectorias laborales reflejan no sólo los logros alcanzados, sino también los obstáculos enfrentados, las transiciones vividas y las expectativas personales. Así, las trayectorias se entienden como procesos complejos, no homogéneos ni lineales, que resultan de la interacción entre condiciones estructurales y estrategias individuales, donde diversos factores y el contexto sociohistórico juegan un papel determinante. Además, el análisis de las trayectorias laborales ofrece una herramienta valiosa para comprender cómo las personas se insertan, se mantienen o se desplazan en el mundo del trabajo a lo largo del tiempo. Esta perspectiva permite identificar patrones de movilidad, continuidades y rupturas en los recorridos profesionales, en estrecha relación con transformaciones sociales, económicas e institucionales (Muñiz Terra et al., 2013; Jiménez Vásquez, 2009; Roberti, 2011; Roberti, 2018).

También es fundamental tener en cuenta las transiciones y los diversos factores que influyen en la movilidad de los recorridos individuales, ya que estas transiciones orientan o modifican las opciones de desarrollo profesional. La trayectoria laboral incluye tanto cambios ascendentes o descendentes dentro de una misma categoría profesional, como así también movimientos horizontales, que implican desplazamientos de sector o territorio (Buontempo, 2000; Jiménez, 2009; Miguélez et al., 2011).

Jacinto y Dursi (2010) proponen descomponer el análisis de las trayectorias laborales en cuatro niveles analíticos, lo que permite observar con mayor profundidad la interacción entre las condiciones estructurales, los sujetos y las instituciones:

- 1) Factores estructurales macrosociales: se refiere a las características generales del mercado de trabajo, la articulación entre el sistema educativo, el formativo y el productivo, así como las políticas públicas vigentes. Condiciones sociales amplias que moldean las posibilidades de inserción laboral para los jóvenes.
- 2) Oportunidades de inserción según características sociodemográficas: este eje considera variables como el origen social, el nivel educativo alcanzado y el género.

- 3) Estrategias individuales y sentidos subjetivos: se consideran aquellas decisiones personales que los sujetos toman a lo largo de su trayectoria. Se trata de elecciones racionales, de sentidos contruidos subjetivamente, expectativas, intereses, percepciones del futuro y formas de vivir el mundo laboral.
- 4) Mediaciones institucionales: se analizan los roles que cumplen las instituciones en el acompañamiento o limitación de las trayectorias. Dentro de esta categoría se incluyen instituciones educativas, centros de formación profesional, servicios públicos y privados de empleo, y las instituciones laborales, entendidas dentro de sistemas de acción local o sectorial

Estas dimensiones permiten comprender cómo se relaciona lo individual y lo colectivo en la construcción de las trayectorias laborales de las personas, dando lugar a recorridos heterogéneos que, si bien tienen elementos comunes, se configuran de forma particular en cada caso.

Lucero (2003) aporta una mirada complementaria al considerar las trayectorias como entramados de experiencias con dirección y sentido, donde las personas no solo transitan posiciones, sino que también les otorgan significados en función de su historia y del contexto en el que viven. Esta perspectiva permite abordar las trayectorias como procesos marcados por aprendizajes, reorientaciones y resignificaciones que no solo responden a condiciones externas, sino también a la capacidad de acción de los sujetos.

En el marco de este trabajo, resultó especialmente relevante analizar cómo estas trayectorias se modelan en la juventud. En las últimas décadas, el vínculo entre los jóvenes y el mercado de trabajo tomó gran relevancia en el campo de los estudios sociales, debido a los cambios profundos que alteraron las condiciones tradicionales de empleo. Longo (2011) aporta a la discusión un análisis de cómo los jóvenes organizan su tiempo y cómo esto se vincula con distintas formas de inserción laboral. A partir de su estudio, identifica cuatro perfiles que reflejan diversas maneras de ingresar al mundo del trabajo:

- 1) Jóvenes planificadores: son aquellos que priorizan los estudios y en ese proceso retrasan el acceso al empleo y, cuando trabajan, lo hacen en empleos transitorios compatibles con sus planes universitarios. Su objetivo es acceder a trabajos estables y acordes a su formación.

- 2) Jóvenes ejecutantes: ingresan de manera pronta al mercado laboral, muchas veces teniendo que abandonar los estudios. Se desempeñan en empleos de carácter más informal e inestables, con alta rotación. Para ellos, el trabajo es prioritario debido a la necesidad económica.
- 3) Jóvenes latentes: experimentan trayectorias discontinuas con altibajos entre empleo, desempleo o inactividad, muchas veces debido a situaciones personales o indecisión.
- 4) Jóvenes oportunistas: combinan trabajo y estudio desde temprano. Aunque muchas veces el empleo puede ser precario, lo utilizan para ganar experiencia, generar contactos y aprovechar oportunidades.

Lo propuesto por los autores abordados hasta el momento permitió visualizar cómo no existe una única forma de insertarse laboralmente, sino trayectorias diversas condicionadas por factores temporales, estructurales, relacionales y personales. Se entiende, entonces, que las estrategias juveniles de vinculación entre el tiempo y el trabajo son factores de gran importancia en la construcción de trayectorias juveniles, lo cual es esencial para poder pensar esta investigación.

3.2.3. Trayectorias profesionales.

Pérez Muñoz (2008) establece una distinción clave entre inserción laboral e inserción profesional. Mientras que la primera refiere al ingreso al mundo del trabajo en términos generales, la segunda implica acceder a un empleo acorde con el nivel de formación y titulación alcanzado. Esta diferenciación permite comprender mejor las trayectorias profesionales, entendidas como recorridos que se configuran mediante las acciones y prácticas desarrolladas por un profesional a lo largo del tiempo.

Desde la perspectiva de la formación profesional, Marín (1997, citado en Fernández, 2001) define este concepto como el conjunto de procesos sociales de preparación y conformación del sujeto orientados a un desempeño laboral específico. La formación profesional abarca no sólo la adquisición de conocimientos técnicos, sino también habilidades, actitudes y valores culturales y éticos que configuran un perfil profesional adecuado a las exigencias del ejercicio profesional. En línea con esta visión, Renta Davids (2011) sostiene que la formación profesional implica preparar a sujetos capaces de reflexionar críticamente sobre su práctica cotidiana y de intervenir en los problemas concretos y contextos en los que se desempeñan.

Pensar en trayectorias profesionales lleva a pensar en un recorrido que se construye permanentemente, de manera no lineal ni predefinida, donde se articulan las oportunidades disponibles con la manera en que cada persona las aprovecha, movilizand o sus experiencias, saberes y habilidades construidas en contextos y situaciones particulares (Serra, Krichesky y Merodo, 2009). Este proceso está atravesado por los diversos conocimientos, valores y habilidades que los profesionales van adquiriendo a lo largo de la carrera y en la práctica del ejercicio profesional diario. Estos aprendizajes se actualizan y se reformulan frente a los desafíos propios de la actividad laboral, marcados por complejidad, incertidumbre, singularidades y dilemas que se convierten en oportunidades para seguir aprendiendo y creciendo profesionalmente (Montero, 2001).

Serra, Krichesky y Merodo (2009) sostienen que la profesionalización implica una transformación progresiva de la forma de ser y actuar de los sujetos, en relación con los saberes adquiridos y las condiciones del entorno laboral. Esta transformación no solo responde a exigencias técnicas, sino que también implica una apropiación de los marcos culturales, éticos y simbólicos que definen a una profesión.

Un aspecto fundamental de la profesionalización es el aprendizaje en contextos reales de trabajo, como sucede en el caso de las pasantías. Según lo planteado por Sánchez de Mantrana (2005), al incorporarse a una comunidad de práctica, los estudiantes aplican sus conocimientos en función de las demandas laborales, adoptando el discurso y las características propias de su profesión. Este proceso, basado en la experiencia directa y la práctica activa, permite construir un conocimiento profesional que combina teoría y práctica, y se desarrolla en un entorno cultural específico donde se integran valores, técnicas y normas profesionales. El contacto con tutores, colegas y situaciones reales ofrece oportunidades para asumir responsabilidades progresivas y desarrollar habilidades específicas.

4. Metodología

La presente investigación se enmarcó en un enfoque cualitativo, ya que se buscó comprender en profundidad los significados que los estudiantes y graduados/as de la Licenciatura en RRTT de la UNRaf atribuyeron a sus experiencias de pasantía, en relación con sus trayectorias laborales. Por lo tanto, esta perspectiva metodológica resultó adecuada para acceder a las percepciones y valoraciones que los actores otorgan a dichas vivencias. Como señala Perelló (2009), este tipo de abordaje sitúa en primer plano la dimensión intersubjetiva de los fenómenos sociales, destacando la importancia de captar los significados y motivaciones que rodean el accionar de las personas. En este sentido, Vasilachis (2015) expone que la investigación cualitativa implica un conjunto de decisiones y prácticas que abarcan desde la formulación de las preguntas de investigación y la selección de los participantes, hasta la interpretación y representación de los resultados, priorizando la voz de los participantes y permitiendo captar la complejidad y riqueza de sus experiencias.

El diseño de esta investigación fue no experimental, ya que no hay posibilidad de construir la situación que se quiere estudiar para analizarla de manera experimental en detalle. Se trabajó con fuentes primarias a través de entrevistas a estudiantes y graduados que realizaron y finalizaron pasantías, así como a actores institucionales involucrados en su gestión. Estas entrevistas brindaron información directa sobre experiencias, percepciones y valoraciones, permitiendo contrastar la realidad del campo con lo planteado en la literatura académica.

La población de esta investigación se definió a partir de un relevamiento inicial realizado con la colaboración de directivos de la carrera de RRTT de la UNRaf, quienes brindaron información clave sobre las experiencias de pasantías de estudiantes y graduados. El relevamiento incluyó datos como la identificación de las personas que han realizado o están realizando una pasantía, el tipo de empresa o institución involucradas y la situación académica actual de los participantes, distinguiendo entre quienes continúan cursando y quienes ya se han graduado. A partir de esta información -que determinó un universo de aproximadamente 40 personas- se seleccionó una muestra considerando criterios de diversidad en cuanto a género, año de cursado o egreso, tipo de organización y duración de la experiencia. Las entrevistas se realizaron hasta alcanzar la saturación teórica, entendida como el punto en el cual la recolección de datos deja de aportar información

novedosa y las categorías alcanzan consistencia interna (Glaser y Strauss, 1967, citados en Lúquez de Camacho y Fernández de Celayarán, 2018). Esto permitió garantizar que el análisis cuente con suficiente diversidad de percepciones, evitando que queden aspectos significativos sin ser considerados.

Se ha optado por la técnica de entrevistas semiestructuradas, que permite a los investigadores articular un guion de preguntas previamente elaborado, pero con cierta flexibilidad, necesaria para adaptarse a las particularidades de cada entrevista. Dabénigno (2020) explica que este tipo de entrevistas se estructuran a partir de una guía temática, pero con la flexibilidad suficiente para que el entrevistado pueda incorporar sentidos y aportes que el investigador no había previsto inicialmente. Esta técnica permite construir un vínculo de confianza con el entrevistado, dando lugar a un relato más profundo y contextualizado de sus experiencias de pasantía. Asimismo, Fontana y Frey (2005) enfatizan que esta modalidad va más allá de la pura recolección de datos, configurándose como un proceso activo y colaborativo entre entrevistador y entrevistado, en el que tanto el contexto, las situaciones y los detalles expresados por el entrevistado son elementos fundamentales para la comprensión de la experiencia.

Tal como señalan Restrepo (2006) y Vargas (2012), la calidad de la información obtenida depende de la preparación del investigador y de su capacidad para generar un clima de confianza con el entrevistado, garantizando la confidencialidad y evitando posturas que condicionen las respuestas. Por ello las entrevistas de esta investigación fueron diseñadas para fomentar respuestas espontáneas y abiertas. El guion actuó como referencia para asegurar la cobertura de los temas relevantes, pero sin limitar la posibilidad de repreguntar, clarificar o profundizar aspectos que resulten significativos.

Las entrevistas se grabaron con el consentimiento previo de los participantes, para preservar los testimonios y facilitar su análisis posterior. Luego, se realizó su transcripción textual, lo que permitió trabajar de manera más ordenada y precisa con el material obtenido, respetando los modos de expresión de cada entrevistado y contemplando meticulosamente los significados que surgen en sus relatos.

Este procedimiento se enmarcó en la elección metodológica, la cual prioriza una perspectiva comprensiva, orientada a reconstruir las experiencias de los estudiantes y graduados en torno a la relación entre pasantías y trayectorias laborales, evitando imponer

marcos rígidos de interpretación. En consonancia con este enfoque, se optó por una estrategia de análisis temático (Dabenigno, 2020), ya que este procedimiento permite identificar, organizar e interpretar los significados expresados por los participantes a lo largo de las entrevistas.

El análisis se desarrolló en etapas sucesivas, comenzando por una codificación abierta, en la cual se realiza una lectura exploratoria de las transcripciones con el objetivo de registrar ideas relevantes, frases significativas, emociones o situaciones que emergen sin la aplicación de categorías predefinidas. En una segunda instancia, se avanzó hacia una codificación temática, que implicó agrupar los fragmentos previamente señalados en torno a dimensiones analíticas, vinculadas tanto con los objetivos de investigación como con los temas emergentes en las experiencias recopiladas. Estas categorías permitieron sistematizar los datos y construir una matriz de análisis en Excel que favoreció la comparación entre casos. Finalmente, se realizó una codificación relacional, orientada a establecer conexiones entre los distintos temas, explorar contrastes entre trayectorias, y comprender cómo ciertos factores incidieron en las valoraciones que realizaron los entrevistados. Esta estrategia de análisis, en su conjunto, buscó clasificar discursos e interpretar los significados que los sujetos construyeron en torno a sus experiencias, respetando la complejidad de sus recorridos personales y profesionales.

5. Resultados

Los resultados presentados a continuación derivaron del análisis realizado sobre un total de veintiún entrevistas semiestructuradas efectuadas a estudiantes avanzados y graduados de la Licenciatura en RRTT de la UNRaf. Es fundamental destacar que la muestra se conformó exclusivamente por personas que iniciaron y finalizaron su experiencia de pasantía entre los años 2018 y 2024. Esta selección metodológica tuvo como objetivo obtener una visión retrospectiva y completa del impacto de la pasantía en la trayectoria laboral de estas personas, y no solo percepciones concebidas durante su realización.

Para presentar los hallazgos de manera sistemática y rigurosa, y en coherencia con los objetivos de la investigación, los resultados se han organizado en torno a tres dimensiones analíticas centrales. En primer lugar, se abordó la experiencia vivida durante la pasantía, lo cual incluye las motivaciones y expectativas iniciales de los participantes, la articulación entre los contenidos teóricos de la formación universitaria y las tareas concretas desarrolladas, las condiciones de trabajo, los vínculos establecidos y las dinámicas de integración dentro de las organizaciones receptoras. En segundo lugar, se examinaron los efectos, aprendizajes y efectos percibidos en las trayectorias educativas y laborales posteriores. Esta dimensión abarcó el desarrollo de competencias, la influencia de la pasantía en procesos subsiguientes de inserción profesional y las proyecciones futuras de los egresados. Por último, se incorporaron las opiniones personales de los participantes respecto del funcionamiento del programa institucional de pasantías, con el fin de identificar fortalezas, limitaciones y oportunidades de mejora desde la perspectiva de quienes transitaron estas experiencias formativas.

La muestra de personas entrevistadas se constituyó a partir de experiencias en instituciones públicas y privadas de distintos sectores productivos, concentrándose mayoritariamente en áreas de Capital Humano (CH) y, en menor proporción, en espacios vinculados a la intermediación laboral y la gestión de empleo. Esta variedad ofreció perspectivas amplias sobre los procesos de inserción y aprendizaje profesional.

Con el objetivo de caracterizar la composición de la muestra, se elaboró un cuadro descriptivo que integra información sociodemográfica y formativa de las personas entrevistadas. Las variables consideradas permitieron contextualizar las experiencias analizadas y comprender la diversidad presente en el grupo.

Cuadro 1. Información sociodemográfica y formativa de las personas entrevistadas.

| Entrevista | Situación académica actual | Género | Año de la pasantía y momento en la carrera | Edad al iniciar la pasantía | Experiencia laboral previa | Tipo de organización y área |
|------------|----------------------------|--------|--|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 1 | Graduada | F | 2021 - 3° año | 22 | Sí | Pública - RRHH |
| 2 | Estudiante | F | 2023 - 3° y 4° año | 21 | Sí | Privada - RRHH |
| 3 | Estudiante | F | 2018 - 2° año | 21 | Sí | Privada - RRHH |
| 4 | Estudiante | F | 2022 - 3° año | 21 | Sí | Privada - RRHH |
| 5 | Estudiante | F | 2022 - 3° año | 26 | Sí | Pública - Empleo |
| 6 | Graduado | M | 2022 - 3° año | 21 | Sí | Privada - RRHH |
| 7 | Graduada | F | 2021 - 3° año | 23 | Sí | Privada - RRHH |
| 8 | Estudiante | F | 2021 - 3° año | 20 | Sí | Privada - RRHH |
| 9 | Graduada | F | 2022 - 3° año | 21 | Sí | Privada - RRHH |
| 10 | Estudiante | F | 2021 - 3° año | 21 | Sí | Pública - RRHH |
| 11 | Graduada | F | 2021 - 4° año | 22 | Sí | Pública - Empleo |

| | | | | | | |
|----|------------|---|-------------------------------|---------|----|------------------|
| 12 | Graduada | F | 2023 - 4° año | 22 | Sí | Privada - RRHH |
| 13 | Graduada | F | 2022 - 3° año | 21 | Sí | Privada - RRHH |
| 14 | Graduada | F | 2021 - 3° año | 21 | Sí | Pública - Empleo |
| 15 | Graduada | F | 2022 - 4° año | 24 | Sí | Pública - RRHH |
| 16 | Graduada | F | 2023 - 4° año | 23 | Sí | Privada - RRHH |
| 17 | Estudiante | F | 2023 - 3° año | 21 | Sí | Privada - RRHH |
| 18 | Estudiante | F | 2022 - 3° y 4° año. | 22 | Sí | Privada - RRHH |
| 19 | Graduada | F | 2023 - 4° año | 20 | No | Privada - RRHH |
| 20 | Graduada | F | 2020 - 2° año y 2022 - 4° año | 21 y 23 | No | Privadas - RRHH |
| 21 | Graduada | F | 2023 - 3° año | 21 | No | Privada - RRHH |

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas a estudiantes y graduadas de la Licenciatura en RRTT de la UNRaf.

En el análisis de las 22 experiencias de pasantía reportadas por los 21 participantes se observó un claro predominio del sector privado, donde se realizaron 16 de las experiencias (72.7%) -incluyendo el caso de una participante que completó dos pasantías distintas en este sector- y que provienen principalmente de sectores como el metalúrgico, agropecuario, lácteo, industrial y de servicios. Las 6 pasantías restantes (27.3%) se desarrollaron en el sector público, e incluyeron tanto pasantías en el área de CH como en

dependencias de empleo estatales. En cuanto a las áreas donde se desempeñaron los pasantes, estas se concentraron mayormente en el área de CH, que representó el 86.4% (19 pasantías), y en menor medida, en áreas de empleo estatales (13.6%, 3 pasantías).

El análisis de las entrevistas reveló que las pasantías forman parte de trayectorias laborales altamente diversas. Estas se caracterizaron por una combinación heterogénea de experiencias previas, que van desde trabajos informales, hasta puestos más estructurados o la ausencia total de antecedentes laborales. De las 21 personas entrevistadas, 18 contaban con experiencias laborales previas (85,7%), mientras que 3 realizaron la pasantía como su primer empleo (14,3%). Esta distinción marcó dos recorridos formativos diferenciados: por un lado, trayectorias que ya incluían aprendizajes vinculados al mundo del trabajo y que encontraron en la pasantía una instancia de transición hacia la profesionalización; por otro, trayectorias que se iniciaron directamente con la experiencia de pasantía, siendo esta un punto de inflexión en términos de ingreso al empleo formal, adquisición de hábitos laborales y construcción inicial de identidad profesional.

Las trayectorias previas de los participantes cubrieron un amplio abanico de experiencias, abarcando desde trabajos informales (como cuidado de niños, atención en comercios familiares o tareas de limpieza) hasta experiencias más estructuradas en empresas, becas universitarias o programas gubernamentales.

Para quienes ya contaban con algún recorrido laboral, esto resultó crucial: aun cuando no estaba directamente relacionado con la carrera, facilitó la adaptación a la dinámica de la pasantía y aportó competencias transversales fundamentales. En el caso de la entrevista 1, adicionalmente, esta experiencia previa funcionó como un diferencial positivo en el proceso de selección:

Estas experiencias previas me ayudaron a aprender cosas que por ahí no aprendes en la universidad, todo el tema de cumplimiento de horarios, de poder hacer las dos cosas al mismo tiempo, trabajar y estudiar, porque más allá de que yo siempre trabajé, cuando hice la pasantía fue el trabajo que más horas estuve. Y bueno también eso de la costumbre de tener un jefe, de estar organizada dentro de un grupo de trabajo, de tener ciertas responsabilidades a lo mejor por sobre las tareas específicas de cada uno, eso siento que me ayudó. Y también tiempo después yo

pregunté y me dijeron que puso muchos puntos a favor en mí, a lo mejor sobre otros que se anotaron como yo, porque yo tenía experiencia. (Entrevista 1)

Si bien la experiencia previa fue fundamental para la adaptación a las normas laborales, el impacto más amplio se observó en el desarrollo de habilidades blandas o transversales. La capacidad de interactuar y resolver situaciones, sin importar el rubro, resultó ser una competencia clave, un punto que se repitió en diversas entrevistas:

Si bien no tenía nada que ver a lo que yo estaba estudiando, el primer trabajo, no sé, me permitió relacionarme, desenvolverme un poco más. Tenés un problema, bueno, encontrás la manera de resolverlo, sea en el ámbito que sea, así que sí, después eso me ayudó mucho en la pasantía. (Entrevista 18)

A la par de la habilidad para la resolución de problemas, el contacto laboral previo también resultó ser un facilitador para el desarrollo de habilidades comunicacionales y la interacción en el ámbito organizacional. La entrevistada 11 lo expresa de la siguiente manera: “Ese primer trabajo influyó en la pasantía, sobre todo porque era una persona mucho más introvertida, entonces al estar expuesta al contacto telefónico y a la atención al público, ya tenía como ‘cancha’ en eso”.

Por su parte, quienes transitaron la pasantía como su primer empleo formal destacaron su impacto en el desarrollo profesional y personal, especialmente en la adquisición de hábitos laborales y en la articulación con la vida académica:

Mi primer trabajo fue la pasantía, en una empresa de la ciudad de Sunchales. Tenía solamente mediodía afectado por el trabajo en sí. Y bueno, yo estaba viviendo en Lehmann, por lo cual yo viajaba a trabajar a Sunchales y después a las 12 terminaba, me volvía y ya a la tarde me tenía que ir a Rafaela de nuevo a cursar, pero por la pequeña carga horaria que tiene la pasantía te da tiempo a que vos te puedas acomodar con la universidad. (Entrevista 19)

La composición sociodemográfica de la muestra reflejó la tendencia general de la carrera, con una marcada predominancia femenina (95.2%). En cuanto a la dimensión académica, la edad de los participantes al inicio de la pasantía se concentró entre los 20 y 23 años. Todos los participantes realizaron la pasantía mientras cursaban el tercero, cuarto o quinto año de la carrera. Es importante destacar que la muestra se dividió entre quienes aún

mantenían la condición de estudiantes y quienes ya se habían graduado. Esta diferencia temporal en su estatus permitió captar dos visiones de la trayectoria: los estudiantes interpretaban la pasantía como su primera aproximación concreta al mundo profesional, mientras que los graduados la analizaban retrospectivamente desde la perspectiva de su trayectoria profesional algo más consolidada, pudiendo evaluar su incidencia luego de haber avanzado en su carrera laboral o experimentado procesos de movilidad profesional.

5.1.La experiencia vivida durante la pasantía

5.1.1. Motivaciones y expectativas iniciales

Las motivaciones que impulsaron a los y las estudiantes a realizar una pasantía se concentraron en tres grandes ejes: la necesidad de obtener experiencia profesional y, con ello, fortalecer el perfil laboral antes de egresar; el deseo de aplicar los conocimientos teóricos en un entorno organizacional real; y la búsqueda de establecer vínculos profesionales y familiarizarse con las dinámicas de equipo. En menor medida, también se identificaron razones enfocadas en la exploración de intereses específicos y la necesidad directa de inserción económica en el mercado de trabajo.

Una de las motivaciones más recurrentes fue la búsqueda de una primera experiencia formal en el ámbito específico de RRTT. Los testimonios reflejaron la intención de comenzar a construir una trayectoria profesional dentro del área de CH y de acceder a espacios que les permitieran aplicar los contenidos aprendidos a lo largo de la carrera. Esta intención se vio reforzada por la percepción de que la pasantía constituyó el mecanismo de ingreso más efectivo al área de CH, una idea que, según las personas entrevistadas, era promovida desde la propia universidad. La pasantía no solo es vista como una experiencia laboral, sino como una estrategia de carrera para evitar dificultades de inserción una vez obtenida la titulación:

Lo principal en ese momento era hacer algo relacionado a la carrera, eso era lo que yo buscaba definitivamente. Y bueno, después tener un trabajo y demás, pero como yo vivía con mis papás, como que en ese momento no era lo más importante. Yo siempre trabajé, entonces como que iba a seguir trabajando, aunque no me llamen de una pasantía, pero bueno, era meterme un poco ahí, porque bueno, también desde la universidad se hablaba mucho de esto, de que era la forma de entrar al área de Recursos Humanos, de Capital Humano, y si esperás a recibirte

era como más complicado, era la manera de tener una experiencia en el área y poder conseguir otros trabajos. (Entrevista 1)

En línea con lo anterior, el segundo gran eje motivacional, relacionado con la aplicación de la teoría, se manifestó como una necesidad de "tangibilizar" o poner a prueba los conocimientos adquiridos, especialmente en las etapas más avanzadas de la carrera. Este proceso de "ver en la práctica" lo estudiado confirmó el valor formativo de la pasantía:

Fue primero para empezar a adquirir experiencia y probar realmente una de las salidas laborales que tenía la carrera, eh, que era esto. Trabajar en el equipo de Capital Humano de una empresa. Y para mí fue como empezar a ver o a tangibilizar, digamos, eh todo lo que había ido aprendiendo. Yo estaba en cuarto en ese, creo que estaba empezando a cursar cuarto año, entonces ya como que había aprendido bastante, digamos, y era como ver en la práctica todo eso que había estudiado. Fue como muy nuevo todo. (Entrevista 20)

En algunos casos, las pasantías fueron concebidas no sólo como una herramienta de desarrollo profesional, sino también como una respuesta a necesidades económicas o personales específicas que otorgaron un sentido de urgencia a la búsqueda de un trabajo compatible con la formación universitaria:

Yo estaba en un contexto familiar complicado. Vivía solo con mi mamá quien en ese entonces había renunciado a su trabajo y vivíamos solas y yo necesitaba trabajar para ayudarle a ella... Entonces, lo que me motivó primero fue ayudar a mi mamá y después ver la posibilidad de salir del entorno, digamos. Necesitaba conocer otras cosas. Eso me motivó a anotarme. Por eso decía que si no conseguía lo de la pasantía a la par iba a trabajar en otra cosa. (Entrevista 3)

Esta motivación económica solía coexistir con la necesidad de adquirir experiencia laboral específica de la carrera, generando una doble presión en los estudiantes: la urgencia de generar ingresos para solventar gastos y la conciencia de que necesitaban la experiencia formal para garantizar su empleabilidad futura.

Por un lado, estaba esto de que, bueno, mi familia me pedía buscar algún trabajo, más que nada para yo empezar a tener mi plata y poder, no sé, no pagar un alquiler entero porque no era suficiente, pero tener mi plata como decir, bueno, para viajar,

fotocopias, los gastos. Y, por otro lado, como que ya, bueno, estoy en tercer año de la facultad, bueno, quiero empezar a adquirir la experiencia porque también me urgía esto de que yo ya estaba un poco avanzada en la carrera, necesito la experiencia laboral porque si no me voy a terminar recibiendo, no voy a tener práctica y nadie me va a contratar. (Entrevista 14)

El temor a egresarse sin experiencia profesional emergió como un motor crucial para iniciar la pasantía, impulsando a los participantes a buscar un primer acercamiento laboral al área. Esta urgencia refleja una doble necesidad: la de validar la elección vocacional a través del contacto con las tareas específicas de la carrera, y la de adquirir el requisito de experiencia necesario para la futura inserción profesional, como cuenta la entrevistada 11: “Quería hacer experiencia. Ya estaba en una edad en la que decía, ‘Necesito trabajar y abrirme camino, empezar a tener un poquito más de historia en el currículum’”.

Sin embargo, esta urgencia también se relaciona con un mecanismo de autoevaluación para asegurar la correcta elección de carrera, donde la pasantía funcionó como la prueba final para evitar la frustración de un camino formativo equivocado:

Yo quería tener experiencia dentro del área, quería saber qué se sentía estar trabajando para el área de Recursos Humanos y ahí yo sabía de qué si me sentía cómoda era por el camino correcto y si no, no. Y estaba desesperada porque no quería llegar al quinto año y no tener nada de experiencia. Digo, cuando entro a trabajar no me va a gustar y tiré 5 años de mi vida a la basura. Básicamente. (Entrevista 4)

Yo quería tener experiencia, conocer un poco cómo es que se movía el mundo de Recursos Humanos de verdad y si me gustaba, porque por ahí nosotros tenemos una idea y después nos chocamos con algo que es algo distinto. (Entrevista 17)

La pasantía fue vista, además, como una herramienta esencial para superar la brecha entre el conocimiento académico y la realidad organizacional. Las personas entrevistadas buscaron comprender las dinámicas del "sistema" y adquirir las habilidades prácticas que la teoría no proporciona, reconociendo la primacía de la experiencia:

Esperaba conocer más, porque bueno, lo que les digo, ya había aprendido un poco a nivel virtual y en ese momento como que ya estábamos fuera de pandemia, ya

está adquiriendo un poco más de amistades, entablando más relaciones, pero estaba muy interesada por conocer el sistema y aparte es una entidad pública y entiendo que lo público se maneja diferente a lo privado, quería conocer un poco también de esa diferencia. Si bien todavía no había estado trabajando en relación de dependencia en una privada quería saber cómo era el sistema también. (Entrevista 5)

Aprender un poco de todo, en realidad. La realidad, o lo que yo puedo observar, es que es un 30% lo que vos adquirís en la formación y un 70% experiencia. Entonces vos muy pocas cosas podés aplicar de la teoría, porque de un libro a la práctica hay un abismo y una diferencia. Entonces nada, buscaba aprender a seleccionar, cómo pedir referencias, a usar un Excel, porque no te enseñan a usar un Excel, a cómo comunicarme con un empleado. Y poco a poco fui adquiriendo todos esos hábitos. (Entrevista 7)

Finalmente, un eje motivacional clave estuvo orientado a la construcción de vínculos profesionales y la integración a equipos de trabajo, donde la pasantía representó una oportunidad de socialización, de aprendizaje del "vocabulario" técnico y de proyección de crecimiento dentro de la organización.

Relacionarme con profesionales era lo que más quería puntualmente, después una las tareas las va aprendiendo, pero empezar a relacionarme con profesionales en el mundo laboral, el vocabulario, animarse; desde lo más básico tipo redactar un correo. (Entrevista 2)

Esperaba experimentar cosas nuevas que tal vez no me había encontrado antes en una pasantía y a la vez también volverme a encontrar con un buen equipo, unos buenos compañeros y un futuro. O sea, como decirte bueno ingreso acá pero tal vez en el tiempo si me ven que yo soy buena o que cumplo con sus expectativas para el puesto, poder crecer. Entonces, mis expectativas eran ingresar, hacer un buen equipo y crecer, porque yo estaba en cuarto año en el primer cuatrimestre y nada, si yo podía conseguir un trabajo a tiempo completo, por mí mejor. (Entrevista 12)

En conjunto, los relatos mostraron que las motivaciones y expectativas iniciales trascendieron la mera búsqueda de empleo, formando parte de un proceso más amplio de

construcción de identidad profesional. Para los y las estudiantes, la pasantía funcionó como un puente esencial entre la formación académica y el mundo del trabajo: les permitió adquirir experiencia concreta, validar la elección vocacional, aplicar conocimientos y disminuir la incertidumbre sobre el futuro laboral. De este modo, la experiencia se convirtió en un espacio privilegiado de socialización profesional, donde los saberes teóricos se transformaron en aprendizajes y se sentaron las bases para proyectar y construir su rol dentro del campo de las RRTT.

5.1.2. Acceso a la pasantía.

El acceso a las pasantías fue un elemento central para comprender las oportunidades reales de inserción que encontraron los y las estudiantes de RRTT. Los relatos recopilados evidenciaron una diversidad de vías de ingreso que incluyeron convocatorias formales gestionadas por la UNRaf, contactos personales y recomendaciones de docentes. Principalmente quienes relataron un acceso menos regulado, marcado por la proximidad y el conocimiento personal en la comunidad académica son las entrevistadas que participaron en pasantías en los primeros años de implementación del programa o conocieron cómo era la modalidad en ese momento:

En realidad, al principio, cuando yo ya estaba estudiando, cuando apenas empezaron con las pasantías era más a ‘dedocracia’. Había tres o cuatro pasantías en todo Rafaela y era como ‘bueno, conocemos a Pepito que venga acá y vaya a esta pasantía para ver la experiencia’, porque también era como para probar si iba a funcionar o no. Después de esas primeras experiencias, que en algunas estuvieron algunas de mis compañeras, abrieron un poco más el panorama y generaron este procedimiento de selección que era publicar y anotarse en cierta cantidad de días. (Entrevista 1)

En ese momento las convocatorias a pasantía llegaban al aula, te comentaban. Yo creo que en ese caso había sido el encargado de Bienestar, recién se estaba formando el área de bienestar y yo tenía contacto con él porque éramos muy poquitos. El vino a comentarnos sobre la pasantía en el aula. Yo creo que ya al día siguiente fui, le dije que yo estaba interesada, me anoté en Bienestar Universitario, me dieron una lista de papeles que tenía que presentar y ese mismo día presenté todo. Incluso después me acerqué al director de la carrera de nuevo para preguntarles de qué se trataba. Yo no tenía ni idea, yo solamente quería trabajar.

Así que me enteré de manera informal y después, bueno, ellos me fueron comunicando cómo avanzaba. (Entrevista 3)

En algunos casos más actuales, la recomendación docente también funcionó como un mecanismo clave de intermediación para acceder a las vacantes:

A mí me citaron a una entrevista, pero bueno, a mí me recomendó la directora de la carrera en su momento, como a otros estudiantes también. Y bueno, yo participé de un proceso de selección con toda una publicación de la pasantía en UNRaf, que uno se tiene que postular y nada, me eligieron. (Entrevista 6)

Me había contactado el jefe que tengo actualmente. Le había llegado mi currículum por alguien de la universidad que me había recomendado y que justamente estaban por lanzar la pasantía y hacía un par de pasantías atrás que yo me venía anotando y no quedaba. Entonces, bueno, como que surgió la posibilidad, pero fue medio recomendación por alguien de la universidad que fue un profesor, le llevó el currículum directo a mi jefe y bueno, ahí se gestionó la pasantía. (Entrevista 18)

También aparecieron casos donde los contactos personales fueron determinantes para conseguir la pasantía, especialmente en contextos donde la oferta era limitada, como en el caso de la entrevistada 13: “La verdad que fue por un contacto personal. Me la ofrecieron antes de hacerlo pasar por la universidad, me llamaron personalmente y fui a la entrevista”. Estos testimonios demostraron que, aunque el sistema ha avanzado hacia mayores niveles de formalización, aún coexistían dinámicas informales que continuaban teniendo un peso significativo.

A diferencia de los primeros años de implementación del programa, actualmente las búsquedas son difundidas mediante canales más formalizados, en particular en las redes sociales institucionales y los espacios de comunicación de la universidad. Varias personas entrevistadas señalaron haberse enterado de las convocatorias a través de Instagram o publicaciones oficiales:

Surgió porque vi la búsqueda en Instagram, en las publicaciones que hace UNRaf, y ahí envié el CV y la carta de presentación. (Entrevista 2)

Me llegó por medio de la facultad, por el foro. Vieron que Relaciones del Trabajo tiene un foro donde las publican. Bueno, yo lo vi por ahí, después lo vi por el Instagram de la facultad. (Entrevista 21)

Incluso para muchas estudiantes el acceso implicó un proceso de postulación reiterada que permitió adquirir experiencia en entrevistas y ajustar estrategias de presentación:

Yo siempre fui muy de ver, de explorar y una de las cosas que exploré y vi mucho al principio fue la página de la universidad, las redes sociales, las actividades que hacían, lo que ofrecían, y entre ellos vi las pasantías. Yo arranqué a postularme a pasantías, creo en segundo año, no sabía, no tenía ni idea que lo que ellos buscaban eran personas de tercer año en adelante. Pero desde el momento en que yo dije bueno vi esta pasantía y ya vi que tenía algunas materias arriba, me postulé. Entonces siempre me postulaba y obviamente ya con el tiempo después fui adaptando cómo les gusta el currículum, las cartas de presentación. (Entrevista 5)

Me venía postulando a varias pasantías que tal vez eran un poco más administrativas en el sector privado e iba probando. No era mi idea trabajar de otra cosa que no sea lo que estaba estudiando, así que cualquier pasantía que había me postulaba o tal vez cualquier programa de práctica o incluso en LinkedIn ofertas de hacer tus primeros pasos como Ad honorem y eso también lo buscaba. Y bueno, pasé por varios procesos previos de entrevista para pasantías, no quedaba hasta que se dio por mi perfil también un poco más social. (Entrevista 11)

A partir de las entrevistas realizadas, se observó que la mayoría de las estudiantes accedió a su pasantía mediante mecanismos formales gestionados por la UNRaf. En total, aproximadamente el 81% se postuló a través de publicaciones oficiales (Instagram, correo institucional, foros académicos o convocatorias difundidas por la universidad), mientras que el 19% accedió por vías informales tales como recomendaciones docentes o contactos personales. Esta distribución permitió afirmar que el acceso a las pasantías se construyó a partir de la combinación entre los mecanismos formales (difusión institucional, procesos de selección, entrevistas) y dinámicas informales (recomendaciones y contactos). Las oportunidades de ingreso, por tanto, no se determinaron únicamente por el mérito individual o el desempeño académico, sino también por el capital social disponible y la

capacidad de los y las estudiantes para sostener procesos de búsqueda activa e insistentemente.

5.1.3. Tareas desarrolladas durante la pasantía y su vinculación con la formación académica.

Realizar un análisis sobre las tareas asignadas a las estudiantes durante sus pasantías permitió comprender su participación real dentro de las organizaciones y el nivel de responsabilidad asumido en sus primeros acercamientos al campo profesional. Un hallazgo transversal fue la progresiva complejización de las tareas a lo largo del tiempo, permitiendo a los pasantes involucrarse gradualmente en procesos centrales de gestión de personas.

Inicialmente, la mayoría de las pasantías se orientaron a funciones generalistas de soporte dentro del área de CH. Estas funciones, centradas en la asistencia administrativa, documentación y operación, se expandieron hasta incluir procesos más específicos como la gestión de capacitaciones, inducciones y selección, demostrando la confianza y la delegación de responsabilidades:

Era todo generalista, donde le daba apoyo a la mayoría del equipo. Estaba en parte de capacitaciones, carga de capacitaciones, legajos laborales, todo lo que es la documentación para los colaboradores que ingresaban, parte de la inducción a los colaboradores. Y, bueno, tareas varias así muy chicas que apoyaban a los compañeros para sacarles un poco de tareas. (Entrevista 2)

En la primera, era más esto de gestión de inducciones. En la empresa, más allá de la bienvenida y todo, tienen ciertos requisitos que cumplir en las inducciones al personal porque hay mucho peligro dentro de la fábrica y demás. Entonces, era asegurarme que todos los empleados reciban la información que tenían que recibir, que firmen la documentación que tenían que firmar, hacer procesos de selección, que por lo general era contratar a otros pasantes. Entonces, era como que hacía el mismo proceso por el que yo pasé y después también gestionaba la documentación de esas pasantías, el contacto con las universidades y capacitación hice un poco. Y después en la segunda experiencia hice de todo, o sea, como que hacía capacitación, selección, también hacía cosas de comunicación interna, porque la

que era mi tutora de pasantía era la responsable de comunicación interna.
(Entrevista 20)

Otro conjunto de experiencias, más frecuentes en organismos estatales o espacios vinculados a empleo y servicios, se orientó prioritariamente a tareas de atención al público, asesoramiento e interacción directa con personas usuarias:

Y bueno, yo al principio estuve unos meses en lo que fue así como la atención al público, asesorar en políticas de empleo, capacitación. Si estaba desempleado, notificarle que estaba el seguro por desempleo y después me movieron como a la parte de empresa, derivación y también empecé a hacer lo que son todas las entrevistas para las derivaciones y el contacto con las empresas que querían contratar personas. (Entrevista 14)

Éramos tres pasantes y estábamos abocadas a la atención. Recibíamos a la gente, leíamos sus currículums y los cargábamos a la base de datos. Hacíamos toda la revisión de mails, y una vez que teníamos identificado cómo evaluar perfiles, empezamos a introducirnos a los programas de prácticas y entrenamientos. Hacíamos el *speech* de ofrecer estos programas con capacitación y asignación estímulo. Teníamos que identificar la raíz social de la persona (nivel de estudios) para ver si iba a ser viable para la industria o si era un perfil más autónomo. Estábamos abocadas a la industria, haciendo todo el proceso de reclutamiento y selección (lanzamiento de la búsqueda, filtrado de currículum, entrevista, informe y derivación). También hacíamos toda la carga administrativa para el Ministerio de Trabajo. (Entrevista 11)

El análisis de las tareas desarrolladas evidenció que las pasantías funcionan como un espacio de aprendizaje profesional concreto, donde las y los estudiantes acceden por primera vez a las prácticas reales del campo de las RRTT. La variedad de actividades realizadas, que abarcaron desde tareas administrativas básicas y atención al público hasta procesos complejos de gestión de personas, confirmó que las pasantías no se limitaron a un único tipo de función, sino que permitieron a las estudiantes conocer distintas dimensiones y responsabilidades del trabajo organizacional.

Se apreció con claridad en los relatos que, a través de estas tareas, las estudiantes comprendieron cómo se estructuraba el trabajo, cómo circulaba la información, qué

responsabilidades asumía el área y cómo se articulaban los distintos procesos dentro de la organización. De este modo, la pasantía contribuyó significativamente a poner en práctica los contenidos universitarios, desarrollar habilidades básicas y, simultáneamente, validar o reorientar sus intereses para su futuro profesional en el campo de las RRTT.

Al analizar cómo las estudiantes evaluaron la relación entre las tareas desarrolladas durante la pasantía y los contenidos de la Licenciatura en RRTT, se observó una tendencia general a la vinculación significativa con la carrera, aunque con matices en torno al nivel de complejidad, el carácter operativo de ciertas actividades y la distancia percibida entre la teoría y la práctica.

Sí, sí, las tareas tenían relación con la carrera. Sin dudas que yo podría haber hecho más, sí, considero que podría haberme metido en otras tareas, que, es más, lo propuse porque a veces tal vez sentía que tenía un tiempo libre y que podía ayudar, no solo porque quería también hacerlo y sumar de ese lado, sino también apoyar el equipo, que a veces estaba saturado, pero bueno, no me daban el lugar para poder hacerlo. (Entrevista 12)

En términos cuantitativos, el análisis mostró que la mayoría de las estudiantes percibió esta vinculación de manera significativa. De los 21 casos relevados, el 71,4% afirmó que las actividades estaban directamente relacionadas con los contenidos de la carrera, especialmente en procesos como selección de personal, administración, políticas sociolaborales, capacitación y gestión cotidiana del trabajo.

En parte se relacionaba, por lo que yo les digo, yo siento que hay gente que decía como que no tenía nada que ver, pero yo siento que aprender un poco del sistema jubilatorio y adicional sumarle que uno puede conectar con las personas de la edad que normalmente iban ahí que ya eran próximos a jubilarse o jubilados te suma, porque llegan con problemas o cuestiones a consultarte cosas que uno dice ¿y cómo se lo solucionan? Y es lo que pasa día a día en nuestro rol por ejemplo en un área de Recursos Humanos. (Entrevista 5)

Para este grupo, la pasantía representó el espacio donde la teoría adquirió sentido práctico y se consolidaron aprendizajes centrales del campo profesional:

Sí, principalmente con la materia de Reclutamiento y Selección y Políticas Sociolaborales. Todo lo que veíamos en la materia era lo que aplicábamos en la oficina. También se vinculaba un poco con Derecho Laboral y Liquidación de sueldos al tener que resolver consultas sobre desvinculaciones o indemnizaciones. (Entrevista 11)

Por otro lado, el 28,6% identificó una vinculación parcial, señalando que muchas tareas eran operativas o rutinarias, o que la contribución de la pasantía no provino tanto de aplicar contenidos previos sino de aprender desde la práctica.

Capaz que eran más como administrativas muy rutinarias, pero yo creo que la clave en la pasantía está en querer vos involucrarte más y preguntar. Porque si no en la pasantía son más tareas para apoyar a los demás. Pero en sí, en parte no estaban tan relacionadas con la carrera. Solamente que uno por ahí se tenía que meter un poco más, preguntar y demás, y ahí sí tenías como más contexto. (Entrevista 2)

Sin embargo, las personas entrevistadas destacaron que la inserción en el ámbito laboral les permitió desarrollar habilidades que no se adquieren únicamente en el ámbito académico, sino a partir de la experiencia concreta de trabajo. Así, surgió un aspecto central para la tesis: la pasantía no solo conecta teoría y práctica, sino que expone las tensiones entre ambas, mostrando los límites de la formación universitaria en relación con el trabajo real y permitiendo completar esa brecha con experiencia directa. Además, apareció la idea de que tareas operativas o básicas, lejos de ser un obstáculo, constituyeron un aprendizaje fundamental para comprender la lógica completa del área:

Sí, en ese sentido bastante. O sea, esto que les cuento de que mucho era administrativo pero que es parte del proceso y me empecé a cruzar con un montón de cuestiones de 'che, tal no quiere hacer la capacitación porque no quiere agarrar la compu porque dice que no entiende', parecen pavadas, pero en lo que es gestionar personas todos los días te empezás a encontrar con esto, 'che, tal, no quiere, tal, se peleó con tal'. Bueno, entonces todo el tiempo me chocaba con cuestiones de gente todo el tiempo y bueno, todo esto que es capacitación, selección hice bastante, así que sí, nunca sentí estar haciendo algo que nada que ver con la carrera. (Entrevista 8)

Sí, sí. Era muy operativo al principio, pero para mí no era un problema ¿viste? Todos dicen que se contrata el pasante para que haga las cosas que no le gusta hacer a uno. Yo no estoy de acuerdo con eso. Para mí, posta, es muy importante arrancar desde todo esto bien operativo, porque vos entendés un montón de cosas que después, cuando no lo hacés más, vos ya lo sabés hacer o entendés mucho, entonces conectás y te va a servir para siempre. (Entrevista 6)

En conjunto, estos datos demostraron que las pasantías funcionan como un espacio educativo, donde se articulan conocimientos académicos, experiencias concretas y aprendizajes emergentes del contexto laboral. De este modo, la vinculación entre tareas y formación no depende sólo del tipo de actividad asignada, sino del proceso más amplio de integración profesional que las pasantías habilitan, convirtiéndose en un componente formativo indispensable para transitar el pasaje de estudiante a futura/o profesional.

5.1.4. Condiciones de trabajo y dinámica cotidiana

Las experiencias respecto a las condiciones de trabajo mostraron una importante heterogeneidad. Entre las entrevistadas, convivieron experiencias en pasantías con condiciones claras y acompañamientos adecuados, con otras marcadas por información poco precisa, escaso seguimiento institucional y ambigüedad contractual. Estas diferencias permitieron comprender cómo las condiciones de la pasantía no dependen sólo del marco normativo, sino de su implementación práctica por parte de las empresas y de la universidad. En múltiples relatos, las personas entrevistadas expresaron que hubo claridad en cuanto a horarios, remuneración y tareas, como en el caso de la entrevista 2: “Sí, sí, sí, yo creo que las condiciones fueron claras y adecuadas. Pude renovar las 2 veces el contrato y me pareció el tiempo justo, sí”. En este mismo sentido, el testimonio de la Entrevista 11 profundizó sobre el cumplimiento de las normas:

Sí, las condiciones siempre estuvieron muy claras. He trabajado también fuera de mi horario como pasante, pero por una cuestión de vocación y porque algunos eventos tal vez se realizaban por la tarde porque teníamos que convocar gente y demás, pero siempre eso se retribuye, digamos, compensando con los días. No es que al final del día trabajaba horas en negro y demás, siempre me pareció supercorrecto. Mis contratos estuvieron siempre al día, así que nunca tuve como nada de qué quejarme. Y en cuanto a la remuneración, la verdad que era acorde a

las tareas que realizaba, no tenía quejas sobre eso. Y me permitió también tener independencia económica. (Entrevista 11)

Sin embargo, una parte significativa de las personas entrevistadas vivió experiencias marcadas por incertidumbre y falta de claridad, o directamente ausencia de información clave:

No les dije dos meses antes “confirmame”, sino que les planteé que con que un mes antes me dieran una certeza a mí me servía, por una cuestión de organización mental y de vida. Sin embargo, me tuvieron dando vueltas hasta el fin de semana anterior, cuando me dijeron “el lunes venite y renovamos”. Eso me molestó bastante, pero fue lo único en lo que siento que no fueron tan claros. (Entrevista 7)

Yo creo que más o menos te ibas enterando sobre la marcha de algunas cosas. Esto de que yo no podía estar a cargo de un proceso de selección, lo dijeron mis jefas, no es que desde la universidad me lo habían aclarado, y esas cosas, de que te vas enterando sobre la marcha cómo funciona. Cuando se hizo la renovación de mi pasantía, que bueno, duraba 12 meses, y después se renovaba por 6, yo no cobré un par de meses, porque todavía no había llegado el acta acuerdo ahí había como un problema después me pagaron todo junto pero no cobré por un par de meses, entonces eso me parece un medio desprolijo. (Entrevista 1)

Estos relatos muestran no solo faltó claridad, sino también hubo una ausencia de procesos estandarizados que garanticen previsibilidad y seguridad para el pasante.

Por su parte, la flexibilidad horaria apareció como una de las condiciones contractuales más valoradas por las personas entrevistadas, especialmente porque la estructura de la pasantía debe coexistir con las responsabilidades académicas, y en casos, también con responsabilidades familiares. La flexibilidad funcionó, para muchas, como el factor que permitió que la pasantía fuera sostenible.

El tema de horarios siempre fue muy flexible. Yo tengo un niño, en ese tiempo tenía cuatro o cinco años, y era muy flexible, de hecho, tenía muchos más beneficios de los que tengo ahora. Por ejemplo, yo vivo en el Martín Fierro, la institución quedaba en el centro, en caso tal de que hubiese paro [de colectivos] -

que es mi medio de transporte- no había problema si yo no iba, no tenía que gastar en remis, no tenía que hacer nada de eso. Si yo tenía a mi niño enfermo yo lo comunicaba y no iba. No había problema. Siento que había mucha flexibilidad en cuanto a diferentes circunstancias que se me presentaron. (Entrevista 5)

Sí, en cuanto a los horarios, como les comentaba antes, para mí, por suerte, siempre fue súper flexible. Conmigo tuvieron mucha flexibilidad para darme los días que me correspondían, no sé, de parcial. Nunca hubo problema. O en el momento que yo necesitaba ir durante la mañana a otra empresa porque nosotros en la universidad hacíamos entrevistas en otra empresa. Entonces eso nunca hubo problema. Siempre yo me pude tomar los días avisando el día anterior o recuperaba las horas o iba ese día más tarde. Con eso siempre hubo súper flexibilidad. (Entrevista 21)

Estos testimonios evidenciaron que la flexibilidad no fue un beneficio complementario, sino una condición habilitante para aquellas estudiantes -sobre todo mujeres, que representan la mayoría del universo entrevistado- que sostienen tareas de cuidado mientras estudian y trabajan. Además, una de las entrevistadas introdujo otra categoría, la flexibilidad como parte del carácter pedagógico del espacio laboral de pasantía:

Tuve la suerte de entrar a una empresa dispuesta a ser escuela, a enseñar, a tener la paciencia necesaria, a brindar el acompañamiento, a dedicar también tiempo a decir: 'Che, si yo contrato un estudiante, un pasante, sé que probablemente los trabajos prácticos los quiera hacer con la empresa'. Entonces dedicaban tiempo también a eso. Si yo decía 'a las 11 tengo que ir a hacer una entrevista para un TP, ¿puedo irme? y recupero', me decían 'andá tranquila, no recuperes, ¿qué vas a recuperar? Andá'. (Entrevista 8)

En este caso, la empresa no solo comprendió la condición estudiantil, sino que la integró como parte de la práctica formativa, asumiendo que una pasantía no es una relación laboral tradicional. Este enfoque demostró un alineamiento claro con el espíritu de las normativas de pasantías: ser un espacio de aprendizaje y no únicamente una fuente de mano de obra.

Por otro lado, la mayoría de las entrevistadas describió la remuneración recibida como "acorde". Esta percepción, en algunos casos, se sustenta en una evaluación objetiva del

mercado de pasantías, demostrando un ejercicio de profesionalización y análisis de la posición:

Bueno, justo en esa pasantía yo lo que hice fue que presenté al gerente como un estudio de mercado de los precios de las pasantías, de asignaciones de estímulo de otras pasantías que había, que las investigué en las publicaciones de UNRaf y no estaba mal. Podría haber sido más, pero estaba en alineamiento con el mercado, con lo que ofrecía en ese momento, pero podría sin dudas haber sido un poco más. (Entrevista 12)

Sin embargo, el análisis cualitativo reveló una distinción fundamental: la percepción de "acorde" estuvo, en muchos casos, directamente ligada a la viabilidad económica personal de la estudiante. Es decir, aquellas que podían calificar la asignación como adecuada lo hacían porque la misma operaba como un complemento a otros ingresos o a un sostenimiento familiar, y no como la principal fuente de subsistencia. Esta realidad expuso el dilema social de la pasantía:

Sí, la verdad que estaba conforme. Yo creo que las pasantías son pensadas para estudiantes que tienen ciertas condiciones. Yo, por ejemplo, vivo con mi mamá, no es que tengo que mantener un alquiler o mantenerme a mí misma por mi cuenta y pagar una obra social o cosas así. Entonces, sí las pasantías creo que están pensadas como esas asignaciones para ciertas personas. Siendo estudiantes y habiendo compartido con otras personas que tal vez tienen hijos o tienen otro tipo de responsabilidades económicas no pueden hacer una pasantía, tienen que tal vez seguir trabajando de otra cosa. Entonces creo que acorde a mi realidad, sí, me amoldé, pero bueno, porque podía. (Entrevista 11)

Este tipo de afirmación reveló que la asignación estímulo no solo funciona como un incentivo, sino también como un mecanismo de selección social. Quienes no pueden sostenerse con un ingreso reducido quedan efectivamente excluidos de esta vía privilegiada de inserción profesional. Esto implica que las pasantías -aunque formalmente remuneradas- no garantizan la igualdad de oportunidades, ya que requieren un colchón económico previo para resultar viables. De este modo, la asignación opera como un complemento o ayuda, pero no como un salario que permita la autonomía financiera total.

Un aspecto relevante que surgió del análisis es que, aunque las estudiantes realizaron tareas reales y en muchos casos de alta responsabilidad, el tiempo máximo de pasantía y la remuneración no siempre tuvieron una relación directa con el valor del trabajo ni con la carga emocional o técnica involucrada. Para varias de ellas, la asignación económica fue aceptada no porque sea justa, sino porque representó la única oportunidad de ingreso al mundo profesional en ese momento.

Me parece que es un poco largo también el plazo, porque yo un año y medio estuve de pasante, es un montón de tiempo y uno sigue siendo pasante después de un año y medio, seguís cobrando como pasante cuando ya haces un montón de cosas, porque ya aprendiste un montón de cosas, yo hasta ese punto ya estaba a cargo del área y me seguían pagando como pasante. entonces está bueno porque te da la oportunidad de entrar, pero a la vez podría ser más corto porque te das cuenta más rápido si la persona es capaz o no. Y las obligaciones creo que se cumplieron, yo creo que, excepto la parte de la renovación del contrato, que creo que fue más una falla de la universidad y de la institución. (Entrevista 1)

En este sentido, la pasantía tendió a interpretarse más como una inversión formativa que como un trabajo remunerado, reforzando la idea de que el “aprender” justificaría un ingreso menor. No obstante, este enfoque invisibilizó una dimensión central: muchas estudiantes realizaron aportes concretos a las áreas, asumieron tareas sensibles, resolvieron problemas cotidianos y sostuvieron procesos que excedían lo estrictamente formativo. La brecha entre el trabajo efectivamente realizado y el ingreso percibido permitió pensar a las pasantías como espacios que, si bien ofrecen oportunidades de aprendizaje, también pueden reproducir lógicas cercanas a la explotación encubierta, especialmente cuando las responsabilidades asignadas superan el marco esperado para un rol de formación.

El análisis de las condiciones de la pasantía mostró que, si bien el cumplimiento formal fue mayoritario, la calidad de la experiencia varió de manera significativa entre las entrevistadas. Las condiciones concretas de cada pasantía no dependieron únicamente del marco normativo, sino también de la homogeneidad con que las empresas y la universidad implementaron y acompañaron estos procesos. Por un lado, una parte de las entrevistadas describieron entornos laborales claros y bien estructurados, con horarios definidos, contratos gestionados adecuadamente y una dinámica de aprendizaje previsible. Por otro

lado, otros relatos señalaron la presencia de incertidumbres y falta de información precisa sobre sus obligaciones.

En términos generales, la mayoría de las experiencias relevadas presentó resultados positivos en cuanto a la formalidad. No obstante, las dificultades identificadas señalaron oportunidades de mejora tanto para la universidad como para las empresas, particularmente en lo relativo a la claridad de la información, la intensidad del acompañamiento institucional y una mayor homogeneidad en las prácticas de implementación.

5.1.5. Vínculos interpersonales y rol del acompañamiento

Acompañamiento por parte de la empresa

Las experiencias de acompañamiento dentro de las organizaciones mostraron importantes variaciones entre las entrevistadas. Si bien predominó una valoración positiva del apoyo recibido, los relatos evidenciaron diferencias respecto al grado de estructuración, la presencia de tutores formales, la existencia de inducciones sistemáticas y el tipo de guía disponible durante el aprendizaje. Esto permitió observar que la calidad del acompañamiento depende en gran medida de la cultura organizacional y de la profesionalización de los procesos internos de gestión de personas.

Un grupo importante de entrevistadas describió experiencias de acompañamiento sólido, sostenido y planificado, donde la empresa asumió un rol formador activo. Estos casos incluyeron instancias formales de inducción, capacitaciones obligatorias y la asignación explícita de referentes o tutores:

En la empresa yo llegué y tenía designado en ese entonces una persona que me enseñaba. Estuve 100% acompañada. Todo el tiempo tenía incluso hasta dos tutores por parte de la empresa, la verdad que 10 puntos, re mil agradecida. (Entrevista 3)

Previo a ingresar tuve inducción, tuve dos capacitaciones obligatorias al inicio, que tenían que ver con seguridad para transitar por la planta y otra que tenía que ver con seguridad alimentaria. Después también fue obligatorio hacer todas las capacitaciones que el personal tiene como obligatorias, eran ocho o nueve, se

daban virtual por un campus. Eran las mismas que cualquier personal fijo tenía que hacer; yo también las tuve que hacer. (Entrevista 8)

Para otras entrevistadas, el acompañamiento se caracterizó por la presencia continua de colegas y referentes dentro del equipo, quienes posibilitaron el aprendizaje cotidiano:

Fue mucho tiempo de acompañamiento, de conocer la empresa. Los primeros meses me los pasé viajando porque era como, bueno, ‘conozcamos a la gente, los lugares, cuál es la situación y en base a todo este contexto, ahora hay que bajar procesos’. Nosotros siempre trabajamos como en islas de trabajo, entonces yo tenía a mi líder al lado todo el tiempo para cualquier cosa que necesitaba. No estaba sola en el sector, entonces tenía re acompañamiento de todo. (Entrevista 9)

No obstante, este modelo de acompañamiento informal, basado en la disponibilidad del equipo, mostró sus limitaciones cuando el referente no podía dedicar tiempo completo a la pasante:

Ellos necesitaban urgente una persona, y el proceso tardó, entonces me enseñaron a las patadas, la verdad. [...] No había una persona 100% disponible para que me lo enseñe, porque la persona que me lo enseñaba estaba haciendo otras cosas que era atención al público. Estaba a mi disposición para que yo le preguntara 850,000 veces lo que necesitaba, era realmente muy amable. Yo me apoyé un montón en ella, pero cómo podía, o sea, me enseñaba en la medida que podía y cuando yo me animaba a hacerle realmente 90,000 preguntas por mañana. Entonces fue medio duro porque yo me sentía nueva, me sentía pesada y sentía que cometía un montón de errores. Pero bueno, sí estuvieron a mi disposición, pero no como me hubiese gustado que me dediquen el tiempo para eso. (Entrevista 15)

Un tercer tipo de experiencias mostró acompañamientos que comenzaron bien pero luego les "soltaron la mano", como reflejó el testimonio de la entrevista 12: “Por parte de la empresa sí tuve inducción, capacitaciones, acompañamiento al principio estuvo bien y después sí sentí que tal vez me habían soltado un poco la mano”. También hubo casos en los que directamente los procesos de ingreso fueron muy débiles o inexistentes en términos de inducción: “Desde la empresa fue muy breve la inducción, porque todavía no había procesos de inducción. Mi legajo personal me lo armé yo, imagínense. Fue una entrevista, quedaste y el primer día: ‘tomá estos legajos y empezá vos’”. (Entrevista 13).

El análisis mostró que la calidad del acompañamiento no dependía del tipo de organización, sino del modelo de gestión interna y la madurez de su área de CH. En instituciones donde existen inducciones formales, tutores designados y espacios de consulta continuos, las pasantías se desarrollaron en entornos de aprendizaje reales y seguros. En cambio, cuando el acompañamiento es informal y dependiente de la disponibilidad de colegas o directamente inexistente, los estudiantes debieron cubrir con esfuerzo individual y proactividad la estructura que la empresa no lograba ofrecer.

Sin embargo, es importante mencionar que, pese a las deficiencias identificadas, ninguna persona entrevistada señaló que esta falta de estructura impidió el desarrollo de sus tareas diarias. Esto subrayó que el acompañamiento fue una dimensión clave para garantizar el carácter formativo de la pasantía, al impactar no solo en el aprendizaje técnico, sino en la integración emocional, la confianza profesional y la percepción de pertenencia dentro de la organización.

Acompañamiento por parte de la universidad

Las experiencias vinculadas al acompañamiento institucional ofrecido por la universidad fueron diversas y no respondieron a un patrón homogéneo. Existió una tendencia clara en los relatos: para la mayoría de las entrevistadas, el seguimiento fue escaso, discontinuo o meramente administrativo. Solo en algunos casos puntuales se registró una intervención más cercana o sostenida. Esta dispersión evidenció que, al igual que ocurre con las empresas, la calidad del acompañamiento dependía más de las prácticas concretas de implementación que de las normativas formales.

Un grupo numeroso de entrevistadas expresó que el acompañamiento de la universidad fue prácticamente nulo, como en el caso de la entrevistada 4: “Por UNRaf directamente, no tuve acompañamiento. Se comunicaron una sola vez para firmar el contrato y después no me contactaron nunca más, ni cuando finalizó la pasantía”; o se limitó estrictamente a la gestión contractual previo al inicio de la pasantía, como en el caso de la entrevistada 15: “De parte de la universidad que yo recuerde no hubo seguimiento... el contacto fue para hacer lo del contrato y listo”. Estos relatos señalaron una ausencia de seguimiento, orientación o contacto durante el desarrollo de la pasantía, una vez firmado el acuerdo inicial.

Otra parte de las entrevistadas afirmó haber recibido algún tipo de contacto, pero de forma esporádica, distante o sin continuidad real:

Por parte de la universidad, yo creo que tuve el acercamiento con quien en ese entonces era el director de la carrera. Después desde bienestar me convocaron a una entrevista de seguimiento de pasantía, se podría decir, para preguntarme cómo venía con la pasantía, pero muy por arriba y después nunca más nada. (Entrevista 3)

Este testimonio se repite en el caso de la entrevista 21: “De la facultad no. Igual no me afectó porque me sentí bastante contenida por parte de la empresa. Lo único que me mandaron fue un correo cuando yo estaba finalizando, que me preguntaron si me había gustado”. En repetidas ocasiones, este acompañamiento solía ser en forma de correos electrónicos, encuestas o llamados aislados:

La UNRaf nunca hizo acompañamiento. Tuvimos una vez que nos invitaron, creo que fue a una charla que hicieron con los que estaban en pasantías, yo no pude asistir porque era en el horario laboral así que lastimosamente no pude ir, no podía pedir permiso para eso. Después la verdad que solamente para esto del proceso de firmar el contrato y demás. (Entrevista 13)

Un grupo reducido describió experiencias donde la universidad sí cumplió un rol activo y atento, como en el caso de la entrevista 10: “Desde UNRaf creo que una vez por mes me escribían para consultar cómo estaba con la pasantía, si había algún inconveniente siempre atentos. Cuando finalicé también se comunicaron conmigo para saber si yo estaba conforme, mi experiencia y demás”. Este seguimiento se llevó a cabo a través de Bienestar Universitario, docentes responsables o tutores institucionales:

Seguimiento en pasantía de UNRaf si tuve, me pareció muy muy atento de su parte y me sorprendió. Sí, me escribieron por correo, me preguntaron, yo les conté, después me compartieron, bueno, el certificado de que yo había hecho la pasantía. (Entrevista 6)

En función de lo detallado, el acompañamiento por parte de la universidad se configuró como una de las dimensiones más desiguales de las experiencias analizadas. Si bien existieron casos donde la institución se mostró presente, disponible y atenta al proceso,

la gran mayoría de los testimonios describió un seguimiento bajo, irregular o meramente administrativo. Esto subraya la necesidad de fortalecer el rol pedagógico y de tutoría de la universidad a lo largo de la pasantía para garantizar una experiencia formativa homogénea y maximizar la articulación entre teoría y práctica.

5.2.Efectos percibidos en las trayectorias educativas y laborales posteriores.

El análisis de las entrevistas evidenció que la pasantía constituye un punto de inflexión en las trayectorias formativas y profesionales de la mayoría de las participantes. Más allá de las diferencias entre sectores, modalidades de trabajo y experiencias individuales, emergieron tres efectos centrales:

- 1) la consolidación y expansión de la formación académica y profesional;
- 2) la influencia en las oportunidades laborales posteriores y en la toma de decisiones sobre la propia carrera;
- 3) el fortalecimiento del perfil profesional, tanto en términos de competencias técnicas como sociales y personales.

5.2.1. Aportes a la formación académica y profesional

La mayoría de las personas entrevistadas coincidió en que la pasantía representó un punto de inflexión en su proceso formativo. No solo permitió poner en práctica contenidos teóricos, sino también descubrir intereses, validar o cuestionar la elección de la carrera y construir una identidad profesional más sólida. En este sentido, la pasantía funcionó como un espacio de aprendizaje, donde el conocimiento académico adquirió sentido, profundidad y anclaje en problemas concretos del mundo del trabajo.

Algunas entrevistadas expresaron cómo la experiencia fue vivida como un motor de crecimiento académico, profesional y personal:

La pasantía me dio todo, mi vida, todos mis contactos profesionales que tengo a la fecha los saqué de la pasantía o de la universidad, todo. El desarrollo que yo generé ahí como persona y el trabajar en el área porque ahí es donde conoces a la gente. Y también me ayudó mucho a darme cuenta enseguida que me gusta y qué no de la profesión. (Entrevista 1)

Esta fue una idea recurrente: la pasantía no sólo aportó conocimientos técnicos, sino que actuó como una instancia decisiva de descubrimiento vocacional, construcción de redes y acceso a oportunidades laborales posteriores.

Otro aporte central de la pasantía fue la posibilidad de comprender la teoría desde la práctica, resignificando contenidos previamente aprendidos:

Capaz que hay cosas que las entendí después de verlas en la práctica. Porque capaz que el contenido de la carrera cuando lo estudiás es como que es esto, sí, pero hasta que no lo hacés o no lo ves en la práctica, no lo entendés de la misma manera. Por eso también esto que decía antes de que hay materias que me hubiera gustado cursarlas mientras trabajaba, porque por ejemplo hay materias que están muy buenas que se tienen en los primeros años y estaría bueno cursarlas en los últimos años, porque el contenido está muy bueno y si vos trabajás a la par lo entendés de otra manera. Le das otra mirada. (Entrevista 2)

Esta experiencia sugiere que la práctica laboral actuó como un complemento de la formación académica, al permitir lecturas más profundas y reales de los contenidos teóricos trabajados en la carrera.

Un tercer grupo planteó cómo la pasantía funcionó como “puerta de entrada” al mercado laboral, valorada como credencial y capital de experiencia que generó, además, un proceso de reafirmación vocacional y profundización en el área profesional elegida:

Cuando yo me presenté a la entrevista para ingresar a mi trabajo actual, el hecho de haber dicho que tuve una pasantía de un año, que después fui auxiliar y que bueno, ahora estaba intentando buscar algo más, me sumó. La pasantía te abre unas puertas enormes, es la entrada. Yo creo que la pasantía es clave para poder poner experiencia en el currículum. (Entrevista 3)

Aportó muchísimo en esto de, además de descubrir lo que me gusta, de reforzar el cariño que le tengo a la carrera, me dio esa sensación de seguir descubriendo más sobre las Relaciones del Trabajo, que no es solamente procesos aislados. (Entrevista 4)

El aprendizaje no se limitó a habilidades técnicas, sino a una conexión identitaria con el campo profesional y al deseo de profundizar la formación. Varias entrevistadas

destacaron el aporte de la pasantía al desarrollo de habilidades transversales - comunicación, organización, toma de decisiones- que se volvieron claves tanto para el rendimiento académico como para la trayectoria laboral:

Participar de la pasantía y encontrarte un poco con el mundo real hace que cuando volvés a la facu se va ese romance de los textos, incluso discutir un poco con los profes, hacer una ida y vuelta. [...] Y como a mí en la pasantía me tocó tanto hablar y estar con la gente, desarrollé una capacidad de ‘parla’ que para facu me vino bárbara, te parás con más seguridad, porque cuando vos tenés una persona enfrente no podés estar así dubitativo, viendo el PowerPoint a ver qué se tenía que decir. No existe más eso. Entonces, aprendes a priorizar, aprendés a ver cuál es el mensaje que querés transmitir. (Entrevista 8)

El aspecto positivo es que cuando vos tenés un líder de Recursos Humanos, para quien Recursos Humanos es una vocación para esa persona y no es un trabajo, es como que es mucho más fácil sobrellevar el trabajo diario o la carrera, porque es algo más transmitido desde la fascinación. Entonces creo que tener ese tipo de personas que te formen, hace que uno luego sea de ese tipo de perfil. (Entrevista 7)

Estos fragmentos reflejan el valor multidimensional de las pasantías: no solo proporcionaron las herramientas para el ingreso al mercado laboral y la contextualización de la teoría, sino que forjaron un perfil profesional basado en la seguridad, el pensamiento crítico y la fascinación por el campo de estudio.

Así, la experiencia se consolida como un espacio donde los estudiantes dejan de ser actores pasivos del aprendizaje para posicionarse como profesionales capaces de priorizar mensajes, tomar decisiones y proyectarse en el rol a partir de referentes significativos.

5.2.2. Influencia en la continuidad laboral y proyección profesional posterior.

La continuidad laboral posterior a la pasantía mostró un patrón claro. De las 21 personas entrevistadas, 19 continuaron trabajando en el mismo lugar o en el mismo sector profesional después de finalizar su pasantía (90,5%), ya sea mediante renovación, contratación posterior o transición a otra empresa. Este dato confirmó que, en términos

generales, la pasantía funcionó como un portal de entrada real y efectivo al mercado laboral.

Este patrón de continuidad inmediata se repitió en varios testimonios, aunque con distintos matices. Para algunas personas, la transición fue fluida y natural; para otras, implicó reacomodamientos, postulaciones internas o la búsqueda activa de nuevas oportunidades. La Entrevistada 3, por ejemplo, encontró una posibilidad laboral en una empresa del mismo grupo económico en el que realizó la pasantía:

Durante la pasantía se abrió un puesto para auxiliar de Capital Humano en otra empresa, que era de los mismos dueños que en la que yo trabajaba, así que me postulé, inicié el proceso; era para cumplir esas tareas que yo ya venía haciendo. (Entrevista 3)

Esta continuidad sugirió que las organizaciones utilizaban la pasantía como un mecanismo de evaluación previa para futuras contrataciones. Asimismo, confirmó que las competencias desarrolladas por las estudiantes eran valoradas por la empresa como un capital de experiencia útil para su estructura permanente. En otros casos, la continuidad no se produjo dentro de la empresa, pero la pasantía permitió construir un perfil más atractivo para postularse a otras búsquedas laborales.

Sí influyó en mi decisión, en mi futuro profesional, porque yo hice esa pasantía, me sirvió y todo, pero yo quería otra cosa más. Yo me había cansado de lo meramente administrativo, así que cuando tuve la posibilidad lo pedí, me costó un montón que suceda, pero se dio. (Entrevista 15)

También aparecieron trayectorias donde la pasantía derivó en una estabilidad laboral prolongada y altamente significativa.

Sí, sí, sí. Gracias a la pasantía y a UNRAf yo estoy hoy donde estoy, con un mismo trabajo ya hace casi 4 años. La pasantía fue una oportunidad que me dio la universidad y esa pasantía se convirtió en mi laburo de todos los días. Fue una de las cosas más importantes que me pasó en la vida. (Entrevista 6)

Este tipo de relato muestra que, para la mayoría de las personas entrevistadas, la pasantía no solo abrió puertas, sino que marcó un antes y un después en la construcción de su

identidad laboral y en la posibilidad concreta de insertarse en el mercado de manera sostenida.

Finalmente, también aparecieron, aunque en menor medida, situaciones donde la pasantía no se tradujo en continuidad directa, pero sí fortaleció el capital simbólico y profesional de la persona entrevistada: “Estoy en búsqueda laboral activa actualmente y obviamente el currículum es mucho más fuerte al tener estas experiencias laborales, esto ayudó a que hoy en el mundo laboral me presente de otra manera diferente.” (Entrevista 19).

De este modo, el valor de la pasantía trascendió la permanencia en una organización específica. Así, la misma se consolidó como un activo de movilidad laboral, permitiendo que los estudiantes dejen de percibirse como ingresantes sin experiencia para posicionarse ante el mercado con una identidad profesional ya iniciada y validada por la práctica.

5.2.3. Fortalecimiento del perfil profesional, competencias técnicas, sociales y personales

Para muchas entrevistadas, la pasantía funcionó como un punto de orientación: clarificó intereses, permitió identificar áreas de RRTT que despertaban mayor afinidad y cuáles no se ajustaban a sus motivaciones o estilos de trabajo. En este sentido, la experiencia operó como un laboratorio de prueba que habilitó a diferenciar entre tareas *hard* y *soft*, preferencias personales y modos de trabajo.

A mí en la carrera me gustaban más las materias como liquidación de sueldos, por ahí todo el lado más *hard* de Recursos Humanos. Realizando la pasantía lo confirmé y sí. Yo sostengo como que quiero tener una base primero *hard* para después indagar en lo *soft*. Por suerte ambas pasantías me permitieron estar a full con la parte *hard*, así que, por gustos, pero también por conocimientos, por tener la base bien sólida de *hard* para después poder ir a los *soft* confirmé que prefiero esa parte *hard*, por lo menos ahora y más adelante lo *soft*. (Entrevista 2)

Otro eje recurrente fue el desarrollo de seguridad personal y confianza profesional. La oportunidad de desempeñar tareas reales, resolver situaciones concretas y recibir retroalimentación directa fortaleció la autopercepción del propio desempeño. Esto se tradujo en una mayor capacidad de “pararse” frente a colegas, mandos medios o incluso autoridades.

Sí fortaleció mi perfil profesional primero por la experiencia y en cuanto a mi forma de pararme ante los demás, tipo el sentirme segura de que lo que sé lo sé y que lo puedo hacer y que lo puedo lograr. Y cuando uno más allá de poner la actitud sabe lo que hace y entiende lo que hace, es mucho más fácil conseguir las cosas que quiere. (Entrevista 4)

Sí, re, porque mi experiencia con la pasantía fue como un experimentar. Vamos a probar liquidando, vamos a probar con selección, vamos a probar con un poquito documentación, un poquito por acá, un poquito por allá. [...] Uno hasta que no lo experimenta, no tiene ni idea. Yo me imaginaba la liquidación de sueldo como algo terrible y haciendo a mano los recibos de sueldo. Después me di cuenta que en el día a día, en la generalidad de las organizaciones no era tan así. Entonces, como que, bueno, le saqué la demonización a la liquidación. Sí me ayudó un montón a mi elección, a definir mi perfil profesional, a dónde quería ir yo dirigida. (Entrevista 9)

Yo creo que gracias a la pasantía uno se da cuenta de lo que va a hacer realmente una vez que sea profesional. Así que no me arrepiento de haber estudiado la carrera que elegí y bueno, también uno viviendo estas experiencias en un entorno laboral también va viendo diferentes cosas que también te van interesando. (Entrevista 19)

La influencia de la pasantía también se expresó en la forma en que las entrevistadas se posicionaron frente a nuevas oportunidades y búsqueda laboral. Varias mencionaron que la pasantía les otorgó herramientas para desenvolverse mejor en entrevistas, con criterios más definidos, sabiendo qué tipo de tareas, entornos y responsabilidades estaban dispuestas a asumir. Contar con experiencia concretamente vinculada a la carrera transformó el valor de sus perfiles ante los procesos de selección.

Sí, mi currículum cambió un montón de decir, bueno, tengo experiencia en atención al cliente, 6 meses dentro de una empresa en el sector de Recursos Humanos. Eso mejoró muchísimo y yo vi que después de esa pasantía tuve muchas entrevistas para el sector. Por más que sean 6 meses tuve varias entrevistas. No quedé obviamente, pero bueno, es un paso. (Entrevista 5)

Si bien la pasantía constituyó una instancia relevante de adquisición de experiencia y acercamiento al campo profesional, encontró sus límites en la dinámica de un mercado altamente competitivo ya que este recorrido pudo no ser suficiente para garantizar la inserción o continuidad laboral. En particular, mencionaron situaciones en las que, al momento de cubrir un puesto, compitieron con personas que contaban con trayectorias laborales más extensas, lo que generó obstáculos en la transición hacia un empleo estable.

Después de la pasantía, empecé a mandar mi currículum a lo loco y no conseguía nada, ni por dentro del sector ni por fuera. O sea, yo ya estaba buscando cualquier cosa, pero no encontraba y sí tuve varias entrevistas, pero no quedaba, no pasaba ni a la segunda instancia, porque había gente con más experiencia y bueno, eso también influye. (Entrevista 4)

Cuando volví del intercambio empecé a buscar nuevamente trabajo, y estuve todo 5to año sin trabajar, porque no encontraba trabajo, y tampoco he tenido muchas entrevistas ese año. Y cuando me decían que no, me decían que era porque quedaban personas con más experiencia. (Entrevista 12)

Estos testimonios demostraron que, en ocasiones, haber transitado esta instancia no alcanzó para superar las etapas de selección más exigentes, evidenciando que la credencial de 'pasante' en algunos casos fue percibida como un nivel inicial todavía distante de los requerimientos de los puestos efectivos

Otro aporte fundamental al perfil profesional se relacionó con el aprendizaje del trabajo colaborativo y la gestión de los vínculos humanos dentro de la organización. Al insertarse en entornos donde los procesos eran interdependientes, las estudiantes desarrollaron capacidades para coordinar tareas con otras áreas, compartir valores con sus equipos y manejar la comunicación directa con las personas. Esto les permitió fortalecer habilidades relacionales y de entendimiento mutuo que fueron esenciales para el ejercicio profesional:

A mí me tocó puntualmente trabajar en dos empresas donde el equipo de trabajo era muy lindo y realmente se notaba que se interesaban en que uno aprenda y crezca y pregunte, entonces era como muy ameno trabajar con ellos. Y también personas que gestionan el capital humano de formas que yo comparto a nivel de valores y de cómo llevan a cabo los procesos. (Entrevista 20)

Pude entender la gestión de personas desde un lugar muy ligado a la habilidad de negociar, la capacidad de escucha y la autocrítica, y también a cómo dar devoluciones o críticas constructivas para que la otra persona las pueda absorber como tales. Todo esto tiene mucho que ver con la relación persona a persona y con la empatía, porque muchas veces me tocó decir cosas feas y transmitir las de la mejor manera posible. No siempre se puede hacer con una sonrisa, porque estás diciendo algo difícil, y ahí entran en juego todas esas habilidades interpersonales y del uno a uno. (Entrevista 8)

Siempre fui de trabajar tal vez sola o en grupos pequeños y ahí la verdad que al ser el equipo interdisciplinario y trabajar también en conjunto con otras áreas, había que encontrar la manera de entenderse, de coordinar tiempos, proyectos, hacer cada uno su parte para que funcione todo al final del día. (Entrevista 11)

Este fortalecimiento del perfil profesional se pudo analizar con más detalle a partir de las competencias que las estudiantes desarrollaron en las pasantías. Al consultarles específicamente sobre sus aprendizajes técnicos, sociales y personales, las entrevistadas describieron cómo estas capacidades fueron completando su formación en el ámbito laboral:

Aprendí a usar lo que es SAP. El sistema interno también lo aprendí a usar, aprendí a usar Access, habré mejorado métodos desde que llegué, algún tipo de control de mis tareas. Luego, tal vez de mis habilidades más blandas, claramente la comunicación asertiva, las conversaciones difíciles, lo digo por una cuestión de que tal vez tenés que comunicarte con personas gerentes, con compañeros o con personas que tal vez no tienen tu mismo vocabulario porque, no sé, tal vez no tienen la misma educación que vos, entonces los términos también son distintos. Creo que esas son las principales habilidades que logré. (Entrevista 12)

Yo siento que me ayudó muchísimo a desenvolverme como les decía, todos en la universidad nos paramos a exponer algo y estamos así temblando y bueno, todas esas cuestiones comunicacionales la verdad que eso es lo que más considero. Sacando lo técnico, que son un montón de cosas también, porque son infinitas las cosas que uno aprende a hacer, sean tareas, como decía antes, de liquidación, de gestión, lo que fuere. Yo creo que más la parte humana, más la empatía, la

comunicación, cómo te relacionas, y saber también que uno en el puesto donde está la persona viene hacia vos a pedirte que lo ayudes y confía en vos y confía en el sector que bueno, justamente para eso es. Y yo también siempre digo que actualmente somos 450 personas y es todos los días un problema distinto por persona. Entonces es como que yo creo que en ese sentido me ayudó a desenvolverme mucho más y a tratar de ser más comprensiva, más empática. (Entrevista 18)

Las entrevistas demostraron que la pasantía constituye un espacio central para la formación de la identidad profesional. Se trató de una instancia donde se configuró la manera de habitar un rol laboral. Así, el fortalecimiento del perfil profesional emergió como un proceso multidimensional que permitió a los estudiantes reconocerse como profesionales en formación y proyectarse con mayor seguridad en sus trayectorias futuras.

5.2.4. Transformaciones en las trayectorias antes y después de la pasantía

Como mencionamos anteriormente, antes de iniciar la pasantía, las trayectorias laborales de las entrevistadas se caracterizaban por una marcada heterogeneidad y, en muchos casos, por una débil vinculación con el campo profesional de la carrera. Si bien estas trayectorias aportaban ciertos aprendizajes, no configuraban trayectorias claramente orientadas hacia el ámbito de las RRTT. Estas características coincidieron con lo señalado por Casal (1996) y Miguélez et al. (2011), quienes sostienen que las trayectorias juveniles suelen ser no lineales y estar atravesadas por alternancias entre estudio, empleos transitorios y experiencias laborales por fuera del campo profesional.

En este marco, la pasantía operó como un punto de inflexión que reordenó estos recorridos previos e inició procesos de transición hacia trayectorias más profesionalizantes. Este proceso se puede expresar en tres transformaciones centrales:

Del trabajo no vinculado con el campo profesional al desempeño alineado con la profesión

Mientras que la mayoría de las experiencias laborales previas no guardaban relación directa con la carrera, la pasantía representó para muchas entrevistadas el primer ingreso al campo profesional. Este pasaje permitió a las estudiantes situarse en un rol acorde a su formación, comprender las dinámicas propias del área y comenzar a articular los

conocimientos teóricos con prácticas concretas, fortaleciendo progresivamente su identidad profesional para continuar desempeñándose dentro del área profesional.

De la informalidad a la primera experiencia formal regulada

Para un número significativo de entrevistadas, la pasantía constituyó la primera experiencia laboral formal, aportando un marco institucional definido, responsabilidades claras y hábitos de trabajo propios del empleo registrado. En este sentido, la pasantía favoreció el pasaje desde trayectorias laborales informales o híbridas hacia experiencias con mayor previsibilidad y sentido formativo, en línea con lo planteado por Miguélez et al. (2011).

De la dispersión a la continuidad y especialización en el campo profesional

Antes de la pasantía, los recorridos de las entrevistadas se caracterizaban por la dispersión, entendida como una sucesión de empleos temporales, con poca estabilidad y, en muchos casos, informales. Estos trabajos funcionaban como experiencias sin una conexión clara entre sí ni con la formación académica. En este contexto, la pasantía operó como un eje que detuvo esa fragmentación. El hecho de que más del 90 % de las entrevistadas haya continuado trabajando en el mismo sector -y que una parte significativa de ese grupo lo haya hecho incluso en la misma empresa- demostró que la pasantía no fue un evento aislado, sino el inicio de una trayectoria con mayor previsibilidad. Este tránsito marcó el paso de empleos inestables y desconectados hacia un recorrido profesional con sentido de permanencia, permitiendo que la estudiante comience a acumular experiencia específica y a especializarse en el campo de las RRTT.

En términos generales, la comparación entre el antes y el después de la pasantía mostró que estas experiencias no se limitaron a un espacio de entrenamiento técnico, sino que cumplieron un rol estructurador en las trayectorias laborales. Coincidiendo con Casal (1996), la pasantía actuó como un dispositivo de anclaje que otorga dirección, sentido y acumulación progresiva de competencias, transformando experiencias laborales heterogéneas en recorridos con mayor coherencia interna, proyección y una identidad profesional más sólida.

5.3. Valoraciones sobre la experiencia

5.3.1. Cumplimiento de expectativas en la pasantía.

Al investigar sobre el grado de cumplimiento de las expectativas iniciales, el análisis de los testimonios reveló una tendencia positiva: la gran mayoría de las entrevistadas sostuvo que la experiencia no solo cumplió con sus expectativas, sino que en múltiples casos las superó ampliamente. Esto permitió comprender la pasantía como una herramienta de validación profesional y personal.

Principalmente se observó que la pasantía funcionó como el escenario donde se resolvía la tensión entre la teoría académica y la práctica. Para muchas estudiantes, la expectativa central era conocer por primera vez el mundo laboral relacionado con la carrera y poner a prueba la elección vocacional. Aun cuando no existían expectativas concretas, la experiencia fue valorada como altamente significativa por permitir un acercamiento real al trabajo y así habilitar decisiones futuras más informadas:

No tenía expectativas puntuales, por ahí esto de conocer cómo era el mundo laboral relacionado a la carrera, porque no sabía lo que era el mundo del trabajo, y volvería a realizar la pasantía, lo volvería a repetir. Creo que el rubro en el cual yo me inserté en el mundo laboral es bastante duro pero me sirvió para saber en qué tipo de rubro sí, en qué tipo de rubro no. Porque tener como primera experiencia lo más duro capaz me hizo saber un poco más qué futuro quiero, o sea, qué quiero, qué decisiones quiero tomar más adelante. (Entrevista 2)

En otros casos, el cumplimiento de expectativas se vinculó con la posibilidad de haber obtenido experiencia profesional y el fortalecimiento del perfil laboral antes de egresar:

Sí, sí, sí, la pasantía cumplió mis expectativas, que fue esto, bueno, adquirir experiencia laboral, conocer un sector, que fue el público en su caso. Pero sí cumplió mi expectativa y obviamente me ayudó un montón porque aprendí cosas, me empecé a desenvolver de otra manera. (Entrevista 14)

Sin embargo, en un número reducido de casos, las expectativas se cumplieron de manera parcial, principalmente por la percepción de tareas poco desafiantes o limitadas en términos de desarrollo profesional. Aun así, en estos relatos la pasantía no fue desvalorizada, sino reconocida como una experiencia que aportó aprendizaje:

Cumplió mis expectativas en este sentido de tener una experiencia en el área de Recursos Humanos, pero después las otras cosas me las tuve que buscar como para que sea más enriquecedor para lo que yo busco para mi futuro. (Entrevista 15)

De esta manera, los testimonios permitieron afirmar que el programa de pasantías constituyó, para la mayoría de las personas entrevistadas, una instancia clave de formación e inserción, que contribuyó de manera significativa a la construcción de sus trayectorias laborales y profesionales.

5.3.2. Aportes, limitaciones y propuestas de mejora

Por último, se recuperaron las opiniones de las participantes respecto del funcionamiento del programa institucional de pasantías de la UNRaf, con el objetivo de identificar fortalezas, limitaciones y oportunidades de mejora desde la perspectiva de quienes transitaban estas experiencias formativas. A diferencia de los apartados anteriores - centrados en los aportes de las pasantías- en este apartado se expuso una mirada evaluativa y reflexiva sobre el programa en sí, construida a partir de la experiencia concreta.

En términos generales, las entrevistas mostraron una valoración positiva del programa de pasantías, especialmente en lo referido a la transparencia de los procesos de convocatoria y a la posibilidad real de acceso para estudiantes sin redes de contacto previas. Sin embargo, junto con este reconocimiento, aparece de manera reiterada la demanda de un mayor acompañamiento institucional por parte de la universidad, así como una participación más activa en la definición de perfiles, tareas y condiciones de las pasantías. Estas demandas no surgieron necesariamente de experiencias negativas personales, sino de la conciencia de que no todas las pasantías se desarrollan realmente en las mismas condiciones.

Uno de los ejes más mencionados se vinculó con el rol de la universidad como mediadora entre estudiantes y organizaciones. En este sentido, varias personas entrevistadas señalaron la necesidad de que la institución asumiera una posición más activa en la definición de perfiles y en la defensa del campo profesional de la carrera frente a las empresas:

Y yo creo que más que nada defender la carrera, el análisis de los perfiles, que yo siento que es trabajo de la universidad. No es trabajo de las empresas saber de qué va la carrera. Yo pido un pasante para tal área y es tu trabajo como universidad decirme qué me recomiendan para ese puesto o esa área. Yo creo que ese es trabajo de la universidad, no sólo recibir la información, publicar y ‘anótese el que quiere’, sino hacer un seguimiento. Yo creo que si vos entrás a trabajar a una empresa en nombre de la universidad, tienen que cuidar a los estudiantes. Algo que quiero resaltar como ideal del programa de pasantías de UNRaf es que, comparándolo con otras universidades de la ciudad, tiene un proceso transparente, no se basa en contactos nomás; no importa quién seas, si tenés contactos o no, tenés la oportunidad de la pasantía porque se publica y quien cumpla con los requisitos puede anotarse. (Entrevista 1)

El acompañamiento institucional apareció como otro eje central, tanto por el cumplimiento del rol del docente guía como el seguimiento a lo largo del desarrollo de la pasantía. También se destacó la necesidad de que la universidad tenga más conocimiento de los puestos ofrecidos y de las tareas efectivamente desarrolladas por las y los pasantes, con el fin de garantizar la coherencia entre la propuesta formativa y la práctica concreta:

Si van a poner tutores que estén al tanto sobre las pasantías de los estudiantes y, sino que no los pongan porque total es lo mismo. Y que se investiguen las empresas, los puestos, que les pasen una descripción de puestos de dónde va a estar el pasante. Yo no sé si eso pasa, no sé si tienen descripciones de puesto. Bueno, que ver si se cumple. No sé si un tutor propio puede ir a la empresa, ver qué está haciendo el pasante, no sé, o contactarse con el mismísimo pasante. (Entrevista 4)

En esta línea, numerosas entrevistadas señalaron que un seguimiento más cercano habría permitido detectar situaciones problemáticas, orientar a quienes atraviesan su primera experiencia laboral y reforzar el sentido formativo de la pasantía:

El acompañamiento es clave para mí, porque no todos tienen la habilidad de arreglárselas por su lado. Hay chicos que van y a lo mejor hay cosas que no están bien y no saben que no están bien solo por el hecho de no tener información. Hay muchos que tienen la primera experiencia, entonces el estar acompañados es

esencial. Estoy casi 99% segura de que los que se anotan a pasantía no saben cómo está formado el programa de pasantías, de qué se compone, para qué sirve, cuál es el objetivo, cuál es el rol de la empresa, cuál es el rol de la facultad, cuál es tu rol como pasante. Yo creo que eso es clave. (Entrevista 3)

Sin dudas que mayor seguimiento por parte de lo que es la UNRaf. Porque yo tengo una personalidad que si hay algo que me molesta o me hace ruido no tengo problema de comunicarlo con respeto y con mi habilidad de comunicación, pero hay personas que no y que tal vez no se animan y que viven una incomodidad, e ir al trabajo y tal vez no estar pasándola bien no está bueno porque es algo de todos los días. Entonces siento que un acompañamiento y asesoramiento es fundamental para estas situaciones, o incluso comentar que está saliendo todo bien, o si tal vez no está haciendo las tareas que le dijeron que iba a hacer, o está haciendo demasiadas o de menos tareas. Entonces un asesoramiento que serviría para ver cómo llevar adelante ciertas circunstancias que pueden ser tanto positivas como negativas. Si no hay acompañamiento de la universidad siempre va a faltar una pata. (Entrevista 12)

Junto con estas demandas, entrevistadas también plantearon la importancia de ampliar la cantidad y diversidad de convenios con organizaciones, con el fin de garantizar que más estudiantes puedan acceder a una experiencia de pasantía y que estas se desarrollen en espacios acordes al perfil profesional:

Mejoraría el seguimiento de parte de la universidad, y capaz también que se desarrollen más convenios con empresas, porque creo que hoy en día es muy difícil que una empresa no quiera un pasante. Entonces, más convenios con empresas para que más personas tengan posibilidad de hacer pasantía, porque yo creo que es una inserción clave que todos necesitamos en la universidad (Entrevista 2)

Estos aportes demostraron que las pasantías habilitan una reflexión crítica sobre la propia universidad. Destacamos como positivo que, en este sentido, las voces de las estudiantes no se limitaron a señalar déficits, sino que expresan una apropiación del programa y una demanda de fortalecimiento orientada a garantizar experiencias formativas más acompañadas, coherentes y equitativas.

5.3.3. Consejos para estudiantes que inician una pasantía

Como cierre del análisis de resultados, se recuperaron los consejos y recomendaciones que las participantes elaboraron a partir de su propia experiencia como pasantes. Estos aportes reflejaron aprendizajes individuales y constituyen un saber colectivo, construido desde la práctica y orientado a quienes transitan o transitarán una pasantía en el marco de su formación universitaria.

Un consejo recurrente se vinculó con la importancia de animarse a realizar la pasantía y aprovechar la oportunidad, aun cuando existan miedos, inseguridades o dudas respecto del propio desempeño. Varias entrevistadas coincidieron en señalar que el temor inicial es parte del proceso y que la experiencia ha resultado formativa independientemente de su duración o de la continuidad laboral posterior:

Le diría que es normal que tal vez tenga miedo y que esté nervioso o nerviosa, pero que son experiencias que son únicas, que no se vuelven a repetir. Y que las aprovechen, que, si las pueden hacer, que las aprovechen y que aprovechen a las personas que realmente tienen ganas de enseñar, que las expriman porque van a ser lo que lo que marque. Más allá de que después termines haciendo otra cosa o te vayas de esa empresa, va a ser lo que marque lo que vos busques en un trabajo.
(Entrevista 20)

Otro aspecto que se destacó, fue el valor de la pasantía como un espacio que no sólo aportó aprendizajes técnicos, sino que habilitó la construcción de redes, contactos y experiencias significativas que pueden tener impacto a largo plazo en la trayectoria profesional y personal. Estos vínculos aparecieron como un sostén fundamental frente a dudas, inseguridades o situaciones nuevas. En este sentido, una de las participantes señaló:

Que se anime a hacer la pasantía, porque sin dudas es muy importante trabajar de lo que a uno le gusta, lo que uno está estudiando. Porque además capaz te dura uno, dos, tres meses, pero nunca sabemos a quién podés conocer ahí, qué contactos podemos hacer, qué compañeros podemos encontrarnos, amigos. La experiencia a una pasantía nunca va a estar de más y siempre para mí va a ser positiva porque te va a enseñar más a valorar el tiempo que vos tenés, te va a ayudar a organizarte muchísimo más, te va a sacar de solo estar estudiando que por ahí está bueno, y

además dejás de ver sólo la teoría que muchas veces no se aplica ya partir de eso ver como profesional qué te parece que está bien o que está mal. Te va educando y te va formando, para mí a la par con la universidad es perfecto. (Entrevista 12)

En relación con esto, apareció la recomendación de confiar en las propias capacidades y comprender que el hecho de haber sido seleccionado/a para una pasantía ya significa un reconocimiento previo por parte de la organización:

Que se anime, que confíe mucho en su capacidad, en su intelecto, que si está ahí también es por algo, es porque lo seleccionaron, porque la verdad es que vieron una capacidad en él. Que le meta mucha onda y si no le gusta o no se siente cómodo que no dude, que no piense '¿qué van a decir de mí?'. No porque te contraten siendo pasante, te están haciendo un favor. Si vos estás ahí, es porque a vos te sirve, a ellos les sirve, pero no estás casado con ninguna empresa. (Entrevista 13)

También se repitió la incentivación a mantener una actitud activa como pasante, especialmente en términos de preguntar, involucrarse, observar y proponer. Las entrevistas enfatizaron que el aprendizaje no se limitaba a las tareas asignadas, sino que se construyó a partir de la curiosidad, la escucha y la participación en la dinámica cotidiana de la organización:

Que pregunte todo, que no se quede con ninguna consulta y si la responden y hay algo que no les quedó, que sigan preguntando hasta no quedarse con ninguna duda o con ninguna consulta o con ninguna intriga. [...] Entonces, nada, eso, preguntar y proponer porque de última, si es una idea que no se puede hacer, no se hace, pero si es una idea que se podía hacer y uno se la guarda, se pierde esa oportunidad. (Entrevista 6)

Este posicionamiento activo también se vinculó con la posibilidad de aportar una mirada fresca, cuestionar prácticas naturalizadas y proponer mejoras, aun sabiendo que no todas las ideas podrán implementarse:

Muchas veces los espacios de trabajo se van desarrollando en el día a día de acuerdo a lo que siempre se hizo. Y capaz vos que venís con una mirada fresca, otro conocimiento u otro proceso que estuviste analizando o estudiando, te das

cuenta de que se puede hacer de una manera diferente. [...] Poder darle forma y proponer con todas las de que te pueda salir mal o que tengas que seguir reajustándolo es lo que te va a ayudar a crecer y a sacarle provecho. (Entrevista 11)

Muchas entrevistadas expresaron la importancia de comprender la pasantía como una experiencia formativa, y no como un empleo definitivo ni como una instancia donde se espera saberlo todo. En este sentido, las participantes destacaron el derecho a equivocarse y el valor del error como parte del aprendizaje profesional:

Que disfrute, que aprenda, que tiene derecho a equivocarse. Que recuerden cuál es el rol que cumplen, que hay veces que te cargan de trabajo y no es el rol del pasante. Recordar que es una pasantía y te podés equivocar. (Entrevista 5)

Que no tenga miedo a equivocarse, que de los errores uno se frustra por ahí, pero es cuando uno más aprende. Que no le tenga miedo a lo nuevo, que aproveche y que le saque todo el jugo que pueda a esa nueva oportunidad que tiene, porque le va a abrir muchísimas más puertas. Que pregunte, que saque todas sus dudas, que conozca y que aprenda todo lo que más pueda, que no se quede quieto, digamos, encasillado en un puesto, sino que vaya por más. El valorar las oportunidades que te ofrece la facultad, y cómo te permite la facultad poder insertarte en el mundo laboral siendo estudiante. (Entrevista 19)

Estas recomendaciones reflejaron un proceso de aprendizaje reflexivo, en el que la pasantía fue concebida como un espacio de formación que fue más allá de las tareas específicas y contribuyó a la construcción de valoraciones, actitudes y habilidades propias del rol profesional. En este marco, las entrevistas evidenciaron una valoración mayoritariamente positiva de la pasantía como oportunidad de aprendizaje, inserción y crecimiento.

A modo de síntesis integradora, y con el objetivo de ordenar los principales resultados obtenidos, se formuló un cuadro resumen que articula los hallazgos del análisis en función de los distintos momentos que atraviesan las trayectorias de pasantía: el período previo, la experiencia durante su desarrollo y los efectos posteriores:

Cuadro 2. Resumen de hallazgos del análisis en función de los distintos momentos que atraviesan las trayectorias de pasantía.

| Momento de la experiencia | Dimensiones analizadas | Principales hallazgos |
|----------------------------------|---------------------------------------|---|
| Antes de la pasantía | Motivaciones y expectativas iniciales | <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de una primera experiencia profesional vinculada al campo de las RRTT. • Necesidad de adquirir experiencia laboral antes del egreso y fortalecer el perfil profesional. • Interés por aplicar los conocimientos teóricos en un contexto organizacional real. • Presencia de expectativas diversas: desde objetivos claros hasta expectativas difusas centradas en “conocer el mundo del trabajo”. • En algunos casos, motivaciones económicas y necesidades personales o familiares que aceleran la inserción laboral. |
| | Trayectorias laborales previas | <ul style="list-style-type: none"> • Predominio de trayectorias laborales previas heterogéneas (trabajos informales, administrativos, becas o ausencia de experiencia). • Las experiencias laborales previas facilitan la adaptación a normas, rutinas y dinámicas organizacionales. • Para quienes no contaban con antecedentes, la pasantía constituye el primer empleo formal y un punto de inflexión en la trayectoria laboral. |
| Durante la pasantía | Acceso y mecanismos de ingreso | <ul style="list-style-type: none"> • Combinación de mecanismos formales (convocatorias institucionales de la UNRaf) e informales (recomendaciones docentes y redes de contacto). • Mayor grado de formalización en los procesos de acceso, aunque persisten dinámicas informales. |

| | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| | <p>Tareas desarrolladas</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Predominio de tareas generalistas en el área de Capital Humano. • Progresiva ampliación y complejización de las tareas asignadas. • Participación en procesos de selección, inducción, capacitación, administración de personal y atención al público. |
| | <p>Articulación teoría-práctica</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Vinculación significativa entre los contenidos académicos de la carrera y las tareas realizadas. • Reconocimiento de una brecha inicial entre teoría y práctica, que se va resolviendo a través de la experiencia concreta. • Valoración de las tareas operativas como instancias clave de aprendizaje y comprensión del funcionamiento integral del área. |
| | <p>Condiciones de la experiencia</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones heterogéneas según la organización: diferencias en acompañamiento, claridad de funciones y estabilidad. • La flexibilidad horaria aparece como un factor central para compatibilizar estudio y trabajo. • La asignación estímulo es valorada positivamente, aunque no siempre garantiza autonomía económica plena. |
| <p>Después de la pasantía</p> | <p>Cumplimiento de expectativas</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación mayoritariamente positiva: en la mayoría de los casos las expectativas iniciales no solo se cumplieron, sino que fueron superadas. • La pasantía funciona como instancia de validación profesional y personal. • Resolución de la tensión entre teoría académica y práctica laboral. • Posibilita confirmar o redefinir intereses, preferencias y proyecciones profesionales. |

| | | |
|--|---------------------------------------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • En un número reducido de casos, el cumplimiento fue parcial debido a tareas poco desafiantes, sin que ello implique una desvalorización de la experiencia. |
| | Impacto en las trayectorias laborales | <ul style="list-style-type: none"> • Alta continuidad laboral en el mismo sector o área profesional. • En varios casos, continuidad dentro de la misma organización donde se realizó la pasantía. • La pasantía opera como puerta de entrada al campo profesional y como mecanismo de selección de futuros perfiles. |
| | Aprendizajes y proyecciones | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de competencias transversales: comunicación, autonomía, resolución de problemas y trabajo en equipo. • Consolidación de la identidad profesional y mayor claridad sobre el rol en el campo de las RRTT. • Valoración retrospectiva de la pasantía como una experiencia clave en la construcción de las trayectorias laborales y profesionales. |

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis cualitativo de entrevistas realizadas a estudiantes y graduadas de la Licenciatura en RRTT de la UNRAf.

6. Conclusión

A lo largo de los capítulos anteriores se presentó la evidencia recolectada, lo que permitió reconstruir y analizar el impacto de las pasantías universitarias en las trayectorias laborales de las personas entrevistadas. A partir de este análisis fue posible dar cuenta de las experiencias vividas y de su incidencia en los recorridos laborales posteriores, considerando las dificultades de inserción que atraviesan los y las jóvenes estudiantes en el mercado de trabajo argentino.

Los resultados obtenidos permitieron afirmar que la pasantía se configuró como un dispositivo que posibilitó el pasaje desde recorridos laborales previos, muchas veces dispersos o desvinculados al campo profesional, hacia experiencias más estables y alineadas con el ámbito de las RRTT. En este sentido, las mismas no se constituyeron únicamente como un espacio de aplicación de conocimientos teóricos, sino como una experiencia formativa integral y un punto de inflexión en el proceso de inserción laboral que incidió de manera significativa en la construcción de trayectorias laborales con mayor continuidad y proyección.

Desde una perspectiva teórica, los hallazgos de este trabajo coincidieron con los enfoques que conciben las trayectorias laborales como recorridos no lineales, atravesados por discontinuidades, reorientaciones y aprendizajes derivados de la práctica. En las pasantías, las entrevistadas no solo adquirieron competencias técnicas, sino que comenzaron a construir una identidad profesional a partir del reconocimiento de un rol, la internalización de prácticas organizacionales y el reconocimiento del propio desempeño en contextos reales de trabajo.

Uno de los hallazgos centrales de la investigación fue el alto nivel de continuidad laboral posterior a la experiencia de pasantía. La mayoría de las personas entrevistadas continuó trabajando en la misma organización o en el mismo sector profesional una vez finalizada la experiencia, ya sea mediante la renovación de la pasantía, la contratación efectiva o la inserción en otras organizaciones dentro del mismo área. Este dato permitió sostener que la pasantía funcionó, en muchos casos, como un verdadero portal de entrada al mercado de trabajo profesional, reafirmando su rol como instancia de transición entre el ámbito educativo y el laboral. Incluso en aquellos casos en los que no se produjo una continuidad inmediata en la organización, la experiencia fortaleció el perfil profesional y amplió las

oportunidades de inserción al aportar experiencia concreta, referencias laborales y mayor seguridad para afrontar procesos de búsqueda de empleo.

En este marco, los resultados permitieron confirmar la hipótesis planteada al inicio de la investigación: las pasantías universitarias contribuyeron positivamente a la trayectoria laboral de las y los estudiantes de la Licenciatura en RRTT. La evidencia empírica mostró que estas prácticas favorecieron la articulación entre la formación académica y la experiencia laboral concreta, y que dicho vínculo se tradujo en mayores oportunidades de inserción, continuidad y especialización en el campo profesional.

En relación con los aprendizajes incorporados, las entrevistas demostraron que la pasantía favoreció el desarrollo de competencias técnicas, sociales y personales que trascendían las tareas específicas asignadas. Las personas entrevistadas destacaron aprendizajes vinculados a la comunicación, la organización del trabajo, la toma de decisiones, la resolución de problemas y el manejo de vínculos interpersonales, así como una comprensión más profunda del funcionamiento de las organizaciones y del rol estratégico del área. En la mayoría de los casos estos aprendizajes impactaron tanto en el desempeño laboral como en la experiencia académica, fortaleciendo la comprensión de los contenidos teóricos y promoviendo una mirada más crítica de la formación universitaria.

Asimismo, la investigación permitió identificar un proceso de institucionalización y democratización del acceso a las pasantías. El pasaje desde mecanismos iniciales basados en recomendaciones informales a un sistema de convocatorias masivas y transparentes gestionado por la universidad evidencia el rol de la UNRAf como garante de oportunidades. El hecho de que el 81% de los accesos a las pasantías se haya producido por vías formales gestionadas por la universidad demostró que la institución busca que el acercamiento al sector productivo local trascienda las redes de contacto tradicionales y el capital social disponible, logrando que estas experiencias fueran accesibles para cualquier estudiante, independientemente de su punto de partida socioeconómico.

Sin embargo, desde una perspectiva crítica, los hallazgos también invitaron a reflexionar sobre las tensiones que atraviesan la experiencia del estudiante-trabajador. Si bien el impacto profesional de las pasantías fue ampliamente positivo, la investigación permitió advertir sobre una posible barrera económica: la asignación estímulo. Al no tener carácter remunerativo y estar asociada a una carga horaria reducida, el monto percibido resultaba

suficiente para quienes no dependían exclusivamente de sus ingresos para subsistir. Esta situación planteó una paradoja: la pasantía, aunque democratizadora en su acceso, pudo haber representado una opción excluyente en términos de sostenibilidad para los sectores más vulnerables. En estos casos, la necesidad económica habría forzado a los y las estudiantes a optar por empleos de jornada completa fuera de su área profesional, resignando la oportunidad formativa por razones de subsistencia.

Esta tensión económica se profundizó al considerar la extensión temporal del dispositivo, que permite contratos de hasta un año y medio. Los testimonios dieron cuenta de que, a medida que transcurrió el tiempo, la brecha entre la complejidad de las responsabilidades asumidas y la compensación económica tiende a ensancharse. Se observó que, en etapas avanzadas de la pasantía, las estudiantes suelen estar a cargo de procesos sensibles, realizando aportes que exceden el marco de la formación inicial. Esto reforzó la necesidad de contar con criterios pedagógicos claros y con instancias de supervisión y seguimiento que garanticen su dimensión formativa y eviten que se priorice el provecho de la empresa por sobre el aprendizaje del estudiante.

Un aspecto significativo de esta investigación fue la comprensión de la pasantía como un espacio donde las y los estudiantes comenzaron a habitar el rol profesional. Más allá de las tareas técnicas, la experiencia funcionó como un punto de encuentro entre la teoría académica y la práctica concreta. El cumplimiento mayoritario de las expectativas se reflejó en la obtención de mayor seguridad, autonomía y confianza, permitiendo a las futuras graduadas reconocerse como profesionales incluso antes de la obtención del título.

Como toda investigación, este estudio presentó limitaciones vinculadas al tamaño de la muestra y a su concentración en una carrera y un contexto territorial específicos, lo que restringe la posibilidad de generalizar los resultados. No obstante, el enfoque cualitativo adoptado permitió profundizar en las experiencias y significados construidos por las personas entrevistadas, aportando una mirada relevante para la comprensión del impacto de las pasantías en las trayectorias laborales. Futuros estudios podrían ampliar el análisis a otras carreras, instituciones o regiones, así como incorporar la perspectiva de las organizaciones receptoras.

Finalmente, este trabajo se concibió no sólo como un ejercicio académico, sino como un aporte al fortalecimiento institucional de la Licenciatura en RRTT de la UNRaf. Se espera

que la información aquí expuesta contribuya a la reflexión colectiva sobre el dispositivo de pasantías, a la toma de decisiones orientadas a su mejora continua y al desarrollo de políticas que contemplen las diversas realidades de los estudiantes. En última instancia, la pasantía se revela como una herramienta indispensable para que el tránsito por la universidad pública no solo produzca graduados, sino profesionales integrados, críticos y comprometidos con el desarrollo productivo y social de su territorio.

Bibliografía.

- Acosta, M. C., & Vuotto, M. (2001). La pasantía como recurso de aprendizaje dentro de las organizaciones: La percepción de los estudiantes universitarios. *5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).
- Adamini, M. (2014). El sistema de pasantías universitarias en Argentina: La pregunta por la precarización laboral en el marco de la crisis del modelo neoliberal. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 19(31), 107-130.
- Adamini, M. (2017). Precarización laboral encubierta detrás de la educación como forma de pago: El caso de las pasantías universitarias. *Praxis Educativa*, 21(3), 32-43.
- Aluch, C. (2016). *Pasantías educativas: ¿una forma de precariedad laboral?* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Córdoba].
- Álvarez, L., & Cárdenas, R. (2020). *Prácticas profesionales en Trabajo Social: Aportes desde la revisión sistemática de la literatura*. *Revista Intervención*, 9(1), 27-41.
- Barletta, M. A., Pacifico, A., & Trucco, I. (2016). *Trabajo y educación superior: Una exploración de sus articulaciones*. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional del Litoral.
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas sobre la teoría de la acción*. Anagrama.
- Bowman, M. A. (2019). La formación para el trabajo en la educación de jóvenes y adultos: Notas conceptuales y definiciones político-curriculares. En *Universidad Nacional de Río Cuarto* (pp. 94-119).
- Buontempo, M. P. (2000). *Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales*. Universidad Nacional del Nordeste.
- Busso, M. (2020). Estudiar y trabajar en Argentina: Un análisis de la situación laboral de jóvenes estudiantes de nivel superior universitario en el período 2008-2017. *Revista CEC*, 6(12), 69-91.
- Calderas, R., & Calderas, J. H. (2011). Desafíos de la gestión del conocimiento en la educación actual dentro de las pasantías universitarias. *Negotium: Revista*

Científica Electrónica Ciencias Gerenciales, 7(19), 29-44. Fundación Miguel Unamuno y Jugo.

Capdevielle, J. (2014). Capital social: debates y reflexiones en torno a un concepto polémico. *Revista de Sociología e Política*, 22(51), 3-14.

<https://doi.org/10.1590/1678-987314225101>

Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento. (2024). *Raíces de la crisis: Los jóvenes, los más castigados por la falta de empleo*. CIPPEC. <https://www.cippec.org/textual/raices-de-la-crisis-los-jovenes-los-mas-castigados-por-la-falta-de-empleo/>

Dabenigno, V. (2020). *Estrategias para el análisis de datos cualitativos*. Serie Herramientas para la Investigación Social, FLACSO.

Díaz, L. P., & Montenegro, M. R. (2010). Las prácticas profesionales y el desarrollo del pensamiento crítico. En *XXXII Simposio de Profesores de Práctica Profesional* (pp. 1-16). Facultad de Ciencias Económicas y Estadística, Universidad Nacional de Rosario.

Dursi, C. (2011). *Socialización laboral y disciplinamiento en programas de pasantías educativas. Entrecruzamientos y confrontaciones*. CONICET - IDES. Ponencia presentada en el Grupo Juventud y Trabajo.

Espinoza Riveros, V. B. (2022). Incidencias de las pasantías o prácticas profesionales en la formación universitaria de la Universidad Nacional de Asunción, Paraguay. *Revista Científica en Ciencias Sociales*, 4(1), 23-32.

Fernández Pérez, J. A. (2001). Elementos que consolidan el concepto profesión: Notas para su reflexión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3(2).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15503202>

Fernández, N. (2020). La implementación de las pasantías en las escuelas técnicas: Un estudio de casos en la provincia de Neuquén. *Espacios en Blanco. Revista de Educación*, 30(1), 201-218.

- Figari, C. (2001). Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresarial. *Estudios del Trabajo* (22, 2.º semestre). Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.
- Follari, R. (2010). *Currículum y doble lógica de inserción: lo universitario y las prácticas profesionales*. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. I, núm. 2, 2010, pp. 20-32.
- Fontana, A., & Frey, J. H. (2005). The interview: From neutral stance to political involvement. En N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (3rd ed., pp. 695-727). Sage.
- Guillén, C., Moreira, M., & Vásquez, M. (2021). *Prácticas preprofesionales y vinculación con el entorno productivo en carreras contables: Un estudio de caso en Ecuador*. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 45-52.
- Herger, N. (2007). *La educación y formación para el trabajo en Argentina en los 90: Fragmentación y superposición de políticas y atención de los trabajadores con bajo nivel educativo* [Tesis de maestría, FLACSO, Sede Académica Argentina].
- Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo [ICEDeL]. (2024). *Relevamiento Socioeconómico 2024*. Municipalidad de Rafaela.
- Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local [ICEDeL]. (2025). 5.º *Censo Industrial de Rafaela: Resultados generales*. Municipalidad de Rafaela.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2025, marzo 20). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Cuarto trimestre de 2024*. INDEC.
- Instituto para el Desarrollo Social Argentino. (2025, marzo 28). *¿Por qué el desempleo de los jóvenes triplica al de los adultos?* IDESA. <https://idesa.org/por-que-el-desempleo-de-los-jovenes-triplica-al-de-los-adultos/>
- Jacinto, C., & Dursi, C. (2010). La socialización laboral en cuestión: Las pasantías ante las incertidumbres de las transiciones laborales de los jóvenes. En C. Jacinto (Comp.), *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades* (pp. 331-367). Teseo - IDES.

- Jiménez Vásquez, M. S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: Una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(1), 1-21.
- Jiménez Vásquez, M. S. (2009). Trayectorias laborales y movilidad de los biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. *Perfiles educativos*, 31(126), 56-79.
- Jiménez Yáñez, C. E., Martínez Soto, Y., Rodríguez Domínguez, N. A., & Padilla Hacegaba, G. Y. (2014). *Aprender a hacer: la importancia de las prácticas profesionales docentes*. *Educere*, 18(61), 429-438.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35639776005>
- Ley de Régimen de Pasantías Educativas, Ley N.º 26.427. (2008). *Boletín Oficial de la República Argentina*. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26427-148599/texto>
- Longo, M. E. (2011). Heterogeneidad de trayectorias laborales y temporalidades juveniles. *Cuestiones de Sociología* (7), 54-77.
- Lucero, M. (2003). Trayectorias laborales y reconversión de una agroindustria en un contexto local. En *CD del 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*.
- Lúquez de Camacho, P., & Fernández de Celayarán, O. (2018). *La teoría fundamentada: precisiones epistemológicas, teórico-conceptuales, metodológicas y aportes a las ciencias*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 457-474.
- Martín Artilles, A., Lope Peña, A., Carrasquer, P., & Molina, O. (2019). Aprendizaje basado en el trabajo: Trayectorias laborales discontinuas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(1), 203-229.
- Mata Zúñiga, L. A., & Busso, M. (2023). Las trayectorias laborales juveniles en América Latina: Emergencia de un campo de estudios. En D. Mato, L. A. Mata Zúñiga, & M. Busso (Coords.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 589-649). CLACSO.

- Mata Zúñiga, L. A., & Busso, M. (2024). Trayectorias laborales y condiciones de trabajo de las juventudes latinoamericanas: Abordajes desde la sociología del trabajo a inicios del siglo XXI. En E. De la Garza Toledo et al. (Coords.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II): Desafíos y debates en el siglo XXI* (pp. 1215–1256). CLACSO.
<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.6933/pm.6933.pdf>
- Miguélez, F., Escrivá, Á., Noguera, J. A., Padilla, B., Oso, L., Recio, A., Moreno, F. J., Arango, J., Verd, J. M., Molina, O., Cachón, L., Alcaraz, P., & González, I. (2011). *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Obra Social “la Caixa”.
- Montero, L. (2001). *La construcción del conocimiento profesional docente*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- Muñiz Terra, L., Roberti, M. E., Deleo, C., & Hasicic, C. (2013). Trayectorias laborales en Argentina: Una revisión de estudios cualitativos centrados en mujeres y jóvenes. *Estudios del Trabajo*, (46), 249-273.
- Oldani, K., Cecotti, M., & Hanlon, L. (2020). Prácticas universitarias: una perspectiva integral. *Trayectorias Universitarias*, 6(11), e041.
- Perelló Oliver, S. (2009). La entrevista cualitativa: Un espacio de conocimiento compartido. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, (109), 1-14.
- Pérez Muñoz, S. (2008). Inserción al mercado laboral: conceptos relacionados y modelos de transición. *Papeles Salmantinos de Educación*, 10, 139-162.
- Putallaz, J. (2007, noviembre 22). Pasantías: Integración de los mundos académico y laboral. *El Libertador* (Edición Digital), (1733), sección Locales.
- Renta Davids, A. I. (2011). Las pasantías como espacios de formación y socialización profesional en la carrera de Contador Público Nacional. *Congreso ASET 2010*, Asociación de Docentes en Ciencias Sociales. <https://aset.org.ar/congresos-antteriores/8/pdf/11106.pdf>
- Restrepo, J. (2006). *La entrevista: un espacio para el diálogo y la construcción de conocimiento*. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 24(2), 123-130.

- Reynoso, M. A. (2024). Las prácticas profesionalizantes: innovación curricular en la formación de enfermeros. *Diálogos Pedagógicos*, 22(43), 91-110.
- Ríos, A. (2023). Las prácticas profesionalizantes como espacios de construcción de ciudadanía. *Dehiscencia: Cuadernos sobre Proyectos Sociocomunitarios en Educación Secundaria*, 1, 39-48.
- Riquelme, G. C. (2021). La educación y formación para el trabajo: Aportes a las áreas de conducción educativa, las políticas, la planificación y la intervención pedagógica. En V. Acuña-Collado & R. Catelli Jr. (Eds.), *La educación de personas jóvenes y adultas como estrategia para enfrentar las desigualdades en América Latina: De las políticas a las prácticas* (pp. 196-230). Nueva Mirada Ediciones.
- Roberti, M. E. (2011). El enfoque biográfico en el análisis social: Jóvenes y trabajo en el área metropolitana de Buenos Aires. *Observatorio Social de la Universidad Nacional de General Sarmiento*, (6), 117-136.
- Roberti, M. E. (2011). *El enfoque biográfico en el análisis social: Una aproximación a los aspectos teórico-metodológicos de los estudios con trayectorias laborales* [Tesis de grado, Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación].
<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.683/te.683.pdf>
- Roberti, M. E. (2018). Las trayectorias laborales como herramienta teórico-metodológica para interpretar procesos de cambio. *Trabajo y Sociedad* (30), 313-328.
- Rodríguez Sabiote, C. (2006). Empleo de modelos de regresión logística binomial para el estudio de variables determinantes en la inserción laboral de los egresados universitarios. *Investigación y Postgrado*, 22(1). Universidad de Granada.
- Samela, C., & Forclaz, M. A. (2010). La pasantía como recurso de formación e inserción laboral. La experiencia de los estudiantes de la carrera de Relaciones Laborales de la Universidad Nacional del Nordeste. *Congreso ASET 2010*. Asociación de Docentes en Ciencias Sociales.

- Sánchez de Mantrana, M. (2005). El aprendizaje en contextos laborales reales: el caso de las pasantías de los estudiantes universitarios. *Educere*, 9(30), 345-357.
- Serra, J., Krichesky, G., & Merodo, A. (2009). Inserción laboral de docentes noveles del nivel medio en la Argentina: Una aproximación a partir de los egresados de la U.N. de Gral. Sarmiento. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 13(1), 195-208.
- Somma, L. (2011). El sistema de pasantías como modo de inserción profesional. El caso de los pasantes tecnológicos. *IX Jornadas de Sociología*, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Universidad Nacional de Rafaela. (2022). *Informe Pasantías*. [Informe interno, Dirección de Bienestar Universitario].
- Universidad Nacional de Rafaela. (2025). *Inserción laboral de graduados en la Universidad Nacional de Rafaela: Alcances y perspectivas en el escenario reciente*.
- Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf). (2016). *Reglamento de pasantías* [Resolución N° 161/2016].
- Universidad Nacional de Rafaela. (2023). *Reglamento del Sistema de Pasantías Educativas y Becas Futuros/as Profesionales de la UNRaf*. [Ordenanza UNRaf CS N° 009/2023].
- Vargas, M. A. (2012). *La entrevista*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Periodismo y Comunicación Social.
- Vasilachis de Gialdino, I. (Pról.). (2015). Prólogo a la edición en castellano. En N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Investigación cualitativa: Proceso, política, representación, ética* (pp. 9-22). Gedisa.
- Weller, J. (2003). *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes* (Serie Macroeconomía del Desarrollo, N.º 28). CEPAL.

Anexo.

La matriz se presenta en su forma completa en el anexo, respetando su formato original, dado que constituye el registro íntegro del proceso del análisis cualitativo de las entrevistas realizadas. Por su extensión, se optó por un diseño horizontal y paginado para preservar su legibilidad.

| Variables de análisis | | Entrevista 1 | Entrevista 2 | Entrevista 3 |
|--|---|--|--|---|
| 1. Perfil del pasante / Datos sociodemográficos | Edad | 22 años al iniciar la pasantía, 26 actualmente. | 21 años al iniciar la pasantía, 23 años actualmente. | 21 años al iniciar la pasantía, 28 actualmente. |
| | Género | Femenino | Femenino | Femenino |
| | Situación académica actual | Graduada en 2024. | Cursando último año. | Cursando último año. |
| | Año inicio carrera | 2018 | 2020 | 2017 |
| | Experiencia laboral previa | <p>"Yo trabajé siempre, de niñera y eso cuando era más chica, a partir de los 15 más o menos. Después trabajé en un gimnasio de baile siendo docente, de ahí entré a la parte administrativa de un taller de chapa y pintura y después en 2021 entré a la pasantía. Lo de niñera era en un principio con familiares y después con conocidos, nunca con alguien que no conozca. En el taller eran muy flexibles, sabían que estudiaba entonces si tenía que rendir o algo me daban el día. Era más complicado cuando era niñera o profe de baile porque ahí tenía horarios puntuales que cumplir. En vez en el taller iba 3 días entonces si uno de esos días rendía, iba otro o hacia más horas en algún momento para recuperar. Pero siempre que entraba a trabajar a un lugar estaba esa aclaración, de que estudiaba. Estas experiencias previas me ayudaron a aprender cosas que por ahí no aprendes en la universidad, todo el tema de cumplimiento de horarios, de poder hacer las dos cosas al mismo tiempo, trabajar y estudiar, porque más allá de que yo siempre trabajé, cuando hice la pasantía fue el trabajo que más horas estuve. Y bueno también eso de la costumbre de tener un jefe, de estar organizada dentro de un grupo de trabajo, de tener ciertas responsabilidades a lo mejor por sobre las tareas específicas de cada uno, eso siento que me ayudó. Y también tiempo después yo pregunté y me dijeron que puso muchos puntos a favor en mí, a lo mejor sobre otros que se anotaron como yo, porque yo tenía experiencia".</p> | <p>"Mi primera experiencia fueron las prácticas profesionalizadas de la secundaria, las que se hacen en quinto. Trabajé en la empresa Lúctea Ramolac, que es una empresa en mi pueblo. Son 6 meses y es no remunerativo. Era un puesto administrativo"</p> | <p>"Mi primer trabajo fue cuando tenía, recién me recibía de la secundaria, así que tenía aproximadamente 19, 20 años. Arranqué a trabajar como maestra mayor de obras, haciendo planos, así que estuve aproximadamente un año haciendo eso y bueno, a la par arranqué estudiar".</p> |
| Motivación de la elección de la carrera y expectativas | <p>"Relaciones del Trabajo siempre combinó mucho esto de la parte dura, que bueno, yo hice el económico en la secundaria, entonces desde ese lado me sentía cómoda, pero también la parte más social, que en realidad es lo que a mí me gusta y lo que me llama la atención, la gente y demás. No tenía mucha idea en ese momento, la carrera era muy nueva, yo me subí en el tercer año de la carrera y éramos pocos, bueno cuando yo entré éramos 60 en realidad, pero éramos pocos de la ciudad que iba a la UNRaf y yo no conocía a nadie y bueno, me arriesgué en realidad, digamos, vamos a probar y me encantó, me gustó enseñada. También nada un poco de esto de la universidad nueva, de una carrera más de empresa, la salida laboral muy amplia, porque más allá de que el sector en sí es más acotado, hay ciertas cosas que puedes hacer y ciertas cosas que no, puedes trabajar en cualquier industria, en cualquier comercio entonces eso me motivó también a decir bueno salida laboral hay y es variada, te da una gama de posibilidades y eso es una de las cosas que más me gustó".</p> | <p>"Me gustaba lo que era recursos humanos y básicamente la elegí por universidad pública. Porque yo tenía que trasladarme a la ciudad y era alquiler más universidad privada y no podía, entonces la elegí por la universidad. Yo no sabía que estaba esta carrera. Y expectativas no tenía, pero porque no sabía bien cómo se aplicaban los contenidos a la práctica. Digamos, viste que hasta que no tenés una experiencia laboral, no sabés bien que se aplica y que no. Lo mismo me pasó con las materias, o sea lo que más me gustaba o lo que no, lo descubrí trabajando. Hay materias que me hubiera gustado tenerlas y trabajar a la par porque las entendes mejor. A mí me gusta más lo hard, entonces capaz que esas materias como liquidación de sueldos, gestión de empleos, esas materias me gustaron más".</p> | <p>"Por parte de la universidad, yo creo que tuve el acercamiento con quien en ese entonces era el director de la carrera. Después desde bienestar me convocaron a una entrevista de seguimiento de pasantía, se podría decir, para preguntarme cómo venía con la pasantía, pero muy por arriba y después nunca más nada".</p> | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|---|--|--|
| <p>2. Trayectoria educativa</p> | <p>Recorrido al finalizar la secundaria</p> | <p>"Yo estudié otra cosa antes, me recibí de la secundaria en 2016, en 2017 empecé a estudiar el profesorado de inglés, fue un año muy difícil porque la verdad que no me iba bien y no me gustaba y ya me había dado cuenta bastante enseguida, pero lo hice hasta el final del primer año. Y bueno, cuando ya al final del año, de ese primer año, decidí que iba a cambiar, empecé a indagar un poco más de qué podía estudiar y ahí bueno, llegué a UNRAFA, a ver todas las opciones y demás, y bueno".</p> | <p>"Cuando estaba terminando la secundaria empecé a buscar las carreras que estaban en UNRAf y empecé a leer el plan de estudios de cada una y vi que se adaptaba a Recursos humanos, entonces por eso la elegí"</p> | <p>"Yo quería seguir estudiando arquitectura, no me pudieron pagar arquitectura y quería algo relacionado con el diseño. Entonces, consideraba que diseño industrial, si bien eran productos y no ir a lo que yo quería estudiar, podía llegar a estar relacionado. No había mucha información en ese entonces de las carreras que tenía UNRAf, yo creo que eran cuatro o cinco. Entonces, en el momento cuando uno le tocaba elegir, era casi nulo el conocimiento que te compartían sobre qué se hacía ahí".</p> |
| | <p>Percepción del mundo laboral en la universidad</p> | <p>"Me abrió mucho la cabeza de la variedad de cosas que existen ahí afuera. Un poco de, bueno, yo ahora trabajo en lo público, pero mientras estaba estudiando también. Abrirme la puerta a lo público, que, bueno, a lo mejor lo conocía desde otro lugar, desde lo que es la docencia. Yo, bueno, mi mamá trabaja en una escuela y mi hermana también entonces estaba metida en eso pero más de otra rama entonces ahí como que me abrió un poco el panorama y de lo que son las políticas en general de los trabajadores. Esa fue una de las ramas que en su momento más me interesó y me abrió la cabeza y después bueno justo tuve la oportunidad de trabajar acá que también fue un poco para el mismo lado".</p> | <p>"Sí, obvio, entendes todo de otra manera y maduras, básicamente".</p> | <p>"Particularmente mi experiencia, sí, porque a mí la universidad me abrió las puertas del mundo laboral en lo que yo estaba estudiando. Cuando se abre la posibilidad de pasantía, que era en segundo año, yo recién creo que estaba a mitad de segundo año, segundo cuatrimestre de segundo, era muy reciente todo. Entonces, dije, bueno, yo en ese momento necesitaba trabajar, iba a trabajar de algo relacionado o no, pero necesitaba laburar. Así que a la par había empezado a entrar en unos programas de empleo de la municipalidad. Se abrió la pasantía y dije, bueno, pruebo porque este es mi momento decisivo para ver si realmente me gusta lo que estoy estudiando. Entonces, a mí la universidad básicamente me abrió las puertas del mundo laboral de entrada, pero porque considero que tuve una suerte también, digamos, no en todos los casos es así".</p> |
| | <p>Fuente de acceso</p> | <p>En realidad, al principio, cuando yo ya estaba estudiando, cuando apenas empezaron con las pasantías era más a 'dedocracia'. Había tres o cuatro pasantías en todo Rafaela y era como 'bueno, conocernos a Pepito que venga acá y vaya a esta pasantía para ver la experiencia', porque también era como para probar si iba a funcionar o no. Después de esas primeras experiencias, que en algunas estuvieron algunas de mis compañeras, abrieron un poco más el panorama y generaron este procedimiento de selección que era publicar y anotarse en cierta cantidad de días. En ese momento se llevaba el curriculum, carta de presentación, todo impreso, íbamos hasta ahí a la universidad y llevábamos todo. Porque en ese momento no estaba el SIU Guarani, así que nos hacían las constancias de alumnos regulares en la universidad, todo lo hacíamos presencial en ese momento. Y bueno, así que nos íbamos a inscribir tipo con folio ahí a la universidad, le daban todo a la empresa y te llamaban ahí para las entrevistas. Yo en ese momento estaba trabajando en el taller, y casi todas las pasantías que salían en ese momento era tener de segundo año en adelante, así que hasta que vos no completabas el segundo año, no te podías anotar a las pasantías. Una vez que empecé a cumplir con los requisitos, me empecé a anotar a todas las que había, en ese momento habían salido tres o cuatro al mismo tiempo así que medio que me anoté a todas y me llamaron a varias entrevistas. Éramos siempre más o menos las mismas personas y fuimos quedando y ahí me llamaron de acá, me hicieron una entrevista y bueno, en un tiempo ya me llamaron para ofrecirme que había quedado y si seguía interesada.</p> | <p>"Surgió porque vi la búsqueda en Instagram, en las publicaciones que hace UNRAf, y ahí envié el CV y la carta de presentación".</p> | <p>"En ese momento las convocatorias a pasantía llegaban al aula, te comentaban. Yo creo que en ese caso había sido el encargado de Bienestar, recién se estaba formando el área de bienestar y yo tenía contacto con él porque éramos muy poquitos. El vino a comentarnos sobre la pasantía en el aula. Yo creo que ya al día siguiente fui, le dije que yo estaba interesada, me anoté en Bienestar Universitario, me dieron una lista de papeles que tenía que presentar y ese mismo día presenté todo. Incluso después me acerqué al director de la carrera de nuevo para preguntarle de qué se trataba. Yo no tenía ni idea, yo solamente quería trabajar. Así que me enteré de manera informal y después, bueno, ellos me fueron comunicando cómo avanzaba. Hubo un lapso de tiempo, desde que yo me inscribí hasta que me llamaron o hasta que me confirmaron que estaba dentro de la vacante, pasaron aproximadamente casi 3 semanas. Porque incluso ellos también eran bastante inexpertos en esto de pasantías para universitarios".</p> |

| | | | | |
|-------------------------|--|--|--|---|
| 3. Acceso a la pasantía | Motivación para postularse a la pasantía | "Lo principal en ese momento era hacer algo relacionado a la carrera, eso era lo que yo buscaba definitivamente. Y bueno, después tener un trabajo y demás, pero como yo vivía con mis papás, como que en ese momento no era lo más importante. Yo siempre trabajé, entonces como que iba a seguir trabajando, aunque no me llamen de una pasantía, pero bueno, era meterme un poco ahí, porque bueno, también desde la universidad se hablaba mucho de esto, de que era la forma de entrar al área de Recursos Humanos, de Capital Humano, y si esperas a recibirte era como más complicado, era la manera de tener una experiencia en el área y poder conseguir otros trabajos. Así que, bueno, esa fue mi principal motivación, poder trabajar de lo que yo había estudiado". | "Querer empezar a trabajar y querer tener una experiencia previa antes de recibirme. No era necesidad económica. Era más bien querer tener una experiencia como consejo de una profé que tuvimos que nos comentó que tratemos de tener experiencia previa antes de recibirnos, que ayuda mucho insertarse, o sea como que la pasantía es el claro ejemplo de inserción laboral". | "Yo estaba en un contexto familiar complicado. Vivía solo con mi mamá quien en ese entonces había renunciado a su trabajo y vivíamos solas y yo necesitaba trabajar para ayudarle a ella... Entonces, lo que me motivó primero fue ayudar a mi mamá y después ver la posibilidad de salir del entorno, digamos. Necesitaba conocer otras cosas. Eso me motivó a anotarme. Por eso decía que si no conseguía lo de la pasantía a la par iba a trabajar en otra cosa". |
| | Expectativas de la pasantía | "Yo quería trabajar en el área y no importaba de qué. Ese año había cursado liquidación de sueldos y me había encantado, hoy en día no lo haría, pero en ese momento, bueno, me gusta todo, puedo hacer cualquier cosa, así que nada, en realidad buscaba una primera experiencia, ver qué onda, ver si lo que había estudiado me gustaba de verdad, porque una cosa es estudiarlo y otra hacerlo, entonces también estaba ahí con todo eso, así que bueno, fue un poco ahí". | "Relacionarme con profesionales era lo que más quería puntualmente, después una las tareas las va aprendiendo, pero empezar a relacionarme con profesionales en el mundo laboral, el vocabulario, animarse; desde lo más básico tipo redactar un correo". | "Primero era saber si me gustaba lo que estaba estudiando. O sea, el primer objetivo era ver si me gustaba relacionarme con la gente, si me gustaba lo administrativo o lo más soft, y cuál era mi camino. En ese entonces era una empresa muy grande y muy conocida, tenía muchos miedos, no sabía con qué me iba a encontrar y la propuesta de la pasantía era netamente administrativa. Entonces dije: 'Bueno, voy porque total voy a aprender'. Así que, en realidad, era ver si me gustaba lo que estaba estudiando o si tenía que arrancar de cero. Ese era el principal objetivo." |
| | Año y momento en la carrera de la pasantía | Año 2021, inició en tercer año de carrera. | Año 2023, tercer y cuarto año de la carrera. | Año 2018, segundo año de la carrera. |
| | Tipo de organización | Organización pública | Organización privada | Organización privada |
| | Modalidad | "Era presencial, yo arranqué a trabajar en enero del 2021, así que tuvimos unos meses del 2021 virtual. A mediados de año había otra vez resurgido todo lo del COVID, así que tuvimos unos meses virtuales, pero en realidad la modalidad era full presencial". | Presencial. | Presencial |
| | Duración de la pasantía y motivo de finalización | 1 año y 6 meses | 1 año y 5 meses. | 1 año y 2 meses |
| | Carga horaria | De 4 horas, siempre hice de 8 a 12. | 4 horas diarias. | 4 horas diarias |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | Percepción del estímulo económico | "Siempre me pareció que estuvo bien". | "Si, me pareció acorde". | "Si, siempre me pareció acorde". |
| | Tiempo transcurrido entre el fin de la pasantía y la actualidad | 2 años y medio aproximadamente. | Un año | Siete años |
| | Acompañamiento por parte de la empresa | "Ahi estubo todo medio flojo. Si mi jefa cuando entré siempre estubo al lado mio, siempre habia alguien trabajando conmigo. Internamente en eso no hubo problema, pero si era como muy personalizado, no era que habia todo para que uno sepa. Como que ibas aprendiendo sobre la marcha, nunca te dejaban solo pero no habia nada asi como muy armado de decir bueno este es el manual, estas son las reglas. O hasta cuando tenias que tomar licencia medio que no sabias qué hacer hasta que decias 'bueno yo me quiero tomar vacaciones, ¿cómo funciona?'. Asi que eso también, medio sabias ahi de compañeros". | "Cuando ingresé a la empresa me hicieron una inducción en toda la parte de producción como para tener un contexto de la empresa. Después de los sectores y tenia feedback que a veces lo solicitaba yo o a veces era programado cada determinados meses. Creo que, a lo largo de la pasantía, tuve feedback cada vez que renovaba contrato. Pero si yo lo solicitaba, lo tenia igual". | " En la empresa yo llegué y tenía designado en ese entonces una persona que me enseñaba. Estuve 100% acompañada. Todo el tiempo tenia incluso hasta dos tutores por parte de la empresa, la verdad que 10 puntos, re mil agradecida". |
| | Acompañamiento por parte de la universidad | "Desde la universidad, nada en absoluto. Cuando se hizo la renovación de mi pasantía, que bueno, duraba 12 meses, y después se renovaba por 6, yo no cobré un par de meses, porque todavia no habia llegado el acta acuerdo y ahi habia como un problema. Después me pagaron todo junto, pero no cobré por un par de meses". | "Una sola vez me mandaron un correo que creo que era como para saber si estaba todo ok con la pasantía. Decia si querian acercarse, porque o sea era como un correo a varias personas, y decia si querian reunirse para charlar sobre la pasantía en sí. Pero no asisti, asi que no sabria decirles. Es lo único de seguimiento que tuve de parte de la universidad. Y después bueno, cuando tenia que renovar contrato y demás, y me demoraba en firmar el contrato me lo solicitaban, como que estaban ahi". | "Y por parte de la universidad, yo creo que tuve el acercamiento con quien en ese entonces creo que era el director de la carrera. Después aparece el rol de bienestar y me convocan a una entrevista de seguimiento de pasantía, se podría decir, para preguntarme cómo venia con la pasantía, pero muy por arriba y después nunca más nada". |

| | | | | |
|-------------------------------|-----------------------------|---|---|--|
| 4. Experiencia de la pasantía | Principales tareas | <p>"Yo como pasante en ese momento lo único que no podía hacer por contrato era hacer los procesos de selección yo sola. Acá cuando haces un proceso de selección tenés que firmar que fuiste el responsable de ese proceso, de que elegiste a esas personas y demás; entonces el pasante no podía hacer eso por la carga de responsabilidad. Pero sí podía acompañar, estar presente en las entrevistas, pero no podía ser la responsable. Y después como que apoyaba todas las actividades: apoyaba todo lo que era la gestión de las capacitaciones, iba a las reuniones, organizaba, hacia toda la logística y bueno ya después de un año y medio yo todavía era pasante y ya estaba medio a cargo de todo y lo único que no hacía era firmar nada hasta que después pasé a contratada y ahí sí. Pero yo hacía todo del área soft".</p> | <p>"Era todo generalista, donde le daba apoyo a la mayoría del equipo. Estaba en parte de capacitaciones, carga de capacitaciones, legajos laborales, todo lo que es la documentación para los colaboradores que ingresaban, parte de la inducción a los colaboradores. Y, bueno, tareas varias así muy chicas que apoyaban a los compañeros para sacarles un poco de tareas".</p> | <p>"Principalmente me encargaba de todos los legajos, de todo el personal, toda administración de legajos. Después empecé a tomar toda la parte de eventuales, todo lo que era el ingreso de los eventuales, la contratación, las altas en los sistemas, la contratación de los beneficios. Después pasé a tomar toda la parte de recibos de sueldos y atención al personal. Eh, repartía los recibos de sueldo, los armaba, los distribuía, los entregaba en la planta y afuera de la planta porque había otras sucursales. Eh, todo lo que era novedades de liquidación había empezado a tomar ya lo último y una tarea más que era todo control de horarios. Yo hacía todo el proceso completo. Y Después, a lo último, cuando se estaba yendo mi compañera, que necesitaban cubrir esta necesidad en otra de las empresas del grupo, empecé a tomar todo lo de la empresa, pero también novedades de liquidación, recibos de sueldo, contratos, legajos, papeles".</p> |
| | Relación tareas con carrera | <p>"Sí, totalmente. Yo justo trabajaba ahí en el punto donde es bien, bien, bien de relaciones del trabajo".</p> | <p>"Capaz que eran más como administrativas muy rutinarias, pero yo creo que la clave en la pasantía está en querer vos involucrarte más y preguntar. Porque si no en la pasantía son más tareas para apoyar a los demás. Pero en sí, en parte no estaban tan relacionadas con la carrera. Solamente que uno por ahí se tenía que meter un poco más, preguntar y demás, y ahí sí tenías como más contexto".</p> | <p>"A ver, yo creo que en ese entonces, a esa altura de la carrera, yo creo que lo único que había visto administrativo era con suerte liquidación de sueldos y por arriba. Entonces, todo lo que aprendí lo aprendí laboralmente, ¿no? Eh, no es que pude exprimir algo de la universidad, aportarlo al trabajo, sino que el trabajo me aportó más a la universidad. Fue al revés".</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | <p>Percepción de las condiciones de la pasantía y obligaciones de las partes</p> | <p>"Yo creo que más o menos te ibas enterando sobre la marcha de algunas cosas. Esto de que yo no podía estar a cargo de un proceso de selección, lo dijeron mis jefas, no es que desde la universidad me lo habían aclarado, y esas cosas, de que te vas enterando sobre la marcha cómo funciona. Cuando se hizo la renovación de mi pasantía, que bueno, duraba 12 meses, y después se renovaba por 6, yo no cobré un par de meses, porque todavía no había llegado el acta acuerdo ahí había como un problema después me pagaron todo junto pero no cobré por un par de meses, entonces eso me parece un medio desprollo. Me parece que es un poco largo también el plazo, porque yo un año y medio estuve de pasante, es un montón de tiempo y uno sigue siendo pasante después de un año y medio, seguís cobrando como pasante cuando ya haces un montón de cosas, porque ya aprendiste un montón de cosas, yo hasta ese punto ya estaba a cargo del área y me seguían pagando como pasante. entonces está bueno porque te da la oportunidad de entrar, pero a la vez podría ser más corto porque te das cuenta más rápido si la persona es capaz o no. Y las obligaciones creo que se cumplieron, yo creo que, excepto la parte de la renovación del contrato, que creo que fue más una falla de la universidad y de la institución".</p> | <p>"Si, si, si, yo creo que las condiciones fueron claras y adecuadas. Pude renovar las 2 veces el contrato y me pareció el tiempo justo, si". "Pasa que no era una empresa en la que yo buscaba quedarme. Capaz que si me hubiera gustado que se extendiera un poco más el contrato. Pero esta era una empresa que yo no quería quedarme después de la pasantía. Es como bueno, son estas 2 renovaciones y ya está".</p> | <p>"Yo les voy a confesar algo que la verdad que recién ahora lo veo desde algo importante, que es el tema de leer el contrato. Yo lo único que hacía era firmar un contrato y confiaba ciegamente en lo que decía y no me importaba porque no sabía ni siquiera de qué se trataba. Ni en la universidad ni en la empresa me explicaron, che, firma esto, ¿por qué es esto? Entonces, la verdad que en cuanto a condiciones para mí era lo más normal y yo cumplía con todo y no se me exigía nada que esté fuera de eso o lo que yo entendía que estaba bien. Entonces en cuanto a condiciones, salario y demás, está okay. Y si, bueno, esto de tener información un poco más estructurada estaría bueno".</p> |
| | <p>Aprendizajes, aspectos positivos y desafíos</p> | <p>"Y para mí el hecho de que, me enseñaron un montón, o sea, siempre todo me lo explicaban, mi jefa siempre ponía mucho en valor que yo dé mis opiniones, de si yo traía ideas nuevas, porque justo en la carrera estábamos viendo algo como bien moderno. Bueno, esto siempre de tener la mente abierta y siempre de incluirme mucho en las cosas, esto de "escuchá cómo funciona esto o vení a las entrevistas". Y también yo creo que a lo mejor por conocer otras experiencias no les pasó mucho esto que me pasaba a mí de que respetaban mucho lo de "vos no firme porque no es tu responsabilidad" eso también siempre me pareció muy bueno. Y bueno, la verdad que yo ahora tengo 26 años y soy la jefa del área entonces re valoro eso, de que ellos, todo el esfuerzo que yo puse, lo valoraron. Siempre me sentí muy bien ahí. Y el mayor desafío creo que fue cuando mi jefa se fue y mi compañera se embarazó al mismo tiempo porque desaparecieron las dos y me quedé sola y bueno también que yo medio que lo hice en pandemia entonces era bastante complejo al principio. Después a finales del primer año ya estaban las cosas más normales entonces era mucho más sencillo. También que después contrataron compañeras nuevas y yo era pasante todavía y les enseñaba a ellas".</p> | <p>"Lo que estuve nombrando antes. La inserción laboral, la relación con profesionales, el empezar a vincularse de otra manera. La comunicación, el empezar a redactar un correo. Es como la base, como que siempre está ahí esto de que te cuesta arrancar. Pero siempre estuve acompañada dentro de la pasantía. Entonces, es como que nunca fue un problema, era más algo mío del miedo de no querer soñarme, pero si no siempre estuve acompañada".</p> | <p>"En cuanto a desafíos, la verdad muy muy de pedir todo el tiempo más. Entonces, había cosas que me podían dar y había cosas que no me podían dar, pero por cuestiones de confidencialidad... Pero cuando se va mi compañera, que estuvo casi dos meses acompañándome hasta que se fue, ahí fue el momento donde me preguntaron, "Che, ¿vos querés esto?" Y yo le dije, "Si, no importa si como eventual, si trabajo como pasante más horas, yo lo quiero". Me dieron la posibilidad a mi primera, antes que buscar afuera o contratar a alguien más, así que la verdad que re bien".</p> |

| | | | | |
|------------------------|--|---|--|--|
| <p>5. Aprendizajes</p> | <p>Habilidades y conocimientos desarrollados en la pasantía</p> | <p>"Aprendí a relacionarme muchísimo, a hacerme entender, a explicar las cosas complejas, a lo mejor de diferentes modos, y nada, todo lo que tiene que ver con nuestra carrera, hacer entrevistas, a gestionar capacitaciones, a trabajar bajo presión, porque mal que mal es un área que te toca, de todos lados te toca, te toca responder por cosas que ni te imaginaste que ibas a tener que hacer, entonces como que aprendí todo eso y bueno de la carrera también aprendí como lo que estudiamos de verdad se aplica porque vos lo estudias y pensás que nada que ver pero después lo usás un montón entonces también todo eso me encantó. Me sorprendió lo mucho que uso la ley, en el ámbito público no te puedes mover sin la normativa, y la aprendí a usar, a interpretar, a redactar, y también importante las redacciones de los comunicados".</p> | <p>"Sí, va todo por ahí, más la comunicación, el relacionarse y también algunas cosas más técnicas propias de la empresa como el uso de sistemas".</p> | <p>"Específicos de la carrera desarrollé mucho en principio lo administrativo, todo lo que es liquidación de sueldos, novedades de liquidación, para qué sirve un recibo de sueldo, cuentas bancarias como el proceso de ingreso, todo lo técnico. Hasta reclutamiento y selección y recién el día de hoy capacitación y desarrollo por la experiencia. Y después en cuanto a lo personal la posibilidad de entender al otro, saber escuchar, estar atenta a las necesidades, ayudar... Entonces, en cuanto a relacionarme con las personas, el manejo de emociones, el entender que el otro es el otro y también el entender que recursos humanos o relaciones del trabajo o capital humano es un área de servicio y si vos no estás dispuesto a estar en servicio para el otro, la tarea puede hacerte mucho más pesada. Entonces entender cuál era el objetivo de lo que yo estaba estudiando".</p> |
| | <p>Aportes de la pasantía a la formación académica y profesional</p> | <p>"La pasantía me dio todo, mi vida, todos mis contactos profesionales que tengo a la fecha los saqué de la pasantía o de la universidad, todo. El desarrollo que yo generé ahí como persona y el trabajar en el área porque ahí es donde conoces a la gente. Y también me ayudó mucho a darme cuenta enseguida que me gusta y qué no de la profesión".</p> | <p>"Capaz que hay cosas que las entendí después de verlas en la práctica. Porque capaz que el contenido de la carrera cuando lo estudiás es como que es esto, sí, pero hasta que no lo hacés o no lo ves en la práctica, no lo entendés de la misma manera. Por eso también esto que decía antes de que hay materias que me hubiera gustado cursarlas mientras trabajaba, porque por ejemplo hay materias que están muy buenas que se tienen en los primeros años y estaría bueno cursarlas en los últimos años, porque el contenido está muy bueno y si vos trabajás a la par lo entendés de otra manera. Le das otra mirada. Pasa que el rubro en el que yo hice la pasantía era un poco duro, entonces a veces dudaba de si la elección de la carrera era la adecuada, pero en parte porque el rubro te muestra un mundo del trabajo que no sé si es el mejor".</p> | <p>"Cuando yo me presenté a la entrevista para ingresar a mi trabajo actual, el hecho de haber dicho que tuve una pasantía de un año, que después fui auxiliar y que bueno, ahora estaba intentando buscar algo más, me sumó. La pasantía te abre unas puertas enormes, es la entrada. Yo creo que la pasantía es clave para poder poner experiencia en el curriculum". "Para mí hoy yo tengo que decir que lo que aprendo en el laburo me ayuda a la carrera, pero no es que la carrera me ayude en el laburo porque hoy yo tengo que ir a proponer algo nuevo y capaz que lo veo de lo que sé del día a día, pero no porque lo haya visto justo la universidad. No, no, no, no pude hacer eso, no pude hacer esa relación".</p> |

| | | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|--|
| 6. Impacto en trayectoria laboral | Continuidad laboral | Sigue trabajando en el lugar donde realizó la pasantía. | "Un mes antes de que se finalice la primera pasantía empecé la búsqueda en los portales de empleo. Yo quería buscar otra pasantía por esto de la flexibilidad horaria y no encontraba nada, no salía nada en búsquedas de la universidad, pero me apareció en LinkedIn una pasantía que fue publicada antes en LinkedIn que en la página de UNRAf en Instagram. Así que me postulé por ese medio y bueno, tuve que finalizar la pasantía anterior un mes antes. Rescindi el contrato para poder ingresar a la otra pasantía". | "Durante la pasantía se abrió un puesto para auxiliar de Capital Humano en otra empresa, que era de los mismos dueños que en la que yo trabajaba, así que me postulé, inicié el proceso; era para cumplir esas tareas que yo ya venía haciendo". |
| | Influencia de la pasantía en la búsqueda laboral posterior | No tuvo búsqueda posterior. | "Si, una vez que tenés la primera experiencia ya tenés las cosas más claras. Entonces, sí, ayuda mucho. También influyó en esto de que me confirmé que quería seguir con la modalidad de pasantía mientras siga estudiando, seguía prefiriendo un trabajo de 4 horas. Si no salía ninguna pasantía, probablemente no seguiría trabajando a la vez porque te lleva mucha carga horaria el trabajo de 9 horas más la cursada en quinto año con tesis, se me iba a complicar mucho. Entonces, como que la idea era buscar una pasantía". | "Yo tenía claro que había aprendido lo suficiente o consideraba en ese entonces que había aprendido suficiente de lo hard, que si bien mi parte estructurada le gustaba, yo necesitaba conocer lo otro que era lo soft. Entonces, al momento de buscar otras posibilidades, si bien necesitaba trabajar porque yo ya vivía sola, podía plantarme en cuanto a lo que me gustaba y a lo que no me gustaba." "Yo sabía que a mí me gustaba cumplir el rol de estar en servicio para la gente y de resolver problemas, de organizar cosas, de armar proyectos, de encarar cosas nuevas. Entonces, sí, totalmente". |
| | Fortalecimiento del perfil profesional | "Si, totalmente. Además que ya se que si yo en algun momento querría cambiar de trabajo primero que tendría un montón para dar y segundo que ya sé en qué quiero trabajar y en qué no". | "A mí en la carrera me gustaban más las materias como liquidación de sueldos, por ahí todo el lado más hard de Recursos Humanos. Realizando la pasantía lo confirmé y sí. Yo sostengo como que quiero tener una base primero hard para después indagar en lo soft. Por suerte ambas pasantías me permitieron estar a full con la parte hard, así que, por gustos, pero también por conocimientos, por tener la base bien sólida de hard para después poder ir a los soft confirmé que prefiero esa parte hard, por lo menos ahora y más adelante lo soft". | "Si fortaleció mi perfil profesional primero por la experiencia y en cuanto a mi forma de pararme ante los demás, tipo el sentirme segura de que lo que sé lo sé y que lo puedo hacer y que lo puedo lograr. Y cuando uno más allá de poner la actitud sabe lo que hace y entiende lo que hace, es mucho más fácil conseguir las cosas que quiere". |
| Expectativas cumplidas | "Si, superó totalmente mis expectativas, más allá de los desafíos por así decirlo que tuve con esto de cuando quedé sola trabajando y la pandemia, las superó, no esperaba desarrollarme tanto". | "No tenía expectativas puntuales, por ahí esto de conocer cómo era el mundo laboral relacionado a la carrera, porque no sabía lo que era el mundo del trabajo, y volvería a realizar la pasantía, lo volvería a repetir. Creo que el rubro en el cual yo me inserté en el mundo laboral es bastante duro pero me sirvió para saber en qué tipo de rubro sí, en qué tipo de rubro no. Porque tener como primera experiencia lo más duro capaz me hizo saber un poco más qué futuro quiero, o sea, qué quiero, qué decisiones quiero tomar más adelante". | "Si, si se cumplieron las expectativas de poder desarrollarme en el mundo laboral y entender lo que era un trabajo en ese momento". | |

| | | | | |
|-----------------|---|--|---|--|
| 7. Valoraciones | Elementos a mejorar del programa de pasantías | <p>"Y yo creo que más que nada defender la carrera, el análisis de los perfiles, que yo siento que es trabajo de la universidad. No es trabajo de las empresas saber de qué va la carrera. Yo pido un pasante para tal área y es tu trabajo como universidad decirme qué me recomiendan para ese puesto o esa área. Yo creo que ese es trabajo de la universidad, no sólo recibir la información, publicar y 'anótese el que quiere', sino hacer un seguimiento. Yo creo que si vos entrás a trabajar a una empresa en nombre de la universidad, tienen que cuidar a los estudiantes. Algo que quiero resaltar como ideal del programa de pasantías de UNRAf es que, comparándolo con otras universidades de la ciudad, tiene un proceso transparente, no se basa en contactos nomás; no importa quién seas, si tenés contactos o no, tenés la oportunidad de la pasantía porque se publica y quien cumpla con los requisitos puede anotarse".</p> | <p>"Mejoraría el seguimiento de parte de la universidad, y capaz también que se desarrollen más convenios con empresas, porque creo que hoy en día es muy difícil que una empresa no quiera un pasante. Entonces, más convenios con empresas para que más personas tengan posibilidad de hacer pasantía, porque yo creo que es una inserción clave que todos necesitamos en la universidad."</p> | <p>"El acompañamiento es clave para mí, porque no todos tienen la habilidad de arreglárselas por su lado. Hay chicos que van y a lo mejor hay cosas que no están bien y no saben que no están bien solo por el hecho de no tener información. Hay muchos que tienen la primera experiencia, entonces el estar acompañados es esencial. Estoy casi 99% segura de que los que se anotaron a pasantía no saben cómo está formado el programa de pasantías, de qué se compone, para qué sirve, cuál es el objetivo, cuál es el rol de la empresa, cuál es el rol de la facultad, cuál es tu rol como pasante. Yo creo que eso es clave".</p> |
| | Consejos a quienes inicien una pasantía | <p>"Preguntá mucho, contactate con otros estudiantes que hayan sido pasantes, con profes, con alguien de confianza sino que esté ya inserto en el mundo laboral y te pueda ayudar y charlar si tenes algún problema u orientarte, darte información".</p> | <p>"Que todo se aprende, que salimos de la universidad con un conocimiento muy básico o capaz que lo vemos así porque no lo aplicamos. Entonces siento que todo se aprende, que no importa si no sabes algo de teoría o si no me acuerdo algo, o si hay cosas de esta materia que me fue mal, todo se aprende y en cada empresa es distinta las formas de hacer las cosas y de relacionarse. Entonces como eso que vaya tranquilo".</p> | <p>"Primero, en la instancia previa a anotarse pedir más información en bienestar porque lo que se publica es lo mínimo, lo justo y lo necesario para armar una publicación. Segundo, también informarse sobre la empresa y tercero, el hecho de que si la universidad no busca brindarte el espacio de acompañamiento, que lo busques vos. No siempre es así y sé que si lo buscas lo vas a tener. ...Y que obviamente al momento de tener esos espacios con la universidad sean comentarios, opiniones totalmente sinceras, porque si no nunca se puede mejorar nada".</p> |

| Entrevista 4 | Entrevista 5 | Entrevista 6 | Entrevista 7 | Entrevista 8 | Entrevista 9 |
|---|---|--|--|--|--|
| 21 años al iniciar la pasantía, 23 actualmente. | 26 años al iniciar la pasantía, 29 actualmente. | 21 años al iniciar la pasantía, 24 actualmente. | 23 años al iniciar la pasantía, 27 años actualmente. | 20 años al iniciar la pasantía, 25 actualmente. | 21 años al iniciar la pasantía, 25 actualmente. |
| Femenino | Femenino | Masculino | Femenino | Femenino | Femenino |
| Cursando último año. | Cursando último año. | Graduado en 2025. | Graduada en 2023. | Actualmente cursando cuarto y quinto año. | Graduada en 2024. |
| 2021 | 2020 | 2020 | 2018 | 2019 | 2019 |
| <p>"Tenía, creo, si no me equivoco, tenía 16 y atendía la mueblería de mi hermano".</p> | <p>"Yo trabajé allá en Colombia para una multinacional. Como en el área de cartera, se llamaba cartera y recaudo, que eso es como un área administrativa. Yo tengo una tecnicatura en Administración, cuando estaba haciendo la tecnicatura, logré adquirir una beca. Entonces como que me pagaban por estudiar, por así decirlo entonces digamos que me solventaba con eso y pues en parte mis papás me ayudaban económicamente. Después acá, digamos que trabajé limpiando casas, en una pizzería, allá en formal trabajé en una empresa de eventos de 15 años realizando los eventos y a su vez era una empresa de publicidad".</p> | <p>"A ver, trabajo. Yo en ese momento no lo llamaba así porque bueno, mi familia es bastante emprendedora y bueno, una de mis hermanas tiene una roticería, a mí siempre me gustó ser bastante independiente económicamente para no ser un peso, porque yo lo sentía así, entonces como mi primera experiencia laboral informal fue en una rotisería, tomando pedidos, ya sea en el mostrador presencial, por teléfono, los de pedidos ya, y después gestionando toda la logística de llevar el pedido a la cocina para que lo hagan y después despacharlo cuando esté listo".</p> | <p>"Mi primer trabajo fue en la Universidad Nacional de Rafaela, tenía 21 años, que fue una beca de trabajo. Ese fue mi primer trabajo. A la mañana iba a la beca de trabajo y a la tarde cursaba. En esa fecha se cursaba a la tarde, no había doble turno o tres turnos".</p> | <p>"Mi primer trabajo fue a los 19 o 18, bueno, por ahí, como administrativa en un local familiar. Lo hacía en part time, entonces nunca fue un problema combinarlo con los estudios. Trabajaba por la mañana y por la tarde estudiaba".</p> | <p>"Mi primer trabajo fue a los 19 que nada, hacía los relevamientos socioeconómicos y algún que otro relevamiento más allá del socioeconómico de ICEDEL. Erán como un trabajo, o sea, muy puntual, o sea, iniciaba el relevamiento, terminaba el relevamiento y ya está. Eso lo hice hace dos o tres años y después comencé con la pasantía en oficina de empleo y después pasé a la pasantía."</p> |
| <p>"Yo conocí primeramente la carrera porque, bueno, la UNRAf como que alquilaba la institución de mi escuela para dar clases y dije, bueno, ¿qué es esto? Descubrí la universidad y descubrí su plan de estudio. Cuando llegué a quinto año del secundario, no tuve muchas opciones. Yo quería ya estudiar recursos humanos, pero la primera opción era paga y no había chance de que me paguen una carrera universitaria en una universidad privada y tampoco estaba la opción de irme. Así que es ahí donde me metí a profundidad al plan de estudio de relaciones del trabajo y dije, "Es perfecta" y lo sostengo."</p> | <p>A mí siempre me interesó un poco más el tema de la gente o sea me llamaba mucho más la atención, siento que Relaciones del Trabajo era como tener ese vínculo directo con la gente. Entonces terminé eligiendo la carrera más por eso que por otra cosa. Para mí era interesante ver la parte social, porque, bueno, yo venía aparte de un choque cultural, fue bastante radical el cambio y además yo me tuve que adaptar a muchas cosas en lo que les digo, contexto de pandemia, había muchas cosas que yo no entendía y atrás de clase tenía que ponerme a buscar qué significaban o qué era, porque no las entendía. Para ustedes era súper común pero para mí no, entonces además como toda la parte social -que de igual manera siento que en nuestro plan al principio había mucho de eso, materias como cultura y subjetividad o pensamiento social y político- como toda esta parte social que atraviesa al país, porque en realidad es en base a lo que atraviesa el país y lo comparan un poco con lo de afuera, fue lo que más me llamó la atención, porque yo sabía que iba también a aprender mucho más de la cultura y de cómo se manejan acá en Argentina".</p> | <p>"Y bueno, lo mismo llegó sexto año y yo solamente sabía que quería estudiar una carrera social, nada más. Así que bueno, nada, hice una orientación vocacional con una psicóloga. Siempre agradezco mis viejos hayan podido invertir en eso porque a mí me ayudó mucho porque yo no sabía que no tenía un norte en cuanto a eso. También la ansiedad de que escuchaba a tus amigos a tus amigos que ya saben que vas a estudiar y te preguntan y vos estás ahí con cara de no sé. Así que fue un proceso bastante largo. Yo arranqué en marzo y fue hasta octubre que me acuerdo que seguir la carrera y me fui el viaje egresado a Bariloche y bueno, me leí las 400 carreras que hay en Argentina. Fue un proceso largo porque primero nada, las ramas, no sé, ingeniería social, salud y es como que se va segmentando y en primer puesto ranking, pero perfecto, me dio relaciones del trabajo en UNRAf. "Expectativas, ninguna. Y después a mí siempre me interesó bastante los soft, no los hard. Incluso cuando a mí me hacen una propuesta en la empresa, la inicial era que yo me incorpore como con los dos procesos, ¿no? Pe eso es algo que la mayoría de nosotros tenemos que es soft soft soft soft soft soft y hard hard no y no. O sea, yo creo que también hay que desafiarse porque yo después una segunda propuesta, porque pasaron muchas cosas en la empresa y ya dije, "Me voy a desafiar como yo me desafié a ver si dejaba o no la carrera, como yo me desafié a ver si me gustaba o no ejercerla, me voy a desafiar a ver si realmente no me gusta a mí, porque yo decía, no, no, no".</p> | <p>"Yo vengo de una escuela, de una secundaria que está alineada a las humanidades, a las ciencias sociales y siempre me interesó un poco el mundo laboral con respecto al bienestar o a la experiencia que una persona tiene dentro de una empresa. Siempre me llamó mucho la atención viendo la experiencia de mis viejos trabajando en otros lugares. Así que me llamó la atención eso, un poco cómo era, cuál era nuestro rol, qué tipo de rol teníamos que tener nosotros para poder lograr que una persona tenga una buena experiencia en una empresa. Entonces, nada, me motivó eso. En cuanto a las expectativas, no tenía ninguna porque la verdad hasta el tercer año, creo yo, no lo sé el resto, uno está medio perdido con la carrera porque hay muchas materias, son algunas duras, otras blandas, otras más sociales, más políticas. Entonces te terminás perdiendo un poco en el tipo de accionar que vos vas a tener dentro de una empresa, pero obviamente eso es con poca información y no habiendo tenido una experiencia laboral dentro de un área de recursos humanos. Entonces no tenía como una expectativa, todo el tiempo iba aprendiendo con las materias. La materia que más me resultó interesante fue compensaciones y beneficios. Porque, bueno, a ver, esa la tenés en cuarto año y es como cuando vos estás terminando de entender a qué es lo que te vas a dedicar. Si bien hay diferentes áreas dentro de recursos humanos a las que te podés dedicar, creo que compensaciones y beneficios me interesó bastante porque también es un punto central para poder lograr retener talento dentro de la empresa. Psicología del trabajo, te ayuda un poco a entender cómo es el ambiente de trabajo y qué tipo de causas y qué consecuencias puede haber en un empleado desmotivado, con estrés laboral, etcétera, etcétera. Y la otra, la otra política, políticas sociolaborales, y había otra que era igual, que era políticas de protección social. Las primeras dos que te nombré, esas van siempre abocadas al ámbito privado. Las segundas dos que te nombré es cuando vos ahí terminás de entender dónde en un ámbito público vos podés aplicar tu formación, que es generando políticas de empleo o políticas de protección social. Entonces esas cuatro materias me llenaron un poco más de información a entender hacia dónde va mi carrera, tanto en el privado como en el público".</p> | <p>Estaba entre no demasiadas opciones, pero esta era la más fuerte. Conoci la carrera en la feria de universidades que se hace todos los años. Ahí me encontré con la propuesta y, poquito tiempo después, el director de la carrera fue a dar una charla a la secundaria, a hablar un poco de la gestión de personas, y eso terminó de convencerme. Fue todo muy fluido, no es que haya partido de una decisión muy pensada ni que haya encontrado el programa en profundidad: me gustó, pasó esto de la charla, me inspiró y dije "bueno, es por acá". "En cuanto a las expectativas, la verdad es que no tenía muchas. No sabía bien qué esperar, porque cuando uno ingresa a la carrera y esto lo hablé con amigos y compañeros pensábamos que las relaciones de trabajo o recursos humanos eran liquidación, selección o capacitación, y nada más. Entonces no es que tenía grandes expectativas más allá de eso. Después te encontrás con todo el mundo que abarca la carrera y con todo lo que uno puede hacer. Pero lo que a mí más me gustó, o siento que más me transformó, más allá de las materias y de la especificidad del rubro, fue esto de transformar la forma de pensar: aprender a hacer crítica constante, buscar información, buscar fuentes. Siento que esa es la verdadera herramienta que después del proceso educativo trasladás a lo que quieras hacer: volvéis a aprender lo que quieras y estás capacitado para seguir solo cuando terminás la carrera. Como seguir aprendiendo. Eso no era una expectativa al inicio porque no lo sabía, pero hoy siento que es lo que más me transformó de la facultad".</p> | <p>"Habían llevado de UNRAf unos folletos a a mi escuela secundaria y es como que nada, me motivó que tenía un poco de todo. Es como que te permitía encontrar un poco tu camino. Tenía mucho de lo social, que a mí me gustaba, tenía mucho de lo económico, yo amo la economía. Siempre a la inversa de lo que todos los estudiantes padecen, yo amaba economía. Tenía como una combinación de un montón de cosas que eran un poco lo que a mí me gustaba y me sumaba otras cosas. A mí me motivó mucho eso, era un poco de todo. Era un mundo, yo soy muy inquieta, muy curiosa, entonces como que me permitía explorar. Yo sentía que había un mundo por explorar ahí y que podía, no solamente desde el lado empresarial, sino también ayudar a la gente. Nuestra profesión tiene mucho de esto de lo humano, de ayudar, de escuchar, de acompañar, de motivar a los otros también." "Yo entraba a la carrera pensando, bueno, relaciones del trabajo se limita a esto, ¿viste? Como hacés entrevistas laborales, contratás gente, medio que despedís gente, ni siquiera lo tenés presente. No solamente contratás y despedís gente y y acompañas así a la gente, sino que había un montón de procesos que yo desconocía, un montón de cosas nuevas. Yo honestamente considero que aprendí mucho más cuando empecé a trabajar y es como 'wow, cuánto había por hacer, y cuánto había de contenido que los libros no te contaban'. Me pasó un poco eso, que de la teoría al hecho había como un montón de distancia y que me gustó. Siento que las expectativas eran un poco eso, como el desconocimiento y sentí que había poquitos procesos para hacer y que era como, bueno, es todo lo mismo al final y no había todo un mundo nuevo por conocer".</p> |

| | | | | | |
|---|--|---|---|--|---|
| <p>"Mi primera opción era recursos humanos y una carrera en la UNL, pero que me la bajaron por cuestiones económicas y acá no había otra opción que me gustaba de ITEC o otro otra universidad, no me gustaba".</p> | <p>Yo terminé la secundaria en el 2012. Tenía 16 años, yo estaba muy chiquita. Entonces yo lo que quería hacer era estudiar para ser auxiliar de vuelo. Sería ser azafata. Salí muy chica de la escuela, me esforcé mucho justamente porque esa carrera se inicia muy joven. Pero había muchos problemas económicos en mi familia que no dieron lugar para que yo lo pudiese estudiar porque es una carrera costosa allá en Colombia. Entonces yo estudié allá la Tecnicatura en Administración en el SENA, que es un instituto a nivel nacional que permite esto, a jóvenes acceder a diferentes carreras técnicas en diferentes áreas, que durante la carrera pueden elegir, algo así decirlo como ellos le dicen, un apadrinaje de una empresa, que mientras vos estudias, te pagan un porcentaje del sueldo. Y cuando terminas de estudiar la parte teórica, pasas a una parte práctica y te pagan como una pasantía. En Rafaela, inicialmente había elegido la licencia de Administración y Gestión de la Información, pero bueno, nosotros entramos en pandemia, cursamos tres días no más y cuando terminamos de hacer el CFG y bueno ya vi la curricula que era iniciaba con materias numéricas y se daba con todo el contexto pandemia y dije no voy a cursar en pandemia algo numérico porque yo siento que si uno no tiene frente al profesor para poder aprender ese tipo de cuestiones, es complicado. Yo estaba entre la Licenciatura de Relaciones del Trabajo, y Medios Audiovisuales y Digitales para cambio de carrera".</p> | <p>"Es muy gracioso porque yo quería ser arquitecto de chiquito. Yo fui a una escuela primaria y luego al séptimo grado y mis viejos me dijeron, '¿qué quieres seguir haciendo?' 'No, yo me voy a ir a yo me voy a cambiar a la escuela técnica, porque una de las especialidades que tiene es maestro mayor de obra, que es construcciones vos salís como MMO, que es lo mejor tener esa base y después seguir estudiando arquitectura'. Así que mis viejos me compraron en su momento el tablero que es enorme, el de dibujo técnico. Claro, a mí no me gustó para nada, o sea, no me gustaba y bueno, nada, porque vos en los primeros dos años pasás por talleres de todas las modalidades que después elegir, informática, electrónica, electromecánica y construcciones. Y bueno no me gustaba, o sea, no la iba a elegir porque no me gustaba absolutamente nada. Y después, bueno, tuve más afinidad con informática, por eso la elegí". "Y bueno, lo mismo llegó sexto año y yo solamente sabía que quería estudiar una carrera social, nada más. Así que bueno, nada, hice una orientación vocacional con una psicóloga. Siempre agradezco mis viejos hayan podido inventir en eso porque a mí me ayudó mucho porque yo sabía que no tenía un norte en cuanto a eso".</p> | <p>"Yo estudié Relaciones Laborales. Estaba por estudiar en San Jorge, en UCSE, me parece, Recursos Humanos. Relaciones Laborales es más amplia, pero en fin terminás trabajando exactamente de lo mismo en el ámbito privado. Ya en el ámbito público es distinto recursos humanos que relaciones laborales, pero no hice ninguna otra carrera, averigüé por UNRAf y esta es la única carrera que hice".</p> | <p>"No, no, no considere otras opciones. Y al año siguiente directo ya arranqué con la universidad".</p> | <p>"A mí me pasó que con Relaciones del trabajo es como que nos encontramos mutuamente. Yo no iba a estudiar en realidad Relaciones del trabajo. Yo iba a estudiar ciencias políticas en UNRAf. Y cuando yo estaba por ingresar, cierra la carrera. Yo estaba terminando el secundario, cierra la carrera. Entonces, de repente yo tenía que encontrar un nuevo camino que me convenza, que me guste y demás".</p> |
| <p>"Obvio que te cambia y más esta carrera y de qué manera, en qué sentido, en qué manera en qué fue lo que o sea de qué manera yo solamente tenía la experiencia y la atención al cliente. Cuando empecé a ver que esta carrera tenía una salida laboral dentro de empresas y de otras maneras también en de forma independiente empecé a ver cómo eran todos los procesos de los que yo también me iba a tener que pasar, si era que no entraba a trabajar en el área de Recursos Humanos, sabía que yo tenía que pasar por un proceso de entrevista en que no hay solamente una persona dedicada a el área de recursos humanos, sino que hay varios y hay varios sectores. Vi el mundo empresarial de otra forma. Yo si no no tendría conocimiento de cómo está conformada organizativamente una empresa".</p> | <p>"No siento que lo haya cambiado porque yo vengo con una cultura de trabajo muy arraigada, pero acá en Argentina eso también es muy diferente. Yo siento que nosotros tenemos un nivel de responsabilidad, como de más compromiso con el trabajo, ¿sí? En algunas oportunidades puede jugarte en contra pero digamos que me lo dicen mucho en el trabajo, que no es lo mismo que como trabajan acá, entonces yo siento que no fue como un cambio de mirada sino que más bien fue como adaptar lo que yo ya sabía o lo que yo ya traía, a lo que puedo ofrecer acá".</p> | <p>"Y para mí hoy el trabajo es una de las cosas más importantes que tiene uno como persona, ya sea que trabaje en una empresa privada o en una organización pública o como emprendedor o como investigador o como cualquier sea, porque hay muchos tipos de trabajos y entonces para mí el trabajo es algo fundamental que te define como persona. A mí gusta trabajar, pero siento que no laburo porque hago cosas que me gustan y me apasionan. Entonces esto para mí el trabajo es algo muy importante que tiene uno, como persona en la vida y yo siempre deseo mucho que todos hagamos algo que nos gusta porque posta no se siente ese peso y si sentís un cansancio al terminar el día es gratificante Entonces nada es esto. Puede impulsarte o puede bajarte".</p> | <p>"Sí, obvio. Uno cuando está en la secundaria, no ve el mundo de la misma forma que cuando uno se empieza a formar a través de una universidad. Te abre un poco más la cabeza, te genera un poco más de apertura a entender que hay otros mundos y entender que se necesitan profesionales para la mayoría de las empresas. Hoy las habilidades que se necesitan son un título universitario o sea una formación previa y otra es la experiencia, entonces creo que uno tiene que empezar por una y creo que la parte más importante que uno puede tener, si tiene suerte, es la formación porque luego entiendo de otra forma la carrera y se le hace mucho más fácil llevarla. Te formas, la universidad te forma, te formás con la universidad, te educás más allá de que vos ya venís educado de casa, te educás profesionalmente con la universidad".</p> | <p>"Sí, totalmente, totalmente. Creo ue la universidad no está preparada para darnos un pantallazo real y concreto de lo que es el mundo laboral. Eh, pero es idílico también pedirles eso a la universidad, porque la facu te pone marcos, después vos te enmarcas en la realidad. Si esos marcos que te da la universidad son los que después te ayudan a desenvolverte mejor o más sencillo o saber a dónde ir a buscar los recursos, eso sí es lo que la facu me dio".</p> | <p>"Sí, obvio, obvio. Yo nunca había trabajado directamente, ni siquiera era de la ciudad de Rafaela. Sin la universidad hubiera sido imposible llegar a donde estoy hoy, ni tampoco haberme adaptado como a todo esto nuevo. O sea, la universidad fue como un gran apoyo. Yo conocí gente que me acompañó y me llevó un poco hasta donde estoy hoy. La universidad fue como la base para todo. Hay un montón de cosas que las aprendés por fuera de la universidad, toda una formación paralela. La experiencia misma decir, 'Che, al final como que hay procesos que son un poco más complejos de lo que te dice el libro'. Hay como factores que se suman que el libro no los dice. Pero sin todo ese libro sería imposible. Pero para mí lo más rico de la universidad es como esto, todos los contactos que hacés, la forma en la que te relacionas, la cultura que te que te enseña la universidad."</p> |
| <p>"Bien. Salió la vacante, había salido la búsqueda dentro de vi la las redes sociales de UNRAf y en ese momento yo estaba desesperada por una pasantía, así que lo que veía me postulaba y bueno, en ese me llamaron para la entrevista y éramos varios, eran grupales".</p> | <p>"Yo siempre fui muy de ver, de explorar y una de las cosas que exploré y vi mucho al principio fue la página de la universidad, las redes sociales, las actividades que hacían, lo que ofrecían, y entre ellos vi las pasantías. Yo arranqué a postularme a pasantías, creo en segundo año, no sabía, no tenía ni idea que lo que ellos buscaban eran personas de tercer año en adelante. Pero desde el momento en que yo dije bueno vi esta pasantía y ya vi que tenía algunas materias arriba, me postulé. Entonces siempre me postulaba y obviamente ya con el tiempo después fui adaptando cómo les gusta el curriculum, las cartas de presentación. Entonces yo siento que a medida que me iba postulando una a otra, iba adquiriendo experiencia, iba sabiendo más o menos que era lo que querían, qué era lo que buscaban, decía, bueno, en esta sí puedo hacerlo, en esta no puedo hacerlo, no me postulo. Pero siempre estuve ahí pendiente, porque yo sabía que me iba a servir un montón".</p> | <p>"A mí me citaron a una entrevista, pero bueno, a mí me recomendó la directora de la carrera en su momento, como a otros estudiantes también. Y bueno, yo participé de un proceso de selección con toda una publicación de la pasantía en UNRAf, que uno se tiene que postular y nada, me eligieron. Yo entré como pasante. Pero a mí a la segunda semana de la pasantía me ofrecen pasar a planta permanente".</p> | <p>"Siempre salían pasantías, yo me anotaba, había participado de dos o tres entrevistas en su momento, en enero me entrevistan a mí, en enero creo, porque sale la publicación, me anoto, se ve que le interesó a la responsable de recursos humanos de su momento mi curriculum, entonces me llaman para coordinar una entrevista laboral. Resulta que en ese lapso de tiempo aparece la pandemia, entonces como que eso quedó en stand by: nuevos procedimientos de trabajo, nuevas políticas de trabajo, la gente enferma, la responsable de Recursos Humanos también se había enfermado, había agarrado COVID, entonces como que todo se paró un poco. Y después nuevamente se volvieron a contactar conmigo. Primero piden referencias, lo bueno es que yo ya había hecho una beca de trabajo y que la persona que había dado referencias mías era el director de la carrera. Yo siempre fui una persona muy comprometida, responsable y necesitaba el laburo y quería una experiencia para terminar de entender a qué me iba a dedicar".</p> | <p>"Salio en esa época. Bueno, todavía lo hacen, lo publicaban en Instagram, vi la búsqueda y me postulé y al toque me llamaron para el proceso de selección".</p> | <p>"Sí, UNRAf publicó la pasantía y yo me anoté. No me acuerdo cómo era, creo que era con un correo, tenías que cargar la carta de presentación, todo. Y me postulé a los días me llamaron a entrevista".</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|
| | <p>"A mí me pareció muy interesante porque realmente era aprender todavía más del sistema jubilatorio. Entonces, si bien no tenía mucho que ver y tenía más relación con el tema de atención al cliente, yo aprendí un montón de normativa que por ahí hoy en día todavía la uso. Cosas que me preguntan y me quedaron. Entonces, es como más el aprendizaje. Yo siento que las pasantías te traen más eso, aprendizaje. No importa lo que la empresa te pueda ofrecer en cuanto a dinero. Yo siento que el que hace la pasantía es realmente porque quiere adquirir algún aprendizaje".</p> | <p>"Uno estudia tanto tanta teoría y tanto procedimiento yo esperaba mucho eso, ¿no? Aprender de todos los procesos teóricos que yo conocía de un área de Recursos Humanos, bueno, ver cómo se aplican en una realidad, ver cómo cambian, o ver cómo se van adaptando también a cada empresa y a cada rubro también. Entonces, mis expectativas eran eso. Yo fui aprendiendo la teoría y quería experimentar la práctica de todo eso".</p> | <p>"Nada, generar experiencia. No me importaba lo que me paguen y si no me querían pagar no me importaba. Yo quería generar experiencia, porque ya te digo en el mercado laboral lo más importante más allá de un título es la experiencia".</p> | <p>"Estaba en ese momento en tercer año. Tercero, si, en segundo, tercero. Y algunos compañeros ya habían empezado a hacer pasantías, pocos todavía, recién había uno o dos que estaban con pasantías y bueno, nada, no tenían más que buenas experiencias para contar, y ni hablar esto del hambre que uno tiene mientras está estudiando de a ver qué se hace en la vida real. Entonces, eso fue lo que me motivó a hacerlo y ni hablar de que ya me quería insertar en el mundo laboral, digamos, en el ámbito de las relaciones del trabajo. Esa era la motivación".</p> | <p>"A mí me pasaba algo particular con la empresa. Yo no estaba buscando trabajo en ese momento porque yo ya estaba transitando una pasantía. Yo estaba en otra pasantía. No estaba buscando trabajo, pero a mí me pasaba algo muy particular con la empresa y es que me generaba mucha curiosidad, porque no es una empresa tradicional. Tiene un rubro no tradicional, rubro agropecuario. Yo viví toda mi vida en el campo y es como que me generaba mucha curiosidad de eso y me postulé por eso. Me motivó eso como la curiosidad de decir 'che, a ver qué onda esto', con cero expectativa también, ¿no? Y bueno, como que medio mágicamente se terminó dando todo."</p> |
| <p>"Yo quería ver todo en esos seis meses. Quería ver todo, desde la capacitación, que todavía no la habíamos visto, hasta cómo liquidar. Tenía las expectativas re altas, pero en sí las tareas me llevaron para otro lado, era más administrativo. Entonces conocí lo que fueron los procesos de reclutamiento y selección, la capacitación, las novedades para la liquidación y la confección de legajo."</p> | <p>"Esperaba conocer más, porque bueno, lo que les digo, ya había aprendido un poco a nivel virtual y en ese momento como que ya estábamos fuera de pandemia, ya está adquiriendo un poco más de amistades, entablando más relaciones, pero estaba muy interesada por conocer el sistema y aparte es una entidad pública y entiendo que lo público se maneja diferente a lo privado, quería conocer un poco también de esa diferencia. Si bien todavía no había estado trabajando en relación de dependencia en una privada quería saber cómo era el sistema también".</p> | <p>"Entonces, mis expectativas eran eso. Yo fui aprendiendo la teoría y quería experimentar la práctica de todo eso".</p> <p>"Una persona eh del área se dio de baja y había necesidad así que yo pasé a planta y después me reemplazaron a mí y entró otro pasante".</p> | <p>Aprender un poco de todo, en realidad. La realidad, o lo que yo puedo observar, es que es un 30% lo que vos adquirís en la formación y un 70% experiencia. Entonces vos muy pocas cosas podés aplicar de la teoría, porque de un libro a la práctica hay un abismo y una diferencia. Entonces nada, buscaba aprender a seleccionar, cómo pedir referencias, a usar un Excel, porque no te enseñan a usar un Excel, a cómo comunicarme con un empleado. Y poco a poco fui adquiriendo todos esos hábitos.</p> | <p>"Cuando yo empecé la pasantía estuve en lo que era el área de selección, capacitación y desarrollo de personal. Entonces me enfoqué mucho en eso, principalmente en selección, y quería aprender mucho sobre ese proceso, de cómo se le saca la ficha a la gente más allá de todo lo que se estudia, de cómo hacer una entrevista y de qué mirar. Quería chocarme con la gente para decir: 'Bueno, a ver, ¿qué es esto? ¿Qué pasa durante este proceso en el que te sentás y tenés que ver si va a ser o no la persona que vas a contratar?', porque eso era lo primero que yo quería. Después terminé haciendo más capacitación y la verdad es que me gustó un montón. Si bien no era lo que más quería hacer al principio, me gustó porque lo entendí como un proceso que es constante en las empresas, ya sea obligatorio, por beneficios o por desarrollo del personal. Está buenísimo porque es un ejercicio constante de estar educando y reeducando en cosas que la empresa tiene como pautas, o de capacitarse en cosas nuevas. Por ejemplo, cuando aparece la ambición de la gente y dicen 'yo quiero aprender de esto', y la empresa puede pagar una capacitación. Yo estuve en toda esa gestión".</p> | <p>"Yo quería aprender todo, todo. Las tareas que venía haciendo hasta el momento estaban muy ligadas a la selección de personal en la Oficina de Empleo, pero sentía que había todo un mundo que quería aprender y conocer. Además, como somos generalistas, estamos desde el momento del reclutamiento hasta que la persona, llegado el caso, se va, y eso me generaba mucha intriga. Es una empresa grande, entonces también eso era un desafío en sí mismo, como decir: 'Che, a ver cómo es esto'. Tenía intriga por todo: cómo era el mundo corporativo, cómo se bajaban los procesos del libro a la realidad, cómo era relacionarse con la gente y hacerlo desde la virtualidad. Yo no había visto en mi vida un recibo de sueldo, jamás había visto uno, entonces era como: 'A ver, ¿cómo es esto?'. La liquidación no me gustaba, no es mi proceso preferido hasta el día de hoy, pero quería ver cómo era. También me interesaba seleccionar con requisitos más concretos, porque por ahí en empleo era más bien 'si tenés ganas y cumplís con algunos requisitos básicos, vamos', lo cual está buenísimo para iniciarse porque aprendés un montón, pero a mí ya me generaba curiosidad otra cosa".</p> |
| Año 2022, tercer año de la carrera | Año 2022/2023, tercer año de la carrera. | Año 2022, tercer año de la carrera. | Año 2021, tercer año de la carrera. | Año 2021, tercer año de la carrera. | Año 2022, tercer año de la carrera. |
| Organización privada | Organización pública | Organización privada | Organización privada | Organización privada | Organización privada |
| Presencial | Presencial, de lunes a viernes de 8 a 12 hs | Presencial, de lunes a viernes de 8 a 12 hs | Presencial, de lunes a viernes de 8 a 12 hs | Presencial, de lunes a viernes de 8 a 12 hs | Presencial, de lunes a viernes de 8 a 12 hs |
| <p>"La duración fue por 6 meses y al principio habían dicho que había posibilidad, pero bueno, en el en ese momento estaban todos eh estaban haciendo un cambio de identidad, ya estaban buscando otro, estaban edificando, estaban remodelando, y era un puesto que en su momento iba a seguir siendo de pasantes".</p> | <p>En el caso de la ahí, la jefa encargada de la delegación, desde cuando terminé el segundo bloque, o sea el año, ella empezó a pedir a la dirección el cargo para que yo pudiera quedar ahí, pero se dio el cambio de gobierno en ese momento y con el cambio de gobierno hubo cambio de dirección de la caja o hubo muchos cambios que a ella no le permitieron tener el cargo y le tocó si o si renovar a otro pasante. Si se hubiese dado el caso de que le dieran el cargo quizás yo estaría trabajando ahí."</p> | <p>2 meses. "La pasantía fue muy cortito, o sea, ya me ofrecieron la propuesta la segunda semana y yo estuve como pasando de dos meses porque después estuve haciendo toda la documentación para pasar a planta"</p> | <p>"2 meses y medio y me tomaron fija".</p> | <p>"Estuve el año completo y después llegué a hacer 4 meses porque después me contrataron. Así es, me contrataron fija. Quedé en otro sector, o sea, en capital humano, pero me quedé en relaciones laborales y gremiales. Se fue la que era mi líder de pasantía y hubo un trueque, una reorganización interna dentro del equipo. Entonces, ese puesto se cubrió, pero a mí me ofrecen cubrir la otra vacante que se armó en el equipo en relaciones laborales y gremiales. Por eso no terminé esos dos mesecitos de pasantía, por los cuales ya me habían renovado".</p> | <p>"Estuve como pasante ahí unos 10 meses, me parece. La pasantía era por un año en principio, y finalizo porque pasé a planta permanente".</p> |
| 4 horas diarias | 4 horas diarias | 4 horas diarias | 4 horas diarias | 4 horas diarias | 4 horas diarias |

| | | | | | |
|--|---|--|---|---|---|
| <p>"Acorde, superó mis expectativas".</p> | <p>"No, pero no es acorde la asignación estímulo para casi ningún funcionario público. El pasante es el que queda peor de todos, pero sí, estaba muy muy desacorde".</p> | <p>"A ver, si yo lo comparo a lo que me pagaron en ese mes por ser cajero la misma carga horaria sí".</p> | <p>"Sí, sí, porque ya te digo, yo no le daba importancia al dinero. Yo le daba importancia a la formación o el desafío que me generaba esa pasantía".</p> | <p>"Sí, sí, sí, sí. En ese momento yo tenía algunos compañeros que estaban haciendo pasantías simultáneas conmigo en otras empresas y dentro de nuestro pequeño mercado yo era de las que mejor asignación estímulo tenía. Y a mí me renovaron la pasantía. Yo estuve un año y después me renovaron 6 meses más y después de pasar el primer año me agregaron una otra asignación estímulo, además de la que estaba pautada inicialmente por haber pasado el año, el primer año. Entonces, en ese sentido estuvo competitivo, digamos, en el mercado de Pasantía".</p> | <p>"Sí, re. Yo me acuerdo que me había ido ganando unos pocos pesos menos que en la otra pasantía en su momento. Después se fue acomodando, pero si era acorde. Sí".</p> |
| <p>Dos años</p> | <p>Dos años.</p> | <p>Tres años</p> | <p>4 años.</p> | <p>Tres años</p> | <p>Tres años</p> |
| <p>"Por parte de la empresa sí tuve una inducción en donde me explicaron todos los procesos que ellos hacen dentro de la de la empresa, todos los sectores eh higiene y seguridad que no tenemos. Bueno, en en lo que fue la pasantía también recorrimos tambos y teníamos que viajar, así que en ese momento me brindaban lo que era ropa adecuada para tambo. Entonces, por parte de la empresa sí hubo capacitaciones e inducción".</p> | <p>"Me acuerdo mucho que, bueno, siempre me explicaron desde el principio qué tenía que hacer".</p> | <p>"En la empresa sí tuve la inducción formal y después tuve el acompañamiento mucho tiempo, incluso yo te digo que lo sigo teniendo, porque si a uno lo desafían constantemente a aprender algo nuevo a cada rato, entonces siempre tenés como ahí esa formación formal y también informal, así que sí, siempre estubo presente".</p> | <p>"Desde la empresa sí o sea, y era claro que me tenía que capacitar porque no sabía nada, tenía el conocimiento de los libros, pero no es nada el conocimiento de los libros de lo que necesita una persona en Recursos Humanos".</p> | <p>"Previo a ingresar tuve inducción, tuve dos capacitaciones obligatorias al inicio, que tenían que ver con seguridad para transitar por la planta y otra que tenía que ver con seguridad alimentaria. Después también fue obligatorio hacer todas las capacitaciones que el personal tiene como obligatorias, eran ocho o nueve, se daban virtual por un campus. Eran las mismas que cualquier personal fijo tenía que hacer; yo también las tuve que hacer".</p> | <p>"De la empresa, sí. Fue mucho tiempo de acompañamiento, de conocer la empresa. Los primeros meses me los pasé viajando porque era como, bueno, 'conozcámonos a la gente, los lugares, cual es la situación y en base a todo este contexto, ahora hay que bajar procesos'. Nosotros siempre trabajamos como en islas de trabajo, entonces yo tenía a mí líder al lado todo el tiempo para cualquier cosa que necesitaba. No estaba sola en el sector, entonces tenía re acompañamiento de todo. Obviamente había cosas que las aprendíamos haciendo, pero pero estaba bueno".</p> |
| <p>"Por UNRAf directamente, no tuve acompañamiento. Se comunicaron una sola vez para firmar el contrato y después no me contactaron nunca más, ni cuando finalizó la pasantía".</p> | <p>"También hubo bastante acompañamiento de bienestar al principio. Ellos me explicaban qué era lo que tenía que hacer en cuanto a los contratos, dónde tenía que ir, si yo necesitaba algo, dónde tenía que acudir, a qué números tenía que escribir, correos. Siempre me dieron como la información de a dónde podía recurrir. Lo del docente tutor, en ese momento estaba la directora de la carrera y digamos que, o sea, como que un acompañamiento es que te pregunten durante el trayecto de la pasantía cómo te estás sintiendo, cómo te estás yendo. Por parte del tutor y por parte de Bienestar, no tuve eso".</p> | <p>"Seguimiento en pasantía de UNRAf sí tuve, me pareció muy muy atento de su parte y me sorprendió. Sí, me escribieron por correo, me preguntaron, yo les conté, después me compartieron, bueno, el certificado de que yo había hecho la pasantía".</p> | <p>"A ver, la capacitación que yo recibí de UNRAf era la formación, digamos. Iba diariamente a las clases. No es que había una persona atrás mio diciendo, che, mirá, podés hacer esto. Porque aparte yo no preguntaba nada, y en las políticas internas de la empresa la decisión la toma siempre el responsable de recursos humanos, entonces vos no podés ir a preguntarle a un profe sobre eso. Cada tanto me preguntaban cómo me iba. O sea, es como, ya te digo, no estuve mucho tiempo. Habrán sido tres meses como mucho, entonces pasaron volando esos meses".</p> | <p>"De UNRAf, no. Tuve el primer contacto donde mandábamos el CV y la carta de presentación que lo derivaban de la empresa. Después recuerdo que a los 6 meses o al año me llegó un mail como diciendo, 'Hola, ¿cómo te está yendo?' Pero la verdad que no lo contesté con demasiadas ganas, eso lo admito, o sea, porque no me senté a hacer un realmente una devolución extensa de cómo venía mi año de pasantía, porque ya estaba full, como que ya había pasado un montón de agua abajo del puente. Así que por parte de UNRAf, no es que hubo seguimiento o sí le podemos llamar seguimiento de este correo, bueno, pero sí hubo un correo en un año y medio".</p> | <p>"Y de la universidad poco contacto. Si me acuerdo que tuve, me parece, una llamada con quien era la coordinadora de la carrera en ese momento, que ella como que estaba a cargo de toda la parte de las pasantías. Habíamos hecho una llamada que ella me había preguntado cómo venía, si me sentía cómoda, qué es lo que estaba aprendiendo. No mucho más. Y de hecho hoy sacando mi experiencia como pasante, hoy que llevo adelante todo el sistema de pasantías, veo lo mismo."</p> |

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|
| <p>"Al principio era confección de legajos de altas y de bajas. Después fue escalando, bueno, tenía que comunicarme con gente que realice capacitaciones para coordinarlas y estaba en el proceso de reclutamiento y selección. en donde me comunicaba con la gente para que me pase la documentación correspondiente y coordinaba preocupacionales. Em estos casos que eran de afuera tenían que coordinar también reinicialtas para que los pasan a buscar y lo que era control de fichado para para las novedades de liquidación y bueno, también respondi a mensajerías y consultas de la de los clientes internos".</p> | <p>"Yo estaba como encargada al principio de todo lo que era confección de expedientes. Entonces era más como administrativo, en la computadora, archivar, hacer todo esto. Pero a medida que fue pasando el tiempo, ya me fueron delegando un poco más de tareas en cuanto a la responsabilidad de abrir un expediente, de poder verificar la documentación que tenía la persona, de certificarla. Se fueron sumando más responsabilidades, entonces era como más atención al público, administrativo, archivar, el papeleo, la organización de la oficina".</p> | <p>"Bueno, yo como pasante fue re loco. Yo entré un lunes y el viernes ya entrevisté. Hice todo lo de reclutamiento y selección, control de fichadas, todo lo que es el armado de legajos. Después bueno, esto de toda la parte de comunicación interna por WhatsApp, por correo, después también lo que fue todo lo que es el proceso de altas de personal, todo lo que es administración de personal, y después también todo lo que es el proceso de novedades, la preliquidación, ¿sí? La generación y control de las horas extras, de las horas de falta, de las horas de feriados trabajados, para después compartirla al estudio de liquidación y que ya se hagan la liquidación en sí o los cambios de turno".</p> | <p>"Estar en la parte de selección, reclutar, seleccionar, entrevistar, dar referencias, buscar referencias, pagar las extras. Yo no las calculaba, a mí me daban lo que tenía que pagar y le pagaba. Estar acompañando los eventos de recursos humanos si surgiera alguno. Acompañaba todo lo que era medicina laboral, a la doctora laboral, porque a veces había incidentes que teníamos que coordinar los turnos con los kinesiólogos, también armaba legajos, daba inducciones, y esas eran mis principales tareas que yo me acuerdo ahora".</p> | <p>"Sí. Al principio hice algo de selección de eventuales. Tienen dos temporadas muy fuertes de personal eventual, que es en la mitad de año y a fin de año todo lo que es periodo de vacaciones. Entonces yo tomé un poco la posta de hacer la preselección de los eventuales, acompañaban las entrevistas porque se estilaba mucho hacer entrevista grupal, al principio yo no las coordinaba, digamos, pero sí participaba de eso. Y después mucha cuestión administrativa de capacitación y poco de coordinación y de gestión de capacitaciones, pero sí mucho de carga de datos a una base de datos. Es por algunas pautas que tiene la empresa y algunos requerimientos que tienen por parte de organismos, y registrar las capacitaciones que se dan. Entonces había que cargar uno por uno, legajo por legajo. Che, este estuvo, este no estuvo. Bueno, y ese era un trabajo super arduo. Nunca se terminaba, siempre estaba en déficit, o sea, nunca llegué a lo que me habían pedido que termine, ¿viste? Porque claro, semana a semana era todo el tiempo, como les contaba, había información que estaba en este campus, entonces vos podías agarrar y hacer tu capacitación hoy y tu compañero mañana y tenía que estar todos los días entrando a ver quién se capacitación a hacer en general se capacitaban a la madrugada, porque como tienen turnos rotativos y la noche suele ser más tranquilo, yo a la mañana ya estaba. Eh, entonces mi último tiempo fue absolutamente aburrido, porque tenía que ver con esta cuestión administrativa de cargar, cargar, cargar, que era necesario, pero bueno, no me gustaba, pero alguien la tenía que hacer. Sí cuando yo dejé de ser pasante la hacía la hacían los chicos que estaban fijos, digamos. Era una cuestión que había que hacerla".</p> | <p>"Yo tenía en principio todo lo que era documentación de personal, armado de legajos. En aquel momento teníamos los recibos de sueldos físicos, así que también todo eso. El orden del archivo, tenía selección, selección de personal, me daban varias búsquedas. Ayudar en todo lo que era el plan de capacitación. Ayudar en el cálculo de novedades de liquidación. Sí, iba un poco por ahí y después, bueno, nada, administración de personal, o sea, responder mensajes, consultas, generación de licencias, pero era como un poco eso".</p> |
| <p>Totalmente vinculadas</p> | <p>"En parte se relacionaba, por lo que yo les digo, yo siento que hay gente que decía como que no tenía nada que ver, pero yo siento que aprender un poco del sistema jubilatorio y adicional sumarle que uno puede conectar con las personas de la edad que normalmente iban ahí que ya eran próximos a jubilarse o jubilados te suma, porque llegan con problemas o cuestiones a consultarte cosas que uno dice ¿y cómo se lo solucionan? Y es lo que pasa día a día en nuestro rol por ejemplo en un área de Recursos Humanos".</p> | <p>"Sí, sí. Era muy operativo al principio, pero para mí no era un problema ¿viste? Todos dicen que se contrata el pasante para que haga las cosas que no le gusta hacer a uno. Yo no estoy de acuerdo con eso. Para mí, posta, es muy importante arrancar desde todo esto bien operativo, porque vos entendés un montón de cosas que después, cuando no lo hacés más, vos ya lo sabés hacer o entendés mucho, entonces conectás y te va a servir para siempre".</p> | <p>"Totalmente estaban relacionadas, sí".</p> | <p>"Sí, en ese sentido bastante. O sea, esto que les cuento de que mucho era administrativo pero que es parte del proceso y me empecé a cruzar con un montón de cuestiones de 'che, tal no quiere hacer la capacitación porque no quiere agarrar la compu porque dice que no entiendo', parecen pavadas, pero en lo que es gestionar personas todos los días te empezás a encontrar con esto, 'che, tal, no quiere, tal, se peleó con tal'. Bueno, entonces todo el tiempo me chocaba con cuestiones de gente todo el tiempo y bueno, todo esto que es capacitación, selección hice bastante, así que sí, nunca sentí estar haciendo algo que nada que ver con la carrera".</p> | <p>"Sí, eran procesos muy específicos de la carrera. Sí".</p> |

| | | | | | |
|---|--|---|--|---|---|
| <p>"Yo creo que es ahí donde descubrí que me gustaba la parte hard y lo que adquirí también fueron muchas habilidades comunicacionales. Siento que es ahí donde me desprendí y digo, "Bueno, tengo que tengo que empezar a hablar bien con la gente". Pero bueno, sí, las habilidades comunicacionales, interpersonales. Antes yo siento que siempre me nunca tuve problema en hablar, pero sí aprender a comunicarme con gente jerárquicamente más altas que yo. Yo ahí me hablaba un gerente y me tembraban las manos. Claro. Digo, ¿qué me va a hacer un gerente? Bueno, es ahí donde aprendí todo esto de las habilidades. También trabajo en equipo, organización. Yo, bueno, ahí no fui tan organizada, tengo que admitirlo, no era muy organizada, pero gracias a esa pasantía pude ser más organizada en esta".</p> | <p>"Aprendí sobre la normativa, habilidades comunicacionales, un montón, ni hablar. También sociales, entendí y veo desde otra perspectiva el tema de la vejez. No lo entendía, no lo comprendía bien, ahora es como que lo veo de otra perspectiva, entiendo los jubilados, entiendo por qué entiendo por qué se cuestionan muchas cosas del sistema".</p> | <p>"En lo técnico, aprendí mucho sobre sistemas de gestión de capital humano y sobre herramientas propias del área, como la evaluación de desempeño, el clima laboral y la descripción y el perfil de puestos. Son temas que yo ya había visto en la carrera, pero acá pude entenderlos mejor porque los trabajaba en la práctica y tenía a alguien que me los explicaba y me guiaba. Cuando hablo de sistemas de gestión, me refiero a todo el trabajo del área: desde dar un alta, participar en procesos de liquidación, registrar capacitaciones y llevar el seguimiento de todo lo que necesita documentarse. Fueron muchas las cosas que aprendí, tantas que seguramente alguna se me escape al contarlas. También aprendí cuestiones más básicas pero muy importantes para el día a día, como organizarme mejor con los tiempos y las tareas. Por ejemplo, cómo enviar correos correctamente, usar copia y copia oculta, o aprovechar herramientas del correo para ordenar la información. Otra cosa fue saber explicar y transmitir información. Muchas personas se acercan con dudas, como por ejemplo qué es un recibo de sueldo, y es lógico que no lo entiendan porque nunca tuvieron por qué saberlo. Ahí aparece la importancia de explicar con paciencia, empatizar y entender que cada persona es distinta y atraviesa situaciones diferentes. Desde el área de capital humano también aprendí a manejar distintas situaciones emocionales. A veces hay que pasar de una actitud más cercana a una postura más seria, cuando ocurre algo que requiere responsabilidad. Eso implica aprender a gestionar las emociones, mantener el respeto y saber cómo actuar frente a personas o grupos. Desarrolle mucho la comunicación: cómo decir las cosas, cómo explicarlas, cómo trabajar en equipo y cómo dar y recibir devoluciones, tanto positivas como negativas. Son muchos aprendizajes y desafíos, y la carrera tiene un poco de todo. Por último, aprendí a trabajar con personas muy distintas entre sí. Hay profesionales y personas sin formación profesional, pero todos son personas y merecen el mismo trato. Eso implica adaptarse a diferentes realidades, formas de pensar y culturas, y también reflexionar todo el tiempo sobre lo que se hace desde el área".</p> | <p>Lo que yo no esperaba aprender, por ejemplo, era la liquidación o entender el proceso de liquidación y cuando me encontré siendo la responsable de la liquidación yo tenía que entender qué es lo que estábamos haciendo. Pero bueno, yo ya lo había aprendido en la facu, vos lo aprendés y teóricamente la práctica ya es distinta. Pero bueno, me sirvió. A mí me enseñaron de todo, entonces yo soy generalista, hoy estoy como gerente de recursos humanos en otra empresa, y no hay algo, algún proceso que no conozca, capaz no lo conozco en profundidad pero se de qué se trata. Siempre cuando uno es responsable o es líder va a saber de qué se trata el proceso pero no lo va a conocer en profundidad porque te terminás quemando, para eso tenés gente que haga ese proceso.</p> | <p>"Yo fui muy como página en blanco. Fui a ver a ver qué me enseñan entonces no es que dije, quiero hacer tal cosa. Y a ver si lo puedo hacer. No iba con una cuestión clara así porque lo que más quería hacer era selección y lo terminé haciendo. Pero, por ejemplo, me unieron ya casi al final de mi pasantía, me permitieron participar de una capacitación que estaba haciendo el equipo para hacer evaluación de desempeño; y vino una gente muy crack de de Buenos Aires que se había estado capacitando en Europa y en Estados Unidos, como vino una gente así muy importante, y aprendimos todo el proceso de evaluación de puestos de para, o sea, toda la objetividad dentro de lo subjetivo. Eso muy bueno porque la verdad que no me lo esperaba y me permitieron participar de esa capacitación que era paga y que hasta el día de hoy tengo ese material y lo uso y es super valioso, sale mucha plata hacer esa capacitación y em me volví con toda esa data que que estaba muy copado".</p> | <p>"Cómo relacionarme. Yo aprendí hasta llegar a escribir un correo con la pasantía, ¿no? A ese nivel, agendar reuniones. Habilidades digitales, tecnológicas, comunicacionales. Cómo moverme en este juego corporativo. Moverme en espacios nuevos. Tema organización también, yo soy muy despelotada. Entonces, como aprendí un poco eso, bueno, encontrar de qué manera organizarme un poco. La organización de los tiempos, la organización de los recursos, la organización de todo. Sobre todo eso es como mucho de organización de bueno, si voy a agendar entrevistas, ¿cómo me organizo para eso? Y para llegar a agendarlas y a reclutar en el medio y hablar."</p> |
| <p>"Aporté muchísimo en esto de, además de descubrir lo que me gusta, de reforzar el cariño que le tengo a la carrera, me dio esa sensación de seguir descubriendo más sobre las Relaciones del Trabajo, que no es solamente procesos aislados".</p> | <p>"Aporté mucho porque fue un año y medio de experiencia que suma a la hora de encontrar un trabajo. Yo opté por pasantía porque tengo una responsabilidad con mi hijo y yo no tengo un soporte familiar. Somos él y yo. Así que sí, yo tengo que ver quién lo lleva, quién lo trae todo trato de hacerlo yo no es porque yo tenga una niñera o algo así, entonces por ahora digamos que hasta que termine la carrera va a ser de esa manera y la facilidad que tenía era la pasantía porque es de medio tiempo entonces eso de alguna manera apoya, pero yo sé que yo el día de mañana si me quiero postular a un trabajo de tiempo completo, bien sea administrativo o de recursos humanos, tengo las habilidades, aprendí un montón en la experiencia que tuve y puedo aportar. Entonces ya sé que voy a aportar".</p> | <p>"Mira, primeramente me aportó mucho a nivel habla comunicacional. Yo igual sostengo que que tengo mucho por mejorar todavía en ese sentido. Pero en en eso, o sea, es como que a mí me ayudó mucho en el sentido de la expresión, ya sea verbal y después también a vincular las cosas que uno estudia, a entenderlas. Nada, ayudó mucho esa vinculación, poder comprender más los temas que a veces uno le quedan un montón de dudas y bueno, nada, viéndolo en mi diaria laboral, bueno, me ayudó mucho".</p> | <p>"Siento que aportó muchísimo. Creo que es el principal motor que me dio poder después continuar dentro de la empresa y hoy estar donde estoy. Si yo no hubiese hecho una pasantía, yo no sé si hoy estaría acá".</p> | <p>"Participar de la pasantía y encontrarte un poco con el mundo real hace que cuando volvés a la facu se va ese romance de los textos, incluso discutir un poco con los profes, hacer una ida y vuelta. Esa habilidad de poder cruzar la realidad con la teoría es fantástica. Y como a mí en la pasantía me tocó tanto hablar y estar con la gente, desarrollé una capacidad de 'parla' que para facu me vino bárbara, te parás con más seguridad, porque cuando vos tenés una persona enfrente no podés estar así dubitativo, viendo el PowerPoint a ver qué se tenía que decir. No existe más eso. Entonces, aprendés a priorizar, aprendés a ver cuál es el mensaje que querés transmitir".</p> | <p>"Trayéndome como la realidad al libro, o sea, mostrándome los ejemplos concretos. Yo me di cuenta que no me costaba hacer los parciales porque cuando yo estudiaba ya lo iba haciendo con ejemplos concretos, entonces el parcial era mucho más sencillo. Si a mí me costaba explicarlo desde la teoría, podía ponerle un ejemplo y sumaba. Aporté desde ahí mostrando como, bueno, ¿cuál es la realidad de esto que estoy leyendo? No sé, hablo de compensaciones. Me pasó después cuando entré a trabajar y empecé a ver el mundo de las compensaciones de decir, "Ah, era esto, ahora lo terminé de entender". Entonces era como un poco eso, llevarme el ejemplo concreto de lo que realmente pasaba, y me facilitaba después al momento de estudiar".</p> |

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| <p>"Sigo en el area de recursos humanos. También como pasantía. pero estoy en otra empresa".</p> | <p>"Sigo trabajando en Recursos Humanos pero en el rubro de la construcción, que es todavía más complejo que el anterior".</p> | <p>"Sí, sí, sí. Gracias a la pasantía y a UNRaf yo estoy hoy donde estoy, que es con un mismo trabajo ya hace casi 4 años. Eh, la pasantía fue una oportunidad que me dio la universidad y esa pasantía se convirtió en mi trabajo, mi laburo de todos los días. Entonces, sí. O sea, fue algo muy positivo para mí, una de las cosas más importantes que me pasó en la vida".</p> | <p>"Y bueno como te decía yo quedé trabajando ahí en donde hice la pasantía, el Área de Recursos Humanos y hoy soy responsable del Área en otra empresa".</p> | <p>"Eh, sí, continué, pero mi intención en ese momento era continuar en el área de capacitación y desarrollo. Pero no fue así porque después terminé estando en relaciones laborales y gremiales. Yo creo que de esas dos experiencias dentro de esa empresa, en esas dos áreas, a mí lo que más me gustó fue la gestión y desarrollo. Es así que básicamente la pasantía fue lo que me ayudó un poco me pautó ahí. Me gusta esta onda, pero nada, después la vida, el trabajo, ¿viste? Terminas haciendo de todo desde todo el tiempo, pero sí que que la experiencia que adquirí en la pasantía se me hizo decir, 'Che, está buenísimo esto que hago, me encanta, lo quiero seguir estudiando, me quiero recibir,' y sin duda volvería a hacer selección y capacitación. Está buenísimo".</p> | <p>"Continue trabajando en la empresa"</p> |
| <p>"Sí, o sea, me hubiese gustado elegirlos, pero con la desesperación de conseguir un trabajo, por más que por más que no sea de lo que a mí me gustaba, yo me postulaba, pero sí me ayudó a conocer qué es lo que me gusta. Y cuando veo una búsqueda ahora veo específicamente las tareas y está un poco en esta de me postulo porque no tiene tareas que no que me gusten, entonces las voy descartando. Pero si llega llega" "Después de la pasantía, empecé a mandar mi curriculum a lo loco y no conseguía nada, ni por dentro del sector ni por fuera. O sea, yo ya estaba buscando cualquier cosa, pero no encontraba y si tuve varias entrevistas, pero no quedaba, no pasaba ni a la segunda instancia, porque había gente con más experiencia y bueno, eso también influye". "Adquirí otras habilidades también comunicacionales para las entrevistas que, bueno, también me ayudó por parte de la de la pasantía".</p> | <p>"No, no, no influyó. Seguí con la búsqueda de pasantía y de hecho, lo que les digo, nunca fui selectiva con el tema del dinero ni qué tocaba hacer. En la que estoy actualmente, tengo que hacer cosas que ni siquiera le corresponden a un pasante, pero lo hago porque simplemente es trabajo. Después de la pasantía yo quise ver si podía entrar a una empresa de tiempo completo, y lo logré. No estoy trabajando de tiempo completo porque lo elegí, elegí otra pasantía antes que un trabajo de tiempo completo por la vida que tengo y cómo me tenía que organizar. Siento que en todo el proceso de selección de esa empresa donde podría haber entrado a tiempo completo, destacó, a tal punto de que quedé y me hicieron elegir. A pesar de mi decisión, pasar por esa experiencia me hizo ver que algo bueno tengo, porque me eligieron".</p> | <p>No hubo búsquedas posteriores ya que sigue trabajando en el mismo lugar.</p> | <p>"Y la pasantía es como que fue mi plus para iniciar y continuar mi carrera profesional".</p> | <p>No hubo búsqueda laboral posterior</p> | <p>"Sí, re, porque mi experiencia con la pasantía fue como un experimentar. Vamos a probar liquidando, vamos a probar con selección, vamos a probar con un poquito documentación, un poquito por acá, un poquito por allá. Y después en eso yo encontré qué era lo que realmente me gustaba y es como que pude poner los sí y los no de lo que realmente me gustaba hacer. Uno hasta que no lo experimenta, no tiene ni idea. Yo me imaginaba la liquidación de sueldo como algo terrible y haciendo a mano los recibos de sueldo. Después me di cuenta que en el día a día, en la generalidad de las organizaciones no era tan así. Entonces, como que, bueno, le saqué la demonización a la liquidación. Si me ayudó un montón a mi elección, a definir mi perfil profesional, a dónde quería ir yo dirigida".</p> |
| <p>"Sí, mi curriculum cambió un montón de decir, bueno, tengo experiencia en atención al cliente, 6 meses dentro de una empresa en el sector de Recursos Humanos. Eso mejoró muchísimo y yo vi que después de esa pasantía tuve muchas entrevistas para el sector. Por más que sean 6 meses tuve varias entrevistas. No quedé obviamente, pero bueno, es un paso".</p> | <p>"Todos estos aprendizajes que tuve a nivel social y comunicacional sobre todo. Y quizás si hubiese entrado a trabajar en otro lugar, creo que no me podría desenvolver de la misma manera que lo hago ahora".</p> | <p>"Sí, sí, sí. Gracias a la pasantía y a UNRaf yo estoy hoy donde estoy, con un mismo trabajo ya hace casi 4 años. La pasantía fue una oportunidad que me dio la universidad y esa pasantía se convirtió en mi laburo de todos los días. Fue una de las cosas más importantes que me pasó en la vida".</p> | <p>"Y más que nada como te decía en esto de las habilidades comunicacionales. Yo estuve poco tiempo como pasante entonces yo siento que después de haber quedado fija en el puesto de trabajo, me fui insertando y profundizando más en diferentes temas. Entonces ahí uno empieza a generar otro tipo de habilidades que obviamente nunca las termina de aprender porque hasta el día de hoy yo voy a capacitaciones".</p> | <p>"Sí, total, total. Más que nada estas cuestiones que les decía de habilidades de comunicación e interpersonales. Sí, y técnicas por ahí sí, pero no tanto, porque cada proceso de selección de capacitación de lo que sea, de descripción de puestos es como muy específico de cada empresa. Vieron que por ahí el estilo, cómo se hace, se va tuneando de una empresa a otra. Entonces, uno tiene un bagaje de cómo se hacen las cosas de la universidad y después vas y lo haces así en este lugar y vas y lo haces en el otro. Entonces, técnicamente me entré en todas esas cuestiones, pero sí lo que más me llevo y lo que más siento que como persona me construye fue esta esta capacidad de comunicación y de interacción, de negociación".</p> | <p>"Yo aprendí procesos un millón, o sea, un millón. Después habilidades como blandas en el sentido de comunicacionales. Si bien yo el tema de la comunicación no es algo que me cueste, pero sí me costaba tener la seguridad en mí misma de decir, yo puedo hacerlo, hay un equipo que confía en mí." "Si me ayudó un montón a definir mi perfil profesional, a dónde quería ir yo dirigida".</p> |
| <p>"Uf! Sí, superó mi expectativa".</p> | <p>"Sí, sí. Yo sabía a que me enfrentaba y terminé de ponerle claridad a lo que es el sistema público y cómo se maneja el sistema público acá, que era mi objetivo".</p> | <p>"No tenía expectativas, así que sí las superaron ampliamente. Yo sigo sorprendido incluso de todo lo que me pasó".</p> | <p>"Sí, sí, sí, se cumplieron".</p> | <p>"Sí, sí, sí, sí, sí. Cuando uno escucha, vieron que acá en en la ciudad, no sé si son de acá, pero es como que la empresa es como grande y la veo en el súper. Entonces tenía como expectativas de decir, 'Ay, qué será ese super lugar'. Y sin duda eh con todo lo bueno y todo lo malo es un lugar gigantesco, y te estás chocado todo el tiempo con oportunidades de aprendizaje. Así que la pasantía cumplió con lo que yo pretendía, digamos, que era ir y ver qué se hace en ese lugar, en esos contextos. Además tiene una cuestión muy particular la lactea, que la leche se pudre, entonces están todo el día laborando. No podemos decir, hacemos paro y el miércoles volvemos y después vemos cómo seguimos. No existe eso. Entonces, todo es sobre la marcha. Todo es sobre la marcha y yo eso no lo sabía y lo aprendí durante la pasantía. Así que sí, cumplí con lo que yo pretendía".</p> | <p>"Sí, re re. Hoy estoy re contenta donde estoy. Me acuerdo de mi felicidad cuando me citaron la entrevista. Cuando asistí a la entrevista de la pasantía a mí me habían operado hacía dos días de vesícula, nada grave, pero era re doloroso. Mi expectativa era esa, o sea, de quiero entrar acá, me gustaría estar acá y al día de hoy confirmo, o sea, quiero estar acá, quiero seguir estando acá."</p> |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|---|
| <p>"Si van a poner tutores que estén al tanto sobre las pasantías de los estudiantes y, sino que no los pongan porque total es lo mismo. Y que se investiguen las empresas, los puestos, que les pasen una descripción de puestos de dónde va a estar el pasante. Yo no sé si eso pasa, no sé si tienen descripciones de puesto. Bueno, que ver si se cumple. No sé si un tutor propio puede ir a la empresa, ver qué está haciendo el pasante, no sé, o contactarse con el mismísimo pasante".</p> | <p>"Bueno lo del tutor y creo que el acompañamiento de bienestar. Yo les digo en mi primera pasantía no tuve y ahora si pero por el vínculo que generé con la gente del área. El seguimiento debería ser más frecuente, yo creo que desde nuestra carrera podemos aportar mucho mas y aportar en ese sentido. También que haya más amplitud, que se busquen más pasantías. También algo que me gustaría saber es qué se hace con los informes que se realizan cuando termina la pasantía, quien ve ese informe, quien da la devolución. Estaría bueno que haya una devolución, un encuentro, algo, como para ver qué se hace con eso".</p> | <p>"No, pero estoy pensando a ver si se me viene algo en algún sentido. Pero no se ocurre, a ver, hablo del desconocimiento, pero lo único que se me ocurre es nada esto de de tratar de de nada, seguir generando estas oportunidad, que haya cada vez más pasantías. eh, que sea como un objetivo eso, no sé, en 2025 por ejemplo, en relación del trabajo, durante todo el transcurso del año hubo 10 pasantías, bueno, que el año que viene sea el doble, que haya 20 y que el próximo haya 30 y así, eh, que haya más convocatoria para pasantías".</p> | <p>"Para mí es como insistirle más a las empresas, que den más bola, porque nosotros estamos con muchísimo laburo, es real eso. Es más, yo ahora voy a largar una pasantía en Neuquén, y todavía no me puse a ver los curriculums, y me urge, y no tengo tiempo para verlos. Entonces a ver, es de la universidad darle un tiempo, porque desde el otro lado el pasante espera ansiosamente; desde la universidad se debería dar un tiempo y decir, che, Recursos Humanos, si vos a mí no me contestás de acá a 20 días, vas a tener que volver a hacer todo de nuevo. El convenio marco, esto, lo otro. O sea, ser un poco más exigente de ese lado. Y por el otro lado, como que... A ver, a mí, soy una persona que a mí no me gusta que me molesten, como que el acompañamiento a mí no me interesaría, pero a la mayoría capaz si, entonces quizás sería bueno decir, bueno, cada 15 días che, ¿cómo estás?, ¿qué es lo que estás haciendo? y yo te cuento qué es lo que estoy haciendo y que el maestro te diga, bueno, mirá tenés estos videos, tenés estas cosas, en ese tipo de empresa podés hacer esto, esto, lo otro. En el resto, no cambiaría nada".</p> | <p>"Acá no voy a hablar tanto de mí, porque creo que en mi caso la pasantía, la gente con la que me tocó trabajar, quienes me tutelaron y el sector en el que estuve hicieron que pudiera realizar muchas tareas relacionadas con la carrera, y todo me sirvió. Sin embargo, si tengo compañeros que hicieron pasantías, por ejemplo, en un call center, donde básicamente atendían el teléfono. Eso quizás no tiene tanto que ver con una formación profesional vinculada a lo que estudiamos, sino más bien con una oportunidad laboral, que también está bien, no digo que no, pero para mí esa diferencia es importante. También hubo casos de personas que estuvieron en empresas dentro del área de recursos humanos, pero a las que les hacían realizar tareas como servir café. Esto pasa y va a seguir pasando, en parte porque la gente de la facultad no puede estar dentro de la empresa todo el tiempo. Aun así, al menos podría pensarse en armar perfiles o listados generales de tareas, para ver si la empresa realmente necesita a alguien que haga más o menos determinadas funciones. En relación con esto, como decía antes, la universidad conmigo no se involucró tanto. No sé si estuvieron siguiendo mi proceso y yo no me enteré, o si efectivamente no hubo un acompañamiento cercano. Tal vez si estaban en comunicación con la empresa y sabían qué hacía o a qué me dedicaba, pero yo no lo percibí así. Por eso, al ser un proceso que está directamente vinculado con lo académico, creo que estaría bueno contar con una mayor participación por parte de la facultad, con más presencia y con referentes claros. Saber, por ejemplo, a quién recurrir si uno no se siente cómodo con alguna situación o a dónde acudir ante un problema. Eso, sobre todo, una mayor presencia".</p> | <p>"Y hacer un mayor seguimiento, pero un seguimiento real. Porque mi experiencia, si bien yo tuve una linda experiencia, por suerte, no se da en todas las situaciones. Hay chicos que entran a la pasantía cuando les prometen determinadas actividades a realizar y show de aprender una banda y llegás ahí y capaz te tienen limpiando el archivo. Decís, "No estoy aprendiendo, o sea, estoy aprendiendo, sí, pero no lo que esperaba aprender". Entonces, por ahí un seguimiento, un seguimiento no tan tedioso, porque capaz te mandaban una encuesta. Hacer una videollamada, algo más cercano que yo sé que lo está escuchando a alguien, que lo está viendo alguien. Invitar a todos los pasantes a una jornada, 'bueno, charlemos entre todos', como darle un poco más de entidad al seguimiento".</p> |
| <p>"Un consejo, que que es una experiencia más que por más que te encariñes con el con la empresa, con tus compañeros, con todo, eh es una experiencia más y la y ellos también siguen órdenes de los dueños de la empresa, por ende, por la desilusión que te puede dar si no que das. Mm. Porque como pasante te encariñas tanto con tus tareas y con tus compañeros de trabajo que cuando te dicen, "Se terminó, a mí se me vino el mundo abajo". "Pero después lo que viene de esa pasantía es mucho mejor porque te abren las puertas a muchos lados y si haces lo que te dicen que hagas, básicamente tenés una super referencia, de atrás, así que no desanimarse".</p> | <p>"Que disfrute, que aprenda, que tiene derecho a equivocarse. Que recuerden cuál es el rol que cumplen, que hay veces que te cargan de trabajo y no es el rol del pasante. Recordar que es una pasantía y te podés equivocar".</p> | <p>"Que pregunte todo, que no se quede con ninguna consulta y si la responden y hay algo que no les quedó, que sigan preguntando hasta no quedarse con ninguna duda o con ninguna consulta o con ninguna intriga. Y también nosotros siempre festejamos mucho cuando viene alguien nuevo al equipo, porque bueno uno a veces va se pierde y reacciona en automático y siempre a nosotros nos gusta mucho, porque una nueva persona, no sé, capaz te pregunta algo, responden y te dicen, "¿Por qué lo haces así?" Y a veces uno responde porque sí, porque desde nada, siempre se hizo así. Ah, bueno, pero se puede hacer así. Entonces es eso también, tratar como de buscarle la vuelta a la, no sé, darle la vuelta a la roca. Entonces, nada, eso, preguntar y proponer porque de última, si es una idea que no se puede hacer, no se hace, pero si es una idea que se podía hacer y uno se la guarda, se pierde esa oportunidad".</p> | | <p>"Que lo aproveche a full, porque a veces parece que te dan tareas que no tienen nada que ver con lo que estás estudiando y puede ser, pero en general cuando entramos, como no tenemos idea de nada, pensamos que che, esto no se e lección, che, esto no. Y si es, o sea, es aprender. Para mí lo que hay que chupar de las pasantías es cómo se manejan las cosas y entender que no empresa se va a manejar distinto, pero bueno, acá aprendo estos procesos, cómo es la inducción, cómo es la selección, que buscamos en nuestra gente, por qué la gente se va, porque como tratar de de tener al máximo ese micro clima, porque entender esas pequeñas cosas de cómo funciona una empresa después cuando lo cuando conocés otra y entendés cómo funciona otra, te vas armando como una estructura de, "Okay, así debería ser este proceso, así lo puedo mejorar, así" para mí es como mantenerse muy alerta a todo, a toda la info que te ves, ni siquiera de lo que haces, todo lo que pasa alrededor en una empresa, hay que chuparlo todo. Para mí ese sería el concepto".</p> | <p>"Que se animen, que pregunten, que sean metidos, pero en el buen sentido, que sean curiosos. Que estén siempre con las orejas paradas escuchando conversaciones, lo que dicen, que de eso también se aprende. Pero sobre todo eso, que sean curiosos, que se animen a preguntar. Puedo estar ahí escuchando, puedo estar viendo cómo. Que sean inquietos, que pregunten, que de ahí se aprende un montón. Después si quedás en planta o no depende de un montón de factores y que ni siquiera dependen del propio pasante, del desempeño del propio pasante. Pero por lo menos te llevás algo, te llevás una idea, te llevás una mirada, te llevás un algo que probablemente en otro momento apliques o por lo menos te va a servir para los parciales. Algo te llevas."</p> |

| Entrevista 10 | Entrevista 11 | Entrevista 12 | Entrevista 13 | Entrevista 14 | Entrevista 15 | Entrevista 16 |
|--|---|---|--|---|---|--|
| 21 años al iniciar la pasantía, 25 actualmente. | 22 años al iniciar la pasantía, 26 actualmente. | 22 años al iniciar la pasantía, 25 actualmente. | 21 años al iniciar la pasantía, 24 actualmente. | 21 años al iniciar la pasantía, 26 actualmente | 24 años al iniciar la pasantía, 27 actualmente. | 23 años al iniciar la pasantía, 25 actualmente. |
| Femenino | Femenino | Femenino | Femenino. | Femenino | Femenino | Femenino |
| Sin materias que rendir pero falta entregar la tesis. | Graduada en 2023. | Graduada en 2025. | Graduada en 2025. | Graduada en 2023. | Graduada en 2024. | Graduada en 2024. |
| 2018 | 2017 | 2020 | 2019 | 2018 | 2019 | 2019 |
| <p>"Mi primer trabajo fue en diciembre del 2020. Tenía 20, y empecé a trabajar en una metalúrgica de la ciudad, nada que ver. Era operaria de en control de calidad y demás. Ese fue como mi primer trabajo formal de aportes y cumpliendo un horario estricto y demás. Después sí tuve alguno que cuidar nenes y demás, pero bueno, uno lo hacía más, no era algo fijo, digamos. Y después un cambio de trabajo cuando ingresó a la pasantía, digamos. Así que bueno, desde el 2020 como que ininterrumpidamente estoy trabajando".</p> | <p>"Mi primer trabajo fue a los 21, duró seis meses en el año 2020, que había participado de un programa que se llamaba entrenamiento para el trabajo del gobierno nacional en ese momento y estuve en el call center haciendo back office, que era nada, corroborar datos, llamar gente, recibir un poco de insultos, informarles que tienen la deuda y derivarlo al sector de cobranza. Era una especie de marco de beca o si se quiere, es un híbrido entre lo que es una pasantía y un empleo en relación de dependencia. Tanto ese trabajo como después la pasantía eran completamente compatibles con el estudio porque yo siempre cursé por la tarde de 6 a 10. En su momento la carrera duraba 5 años, entonces teníamos más espacio, a veces cursábamos 3 veces en la semana y trabajaba siempre 4 horas por la mañana. Ese primer trabajo influyó en la pasantía, sobre todo porque era una persona mucho más introvertida, entonces al estar expuesta al contacto telefónico y a la atención al público, ya tenía como 'cancha' en eso".</p> | <p>"Mi primer trabajo fue en el 2021 y tenía 20. Fue un entrenamiento de la municipalidad, de un programa de entrenamiento, entré en recursos humanos de una empresa de la ciudad. Esa experiencia influyó después en la pasantía en el sentido de que la pasantía yo la hice en una metalúrgica y mi primer trabajo fue en una empresa de comercio. Entonces son dos rubros distintos y eso me hizo notar que tal vez yo prefiero otro rubro, tal vez no el metalúrgico, sino más bien un rubro más comercial o de otro estilo, consultoría y demás. Entonces sí influyó, pero en un punto de que tal vez por gustos".</p> | <p>"Mi primer trabajo fue limpieza y después me ofrecieron atender un local que lo acepte y después por medio de un programa de la muni trabajé de cajera, no me gustó nada. Trataba que, bueno, los trabajos me queden cómodos en su momento, siempre por la mañana y los fines de semana, porque, bueno, yo cursaba a la tarde, entonces quería siempre tener libre para cursar, nunca que se me superponga ni nada, porque para mí siempre fue importante asistir a clases. Esos trabajos influyeron bastante en la pasantía porque por ejemplo yo era una persona que, por mi personalidad, en clases a veces no participaba por miedo y demás. Pero es porque yo no tenía contacto con nadie y no tenía la posibilidad de trabajar, y cuando empecé como pasante me dio esa fuerza de ser participe en clase de cosas que estaban acertadas y que yo sabía que estaban bien, pero bueno, por el propio miedo de decir, no, capaz lo que estoy diciendo es una burrada, no participaba, fue eso básicamente, el animarme a hablar y dar mi postura".</p> | <p>"La pasantía fue en sí mi primer trabajo. Yo anteriormente, si puede considerarse como trabajo o no, digamos ayudaba a mi familia ponerle en un negocio familiar así como atención a al público de un mini almacén, pero digamos así como trabajo o decir, bueno, tenía que cumplir con ciertos horarios, tenía que reportar a alguien, fue fue la pasantía. Yo trabajé siempre por la mañana y lo combinaba super bien con la facultad."</p> | <p>"Empecé a los 19 a trabajar también en la Muni, en el ICEDEL. Ahí empecé yo cuando estudiaba en ese momento otra carrera. Empecé en su momento, no era una pasantía, pero era un convenio, me pagaban de ese modo. Empecé por dos meses, después seguí un par de meses más y después ya en 2018, cuando yo ya tenía 20, empecé mi estabilidad en ICEDEL. En su momento estudiaba en el instituto, entraba a las 13 a cursar y de ICEDEL salía a las 12, así que de ahí me iba al instituto, comía y me iba al instituto, pero bien, cursaba por la tarde. No me coincidían los horarios y me daban los días de estudio y demás porque contrataban estudiantes meramente, así que entendían la situación. Y después empecé a trabajar capaz 5 o 6 horas, pero nunca me coincidieron los horarios y menos cuando estudié Relaciones del Trabajo que lo hacía por la tarde/noche, así que no, todo bien, siempre combinaba bien todo".</p> | <p>"Mi primer trabajo fue en un bar, a los 22 años, tuve otras experiencias en Limpieza de casas, bar, Samco de Rafaela"</p> |
| <p>"Yo terminé quinto año en la orientación de economía y administración, en la escuela de comercio. La verdad es que no conocía la carrera, no tenía ningún conocimiento previo. Fuimos a una expo carrera, me acerqué al stand, me dieron el folleto y, en un primer momento, pensé algo como 'recursos humanos, no, lejos de estudiar eso, no quiero'. Sin embargo, empecé a leer el plan de estudio y fue como decir 'che, esto es totalmente distinto'. Ahí apareció algo que me llamó la atención y dije: voy por acá. La verdad es que fue súper acertado, me encantó. Incluso era muy distinto de lo que yo pensaba estudiar en la adolescencia, donde siempre decía que iba a estudiar abogacía, y terminé en algo que nada que ver. Creo que la base de la secundaria fue clave, sobre todo todo lo relacionado con la administración de empresas y el vínculo con la gente. Después, llegar a la expo carrera, ver la propuesta y leer el plan de estudio terminó de convencerme, porque me gustaron mucho las materias y eso fue lo que más me ayudó a tomar la decisión".</p> | <p>"La carrera la empecé a evaluar en quinto año de la secundaria. A mí siempre me gustaron todas, bueno, siempre hice humanidades en secundario como modalidad. Desde chiquitito, desde desde la primaria, me gustó mucho escribir y leer. Con la formación en humanidades me empezó a llamar mucho la atención historia, sociología, economía también y tenía como opciones irme a estudiar a Santa Fe, que ya tenía mi hermana estudiando allá y en un departamento, con esas alternativas, licenciatura en economía o alguna licenciatura en historia. Y en Rafaela si decidía quedarme estaba evaluando la licenciatura en recursos humanos que tiene la UCES, pero no soy muy partidaria de las universidades privadas, así que me enteré que estaba UNRaf, que había una carrera que era un poco similar, una propuesta nueva. Leí el programa y dije, 'Bueno, sí, de hecho me gusta mucho más que recursos humanos porque tiene el foco social que a mí me interesaba".</p> | <p>"Yo había empezado a estudiar nutrición en el año 2019 cuando salí de la secundaria y no me hallaba, así que buscando una carrera me fui más a lo social y había visto ciencias políticas o por la rama, algo de impacto social. Y recursos humanos, la verdad que yo nunca la había visto, no había visto ni el programa, ni me había llamado la atención, y tal vez, no recuerdo tanto, pero no sé si sabía de la existencia de recursos humanos dentro de una empresa cuando tenía 19 años. Y una amiga me comenta que una amiga de ella estaba estudiando relaciones del trabajo y cuando la empecé a indagar tenía esta parte social, no solamente empresarial, sino esta perspectiva social que es lo que me terminó de atraer y de convencer. Que no es solamente un impacto tal vez empresarial, sino un impacto humano. Y cómo podemos tal vez cambiar desde nuestro rol, entender que no solamente el humano va a trabajar, sino más bien ver todas sus otras facetas y variables y que de nuestro rol lo podemos ayudar y dar una mano. Y además que la carrera también tiene una salida con historia, y eso también me había gustado, que teníamos varios años de esas materias, así que fue un poco de todo eso".</p> | <p>"No tenía ninguna expectativa de la carrera, pero había ahí un cachito que era administración y liquidación de sueldos que me llamó la atención, si bien no terminé siendo nada que ver a lo que yo pensaba me fue gustando igual. Soy media fanática de los números y demás entonces liquidación de sueldos fue una de las materias que más me gustó y también me gustaba mucho lo que era análisis de datos, también. Y después me gustó bastante la de sociología del trabajo para aplicar en el trabajo".</p> | <p>"Bien. Bueno, yo cuando empecé la carrera era porque yo quería liquidar sueldo y hacer más que nada cuestiones administrativas. Uno sale del secundario, viste, con menos idea de lo que le gustaría hacer o de lo que proyecta. Y bueno, un poco elegí la carrera eso porque nada, me gustaba esta de su momento como de ponerme en posición del empleado, de poder defenderlo. Las cuestiones relacionadas así que obviamente que fui avanzando la carrera, fui dando ideas, o sea, de que bueno, la carrera es un poco más amplia, mira lo que se puede hacer, que no sabía. Por ejemplo hoy en día me sigue haciendo, pero bueno, en su inicio con 17, 18 años pensaba eso".</p> <p>"Eh, expectativas, no me acuerdo. Al principio, si bien siempre me fue bien en la universidad, que yo siempre estudié, aprobé todo porque, bueno, era como la única responsabilidad que tenía en su momento de de estudiar. Pero al principio el taller de introducción, bueno, fue como medio pesado, como que yo ya desde el inicio quería ver cosas de la carrera. Yo voy a decir, '¿Qué qué era esto?... pero sí, la expectativa era un poco eso más que quería iniciar ya de lleno en la carrera viendo temas específicos de administración del personal o gestión de el empleo".</p> | <p>"Yo antes de estudiar la carrera estudié en el profesorado. Yo desde toda la primaria y secundaria siempre quise ser docente, no sé por qué, porque ahora no entiendo. Y después empecé primer año, todo muy lindo, o sea, me gustaba el instituto y todo, segundo también, pero yo en segundo empecé a trabajar en ICEDEL y yo al insertarme en el mundo laboral empecé a ver otra parte de lo que era básicamente el mundo laboral. Teníamos contacto con empresas y demás y ahí no sé, se me abrió otro mundo que yo no conocía. Quizás si yo no empezaba en ICEDEL, seguía el profesorado y capaz no trabajaba nunca hasta recibirme. Entonces, al yo insertarme en el mundo laboral, me vi atraída por la carrera de Relaciones del Trabajo, que combinaba un poco dejar meramente lo teórico que era el instituto y combinar un poco con otras ramas. Si bien no teníamos tanto, sí liquidar sueldos o tener algunas cosas más administrativas y demás, me llamaba la atención".</p> | <p>"Siempre me gustaron las organizaciones, pero desde el lado más social. En este caso el nexo entre los intereses de los trabajadores con la organización. Lo social, trabajar con las personas, es una parte muy fuerte en mi forma de ser, y me parece la carrera justa donde encontré el equilibrio de lo que me gustaba. Las materias más interesantes para mí eran compensaciones y beneficios, Relaciones del Trabajo, Gestión de capacitación y desarrollo, Psicología del trabajo, Estudios Organizacionales, Gestión de Empleos, Gest. De Adm y de las organizaciones, Sociología del Trabajo".</p> |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|---|
| <p>"En ese momento creo que estaba con comercio exterior, nada que ver una cosa con la otra, pero sí recuerdo tener 20 folletos arriba de la mesa y decir, 'Bueno, esta no porque tiene esta materia que no me gusta, esta no, pero a la hora de decir si era comercio exterior, relaciones del trabajo y bueno, un poco la parte económica influyó, digamos.' Mis viejos no estaban en una situación de poder pagarme una carrera privada, así que digo, bueno, lo digo, me gusta esta carrera, no la voy a elegir porque tengo que estudiar, si no me gusta, hago el intento. Y bueno, y la verdad que sí, desde el día uno ya haciendo el CFG, eh, me encantó, o sea, la universidad, la gente, los profesores, así que super acertado, digamos".</p> | <p>"Expectativas, no tenía muchas, porque digamos siempre se se adecuó mucho a su plan de estudio. Ya lo conocía, lo indagué mucho y lo analicé antes de anotarme y sabía que me iba a gustar. Me llamaba por ahí mucho la atención lo que eran las relaciones de trabajo en así como concepto para entenderlas en profundidad. Y bueno, todo lo que tenga que ver con la parte de investigación me llamaba la atención, la investigación aplicada a RRTT, sociología del trabajo, esas eran las que las que más me llamaban en sí, pero me pareció como que está bien armado el plan. Todas eran interesantes, no hubo una materia que no haya disfrutado, la verdad".</p> | <p>"Yo estudiaba en la modalidad biológico en el secundario, entonces como que mi conocimiento en ese entonces era solamente de eso, porque tal vez yo cuando elegí en tercero la modalidad, me gustaba más la rama de medicina. Y cuando me metí a ver, que tal vez no era tanto lo mio, no me hallaba, porque tal vez me fue en economía, en las materias de economía, en nutrición, y dije, bueno, acá algo me hace ruido".</p> | <p>"En realidad yo iba más por el lado para ser contadora, yo quería estudiar contador público, y como está en una universidad privada, yo no quería que mis papás me paguen una universidad privada sin saber si me iba a gustar o no. Entonces fui a un encuentro que había en ese momento con la UNRAf y dieron una charla sobre Relaciones del Trabajo, y pregunté a ver si tenía alguna relación o no, claramente no la tiene, al día de hoy me doy cuenta que no la tiene, pero nada, me incentivó mucho también esto de que aunque no tenía nada de contador tenía ahí esto de liquidación de sueldos, y aunque no terminé teniendo nada que ver me fue gustando igual".</p> | <p>"Yo siempre quise, bueno, primero era estudiar recursos humanos, obviamente de la UNRAf sabía poco. Yo estaba medio averiguando el tema, me quería inscribir en la UCES hasta que bueno, buscando buscando llego a la a la UNRAf. Bueno, y ahí vi que bueno, relación del trabajo era algo similar, que se trataban los mismos temas y bueno, como era una cuestión de una universidad pública, me me orienté más a las públicas por una cuestión de que bueno, era más fácil para mis viejos mandarme a Rafaela a estudiar la carrera tenía todos estos temas que a mí me interesaba y bueno, así llegué, pero siempre quise estudiar recursos humanos."</p> | <p>"Yo pensaba que iba a ser docente, me metí ahí de lleno, me iba bien y todo, pero me di cuenta que no era lo que me gustaba porque empecé a ver a gente recontra emocionada con eso y a mí no me estaba pasando lo mismo y consideraba que para la docencia un poco tenía que tener eso y sin ánimos de de criticar ni nada. Actualmente yo veo que mis colegas de ese entonces están renegando un montón para ejercer y demás y entonces un poco estoy agradecida de mi buena decisión. En su momento fue un poco difícil, fue todo un tema comunicarle a mi papá que no quería seguir, que iba a empezar otra cosa. Y a la vez lo veía como empezar otra carrera de 5 años, porque en el instituto eran 5 años, ya había hecho tres y acá otra vez cinco. Estar 8 años esperando para mí iba a ser una eternidad, ¿no? Pero bueno. Después en la medida que me metí, le di para adelante y la terminé en tiempo y forma".</p> | <p>"Me enteré de esta carrera por una amiga que estaba estudiando, y me comento de lo que se trataba. No dude en inscribirme, porque era lo que estaba buscando".</p> |
| <p>"Sí, tal cual. En la parte de la vida personal y laboral, porque uno empieza a ver que se tocan un montón de temas, tanto sociales como laborales, y que la carrera atraviesa todo lo que tiene que ver con el vínculo laboral, el género, las mujeres y otras cuestiones. A partir de eso, uno empieza a abrir un poco el pensamiento y a ver y analizar diferentes escenarios. La verdad es que eso es increíble, porque cada profesor aportaba puntos de vista distintos; no imponían una mirada, sino que te abrían la mente y te decían 'esto pasa' o 'esto no'. Entonces uno empieza a decir 'che, salgamos un poco de la burbuja en la que estamos todo el día' y a mirar al otro y a las distintas situaciones. Ahí también te das cuenta de todo lo que la carrera puede abordar, porque si no uno piensa '¿qué tiene que ver esto con lo que estudio?'. Y en realidad está todo atravesado por lo laboral y, principalmente, por lo social. A mí me abrió mucho la cabeza en lo social, en ver al otro, en entender que uno no es el centro y que hay muchas más cosas además de la propia experiencia. La verdad es que es increíble, y desde la universidad".</p> | <p>"Mi familia igual siempre tuvo valores muy presentes arraigados al trabajo en relación de dependencia, o sea, típica familia de clase obrera. Tal vez veía la figura de mi mamá, que era la típica operaria de fábrica, de 30 años en el mismo lugar y mi papá por otro lado, que era una persona más autónoma, que se la rebuscaba, que de taxi, arreglaba cosas, mecánico de de oficio y demás. Veía como los dos polos y eso me llamaba mucho la atención de poder conocerlo. Sin dudas que toda esa carga familiar histórica también se amolda a lo que la carrera me brinda, que son todas las herramientas en cuanto a relación intersindical, a derechos laborales y demás, que está buenísimo y yo me hizo entender también un poco más mi postura tanto política e ideológica".</p> | <p>Sí, no solamente en lo laboral, bueno, el contexto laboral yo lo entiendo completamente distinto. Sí me comparo a la persona que era en el 2019 o para atrás, a la que soy hoy, realmente lo entiendo distinto y me gusta mucho más y lo veo como hasta en un punto mejor y muy importante. Tal vez antes se tomaba el trabajo más como una actividad que yo iba a hacer cuando sea grande y ahora lo veo más como una pasión. Entonces, trabajando de lo mio, es como que fue variando en ese sentido".</p> | <p>"Me cambió la forma de verme a mí en el trabajo más que nada con la pasantía, porque la verdad que pensaba que entraba y me iba a comer el mundo, y claramente no. Porque entras y todo lo que ves de teoría no es nada, lo vas aprendiendo con la práctica y una vez cada tanto aplicas teoría pero no siempre, porque no siempre sucede lo mismo, no siempre se da de la misma manera. Y también bueno de habitar el mundo con la gente grande".</p> | <p>"Sí, creo que principalmente fue el contacto con la gente, el poder desinvolverse. La pasantía me ayudó un montón en eso, más allá de que después quizás ustedes me iban a preguntar específicamente qué hacía ahí. Pero sí, en cierta medida me ayudó mucho como con un convenio, después empecé a ser pasante, después montributista y así todas esas modalidades a mí me embroncaban un montón, ver que tenía cero derechos laborales por las cosas que veíamos en la carrera o las que uno mismo sabe o que veía que otras personas podían aplicar y yo no porque no tenía la misma sensación en mi trabajo. Son cosas que me siguen pasando hoy en día igualmente porque yo sigo, por ejemplo, hace poquito cursé la diplomatura de empleado tradicional, sino que también te muestra otras formas de vínculos laborales, como las cooperativas y distintas realidades que están relacionadas con el trabajo en general. Entonces sí, el paso por la facultad te abre mucho la cabeza como profesional y te ayuda a analizar las cosas desde otra mirada, desde otro lugar".</p> | <p>"Sí, me influyó más que nada en esto que les contaba antes. Yo inicié a trabajar, como les dije al principio como con un convenio, después empecé a ser pasante, después montributista y así todas esas modalidades a mí me embroncaban un montón, ver que tenía cero derechos laborales por las cosas que veíamos en la carrera o las que uno mismo sabe o que veía que otras personas podían aplicar y yo no porque no tenía la misma sensación en mi trabajo. Son cosas que me siguen pasando hoy en día igualmente porque yo sigo, por ejemplo, hace poquito cursé la diplomatura de empleado tradicional, sino que también te muestra otras formas de vínculos laborales, como las cooperativas y distintas realidades que están relacionadas con el trabajo en general. Entonces sí, el paso por la facultad te abre mucho la cabeza como profesional y te ayuda a analizar las cosas desde otra mirada, desde otro lugar".</p> | <p>"Sí, tener una mirada más amplia, poder buscar información y tener un pensamiento más crítico".</p> |
| <p>"Y no sé si a ustedes les pasa, pero viste que de relación del trabajo no hay tantas pasantías, lamentablemente, así que en todo el curso era apenas primera pasantía que salía y es como todo el curso se anotaba, era y así y bueno, algunos ya quedaban, entonces viste como me iban haciendo el filtro, así que bueno, yo cada oportunidad que había me anotaba, o sea ni la analizaba, era como decía relación del trabajo y yo ya iba de cabeza. Así que nada, me anoté en esta. En momento me anoté a dos y me llamaron de esta, así que fue como una hice una entrevista acá primero me me hablaron por teléfono, hicimos como una entrevista previa telefónicamente y después organizamos una entrevista y yo creo que esto fue a principio de noviembre y yo empecé a trabajar el 22 de noviembre, o sea, fue como super rápido. Así que nada, el acceso a la pasantía fue eso, estar pendiente de si subían o no y anotarse a la primera que surgía, digamos".</p> | <p>"Me venía postulando a varias pasantías que tal vez eran un poco más administrativas en el sector privado e iba probando. No era mi idea trabajar de otra cosa que no sea lo que estaba estudiando, así que cualquier pasantía que había me postulaba o tal vez cualquier programa de práctica o incluso en LinkedIn ofertas de hacer tus primeros pasos como Ad honorum y eso también lo buscaba. Y bueno, pasé por varios procesos previos de entrevista para pasantías, no quedaba hasta que se dio por mi perfil también un poco más social. Además se adecuaba a lo que estaban necesitando e iba a trabajar con los mismos programas de entrenamiento que yo había hecho, así que ya tenía como el doble de conocimiento".</p> | <p>"La vi en el Instagram de la facu, me parece. Creo que eso era un flyer de la pasantía y me postulé".</p> | <p>"La verdad que fue por un contacto personal. Me la ofrecieron antes de hacerlo pasar por la universidad, me llamaron personalmente y fui a la entrevista".</p> | <p>"Y me acuerdo que sí estaba en tercer año cuando empecé a inscribirme a a las pasantías que había. La universidad los primeros años como que no había tanto movimiento de pasantía, y si yo no recuerdo más como que algunas te pedían que tenías que tener cursado como los primeros dos años para acceder a las pasantías y no había tanto oferta como hay en la actualidad, era eso y yo me había postulado en muchas pasantías, pero bueno, nunca quedaba, viste, como que éramos muchos. De esta pasantía, bueno, obviamente me enteré porque en la en la universidad siempre difunden por mail, bueno, esta posibilidad anotarse, inscribirse, hay que mandar algunas cosas, pero me bueno, nada, me enteré por medio de la de la universidad de que había esas vacantes y nada, me inscribí y bueno, después participé de un proceso de selección y ahí me me notificaron que había quedado entre las seleccionadas".</p> | <p>"Yo en su momento la vi publicada en Instagram, como la siguen lanzando hasta ahora".</p> | <p>"Postulacion por medio de la universidad, subieron la busqueda y me anoté"</p> |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|---|
| "En ese momento sí. Estaba bien, digamos". | "Sí, era un proporcional de la categoría básica de un administrativo. Bueno, con los descuentos y demás incubían por ley". | "Bueno, justo en esa pasantía yo lo que hice fue que presenté al gerente como un estudio de mercado de los precios de las pasantías, de asignaciones de estímulo de otras pasantías que había, que las investigué en las publicaciones de UNRaf y no estaba mal. Podría haber sido más, pero estaba en alineamiento con el mercado, con lo que ofrecía en ese momento, pero podría sin dudas haber sido un poco más". | "Sí y por demás, yo no tenía muchas tareas y después se me fueron asignando tareas que no daban para mi puesto, pero que a mí me servían para trabajar en el día, porque la verdad es que hacer tres tareas al día en cuatro horas, las hacía en dos horas y después las otras dos horas literales, no sabía qué hacer". | "Sí, por lo menos a mí en su momento me servía me parecía que estaba correcta por la cantidad de hora y también por las por las tareas que hacía. Nunca me quejé, nunca dije, 'Che, pagan re poco'. Me servía". | "Sí, en su momento, por lo que yo veía publicado respecto a las otras pasantías y por lo que cobraban mis colegas en ese entonces, en otras pasantías, sí estaba bastante bien". | "Considero que era acorde a la pasantía y las actividades de la misma". |
| Casi 4 años | 2 años | 2 años. | 2 años. | Tres años aproximadamente | 2 años. | Dos años |
| "Desde la institución, la verdad que desde el día uno estuvieron siempre a la par, en la oficina éramos tres, así que todo el tiempo era como bueno, vale, esto hacemos esto es así, te explicamos eso. Así que re bien, la verdad, un éxito, todo, o sea, todo, todo acompañamiento". | En la institución, con mi jefa directa, que es la jefa de ahí sí, constantemente. La verdad es que siempre fue muy buena conmigo, me explicó todo y en sí el equipo era un buen equipo de trabajo para sacar dudas, para hacer cosas por primera vez y nada, aprender, digamos, sin miedo a equivocarse porque total es justamente eso la pasantía, una estancia de aprendizaje". | "Por parte de la empresa sí tuve inducción, capacitaciones, acompañamiento al principio estuvo bien y después sí sentí que tal vez me habían soltado un poco la mano". | "Desde la empresa fue muy breve la inducción, porque todavía no había procesos de inducción. Mi legajo personal me lo armé yo, imagínese. Fue una entrevista, quedaste y el primer día: 'tomá estos legajos y empezá vos'". | "Y bueno, de parte de la empresa, cuando inicié se tomaron su tiempo para explicarme el sistema y cómo se usaban las cosas. En ese sentido me sentí re acompañada, no es que entré y me dejaron ahí con un 'bueno, fíjate qué haces'. Me acompañaron más que nada cuando me pasaron a otras tareas. Mi compañero en su momento fue re piola, me enseñó un montón y en todo momento siempre tuve acompañamiento. Si necesitaba algo, siempre me supieron responder y brindar las herramientas. En ese sentido, el trabajo en equipo era muy bueno". | "En la entrevista me describieron de qué se iba a tratar. Después el proceso de ingreso creo que tardó dos meses desde que yo tuve la entrevista hasta que efectivamente ingresé. Y a último momento no se sabía si quien tenía que firmar había firmado mi contrato o no, si yo al día siguiente podía ir o no, porque es todo así muy burocrático. Y bueno, efectivamente después lo firmé, así que yo pude empezar bien el 1 de julio. Ellos necesitaban urgente una persona, y el proceso tardó, entonces me enseñaron a las patadas, la verdad. Tuve mi primera reunión que mi jefa me comentó más o menos cómo se conformaba el equipo, qué iba a hacer y todo. Yo en la entrevista no había prestado mucha atención, yo solo quería entrar y después cuando ella me explicó bien que era, o sea, le di para adelante igual, no tenía problema en hacerlo. No había una persona 100% disponible para que me lo enseñe, porque la persona que me lo enseñaba estaba haciendo otras cosas que era atención al público. Estaba a mi disposición para que yo le preguntara 850,000 veces lo que necesitaba, era realmente muy amable. Yo me apoyé un montón en ella, pero cómo podía, o sea, me enseñaba en la medida que podía y cuando yo me animaba a hacerle realmente 90,000 preguntas por mañana. Entonces fue medio duro porque yo me sentía nueva, me sentía pesada y sentía que cometía un montón de errores. Pero bueno, sí estuvieron a mi disposición, pero no como me hubiese gustado que me dediquen el tiempo para eso". | "Sí, desde la empresa tuve inducción, capacitaciones culturales y propias del puesto que estaba ocupando, con un acompañamiento constante." |
| "Desde UNRaf creo que una vez por mes me escribían para consultar cómo estaba con la pasantía, si había algún inconveniente siempre atentos. Cuando finalicé también se comunicaron conmigo para saber si yo estaba conforme, mi experiencia y demás". | "Por parte de UNRAF no hubo tanto seguimiento puntual. Algunas veces al año me llegaba un formulario por correo electrónico para ver cómo me estaba yendo, mediante un correo". | "Por parte de UNRaf sé que la metodología es mandar un mail y ver como va la pasantía y demás y creo que recibí solamente un mail, tal vez al principio, y tal vez después, no sé si no recibí una encuesta cuando finalizó ese año. Me parece que recibí una encuesta de cómo me había ido en la pasantía, pero no, de la UNRaf la verdad que solamente creo que fue un mensaje al principio, digamos, de cómo venía, pero después ya está". | "La UNRaf nunca hizo acompañamiento. Tuvimos una vez que nos invitaron, creo que fue a una charla que hicieron con los que estaban en pasantías, yo no pude asistir porque era en el horario laboral así que lastimosamente no pude ir, no podía pedir permiso para eso. Después la verdad que solamente para esto del proceso de firmar el contrato y demás. Es muy gracioso porque la que se contactaba para el contrato de pasantía con la universidad era yo, básicamente era contratarme". | "De parte de UNRaf fue más que nada la firma del convenio que en realidad la firmé con recursos humanos, pero de la facu fue más que nada presentar documentación y nada más. No es que después me hacían un seguimiento o alguien de la facu se contactaba conmigo, porque creo que hacían el contacto directamente con la que era mi tutora, algo así". | "De parte de la universidad que yo recuerde no hubo seguimiento... el contacto fue para hacer lo del contrato y listo". | "Desde UNRaf era contacto cada vez que renovaba la pasantía, pero no más que eso. Igual siempre que tuve dudas estuvieron para ayudarme." |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|---|
| <p>"Sí, yo cuando ingresé me encargaba toda la administración del personal, era la confección de legajo, controlar la carga horaria, Bueno, llevar un control del presentismo, estadísticas del ausentismo de la gente, bueno, actualizar también los legajos con con todo lo que conlleva y después iba ayudando a la gente, ¿viste? Uno quería aprender, así que así fueron creciendo las tareas que me fueron dando. Pero en sí la principal tarea cuando yo ingresé era eso, la administración del personal."</p> | <p>"Éramos tres pasantes y estábamos abocadas a la atención. Recibíamos a la gente, leíamos sus curriculums y los cargábamos a la base de datos. Hacíamos toda la revisión de mails, y una vez que teníamos identificado cómo evaluar perfiles, empezamos a introducirnos a los programas de prácticas y entrenamientos. Hacíamos el <i>speech</i> de ofrecer estos programas con capacitación y asignación estímulo. Teníamos que identificar la raíz social de la persona (nivel de estudios) para ver si iba a ser viable para la industria o si era un perfil más autónomo. Estábamos abocadas a la industria, haciendo todo el proceso de reclutamiento y selección (lanzamiento de la búsqueda, filtrado de curriculum, entrevista, informe y derivación). También hacíamos toda la carga administrativa para el Ministerio de Trabajo".</p> | <p>"Las principales tareas eran darle la inducción a los trabajadores ingresantes. Una compañera se encargaba del reclutamiento y selección de esas personas. Cuando ya estaban ok, digamos que podían entrar a la empresa, que habían pasado ciertos requisitos yo los citaba a los chicos. Había ingresos de 19, 20, 25 personas, no sé si hubo una de 30, eran sobre todo operarios y algunos analistas, pero sobre todo había ingresos de operarios. Entonces yo los citaba a los mismos y les daba la inducción de todo lo que es el legajo, o sea, todo lo que yo necesitaba que esté firmado para luego poder hacer el legajo físico y el legajo virtual. Entonces lo que hacía era explicarles todo lo que es contrato de trabajo, políticas, éticas, beneficios, conductas, qué estaba prohibido y qué estaba permitido, resolver dudas que los chicos tenían respecto de la empresa en sí o del contrato. Además de eso también les sacaba fotos para subirías a SAP, también les daba el alta en SAP, en el sistema interno de la empresa. Me comunicaba con la consultora que liquidaba sueldos para que les diera el alta en AFIP. Yo siempre estaba así en la oficina entonces siempre que había alguien que tenía una duda una consulta o venía un chequeo médico yo los recibía los hacía pasar como que estaba siempre en contacto o con la comunicación del cliente interno. Hacía entrega de recibidos de sueldo y después bueno había algunas inducciones a lo que es la empresa se encargaba una compañera, pero yo me sumé un par de veces. Y bueno un poco más de lo administrativo. Pero bueno, como les comenté, eran ingresos semanales. Entonces estas tareas eran repetitivas y era como lo principal que yo hacía en el área".</p> | <p>"Yo controlaba los ingresos del personal, controlaba vacaciones y novedades, recibos, todo muy operativo, muy administrativo".</p> | <p>"Y bueno, yo al principio estuve unos meses en lo que fue así como la atención al público, asesorar en políticas de empleo, capacitación. Si estaba desempleado, notificarle que estaba el seguro por desempleo y después me movieron como a la parte de empresa, derivación y también empecé a hacer lo que son todas las entrevistas para las derivaciones y el contacto con las empresas que querían contratar personas. Decirles '¿querés contratar gente?', bueno, tenés este programa de empleo, puedes eh capacitar a una persona por 4 horas, eh el ministerio te da una estímulo, digamos, eh más que nada en modalidades de contratación de personas y también asesorar a la persona que estaba buscando, por ejemplo, alguien que quería hacer una práctica o algún trabajo de media jornada, bueno, también como derivarlos a la empresa y también empecé a hacer lo que son todas las entrevistas para las derivaciones".</p> | <p>"Mis principales tareas, bueno, en mi puesto era como ser operadora del control horario. Acá se ficha en diferentes relojes. Hay un proceso muy estricto de fichado, hay distintos relojes como dependencias. No todas las dependencias tienen su reloj, pero todas las personas fichan. Específicamente a mí la tarea que me asignaron era de llevar adelante las fichadas del reloj de acá, que es un reloj muy grande, trabajan como 300 personas ahí a diario. Lo que hacía en su momento era, bueno, reclamar cuando veía que había gente ausente, cuando llegaron tarde, reclamar a cada secretaria la presentación de las planillas".</p> | <p>"Confeccionaba los legajo de los colaboradores, me encargaba del proceso de documentación en las bajas de colaboradores, los archivo de documentación, etc".</p> |
| <p>"Sí, la verdad que sí. Me acuerdo que de UNRaf nos mandaban correos y nos iban preguntando qué tareas estábamos haciendo, si creíamos que lo que estábamos haciendo estaba relacionado a la carrera y demás. Siempre también ellos estuvieron abiertos de ese lado, si nosotros a lo mejor veíamos algo que no estaba bien, no correspondía o demás. Pero sí, total super relacionado en la carrera".</p> | <p>"Sí, principalmente con la materia de Reclutamiento y Selección y Políticas Sociolaborales. Todo lo que veíamos en la materia era lo que aplicábamos en la oficina. También se vinculaba un poco con Derecho Laboral y Liquidación de sueldos al tener que resolver consultas sobre desvinculaciones o indemnizaciones".</p> | <p>"Sí, sí, las tareas tenían relación con la carrera. Sin dudas que yo podría haber hecho más, sí, considero que podría haberme metido en otras tareas, que, es más, lo propuse porque a veces tal vez sentía que tenía un tiempo libre y que podía ayudar, no solo porque quería también hacerlo y sumar de ese lado, sino también apoyar el equipo, que a veces estaba saturado, pero bueno, no me daban el lugar para poder hacerlo".</p> | <p>"Si si, yo vi todos esos contenidos entonces sabía lo que estaba haciendo y también de ahí fui aprendiendo".</p> | <p>"Sí, digamos que la experiencia de la práctica estuvo buena porque trataba la parte del sector público, de lo que uno como profesional de Relaciones Laborales puede hacer en el sector público. En este caso a mí me tocó el tema del empleo. A mí la práctica me sirvió un montón porque, al estar tanto en la atención al público y resolviendo consultas, desde mi punto de vista me ayudó mucho a desenvolverme, a perder capaz esa vergüenza de hablar con la gente, de tomar alguna cierta decisión o decir 'bueno, esto se hace así, estos procesos son así'. Después, un poco lo que me llevó a renunciar o no seguir más en la Muni fue una cuestión de que yo tenía la necesidad de conocer el privado, saber qué se hace, porque no me quería quedar solo en el público. Sentía que también estaba un poco estancada, ya eran tareas muy monótonas que me llevaban al aburrimiento. Pero sí, la pasantía me sirvió, no es que fui a hacer algo y decir 'nada que ver'".</p> | <p>"Estaba relacionado con la carrera, porque era parte del área de Recursos Humanos, pero era como muy básica la tarea, o sea, claramente no te enseñan en Relaciones del Trabajo a llevar a cabo el control horario de acá, era como muy específico. Tampoco creo necesario que te enseñen, pero sí sabes que hay que tener una administración de personal en el área de Recursos Humanos y eso es lo que hacía yo, pero no creo que se necesite teoría para eso. Y capaz porque yo tengo compañeras de esa área que no tienen formación de Recursos Humanos. Por ejemplo, la tarea que yo hacía la hace una persona que no tiene título. O sea, la puede hacer cualquiera, sin menospreciar. Me refiero a que cualquier persona con perfil administrativo podía hacer eso".</p> | <p>"Completamente vinculadas con las materias y la carrera".</p> |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|--|
| <p>"En cuanto a los horarios, la verdad es que fueron muy buenos, porque me permitían, en mi caso, poder avanzar con la carrera, que había quedado un poco atrasada. En relación con la remuneración, uno también iba viendo las pasantías que se publicaban y estábamos todos en valores similares, así que en ese sentido fue excelente. Respecto a las condiciones, siempre fueron totalmente claras, tanto desde la universidad, con toda la documentación que nos hacían firmar y el proceso en general, como desde el lado laboral. Todo estaba claro en relación con las tareas, las obligaciones que uno tenía que cumplir y los beneficios que correspondían. En cuanto a la duración, si bien fue corta, porque una piensa que una pasantía dura al menos seis meses, para mí fue una suerte enorme haber podido acceder a un contrato y después pasar a planta. Por eso no me molestó que haya durado cuatro meses. En ese tiempo aprendí un montón de cosas y considero que, si me ofrecieron el contrato, fue porque algo bien estaba haciendo o porque estaba bien ubicada en lo laboral. La verdad es que no sentí que haya fallado algo en mi pasantía. Siento que fue una experiencia muy redonda y muy clara para las tres partes: de mi lado, cumpliendo con las condiciones y la carga horaria; desde lo laboral, siguiendo las indicaciones de mis superiores; y desde la universidad, con un acompañamiento adecuado. Además, tanto mis compañeros como mi jefa siempre estuvieron predispuestos a explicarme y a volver a explicarme si algo me quedaba en duda. Por eso digo que tuve una experiencia muy linda como pasante, sinceramente."</p> | <p>"Sí, las condiciones siempre estuvieron muy claras. He trabajado también fuera de mi horario como pasante, pero por una cuestión de vocación y porque algunos eventos tal vez se realizaban por la tarde porque teníamos que convocar gente y demás, pero siempre eso se retribuye, digamos, compensando con los días. No es que al final del día trabajaba horas en negro y demás, siempre me pareció supercorrecto. Mis contratos estuvieron siempre al día, así que nunca tuve como nada de que quejarme. Y en cuanto a la remuneración, la verdad que era acorde a las tareas que realizaba, tanto en quejas sobre eso. Y me permitió también tener independencia económica. En su momento seguía viviendo con mis papás, así que era plaza para mí, para mis salidas, para algo de la fiacu y no mucho más que eso. En cuanto a las obligaciones de las partes, la institución, si cumpla como te digo, siempre mis contratos estuvieron en regla, siempre recibí la copia de los mismos, no había duda de lo que yo gozaba y me correspondía como derecho. Las licencias lo mismo. Nos dieron la inducción igual que cualquier empleado del municipio, que tiene un reglamento particular. En cuanto a la universidad, cumplieron con la parte de la reglamentación de hacer la intermediación en sí responsable con trabajo y yo siempre traté de aportar y ser proactiva, así que también".</p> | <p>"Sí, la verdad que estaba conforme. Yo creo que las pasantías son pensadas para estudiantes que tienen ciertas condiciones. Yo, por ejemplo, vivo con mi mamá, no es que tengo que mantener un alquiler o mantenerme a mí misma por mi cuenta y pagar una obra social o cosas así. Entonces, si las pasantías creo que están pensadas como esas asignaciones para ciertas personas. Siendo estudiantes y habiendo compartido con otras personas que tal vez tienen hijos o tienen otro tipo de responsabilidades económicas no pueden hacer una pasantía, tienen que tal vez seguir trabajando de otra cosa. Entonces creo que acorde a mi realidad, sí, me amoldé, pero bueno, porque podía. Pero bueno, ese es mi pensamiento también el tema de las asignaciones son válidas, sé que hay otros lugares que a veces no pagan, digamos, en lo que son pasantías gratuitas ad honorem. Y bueno, por suerte tenemos estas pasantías que, aunque sea, te dan algo. Las obligaciones de las partes yo creo que la empresa si cumplió sus obligaciones de pagarme la asignación todos los meses, de haberme dado los recursos para mi trabajo en la empresa también. Esas que eran las obligaciones las han cumplido y fueron correctos. UNRAf sí tenía que comunicarse conmigo mensualmente o algo de ese estilo, no recuerdo que haya pasado eso, como dije. Y de mi parte también creo que cumplí, que fui honesta y que hice lo que se me ha pedido y creo que cumplí con horarios, tiempos y a lo último cuando me dieron un feedback con el que siento que estaban conformes con que haya trabajado ahí ese tiempo. Así que, por lo que yo entendí, creo que también de mi parte cumplí".</p> | <p>"Sí, estaban claras y adecuadas, todas las condiciones en general. Bastante bien. Y las obligaciones de la empresa y de la UNRAf se cumplieron lo que dice el contrato y ya. Después la empresa hizo su parte. Pero después yo creo que la empresa también fue haciendo lo que pudo como pudo, tampoco tenía todas las herramientas para darme, yo era la que tenía que pedirías. Y yo creo haber cumplido con las expectativas".</p> | <p>"La duración bien, bueno, duró lo que más podía durar la pasantía que es un año y medio. Bueno, la asignación en su momento no me quejaba, era como bueno, me sirve... y no después las condiciones bien, o sea, siempre me dieron las herramientas, la comodidad, si necesitaba algo, siempre me lo dieron. Si necesitaba permisos de estudio, también no había problema". "Eh, no sé si tengo dificultades. Yo por suerte la pasantía eh como eran 4 horas por la mañana me siempre me pude como organizar bien por el tema del cursado. Nunca tuve que cursar por la mañana, por la siesta, siempre por la noche. Si pasaba esto que a veces necesitabas más horas de estudio, prepararte mejor, que a veces el tema de la pasantía, el estudio se te puede hacer pesado, pero eh por suerte puede llevar bien la carrera, no es que me atrásé o algo por hacer una pasantía o por encontrarme eh trabajando, pero no tuve así como dificultades como".</p> | <p>"Sí, las condiciones bien. Porque después cuando yo he vuelto a leer la descripción de lo que habían puesto en la pasantía antes de contratar, era claramente lo que yo hacía. De carga horaria, sí, re bien. Los días de exámenes que me correspondían también super bien. O incluso si a veces no llegaba yo con el trabajo y tenía que hacer más horas, las hacía, pero después me devolvían esas horas, no había problemas con nada de eso. Y remuneración, bien. Las obligaciones yo creo que sí, en la institución si se cumplieron, porque siempre como que son re estrictos en ese sentido. Se cumple lo que se tiene que cumplir. Bueno, de mi parte también entiendo que cumplí. La universidad no tengo bien claro cuál es el rol. Entiendo que acompañar o consultarte cada tanto cómo venís, eso no pasó, que yo recuerde, creo que no. No sé si me han preguntado con un formulario alguna vez, pero creo que no".</p> | <p>"Sí, muy bueno todo."</p> |
| <p>"El aspecto positivo fue que fue mi primer trabajo relacionado con la carrera, que hoy sigue siendo ese y que me encanta. También fue muy importante la experiencia de conocer otra realidad y otra parte de las relaciones de trabajo, porque en la teoría muchas veces se pone más el foco en lo privado y, del lado público, hay un montón de cosas que abarca recursos humanos. Son muchísimas cosas que en la práctica no siempre se pueden hacer, aunque a uno le gustaría, y eso también forma parte de la realidad. Entonces puede ver otra mirada, entender que algunas cuestiones no eran exactamente como decía la teoría, pero que eso tiene que ver con muchos aspectos que influyen. Además, fue muy importante el clima laboral y el vínculo. En mi oficina, por ejemplo, mi jefa es licenciada en recursos humanos, pero también tengo compañeros recibidas de AGI. Ahí se veía a hacer sí las distintas carreras se podían complementar y cómo todas entendíamos lo mismo, sabíamos qué se requería, que teníamos que hacer y cuáles eran los objetivos a cumplir. Eso, sumado al vínculo entre personas de distintas edades, fue uno de los aspectos más importantes y principales, y es algo que sigue creciendo y cambiando, porque realmente es un lujo. En cuanto a los desafíos, durante la pasantía hubo algo de inestabilidad y la incertidumbre de saber si el vínculo laboral iba a continuar. Desde el inicio me decían que en el ámbito público es difícil entrar y que, una vez finalizada la pasantía, podía pasar que no se continuara el trabajo. Entonces aparecía esa duda de qué iba a pasar después, si al terminar la pasantía iba a quedarme o no, y qué iba a hacer si no seguía ahí, si iba a conseguir trabajo de lo mío. Ese fue el principal desafío desde ese lado. De todos modos, al final salió todo bien y, más allá de eso, después lo demás fluyó muchísimo".</p> | <p>"Como positivo, en la modalidad está buenísimo el tema de que sea <i>part time</i> para que puedas seguir estudiando. En sí, de mi experiencia valoro muchísimo en ese momento el equipo de trabajo que teníamos. Era un equipo joven, supercapacitado. Había también un estudiante de psicología que nos daba una mano. Después había eran sido un equipo interdisciplinario. Mi jefa era licenciada en recursos humanos. Después trabajábamos con trabajadora social. Había otro grupo de psicólogos también, un contador, así que teníamos como una vista amplia de lo que era la situación laboral. Había mucho trabajo en el territorio. Al finalizar la instancia, justo me tocó la época electoral. Veíamos cómo se iban desfinanciando las herramientas y programas, y no podíamos dar respuesta a la necesidad de las personas. Esa fue la parte más difícil porque tenías que soportar el mal rato del que venía con necesidad y malestar, enojado y frustrado porque el mercado es cada vez más competitivo. Las personas que asistían eran generalmente de bajos recursos, que no tenían secundaria completa o no tenían las herramientas para redactar su currículum. Era fuerte y difícil emocionalmente no tener que ofrecerles más que una copia de su currículum para que salgan a repartir".</p> | <p>"Como positivo, bueno, obviamente la empresa creyó en mí, me dio la posibilidad de poder ingresar, conocer a personas que tal vez sí no hubiese ingresado ahí no las conocería, a cómo tratar o cómo se maneja una multinacional sin dudas que tal vez no conocía hasta el momento, ver lo grande que puede ser un organigrama, después aprender a cómo manejarme en un contexto distinto. Es una empresa muy formal, al ser producción hay que tener mucho cuidado, tenés que andar con protecciones de oídos, de frío, entonces también siento que aprendí sobre higiene y seguridad, entonces creo que obtuve ciertas habilidades que hoy en día las aplico y conocimientos, rubros, diferentes personas, porque he estado en video llamadas con puestos más elevados al mío de línea con Brasil, porque la empresa es de Alemania, Brasil y Argentina. Entonces siento que me dio como una facta también multinacional que yo no la tenía antes. Después para mí el mayor desafío fue llegar un día y saber que yo tenía que hablar con el gerente de recursos humanos porque había cosas que ya no me estaban haciendo sentir bien. Entonces, siento que eso igual también es una virtud, de cómo con tal vez 22 años me preparó para poder hablar con un gerente, ¿no? Ver qué palabras utilizo y cómo me expreso para que lo que quiero decir o lo que pienso salga bien y de la mejor manera para seguir construyendo el vínculo. Así que creo que mis mayores desafíos fue esto, prepararme para hablar con personas de jerarquía más altas y después me di cuenta que lo puedo hacer tranquilamente. Y además de eso, también haber trabajado en un equipo multifacético, porque había diferentes personas para diferentes puestos dentro del área, éramos seis o siete y la verdad que todos eran muy distintos y tal vez en las reuniones semanales que hacíamos, poder opinar con personas que tenían más experiencia o más años en la empresa, era un desafío, pero también fue un beneficio".</p> | <p>"La verdad es que fue esto de abrirme a un mundo que yo no sabía dónde estaba parada y decir bueno, '¡ahí estoy me gusta lo que hago, quiero seguir en la carrera y terminarla!', eso fue lo positivo. Dificultades, fue esto de yo tener que hacerlo de cero, sin saber si lo hacía bien o no, y no tener como un acompañamiento. O sea, si bien en la empresa me acompañaban, ninguno es profesional en eso. O sea, mi jefa actual, que pasó por distintos jefes, es abogada. Entonces, como, bueno, ella me decía, yo aprendo a la par tuya. O sea, todo lo que vos traes de la universidad lo aprendemos juntas. Y así fue".</p> | <p>"De la pasantía en sí, la verdad es que está bueno hacer pasantías. Siempre le digo al que puede, al que está estudiando: 'Che, anotate a las pasantías'. Son cuatro horas, te dan una asignación que sirve, pero está bueno porque te permite adquirir experiencia laboral antes de recibirte. Te permite ver las cosas de otra manera y llegas un poco más preparada al momento en el que te recibís y tenés que decir 'Bueno, ya me recibí, ahora tengo que buscar un trabajo'. No es lo mismo recibirse sin ninguna experiencia que tener, aunque sea, una pasantía como mínimo. En cuanto a dificultades, no sé si tuve. Por suerte, como la pasantía era de cuatro horas por la mañana, siempre me pude organizar bien con el cursado. Nunca tuve que cursar por la mañana o por la siesta, siempre cursé de noche. Si pasaba que a veces necesitabas más horas de estudio o prepararte mejor, y ahí el tema de la pasantía junto con el estudio se te podía hacer pesado. Pero por suerte puede llevar bien la carrera, no es que me atrásé ni nada por hacer una pasantía o por estar trabajando. No tuve dificultades grandes".</p> | <p>Como positivo primero y lo que más a mí me importaba, como les dije antes, que era sumar experiencia al currículum. Después me di cuenta que era meramente administrativo y que tampoco me sumaba tanto. Sí, nombrar que estuve un área de recursos humanos, pero yo no lo veía tan rico para presentarme con eso. Después el desenvolverse con la gente, a mí eso es lo que más me gustaba, lo que más yo sacaba, porque después hubo un momento que ya aprendí el control horario de memoria y ya lo tenía siempre al día, pero lo más enriquecedor es cuando la gente recurre a vos, te necesita, te pregunta, vos le podés resolver y está agradecido, eso sí me encanta. Después lo que más realmente me costó mucho fue integrarme en el equipo porque eran personas más grandes que yo y por esto y lo de que haya tanto trabajo, estén tan ocupadas y no me puedan dar tanta atención y eso hacía que también como era nueva, como les dije, me sentía pesada y cometía errores y todo era muy incómodo, me sentía incómoda. Eso fue re duro.</p> | <p>"Todos los conocimientos que obtuve a la pasantía, como crecí tanto personal como profesionalmente. La experiencia que me dio trabajar en el área para conocer muchos temas nuevos, como no tenía experiencia." "Como desafío solo puedo mencionar mi crecimiento, a aprender cosas nuevas constantemente que me formaron como profesional. Metas que cumplí en su momento, y que me formaron".</p> |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|---|
| <p>"Creo que la principal habilidad que desarrollé, quizás porque siempre me costó, fue la de poder mediar en los conflictos. En el área todo el tiempo hay personas que traen problemas, peleas entre compañeros u otras situaciones, así que fue clave aprender a hablar, negociar y mediar entre las personas. Esto de decir 'te voy a escuchar, contame qué pasó' y tratar de entender a cada parte. Esa capacidad de hablar con la gente, comunicarme y saber escuchar fue una de las habilidades más importantes que me llevé. Además, yo misma noté el cambio y fue como decir 'wow, esto realmente lo desarrollé. También me pasó algo que no tenía tan en cuenta y que en la carrera casi no se ve. Un día me dijeron que me iban a enseñar todo lo relacionado con los beneficios sociales porque iba a ser una tarea que iba a hacer yo. Ahí apareció todo el tema de las asignaciones familiares, asignaciones por casamiento y demás, y la verdad es que nunca había pensado que eso formara parte de mi trabajo. Al principio uno cree que son solo papeles, pero en realidad implica asesorar a las personas, ayudarlas a ver qué les conviene, reunir la documentación y cargar todo en el sistema. Esa fue una de las tareas que más me llamó la atención, justamente porque no tenía idea y no pensaba que me iba a tocar hacerlo. Ahora por ejemplo también estamos trabajando con el tema de jubilaciones, que antes lo hacía solo mi jefa y que de a poco nos empezó a delegar para que también sepamos hacerlo. Es algo nuevo que estamos aprendiendo este año y que pensé que no iba a hacer nunca, porque ella lo hacía mucho más rápido y tenía mucha más experiencia. Esas fueron las principales tareas; después, lo demás son cuestiones del día a día que van surgiendo y que forman parte del trabajo cotidiano de la oficina".</p> | <p>"Habilidad sociales, la empatía con el otro, el tener un lenguaje claro, poder adaptarme a comunicar de manera correcta, identificar si me están entendiendo, comprendiendo, un lenguaje mucho más técnico, más académico y tenés que aprender a ser un poco más simple o más sintético. Esa parte del trabajo en equipo muchísimo. Siempre fui de trabajar tal vez sola o en grupos pequeños y ahí la verdad que al ser el equipo interdisciplinario y trabajar también en conjunto con otras áreas, había que encontrar la manera de entenderse, de coordinar tiempos, proyectos, hacer cada uno su parte para que funcione todo al final del día. Y en lo técnico, más que nada todo lo que era el proceso de reclutamiento y completo. También hubo algunas herramientas pedagógicas porque también fuimos responsables de dar cursos abiertos a la comunidad en lo que tenga que ver con materia laboral. Así que esa parte de de poder dar los temas, hacerlos atractivos y exponerlo a un alumno me pareció interesante. Después también me animé en base a eso a estar en algunas cátedras como adjunta. Estuvo bueno para explorarlo, digamos".</p> | <p>"Aprendí a usar lo que es SAP. El sistema interno también lo aprendí a usar, aprendí a usar Access, habré mejorado métodos desde que llegué, algún tipo de control de mis tareas. Luego, tal vez de mis habilidades más blandas, claramente la comunicación asertiva, las conversaciones difíciles, lo digo por una cuestión de que tal vez tenés que comunicarte con personas gerentes, con compañeros o con personas que tal vez no tienen tu mismo vocabulario porque, no sé, tal vez no tienen la misma educación que vos, entonces los términos también son distintos. Creo que esas son las principales habilidades que logré. Tenía que tomar las riendas y decir, bueno, esto lo soluciono yo, porque si no, no se va a solucionar. O esperar tal vez que alguien vea o entienda lo que me está pasando con ciertas cosas. Entonces, creo que eso, hacerme cargo de lo que a uno le pasaba y hacerlo ver para mejorar el clima".</p> | <p>"Un montón. Yo creo que nunca había mandado tantos mails en mi vida. El tener que pararme y hablar a un público que yo en ese momento creo que tenía 21, 22, y yo tenía que hablarle a gente que tenía 40 en adelante y decirles 'bueno, este es el reglamento interno, y de ahora en más se trabaja en base a esto'. O sea, a mí me dejaron ahí y todos me miraban como '¿qué está diciendo?'. El tener que abrirme al público y dar como pautas. Después sentarme en reuniones, hablar, que vengan y me consulten y saber de lo que estoy hablando. Ser también un poco proactiva en muchas cosas".</p> | <p>"Bien. Conocimientos, aprendí obviamente todo lo que es lo que es de empleo. Más que nada me formé bastante en eso de por qué se aplicaba tal política, qué población iba dirigida. También a veces ahí en la oficina me daban la posibilidad de, bueno, '¿tenés alguna idea de algún programa de empleo que podría hacer la Muni? Bueno, escribirlo, proponelo que se puede hacer'. Pero sí, qué sé yo, todo lo que es políticas de empleo. Aprendí también a trabajar un poco con proceso, tema de, bueno, hay que seguir ciertos pasos para poder también trabajar de un poco de manera organizada, planificada. El tema de esto de trabajar un poco siempre con poco tiempo porque en su momento teníamos bastante demanda. Había días que yo entrevistaba de a 15 personas... y después el tema del desenvolvimiento a mí me ayudó un montón el hablar con las personas, poder presentarme de determinada manera ante una empresa, poder ir y proponer una política, asesorar, eso, digamos, estubo bastante bueno".</p> | <p>"Aprendí habilidades sociales y comunicacionales, un montón. Con esto que les digo de la atención al público, que no era mi función exclusiva, pero todas tenemos que estar a disposición de la ventanilla cuando falta la que está en la ventanilla o del teléfono, todo eso, un montón de tener que resolver cuestiones. En principio sí pensaba que eran muchas responsabilidades cuando apenas yo empecé, porque lo que nosotros hacemos de controlar las fichadas, las ausencias y demás implica después pasar las novedades a sueldos. Si nosotros cometemos un error, la persona pierde el presentismo por nuestra culpa, eso es re importante. Entonces yo al principio estaba re asustada y cometía errores o cosas que no las sabía".</p> | <p>"Técnicos, comunicacionales, organizarme con tareas, planificar las tareas y planificar por semana, conocimientos legales".</p> |
| <p>Académicamente, la pasantía me permitió bajar todo lo que veníamos aprendiendo. Me ayudó a visualizarlo en la práctica y decir 'bueno, esto se relaciona con esto, esto es aquello que aprendí'. Muchas veces me acordaba de ejemplos que habían dado algunos profesores y pensaba 'sí, esto lo puedo bajar a la realidad y hacerlo desde este lugar'. También influyó mucho ir escuchando a mis amigas que ya tenían pasantías. Nos juntábamos, hablábamos de nuestras experiencias y de ahí iban saliendo ideas, como decir 'mirá, esto lo puedo implementar' o 'esta es una forma más fácil de hacer lo que ya estoy haciendo'. La pasantía también me permitió generar un vínculo distinto con mis compañeros de facultad, porque todos estábamos trabajando y eso abrió una nueva forma de comunicación. Incluso en las clases pasaba que se daban ciertos temas y a podía participar y decir 'en mi trabajo pasa esto, ¿qué se puede hacer?'. A partir de ahí, el profesor podía orientar y decir 'fíjate por este lado' o 'si hay un conflicto, podés encararlo de esta manera'. Desde lo académico, eso me ayudó a ordenar y bajar contenidos que muchas veces uno tiene sueltos en la cabeza y se pregunta cuándo los va a implementar. En lo personal, creo que el mayor crecimiento tuvo que ver con desarrollar habilidades, sobre todo la de comunicarme con la gente, que para mí es lo más importante. La administración de personal se aprende: armar legajos, controlar fichadas, cargar ausentismos. Pero esta habilidad de poder comunicarme, de llegar a la persona y de darle un espacio para que pueda acercarse y plantear tanto problemas pequeños como grandes, fue uno de los aprendizajes más valiosos que me dejó la pasantía".</p> | <p>"Creo que la pasantía influyó en lo académico y laboral de forma transversal, digamos, obviamente todo lo que es mi carrera profesional también se vio atravesado por la formación y la visión que yo tengo del trabajo, digamos. Terminó de afianzar algo que estaba descubriendo y dando vueltas, en un espacio de trabajo que está muy atravesado por la política. Así que eso realmente define mi escala de valores y al momento de elegir a dónde trabajar o de qué manera voy a afrontar ciertas decisiones o ciertos desafíos en el trabajo, voy a evaluar cómo se desenvuelven ciertos líderes o la empresa ante una situación de conflicto. Y realmente eso está atravesado por esa experiencia que me dio la pasantía".</p> | <p>"Sin duda que el aporte fue positivo. Porque veo que ningún lugar es color de rosas, entonces tal vez saber que siempre vamos a estar en lugares donde vamos a encontrarnos con ciertos desafíos, con ciertas personas, con ciertos equipos, con ciertos climas o culturas que pueden ir o no con uno. Y eso también es parte de lo que tenemos que aprender. Y es el camino que tarde o temprano nos llega. Y en un punto es necesario. Así que sin dudas que creo que es positivo tener una pasantía. Y la pasantía que yo tuve fue positiva. Fue positiva y fructífera entonces, si siento que fue buena, obviamente hay cosas que me han gustado y que agradezco y hay cosas que no me han gustado, pero también las agradezco porque he aprendido a cómo manejarlas en ciertos entornos y a ser comparativa y selectiva".</p> | <p>"Yo la verdad que en lo académico soy pésima, no me interesa mucho. Pero en el trabajo me aportó bastante. En esto de darme otros conocimientos, por más que yo me haya recibido en Relaciones del Trabajo, yo pude y puedo abordar otras materias como es hoy por ejemplo la auditoría interna".</p> | <p>"Bien. Bueno, la pasantía a mí me sirvió un montón porque, bueno, yo cuando comienzo a ver el tema de la tesis, bueno, agarré mi experiencia en el sector público para hacer la tesis. En mi tesis analicé lo que son las trayectorias laborales de los chicos que hacían un programa de entrenamiento para el trabajo. A mí me gustaba mucho esta parte de que además de entrevistar y derivar currículum a las empresas, después a hacia seguimientos que era como un tipo de evaluación del desempeño, por así decir. Que bueno, eso estuvo muy bueno, que bueno, eso también antes me preguntaste era algo que no esperaba aprender, esa parte del contacto con el chico, con la persona que hacía la práctica, de ser en cierta medida como su tutora. Pero sí, digamos, fue a mi consideración me sirvió un montón y fue enriquecedora porque, bueno, fue un tema que hice también".</p> | <p>"Me pasaba que podía complementar algunas cosas de la universidad porque conocía gente de acá que también después me daban clases y cosas así, tener esos tipos de contactos, pero no del trabajo en sí. Si tenía gente conocida en los dos lugares, por ejemplo, en ese sentido. Y después, bueno, como profesional, más o menos lo que les decía, no sé si me aportó tanto ese tipo de trabajo en sí, pero sí a cómo me desenvuelvo yo con la gente o el rol de Recursos Humanos para mí a partir de eso".</p> | <p>"En términos profesionales considero que me dio un crecimiento muy importante, ya que me permitió conocer la realidad de una organización, aprender cosas nuevas, que me permitió desarrollar una experiencia única. Que actualmente sigue contribuyendo a mi experiencia laboral, y me permite posicionarme desde un lugar distinto. Me brindó la posibilidad de aprender muchas tareas y conocimientos, no solo desde lo profesional, sino que también experiencia con sistemas, procesos, desarrollar nuevos procesos, planificaciones, entre otras".</p> |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|
| <p>"Continué trabajando en la empresa"</p> | <p>"La pasantía me motivaba a seguir trabajando ahí. El tema, bueno, fue ese esa etapa última en la que cambiaron un poco la las estrategias políticas, si se quiere, o a lo que le daba prioridad la gestión nacional y a las herramientas. Me veía un poco limitada, ya no veía que tenga posibilidad de seguir sumando. La carrera en el espacio público suele ser más larga, aplicar a otro puesto más desafiante o ir a otra área. Ese fue el motivo por el que empecé a buscar trabajo por otro lado".</p> | <p>"No continué trabajando en la empresa, pero actualmente trabajo en una consultora de Buenos Aires como reclutadora freelance. También doy capacitaciones para las nuevas personas que van ingresando. También trabajo en UNRAf dando clases en una materia y también estoy en un local en la parte de atención al público, fotografía, diseño de algunas cosas, asesoramiento".</p> | <p>"Continuo trabajando hoy en día en la empresa".</p> | <p>Continuo trabajando en el lugar donde realizo su pasantía dos meses mas de finalizado el contrato y luego renuncio por otra oportunidad laboral</p> | <p>"Bueno, yo después de que terminó la pasantía lo que más quería era tener estabilidad laboral. Pero bueno, ya no me sentía desafiada profesionalmente porque era, como les dije, hacer siempre lo mismo. Después me fueron dando algunas que otras responsabilidades, pero que rondaban siempre lo mismo. O sea, me querían sacar un poco de lo que era el control horario, pero me daban hacer gestiones sobre llaveros para fichar y qué sé yo. Mientras yo era pasante, una de las chicas de selección y capacitación se fue del área y como estaba disponible, yo pedí que me tengan en cuenta a mí antes de contratar a otra persona, si se podía hacer. Se lo pedí a mi nueva jefa y me dijo que sí. Recién creo que en abril de este año, medio a las patadas empecé en este nuevo puesto. Si influyó en mi decisión, en mi futuro profesional, porque yo hice esa pasantía, me sirvió y todo, pero yo quería otra cosa más. Yo me había cansado de lo meramente administrativo, así que cuando tuve la posibilidad lo pedí, me costó un montón que suceda, pero se dio".</p> | <p>Continúa trabajando donde realizo su pasantía</p> |
| <p>No hubo búsqueda laboral posterior.</p> | <p>"Influyó porque el objetivo claro era el desarrollo profesional. También lo que tiene trabajar en el estado es un poco ese estigma social de 'hoqui', que no trabajas, todos los que están ahí. Y yo, si bien me gustaba mucho el trabajo, también empezaba a ver qué podía hacer a la tarde o de qué manera podía tener una entrada extra de dinero, ocupar ese tiempo. Porque una vez que quedas efectivo, ya empezas a ver como que te cuesta subir de categoría, que cuesta tener una remuneración un poco más alta. Así que empecé la búsqueda primero por eso, por el desarrollo profesional, obviamente por una mejora económica y sabía que si más tiempo pasaba en el estado, más difícil iba a ser incorporarme al sector privado".</p> | <p>"Cuando volví del intercambio empecé a buscar nuevamente trabajo, y estuve todo 5to año sin trabajar, porque no encontraba trabajo, y tampoco he tenido muchas entrevistas ese año. Y cuando me decían que no, me decían que era porque quedaban personas con más experiencia".</p> | <p>-</p> | <p>"Si, digamos, esa experiencia en el sector público, bueno, me hizo ver cómo se maneja el sector público, que se puede hacer, qué áreas puedes desarrollar. Lo cual también me llevó un poco esta decisión de, bueno, yo quiero ir al sector privado porque necesito la experiencia sector privado, quiero ver qué se hace ahí, porque algo es un totalmente diferente. Y bueno,, eso también me esa experiencia me llevó a determinar que bueno, yo mi futuro en unos años no me voy trabajando en el ente público... sino que bueno, yo quiero tener la experiencia sector privado y bueno, y ver en qué me gustaría seguir profundizando".</p> | <p>"Yo ahora estoy en búsqueda activa de otra cosa, de irme a otro lado, pero yo no me quería ir a otro lado sin aunque sea tener una experiencia más específica de Recursos Humanos. No me quería ir solamente con la experiencia de control horario que yo siento que no me suma".</p> | <p>-</p> |
| <p>"Desde el perfil profesional en el sentido de poder llevar a cabo todas las tareas que nos dan ahí en el hospital, de poder vincularse tal cual con otra gente, de poder generar un red, una red de profesionales o de gente que está estudiando en la misma la misma que vos. Entonces va generando contacto o a lo mejor, 'Che, mira, no sé, hay un empleado que quiere ir a trabajar allá, te paso su curriculum', ¿no? Te llaman, che, te puedo pedir si unas referencias y demás, todo el vínculo que va generando con la gente de distintas empresas que, qué sé yo, eso vos lo ves lejano o yo no pensé que iba a ser así, tal cual. Yo no lo pensaba que ibas a llegar a ese a ese vínculo de 'mira, tengo un empleado que quiere venir a trabajar, que trabaja ahí, dame referencias o necesito que me des una mano en esto o hacemos conexiones', a veces se hacen cursos o capacitaciones entre empresas y a veces el hospital está metido, entonces como bueno, yo tengo el contacto porque esa chica estudia conmigo, entonces íbamos y llamábanos y demás, eh, así que sí".</p> | <p>"Realmente es es donde empecé a bajar a tierra y a implementar los conocimientos que me da la universidad, no es lo mismo hacer un análisis de casos que realmente, o sea, entendés igual la materia, ¿no? No digo que no, pero poder experimentarlo, poder llevarlo a la práctica en un contexto real, sin duda hace que sea mucho más fácil de digerir. Te abre la cabeza los temas, después los empezas a vincular unos con otros y el proceso de aprendizaje es mucho más fluido y básicamente como automático".</p> | <p>"Sin dudas que la pasantía me ha permitido ver que uno cuando va pasando por diferentes lugares de trabajo vas viendo cual es mas tu rubro, tu posición, que tipo de tareas te gustan, y sin dudas la pasantía me ha dado a entender cosas que yo ya venía presintiendo en cierto modo. Haciendo las tareas de la pasantía yo me iba dando cuenta cuáles me gustaban más y cuales menos. Yo creo que en cuanto a mi perfil profesional me hizo ver que mi opinion tambien vale, y que soy una profesional que esta siempre creciendo, entendiendo y aprendiendo. Obvio que fortalecio mi perfil con cosas muy positivas, tanto con las buenas y las malas experiencias".</p> | <p>"No creo que fortaleció mi perfil profesional porque cuando yo me junto con mis colegas, compañeros de la universidad, yo veo que ellos hablan bastante de procesos de Recursos Humanos de inducción, selección, capacitación y yo eso no lo tengo. Pero es porque la empresa en realidad no se aboca a eso y por más que yo intenté y demás, por todas las vías posibles, el hacer un plan de beneficios e implementar capacitar y demás, pero nunca tuve como una vía para hacerlo. Con suerte pude lograr hacer un organigrama, una estructura y tener un reglamento de conducta, tener un proceso de inducción y legajos del personal y ahí se terminó".</p> | <p>"Si, digamos, que en cierta medida con esa pasantía que, pude darme cuenta de que es hoy una de las áreas que a mí me gusta es el tema reclutamiento y selección. Yo ahí en la pasantía hice muchas entrevistas, reforcé un montón ese proceso del área en la cual hoy en día si me quiero abocar, me quiero especificar a reclutamiento y selección es la pasantía es un hecho de mi trayectoria laboral que es bastante importante hoy en día en mi curriculum".</p> | <p>"No la pasantía en sí porque lo que yo hice tanto, no. Como les dije, lo podría haber hecho otra persona también, pero lo que estoy haciendo ahora sí. Yo, la verdad es que también quería esta experiencia, lo que estoy haciendo ahora".</p> | <p>"En términos profesionales considero que me dio un crecimiento muy importante, ya que me permitió conocer la realidad de una organización, aprender cosas nuevas, que me permitió desarrollar una experiencia única. Que actualmente sigue contribuyendo a mi experiencia laboral, y me permite posicionarme desde un lugar distinto. Me brindó la posibilidad de aprender muchas tareas y conocimientos, no solo desde lo profesional, sino que también experiencia con sistemas, procesos, desarrollar nuevos procesos, planificaciones, entre otras".</p> |
| <p>"Si. Y superó, superó totalmente todo, en más que nada en la calidad del equipo de trabajo. Yo no pensé que iba a tener tan lindo equipo de trabajo y el apoyo y el acompañamiento y el saber que que eh bueno, vos estás aprendiendo y atrás tuyo eh tenías un montón de gente que bueno, si te equivocaste no pasa nada, o sea, tienes solución y si tú no tienes solución no te preocupes, algo vamos a hacer. Así que superó, superó totalmente porque además de eso se generó un vínculo de lindo laboralmente, así que sí, en todos los aspectos superó las expectativas, en los horarios, en las tareas, en día a día ir aprendiendo cosas nuevas, porque es así, por lo menos nosotros en el público lo veo que todos los días a nosotros nos van cambiando un poco las modal uso de trabajo, entonces estamos en constante cambio, en constante aprendizaje, y bueno, y tenemos esa red de apoyo que sabes que todo lo que pase vas a estar acompañado, así que sí, total, es algo que si tengo que cambiar el trabajo me va a costar muchísimo dejar".</p> | <p>"Si, sí. La la búsqueda fue muy concreta, muy clara. Siempre se hace más porque se propone más. Todos los cursos que nosotros dábamos dictados por las pasantes, los propusimos nosotras, los creamos nosotras al contenido porque nos parecía que aportaba, pero estaba el marcado dentro de la política y dentro de lo que está orientado el trabajo de la oficina".</p> | <p>"Tal vez esperaba más que lo que viví".</p> | <p>"Si, se cumplieron hasta ahí".</p> | <p>"Si, sí, sí, la pasantía cumplió mis expectativas, que fue esto, bueno, adquirir experiencia laboral, conocer un sector, que fue el público en su caso. Pero sí cumplí mi expectativa y obviamente me ayudó un montón porque aprendí cosas, me empecé a desenvolver de otra manera".</p> | <p>"Cumplió mis expectativas en este sentido de tener una experiencia en el área de Recursos Humanos, pero después las otras cosas me las tuve que buscar como para que sea más enriquecedor para lo que yo busco para mi futuro".</p> | <p>Si, se cumplieron mis expectativas</p> |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|---|---|
| <p>"Yo sé que no depende solamente de la universidad, pero sí pondría más foco en hacer llegar mejor a las empresas todo lo que hace la carrera de Relaciones del Trabajo. Siento que no se está explotando de la manera en que se podría, en parte porque no hay tantas pasantías, pero también porque falta información o comunicación sobre todo lo que podemos hacer. Muchas veces se piensa que es solo administrar personal, y en realidad hay un montón de ramas y de aspectos en los que podemos aportar y ayudar. Yo lo veo desde mi experiencia diaria. En mi espacio de trabajo hay chicas recibidas de AGI y, en cuanto al perfil, la forma de trabajar y las herramientas que usamos, es todo bastante parecido a lo que aprendimos en la carrera. Entonces pienso que, así como hay muchas entidades que buscan pasantes de AGI, también se podría revisar y ampliar esa búsqueda hacia Relaciones del Trabajo. Tal vez las empresas están buscando determinadas tareas o actividades y esas funciones podrían cubrirse perfectamente desde nuestra carrera, sin centrarse únicamente en AGI, que siento que es una de las carreras que hoy tiene más pasantías disponibles".</p> | <p>Tal vez un poco el seguimiento de la uni, mas allá del formulario, estaría bueno que se haga algo más. Incluso te digo así como esta el club de egresados, también que haya algo así, que se presenten las personas que van a ingresar a pasantías, que puedan compartir sus experiencias. A mi me tocó una buena experiencia, he escuchado otros casos en los que no, así que por ahí esos espacios más cercanos permiten que uno hable o exprese más ciertas cuestiones que no están buenas. Porque también está un poco el miedo de 'es lo que tengo ahora, si dejo me voy a quedar sin nada, me van a referenciar mal".</p> | <p>"Sin dudas que mayor seguimiento por parte de lo que es la UNRAf. Porque yo tengo una personalidad que si hay algo que me molesta o me hace ruido no tengo problema de comunicarlo con respeto y con mi habilidad de comunicación, pero hay personas que no y que tal vez no se animan y que viven una incomodidad, e ir al trabajo y tal vez no estar pasándola bien no está bueno porque es algo de todos los días. Entonces siento que un acompañamiento y asesoramiento es fundamental para estas situaciones, o incluso comentar que está saliendo todo bien, o si tal vez no está haciendo las tareas que le dijeron que iba a hacer, o está haciendo demasiadas o de menos tareas. Entonces un asesoramiento que serviría para ver cómo llevar adelante ciertas circunstancias que pueden ser tanto positivas como negativas. Si no hay acompañamiento de la universidad siempre va a faltar una pauta".</p> | <p>"Yo creo que a mí me faltó mucho esto, el seguimiento, por más de que los profesores estaban abiertos a cualquier consulta que vos tengas y que quieras saber cómo hacerlo dónde estás trabajando, yo creo que faltó y falta esto. No sé ahora cómo se manejan, pero falta mucho del seguimiento, de preguntarle al alumno cómo viene, si necesita ayuda en algo, si necesita algún material, si le está sucediendo algo ahí adentro, falta mucho de eso".</p> | <p>"Yo creo que a mí me faltó mucho esto, el seguimiento, por más de que los profesores estaban abiertos a cualquier consulta que vos tengas y que quieras saber cómo hacerlo dónde estás trabajando, yo creo que faltó y falta esto. No sé ahora cómo se manejan, pero falta mucho del seguimiento, de preguntarle al alumno cómo viene, si necesita ayuda en algo, si necesita algún material, si le está sucediendo algo ahí adentro, falta mucho de eso".</p> | <p>"No, respecto a mi experiencia, no, pero sí supe de otras personas que si han tenido mayores inconvenientes, pero yo lo que se me planteó se cumplió y y bien, no tengo otra cosa para decir".</p> | <p>"Que las pasantías siempre traten de ser relacionada a la carrera que está estudiando el alumno. Aunque siempre ayudan, pero el ideal sería ese. Ayuda mucha la experiencia".</p> |
| <p>"Compromiso, más que nada, compromiso total, y que pregunten todo, consulten, o sea, desde el otro lado, yo porque, bueno, ahora estoy ayudado a las partes de las pasantías y más que nada nosotras hace poco ingresó una pasante de relaciones de trabajo en la oficina, entonces le decimos, 'vos pregunta, pregunta todo y las veces que vos quieras, porque nosotros estamos acá para enseñarte que vos te lleves esa experiencia.' Y Y y bueno, y yo también poder devolver un poco todo lo que me generaron en mí, todo lo que me explicaron y demás. Bueno, estamos acá para ayudarte. Pregunta, consulta, sacate dudas, lleva lo que vos estás aprendiendo en el trabajo, llevátp a las clases, con los profesores, la verdad que, por lo menos de mi parte, fue un golazo porque nos iban explicando, bueno, mira, esto sí, esto no, y eso, preguntan y que se comprometan. La verdad que es excelente poder tener esta posibilidad en las carreras porque que hay un montón de carreras que no lo tienen y lamentablemente hasta que no te recibas no sabes si es lo que querés o no. Así que bueno, aprovechar estos espacios independientemente si después se genera el el vínculo laboral en cuestión a una planta permanente o lo que sea, sino que generes esa experiencia, que te la lleves porque es super enriquecedora."</p> | <p>"Que no tenga miedo a preguntar nada, que realmente me parece que lo que más vale es la actitud que le ponga para mejorar, proponer cambios. Muchas veces los espacios de trabajo se van desarrollando en el día a día de acuerdo a lo que siempre se hizo. Y capaz vos que venís con una mirada fresca, otro conocimiento u otro proceso que estuviste analizando o estudiando, te das cuenta de que se puede hacer de una manera diferente. Ya sea para ahorrar tiempo, para agilizarlo o mejorarlo porque estaba medio, no sé, poco claro tal vez, o que de hecho sea hace, pero no hay ningún procedimiento establecido. Poder darle forma y proponer con todas las de que te pueda salir mal o que tengas que seguir reajustándolo es lo que te va a ayudar a crecer y a sacarle provecho".</p> | <p>"Que se anime a hacer la pasantía, porque sin dudas es muy importante trabajar de lo que a uno le gusta, lo que uno está estudiando. Porque además capaz te dura uno, dos, tres meses, pero nunca sabemos a quién podés conocer ahí, qué contactos podemos hacer, qué compañeros podemos encontrarlos, amigos. La experiencia a una pasantía nunca va a estar de más y siempre para mí va a ser positiva porque te va a enseñar más a valorar el tiempo que vos tenés, te va a ayudar a organizarte muchísimo más, te va a sacar de solo estar estudiando que por ahí está bueno, y además dejás de ver sólo la teoría que muchas veces no se aplica ya partir de eso ver como profesional qué te parece que está bien o que está mal. Te va educando y te va formando, para mí a la par con la universidad es perfecto. Mi consejo es siempre buscar, y si no es una pasantía, es un trabajo, algo que te ayude a insertarte, porque las habilidades blandas que se requieren hoy las vas a aprender, el estar en contacto con las personas y conocer espacios nuevos siempre va a ser positivo".</p> | <p>"Que se anime, que confie mucho en su capacidad, en su intelecto, que si está ahí también es por algo, es porque lo seleccionaron, porque la verdad es que vieron una capacidad en él. Que le meta mucha onda y si no le gusta o no se siente cómodo que no dude, que no piense '¿qué van a decir de mí?'. No porque te contraten siendo pasante, te están haciendo un favor. Si vos estás ahí, es porque a vos te sirve, a ellos les sirve, pero no estás casado con ninguna empresa. Si tenés posibilidad de irte a una empresa más grande y desarrollarte mejor y que te den mejores condiciones, que lo hagan".</p> | <p>"Digamos que si está la posibilidad de que se anoten, obviamente, en algo relacionado a la carrera y que se tome ese tiempo para comenzar una pasantía, porque ayuda un montón. No es lo mismo para el que recién empieza que para el que ya viene trabajando, pero sirve mucho para poner los conocimientos en práctica. Más que nada, moverte en el contexto laboral está bueno porque, en mi caso, al estar en la parte de empresas, empecé a ir a empresas a visitar y conoci a responsables del área de recursos humanos. Entonces, te empezás a hacer una red de contactos que sirve un montón, o de gente con la cual uno puede intercambiar experiencias: qué estás haciendo, qué se hace en la empresa. Está bueno, digamos, yo siempre le digo a todo el que pueda que se anote a una pasantía. Está bueno tener una experiencia antes de recibirse. En conclusión, a mí la experiencia me sirvió un montón y en su momento la re valoré. Por suerte, en la oficina de empleo los compañeros eran súper compañeros y siempre me capacitaron. Además, tuve la posibilidad de que, más allá de la atención al público, pude hacer otras tareas, lo que me permitió generar una red de contactos y, por ejemplo, hablar directamente con el Ministerio de Santa Fe. La verdad es que me sirvió mucho como experiencia en el sector público. Después me fui al sector privado porque necesitaba conocer qué se hace en ese ámbito".</p> | <p>"Bueno, lo que me pasó a mí también, que aproveche para aprender y para cometer los errores que tenga que cometer. Son cosas que yo las tuve que hablar con la psicóloga porque yo creía una vez que me recibí, que no podía seguir cometiendo errores. Que disfrute el proceso y la organización, que te permite ser estudiante y pasante al mismo tiempo mientras vas adquiriendo la experiencia. Y que se anote".</p> | <p>"Creo que no hay mejor oportunidad que aprovechar al máximo el tiempo de pasantía, para formarse, aprender conocimientos y habilidades. Como así también la oportunidad de poder destacar sus conocimientos y ganas de avanzar".</p> |

| Entrevista 17 | Entrevista 18 | Entrevista 19 | Entrevista 20 | Entrevista 21 |
|--|--|---|--|--|
| 21 años al iniciar la pasantía, 23 actualmente. | 22 años al iniciar la pasantía, 25 actualmente. | 20 años al iniciar la pasantía y 23 actualmente. | 21 y 23 años al hacer las pasantías, 26 actualmente. | 21 años al iniciar la pasantía, 23 actualmente. |
| Femenino | Femenino | Femenino | Femenino | Femenino |
| Cursando el último año. | Finalizando la tesis. | Graduada en 2025. | Graduada en 2025. | Graduada en 2025. |
| 2020 | 2018 | 2020 | 2017 | 2020 |
| <p>"Mi primer trabajo fue en una radio. Fui locutora y tenía 19. Trabajé como locutora y después empecé a dar clases particulares a chicos de primaria y secundaria" "Como podía elegir los horarios de cursada, yo elegía los horarios de la noche, cosa de tener la mañana y la tarde libre para poder hacer cualquiera de estas cosas, ya sea dar particular o bueno, en su momento la radio estaba en pandemia, así que estaba libre".</p> | <p>"Mi primer trabajo fue en el 2021. Yo soy de un pueblo de San Vicente y bueno, me había agarrado pandemia ya 2020 2021 y en marzo, abril de del 2021 arranqué como secretaria en un en una pyme familiar de San Vicente que se dedica a fabricar y vender casillas rodantes, casillas rurales, motor home y ese tipo de vehículos, no sé cómo cómo llamarlos. Y bueno, era como administrativa, la realidad es que hacía un poco de todo. Era un negocio familiar que estaba muy desordenado porque toda la vida lo habían manejado ellos. Así que hacía banco, facturación, contacto con clientes, redes, hacía un poco de todo. La primera experiencia fue esta, después en 2022 volví a a Rafaela porque volvieron a abrir las aulas. En mayo estuve haciendo una pasantía de un mes en una empresa, pero era call center, nada que ver a lo que estaba estudiando, así que decidí renunciar a la pasantía porque no era lo que lo que a mí me gustaba. Estuve ese mes ahí y en sí, en septiembre entré en donde estoy actualmente. Si bien no tenía nada que ver a lo que yo estaba estudiando, el primer trabajo, no sé, me permitió relacionarme, desenvolverme un poco más. Tenés un problema, bueno, encontrás la manera de resolverlo, sea en el ámbito que sea, así que sí, después eso me ayudó mucho en la pasantía".</p> | <p>"Mi primer trabajo fue la pasantía, en una empresa de la ciudad de Sunchales. Tenía solamente mediodía afectado por el trabajo en sí. Y bueno, yo estaba viviendo en Lehmann, por lo cual yo viajaba a trabajar a Sunchales y después a las 12 terminaba, me volvía y ya a la tarde me tenía que ir a Rafaela de nuevo a cursar, pero por la pequeña carga horaria que tiene la pasantía te da tiempo a que vos te puedas acomodar con la universidad. Aparte generalmente yo estaba en un grupo en donde mis compañeros también trabajaban, entonces nos podíamos acomodar por temas de trabajos en grupo y demás, lo podíamos acomodar bien porque todos teníamos el mismo horario afectado y después a la tarde ya teníamos disponibilidad, pero bueno, es algo que se puede hacer, digamos, no es que te que te saca horas de estudio. Yo soy de Lehmann".</p> | <p>"Mi primer trabajo formal fue esa pasantía que hice a los 21 años. Previamente, por ejemplo, mi papá está en un club y lo he ayudado y demás, pero no era un trabajo en sí o yo no me lo tomé así. Para mí, el primer trabajo formal fue esa pasantía".</p> | <p>"Mi primer trabajo fue en esa pasantía a los 21".</p> |
| <p>"No sabría decir qué me motivó, porque era eso o salir a trabajar y tampoco sabía que quería hacer. Entonces, fue un poco más por descartar y por cercanía que elegí la licenciatura, porque no tenía otra cosa más cerca de mi ciudad, porque como yo soy de Ceres es como que no había otra opción, era eso o estudiar para maestra. Algo que me gustó fue la rama social que tiene"."La verdad no tenía muchas expectativas porque no sé, era raro porque como era una universidad joven, no había mucha info, yo no conocía mucho, no pude tener contacto con exalumnos porque todavía la mayoría eran alumnos. Entonces, por ahí como que era raro. Pero después sí me gustó, después le agarré cariño a la carrera y a la universidad. Y materias me gustaron mucho las que tuvimos en cuarto y en quinto año, que son como un poco más vinculadas a los social y no tan vinculadas a lo que es una empresa privada."</p> | <p>"Bueno, mi papá tiene un a pyme en San Vicente y yo como que toda la vida lo vi estando manejando gente como encargado, oficina, haciendo un poco de todo y como que yo estaba siempre metida ahí. Yo creo que un poco eso, cuando decidí qué estudiar, ese año antes era como que tenía 1000 ideas en la cabeza, no tenía nada bien definido, pero sí sabía que me gustaba mucho estar en contacto con la gente, poder ayudarlos. Me interesaba mucho la carrera de recursos humanos. Y bueno, justo dio la casualidad que mi vecina de San Vicente era profesora acá en UNRAF y me comentó de esta nueva carrera porque en ese entonces hacía pocos años que que habían empezado con el plan de estudio, así que dije, bueno, prueba. Y nada, me encantó, la verdad que no me arrepiento de la elección".</p> | <p>"Prácticamente elegí entre las que tenía en mente y bueno, me quedé con esta, pero porque tenía que tomar una decisión. Bueno, a mí las materias que más me llamaron atención fueron las relacionadas a los derechos laborales y también a la a la gestión de las personas".</p> | <p>"Uh, es difícil responder la pregunta porque, en realidad, siempre me gustaron las carreras sociales. Cuando estaba en quinto estaba entre estudiar recursos humanos, marketing o relaciones públicas, o sea, iba por esa línea. Cuando vi que estaba la carrera de Relaciones del Trabajo en la UNRAF y que el plan de estudio era bastante parecido a lo que es recursos humanos, me empecé a gustar cada vez más esa rama. En su momento teníamos una materia que nos daba mucho material y mucha información sobre recursos humanos, y eso hizo que me fuera interesando cada vez más. Entonces, un poco me tiré a la pileta. Siempre me gustó trabajar con personas o en cuestiones más sociales, pero no es que diga 'siempre supe que quería estudiar esto'. Cuando empecé la carrera tenía la expectativa de volver a mi ciudad, porque yo no soy de Rafaela, soy de Gálvez. Tenía la idea de volver y trabajar ahí, aunque no sabía bien de qué, ni cómo, ni dónde, si de manera independiente o en una empresa. Tampoco tenía muy claro a dónde me iba a llevar la carrera. En ese momento había materias, si ustedes cursan con el mismo plan de cinco años que cursé yo, que son más sociales y no tan orientadas a la empresa. Entonces, uno amplía un poco el panorama y piensa que puede trabajar en entidades públicas, sindicales o en otros espacios, como que te da más opciones. Por eso estaba bastante abierta esa cuestión. Si tenía la expectativa de volver a mi casa en algún punto, aunque hasta el día de hoy sigo acá en Rafaela. Las materias que más me gustaban eran las de investigación y las más sociales. Me gustaron mucho y durante toda la carrera hice investigación, también vinculada a esta parte más de estudiar y analizar".</p> | <p>"No se en realidad, porque yo estuve en duda hasta el último momento, pero creo que la salida laboral, el hecho de que yo quería trabajar y tratar con las personas, eso fue lo que me motivó. También aprender cosas nuevas que me guste. Creo que era mi principal expectativa. Tenía mucho miedo a haberme confundido y que no sea la carrera para mí. Así que fue eso lo que más me motivó. Y después las materias que más me gustaron fueron sociología del trabajo, después la de capacitación y desarrollo y creo que psicología del trabajo".</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| <p>"La opción principal era psicología, pero como no había acá pública en Santa Fe, tenía que irme a otra provincia y por temas económicos y porque tampoco me quería ir tan lejos de mi familia, fue que elegí venir a Rafaela y estudiar Relaciones de Trabajo."</p> | <p>"Como les digo, ese año tenía miles de ideas por la cabeza, no tenía nada bien definido y yo por ahí veía a mis amigas que no sé, hacía ya 3 años que tenían decidido que estudiar. Yo no lo sentía así. Pero bueno, cuando empecé a ver el plan de estudios, había venido a la expocarrera y esta vecina que era profe acá me dice, 'está buena la propuesta' y me había pasado como información y dije, bueno, si es esto. Estaba entre esos o administración de empresas también y bueno, me decidí por Relaciones del trabajo. Expectativas de la carrera. ¿Qué pregunta! Esa pregunta siempre nos la hacen cuando entramos en el primer año. No, sinceramente no recuerdo qué expectativa tenía. Si estaba como bastante ilusionada y me motivaba la idea de poder ayudar a la gente, poder resolver sus temas. Esa es la parte que siempre más me gustó. En cuanto a materias, soy sincera, el año pasado cursé las últimas, por ahí no me acuerdo, pero bueno, me gusta mucho todo lo que es gestión, capacitación, desempeño, como esas esas cuestiones, ¿no? Incluso hoy en día estoy más en lo que es capacitación, gestión, administración en sí que en liquidación de sueldos, que nunca me gustó tanto".</p> | <p>"Yo estaba entre tres carreras, una era contador público, la licenciatura en Relaciones del Trabajo y bueno, la otra era algo parecido, alguna Administración de Empresas, Dirección de Negocios, no me acuerdo bien cuál era. Pero bueno, sinceramente, yo terminé mi quinto año de secundaria sin saber qué estudiar, sin tomar una decisión. Creo que la expectativa era formarme profesionalmente y bueno, lo logré. Hoy ya soy profesional de la carrera que elegí".</p> | <p>"No, no, no pensé ni realice otra carrera. Arranqué relaciones del trabajo y terminé".</p> | <p>"No, no arranqué otra carrera porque justo yo arranqué cuando en UNRAf todavía podía cambiar a mitad del primer cuatrimestre, así que estuve hasta mitad de cuatrimestre analizando entre AGI o Relaciones Laborales y terminé yendo por Relaciones del Trabajo".</p> |
| <p>"Yo siento que cambió inclusive cómo veo yo el mundo en general. Siento que es muy importante pasar por la universidad para poder tener como otra mirada, no solo social, sino de vos mismo y de la vida en general. Me parece que más allá de la información que nos dio como profesionales sobre el trabajo, siento que para la vida misma te marca".</p> | <p>"Sí, no sé, por ahí parece medio medio algo que todos dicen, pero es cierto que la universidad te abre como las puertas al mundo laboral. Yo considero que si no hubiera estado estudiando me hubiera resultado difícil poder entrar en una empresa. Así que no sé, mis compañeros todos entramos por por pasantías a nuestros trabajos actuales. Y si, me ayudó mucho, digamos, me abrió la cabeza, me ayudó a desenvolverme también al venir de un pueblo y tener que enfrentarte con la ciudad, con la gente acá, con el mundo laboral acá en la ciudad también. Yo creo que me ayudó un montón la universidad".</p> | <p>"Sí, obvio, el pasar por la universidad sin duda te transforma el pensamiento. También por las personas con las que vos te vas relacionando y también como ellas te te ayudan a ver el entorno. Y bueno, creo que básicamente en nuestra carrera comprendés el entorno laboral desde desde otra mirada. Te ayuda a entenderlo poniéndote en el lugar del otro, en ser más empático, tener una mirada más humanizada".</p> | <p>"Yo creo que sí, que la carrera te va haciendo descubrir que hay mucha diversidad en el mundo laboral, más que nada por las compañeras que tenía. Lo hablo en femenino porque éramos todas mujeres, llegó un momento en que cursábamos todas mujeres. Algunas trabajaban porque eran más grandes que yo: éramos como un grupito de chicas adolescentes y el resto era mucho más grande. Entonces, cruzar miradas con ellas era súper enriquecedor. Y, al mismo tiempo, siento que la carrera también te da una mirada más amplia de cómo es el mundo del trabajo, más allá de lo que uno puede conocer por la experiencia de sus papás o de las personas que tiene alrededor. Desde ahí siento que se amplió mi mirada".</p> | <p>"Sí, obviamente, porque uno cuando es más chico no sabe bien cómo es el mundo laboral o se imagina cualquier otra cosa y me dio una mirada. Yo tengo familia que trabaja y siempre escuché hablar y todo, pero uno desde más chico hasta que no tiene la experiencia tanto de la facultad, de la carrera, que igual la carrera después lo que vos aprendés es muy distinto a lo que después ves a la realidad, pero para mí la carrera te da una visión muy linda de algo muy copado que estaría bueno que se plasme y que sea así en todos los lugares del trabajo. Bueno, pero es tan complicado llevarlo realidad, pero bueno, siento eso".</p> |
| <p>"La pasantía surgió porque bueno, mi hermano trabajaba en la empresa, y en tercero necesitábamos una empresa donde tengamos acceso, o sea, que los de Recursos Humanos nos den información para realizar un trabajo práctico. Y yo le pregunté a mi hermano porque en Ceres no hay tantas empresas y acá en Rafaela yo lo tenía difícil porque no tengo contactos. Entonces, le pregunté a mi hermano, me pasó el contacto de Recursos Humanos de la empresa y la que colaboró con nosotros para hacer esos trabajos prácticos era la gerente general de Recursos Humanos. Y en un momento, cuando ya habíamos terminado los trabajos, me había dicho que le gustó mucho cómo me desenvolví y que ellos estaban necesitando apoyo en el área de Recursos Humanos, que si estaba interesada en hacer una pasantía. Yo dije que sí. Y bueno, esto fue en junio, julio y bueno, después como es muy burocrático el tema de tener que hacer los convenios marco, con todas las autorizaciones, todo se demora y recién en septiembre fue que inicié la pasantía, pero es como que yo ya estaba preelegida cuando se publicó estaba abierta la vacante".</p> | <p>"Me habían contactado, paren que hago memoria, ya pasaron 3 años. Me había contactado el jefe que tengo actualmente. Le había llegado mi currículum por alguien de la universidad que me había recomendado y que justamente estaban por lanzar la pasantía y hacía un par de pasantías atrás que yo me venía anotando y no quedaba. Entonces, bueno, como que surgió la posibilidad, pero fue medio recomendación por alguien de la universidad que fue un profesor, le llevó el currículum directo a mí jefe y bueno, ahí se gestionó la pasantía".</p> | <p>"Fue por la universidad, viste que publica mediante Instagram las ofertas que hay en pasantías y bueno, yo la había visto por ahí, así que me postulé y quedé".</p> | <p>"La segunda pasantía fue por una postulación, de hecho me postulé dos veces, digamos, porque la primera vez había quedado una de mis compañías y de ese mismo proceso me preguntaron si me quería como volver a postular para otra vacante que habían generado. Entonces le dije que sí y ahí en esa segunda vacante quedé. Y la primera había sido más para cuestiones administrativas donde había quedado mi compañera y la que abrieron después era para cuestiones más soft de selección de personal y demás".</p> | <p>"Me llegó por medio de la facultad, por el foro. Vieron que Relaciones del Trabajo tiene un foro donde las publican. Bueno, yo lo vi por ahí, después lo vi por el Instagram de la facultad".</p> |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| <p>"Tener experiencia, conocer un poco cómo es que se movía el mundo de Recursos Humanos, porque por ahí nosotros tenemos una idea y después nos chocamos con algo que es algo distinto".</p> | <p>"Estaba sinceramente con muchas ganas de conseguir un trabajo. Había tenido una mala experiencia con esto que les había contado en el mes de mayo del 2022. Nos habían llamado supuestamente por una pasantía que era de Recursos Humanos y cuando llegué ahí la realidad es que era un call center, digamos, sin desmerecer, obvio, pero no era lo que yo había estudiado y me había desilusionado. Me acuerdo que había estado bastante mal porque dije, 'No, yo no quiero esto.' Y y nada, era como que a todas las pasantías que venían largando en recursos humanos me anotaba y estaba como muy motivada. Quería tratar con la gente, quería estar en una oficina, quería como eso".</p> | <p>"Yo quería trabajar, digamos, quería tener ingresos, así que bueno, quería ya meterme en lo que es el mundo laboral para empezar a tener experiencia. Así que bueno, por eso quería comenzar con algo".</p> | <p>"Fue primero para empezar a adquirir experiencia y probar realmente una de las salidas laborales que tenía la carrera, eh, que era esto. Trabajar en el equipo de Capital Humano de una empresa. Y para mí fue como empezar a ver o a tangibilizar, digamos, eh todo lo que había ido aprendiendo. Yo estaba en cuarto en ese, creo que estaba empezando a cursar cuarto año, entonces ya como que había aprendido bastante, digamos, y era como ver en la práctica todo eso que había estudiado. Fue como muy nuevo todo".</p> | <p>"En realidad tenía ya ganas. Estaba yo en tercer año, finalizando tercer año y tenía ganas ya de dentro del área que yo estaba estudiando".</p> |
| <p>"Estaba segura. Más que nada quería ver cómo era la movida. Como dije, trato de no poner mucha expectativa porque después me decepciono, ¿viste? Pero quería conocer qué era lo que se hacía, qué no se hacía y qué se tenía en cuenta. Lo que sí vi es que hay mucho vínculo con todas las áreas. Yo, más allá de estar en mi sector, tenía contacto con todos los chicos, con todas las áreas, con los gerentes y los supervisores, y eso es un poco loco también, cómo estás vinculado todo el tiempo".</p> | <p>"Esperaba poder tener como, o sea, mi primera experiencia, mi primer contacto con la gente. Me acuerdo que al principio yo estaba, no sé, en la entrega de recibos de sueldo, en la atención a ventanilla, el contacto con la gente y eso fue lo que más me gustaba, digamos, como que estaba bastante motivada. Si bien hoy miro para atrás y digo, hice mil millones de cosas en estos tres años, pero arranqué con eso y como que me me gustaba eso, digamos, estar en contacto con la gente y poder ayudarlos y ser el nexo".</p> | <p>"Quería empezar a trabajar por para ir sumando experiencia. Así que así que bueno, volcar todo lo que va viendo en la facu a la realidad laboral. Así que bueno, era eso lo que esperaba, era digamos insertarme más en lo administrativo también por ahí".</p> | <p>"Creo que aprendí más de lo que esperaba, porque yo me imaginaba algo más típico de pasante. No sé, viste, repartir recibos de sueldo o hacer tareas más básicas. Eso también me tocó hacerlo, porque pasa, pero además me involucraron en procesos de selección que al principio hacía acompañada y después empecé a hacer sola. También aprendí mucho sobre cómo funciona una planta de producción, y cómo hay que planificar todo lo que se hace con los empleados porque no se puede cortar la producción ni interrumpir la actividad. Entonces, todo eso que uno se imagina en la carrera que va a poder hacer con las personas, después te choca con la realidad de la empresa, que a veces no te deja hacerlo tal cual lo habías pensado. Además, en ese momento tenían un equipo de trabajo re lindo. Aprendí lo que es ser parte de un equipo grande, con una líder, donde cada uno tiene algo que hacer y no todo depende de vos. Todo eso, más allá del contenido del trabajo, siento que me enseñó a trabajar y a desenvolverme en un ámbito laboral".</p> | <p>"Y esperaba las cuestiones prácticas más que nada lo que es por ejemplo, no sé, liquidación de sueldos o cómo se hacían las cosas, porque nosotros vemos muy por arriba, pero después cada empresa, no sé, tiene su sistema o sus distintas formas de manejarse. Entonces, esperaba aprender eso, cómo transmitir lo que a nosotros nos daban en teoría cómo se plasman y cómo se realizaba, eh, cómo se llevaba la realidad dentro de una empresa más que yo me metí en una que es un rubro bastante *****. Entonces, estaba muy expectante para ver cómo se manejaban los de recursos humanos en ese rubro."</p> |
| <p>2023, tercer año de la carrera.</p> | <p>Año 2022, tenía un mezcla de materias.</p> | <p>Año 2023, cuarto año de la carrera.</p> | <p>Año 2020, segundo año de la carrera y año 2022, cuarto año de la carrera.</p> | <p>Año 2023, tercer año de la carrera.</p> |
| <p>Organizacion privada</p> | <p>Organizacion privada</p> | <p>Organizacion privada</p> | <p>Organizaciones privadas.</p> | <p>Organizacion privada</p> |
| <p>"Yo lo hice en remoto porque la casa central estaba en San Justo. Pero hubo dos semanas que fui presencial allá en Ceres, fui a la sucursal de allá".</p> | <p>4 horas, modalidad presencial</p> | <p>100% presencial.</p> | <p>" Bueno, en los dos casos fue híbrida porque yo empecé en el 2020, enero del 2020, o sea, era mi primer trabajo. Trabajé dos meses presencial todos los días y viajaba a Bella Italia, eh 4 horas en modalidad de pasante y en marzo, bueno, pandemia, entonces tuvimos que obligadamente hacer eh home office por los menos las áreas administrativas. Entonces, también mi primer trabajo y la primera vez que hacía trabajo remoto jamás me lo hubiese imaginado. Entonces como que ahí también eso fue un gran aprendizaje y la de segunda pasantía ya fue híbrida desde el principio porque, bueno, ya era 2022, ya estaba un poco más instalado".</p> | <p>"La carga horaria era de 4 horas por día, y la modalidad siempre presencial. El horario era flexible, yo podía ir acomodando si algún día necesitaba llegar más tarde o algunas cuestiones, siempre fue bastante flexible".</p> |
| <p>"Finalizó porque terminé mi contrato y como yo mi trabajo en sí estaba en gestionar todo lo que era pasantes y practicantes. Llegó diciembre y ya se habían terminado los pasantes y practicantes, ya no había quién gestionar. Entonces, más que nada por eso finalizó".</p> | <p>Finalizo porque termino el contrato pero continuo trabajando en la empresa</p> | <p>"Yo estuve desde junio de 2023 hasta abril de 2024 y bueno, me fui porque fue un cambio de de trabajo, digamos".</p> | <p>"La primera estuve 9 meses y renuncié. Terminé porque renuncié. Era como que pensé que la pandemia iba a terminar antes, no terminaba y bueno, cuestiones personales, me volví a la casa de mis papás. Y la segunda bueno, dejé de ser pasante porque pasé a trabajar a jornada completa. Eso duró 6 meses".</p> | <p>"La duración fue de un año y medio y finalizó porque yo terminé la carrera y pasé a planta permanente".</p> |
| <p>4 horas diarias</p> | <p>"La pasantía, bueno, eran 4 horas porque eso es lo que estaba establecido, digamos, y yo había arreglado dos horitas más, porque la realidad es que cuando entré había renunciado una chica, estaban mis dos compañeras solas y no llegaban con todo. Como yo había arrancado en septiembre, ya finalizando, vieron que en octubre, noviembre, termina con las materias. Entonces, yo me había ofrecido también ese verano, me iba a tener que quedar acá, digamos, instalarme acá porque ya estaba trabajando, así que me ofrecía hacer más horas, hacía 5 horas y media, seis por día, depende lo que se me necesitaban".</p> | <p>"4hs diarias por la mañana. Yo por un tema de de viaje cuando trabajaba en la ciudad de Sunchales, por un tema de de organizarme con los viajes, yo acordé con la empresa trabajar tres veces a la semana de 8 a 15:30 para cumplir con la carga horaria y bueno, hacía un poco más de horas y eso también me lo pagaban, digamos. Pero bueno, estubo bien porque me pudieron acomodar a mi situación".</p> | <p>"4 horas diarias en ambos casos".</p> | <p>4 horas diarias</p> |

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| <p>"Sí, yo creo que sí. No me acuerdo cuánto cobraba, pero se ajustaba si había paritarias o ajustes en el sindicato de de los trabajadores de ellos".</p> | <p>"Sí. Por ahí teniendo un poco la referencia los compañeros que estaban haciendo también pasantías en otros lados, pero con eso nunca tuve problema".</p> | <p>"Sí bien, o sea, no era mucho lo que cobrábamos como pasante, pero bueno, es algo que te ayuda. Aparte está bueno cuando tenés 20 años tener tu primera experiencia laboral en una empresa. Así que bueno, sí, yo creo que era acorde".</p> | <p>"Sí, era acorde a las condiciones de la pasantía en los dos casos".</p> | <p>"Sí, sí, sí, estaba bien".</p> |
| <p>Dos años</p> | <p>Dos años</p> | <p>1 año y medio.</p> | <p>Tres años de la última pasantía</p> | <p>Un año y medio aproximadamente</p> |
| <p>"De parte de la empresa sí. Sí una etapa de inducción conmigo y junto con otros colaboradores que justo también ingresaban. Hice acompañamiento de la que era mi coordinadora en la empresa".</p> | <p>"Y de la empresa, sí, obvio. Incluso, bueno, como decía, es como que en ese momento había solamente dos personas trabajando en el sector y y nuestro jefe. Entonces, hubo siempre buena predisposición y y nada, desde el día uno me un montón a hacer las tareas, a todo, digamos, a aprender un poco más y desenvolverse mejor".</p> | <p>"Por parte de la empresa, sí. Una una pequeña inducción el primer día, que bueno, te hacen con el fin de conocer la empresa en su fondo, con el fin de conocer las diferentes áreas con las que vos vas a interactuar".</p> | <p>"Sí, de parte de las empresas sí. Tuve en los dos casos una tutora de pasantía que me acompañaba".</p> | <p>"De parte de la empresa, sí, yo tuve un compañero que estuvo conmigo todos los primeros meses y me indicó cómo se hacían las cosas, tanto de pasantía como cuando pasé a planta permanente".</p> |
| <p>"De UNRaf no, no más que la publicación de la vacante".</p> | <p>"Sí, de los dos. Sobre todo al principio con UNRaf, ¿viste? Que uno como que recién empieza. Entonces está todo lo preguntas, todo lo consultas, pero la verdad que desde bienestar universitario re bien. Me acuerdo que les vivía mandando mensajes y consultas y estaban siempre predispuestos. Incluso vos generás un convenio de Pasantías, tenés que ir a firmar al ministerio, a la universidad y bueno, como que estaban siempre presentes los chicos ahí, así que re bien".</p> | <p>"Desde la universidad yo no recuerdo que me hayan hecho algún tipo de seguimiento".</p> | <p>"Y de parte de UNRaf lo que hacían era explicarme más que nada cuestiones administrativas y demás de parte de bienestar universitario. No sé si sigue existiendo como tal, pero en su momento era bienestar. Y después hacían un seguimiento también todos los meses preguntando, '¿cómo cómo estaba yendo?' o qué tareas estaba haciendo como para ver si estaba realmente haciendo esas tareas que se habían pactado al principio, más ese tipo de cosas".</p> | <p>"De la facultad no. Igual no me afectó porque me sentí bastante contenida por parte de la empresa. Lo único que me mandaron fue un correo cuando yo estaba finalizando, que me preguntaron si me había gustado. Nada más, o sea, no hubo como otra cuestión de acompañamiento de parte de ellos".</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| <p>"Y yo estaba encargada de los pasantes y practicantes. Tenía que controlar quiénes ingresaban, quiénes terminaban. También hice convenios marco con nuestras empresas, con otras empresas, con otras instituciones públicas o privadas para que en los siguientes años puedan llegar a tener nuevos pasantes. ¿Qué más hice? Tenía el control de la indumentaria porque yo justo llegué en la parte de que tenía que hacer el pedido de la indumentaria de verano, así que eso también lo tuve que hacer, era por sucursal y bueno, había que coordinar las entregas y los pedidos y todo eso. Después mantener contacto con las otras áreas por si llegaban a necesitar algo. Es tener a mano todo el tema y control de lo que es seguro de los chicos de las pasantías, por si llegan a tener algún accidente. Y bueno, más que nada a lo que yo más me abocaba era a tratar de conseguir convenios marco con otras instituciones".</p> | <p>"Bueno, cuando arranqué, en ese momento los recibos de sueldo eran todo en papel. Ahora por suerte hace un tiempo ya estamos en recibo digital, pero al principio eran todos recibos en papel. Imagínense 400 empleados. Entonces, generalmente en todas esas tareas que yo creo que todos como pasantes las hacemos en un principio, pero era entrega de recibos de sueldo, gestión de documentación, el armado de legajos, atención de ventanilla. Había arrancado también con, me acuerdo, con evaluaciones de desempeño, con encuestas de clima, un poco con eso. No, eso era como lo principal. También pasó que, bueno, yo ingresé en septiembre, después en noviembre ingresó otra compañera, digamos, sacando la pasantía. No había ingresado había quedado efectiva ya y bueno, como que se reorganizaron un poco las tareas, pero había arrancado con eso, recibos de sueldo, atención de ventanilla. Nosotros hay alrededor de todo el país entre 20 y 25 vendedores. Entonces era gestionar la documentación, recibos, todo lo que necesitaban, mandarlos a Jujuy, a Bahía Blanca, al norte, al sur, a todos lados. Era como un poco coordinar todo eso".</p> | <p>"Mis principales tareas estaban más asociadas a lo que era las tareas administrativas, como por ejemplo el registro, el control horario, la bajada de fichadas, controlaba lo que eran los sueldos, hacia todo lo que sería la preliquidación de sueldos, es decir, la carga de las novedades horarias y de cualquier otra novedad que tenían los empleados para poder liquidar los sueldos. Y bueno, una vez que estaban liquidados, yo los controlaba, cargaba los recibos de sueldo a la plataforma o los entregaba. Otra de las cosas era participar en capacitaciones, o sea, brindar apoyo".</p> | <p>"En la primera, como les digo, era más temas de esto gestión de de inducciones, por ejemplo. Ellos también tienen más allá de la bienvenida a la empresa y todo, tienen ciertos requisitos que cumplir en las inducciones al personal porque, bueno, hay mucho peligro dentro de la fábrica y demás. Entonces, era asegurarme que todos los empleados reciban la información que tenían que recibir, que firmen la documentación que tenían que firmar eh hacer procesos de selección, que por lo general era contratar a otros pasantes. Entonces, era como que hacia el mismo proceso por el que yo pasé y después también gestionaba la documentación de esas pasantías, el contacto con las universidades y capacitación hice muy poco. Y después en la segunda experiencia hice de todo, o sea, como que hacia capacitación, selección, hacia cosas de comunicación interna también que también las hice porque la que era mi tutora de pasantía era la responsable de comunicación interna. Entonces, bueno, ahí me llevaba bastante y no sé, pensar campañas de comunicación, armar flyers para pegar en en la empresa, en la segunda pasantía ya era todo más digital porque, bueno, ya estábamos instalado todo".</p> | <p>"Dentro de la pasantía yo ingresé para hacer el relevamiento de descripciones y perfiles de puestos de una de las plantas y después me pasé también para otra de las plantas. que es otra de las empresas del grupo y se encuentra en Lehmann".</p> |
| <p>"Si si si, estaban vinculadas con los contenidos de la carrera".</p> | <p>"Si, obviamente todo estaba relacionado con el área de trabajo, digamos, eran cosas que habíamos estudiado y visto. Algunas tareas más que otras, que es la realidad que uno estudia en la teoría y después cuando vas a la práctica te encontrás con un montón de cosas más que no te las explican".</p> | <p>"Considero que estaban vinculadas más o menos al perfil profesional del licenciado en relaciones del trabajo".</p> | <p>"Si, 100% vinculadas con los contenidos de la carrera".</p> | <p>" Si, muchísimo".</p> |

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| <p>"Me parecieron bien, me pareció claro y adecuado. La asignación estímulo estuvo pertinente y los horarios por ahí, si yo tenía complicaciones u otra cosa que hacer en el horario de la pasantía, después arreglábamos para que haga doble turno de última. En eso eran muy flexibles desde la empresa conmigo".</p> | <p>"Desde el primer día, yo me acuerdo que me llamaron un martes a la tarde, siempre me lo acuerdo patente, me llamaron un martes a la tarde para el miércoles a las 9 de la mañana ir a hacer la entrevista. Sí, obvio. Dije, bueno, a las 9 fui, qué sé yo, volví, a las 10 ya me habían avisado que quedaba seleccionada, que arrancaba el día siguiente. Y yo siempre hoy hoy en día con las chicas siempre nos acordamos de eso con mis compañeras, pero fue como de un momento para el otro y ese mismo día fue bueno, me llamaron para terminar de comentarme bien cómo era la jornada, el pago, todo, pero sí, sí, eso siempre estuvo bastante claro. Las obligaciones bien, en eso sí. Nunca, sinceramente, nunca tuve ningún inconveniente ni con la facu ni con el trabajo en sí. La verdad que en ese sentido re bien, que es un poco lo que comentaba antes también, el acompañamiento super importante".</p> | <p>"Por lo menos sí, me parecieron claras y adecuadas las condiciones, nunca me tuve que quedar, por ejemplo, fuera de horario o más horas. Era lo que correspondía. Creo que se cumplieron las obligaciones de las partes. Yo sinceramente no tuve contacto con la universidad, no recuerdo de que alguien me haya preguntado por parte de la universidad si me estaba yendo bien, cómo era la situación en la pasantía. Yo no sé si la universidad tenía contacto con mi jefe en la empresa como para que le pregunte estas cuestiones, pero yo no recuerdo haber tenido este contacto con la universidad".</p> | <p>"Sí, sí, sí. Como les digo, o sea, son empresas que puntualmente es como que el pasante más allá de que trabaja medio día, es un empleado más y tiene los mismos beneficios que tal vez que un empleado de jornada completa, pero casi, o sea, no hacen tanta diferencia en relación a eso. Y para el momento que que estaba y era como que la la remuneración estaba bien, el horario si me quedaba una hora o dos de más, después las podía compensar, no trabajando, o sea, no es que había un abuso, por así decirlo, de desde ese lado, así que sí".</p> | <p>"Sí, en cuanto a los horarios, como les comentaba antes, para mí, por suerte, siempre fue súper flexible. Conmigo tuvieron mucha flexibilidad para darme los días que me correspondían, no sé, de parcial. Nunca hubo problema. O en el momento que yo necesitaba ir durante la mañana a otra empresa porque nosotros en la universidad hacíamos entrevistas en otra empresa. Entonces eso nunca hubo problema. Siempre yo me pude tomar los días avisando el día anterior o recuperaba las horas o iba ese día más tarde. Con eso siempre hubo súper flexibilidad. Y en cuanto a la remuneración, yo siento que siempre estubo bien, siempre se me fue adaptando en base a los aumentos que había, así que yo creo que estubo todo muy bien."</p> |
| <p>"Los vínculos que generé con la gente, porque a día de hoy todavía nos llevamos bien y bueno, y mantenemos contacto. Poder aplicar por ahí un poco los conocimientos, toda la parte teórica que que tenés y no mucho más que eso. Yo creo que a mí en lo personal me gusta mucho el tema del vínculo personal/social, poder interactuar en ese sentido, porque sino siento que pasé sin pena ni gloria por la empresa, porque como estaba a distancia como que nadie me conocía mucho la cara. Entonces por ahí no me gustó mucho eso que sea remoto, pero pero no más que eso. No tuve otra dificultad por así decir".</p> | <p>Bueno, el acompañamiento, que es lo que dije antes de las dos partes, la posibilidad de también, como lo todo lo comenté antes, la posibilidad de poder ingresar al mundo laboral, porque que yo creo que sin una pasantía es difícil uno por su cuenta conseguir, más si no tenés experiencia, que hoy en día te piden experiencia mínima en cualquier puesto. Así que eso lo destaco y lo valo un montón también en mi curso. En sí, en mi curso, mis compañeros todos ingresamos en alguna pasantía todos. Después, bueno, yo estoy ahí efectiva, una amiga entró en otro lado, después se cambió por su cuenta, pero o sea, todos pudimos empezar a trabajar por medio de las pasantías, así que muy bien la universidad por darte esa posibilidad. Un desafío al principio era la incertidumbre, ¿no? Saber si íbas a quedar o no, de no tener ninguna respuesta certera, pero bueno, siempre estuve bien acompañada y me incluyeron desde el día uno y eso yo creo que es re importante. O sea, yo soy pasante, pero soy parte del equipo también. Siempre me lo hicieron ver y sentir así, entonces como que estaba estaba contenta así, pero por ahí el miedo, la incertidumbre de no saber qué iba a pasar el día de mañana, pero era como que cuando me ponía a pensar en el espacio que me daban y en todo lo que hacía, decía, 'No, bueno, evidentemente me quieren en el equipo'.</p> | <p>"Como aspecto positivo, yo señalo que es la experiencia que te brinda la empresa. Bueno, el aspecto positivo es la confianza que depositan en uno, que era mi primer trabajo, no tenía ni idea de nada. Pero sí, yo más que nada destaco la experiencia que te da trabajar en una empresa y adentrarte a lo que es la realidad del entorno laboral en una empresa. Yo tuve la suerte de tener un superior, mi jefe, que siempre me acompañó, que nunca me dejaron sola. O sea, entendían que yo estaba teniendo una pasantía, que podía equivocarme, que podía tener errores, entonces siempre tuve un buen acompañamiento por parte de la empresa. Así que no lo logro identificar algún tipo de desafío".</p> | <p>A mí me tocó puntualmente trabajar en dos empresas donde el equipo de trabajo era muy lindo y realmente se notaba que se interesaban en que uno aprenda y crezca y pregunte, entonces era como muy ameno trabajar con ellos. Y también personas que gestionan el capital humano de formas que yo comparto a nivel de valores y de cómo llevan a cabo los procesos. También esto como que no es que hacía cosas que nada que ver o sentía que estaba viniendo al pedo, digamos, a no aprender. Entonces siento que eso me ayudó mucho también a elegir quedarme en esta arista de la profesión".</p> <p>"Yo creo que más que nada en, no sé, en cuanto a los vínculos, ¿no? Digo, con la primera me pasaba mucho que su gestión sindical es bastante fuerte eh y era algo que con el que teníamos que lidiar, o sea, todo el tiempo porque estábamos nosotros ahí y bueno, las discusiones o los temas sindicales se tratan a la mesa y no les importaba, digamos, quién estaba. Era como que cuando había algún tipo de discusión y un clima medio raro. Pero creo que eso es como empezar a ver esos roces, no, entre áreas, entre personas, que uno ahí cuando se siente tal vez más incómodo. Después me habían pedido ayuda para hacer cosas de liquidación de personal, de sueldos y control de horarios, que yo detesto, no me gusta y tampoco, como que era una empresa con horarios rotativos, con un montón de gente que no puedes dejar. Entonces, era como todo un laburo y eso sí me pareció como mucho más desafiante o mucho más como reflejo de hacer que que el resto de de las tareas, digamos, pero después no mucho más".</p> | <p>"De la pasantía, que te enseña la realidad. O sea, que vos salís con un montón de teoría, un montón de cosas lindas, pero antes de tener una experiencia puramente te enseña cómo es la realidad del mundo laboral, cómo uno se tiene que amoldar y cómo desde recursos humanos tenés que ir haciendo como cintura, estar de un lado y del otro. Pero creo que eso lo que más te enseña es la realidad y cómo bajar la teoría y todo lo divino que a nosotros nos enseñan en la facultad, cómo lo tenemos que bajar al mundo terrenal y a las empresas. Además las personas, las personas dentro de la empresa, los choques generacionales fue lo que más se me dificultó al momento de ingresar".</p> |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| <p>"Yo creo que aprendí usar mucho lo que era Excel con ellos, porque usábamos mucho Excel para administrar a toda la gente. Aprendí a dar feedback, que es algo que me pidieron mucho que haga. También había participado en lo que era reclutamiento y selección, por ahí en el filtrado de los CVs o estaba en las entrevistas, no como forma activa, sino como observadora. Y bueno, mucho de los feedback, de los correos los tenía que redactar yo si es que la persona no seguía el proceso de reclutamiento. Y nada, yo creo que más que nada eso, aprender a comunicarte".</p> | <p>"Yo siento que me ayudó muchísimo a desenvolverme como les decía, todos en la universidad nos paramos a exponer algo y estamos así temblando y bueno, todas esas cuestiones comunicacionales la verdad que eso es lo que más considero. Sacando lo técnico, que son un montón de cosas también, porque son infinitas las cosas que uno aprende a hacer, sean tareas, como decía antes, de liquidación, de gestión, lo que fuere. Yo creo que más la parte humana, más la empatía, la comunicación, cómo te relacionas, y saber también que uno en el puesto donde está la persona viene hacia vos a pedirte que lo ayudes y confía en vos y confía en el sector que bueno, justamente para eso es. Y yo también siempre digo que actualmente somos 450 personas y es todos los días un problema distinto por persona. Entonces es como que yo creo que en ese sentido me ayudó a desenvolverme mucho más y a tratar de ser más comprensiva, más empática. Había tareas que quizás por ahí que en su momento una las estudiaba, las veía y decía, "Wow, mira cuando esté haciendo esto" y hoy es una tarea más del día a día. No se me ocurre con un caso concreto, pero al principio era como cuando me ponían a hacer algo, "Wow, yo esto lo vi." Y sí, es así. Obviamente después adaptado a la empresa, a la gente, a las necesidades de ahí, pero sí es como que decías, "Wow, mira, sí, yo esto lo estudié, lo estoy estudiando, lo estoy viendo y lo estás haciendo ahí!". Así que sí".</p> | <p>"Habilidades de comunicación, eso estoy 100% segura. Yo empecé como una persona que le costaba mucho expresarse de manera pública y bueno, con esto pude hacerlo. Terminé mis pasantías, o sea, hablando en un auditorio frente a 80 personas, frente a 60 personas, frente a diferentes equipos de trabajo, comunicando, presentando y demás. Así que bueno, yo creo que ahí me ayudó mucho a desarrollar ese punto que para mí era una debilidad. Y bueno, después otras herramientas. Por ejemplo, yo entré a trabajar sin saber usar Excel prácticamente y bueno, la diaria te lleva a a utilizarlo y aprender cómo manejarlo".</p> | <p>"Retomo un poco lo mismo que decía antes: habilidades comunicacionales y sociales. Creo que todas, en general, porque uno aprende a desenvolverse y a relacionarse en un ambiente laboral. Después, cómo llevar a cabo un proceso de selección, un proceso de capacitación, de inducción u onboarding. En la segunda experiencia también fui aprendiendo cómo gestionar personal, porque es una empresa que está en todo el país, y cómo gestionar personal a la distancia. Uno tiene que pensar cosas para personas a las que no va a ver casi en ningún momento. Entonces, todas esas cosas, y también cómo llevar a cabo procesos que uno estudió y que desde la teoría conoce, pero aplicados en empresas reales y encontrándose con las condiciones concretas que tiene cada lugar. Algo que no esperaba aprender fue, más que nada, en esta segunda experiencia que hice, que tuvo más tareas que la anterior. Creo que también tiene que ver con que, cuando pasé a hacer jornada completa, fue algo bastante natural para mí. Ya no hacía tareas de pasante directamente, sino que tenía más responsabilidades. Y creo que aprendí esta parte de cómo gestionar la experiencia de las personas que trabajan, más allá de un proceso técnico de selección o de capacitación. En su momento no se hablaba tanto de esto, o no estaba tan presente, y siento que veíamos los procesos más separados y estancos. Ahí aprendí que es una cuestión integral y que, para la persona, muchas veces es difícil separarlos. Entonces, cómo gestionar esa experiencia completa es algo que no esperaba aprender".</p> | <p>"Habilidades, creo que la principal es desarrollar el trabajo en equipo, la comunicación. Aprendí mucho de cómo comunicar ciertas cuestiones. Después la empatía mucho desarrollas y bueno, la planificación y la organización es súper importante. No sé, creo que eso. Aprendí cómo me gustaría hacer el día de mañana yo como profesional y cómo no. Aprendí qué cosas no me gustaría hacer como profesional".</p> |
| <p>"Más que nada los vínculos interpersonales. No siento que me haya salido del molde con la experiencia práctica como para decir 'wow, qué diferencia'".</p> | <p>"Bueno, nada, lo que soy hoy por hoy en lo laboral y también en lo personal, obviamente es influyó un montón. Yo siempre digo que entré con mucha ilusión, mucha expectativa y es como que se cumplieron esas expectativas que yo tenía, y siento medio medio cursy capaz, pero todo, o sea, en parte de la persona que soy hoy, en lo personal también esta pasantía influyó un montón, digamos, más allá de lo laboral me permitió lograr un montón de cosas en mi vida personal, de crecer, de no sé, venir a vivirme sola, digamos, un montón de cosas. Yo que soy de un pueblo, tener la posibilidad de instalarme acá en la ciudad, y en lo laboral y nada, siento que crecí un montón, que son muchas las cosas que se hacen hoy en día y también tengo reconocimiento por eso, entonces como que siento que voy en buen en buen camino".</p> | <p>"Yo siento que aportó mucho de manera positiva, como te digo. En la realidad en la que estamos hoy es mucho mejor contar con un poco de experiencia para la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, ya tener experiencia más en lo básico, conocimientos, creo que que te ayuda un montón. Son buenisimas las oportunidades que brinda la universidad y cómo veo yo que están todos los días publicando ofertas laborales para distintas carreras, que eso es buenisimo. Pero sí aporta muchísimo. Para mí son super positivas y te aportan mucho como profesional porque uno empieza ya a interactuar afuera del aula, empieza a interactuar capaz con clientes, con empleados, yo en mi caso trabajé en dos empresas que son manufactureras, entonces tenía lo que era la parte de gestión o administración y la parte de producción. Entonces tenía lo de comunicarte con otras personas de de otros rubros, como la parte productiva, con comunicarte con personas de un nivel más alto, como gerencias o jefes o demás, te aportan muchísimo a que vos te desarrolles profesionalmente".</p> | <p>"Sí, yo siento que eso me mostró una arista de la profesión que yo no sabía si me iba a gustar, no sabía si iba a querer estar trabajando así con personas 24/7. Creo que me hizo confirmar, digamos, el por qué elegí esta carrera y que me gusta trabajar de esta manera. Después les digo, o sea, para mí fueron las dos como muy eh de como que aprendí muchísimo. Yo para mí en la primera era como un libro en blanco y ellos me enseñaron un montón de cosas y en la segunda ya no tanto, pero sí fue como doblar la apuesta de de las tareas que uno puede asumir. Entonces, como siento que me ayudaron a como a ir ganando cancha y experiencia, yo digo".</p> | <p>"Yo siento que me ayudó a reforzar un montón de conocimientos o de cosas que dábamos en la universidad, que bueno, a nosotros también nos tocó la época de pandemia. Entonces, yo cuando di lo que era descripción y perfiles de puestos estaba en pandemia y se aprendía, pero hay muchas cosas que claramente hubiese sido buenisimo tenerlas en presencial. Entonces siento que aprendí, reforcé un montón, un montón de conocimientos que capaz tenía un poco flojos por esta misma cuestión de pandemia o de lo mismo de que uno se olvida. Les habíamos dado segundo año. Entonces, siento que eso reforcé un montón de cosas y de conocimientos que teníamos un poco flojos de la facu o cuestiones que capaz no habíamos profundizado tanto que pude profundizar".</p> |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| <p>"Yo creo que me sirvió para presentarme mucho en diferentes postulaciones que tuve, pero aún así creo que no fue suficiente, porque, por ejemplo, en las últimas pasantías que salieron para la carrera no me llamaron ni siquiera para entrevista, pero no sé si tiene que ver con que ya tuve una pasantía, para darle oportunidad a otros chicos, pero por ahí es un poco frustrante. Entonces, no sé si sirvió lo suficiente".</p> | <p>Continúa trabajando donde realizo su pasantía</p> | <p>"Estoy en búsqueda laboral activa actualmente y obviamente el curriculum es mucho más fuerte al tener estas experiencias laborales, esto ayudó a que hoy en el mundo laboral me presente de otra manera diferente".</p> | <p>Continúa trabajando en el lugar en el que realizó la segunda pasantía</p> | <p>Continúa trabajando en el lugar en el que realizo la pasantía</p> |
| <p>"Yo creo que sí, la pasantía influyó en mi elección de área de trabajo, porque si bien me gustó mucho mi paso por la empresa, no si me dedicaría a la parte privada de los Recursos Humanos. Siento que estoy un poco más inclinada a lo social, a las políticas públicas".</p> | <p>"Sí. No, o sea, me dejó más en que que había elegido bien, que por ahí no sabía, no estaba tan no es que no estaba segura, sino que tenía mil edad en la cabeza. Dije, 'No, sí, elegí bien y elegí lo correcto'".</p> | <p>"Yo creo que gracias a la pasantía uno se da cuenta de lo que va a hacer realmente una vez que sea profesional. Así que no me arrepiento de haber estudiado la carrera que elegí y bueno, también uno viviendo estas experiencias en un entorno laboral también va viendo diferentes cosas que también te van interesando".</p> | <p>"Les digo que creo que es como fueron las dos oportunidades que me dieron, porque yo venía como con estas con dos opciones, por así decirlo. Como había hecho investigación toda la carrera, terminé presentando un proyecto en el CONICET que después me aprobaron. Entonces yo tenía que elegir o me quedaba en la empresa en ese momento o agarraba y hacia investigación. Bueno, por A o por B terminé eligiendo quedarse en en la empresa y digo como que si que me dieron la posibilidad de ver este mundo, también tuve la posibilidad de ver las dos cosas y elegir yo que era lo que lo que quería. Entonces, como que si no las hubiese hecho, a lo mejor me hubiese quedado con la investigación y con todo eso que a mí también me re gustó hacer cuando estudiaba, pero no sé si era lo que quería trabajar".</p> | <p>"Yo ya tenía bastante claro para dónde quería ir. Así que no me cambió en eso y en cómo yo soy como profesional sí, me cambió un montón"</p> |
| <p>"Y yo creo que sí, porque estuve en una multinacional, todavía mantengo los contactos, entonces en el CV queda lindo, pero más que eso, no".</p> | <p>"Sí. Es reiterativo capaz, pero sí, todo digamos todo lo que fui haciendo y todo lo que me se me fue enseñando y haciendo parte. Hoy por hoy me dedico a eso, digamos, y aprendo constantemente y nos capacitamos un montón por suerte. Entonces, como que sí, como decía antes, lo que soy hoy por hoy en lo profesional y que también tengo, o sea, tenemos reconocimiento de nuestros jefes, nuestros superiores, nos hacen creer que estamos haciendo las cosas bien".</p> | <p>"Sin duda que sí. Sin duda que lo fortalece porque vos llevas a la práctica toda la teoría que vos aprendés en el aula. Y como te dije anteriormente, uno aprende en el hacer, tanto en el hacer bien como hacer mal, de los errores también. Y qué mejor que hacerlo en un entorno de pasantía en donde uno está aprendiendo y como ya te dije también anteriormente, uno está acompañado".</p> | <p>"Sí, sí. Creo que fueron las dos oportunidades que me dieron, porque yo venía con dos opciones, por así decirlo. Como había hecho investigación toda la carrera, terminé presentando un proyecto en el CONICET que después me aprobaron. Entonces, yo tenía que elegir: o me quedaba en Sancor en ese momento o agarraba y hacia investigación. Por A o por B terminé eligiendo quedarme en la empresa y siento que me dieron la posibilidad de ver este mundo, pero también tuve la posibilidad de ver las dos cosas y elegir yo qué era lo que quería. Entonces, si no las hubiese hecho, a lo mejor me hubiese quedado con la investigación y con todo eso que a mí también me re gustó hacer cuando estudiaba, pero no sé si era lo que quería trabajar".</p> | <p>"Sí, siento que sí, porque siento que me dio un montón de desafíos, porque, bueno, yo arranqué y bueno, al poco tiempo, no, al año, pero yo ya me ponía con gente, con gerentes, con directores a hacer entrevistas. Entonces, que me sacó un montón de mi zona de confort y me hizo aprender a esto de yo con 22 años siendo pasante, ponerme al director o a uno de los dueños de la empresa y tener que yo hacerle una entrevista para ver qué hacía él en su lugar de trabajo o hacer presentaciones frente a gente que hacía 20, 30 años que estaba en la empresa".</p> |
| <p>"Sí, sí, está bien que por ahí no no suelo poner expectativas a las cosas, pero sí cumplieron y estuvo bueno y fue una linda experiencia".</p> | <p>"Sí, la verdad que sí".</p> | <p>"Sí, se cumplieron mis expectativas. Yo creo que las superaron por un hecho de que, a ver, empezas sin ningún tipo de de conocimientos en una empresa y te vas con un montón de conocimientos que también te brinda la interacción, el conocer a nuevas personas, a nuevos profesionales, también tener nuevos contactos que te da el trabajo.</p> | <p>"Sí, sí, la superaron. O sea, yo como que sobre todo la de la que fue como la primera, yo la recuerdo como algo una experiencia re re linda y con la gente que trabajé en ese momento me sigo hablando, sigo siendo amiga, o sea, como que fue re lindo para como empezar a vivir porque también te hace empezar a vivir como diferente la ciudad, digamos, porque uno conoce lo que conocen la universidad, después te amplias al trabajo, entonces te ayuda también cómo desde ese lado más a lo personal también que más que a lo laboral estrictamente, que también fue muy buena para empezar a aprender".</p> | <p>"Miti miti. Algunas sí y otras no fueron absolutamente nada de lo que yo esperaba".</p> |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| <p>"Yo sugeriría que estén un poco poco más apoyando al estudiante, porque por ahí uno entra, si es tu primer trabajo es más complejo, estás muy nervioso, quieres hacer las cosas bien y por ahí necesitas un poco del apoyo de la universidad también".</p> | <p>"Sí, por ahí recuerdo que yo estaba medio frustrada porque, bueno, esto que les había comentado antes de esta pasantía, que supuestamente era para recursos humanos y nos llamaron para llamar a gente que tenía deudas, digamos, nada que ver eso por ahí. Pero bueno, quizás fue un mal entendido también desde la empresa, no tanto desde la facultad. Como que sentía que no había tantas pasantías, había muy pocas, pero bueno, eso tampoco en realidad no depende tanto de la universidad, sino de la de la demanda que haya en las empresas, pero no. crítica, sinceramente, no tengo nada".</p> | <p>"Y capaz lo que te señalaba en un principio, yo no tuve este contacto, como te dije, con la universidad para ver si estaba todo bien, cómo avanzaba, cómo estaba yo en un entorno nuevo. Yo no tuve este contacto, así que bueno, estaría bueno que la universidad esté más presente en esos momentos".</p> | <p>"No sé, creo que está bastante bien. Me parece que hay que seguir pensando la universidad que tiene hoy, que son muchos más estudiantes, porque en su momento, cuando yo entré, había tres carreras nada más y hoy son un montón. Entonces, por ahí es un programa que, si no se modificó desde ese momento hasta ahora, tal vez no llega a cubrir a todos los alumnos. Tampoco sería posible pensar que todos hagan pasantía, pero si poder estimularlo y generar convenios con empresas que valoren lo que es tener un pasante, que es una persona que, más allá de lo que vos le enseñás, también puede aportar mucho a ese equipo donde se incorpora. En ese sentido, siento que, no sé si pasó o no, pero lo adaptaría a las dimensiones que tiene la universidad en este momento. Y también aprovecharía a los mismos estudiantes de Relaciones del Trabajo, porque si querés diseñar un proceso de selección o un programa de pasantías, no hay nada mejor que el talento interno de la universidad".</p> | <p>"Quizás un poco más de acompañamiento en cuanto a los chicos de bienestar. O sea, con la facultad preguntar porque conozco otras experiencias que capaz no la pasaban también en la pasantía. Entonces quizás acompañar un poco más a los chicos e investigar más para que carrera van los puestos y para cuales no y creo que eso, un poquito más de acompañamiento quizás para los chicos que van a arrancar la pasantía y más si son jóvenes y si es la primera vez que trabajan acompañarlos un poco más en todo ese proceso".</p> |
| <p>"¿Qué consejo le daría? que lo disfrute más que nada y que trate de no ser tan perfeccionista que justamente en tus primeras experiencias está bien equivocarte".</p> | <p>"Nada, que que la realicen con ganas, o sea, si realmente tienen ganas de hacer una pasantía porque hay mucha gente que no, que no quiere trabajar, digamos, y prefiere terminar de estudiar. Yo al principio era de esas que decía, 'No, yo hasta que me reciban no voy a trabajar' y no, o sea, voy viéndolo para atrás digo que se animen a la experiencia de hacer una pasantía que suma un montón, ayuda un montón, que te sirve como una experiencia y suma a tu formación. Así que nada, eso que se animen y que si realmente tienen ganas de hacerlo, obvio, sino que le dejen el espacio a otro".</p> | <p>"Que no tenga miedo a equivocarse, que de los errores uno se frustra por ahí, pero es cuando uno más aprende. Que no le tenga miedo a lo nuevo, que aproveche y que le saque todo el jugo que pueda a esa nueva oportunidad que tiene, porque le va a abrir muchísimas más puertas. Que pregunte, que saque todas sus dudas, que conozca y que aprenda todo lo que más pueda, que no se quede quieto, digamos, encaillado en un puesto, sino que vaya por más. El valorar las oportunidades que te ofrece la facultad, y cómo te permite la facultad poder insertarte en el mundo laboral siendo estudiante".</p> | <p>"Le diría que es normal que tal vez tenga miedo y que esté nervioso o nerviosa, pero que son experiencias que son únicas, que no se vuelven a repetir. Y que las aprovechen, que, si las pueden hacer, que las aprovechen y que aprovechen a las personas que realmente tienen ganas de enseñar, que las expriman porque van a ser lo que lo que marque. Más allá de que después termines haciendo otra cosa o te vayas de esa empresa, va a ser lo que marque lo que vos busques en un trabajo. O sea, yo pensé mucho cuando me fui de la primera pasantía, lo dudé mucho, mucho, mucho porque realmente valoraba ese equipo de trabajo y decía, 'No voy a encontrar otra empresa donde el equipo de trabajo sea tan copado'. ¿me entendés? O sea, como que estaba muy bien con eso. Es como que está bueno reconocer eso, la cultura que que tenían y el equipo que tenían en ese momento fue muy importante para mí para sentirme cómoda, para poder preguntar, aprender, animarme a equivocarme, o sea, fue como muy un ambiente muy de contención, siento".</p> | <p>"Que vaya con confianza, dispuesto a aprender. Creo que lo más importante es ir dispuesto a aprender porque nosotros desde la universidad salimos con un montón de herramientas, un montón de conocimientos que están buenísimos, pero que muchas veces en las empresas no se manejan así o si los bajas a la realidad los trabajan de forma rotundamente diferente. Entonces eso de ir sabiendo que si bien nosotros sabemos un montón porque salimos con un montón de herramientas y un montón de cosas muy copadas y la mente es superfresca, porque somos jóvenes, pero también estar dispuesto a aprender de cómo se hacen las cosas, cómo se hacían antes y aprender nuevas formas de hacer las cosas".</p> |