

Funcionamiento del Régimen de Pasantías en la zona de Asunción y Central

Situación, Desafíos y Sugerencias

Derechos exclusivos de edición

Centro de Información y Recursos para el Desarrollo, CIRD

Avda. Mcal. López 2029 esq. Aca Carayá

Teléfono: 212-540 / 207-373

E-mail: cird@cird.org.py

Web: www.cird.org.py

Asunción - Paraguay

Diciembre, 2007

Título:

Funcionamiento del Régimen de Pasantías en la zona de Asunción y Central

Situación, Desafíos y Sugerencias

Investigación exploratoria realizada en el marco del Proyecyo «Ley del Primer Empleo»

ISBN: 978-99953-842-5-8

Edición: Leticia Alcaraz

Correcciones: Macarena Jiménez

Diseño y diagramación: Ma. del Carmen González V.

Impresión: AGR Servicios Gráficos

Tirada: 500 ejemplares

Funcionamiento del Régimen de Pasantías en la zona de Asunción y Central

Situación, Desafíos y Sugerencias

**Investigación Exploratoria realizada en el marco del Proyecto «Ley del Primer Empleo»
Convenio CIRDA / Partners of the Americas**

Leticia Alcaraz
Coordinación de la investigación

Diana García
Investigación cualitativa

Manuel Orrego
Relevamiento de campo

Asunción, Julio de 2007

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	1
2.1. Marco conceptual	1
2.2. Justificación del abordaje del tema de investigación	2
2.3. Diseño metodológico	3
2.4. Etapas de la investigación con sus principales actividades	3
2.5. Hallazgos y relación de resultados	4
3. ESTUDIO CUALITATIVO	13
3.1. Observaciones generales	13
3.2. Objetivos generales	13
3.3. Entrevistas Semi-estructuradas	15
3.3.1. Principales significaciones	15
3.3.2. Percepción de la importancia y motivo de la pasantía	15
3.3.3. Perfil de los pasantes	16
3.3.4. Criterios de selección	17
3.3.5. Reglamentación del régimen de pasantías	18
3.3.6. Obligación de la institución con el pasante	20
3.3.7. Percepción del desempeño del pasante	21
3.3.8. Grado de retención	22
3.3.9. Sugerencias	22
3.4. Grupos Focales	24
3.4.1. Principales significaciones	24
3.4.2. Percepción de la formación técnica y del primer empleo	24
3.4.3. Percepción general de las pasantías	24
3.4.4. Ingreso del pasante a la institución: mecanismos de inclusión	26
3.4.5. Convenios y Contratos. Reglamentación	26
3.4.6. Conformidad con el régimen y principales dificultades	27
3.4.7. Retención – Primer empleo	28
3.4.8. Sugerencias	28
4. ESTUDIO CUANTITATIVO	31
4.1. Observaciones iniciales	33
4.2. Objetivos generales	33
4.3. Principales hallazgos	33
4.3.1. Caracterizaciones iniciales	33
4.3.2. Percepción general de las pasantías	34
4.3.3. Relacionamiento con el MEC	34
4.3.4. Criterios de selección y mecanismos de acceso	38
4.3.5. Empresas/instituciones con las cuales trabajan los colegios	40
4.3.6. Costos de las pasantías	42
4.3.7. Principales dificultades	44
4.3.8. Conocimientos acerca de la reglamentación	49
4.3.9. Retención – Primer empleo	54
4.3.10. Sugerencias	55
5. Consideraciones Finales	61
5.1. Conclusiones	61
5.2. Sugerencias	63
Notas	65
Bibliografía	67

1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objeto analizar la precepción acerca del funcionamiento de las pasantías exigidas tanto en universidades como en colegios que ofrecen bachilleratos técnicos, y que son implementadas en instituciones públicas, privadas y del tercer sector. Las pasantías son un requisito curricular fundamental para que los alumnos de los bachilleratos técnicos y de algunas universidades accedan a sus respectivos títulos de egresado.

En el caso de los colegios con bachilleratos técnicos, se trata de una modalidad que viene implementándose desde hace décadas, pero que ha tomado impulso recientemente debido al aumento considerable de la oferta de bachilleratos técnicos y, sobre todo, como resultado de una política pública específica impulsada desde el Ministerio de Educación y Cultura – MEC, concebida como una estrategia orientada a apoyar la inserción laboral de los jóvenes.

Con la resolución N° 1253, el MEC ha establecido la obligatoriedad de las pasantías curriculares supervisadas para alumnos de bachilleratos técnicos, y con la Resolución Departamental N°20 ha reglamentado dicha práctica. El Reglamento de Pasantías creó la figura del «coordinador escuela-empresa» para la implementación efectiva del régimen en los colegios. Aunque la idea fue bien recibida por los sectores involucrados – padres, alumnos, directivos y empresas – luego surgió el problema de la falta de rubros para cubrir los costos de esta función, en algunos colegios. Por lo tanto, en la actualidad hay sectores que consideran que existe una deficiencia estructural del Ministerio para afrontar los desafíos de acompañar cercanamente el proceso, así como de centralizar la información, de tal manera a conocer a cabalidad el desempeño de los pasantes, monitorear la relación colegio-empresa, y medir los impactos.

También las universidades se han sumado a este proceso, incluyendo cada vez en mayor proporción las pasantías en sus mallas curriculares, tanto para carreras técnicas como científicas: no obstante, el contexto de las universidades es difícilmente equiparable al del los colegios. Por ello, el abordaje del tema ha

tenido que ser diferente, según se tratara de uno u otro actor.

Lo que sí resulta indiscutible, es que en todos los casos, las pasantías forman parte de un proceso de formación que está fuertemente orientado a posibilitar la inserción del joven estudiante a la vida laboral. Por lo tanto, resulta indispensable visibilizar esta conexión, para que esta realidad se encuentre debidamente contemplada en la legislación referente al tema de empleabilidad juvenil.

A pesar de lo relevante del tema, se consideró que la información acerca de la manera en la que están funcionando los regímenes de pasantías era escasa, y que por lo tanto, resultaba difícil encontrar insumos suficientes para valorar la experiencia, potenciar los aspectos positivos, y proponer las mejoras pertinentes.

A partir de este análisis, se realizó un estudio exploratorio para arrojar luces acerca del funcionamiento de los regímenes de pasantías existentes. El diseño original contempló tres fases de relevamiento y análisis de información, combinando métodos cuantitativos y cualitativos, aplicados a los principales actores involucrados en el tema. El propósito del estudio fue el de brindar información fundamental que permitiera conocer, en mayor profundidad, el tema y entablar diálogos con los sectores involucrados, de tal manera a llegar a acuerdos que puedan traducirse en políticas públicas acordes con las necesidades de desarrollo del sector juvenil.

2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco conceptual

El tema de las pasantías se enmarca dentro de la problemática más compleja de la empleabilidad juvenil, dicho de otra forma, del problema del desempleo y la pobreza. Desde este punto de vista, la cuestión se torna más difícil de abordar, y empiezan a surgir las desavenencias entre los grupos que buscan impulsar mejoras en las políticas referentes al empleo y a la participación juvenil.

Por un lado, existe una fuerte orientación por parte de las instituciones educativas y los organismos estatales rectores, para impulsar procesos formativos que mejoren las cualificaciones de los estudiantes para facilitar su acceso a los puestos de trabajo que ofrece el mercado local, como medida paliativa a los altos índices de desempleo. Pero también se encuentra otra postura que «... trata de refutar la idea de establecer al mercado como única rectora de las políticas educativas y, por extensión, de única depositaria de las soluciones a problemas como el desempleo y la pobreza»¹.

Es decir, mientras existen críticas al funcionamiento de las pasantías en lo referente a las cuestiones burocráticas, el problema de los financiamientos, la falta de capacidad estructural para realizar los debidos seguimientos, entre otros, existe también una crítica a los mismos puntos de partida utilizados para el tratamiento de la problemática. Esta perspectiva propone la re-problematización del régimen de pasantías.

Aunque el presente estudio es exploratorio y no cuenta con un marco teórico definido explícitamente, ha tenido en cuenta estas diferentes propuestas conceptuales en el momento de construir sus herramientas metodológicas.

2.2. Justificación del abordaje del tema de investigación

La inclusión de las 240 horas de pasantía para los alumnos del último año de los bachilleratos técnicos tiene como finalidad, según la disposición del MEC, colaborar con la inserción laboral de los jóvenes; por lo tanto, el tema no puede analizarse en forma totalmente desvinculada de la problemática del primer empleo.

Ciertamente, una vez terminado el colegio, un bachiller técnico tiene como opción ir a la universidad o ingresar de lleno a la vida laboral, pero nuestra realidad socioeconómica hace que la segunda opción se convierta en un imperativo que condiciona el acceso a las instituciones de educación superior.

Como las pasantías son obligatorias para los bachilleres técnicos, se puede inferir que la

cantidad de matriculados en el último año en colegios técnicos coincide con la cantidad de alumnos pasantes en un año determinado. Según informaciones brindadas por profesionales vinculados al MEC, en un momento este Ministerio contó con un listado de empresas e instituciones que recibían pasantes, a nivel nacional. En años anteriores, el MEC realizó una investigación interesante sobre el impacto generado por las pasantías en el acceso al primer empleo, mediante un seguimiento realizado a los egresados de bachilleratos industriales.

En conversaciones con funcionarios del MEC calificados en el tema de Pasantías Curricular Supervisada, existe información actualizada acerca de las empresas receptoras de pasantes y de los seguimientos realizados a los alumnos, pero en el marco de este estudio no se accedió a dicha información.

Además de la sistematización de experiencias particulares, cabe mencionar que no existe un análisis extendido sobre el grado de aceptación del régimen de pasantías que está en funcionamiento, por parte de los actores directamente involucrados.

Cada vez son más las universidades que están incluyendo en los currículos de sus carreras – tanto técnicas como científicas – algún sistema de pasantías. Sin embargo, en este ámbito la información se encuentra aún más dispersa y tampoco podría realizarse ningún tipo de afirmación acerca del funcionamiento de las pasantías a nivel universitario sin una investigación exploratoria previa.

Actualmente está en vigencia – aunque no en implementación – una Ley del Primer Empleo que no contempla a las pasantías como una antesala al trabajo remunerado. Es un trabajo pendiente instalar este tema dentro del debate más amplio y complejo de la empleabilidad juvenil, de tal manera a aclarar conceptos, definir propuestas sólidas, e incidir efectivamente en la orientación de políticas públicas referidas al tema.

Este estudio brinda información acerca de la forma en la cual están siendo implementados las pasantías a nivel de colegios y universidades,

relevando los procesos exitosos y los puntos problemáticos que podrían ser mejorados. El mismo aporta la información necesaria para iniciar un proceso de análisis ampliado – con participación de la comunidad educativa, gremios de empresarios, sindicatos, ONGs y autoridades parlamentarias – sobre la relación existente entre las pasantías y el acceso al primer empleo por parte de la población joven. Ello permitirá elaborar propuestas acertadas que estén acordes con la realidad y las necesidades de los sectores involucrados.

2.3. Diseño metodológico

Se trata de un estudio exploratorio, considerando que las investigaciones previas sobre el tema, con un alcance mayor al análisis de casos, son prácticamente inexistentes principalmente a nivel de Universidades. En el momento del diseño de esta investigación, no se tenía una total claridad acerca de cuáles eran las variables independientes que afectaban el funcionamiento de las pasantías. Por lo tanto, el establecimiento de estas relaciones ha sido justamente uno de los resultados del proceso investigativo. El objetivo fue contar con una aproximación importante a la realidad de las pasantías, en el marco de los procesos formativos a nivel de colegios técnicos y universidades.

La idea guía que funcionó como hipótesis de trabajo fue que el término «pasantía» presenta ambigüedades conceptuales que afectan en el momento de llevar las acciones a la práctica. Es decir, para las instituciones encargadas de la formación la pasantía implica ciertas competencias, para las empresas otras, y para los pasantes otras. Esta confusión propiciaría la existencia de abusos, desperdicios de oportunidades y desmotivaciones.

El tratamiento que se dio al grupo de universidades tuvo que ser diferente, atendiendo a que no existe una política pública definida que rijan este tipo de prácticas formativas en los niveles de educación superior. A diferencia de lo que ocurre con los colegios, en este caso no fueron encontrados estudios de casos ni sistematizaciones parciales de experiencias,

motivo por el cual la aproximación ha sido totalmente exploratoria.

En un principio, se planteó realizar un muestreo polietápico, haciendo nuevas selecciones a partir de las muestras conseguidas en etapas previas, partiendo de los colegios, hasta llegar a las empresas/instituciones, y a los pasantes. No obstante, por limitaciones de tiempo, finalmente se optó por implementar en forma paralela las técnicas cualitativas (aplicación de entrevistas semi-estructuradas y *focus groups*) y cuantitativas (aplicación de encuestas) de investigación.

2.4. Etapas de la investigación con sus principales actividades

En primer lugar, se realizó un relevamiento de la información existente sobre el tema, tanto de fuentes secundarias como a partir de entrevistas exploratorias con informantes claves (funcionarios del MEC, coordinadores «escuela-empresa», investigadores del ámbito de ONGs).

Se realizó una investigación de tres fases en forma simultánea, cada una de ellas dirigida a un actor diferente, directamente involucrado en el sistema de implementación de las pasantías: 1) directivos de colegios que ofrecen bachilleratos técnicos y universidades que cuentan con sistemas de pasantías; 2) representantes de empresas y otras instituciones que reciben pasantes; y 3) estudiantes de colegios técnicos y universidades.

La primera fase contempló la implementación de una herramienta cuantitativa tipo encuesta, para llegar a los directivos y/o coordinadores «escuela-empresa» y obtener información acerca de las nociones que se manejan sobre las pasantías (requisito curricular, oportunidad de generación de alianzas estratégicas, oportunidad para mejorar las calificaciones laborales de los alumnos, sistema efectivo de inserción laboral, entre otros), el grado de implementación del sistema (presencia de coordinadores «escuela-empresa» en los colegios, formas de financiamiento de esta figura, relacionamiento con las empresas y otras instituciones receptoras de pasantes, relacionamiento con padres y

alumnos, sistema de seguimiento de los pasantes, percepciones acerca del apoyo institucional del MEC, entre otros), los aspectos positivos y los obstáculos encontrados en la práctica.

En la segunda fase, se llegó a empresas y a otras instituciones que reciben pasantes, tanto de colegios técnicos como de universidades y otras instituciones vocacionales, mediante la realización de entrevistas semi-estructuradas. Las empresas/instituciones fueron seleccionadas teniendo en cuenta los datos brindados por informantes claves². En ese momento, se buscó obtener información referente a la percepción que tienen los representantes de las empresas públicas y privadas acerca del régimen de las pasantías. Esta etapa también brindó datos acerca del funcionamiento del sistema desde la empresa/institución (existencia de personal asignado al acompañamiento de los pasantes dentro de la empresa, situación de las planillas de seguimiento, relacionamiento con los colegios, beneficios del sistema para las empresas, sugerencias).

En la tercera fase, se llevó a cabo dos sesiones de grupos focales para conocer más a fondo las experiencias de los estudiantes que realizaron pasantías. Para su selección, se recurrió nuevamente a la estrategia de consultar con informantes claves³.

Se realizó lecturas parciales a partir de los resultados arrojados en cada una de las fases, así como una clasificación e interpretación de los principales hallazgos. Las limitaciones de tiempo no permitieron mayores profundizaciones; no obstante, resultados *in extenso* de la aplicación de las herramientas de investigación, quedan a disposición de las personas interesadas, para posteriores análisis.

El estudio tuvo una duración total de 2 meses (junio y julio de 2007), incluyendo las etapas de diseño de la investigación, diseño de las herramientas, relevamiento en terreno, procesamiento, análisis y presentación de los resultados.

2.5. Hallazgos y relación de resultados

Cada una de las etapas arrojó información sobre la percepción de los principales actores involucrados en el proceso de las pasantías: responsables de empresas e instituciones que reciben pasantes, responsables de pasantías dentro de colegios, y alumnos pasantes tanto de colegios como de universidades. Luego, el intento de articulación se centró en presentar las diferentes visiones observadas y en dar cuenta, una vez más, acerca de la complejidad de la problemática y de la divergencia de opiniones.

En lo que respecta a la percepción acerca de la importancia de las pasantías, podría decirse que hay desacuerdos. Palabras como importancia, aprendizaje y empleo surgieron en prácticamente todas las conversaciones; no obstante, la diferencia radica en cómo estas. Los representantes de las empresas e instituciones manifestaron que reciben pasantes debido a la responsabilidad y al compromiso social de la empresa para con la sociedad. Pero al mismo tiempo, la mayoría acepta que los pasantes son de gran utilidad por ser una mano de obra más, una fuente de reclutamiento, y un canal para entrevistados coincidieron en manifestar que el reglamento interno y los manuales de procedimiento son, por lo general, las principales referencias normativas para los pasantes, y que, por lo tanto, no existe un tratamiento diferenciado con relación a los demás funcionarios. De ello se infiere que el conocimiento del reglamento de pasantías del MEC es muy limitado en este ámbito. En cuanto a la obligación de la institución para con el pasante, la mayoría de los entrevistados coincidió en que la principal obligación de la institución, es la de brindarle instrucción y ayudarlo a insertarse en el mercado de trabajo. Sólo algunos mencionaron que también constituye una obligación de la empresa costear ciertos gastos del pasante.

Un aspecto preponderante en las conversaciones con los representantes de colegios fue que las instituciones educativas precisan más apoyo del MEC para una correcta implementación del régimen de pasantías. El principal obstáculo para su cumplimiento sería la ausencia de una persona encargada en forma

exclusiva del tema, por falta de recursos económicos en algunos colegios. La relación con las empresas e instituciones que reciben alumnos como pasantes en general es buena, aunque solicitan mayor apertura para que exista una comunicación más fluida, sobre todo para que sea más eficiente el seguimiento al desempeño del pasante. También, en reiteradas ocasiones, se ha relevado un alto grado de satisfacción con respecto a la reglamentación. No obstante, se anotaron sugerencias para su mejoramiento: revisar el tiempo de duración y el periodo de realización de las pasantías, prever una bonificación para los pasantes, garantizar recursos para los encargados, mejorar los mecanismos de evaluación, entre otros.

Por otra parte, la idea que surgió con fuerza en los grupos de jóvenes pasantes, fue la injusticia en el acceso a los puestos como pasantes, y luego, a los contratos de trabajo. Según su percepción, la principal vía de acceso es el contacto personal y el padrinazgo. Otra fuente de frustración radica en el tipo de actividad realizada durante la pasantía, la cual no siempre condice con sus expectativas. Finalmente, existe una queja expresa contra las empresas e instituciones que no aportan económicamente a los pasantes para ayudarles a solventar los gastos del proceso.

Cuadro Comparativo: Percepción de la Necesidad de Reclametrnación

Representantes de las Empresas/Instituciones (Entrevistas semi-estructuras)	Pasantares de Colegios Técnicos y de Universidades (Grupos Focales)	Instituciones Educativas (Encuestas)
<p style="text-align: center;">Necesidad de Relamentación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sólo dos instituciones mencionaron la reglamentación vigente del MEC. Consideran que es Incompleta, pero no perciben la necesidad de modificarla. - Los funcionarios de dos instituciones públicas manifestaron que lo necesario es mejorar las reglamentaciones existentes o aplicarlas a cabalidad, y no visualizan la necesidad de formular nuevas reglamentaciones. - En general, las instituciones privadas no conocen el reglamento del MEC, o en algunos casos lo mencionan indirectamente bajo la figura del «contrato o convenio del MEC», o sólo conocen la exigencia de las 240 horas de pasantía. Consideran importante reglamentar el régimen de pasantías. - Todos los entrevistados coinciden en manifestar que el reglamento interno y los manuales de procedimiento son, generalmente, las principales referencias normativas para los pasantes, y que por lo tanto, no existe un tratamiento diferenciado con relación a los demás funcionarios. - En algunos casos, los reglamentos internos contienen una referencia a la figura del pasante. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes pasantes de colegios y universidades asocian la noción de reglamentación con el convenio interinstitucional entre el colegio o la universidad y la empresa. - Éste, es considerado simplemente como un requisito formal, que sólo regula el tiempo de duración de la pasantía. No se percibe a la reglamentación como figura de derechos y obligaciones entre las partes. - En el caso de no tener un convenio interinstitucional, consideran que las posibilidades de abusos son mayores. 	<ul style="list-style-type: none"> - El 88% de los encuestados afirmó haber leído la Resolución del MEC que contiene el Reglamento de Pasantías. - 49 de los 50 colegios encuestados tienen como referencia algún reglamento para la implementación de las pasantías. Estos reglamentos no podrían ser otros diferentes a los del MEC - El 46% de los encuestados manifestó tener un grado de satisfacción 4 (donde 5 es la nota mayor). - Según la percepción de los responsables de los colegios, los aspectos con mayor grado de cumplimiento son: las 240 horas reloj exigidas; la firma de los contratos de compromiso, y la realización de evaluaciones. - Los demás aspectos que no cuentan con un grado de cumplimiento óptimo son: la designación de un profesor orientador; la realización de planes de trabajo en plazos estipulados y la designación de un supervisor de la empresa. - Los principales obstáculos para el cumplimiento del Reglamento del MEC serían: la falta de acompañamiento, la falta de recursos y el desconocimiento del Reglamento. - El principal problema del Reglamento de Pasantías del MEC sería que «establece nuevas figuras que no se adecuan a las posibilidades de la institución» (36%). Luego, otro 18% dijo que «el reglamento está perfecto y que su implementación depende únicamente del interés de las instituciones educativas».

Cuadro Comparativo: Percepción sobre la Reglamentación

	Representantes de las Empresas/Instituciones (Entrevistas semi-estructuras)	Pasantes de Colegios Técnicos y de Universidades (Grupos Focales)	Instituciones Educativas (Encuestas)
Criterios y mecanismos de acceso	<ul style="list-style-type: none"> - Se distinguen tres tipos predominantes de selección: la vía institucional, la recomendación y el mérito académico. La primera se realiza en el marco de un régimen de convenios, la segunda por recomendación de amigos, y la última corresponde a la selección de los alumnos con mejor rendimiento académico. - Otros criterios mencionados: priorizar a los hijos de funcionarios o personas vinculadas a la institución, realizar un test psicotécnico y un estudio del perfil, tener en cuenta el orden de llegada de las solicitudes, y en un caso se menciona que la selección es al azar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes pasantes manifestaron que: la recomendación, «tener un contacto» y el vínculo familiar constituyen los mecanismos reales y efectivos que determinan el ingreso del pasante a la empresa. - En el caso de los colegios, son los alumnos quienes sugieren los posibles lugares de pasantías, y luego es el colegio el encargado de establecer el convenio. - Los pasantes universitarios hicieron referencia a situaciones «inciertas» de ingreso como pasantes, ya que no se ajustaron al mecanismo de recomendación. Las situaciones azarosas o de «buena suerte», según lo manifestado, son aquéllas en las que se tiene en cuenta el mérito del futuro pasante o futuro empleado. 	<ul style="list-style-type: none"> - En el 44% de los casos, el coordinador escuela-empresa (figura establecida por el Reglamento del MEC) es el encargado de identificar a las empresas/instituciones. - Lo más importante a la hora de decidir trabajar con una empresa/institución es que la misma tenga «trayectoria, renombre y reconocimiento en el ramo» (38%), y luego, que el tipo de actividad se adecue al currículum (24%) - En general, la distribución de las respuestas da cuenta del manejo de criterios bastante unificados en cuanto al tema de la selección de empresas/instituciones.
Costos de pasantías	<ul style="list-style-type: none"> - Algunos representantes de las instituciones tanto privadas como públicas, mencionaron que constituye una obligación de la institución costear ciertos gastos del pasante (viáticos, movilidad etc.). - La mayoría de los entrevistados coincide en que la principal obligación de la institución con el pasante es la de brindarle instrucción y ayudarlo a insertarse en el mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - La falta de pago constituye la principal disconformidad de los pasantes, ya que tienen que cubrir costos de alimentación, movilidad y vestimenta. - En las entrevistas realizadas, sólo las instituciones públicas fueron señaladas como las que realizaban un pequeño aporte. 	<ul style="list-style-type: none"> - El 36% (18) de los encuestados afirmó que las empresas/instituciones que reciben a sus pasantes no aportan absolutamente nada para contribuir con los gastos de la pasantía, mientras que el 64%, admitió que las empresas/instituciones realizan algún tipo de aporte. - El 90% de los responsables de pasantías en los colegios, considera necesario que las empresas/instituciones aporten económicamente para la pasantía. - El 30% de los encuestados admitió haber escuchado de los alumnos que les sale muy caro hacer las pasantías.

Cuadro Comparativo: Percepción sobre el Régimen

Representantes de las Empresas/Instituciones (Entrevistas semi-estructuras)	Pasantares de Colegios Técnicos y de Universidades (Grupos Focales)	Instituciones Educativas (Encuestas)
<p style="text-align: center;">Principales dificultades</p> <ul style="list-style-type: none"> - En general, los entrevistados coinciden en que la irresponsabilidad, la dependencia y la limitada formación de los pasantes, constituyen los principales inconvenientes que afectan el desempeño del pasante. Estos llevan a una sobre-exigencia del funcionario encargado del seguimiento del pasante. Estas dificultades son -según lo señalado- las principales causas de las irregularidades en la asignación de tareas. - La falta de motivación del pasante es otra de las principales dificultades, puesto que el periodo de pasantía es percibido por algunos pasantes como un simple requisito formal académico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los pasantes (bachilleres y universitarios), coincidieron en afirmar que la falta de pago constituye la principal crítica al actual régimen de pasantías y es por tanto motivo de disconformidad. - Otras dificultades, expresadas se refieren a: la realización de tareas que no se adecuan a las competencias del pasante, los abusos en el trato por parte de los funcionarios, y la dificultad para acceder a la información en las empresas. - Para los estudiantes secundarios, realizar la pasantía en épocas de vacaciones constituye una frustración. 	<ul style="list-style-type: none"> - Únicamente el 24% de los encuestados manifestó que no le cuesta conseguir empresas o instituciones interesadas en recibir a sus alumnos como pasantes, mientras que el 76% restante admitió tener algunos inconvenientes. - El 26% admitió que le «cuesta mucho conseguir empresas/instituciones para mandar a los pasantes». - Otro 26% estuvo de acuerdo con que «hay empresas/instituciones interesadas, pero lo difícil es encontrar alguna que esté dispuesta a adecuarse a los requerimientos del régimen». - Otro 24% estuvo de acuerdo con que «hay empresas/instituciones interesadas y dispuestas a adecuarse al régimen, pero que las mismas tienen temores para recibir pasantes porque se sienten desprotegidas desde lo legal». - Los alumnos se quejan principalmente de «realizar tareas que no tienen que ver con su especialidad» (52%), y porque «les sale muy caro hacer las pasantías» (30%). - Según los responsables de los colegios, la principal queja escuchada por parte de las empresas es que los pasantes «son demasiado dependientes» (12%).

Cuadro Comparativo: Percepción sobre el Régimen

	Representantes de las Empresas/Instituciones (Entrevistas semi-estructuras)	Pasantes de Colegios Técnicos y de Universidades (Grupos Focales)	Instituciones Educativas (Encuestas)
Sugerencias	<ul style="list-style-type: none"> - En lo que respecta a las sugerencias, coinciden principalmente en dos cuestiones: por un lado, en la necesidad de aumentar las horas de pasantía para tener un tiempo razonable de formación y adaptación, y por otra parte, en la necesidad de formalizar y reglamentar el régimen, teniendo en cuenta los beneficios mutuos, las horas y los objetivos. - Tres entrevistados coinciden en que los colegios deberían formar mejor el perfil vocacional del futuro pasante, específicamente en lo que se refiere al clima organizacional y a la motivación. - En un caso se propone que la pasantía no debe ser obligatoria, sino electiva para aquellos que efectiva y realmente quieran realizarla. Sólo en un caso se expresa una total conformidad con el régimen de pasantías, y no se plantean sugerencias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Consideran que las pasantías deben ser pagas. - En lo que respecta a la reglamentación, se considera necesaria su vigencia y la misma debería esclarecer: el horario, duración y las tareas a realizar en la pasantía. - El grupo de universitarios se mostró escéptico con respecto a la aplicabilidad de la ley, en una cultura de corrupción, y sobretodo, ante su capacidad de enfrentar los mecanismos arbitrarios de «recomendación y contactos» en los ingresos de los pasantes a las instituciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - La principal sugerencia para mejorar el relacionamiento con las empresas/instituciones fue que haya una mayor apertura por parte de las mismas para mejorar la comunicación (24%). - El 16% pidió que las empresas colaboren más en hacer el seguimiento al pasante. - Otro 12% pidió que la orientación de la pasantía se refiriera específicamente a la formación técnica. - El 24% de los encuestados no presentó ninguna sugerencia. - Algunos aspectos que no estarían contemplados en el Reglamento existente: modalidad de pasantías dentro de empresas familiares, rubros para las coordinaciones escuela-empresa, pago / bonificación a los pasantes, flexibilidad en los horarios, mecanismos eficaces de contacto, y negociación con empresas/instituciones liderada desde el MEC. - Sugerencias para mejorar la reglamentación de las pasantías a nivel de colegios: revisar la carga horaria y las épocas para la realización de las pasantías, incluir en la legislación algún mecanismo que incentive a las empresas a recibir pasantes, otorgar una certificación por méritos a los alumnos de excelente nivel, garantizar la disposición de recursos, revisar el sistema de evaluación, garantizar la designación de personas dedicadas exclusivamente al acompañamiento del pasante, y mejorar la coordinación con las empresas.

Funcionamiento del Régimen de Pasantías en la zona de Asunción y Central

Situación, Desafíos y Sugerencias

Estudio Cualitativo

3. ESTUDIO CUALITATIVO

3.1. Observaciones generales

La investigación cualitativa obtiene y analiza datos conversacionales, con el objeto de describir y problematizar un determinado fenómeno en el campo del lenguaje.

Indagar el lenguaje es indagar la comunicación e interacción de los actores, a través de sus voces. Éstas contienen huellas del contexto social que caracterizan sus relatos de manera particular y significativa.

La investigación del contexto institucional desde una mirada cualitativa, tiene como objetivo definir los principales aspectos del fenómeno en cuestión, a partir de las percepciones de los actores involucrados.

La interpretación de los relatos producidos en los grupos focales y en las entrevistas pautadas, se orientó a descubrir los consensos y las discrepancias presentes en las percepciones de los diferentes actores sobre el régimen de pasantías. Esta lectura ha permitido clasificar, comparar y contrastar los relatos.

3.2. Objetivos generales

○ Entrevistas Semi- estructuradas

El propósito de las entrevistas fue el de conocer las percepciones que poseen los funcionarios y los altos directivos de las instituciones públicas, privadas, y del tercer sector acerca del régimen de pasantías.

Asimismo, su objetivo también fue el de explorar, a través de preguntas claves, los mecanismos de funcionamiento de las pasantías en las instituciones.

Para la elaboración de las entrevistas semi-estructuradas, se establecieron tres ejes o puntos claves para la formulación de las preguntas: 1) el proceso de articulación empresa - institución educativa, 2) la reglamentación; y 3) conformidad y sugerencias.

○ Grupos Focales:

El objetivo principal de los grupos focales fue el de conocer las percepciones de los jóvenes pasantes secundarios y universitarios.

Algunas consideraciones sobre el proceso de toma de datos

- Las instituciones públicas, a excepción de una, dilataron los acuerdos operativos para concretar la entrevista.
- Las empresas privadas no siempre estuvieron dispuestas a brindar información: de hecho, cuatro empresas consideradas en un principio para la investigación tuvieron que ser reemplazadas. Dos pusieron obstáculos para concretar la entrevista, otra manifestó que no tenía tiempo para colaborar, y en otra, el responsable contactado (jefe de recursos humanos) se mostró sumamente renuente y desconfiado, hasta el punto de manifestar que temía ser estafado y perder su empleo.
- Sin embargo, las empresas privadas a las cuales se llegó mediante un contacto clave, no tuvieron inconvenientes en brindar la entrevista.
- Las ONGs no tuvieron inconvenientes en brindar información.
- Las cooperativas pidieron las guías de pautas antes de realizar la entrevista.
- La convocatoria a los participantes de los grupos focales, sólo fue posible a partir de contactos personales confiables gestionados por el equipo de investigación.
- Las entrevistas semiestructuradas y las grupales fueron grabadas en audio y posteriormente transcritas, y codificadas respetando la confidencialidad de la fuente.

Caracterización de la muestra

Tipo de Institución	Perfil del Funcionario Entrevistado	Percepción de la Empresa ¿Cómo la definiría?
1. Pública/ Proveedora de Servicio	- Jefa de la sección de Formación Gerencial. - 19 años de antigüedad en la institución.	«Estamos apoyados por un planteamiento estratégico, donde la visión está enmarcada en llegar a ser la mejor empresa de servicios públicos del país, y en ubicarnos entre las diez primeras de la región».
2. Pública/ Municipalidad	- Gerente de Recursos Humanos - 6 meses de antigüedad	«Buscamos la eficiencia y reducir costos»
3. Pública/ Entidad Binacional	- Empleado en el área de planeamiento - Varios años	«Se valoriza por sobre todo la creatividad. Se busca invertir en la juventud. Sus principios son: agua-energía-biodiversidad.»
4. Tercer Sector/ Cooperativa	- Responsable del área de RR.HH. - 6 meses	«Es una entidad sin fines de lucro que asocia a personas unidas por un vínculo común»
5. Tercer Sector/ ONG	- Director de Proyectos - 17 años de antigüedad	«Es una institución que está trabajando en la parte socio ambiental, colaborando para que se mejore la utilización de los recursos naturales.»
7. Privada/ Sector Financiero	- Administrador del personal de la empresa - 7 años de antigüedad	«Es una empresa en constante crecimiento».
8. Privada/ Industrial Ingeniería Mecánica	- Encargada de la Coordinación de Pasantías y Capacitación con el Área de Personal. - 3 años de antigüedad	«Una institución que ayuda también...»
9. Privada/ Industrial	- Jefa de Recursos Humanos - 5 años de antigüedad	«Es un grupo con mucha trayectoria en el mercado paraguayo, que al ser una empresa nacional tiene un reconocimiento y una figura bastante buena en el mercado»
10. Privada/ Publicitaria	- Gerente Administrativo - 2 años de antigüedad	«Somos un holding de investigación de mercados, y de comunicación corporativa»

3.3. Entrevistas Semi-estructuradas

3.3.1. Principales significaciones

A continuación se presentan las principales significaciones halladas en las entrevistas semi-estructuradas realizadas a representantes de instituciones públicas, privadas y del tercer sector. Las mismas fueron clasificadas teniendo en cuenta sus recurrencias o diferencias. La clasificación e interpretación de las significaciones corresponden a los ítems o puntos indagados en el estudio cualitativo (percepción de la importancia, perfil de los pasantes, conocimiento del reglamento, etc). Cada ítem estudiado reproduce a modo de ejemplo las principales frases otorgadas por los entrevistados, y que caracterizan a las significaciones.

3.3.2. Percepción de la importancia y motivo de la pasantía

La mayoría de los funcionarios entrevistados percibe que, al recibir pasantes, sus instituciones están ayudando a los jóvenes, al otorgarles una oportunidad de iniciación en el campo laboral. Lo que motiva este actuar de las instituciones públicas y privadas, según lo manifestado, es la responsabilidad y el compromiso social de la empresa con la sociedad.

En otro momento de la entrevista, la importancia de recibir pasantes adquiere otra significación: se considera que los pasantes son de gran utilidad por representar una mano de obra más, una fuente de reclutamiento, y una oportunidad para incorporar nuevos conocimientos a la empresa. Así también, manifiestan que generalmente solicitan pasantes en los momentos en que necesitan cubrir una tarea específica o coyuntural en la empresa.

Sólo en dos casos (empresa industrial electromecánica y empresa publicitaria) aparece una percepción diferente. En el primero, el régimen de pasantías está asociado al periodo de prueba de los futuros empleados y, en el segundo, no se perciben los aportes de las pasantías, sino que éstas constituyen, por el contrario, una sobrecarga para la empresa.

- *Sí, por la responsabilidad social y por darle a los jóvenes oportunidad de iniciación (1)*
- *...de alguna manera ayudar en el aprendizaje de la práctica del pasante para solidificar sus conocimientos... (7)*
- *es la responsabilidad social, darle a los chicos una oportunidad de conocer el mercado laboral (9)*
- *...tiene un compromiso social, o sea siempre tuvo un compromiso social, es que aprendiendo, o sea que termina la pasantía y... siempre sale con algo positivo. Sin embargo, para la empresa es como te dije: un acto social...(7)*
- *...inician en pasantía y de acuerdo al resultado, si es lo esperado, se le hace unas capacitaciones y se le contrata. Hay muchísimos, ponéle que el 70% de los personales técnicos que tenemos inician con pasantía, ingenieros inclusive.*
- *Sí, porque ellos nos ayudan también, aparte que van conociendo ellos ayudan, o sea que si está el oficial y está el ayudante..., y ellos también están aportando así, es como una mano de obra que uno tiene también.(8)*
- *Los pasantes aportan un apoyo logístico. (6)*
- *cierta medida aportan flexibilidad y algunos muy buenos, llegaron a aportar nuevas ideas, nuevas formas de ver las cosas (9)*
- *Es de una ayuda bastante grande para la institución también, sobre todo en épocas en las que la cooperativa está con muchas personas. En épocas de diciembre, enero, tenemos mucho más trabajo, y ellos entran y son como 15, 20 pasantes en los meses de enero y diciembre, en diciembre y enero son los que más tenemos y en esos meses ellos aportan bastante ayuda(4)*
- *Un aporte interesante, especialmente de los que vienen de colegios técnicos industriales que vienen con nuevos conocimientos (1)*
- *Y aportan sus conocimientos, porque vienen con una preparación. (6)*
- *yo personalmente no siento que es un aporte para la empresa, si no lo contrario, es más bien un aporte de la empresa a los pasantes, ya que realmente se intenta de que ellos aprendan en lo que respecta desde la visión específicamente de la empresa. En nuestro caso, no sé si es muy importante, ya que cuando hay pasantes tenemos equipos*

informáticos ocupados con ellos y también el proceso de adaptación y enseñanza quita tiempo en las tareas de los funcionarios (10)

- *Y bastante ayuda, porque ellos también son como cualquier funcionario como te expliqué, y hacen las tareas que hacen los demás (4)*
- *Y... de repente, bueno tenemos varios objetivos: de repente tenemos una necesidad que cubrir dentro del proyecto, y que pueden apoyar recursos humanos ciertas tareas específicas, por ejemplo, línea de base, relevamiento de datos de línea de base, por ejemplo, con familias campesinas, entonces a ellos se les instruye todo para levantar datos (5)*
- *Porque genera creatividad, estructura social y la inversión en la juventud (5))*

3.3.3. Perfil de los pasantes

a. Origen institucional

La mayoría de los entrevistados coincide en designar a los colegios técnicos como las principales instituciones de origen de los pasantes. De una manera menos detallada, aparece en el relato la referencia a las universidades. Los funcionarios de la institución pública y de la cooperativa mencionan que prioritariamente los pasantes vienen de las universidades. Los colegios técnicos mencionados son tanto públicos como privados, en su mayoría tradicionales y grandes (en relación a la matriculación e infraestructura), y pertenecientes a la ciudad de Asunción y del interior del país.

Sólo en un caso se hace referencia a dar prioridad a los colegios ubicados en la zona de influencia de la empresa, es decir, en el mismo barrio.

El perfil técnico de los pasantes incorporados depende de la afinidad con el rubro de la empresa. Los entrevistados coinciden en afirmar que son los colegios quienes envían las solicitudes de pasantías.

- *Tenemos acá de la vocacional, Carlos Antonio López, Colegio Técnico Nacional de Asunción, hay algunos colegios técnicos del interior: de*

Eusebio Ayala, de Cnel. Oviedo, Santaní, de Misiones, Colegio Técnico de la rama Mecánica General, Electricidad, lo que más aceptamos. (8)

- *La Universidad Nacional de Asunción,... Colegio María Auxiliadora, Apostólico San José, Comercio 1 y Comercio 2, Colegio Santa Clara, Colegio Técnico Javier, San Clemente María, Colegio Cristo Rey, SIL, Colegio San Cristóbal, Colegio Nacional de San Lorenzo, Colegio Nacional de Fernando de la Mora y el Colegio Ysaty. (6)*
- *Convenios con una Universidad, en la cual recibimos pasantes para un área*
- *Trabajamos con una serie de colegios del barrio. Te diré que estamos trabajando como hace tres años con un colegio que se llama Stella Maris, el Nazaret. (9)*
- *Recibimos varias solicitudes de diferentes instituciones, no trabajamos exclusivamente con algunos colegios, o sea, diferentes colegios,..(4)*
- *Hay otro colegio técnico San Javier o algo por el estilo,..., y en la parte administrativa tenemos del colegio San José, La Providencia, Inter, de los colegios acá de Asunción la mayoría en la parte administrativa. (7)*
- *Y normalmente los pasantes vienen de la Facultad de Ciencias Agrarias. O de, bueno, esas son las carreras, la carrera de agronomía o de ecología humana de la U.N.A (5)*
- *Facultad de Ingeniería, Facultad de Ciencias Económicas, y la Politécnica de la UNA, Facultad de Ingeniería de Electromecánica de la Universidad de Itapúa, la Facultad de Economía de Asunción y el Centro de Adiestramiento de Servicios que depende de ésta, Facultad Politécnica de Ciudad de Este que depende de la Universidad Nacional del Este. También ahora hemos recibido propuesta del Colegio Técnico Nacional de la Capital y otros colegios técnicos del área metropolitana de los cuales también recibimos pedidos de pasantía (1).*
- *Lo habitual es que una institución académica, preferentemente de la educación secundaria, formule una petición de pasantía laboral para los alumnos que tienen la obligación de realizarla. (2)*

- *De los colegios. De distintos colegios. Aquí vienen a insertarse en el campo empresarial, aprenden muchas cosas como familiarizarse con el ISO 9000, ISO 14000. (3)*

b. Iniciativa particular

Recibir pasantes sin vinculación con alguna institución de formación constituye un caso excepcional. En la mayoría de los casos, mencionan que los pasantes provienen de instituciones de formación vocacional y formal.

- *Sí, solemos también. Tenemos por ejemplo de informática, porque vienen también gente del SNPP, por ejemplo, y hacen y vienen y solemos tomar, pero hablamos previo una conversación antes, si está de acuerdo y todo. En caso de que no haya de repente el tema de cupo es, se le da posibilidades, pero siempre le damos preferencia a las instituciones con las que nosotros tenemos convenio (8).*
- *No, porque nosotros establecemos convenios porque es directamente educativo a nivel colegios y facultades, no tomamos a otros que no tengan que ver con instituciones educativas.(6)*
- *No, pero lo que hacemos es darles a las personas que vienen espontáneamente y los tenemos de a tres, seis meses, en el régimen de pasantías remuneradas, generalmente estudiantes universitarios y los tenemos en distintas áreas, generalmente en la administración. (9)*
- *...y en un caso fue una persona que había terminado recién el colegio con nivel de técnico.(10)*
- *No, de pasantes particulares nosotros no recibimos.(4)*
- *Hay solamente 9 pasantes y yo tengo currículo de solicitud de pasantía que no es del colegio, entran 2 por ahí, por decirte, aparte, pero siempre tratamos, te digo, prioridad para las instituciones, prioridad a las solicitudes de las instituciones. (8)*

c. Género

El tipo de trabajo desarrollado en la empresa influye en la selección del pasante según el sexo. En los trabajos industriales, los pasantes son preferentemente hombres, y en los administrativos o comerciales, mujeres. Sólo los entrevistados de la cooperativa y de la institución binacional manifestaron que sus instituciones reciben indistintamente varones y mujeres.

- *Hombres. Sí. Por decirte, si es que tomamos, si hay 10 pasantes en una semana ingresando, 9 de sexo masculino y 1 de sexo femenino.(8)*
- *...generalmente equitativo, el número de hombres y mujeres.*
- *En la parte administrativa en su mayoría son mujeres y en la parte de taller el 100% son hombres (7)*
- *No. Indistintamente. Tanto mujeres como varones, no hay así discriminación de sexo (4)*
- *...una empresa eminentemente técnica del sector eléctrico. Mayoría hombres, pero hay mujeres pasantes también (1)*
- *Se trata de tener la misma cantidad de hombres y mujeres.(3)*

3.3..4. Criterios de selección

En la entrevista se distinguen tres tipos predominantes de selección: la vía institucional, la recomendación y el mérito académico. La primera se realiza en el marco de un régimen de convenios, la segunda por recomendación de amigos, y la última corresponde a la selección de los alumnos con mejor rendimiento académico.

Entre los criterios de selección se mencionaron también los siguientes: priorizar a los hijos de funcionarios o personas vinculadas a la institución, realizar un test psicotécnico y estudio del perfil, tener en cuenta el orden de llegada de las solicitudes, y en un caso, se menciona que la selección es al azar.

a. Acuerdos Interinstitucionales

- ...con todos los colegios tenemos un convenio. O sea, todo nosotros a través de notas, o sea, siempre hay un buen relacionamiento. Nosotros sí. Tenemos un contrato también, tenemos un contrato todo firmado por ambas partes pero nosotros no damos sin que todo esté estampillado por la institución, si va a ser del SNPP, que haya una nota, una solicitud de pasantía del SNPP. (8)
- ...con los colegios ya citados tenemos convenio. Excelente, ellos nos solicitan por nota, y nosotros revisamos y lo estudiamos.(6)
- No, sólo porque estos colegios nos envían sus pasantes, ya que los chicos son del barrio y les queda cerca, por un tema de responsabilidad social. (9)
- ...hay convenio con todos, con todos los colegios. La solicitud de los colegios en la generalidad de los casos posee acogida favorable, a través de resoluciones dictadas por el Ejecutivo Municipal (2)

b. Recomendación

- ...hay veces que, por ejemplo, algún famoso caso que el papá es amigo de alguien y tiene un hijo chico que quiere hacer una pasantía para ver más o menos cómo funciona. (7)
- Vienen en realidad por recomendaciones de amigos o parientes como te había dicho, la mayoría de los casos son estudiantes universitarios. No existe un proceso de selección ya que siempre son recomendados. (10)

c. Calificación

- ...alumnos de la institución que tengan las mejores notas, eso es nuestro pedido, o sea, ellos nos envían...se trata de tomar únicamente, o sea se toma únicamente los alumnos que son realmente buenos. . De hecho ponemos una restricción en los colegios, hay mucha demanda vamos a decirle en pasantía en el área mecánica, entonces podemos tomarnos el lujo, de pedir gente con promedio 4 para arriba de nota.(8)

- ...facilitamos a los mejores alumnos y actualmente le estamos haciendo llegar a los colegios por nota, para que eso quede como criterio formalmente establecido para la selección de los candidatos que quieran enviar para su pasantía. No podemos cerrarle las puertas a nadie, pero aquél que se esforzó más, merecería venir aquí, como un premio a su esfuerzo. (1)
- Las mejores notas, inglés y manejo de herramientas informáticas, al menos yo en lo personal eso es en lo que me fijo siempre. (3)

d. Otros

- Primeramente los seleccionamos por orden de llegada, por la calificación de los alumnos, y por las vacancias disponibles. Vemos que les quede cerca la sucursal, generalmente cerca de su colegio o de su casa.(6)
- tengo una entrevista con ellos, y aquellos que tienen un perfil más adecuado ingresan, y los que vienen a pedir espontáneamente los hacemos pasar por pruebas de selección de personal, ya con los tests psicotécnicos, porque son gente a la cual le vamos a dar una tarea de un poco más de responsabilidad.(9)
- y la mayoría son hijos de socios, o sea que la institución le da preferencia a hijos de socios o hermanos (4)
- El método de selección es al azar, pero ese tema lo maneja el área administrativa. De todo el personal administrativo más o menos hay 1/3 de pasantes, esto debido a la infraestructura limitada como toda institución. Más o menos son 200 ó 300 pasantes los que se reciben.(3)

3.3.5. Reglamentación del régimen de pasantía

En lo que respecta al conocimiento de algún tipo de reglamentación sobre el régimen de pasantías, sólo dos instituciones mencionaron la reglamentación vigente del MEC (1 y 4). Consideran que ésta es incompleta, pero de manera paradójica, no perciben la necesidad de modificarla. Los funcionarios de dos instituciones públicas manifestaron que lo necesario es mejorar las reglamentaciones existentes o aplicarlas a cabalidad, y no visualizan la necesidad de formular nuevas reglamentaciones.

En general, las instituciones privadas no conocen el reglamento del MEC o, en algunos casos, lo mencionan indirectamente bajo la figura del «contrato o convenio del MEC», o sólo conocen la exigencia de las 240 de pasantías que el mismo establece. Por lo tanto, perciben la necesidad de reglamentar el régimen de pasantías. Todos los entrevistados coinciden en manifestar que los reglamentos internos y los manuales de procedimiento son las principales referencias normativas para los pasantes, y que, por lo tanto, no existe un tratamiento diferenciado con relación a los demás funcionarios.

En algunos casos, los reglamentos internos contienen una referencia a la figura del pasante.

a. Conocimiento de la Reglamentación

- *Sí, conozco la resolución del Ministerio de Educación. Nos respalda y abre la experiencia. Considero que debería ser más completa y que también tiene que tener mas influencia en los colegios, porque hay alumnos que vienen más preparados que otros. (1)*
- *El que habla el Código, pero más bien habla de contrato de aprendiz, no tanto del contrato de pasantía. Eso nosotros nos regimos solamente por lo que el Ministerio nos da. Un convenio, un contrato sería. El contrato de pasantía que tanto en el colegio dan, el MEC es el que se encarga de brindar ese contrato y es con el colegio y con la institución. (4)*
- *Mmm...algo legal... a nivel general, no. La vez pasada lo que vi el tema del convenio XXX ése también estábamos teniendo nosotros. Tenemos que recibir dos pasantes. Hay convenios entre, por decir, la facultad de la UNA y entre nosotros, convenios con el EDAN, con UCSA, pero algo... no se si legal. ... no sé si es por ley y todo, o sea, el tema del contrato que el Ministerio exige que los alumnos hagan una pasantía de 240 horas. Eso es lo que suelo ver, pero te digo, una ley así no sé, no sé.(8)*
- *Sí, lo que se establece como pasantía en el Código Laboral, sí conocemos, y sabemos que no es muy amplio. A mí hasta ahora el proyecto de Ley de Primer Empleo me pareció muy bueno, una buena opción para lo que está viviendo hoy el país. (9)*

- *Yo de leyes no conozco nada. Por ahí, o sea, no te quiero decir nada absolutamente respecto a eso, porque si hay seguro que se cumple, el pasante al entrar pasa a ser parte del staff, cumple los mismos horarios, o sea, tiene lo mismo, en todos lados, es como un empleado más que la empresa tiene. No sé cómo se reglamenta, o sea, no hay sueldo y esas cosas de por medio. (7)*
- *No, creo que sí debería existir porque puede que los chicos y chicas que hacen pasantías estén un poco desamparados y que se les utilice como mano de obra gratuita. (10)*
- *Y realmente no, es un convenio que firmamos con ellos en que presentan una solicitud... Presentan una solicitud, eso se aprueba y se redacta un convenio sobre tareas específicas que ellos van a hacer y el tiempo que van a estar. (5)*
- *Creo que hay un convenio entre XX y el MEC. Las pasantías están bien estructuradas. (3)*

b. Necesidad de Reglamentación

- *No quisiera hablarte de nuevas creaciones de leyes, sino de mejorar las que ya están, por ejemplo, haría falta que se realice un panorama general de pasantías de la empresa, preguntándonos cómo vamos y si hay algo que se debería mejorar o algo así. (1)*
- *Creo que está bien establecido porque ellos tienen todo, tienen contrato, tienen reglamentaciones, tienen la evaluación, todo bien reglamentado, o sea no necesitan absolutamente más nada. Está reglamentado, o sea, como te digo, el Ministerio de Educación es el que reglamenta eso.(4)*
- *Sí, creo que debería existir una reglamentación, una que salga del Ministerio de Educación porque sería más formal y que de eso nosotros adecuemos junto a nuestras reglamentaciones internas, y para la reglamentación de las condiciones de pasantía.(8)*
- *Sí, hace falta una reglamentación, debería contemplar: horarios, tareas, y beneficios para los pasantes. (10)*
- *que es un acto social, vos le empezás a poner leyes, limitaciones y sanciones y esto y lo otro que van contra la empresa, sencillamente la empresa no va a tomar más pasantes, es más sencillo, evitamos problemas. (7)*

- *Existen diferencias en los tipos de pasantías, son esquemas variados, por lo tanto yo creo que se debe normalizar y no normatizar. (3)*

c. Reglamento Interno

- *toda la pasantía se basa en la instrucción de procedimiento, es la N° 18, llamada IPE, reglamenta internamente la administración de la pasantía, marca las pautas de cómo tenemos que intervenir (1)*
- *un reglamento interno, un reglamento para pasantías también que tiene bien establecido cuáles son los requisitos que el alumno debe tener. (4)*
- *Y el reglamento general. El reglamento interno de todos. Ellos también están regidos por la misma, por la misma regla. (8)*
- *es el mismo que el reglamento interno para los empleados de la empresa (9)*
- *los mismos..., en todos lados, es como un empleado más que la empresa tiene. No sé cómo se reglamenta, o sea, no hay sueldo y esas cosas de por medio*
- *-pero las normas, ¿son las mismas? Las normas son las mismas. (7)*
- *No existe un norma escrita, pero por lo general son dos meses de pasantía y en algunos casos se paga un viático.(10)*
- *Se les exige puntualidad, se les da cursos de capacitación en base a un proceso de regulación interno, y se busca la unificación de conocimiento, a fin de generar esquemas de planificación, y les brinda una fuerte introducción en innovación y creatividad. (3)*

3.3.6. Obligación de la institución con el pasante

Una cantidad significativa de entrevistados coincide en que la principal obligación de la institución para con el pasante es la de brindar instrucción y contribuir a la inserción del pasante en el mercado laboral. Es decir, ayudarles a perfeccionar y aplicar los conocimientos académicos adquiridos. Sólo algunos mencionaron que también constituye una obligación de la empresa costear ciertos gastos del pasante (viáticos, movilidad etc.).

- *La institución debe brindar esa ayuda que ellos necesitan, o sea, insertarle al mundo laboral. El objetivo principal de la cooperativa con el pasante es que ellos tomen conciencia de lo que es el mundo laboral. La institución aparte de todo eso, también brinda una ayuda económica al pasante, eso es bastante importante para ellos y todo eso es compromiso de la institución con ellos. (4)*
- *y se insertan dentro de unidades que podrían aplicar esos conocimientos (1)*
- *El pasante viene con un conocimiento teórico, viene acá, y acá nuestra obligación es mostrarle qué es lo que tiene que hacer, en qué consiste. Hay cosas que de repente no coinciden, y suelen decir «ese no es, nosotros no estudiamos tal cosa» y no es así en la práctica. (8)*
- *Brindarle un refuerzo de conocimientos con la práctica a los estudiantes.(6)*
- *Nosotros en el caso de los pasantes de colegio les reembolsamos su movilidad, porque siempre pensamos que todo trabajo debe ser remunerado. (9)*
- *yo creo que la obligación de la empresa es darle todas las herramientas, uniforme, y transmitirle conocimiento y enseñarle a ir tocando los diferentes motores, o si está en chapería, lo que es chapería, o si está en la parte eléctrica, lo que es la parte eléctrica, pero creo que la obligación de la empresa es darle herramientas, las herramientas necesarias para que él realice su trabajo, y transmitirle conocimiento.(7)*
- *Y nuestra obligación es darle nuestro..., tratar de ofrecerle los conocimientos que tenemos verdad, tanto el programático, como a nivel institucional, trabajo y nosotros también le damos cierto apoyo de pasantía, para su gasto de alimentación, no es que le dejamos así totalmente abandonados, no todas las instituciones hacen eso...(5)*
- *La obligación sería en enseñarle lo que realmente está buscando el pasante, es decir, tareas pertinentes a su especialización, así como también el ritmo de trabajo, y el reraconamiento en si. (10)*
- *Brindarle muchos criterios, la esencia de lo que es una empresa. Le brinda una nueva visión que las demás empresas no brindan, roces de amplio enfoque. La empresa busca construir capacidad, revertir en una base capacitada mayor. (3)*

3.3.7. Percepción del desempeño del pasante

a. Conformidad

En general, los entrevistados expresan estar conformes con el desempeño de los pasantes. Sólo en dos casos, aluden a que el desempeño es variable, y manifiestan haber tenido la experiencia de recibir buenos y malos pasantes. También coinciden en que ello se debe a sus diferentes grados de motivación.

- *Aproximadamente el 90 % de las evaluaciones tiene resultados positivos. (2)*
- *Sí, estamos conformes. (4)*
- *Sí, con el técnico no hay problema (8)*
- *Sí, y le comento también que algunos pasantes de tan buen desempeño que tuvieron se quedaron a trabajar contratados en la empresa (6)*
- *...pero con el desempeño sí estoy de acuerdo, pero lo que yo creo que falta un poco más, es que la educación formal les prepare mejor para el mercado laboral, no les dan herramientas prácticas para el pasante. (9)*
- *Ésta puede ser una dificultad, la mayoría de los que están en el mercado laboral son gente que estudió y trabajó al mismo tiempo. La verdad, el desempeño de los pasantes es muy variable, tuvimos excelentes desempeños como otros no muy buenos (10)*
- *...sí en general sí, desempeñan bien su trabajo. (5)*

b. Principales problemas

Los entrevistados coinciden, en su mayoría, en que la irresponsabilidad, la dependencia y la limitada formación de los pasantes, constituyen los principales inconvenientes que afectan su desempeño. Estos inconvenientes conllevan a una mayor exigencia del funcionario encargado del seguimiento de la pasantía, y son, según lo señalado, las principales causas de las irregularidades en la asignación de tareas.

Se señala la falta de motivación como otra de las principales dificultades, en el sentido que el periodo de pasantía es percibido por algunos pasantes como un simple requisito formal académico.

- *En realidad, lo que a ellos les falta es un poquito más de responsabilidad. La disciplina lo que de repente... es complicado. (4)*
- *Básicamente te diré que muchos de ellos no están preparados en conocimiento para insertarse en el ámbito laboral. Pero lo que yo creo que falta un poco más es que la educación formal les prepare mejor para el mercado laboral, no les dan herramientas prácticas para el pasante. Ésta puede ser una dificultad: la mayoría de los que están en el mercado laboral son gente que estudió y trabajó al mismo tiempo. (9)*
- *Pero muchas veces el pasante no tiene interés, el pasante viene y cumple con un requisito académico. Entonces muchos de ellos vienen, hacen su pasantía para cumplir, cumplen su horario y se van, pero no hacen nada, un carajo en todo el día, o sea no es que tenés un productivo más trabajando, y en el área administrativa es lo que más se ve eso, y también cuando vienen de colegios más chuchis, es donde más se ve eso, si viene una chica del colegio XXX de Quyuqyo viene y aprovecha, si viene del XXX, viene, cumple, y se va...pero son muy reactivos, generalmente no son gente proactiva. Hay que estar dirigiéndoles y cuidándoles todo el tiempo. (7)*
- *Las dificultades que tienen es que yo creo que no saben muy bien cuál es su papel. Es decir, muchos vienen como para cumplir un requisito curricular, y otros sí vienen con ganas de aprender el mundo laboral. Para mí uno de los grandes problemas es que enseñar a un pasante lleva tiempo, por lo que el funcionario tiene que dedicar ese tiempo para enseñar, y muchas veces eso significa que el empleado tenga que postergar tareas para realizar ese enseñanza, por lo que muchas veces los pasantes terminan realizando tareas que no tienen que ver con lo que vienen a aprender, es decir, terminaba haciendo trámites personales de los funcionarios, no sé, haciendo fotocopias, trayendo café hasta preparando terere.... Creo que éste es el problema principal porque el pasante está invirtiendo tiempo y también dinero, como el pasaje, y si su formación sólo será hacer de ordenanzas, creo que no vale la pena. Con esto te quiero decir que el tema de la pasantía*

no es un beneficio mayor para la empresa, como muchas veces se cree, «mano de obra gratis o barata», porque también crea mayores tareas a los funcionarios: mirá, muchas veces te cuento que es muy difícil que entren a realizar tareas enseguida porque vienen de un mundo muy distinto a este laboral.... (10)

- El nivel de desempeño es bajo, pero la obligación de la empresa es elevar ese nivel, entonces, de aquí salen exigidos. La disciplina. Nosotros tratamos de inculcarles corrección, valores, y por sobre todo, creer y pensar que el país es un país grande, con mucha potencia, una visión de futuro, tener esperanza. El pasante sale con una visión diferenciada. (3)

3.3.8. Grado de retención

Todos los entrevistados afirman que existen jóvenes que obtuvieron un contrato laboral después de realizar una pasantía en la empresa.

Indagados sobre la percepción aproximada del grado de retención en una escala del 1 al 10, en promedio afirman que por lo menos 3 de 10 pasantes obtuvieron contratos. En uno de los casos, excepcionalmente, se menciona que el 70% del personal actual realizó pasantías: éste es el caso en que la pasantía es asimilada al periodo de prueba real de la empresa.

- Es difícil de precisar, eso ya parte del Dpto. de Selección de Personal, pero hay una cifra interesante de pasantes que quedan con contrato a trabajar.
- Nosotros a los pasantes le tenemos en cuenta y siempre le pedimos para que acerque su vitae, para que nosotros también podamos surtirnos del banco de datos de la cooperativa. En realidad yo recuerdo 5 personas pasantes que luego fueron contratadas. (4)
- Hay muchísimos, ponéle que el 70% de los personales técnicos que tenemos inician con pasantía, ingenieros inclusive. Con contrato 7, por decirte, 7, y los otros desertan por el tema del estudio que tienen, como nuestro horario es de 7 a 5, hay gente que prefiere seguir la facultad. Ingeniería por ejemplo, ingeniería te absorbe casi todo el día, y acá nuestro horario es pesado de 7 a 5. (8)

- Nosotros recibimos 80 pasantes por periodo de pasantía en todas las sucursales, y aproximadamente de estos quedan contratados tres o cuatro.
- En los últimos tres años, tenemos 5 personas trabajando, contratados que fueron pasantes, en un promedio de 15, 5 quedaron. (9)
- Sí, hay, ha habido pasantes que se han quedado en XX sí, en la parte de taller, en la parte de taller. (7)
- A ver de 10, tres más o menos, pero en realidad tiene que ver directamente con las vacancias y necesidades del momento. (10)
- Ponéle que tres, 30% por así, una variable es esa. (5)
- Ninguno, porque vienen de colegios y no pueden quedarse con contrato de trabajo porque no son aún profesionales(3)

3.3.9. Sugerencias

En lo que respecta a las sugerencias, los entrevistados coinciden principalmente en dos temas: la necesidad de aumentar las horas de pasantías (según lo expresado ello respondería a la necesidad de establecer un tiempo real de formación y adaptación), así como la importancia de formalizar y reglamentar el régimen, teniendo en cuenta los beneficios mutuos, las horas y los objetivos.

Tres entrevistados coinciden en que los colegios deberían formar mejor el perfil vocacional del futuro pasante, específicamente en lo que se refiere al clima organizacional, y a la motivación. En un caso se propone que la pasantía no debe ser obligatoria, sino electiva, es decir, para aquellos que efectiva y realmente quieren realizarla. Sólo en un caso se expresa una total conformidad con el régimen de pasantías, y por lo tanto, no se plantean sugerencias.

- Los colegios deberían trabajar más con los alumnos, ajustar los procedimientos y reforzar la preparación dentro de lo que es la coordinación de las pasantías. (1)
- Creo que está bien establecido porque ellos tienen todo, tienen contrato, tienen reglamentaciones, tienen la evaluación, todo bien reglamentado, o sea no necesitan absolutamente más nada y lo demás ya es

- cuestión de la institución donde se insertan. Está reglamentado, o sea, como te digo, el Ministerio de Educación es el que reglamenta eso. (4)
- El tema del horario lo que me parece poco 240. Hay instituciones que piden 240 y otras 300, 300 para mí que estaría súper bien para las instituciones.
 - Nosotros hasta 3 meses hacemos pasantía. Primer mes 240 y más 2 meses de prórroga si el pasante está de acuerdo. Y hay, si ambos están de acuerdo, tanto el jefe como el pasante, si quiere los tres meses de pasantía, se hace 3 meses de pasantía. Haría falta una reglamentación y... primero luego que son menores, ¿verdad?, eso es uno, el tema del horario, porque les sometés a los pasantes, les sometes en horario normal, o sea que, de un trabajo, por ejemplo acá de 7 a 5. De repente puede ser que las 8 horas no solamente 8 horas por día. Para mí estaría bien eso, sólo que no estaría completando las 240 horas, ahí ya va a ser un..., porque sábado nosotros no trabajamos. Incluso en los contratos dice «no exceder 8 horas», pero nosotros las 48 horas tenemos que hacer sí o sí en una semana, de lunes a viernes, y a los pasantes de repente les fuerza, a los pasantes que se van iniciando de a poco. (8)
 - Lo que me parece que debería mejorar es la cantidad de horas que se les pide, porque me doy cuenta de que justo cuando empiezan a tomarle el hilo y aprender, termina su pasantía. Sí, que salga un reglamento del Ministerio de Educación. La reglamentación de las condiciones de pasantía. (6)
 - Que aprendan en el bachillerato lo que es esa empresa en particular, pero que ya tengan esa idea organizacional, yo creo que eso les ayudaría mucho.
 - Me parecería interesante que haya una reglamentación que amparara a las empresas para suscribirse a las pasantías, una reglamentación llámese primer empleo, llámese una revisión de ley de pasantías, algo que no te obligue a que el aprendizaje pueda implicar un costo para vos, eso sería interesante.
 - Debería alargarse un poquito más, en el caso de los chicos de colegio me parece que 240 horas es muy poco, en el caso de la gente con que tenemos convenios con instituciones, es un poco más amplio el tiempo, a mí particularmente me parece que el tiempo inferior a 90 días es poco, porque un mes por lo menos te toca adaptarte a cualquier ambiente, tu aprendizaje es lento en ese momento, cuando vos te ambientás recién podés decir que absorbés un conocimiento o experiencia (9)
 - Y mi sugerencia es que tiene que hacer pasantía el que realmente quiere hacer pasantía. No obligar, porque es una pérdida de tiempo para el chico, es una pérdida de tiempo para la empresa, y no aporta nada. Yo creo que la pasantía tiene que ser algo que el chico quiera hacer, o si no, como todas las cosas que se hacen obligadas, nadie hace bien. (7)
 - Que en el caso de que los pasantes vengan de instituciones, tengan un marco a seguir o un objetivo más claro, es decir, aquí vienen pero ni ellos mismos tienen claro qué es lo que deben hacer o qué vienen a buscar. Sería necesario una reglamentación, que debería contemplar: horarios, tareas, y beneficios para los pasantes (10)
 - ... quizás sí, elaborar así un perfil un poco por escrito, cosa que tenemos así nosotros en forma tácita nomás, hacer tipo una reglamentación, hacer una estructura un poco más formal y luego también una evaluación un poco más formal, normalmente nosotros no es que tenemos algo escrito, unos indicadores evaluativos, así es un poco más formal, así algo tácito no es muy formal que escribimos, así tipo los resultados de un proyecto con indicadores cualitativos, cuantitativos. (5)
 - Concatenar el régimen de pasantía con la orientación que el pasante deba hacer, a través de un test vocacional, estadístico de modo que se le asigne una pasantía de acuerdo a su vocación.(3)

3.4. Grupos Focales

Identificación del grupo	Perfil de los Participantes
- Estudiantes secundarios de colegios técnicos públicos y privados.	- Realizan o realizaron pasantías en instituciones. - Total de participantes 6 → 4 varones y 2 mujeres.
-Estudiantes universitarios y recientemente graduados de universidades públicas y privadas.	- Realizan o realizaron pasantías en instituciones. - Total de participantes 8 → 5 varones y 3 mujeres

3.4.1. Principales significaciones

Los grupos focales fueron interpretados a partir del señalamiento de los consensos y las diferencias en las significaciones correspondiente al relato desarrollado en los grupos de enfoque realizados. En la clasificación de las significaciones, se rescatan las voces de los participantes de manera textual y según el desarrollo de la conversación grupal.

3.4.2. Percepción de la formación técnica y del primer empleo

En las expresiones de los participantes del grupo focal de los colegios técnicos, es posible percibir una frustración en lo que respecta a la elección del énfasis del bachillerato técnico. Manifiestan que la opción de la carrera se produjo desde una coacción familiar.

El grupo de universitarios también revela cierta frustración en el relato grupal, en lo que respecta a la experiencia del acceso al primer empleo. Expresan que la estabilidad laboral se reduce a las circunstancias de tener recomendaciones o contactos en las empresas.

- *Sí, mi papá me puso, yo ni sabía que estaba en técnico. O sea yo estaba, terminé mi 9no grado, de repente mi mamá me dice, bueno vas a hacer técnico me dice, y no pero por qué le digo, si es demasiado jodido, no es el mejor y te va a servir mejor en un currículo y va a ser mejor, y por eso entré.*

- *Y yo más por mis hermanos que ya hicieron técnico en administración... no me llegaba exactamente, pero después la sicóloga del curso, con la ..., hicimos todo un test y salió ahí.*
- *No, no y justamente porque no era lo que elegí, eso, yo entre ahí porque mi mamá me puso, y cuando quería mudarme me dijeron que no se podía, que tenía que hacer un trámite largísimo en el Ministerio y como sea ya me quedé... (focus colegios).*
- *Puede ser eso, pero también está todo mal enfocado, ya que muchas veces uno estudia algo y termina en otra cosa, o otra persona que está perfectamente para un puesto X, no le da a otro porque ese su amigo, y le enseña ahí y pierde tiempo, todo por recomendación.*
- *Lo mío fue muy simpático, yo hacía una pasantía en el BCP, pero en el BCP es muy difícil por el tema de... .si no ...es decir, en un lugar público si querés trabajar tenés que tener un amigo así, o una recomendación, el popular padrino, por eso yo no me ilusioné luego en quedarme en el BCP aunque haya hecho mi pasantía (focus universitarios.)*

3.4.3. Percepción general de las pasantías

Ambos grupos señalan cierta desconfianza ante el modo de funcionamiento actual del régimen de pasantías, debido a que se sienten decepcionados de sus experiencias como pasantes. Ello se debe a que las pasantías no respondieron a sus expectativas de ampliar sus conocimientos, o bien porque los criterios de selección son engañosos y perciben que son explotados al trabajar sin recibir remuneración. También expresaron que esto debe a que, por lo general, realizaban tareas que no correspondían a su formación.

En otro momento del relato, ambos grupos valoran de manera positiva a las pasantías en el sentido de haber sido experiencias de aprendizaje necesarias.

- *...y no sé... es una experiencia laboral, donde te prueban ñembo, lo que aprendiste*
- *...yo por lo menos en donde hice mi pasantía, nada de lo que hago en el colegio hice en la pasantía, casi todos los que hacen pasantía,*

- hacen de ordenanza, donde te hacen entregar papeles y muy pocos son los que hacen, o los que están en el departamento de contable, hacen lo que hacen en el colegio.
- Y sí recíproco, yo puse todo de mí, me explotaron y después no me pagaron, no me quisieron pagar, eso es lo peor... Llevaba el depósito a los bancos, así, como se llamaba, llevar cheques a depósitos, comprar empanadas...
 - Yo estaba en un área que habían muchas personas trabajando, en donde nada servía tampoco, nada no hacía, o sea muchas ya habían en esa área y al menos éramos 2 pasantes y yo nomás ya, hacían todo de repente y como yo estaba en el área de pasajes, te pedían máximo fotocopiar, hacer fotocopias de los pasajes y le llevábamos los pasajes a las personas que firman, para que firman y eso...
 - ...era acomodador de papeles, este, el área es muy grande y tenés que transportar papeles a otro edificio, qué sé yo, y otra cosa que me pasé haciendo es ordenar la oficina, porque estaba todo desordenado ahí y las carpetas...
 - Yo creí que era por el mérito entonces, pero no fue así...ya todo el mundo me decía ahhh la próxima vez, todo así amables, qué bueno tu examen, la próxima vez ya te llamamos... Había sido que esa llamada era un espejismo, porque ya salió toda la resolución, el nombre de las dos chicas, y todo el mes de julio, era un manejo turbio del jefe y del director de RRHH.
 - ...en mi caso, por ejemplo, para el día que yo quiera ser abogado me sirve muchísimo, ya que se aprende más o menos así todas las mañanas dentro del derecho...(risas de los demás), hay que pasar por eso para conocer cómo dirigirse al funcionario porque es muy difícil.
 - Pero hay a muchos pasantes, mis compañeros, por ejemplo, que no le pagan nada, ellos tienen que pagar su comida, pasaje y tienen de las 7 a las 6 de la tarde, y los jefes le tienen ahí ehhh ellos aguantan porque se mentalizan que para algo le va a servir lo que están haciendo...y los jefes se aprovechan de eso y mucho, y ahí se aprovechan mucho los jefes, porque vos ponés todo de vos para que te puedan contratar... y ahí ellos más te exigen.
 - ...sí servía, para el futuro empleo también para tu currículum (focus universitarios)
 - ...porque muchos de los funcionarios públicos acceden a eso por recomendación, entonces algo que vos no conseguiste por un mérito tuyo no te importa, no le importa porque es muy difícil que pierda el empleo, es muy difícil que se le eche.
 - ...la gente está desesperada, quiere conseguir trabajo...y en la entrevista de trabajo te dicen, esto es lo que la empresa te puede pagar...sabés que el país está muy mal, todos estamos mal...y bueno, esto es lo que te podemos dar, hay mucha gente que quiere trabajar.... te está diciendo lo tomás o lo dejás y bueno, vos tenés la suerte que podés trabajar y al final termina pagándole una miseria.
 - ...por ejemplo, una empresa grande tiene un nuevo sistema y necesita cargar todos los datos, las facturas, y allí contratan pasantes: te prometen el oro y el moro....y el pasante carga todas las facturas y chau (focus universitarios)
 - ...la pasantía sirve para experiencias y aprendizaje, a enfrentarte a una realidad diferente, te ayuda a ubicarte a la realidad, no todo teoría o soñador así
 - Para ver lo que aprendimos y para aprender lo que falta aprender.
 - Ver más cosas, ver, para agrandar tus conocimientos, para ver cómo es, dónde se trabaja.... en una empresa, cómo es supuestamente una buena experiencia pero no tanto.
 - Yo me divertí. Yo creo que en mi caso... fue una buena lección para mi vida, porque me ayudó a valorar un poquito más a mis padres, por ejemplo.
 - Y porque viste que en la época de estudiante todo es un horario y mucha joda, y yo no valoraba mucho que mis padres se levantaban de mañana, tenían que trabajar y ahí yo aprendí lo que es... porque yo nunca trabajé y ahí en ese momento yo aprendí lo difícil, y realmente es difícil, levantarte temprano, irte a trabajar, volver a la noche y al día siguiente lo mismo y ahí aprendí cómo es realmente la vida y lo que va a ser realmente nuestra vida (focus colegios)

3.4.4. Ingreso del pasante a la institución: mecanismos de inclusión

En lo que respecta a los mecanismos de ingreso a la Institución, en ambos casos se señala que la recomendación, el contacto y la vinculación de tipo familiar constituyen los mecanismos reales y efectivos de ingreso del pasante a la empresa. En el caso de los colegios, son los alumnos quienes sugieren los posibles lugares de pasantías, y el colegio es el encargado de establecer el convenio.

Los pasantes universitarios hicieron referencia a situaciones «inciertas» de ingreso como pasantes, ya que no se ajustaron al mecanismo de recomendación. Las situaciones inciertas, azarosas o de «buena suerte», según lo manifestado, son aquéllas en las que se tiene en cuenta el mérito del futuro pasante o futuro empleado

- *...sí, nosotros hacíamos la propuesta de los posibles lugares en donde podíamos ir.... cada uno por su parte.*
- *Cada uno tiene un contacto.*
- *Yo entré a Itaipu, yo recomendé Itaipu, o sea yo elegí, pero entré porque me recomendaron, no porque el colegio le pidió, ni nada, no... Fue por recomendación también... No a través de mis padres, un tercero y ahí.*
- *En mi caso, yo te puedo decir que yo tenía que empezar, ya empezar el 3er año en una semana, y yo todavía no empezaba (la pasantía), me fui a lo de mi tía, yo tenía que empezar ya... y yo le dije a mi mamá, mamá tenía un familiar y ya está, ya tuve en donde estar...*
- *Sí y mamá me consiguió, el dueño de la empresa es su conocido*
- *Sí por un contacto, por un tío, mi tío trabaja ahí y eso...*
- *En mi caso, es que yo entré en la empresa, ellos quieren pasantes normalmente, para diciembre, es la época en la cual hay mucho trabajo de producción y ellos también tienen que hacer su trabajo y aprovechan y quieren pasantes en el caso de Financiera XXX, ellos tienen 40 pasantes para todas las áreas, para poder abarcar y hacer su trabajo más rápido, más posibilidad para ellos y no te pagan (focus colegios)*

- *...en el BCP, pero en el BCP es muy difícil por el tema de ...si no ...es decir, en un lugar público si querés trabajar tenés que tener un amigo así, o una recomendación...el popular padrino, por eso yo no me ilusioné luego en quedarme en el BCP aunque haya hecho mi pasantía, tengo un tío que entonces él me llama querés hacer una pasantía para tal medio....y yo le dije sí, jamás me dijo para qué área...después me fui y hablé con la jefa de RRHH y me dice que es para el área de administración, y yo no entiendo nada la parte de administración, y quería sólo periodismo...*
- *...y el jefe de redacción no le quiso responder, y yo me acerque y le respondí, y él escuchó, el señor me mandó llamar, y me hizo una entrevista y quedamos en que haría una pasantía de dos meses, y fue muy correcto, pero de palabra nomás sin firmar nada, pasado los dos meses ...me pagan 600 mil, y me dijeron ésta es tu pasantía y me contrataron a la vez, con un sueldo mínimo del periodista que es un poco más que el normal. Vos tenés que conseguir la empresa: yo, por ejemplo, elegí la empresa, conseguí yo, no la facultad, pero si por ahí no tenés forma, no tenés ningún contacto ellos te consiguen, ahora es así, si no tenés el padrino que te ayude estás frita (focus universitario)*

3.4.5. Convenios y Contratos. Reglamentación

En ambos grupos de enfoque, se asocia la noción de reglamentación con el convenio inter-institucional entre el colegio o universidad y la empresa. Éste es percibido simplemente como un requisito formal, que sólo regula la duración de la pasantía. En los relatos no se percibe a la reglamentación como figura de derechos y obligaciones entre las partes, pero en el caso de no tener un convenio, consideran que las posibilidades de abuso son mayores.

- *Por ejemplo, no podés terminar el colegio si no tenés una pasantía...*
- *no podés pasar al 3er curso (de la media)*
- *Mi colegio tiene miles de convenios, o sea, bien piden ellos cuántos lugares... tienen, miles de lugares, y ahí el colegio va viendo y te dice, te quedaste en tal lugar, y otros por*

- contactos, o sea con Itaipu también tienen un convenio, pero los de Itaipu aceptan por...
- Nosotros tenemos un contrato que tenemos que (hacer) firmar el primer día
 - Sí, es un contrato, tipo convenio con el colegio en donde dice, tipo que tenés que hacer 240 horas y que sos de tal colegio.... Llevás esa nota.
 - Si llevás eso a Itaipu y Itaipu te da otra nota, que tiene que estar firmada por el colegio otra vez. Es la carpeta en donde te tienen que poner la nota y eso.
 - Es en donde te pone que tenés hacer 240 horas y eso lo que decía (focus colegios)
 - ...es una materia que se llama Consultorio Jurídico donde vos, si no estás trabajando, hacés pasantías o llevás un caso....y estoy llevando la pasantía y también un caso. Sii tenés un trabajo fijo no podés hacer la pasantía... una reglamentación especial no hay, sólo el convenio, tenés que ir al palacio, te quitan una foto, llenás unas planillas con todos los datos y un carnet para marcar tu entrada y salida.
 - ...tenemos una pasantía curricular por la universidad, si no hacés esa pasantía no te recibís. En mi facultad hay un reglamento de pasantías, y depende otra vez de la carrera: por ejemplo, el de química es diferente ...al mío, que yo estoy en tecnología de alimentos ...mi carrera exige 400 horas de pasantías y...bueno terminadas esas 400 horas vos ya hacés lo que querés, eso fue lo que pasó, si 400 horas vos cumplís ellos te dan los certificados...y después ellas continuaron haciendo la pasantía, ya no tiene nada que ver la facultad, ellas nomás dijeron, bueno vamos a meterle así por ahí puede ser que nos quedemos y el trabajo no es pagado, nada ni viático.
 - ...si vos te vas como pasante, ellos jamás te dicen vamos a firmar esto, vamos hacer esto, es de palabra nomás; cuando te vas a través de la facultad sí, pero cuando te vas por tu cuenta...nada.
 - ...así le agarran a la gente y te volvéis pasante permanente, y te agarran por 8 ó 9 meses y antes de que tengan la obligación de contrato para que seas un personal permanente de la empresa... (focus universitarios)

3.4.6. Conformidad con el régimen y principales dificultades

Tanto en el grupo de enfoque con pasantes de colegios como en el grupo con universitarios, la falta de pago constituye la principal disconformidad y crítica al régimen de pasantías. Otros aspectos de disconformidad manifestados son: la situación de realizar tareas que no se adecuan a las competencias del pasante, ciertos abusos en el trato por parte de los funcionarios, y la dificultad para acceder a la información en las empresas. Para los estudiantes secundarios, realizar las pasantías en épocas de vacaciones constituye una frustración.

- ...a muchos pasantes, mis compañeros por ejemplo, no se le paga nada, ellos tienen que pagar su comida, pasaje y tienen de las 7 a las 6 de la tarde, y los jefes le tienen ahí ehhh ellos aguantan porque se mentalizan que para algo le va a servir lo que están haciendo...
-y los jefes se aprovechan de eso y mucho, me decía o lo tomás o lo dejás, y que decida de una vez, y yo ahí pensé, bueno ya estoy acá y bueno voy a empezar en el área de administración y si no entiendo me voy, y después pido mi traslado, y probé y estoy hace 2 meses, ahora me estoy adaptando a ese ambiente, y le digo a todo el mundo que no me gusta porque no va conmigo, pero estoy ahí porque es un medio de prensa y alguna vez yo aspiro pasar a otra área. Y ellos mientras sucede se están aprovechando de mí... porque me hacen trabajar como una pelotuda ahí, todo el día y me pagan una miseria y trabajo de 7 a 4 y media...
- ...consiguió el colegio ...me fui un mes y medio....eso sí te explotan que da gusto, o sea, primero no te pagan nada, no te sale ni comida ni nada, eh...entran a trabajar a las 7 y salís como cualquier profesional a la 5 y media de la tarde...y hacés de todo, desde lo más bajo y algo de lo que era más o menos mi área, control de calidad no para lo que vos estudiaste, cargar botellas....no está la parte de depósitos, mover insumos, materias primas...pesar (focus colegios)
- ...a mí lo que me molestó un poco es que como que en la empresa no te quieren dar mucha información...porque en mi caso yo hice pasantía en XXXX y había muchas

fórmulas, que ellos se cuidaban demasiado en no divulgar, no sé si acoso..... (risas) yo cuando ya terminaba la pasantía, el gerente donde yo trabajaba me empezó a llamar para salir... así ...me llamaba borracho ... a mí me molestaba

- *...a mí, por ejemplo, hay muchas abogadas que me hacen decir que les dé mi número o sino a las que les tomo las audiencias me mandan decir algo con otros funcionarios de otras dependencias, y de repente es incómodo....porque todo el día están encima tuyo*
- *Y lo peor de eso es el tiempo en que uno debe hacer su pasantía laboral son en las vacaciones.*
- *...así era con otra compañera de colegio que estaba conmigo en la pasantía, lo que sí que le maltrataron porque hizo mal su trabajo o no se qué, y al final le tiraron, todo un desastre fue, le echaron*
- *Yo tuve una compañera que le explotaban. Sí, le hacían trabajar, archivar papeles en una piecita de 3x3 sin aire, cuando eso hacía muchísimo calor.*
- *Y el problema que siempre surgía era que estaba a cargo de 2 personas y mientras uno me estaba ocupando, o sea tenía que hacer un trabajo para él, y el otro pedía otro trabajo para que le haga y me decía «deja no más lo que estás haciendo y luego yo hablo con el jefe», pero en broma no más era... o sea que era para joderme (focus colegios)*

3.4.7. Retención – Primer empleo

Los dos grupos entrevistados coinciden en afirmar que al realizar una pasantía se establece la posibilidad de obtener el primer empleo. Esta percepción se basa en el conocimiento de la experiencia de compañeros o conocidos que consiguieron un contrato laboral al culminar la pasantía, o en algunos casos expresaron que recibieron una oferta laboral.

- *...por ejemplo, yo ahora estoy en un medio que se hace tres meses de pasantía, y después de tres meses vos pasás a aspirante, y jamás te van a contratar y como aspirante durás 6 meses ...y después si es que tenés suerte te contratan*

- *No.... me dijeron hacé tu currículum y te vamos a contratar.*
- *Un auxiliar de la empresa era pasante,....conmigo estaba trabajando, o sea, un auxiliar que empezó como pasante.*
- *Sí, en una empresa que estuve, la 1ra vez le visto a 2 pasantes y la 2da vez que me fui, ya le encontré a uno de ellos como empleado y el otro no quedó, porque quería probar para la Nacional (universidad)*
- *A mí, por ejemplo, el señor me dijo: volvé que, si querés vení los sábados nomás, cuando querés, cuando tengas tiempo y vas a tener un trabajo acá, me dijo. Ya tengo un trabajo ahí, un trabajo para mí, pero no es lo que quiero, quiero estudiar y eso*
- *Sí, y creo que ellos están cobrando bien ahí. Tengo amigos que estaban antes que yo y se quedaron a trabajar..... y así muchas empresas son las que piden (pasantes) y pagan bien, por ejemplo, tengo un amigo que el año pasado terminó (su colegio) y trabaja ahí ahora... y creo que gana por los 3 palos ahora.*

3.4.8. Sugerencias

Ambos grupos consideran que las pasantías deben ser pagas.

En lo que respecta a la reglamentación, se considera necesaria su vigencia y ésta debería esclarecer, el horario, la duración y las tareas.

El grupo de universitarios se mostró escéptico con respecto a la aplicabilidad de la ley ante una cultura de corrupción, y sobre todo, en su capacidad para enfrentar a los mecanismos arbitrarios de la «recomendación y de los contactos» para ingresar a las instituciones.

- *...cuál es tu horario, qué es lo que vas hacer, cuánto tiempo dura, cuánto te van a pagar...*
- *...si vas a tener una constancia de que estuviste ahí...*
- *...y después que aproveches todo, todas las informaciones, tiempo, remuneración, tipo de función,*
- *...hacer lo que uno estudió (focus colegio)*
- *...yo, por ejemplo, ya que se va hacer una ley... que la empresa....que el Estado le dé algún tipo de beneficio... ya que estás*

- ayudando a la gente, eso tiene que tener algo de los impuestos, que se les exonere
- ...pero en realidad es lógico lo que dice ella pero en Paraguay hecha la ley hecha la trampa, las empresas van a tener 500 pasantes y al final no van a pagar impuestos
 - El Estado tiene que reglamentar lo que una empresa tiene que hacer es muy diferente, o hacer cumplir lo que hay y no tirar parches para que te acostumbres a soluciones temporales
 - Se va formar una rosca... y siempre con el tema de las leyes se manipula
 - Que se organicen las pasantías institucionalmente: una vez fuimos a ver cómo funcionaba en Curitiba la Facultad de Economía y ellos tenían sus profesores y alumnos, y trabajaban para la empresa y hacían investigación de mercado, entonces había un doble beneficio, los alumnos ya trabajaban en su profesión y las empresas conseguían algo a menor costo que en el mercado iba a ser más caro
 - Ellos con su Centro de Estudiantes, avalados por la Institución, y las empresas prefieren el servicio porque es de igual calidad porque están los profesores supervisores: aprenden , tienen experiencia y ganan dinero
 - ...si vas a reglamentar lo que podés hacer es que le paguen a los pasantes porque no se puede hacer nada con el tema de las recomendaciones los padrinos, tíos...
 - ...entonces si vos decís que paguen las empresas no van a tener pasantes, y no podés obligar a las empresas a que tomen pasantes (focus universitarios)
 - Para mí lo fundamental es que se pague, no porque, para mi punto de vista por lo menos, famoso vos cuando y justamente cuando hacés una pasantía es para que tengas experiencia laboral y puedas aplicar lo que vos aprendiste, pero como vos sabés... él hizo su pasantía, trabajó como negro durante un mes y medio y no le pagó nada (focus colegios)

Funcionamiento del Régimen de Pasantías en la zona de Asunción y Central

Situación, Desafíos y Sugerencias

Estudio Cuantitativo

4. ESTUDIO CUANTITATIVO

4.1. Observaciones iniciales

Se recurrió al Departamento de Estadísticas del MEC para conseguir un listado actualizado de colegios que ofrecen bachilleratos técnicos a nivel nacional y a partir de ello, se enfatizó la zona de Asunción y Central para realizar el presente estudio. Según los datos estadísticos preliminares brindados por el MEC, en el año 2006 se tenía el registro de 274 colegios en Asunción y Central, de los cuales 98 se encontraban en Asunción y 176 en Central.

Para el establecimiento de la muestra se utilizó la técnica del muestreo aleatorio simple. Como se acordó utilizar una muestra relativamente pequeña, el error muestral alcanza un nivel considerable del 12.5% con una seguridad del 95%. De todas formas, este dato no tiene mayor relevancia desde el momento que se trata de un sondeo con fines exploratorios. Luego, el relevamiento se realizó en los días 29 y 30 de junio y 2 de julio del 2007.

4.2. Objetivos generales

El objetivo de esta etapa fue llegar a los directivos y/o coordinadores «escuela-empresa» para obtener información acerca de las concepciones que manejan sobre las pasantías (requisito curricular, oportunidad de generación de alianzas estratégicas, oportunidad para mejorar las calificaciones laborales de los alumnos, sistema efectivo de inserción laboral, entre otros), el grado de implementación del sistema (presencia de coordinadores «escuela-empresa» en los colegios, formas de financiamiento de esta figura, relacionamiento con las empresas y otras instituciones receptoras de pasantes, relacionamiento con padres y alumnos, sistema de seguimiento de los pasantes, percepciones acerca del apoyo institucional del MEC, entre otros), los aspectos positivos y los obstáculos encontrados en la práctica.

4.3. Principales hallazgos

4.3.1. Caracterizaciones iniciales

Se llegó en total a 50 colegios que ofrecen bachilleratos técnicos, de los cuales 24% son privados subvencionados, 42% públicos, y 34% privados. Estos colegios principalmente están ubicados en áreas urbanas, ya que de hecho, en las áreas rurales se ubica sólo el 7.4% de todos los colegios de Asunción y Central⁴. De ellos, únicamente 3 empezaron su experiencia con las pasantías hace más de 10 años.

Gráfico 1

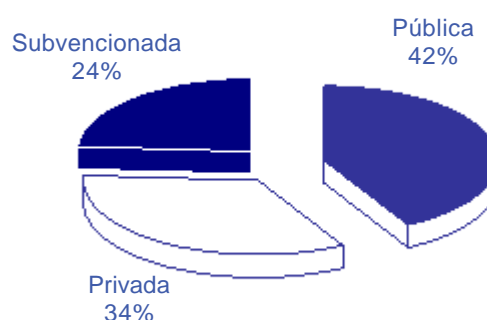


Gráfico 2

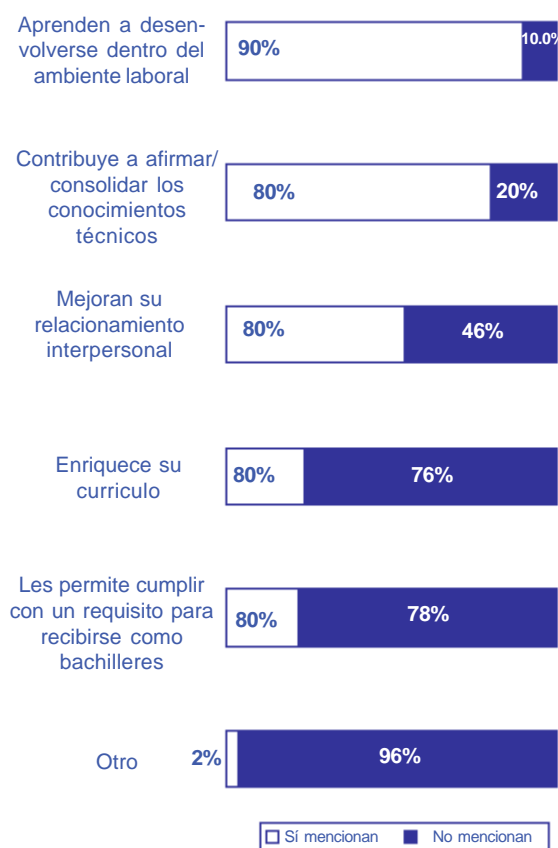


Los representantes entrevistados fueron en su mayoría directores generales (34%), seguidos por los coordinadores de pasantías o coordinadores escuela-empresa (32%). Luego participaron otros directivos tales como directores académicos, pedagógicos, administrativos y del nivel medio (14%), secretarios (8%), coordinadores varios (6%) y profesores de áreas (6%).

4.3.2. Percepción general de las pasantías

Según la percepción de los responsables de los colegios consultados, el principal aporte de las pasantías a la formación de los alumnos, es que estos tienen la oportunidad de «aprender a desenvolverse dentro del ambiente laboral» (90%)⁵. En segundo lugar, «contribuye a afirmar/consolidar los conocimientos técnicos» adquiridos en el colegio (80%) y en tercer lugar, «mejora su relacionamiento interpersonal» (54%).

Gráfico 3



4.3.3. Relacionamiento con el MEC

Se pidió a los encuestados que den sugerencias acerca de qué se puede hacer para mejorar el relacionamiento con el MEC en todo lo referente al régimen de pasantías. La principal sugerencia fue que exista *más acompañamiento por parte del MEC* en cuanto a asesoramiento, información, y orientación a los colegios (28%). Siguiendo la misma línea, otro grupo de encuestados pidió *más comunicación y mejor coordinación de actividades* (14%).

Es importante mencionar, que hay ejemplos de esfuerzos articulados entre el sector educativo público y el gremio de empresarios e industriales, por formar a los jóvenes con vista a la inserción laboral. Justamente con este objetivo, en mayo de 1999 se firmó un convenio entre la Gobernación Central, el MEC y la UIP para cooperar en actividades científicas y técnicas de formación en recursos humanos y prestación de servicios.

Actualmente, está en tratativas la firma de otro Convenio entre el MEC y la UIP que tiene por objetivo «Promover la implementación de programas de alfabetización y de educación permanente de adultos en las diferentes empresas asociadas a la UIP, a fin de acompañar la erradicación del analfabetismo y mejorar el nivel educativo de sus empleados»

Según conversaciones con responsables de la Comisión de Educación de la UIP, el concepto que se maneja desde el gremio es que no se puede pensar el sector empresarial e industrial desconociendo el factor educativo. Es por este motivo, que desde su Comisión de Educación, la UIP se encuentra participando en forma permanente de actividades tipo conferencias y debates en instituciones de estudios terciarios no universitarios. También cuentan con la Comisión de Jóvenes Emprendedores que realiza charlas de motivación y concienciación en los colegios de nivel nacional.

Normalmente la UIP recibe pasantes en sus oficinas y se encuentra abierta a funcionar como canal para la ubicación de pasantes en sus empresas asociadas.

Algunos encuestados pidieron, de diferentes maneras, que *el MEC colaborara para el establecimiento de convenios con las empresas/instituciones* que reciben pasantes (12%), y otros sugirieron la *implementación de una instancia encargada de orientar en todo lo referido a pasantías* (12%).

Al inicio de la implementación de la Plantía Curricular Supervisada en el país, existía dentro del MEC un departamento especializado para garantizar la debida implementación del régimen. Con el transcurrir de los años, debido al proceso de descentralización, las funciones de este departamento fueron transferidas a las Coordinadoras Departamentales y las Supervisiones Zonales.

1.7Cuál sería su sugerencia para mejorar el relacionamiento con el MEC. ¿Qué se podría cambiar? ⁶	TOTAL		
<ul style="list-style-type: none"> - Que las instituciones tengan un departamento de orientación para cumplir a cabalidad la práctica de pasantías (1) - Se podría establecer una oficina o técnico encargado de orientar a los pasantes (1) - Más orientación a los alumnos por parte del MEC (1) - Que el MEC apoye y acompañe más eficazmente el régimen de pasantías (1) - Tiene que haber supervisores por área técnica (1) - Que haya técnicos que apoyen las pasantías, falta más personas en el MEC que se encarguen de las pasantías (1) 	Implementar efectivamente una instancia (oficina/departamento/ figura) encargada de orientar en todo lo referido a pasantías.	6	12%
<ul style="list-style-type: none"> - Un mejor asesoramiento del MEC en cuanto a pasantías se refiere (1) - Más asesoramiento de parte del MEC (1) - Más orientación y apoyo (1) - Más visitas de la supervisión, que vengan mas técnicos a orientarles (1) - Hacer un seguimiento y acompañamiento más sistemático (1) - Departamento de asesoría que les apoye, que el MEC les asesore (1) - Que tenga más asesoramiento además del control, ellos exigen pero no orientan (1) - Mayor cooperación en lo referente a bachiller técnico, no tiene experiencia en capacitación y en materiales didácticos y el asesoramiento del MEC es nulo (1) - Acompañar de cerca e informarse sobre las pasantías (1) - Que haya más informaciones, más orientación por parte del MEC (1) - Que la supervisora de zona acompañe las actividades (1) - Que el MEC apoye y acompañe más eficazmente el régimen de pasantías (1) - Más acompañamiento a los jóvenes pasantes por parte del MEC a los colegios nacionales (1) - Acompañe más de cerca, necesita reforma para parte técnica, hacer jornadas para la parte técnica, que haya programas actualizados (1) 	Más acompañamiento por parte del MEC (asesoramiento, información y orientación)	14	28%
<ul style="list-style-type: none"> - Más comunicación, el ministerio es muy cambiante en su trabajo (1) - Mejor coordinación entre el MEC y los colegios con relación a las pasantías (1) - La coordinación anticipada de las actividades (1) - El MEC tiene que acercarse a las instituciones educativas (1) - Más visitas de técnicos del área, facilitando la comunicación (1) - Menos burocracia, mayor contacto directo (1) - Mayor participación del MEC (1) 	Más comunicación y mejor coordinación de actividades.	7	14%

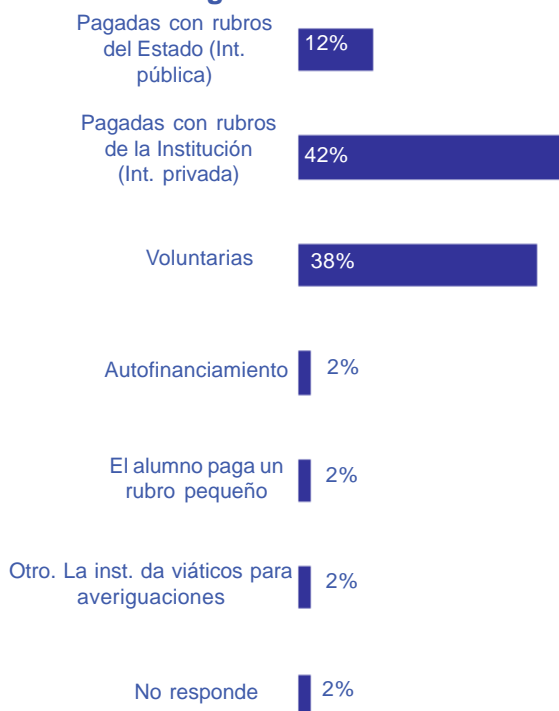
1.7 Cuál sería su sugerencia para mejorar el relacionamiento con el MEC. ¿Qué se podría cambiar? ⁶	TOTAL		
<ul style="list-style-type: none"> - Exigir mayor control, participación del MEC (1) - Que haya mejor seguimiento de los egresados por parte del MEC (1) - Que haya monitoreo en forma vivencial de la situación del colegio (1) - Mayor asesoramiento por parte del MEC para tener un seguimiento más de cerca de los pasantes (1) - Que en realidad monitoreen mejor las pasantías (1) 	Que el MEC monitoree todo lo referido a las pasantías.	5	10%
<ul style="list-style-type: none"> - Se necesita un departamento más que visite las empresas para facilitar la tarea de encontrarlas (1) - Un mejor apoyo, que el MEC obre como intermediario directo para que los alumnos puedan acceder a las pasantías (1) - Facilitar contactos con las empresas porque resulta difícil conseguir una empresa para la pasantía (1) - Que las empresas estén disponibles y que tengan apertura por parte del sector privado y público (1) - Que el MEC intermedie con las empresas para que éstas acepten pasantes (1) - Mejor asesoramiento del MEC en todos los aspectos, y ver cómo se puede lograr que las empresas los empleen en el área que les corresponda (1) 	Que el MEC colabore para el establecimiento de convenios con las empresas/instituciones	6	12%
<ul style="list-style-type: none"> - Que las pasantías deben reglamentarse para ser realizadas antes de terminar el tercer año, aunque tengan materias pendientes (1) - Modificar el tiempo establecido (realizan la pasantías al término del 3er año) (1) 	Modificar el tiempo establecido para la realización de las pasantías	2	4%
<ul style="list-style-type: none"> - Estamos muy bien relacionados con el MEC (1) - Existen buenas relaciones (1) - Está todo en orden (1) - Que está todo bien (1) - No hay sugerencias (4) 	Existe buen relacionamiento con el MEC. Básicamente está todo bien, no hay sugerencias	8	16%
<ul style="list-style-type: none"> - No responde (2) 	No responde	2	4%
TOTAL		50	100%

Según la resolución del MEC, debe existir un coordinador escuela/empresa en cada institución educativa que ofrezca bachilleratos técnicos. En el Artículo 10° del Reglamento de Pasantías se habla de las competencias de la coordinación escuela- empresa y de su vinculación con las demás unidades de coordinación de cada institución educativa.

Sin embargo, al consultar con los responsables de colegios técnicos de Asunción y Central, se vio que solamente el 40% de estas instituciones educativas tenía instituida efectivamente la figura del coordinador escuela/ empresa. Luego, son los mismos directores de de colegios los encargados de la implementación del régimen de pasantías en sus instituciones (32%). Los profesores de especialidades también asumen esta función, aunque en un porcentaje menor (16%).

Ciertamente, los profesores orientadores también tienen sus atribuciones definidas con respecto a las pasantías en el Artículo 11° del mismo Reglamento, pero las mismas están más bien dirigidas al trabajo con alumnos con relación a las coordinaciones escuelas-empresas, y con los supervisores designados por las empresas para realizar el seguimiento; es decir, no serían los responsables de establecer los vínculos formales con las empresas y/o instituciones receptoras de pasantes.

Gráfico 5
¿Quién es el responsable de las pasantías dentro del colegio?

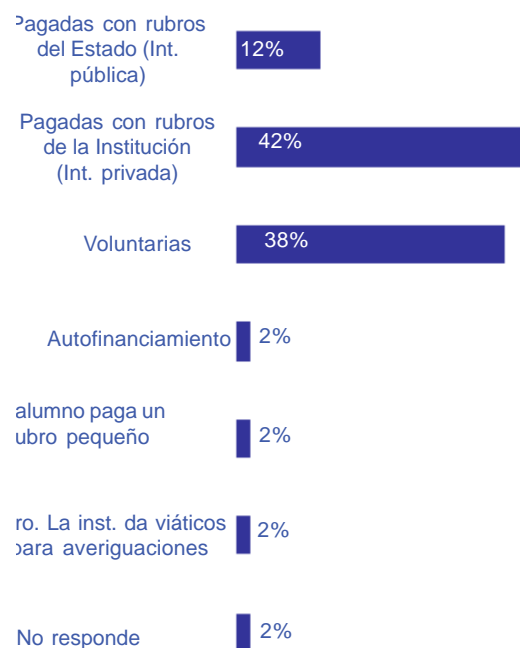


La función de la coordinación escuela-empresa es, principalmente, la de actuar como nexo entre la institución educativa y las empresas e instituciones que reciben a los alumnos en condición de pasantes. Por lo tanto, esta figura constituye un mecanismo importante para lograr la institucionalización debida de la práctica. Según expresiones de funcionarios que fueron consultados dentro del MEC, el principal motivo del bajo porcentaje de instituciones educativas con coordinadores escuela-empresa es la falta de recursos económicos.

Cuando se preguntó a las personas encuestadas, cuál era la fuente real de financiación de las tareas de los encargados o responsables de las pasantías en sus instituciones, el 54% de los encuestados (12% instituciones públicas y 42% instituciones privadas) manifestó que las actividades eran cubiertas con recursos de la institución, mientras que el 38% de las actividades eran realizadas en forma voluntaria.

Otro dato interesante, aunque no contundente, es que el 68.4% de estas actividades voluntarias se dan en instituciones educativas de carácter público, según el sondeo realizado.

Gráfico 6
Las actividades del responsable de pasantías son:



4.3.4. Criterios de selección y mecanismos de acceso

Generalmente, aquellos colegios que manifestaron contar con una coordinación escuela-empresa, dijeron luego que era justamente esa instancia la encargada de identificar a las potenciales empresas/instituciones⁷. Pero aun así, no se identifica una relación directa entre la instancia responsable de las pasantías y los mecanismos de identificación de empresas/instituciones. Es decir, también hay colegios con coordinaciones escuela-empresa que realizan la identificación a través de las sugerencias de padres, alumnos y profesores.

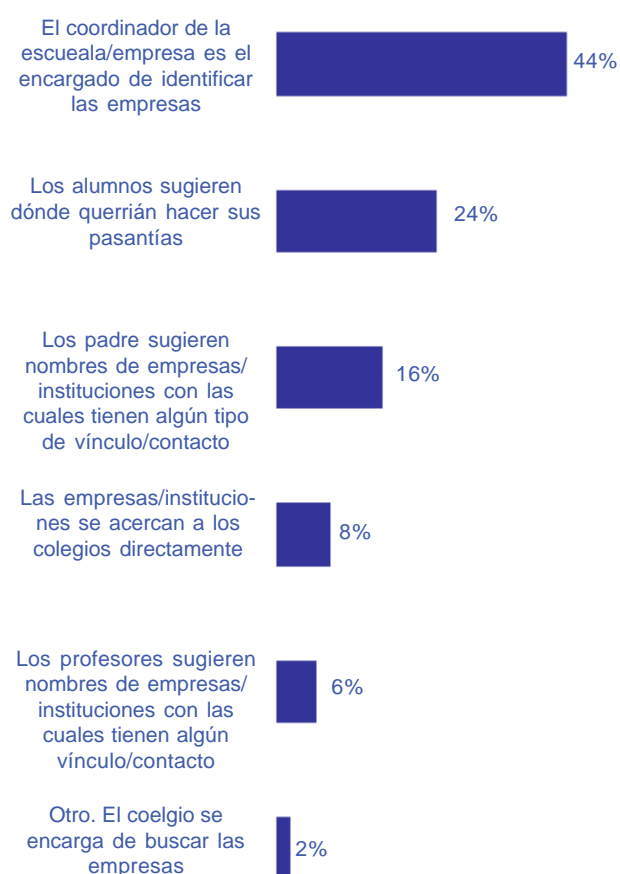
Donde sí se encuentra una relación es entre dichos mecanismos y el tipo de colegio según financiación. Por ejemplo, de las 8 personas que dijeron que los padres sugieren nombres (16% del total de encuestados), 7 pertenecían a colegios públicos, y 1 a una institución privada subvencionada. Luego, de las 12 personas que dijeron que los alumnos sugieren las empresas (24% del total de encuestados), 7 pertenecían a escuelas públicas.

En contrapartida, el 54% de las instituciones educativas privadas encuestadas manifestó que realiza la identificación a través de sus coordinaciones escuela-empresa. Este dato podría sugerir que los colegios privados han logrado un mayor grado de institucionalización de sus prácticas, desde el punto de vista de la identificación de las empresas/instituciones.

También hubo un 8% de encuestados que dijo que son las propias empresas/instituciones las que se acercan al colegio para pedir pasantes de una u otra especialidad. Lo que llama la atención en este punto, es que las cuatro personas que dieron esta respuesta eran de colegios privados. Ciertamente, se trata de un «n» pequeño; de todas formas, este dato podría dar pistas acerca de las preferencias de las empresas/instituciones en el momento de entablar conversaciones con una institución educativa.

Aunque en este momento no se cuente con información concluyente sobre el tema, los datos expuestos podrían hablar de una ventaja comparativa de los colegios privados ante los colegios públicos, en el momento de la identificación de las posibles empresas/instituciones receptoras de pasantes.⁷

Gráfico 7
Principalmente, ¿cómo se identifican las instituciones/empresas potenciales?



Habiendo interrogado acerca de quién era el responsable de las pasantías en los colegios, y sobre cómo era realizada la identificación, se pasó a indagar acerca de los criterios que eran utilizados en el momento de decidir trabajar con una u otra empresa/institución. Las respuestas obtenidas se exponen a continuación:

Gráfico 8

Priorizamos empresas con trayectoria, renombre y reconocimiento en el ramo

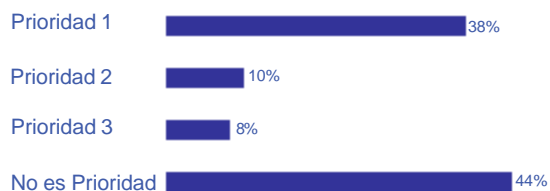


Gráfico 9

Tenemos en cuenta que la institución/empresa designe a un instructor/a de pasantía

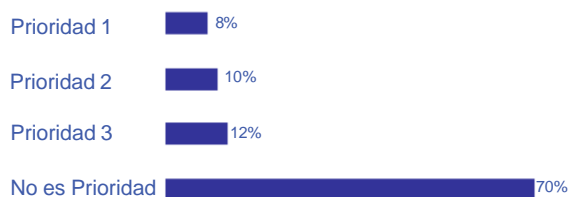


Gráfico 10

Nos importa que la empresa demuestre interés y que haya un interlocutor accesible

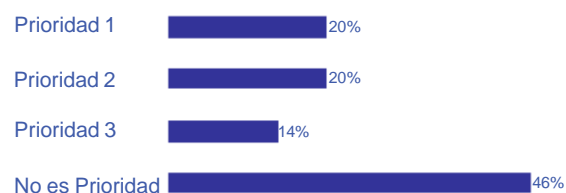


Gráfico 11

Nos interesa que los padres y alumnos/as estén conformes con la institución/empresa seleccionada

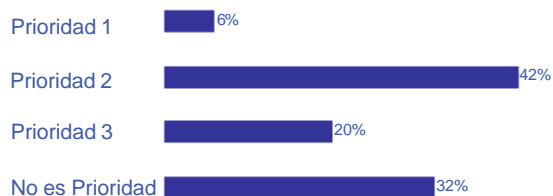


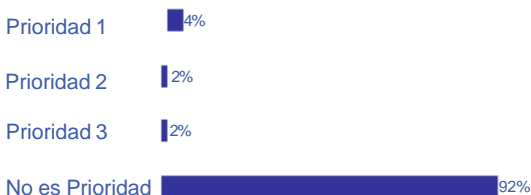
Gráfico 12

Analizamos si el tipo de actividad se adecua al curriculum



Gráfico 13

Otros



Según las respuestas, se puede concluir que lo más importante a la hora de decidir trabajar con una empresa/institución, es que la misma tenga «*trayectoria, renombre y reconocimiento en el ramo*»; ésta fue la prioridad número uno para el 38% de los encuestados. Para otro 24% de los encuestados, la prioridad número fue que «*el tipo de actividad se adecue al currículum*».

Es interesante ver que los colegios están altamente interesados en que «*padres y alumnos estén conformes con la institución/empresa seleccionada*», pero de ninguna manera éste es el criterio con prioridad uno a la hora de seleccionar una empresa; tal es así, que el 42% de los encuestados afirmó que este criterio se encuentra en segundo lugar en orden de prioridad.

Otro aspecto llamativo es la escasa importancia que se da a la existencia de un instructor de pasantías designado por la empresa/institución; los porcentajes de aparición de esta respuesta son bajos en los tres grados de prioridades. Es importante tener en cuenta este dato, porque en el Artículo 12° del Reglamento de Pasantías del MEC, se establece la figura del supervisor de la empresa y se brinda un detalle de sus atribuciones, como uno de los responsables de la implementación del régimen.

Es probable que la posición de los colegios con respecto a este tema responda a una situación de hecho, en la cual es difícil encontrar empresas/instituciones que designen a un supervisor para el seguimiento del pasante⁸. Sería también éste el motivo por el cual, los colegios se contentarían con que «la empresa demuestre interés y haya un interlocutor accesible»

En general, la distribución de las respuestas da cuenta del manejo de criterios bastante unificados en cuanto al tema de la selección de empresas/instituciones.

4.3.5. Empresas/instituciones con las cuales trabajan los colegios

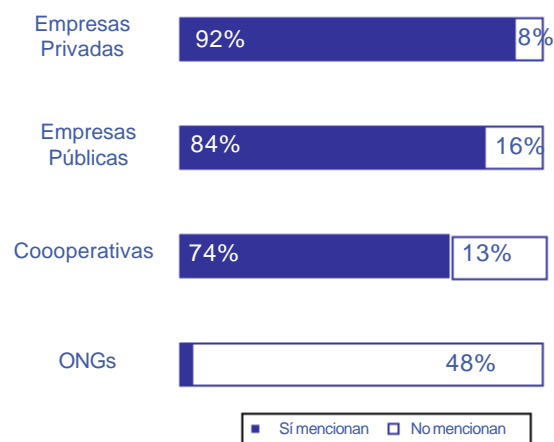
Cada colegio trabaja con más de una empresa/institución, las cuales pueden ser tanto públicas como privadas. Tal es así, que el 92% de los encuestados afirmó trabajar con empresas privadas, y el 84% con empresas públicas. No obstante, no se consultó sobre la proporción de alumnos que estas empresas públicas y privadas están en condiciones de recibir.

También las cooperativas aparecen en un porcentaje altísimo de 74%; es decir, que 37 de los 50 encuestados afirmaron tener contacto con alguna cooperativa. Ello quiere decir que las cooperativas están cumpliendo un rol importantísimo en el régimen de pasantías, como receptoras de alumnos de bachilleres técnicos, por lo menos en la zona de Asunción y del Departamento Central.

Durante la investigación, se recibieron comentarios que hicieron pensar que podría haber mayor contacto entre colegios públicos e instituciones públicas, y entre colegios privados y empresas privadas. Sin embargo, los datos arrojados por el relevamiento no han podido corroborar esta idea, ya que la información recabada muestra que independientemente del tipo de financiación de los colegios, estos envían alumnos como pasantes tanto a empresas/instituciones privadas como a públicas. No obstante, no existe información en detalle como para determinar la calidad de los vínculos, es decir, no hay forma de saber, por ejemplo, cuántos alumnos de cada tipo de colegio según financiación van efectivamente a los diferentes tipos de empresas/instituciones.

Cuadro 3 ¿Con qué empresas/ instituciones trabajan?	Sí mencionan	No mencionan	TOTAL
Empresas privadas	46(92.0%)	4(8.0%)	50(100%)
Empresas públicas	42(84.0%)	8(16.0%)	50(100%)
Cooperativas	37(74.0%)	13(26.0%)	50(100%)
ONGs	2(4.0%)	48(96.0%)	50(100%)

Gráfico14



Se pidió a los encuestados que provean los nombres de las empresas que trabajaban con el colegio, pero no en todos los casos se pudo obtener esta información; algunas personas fueron renuentes a brindar este dato, y otras no estaban en total conocimiento del detalle de empresas/instituciones. En estos casos, sólo se relevó el tipo de institución.

A continuación se presenta el listado de instituciones, empresas y organizaciones que reciben a los alumnos de colegios técnicos de Asunción y Central, según los datos que pudieron ser relevados durante la encuesta a responsables de pasantías en los colegios:

Cuadro 4

EMPRESAS PRIVADAS

	Frec
Financiera Visión	4
Financiera Familiar	3
Financieras	3
Estudios Contables	3
Núcleo S.A.	2
Estudios Jurídicos	2
Salemma	2
Súper Real	2
Superseis	2
Tigo	2
A. J. Vierci	1
ABN	1
Arcor	1
Azucarera Guarambare	1
Banco Amambay	1
Banco Regional	1
Catedral	1
CMM	1
Cóndor	1
Contel	1
Continental	1
CTI	1
Cupasa	1
Diálogo S.R.L.	1
Diefer	1
EDESA	1
Electrónica industrial Especializada	1
Empresa de Construcciones Karanday	1
Envapar	1
Farmacia Vicente Scavone	1
Interbanco	1
Interfisa	1
La Agrícola de Seguros	1
Machetazo	1
Ntra. Sra. de la Asunción Transporte	1
Pro expo	1
Punto farma	1
Rieder	1
Supermercados	1
Vox	1

Cuadro 5

EMPRESAS PÚBLICAS

		Frec
ANDE	20	
COPACO		5
Banco Nacional de Fomento	3	
BCP	3	
Dirección General de Aduanas	3	
Banco Central	2	
ITAIPI	2	
Centros de salud		1
Municipalidad de San Antonio	1	
Hospital Regional de Luque	1	
MOPC	1	
SENASA	1	
UNA	1	
DIBEN	1	
INC	1	
Ministerio Relaciones Exteriores	1	
Petropar	1	
IPS	1	
Municipalidades	1	
Ministerio de Hacienda		1
MEC	1	

Cuadro 6

COOPERATIVAS

	Frec
Medalla Milagrosa	5
San Cristóbal	5
Cooperativa Universitaria	4
Cooperativas de la comunidad	2
Cooperativa Ñemby	2
Luque Limitada	2
Cooperativa Nazareth	2
COPAFI	1
Sagrados Corazones	1
Cooperativa San Lorenzo	1
Cooperativa Reducto	1
Cooperativa de la Victoria	1
Cooperativa Barriojarens	1
Cooperativa Pai García	1
Cooperativa Don Bosco	1
Cooperativa San Pablo	1

Entre las empresas privadas que recibirían más pasantes, se encuentran las financieras, algunas empresas de telefonía celular, supermercados, y estudios privados tipo consultoras. Pero mientras que la distribución de las respuestas es bastante equitativa en el caso de las empresas privadas, cuando se mira el listado de las empresas públicas se observa claramente que la ANDE supera por mucho a las demás empresas/instituciones del Estado en cuanto a recepción de pasantes se refiere. De las 50 personas entrevistadas, 20 (40% de los colegios encuestados) manifestaron que la ANDE recibe a sus alumnos como pasantes.

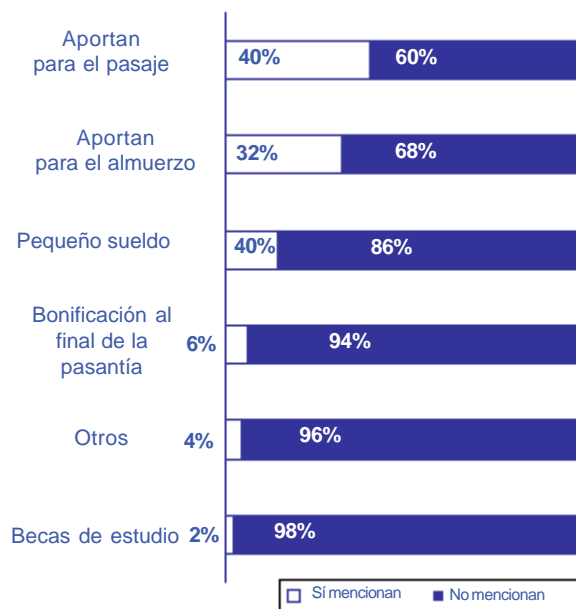
4.3.6. Costos de las pasantías

Luego de indagar acerca de las empresas/instituciones que reciben pasantes, se preguntó si las mismas aportaban o no algo, de tal manera a hacer más llevadera la experiencia de pasantía para los alumnos, desde el punto de vista económico. Las respuestas a este cuestionamiento se presentan a continuación:

Cuadro 7

Estas empresas, ¿aportan algo para que el pasante pueda afrontar los gastos?	Sí mencionan	No mencionan	TOTAL
Aportan para el pasaje	20(40.0%)	30(60.0%)	50(100%)
Aportan para el almuerzo	16(32.0%)	34(68.0%)	50(100%)
Pequeño sueldo	7(14.0%)	43(86.0%)	50(100%)
Bonificación al final de la pasantía	3(6.0%)	47(94.0%)	50(100%)
Otro	2(4.0%)	48(96.0%)	50(100%)
Becas de estudio	1(2.0%)	49(98.0%)	50(100%)

Gráfico 15



El 36% (18) de los encuestados afirmó que las empresas/instituciones que reciben a sus alumnos no aportan absolutamente nada para contribuir con los gastos de la pasantía, mientras que el 64% admitió que las empresas/instituciones realizan algún tipo de aporte.

Los aportes de las empresas/instituciones se dirigen principalmente a cubrir los gastos de «pasaje» (40.0%) y «almuerzo» (32.0%) de los pasantes. También hay un porcentaje interesante (14%) de empresas/instituciones que dan un «pequeño sueldo»⁹: según comentarios de los encuestados, los montos de estos sueldos van desde 250.000 Gs. hasta 300.000 Gs. Otra modalidad que se da en menor medida es la «bonificación al final de la pasantía» (6.0%), la cual dependería del desempeño del alumno según la valoración de los responsables de las empresas/instituciones receptoras. Por último, apareció el tema de las «becas de estudio» como una posibilidad más de retribución a la tarea de los pasantes, aunque en un porcentaje no significativo (2.0%).

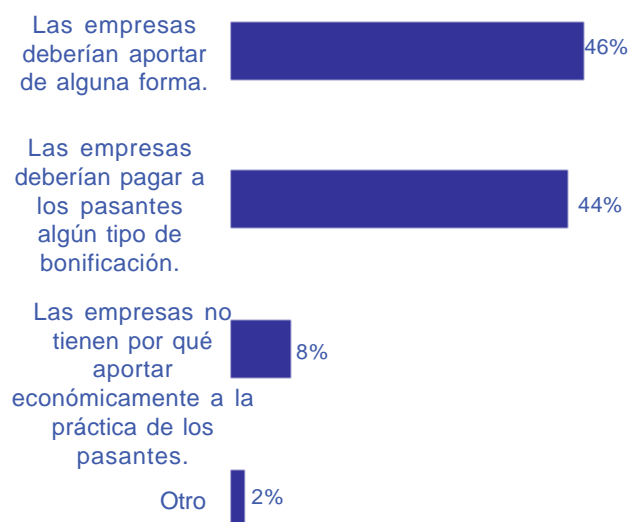
Finalmente, queda a criterio de la empresa/institución que recibe a los alumnos decidir dar o no un aporte así como su modalidad, porque en definitiva, este aspecto no está reglamentado. Por lo tanto, tal cual lo expresaron algunos de los encuestados (5), «todo depende de la empresa», «algunas sí otras no».

Sin duda, se trata de una situación de hecho que difícilmente pueda ser modificada desde los colegios, ya que las posibilidades de negociación son limitadas. Pero ¿qué piensan los responsables de pasantías de los colegios al respecto?, ¿las empresas/instituciones deberían pagar algo a los pasantes? alguna información al respecto se presenta a continuación:

Cuadro 8

¿Con cuál de estas frases estaría de acuerdo?	Frec	%
Las empresas deberían aportar de alguna forma, como por ejemplo, vestimenta, comida y transporte, porque finalmente los pasantes les están brindando un servicio.	23	46.0%
Las empresas deberían pagar a los pasantes algún tipo de bonificación.	22	44.0%
Las empresas no tienen por qué aportar económicamente a la práctica de los pasantes, porque ellos están en un proceso formativo.	4	8.0%
Otro	1	2.0%
Total general	50	100%

Gráfico 16



El 46% de los encuestados estuvo de acuerdo con la opción que decía que «*las empresas deberían aportar de alguna forma, como por ejemplo, vestimenta, comida y transporte, porque finalmente los pasantes les están brindando un servicio*». En este caso, el aporte también puede ser en especie, y allí entrarían, por ejemplo, las becas de estudio brindadas por algunas empresas/instituciones.

Otro 44% de encuestados estuvo de acuerdo con la segunda opción que decía que «*las empresas deberían pagar a los pasantes algún tipo de bonificación*». Si se suman estas dos primeras opciones, se obtiene como resultado que el 90% de los responsables de pasantías en los colegios, considera necesario que las empresas/instituciones aporten económicamente para la pasantía.

Finalmente, el 8% de los consultados estuvo de acuerdo con la tercera opción que decía que «*las empresas no tienen por qué aportar económicamente a la práctica de los pasantes, porque ellos están en un proceso formativo*».

El análisis de estas respuestas es fundamental porque muestra la complejidad conceptual del tema de las pasantías. Por un lado, se podría decir que aquellas personas que eligieron la tercera opción, manejan el concepto de pasantía como «*extensión*», en el sentido de una práctica que tiene que ver primeramente con la aplicación y fijación de las técnicas adquiridas en las instituciones educativas. Por otro lado, aquellas personas que eligieron la segunda opción, ven a la pasantía como una transición entre la vida estudiantil y la laboral. Por último, aquellos que consideran que al pasante debe pagársele una bonificación monetaria, están pensando en la pasantía como una práctica laboral que merece ser debidamente remunerada.

Por lo tanto, el primer reto para el abordaje del tema de las pasantías, es justamente aclarar y delimitar conceptualmente el término.

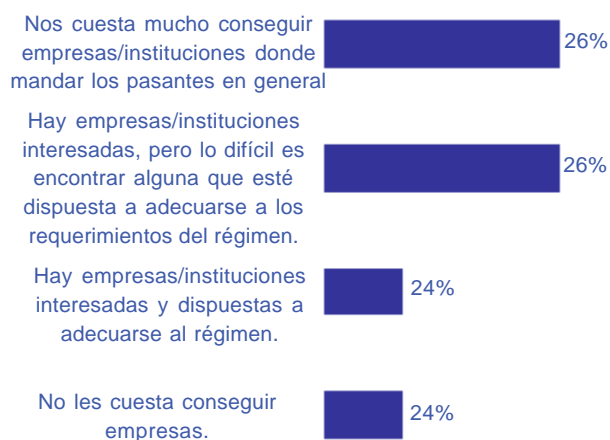
4.3.7. Principales dificultades

Para estar en condiciones de realizar propuestas acordes con las necesidades de sectores específicos de la sociedad, es preciso primeramente conocer a fondo la problemática a la que se pretende apuntar. Es por ello que durante la llegada a los colegios mediante las encuestas, se intentó relevar, aunque sea en forma somera, la percepción que estos actores tenían acerca de las principales dificultades del periodo mismo de las pasantías. A continuación se presentan algunos datos al respecto:

Cuadro 9

¿Cuál de estas frases refleja mejor la realidad?	Frec	%
1. Nos cuesta mucho conseguir empresas/instituciones donde mandar los pasantes en general.	13	26.0%
2. Hay empresas/instituciones interesadas, pero lo difícil es encontrar alguna que esté dispuesta a adecuarse a los requerimientos del régimen (designar a un supervisor, realizar acompañamiento y evaluación).	12	24.0%
3. Hay empresas/instituciones interesadas y dispuestas a adecuarse al régimen, pero tienen temores para recibir pasantes porque se sienten desprotegidas desde lo legal.	12	24.0%
4. No les cuesta conseguir empresas; nunca tuvieron inconvenientes.	12	24.0%
Total general	50	100%

Gráfico 17



En esta pregunta, se presentó a los directivos/encargados de colegios unas frases y se les pidió que eligieran aquella que, según su criterio, se adecuara mejor a su propia realidad. En este caso, se quería saber cómo se sienten los directivos/encargados de colegios ante la tarea de conseguir empresas/instituciones que reciban a sus alumnos.

Únicamente el 24% de los encuestados manifestó que no les cuesta conseguir empresas/instituciones interesadas en recibir a sus alumnos como pasantes, mientras que el 76% restante admitió tener algunos inconvenientes.

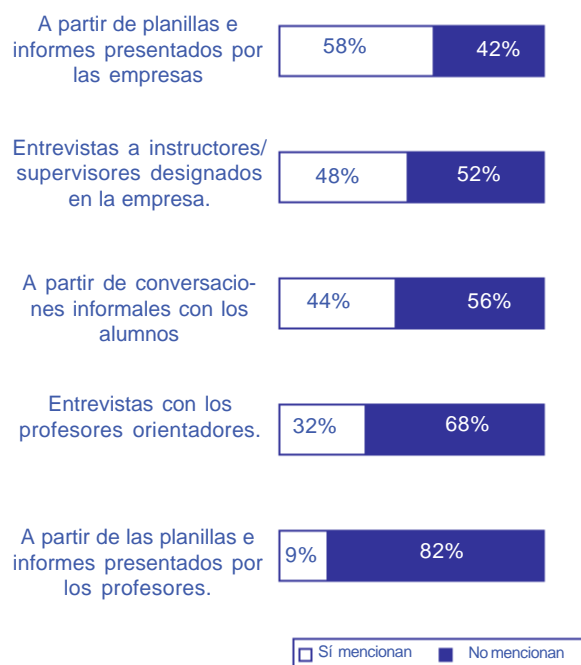
Del 76% que dijo tener inconvenientes, el 26% admitió que en realidad les «cuesta mucho conseguir empresas/instituciones donde mandar los pasantes en general»: es decir, que sin entrar a analizar los motivos, la conclusión es que conseguir empresas/instituciones que reciban a sus alumnos como pasantes es una tarea difícil.

Otro grupo de encuestados (26%) eligió la segunda opción que decía que «hay empresas/instituciones interesadas, pero lo difícil es encontrar alguna que esté dispuesta a adecuarse a los requerimientos del régimen». Otros (24%) estuvieron de acuerdo con que «hay empresas/instituciones interesadas y dispuestas a adecuarse al régimen, pero tienen temores para recibir pasantes porque se sienten desprotegidas desde lo legal». En estos dos últimos casos, se sigue reconociendo la dificultad, pero se aporta como dato algunas posibles causas de la situación adversa.

Cuadro 10

El responsable hace el seguimiento a los alumnos mediante:	Sí	No	Total
Planillas e informes presentados por las empresas	29(58.0%)	21(42.0%)	50(100%)
Entrevistas a instructores/supervisores designados en la empresa.	24(48.0%)	26(52.0%)	50(100%)
A partir de conversaciones informales con los alumnos.	22(44.0%)	28(56.0%)	50(100%)
Entrevistas con los profesores orientadores.	16(32.0%)	34(68.0%)	50(100%)
A partir de las planillas e informes presentados por los profesores.	9(18.0%)	41(82.0%)	50(100%)

Gráfico 18



Cuando se indagó sobre las herramientas que se utilizan para el seguimiento, se planteó una pregunta cerrada que permitía realizar respuestas múltiples: es decir, el encuestado podía elegir tantas opciones como le pareciera, siempre y cuando estas opciones diesen cuenta de la realidad según su percepción¹⁰.

Normalmente, una institución utiliza varios de estos canales para realizar el seguimiento a los alumnos pasantes. Por ejemplo, el 58% de los encuestados afirmó que se realiza el seguimiento «a partir de planillas e informes presentados por las empresas», y el 48% mencionó las «entrevistas a instructores/supervisores designados en la empresa». Estos porcentajes, en realidad, deberían ser más altos, considerando que una de las atribuciones del supervisor de la empresa, según el Reglamento de Pasantías, es justamente la de «evaluar el desempeño del pasante por medio de instrumentos provistos por la Coordinación Escuela-Empresa» (Art.12, inciso 2), así como la de «mantener una comunicación fluida con el Profesor Orientador de la pasantía» (Art.12, inciso 3).

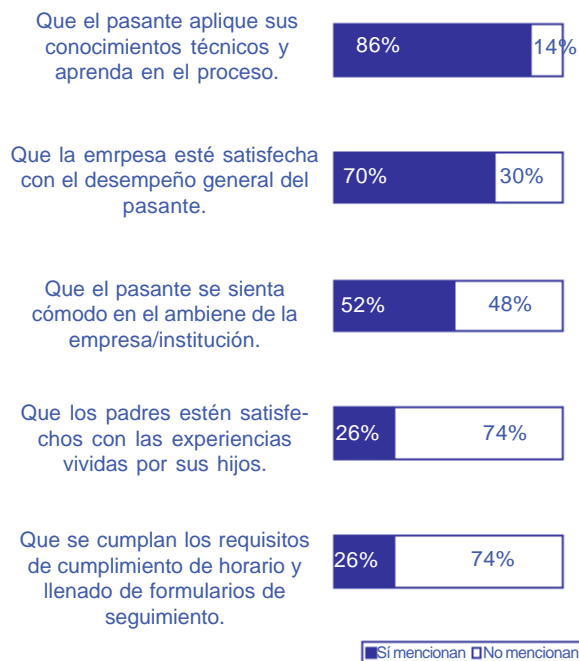
Se preguntó también si el seguimiento se hacía «a partir de conversaciones informales con los alumnos», y el 44% respondió positivamente. Pero en realidad, el Reglamento de Pasantías instituye un espacio formal en el momento de la evaluación (Sección III), donde deben participar tanto los profesores orientadores y los supervisores de las empresas, como los alumnos pasantes. Es por este motivo, que también era de esperarse que el porcentaje de respuestas sea mayor en las opciones «entrevistas con los profesores orientadores» (32%) y «planillas e informes presentados por los profesores» (18%).

Finalmente, hay que aclarar que el Reglamento de Pasantías contempla todo un sistema de gestión, acompañamiento, y evaluación del proceso, donde la coordinación escuela-empresa se encarga, como su nombre lo indica, de coordinar las actividades de los demás responsables de las pasantías, que son los profesores orientadores, los supervisores de las empresas, y los alumnos mismos. Es decir, que la grilla de opciones presentadas a los encuestados referentes al seguimiento de los pasantes, está en relación directa a lo indicado en el Reglamento. Por lo tanto, a partir de los datos arrojados, se podría afirmar que en la realidad se da una aplicación parcial de este aspecto del Reglamento.

Cuadro 11

¿Qué tienen en cuenta durante el seguimiento?:	Sí	No	Total
Que el pasante aplique sus conocimientos técnicos y aprenda en el proceso.	43(86.0%)	7(14.0%)	50(100%)
Que la empresa esté satisfecha con el desempeño general del pasante.	35(70.0%)	15(30.0%)	50(100%)
Que el pasante se sienta cómodo en el ambiente de la empresa/ institución, en cuanto a trato y relacionamiento con los demás empleados.	26(52.0%)	24(48.0%)	50(100%)
Que los padres estén satisfechos con las experiencias vividas por sus hijos.	13(26.0%)	37(74.0%)	50(100%)
Que se cumplan los requisitos de cumplimiento de horario y llenado de formularios de seguimiento.	13(26.0%)	37(74.0%)	50(100%)

Gráfico 19



De manera contundente, la primera opción del 80% de los encuestados fue «*que el pasante aplique sus conocimientos técnicos y aprenda en el proceso*». En la segunda opción, el porcentaje mayor se ubicó en «*que el pasante se sienta cómodo en el ambiente de la empresa/institución, en cuanto a trato y relacionamiento con los demás empleados*» (44%). Mientras que en la tercera opción, aparece con el porcentaje mayor «*que la empresa esté satisfecha con el desempeño general del pasante*» (24%). Por lo tanto, se podría decir que éste es el orden de prioridad para realizar la valoración del proceso, desde el punto de vista de los directivos/encargados de pasantías en los colegios; pero cuando se realiza el conteo total de las menciones la situación varía.

En el cuadro y gráfico precedentes, donde se muestra el conteo total de las menciones, se puede observar que sigue apareciendo en primer lugar «*que el pasante aplique sus conocimientos técnicos y aprenda en el proceso*» (86%). Sin embargo, la segunda opción más mencionada – sin tener en cuenta el orden de la mención – fue «*que la empresa esté satisfecha con el desempeño general del pasante*» (70.0%). En este punto surge la visión de la pasantía como un mecanismo de bisagra entre lo formativo y lo laboral: es importante que el alumno ponga en práctica sus conocimientos, pero también que aprenda a satisfacer las necesidades del mundo laboral.

Cuadro 12

Según su experiencia, las quejas más escuchadas por parte de los alumnos son:	Sí	No	Total
Realizamos tareas que no tienen que ver con nuestra especialidad.	43(86.0%)	7(14.0%)	50(100%)
Nos sale muy caro hacer las pasantías.	35(70.0%)	15(30.0%)	50(100%)
Nos sentimos sobre exigidos en nuestra capacidad.	26(52.0%)	24(48.0%)	50(100%)
No tiene quejas.	13(26.0%)	37(74.0%)	50(100%)

Gráfico 20



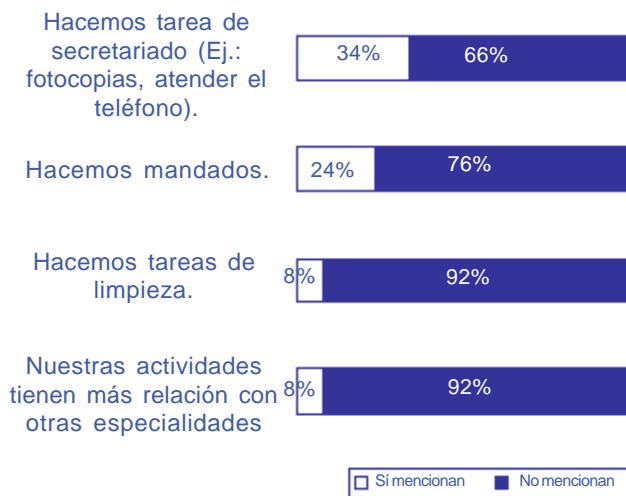
Según los directores/encargados de colegios, los alumnos se quejan principalmente porque «*realizan tareas que no tienen que ver con su especialidad*» (52%). El segundo problema más mencionado por los alumnos es que «*les sale muy caro hacer las pasantías*» (30%). El tema de la «*sobre exigencia*» no tuvo una aparición significativa (6%), y «*los maltratos por parte del personal de la empresa*» directamente no fueron mencionados, a pesar de que este aspecto fue incluido en la grilla de opciones. Finalmente, el 30% de los encuestados afirmó no haber recibido quejas por parte de sus alumnos con respecto a sus experiencias como pasantes.

¿De qué concretamente se quejan los alumnos cuando dicen que realizan tareas que no tienen que ver con su especialidad? La mayoría se queja de hacer tareas de secretariado (34%) y de hacer los mandados (24%). A continuación se brinda mayor detalle sobre este punto.

Cuadro 13

Realizamos tareas que no tienen que ver con nuestra especialidad:	Sí	No	Total
Hacemos tarea de secretariado (Ej.: fotocopias, atender el teléfono).	17(34.0%)	33(66.0%)	50(100%)
Hacemos mandados.	12(24.0%)	38(76.0%)	50(100%)
Hacemos tareas de limpieza.	4(8.0%)	46(92.0%)	50(100%)
Nuestras actividades tienen más relación con otras especialidades.	4(8.0%)	46(92.0%)	50(100%)

Gráfico 21

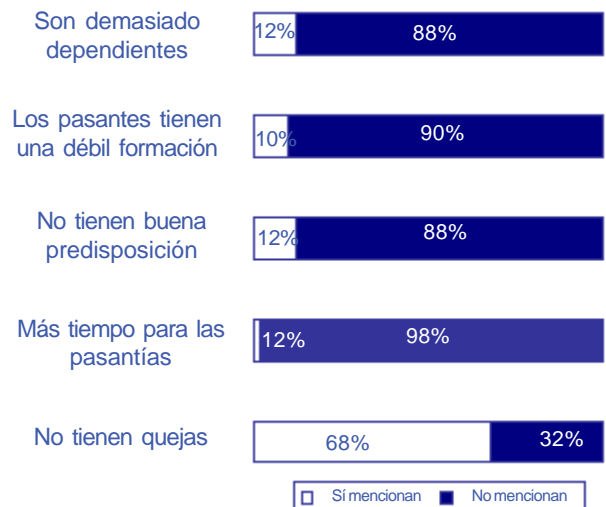


Es interesante ver que sólo el 8% de los encuestados eligió la opción que decía «nuestras actividades tienen más relación con otra especialidades». Por lo tanto, si las actividades tienen poca relación con la especialidad de los pasantes, pero al mismo tiempo, tienen también poca relación con otras especialidades, uno puede concluir que, según la percepción de los alumnos (aprehendida a través de la voz de los responsables de los colegios), para realizar muchas de las tareas asignadas durante las pasantías en realidad no se precisa contar con especialidad alguna.

Cuadro 14

Según su experiencia, las quejas más escuchadas de parte de las empresas/ instituciones son:	Sí	No	Total
Son demasiado dependientes	6(12%)	44(88%)	50(100%)
Los pasantes tienen una débil formación	5(10%)	45(90%)	50(100%)
No tienen buena predisposición	6(12%)	44(88%)	50(100%)
Más tiempo para las pasantías	1(2%)	49(98%)	50(100%)
No tienen quejas	34(68%)	16(32%)	50(100%)

Gráfico 22



Se preguntó a los directivos/encargados de colegios, cuáles eran las quejas más escuchadas de parte de las empresas/instituciones con respecto a los pasantes; en primer lugar, salió la opción que decía «*son demasiado dependientes*» (12%).

Cuando dicen que los pasantes son demasiado dependientes, los responsables de las empresas/instituciones estarían refiriéndose a que «*no tienen iniciativa, esperan siempre que se les diga qué hacer*» (2 casos), y a que «*demandan demasiada atención por parte del personal estable*» (2 casos). Otro encuestado dijo que alguna vez recibió una crítica sobre el «*involucramiento excesivo de padres y profesores en los asuntos cotidianos de la pasantía*», y que a algunos pasantes «*les cuesta relacionarse con los demás empleados*».

El hecho que haya salido en un porcentaje de 10 que «*los pasantes tienen una débil formación*» no es un dato poco significativo, considerando que las respuestas están dadas justamente por los responsables de la formación de los alumnos pasantes. La débil formación pasaría principalmente por que los alumnos «*no saben cómo desenvolverse ante las situaciones de presión, tensión, conflicto*» (3 casos), y además, algunos tendrían «*problemas de comunicación (Ej.: dicción, capacidad para expresar las ideas)*» (2 casos). Solamente un encuestado dijo haber recibido alguna vez una crítica referida a que los alumnos «*no tienen competencias básicas/elementales necesarias para el desempeño de las actividades requeridas*».

Por otra parte, el 12% de los encuestados eligió la opción que decía «*no tiene buena predisposición*». En este sentido, las quejas concretas de las empresas/instituciones serían que los pasantes «*no cumplen los horarios*» (2 casos), «*no están dispuestos a aceptar las correcciones y críticas constructivas*» (2 casos), y «*se distraen fácilmente y pierden mucho tiempo*» (1 caso).

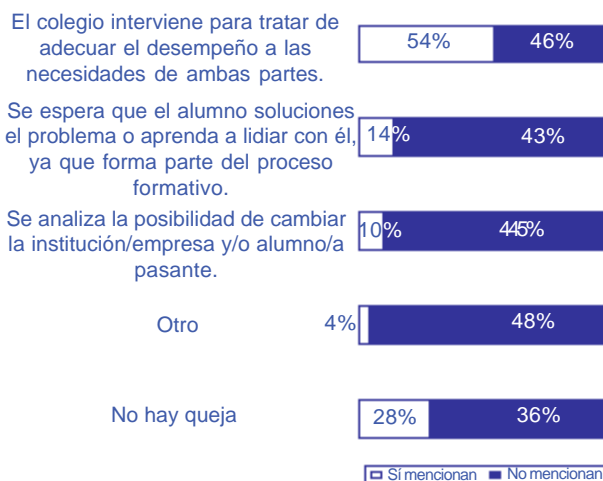
Por último, el porcentaje mayor (34%) se ubicó en la opción que decía «*no tienen quejas*». Sería interesante contrastar este dato con las voces de los responsables de empresas/instituciones que reciben pasantes.

Es sabido que pueden surgir algunas desavenencias durante el periodo de las pasantías, lo cual a su vez ha sido corroborado mediante el análisis de los datos recientemente expuestos. Ante esto, se decidió preguntar a los responsables de los colegios ¿qué se hace cuando surgen quejas de alguna de las partes? Se presentó una grilla de opciones y los resultados fueron los siguientes:

Cuadro 15

¿Qué se hace cuándo surgen quejas por parte de los alumnos/as y empresas/instituciones?	Sí	No	Total
El colegio interviene para tratar de adecuar el desempeño a las necesidades de ambas partes.	27 54%	23 46%	50 100%
Se espera que el alumno soluciones el problema o aprenda a lidiar con él, ya que forma parte del proceso formativo.	7 14%	43 86%	50 100%
Se analiza la posibilidad de cambiar la institución/ empresa y/o alumno/a pasante.	5 10%	45 90%	50 100%
Otro	2 4%	48 96%	50 100%
No hay queja	14 28%	36 72%	50 100%

Gráfico 23



En primer lugar – y lejos de las demás opciones –, se dijo que «*el colegio interviene para tratar de adecuar el desempeño a las necesidades de ambas partes*» (54% de las menciones). Ello es importante, ya que formaría parte de la función de las unidades de coordinación escuela-empresa de cada institución.

Llama la atención que el 14% de los encuestados haya elegido la segunda opción que decía «*se espera que el alumno solucione el problema o aprenda a lidiar con él, ya que forma parte del proceso formativo*». Ciertamente, uno de los criterios a ser evaluados durante la pasantía es «*la capacidad de adaptarse socialmente al medio*» que tiene el alumno (Art. 17°, inciso 4). No obstante, esperar que el alumno solucione por sí solo un problema instalado podría significar dejarlo en una suerte de situación de indefensión, ya que sus posibilidades de negociación siendo pasante y menor de edad se encuentran muy limitadas.

Por último, el 10% de los encuestados manifestó que también se puede analizar la «*posibilidad de cambiar la institución/empresa y/o alumno pasante*». En este punto, es importante mencionar que el Reglamento de Pasantías contempla en su Capítulo VIII del Término de la Pasantía, algunas situaciones que pueden derivar en la conclusión del periodo de la pasantía antes de lo previsto en el «contrato de compromiso», firmado entre colegios y empresas privadas.

4.3.8. Conocimientos acerca de la reglamentación

Un porcentaje pequeño de los responsables de colegios, admitió no haber leído la Resolución del MEC donde está contenido el Reglamento de Pasantías; estas respuestas se encuentran distribuidas en forma equitativa entre los tres tipos de colegio según financiación. En contrapartida, aquellos encuestados que dijeron no conocer la Resolución del MEC (6 personas), sí contaban con un reglamento interno en sus instituciones educativas (5 personas). Es decir, que 49 de los 50 colegios encuestados afirmaron que tienen como referencia un reglamento para la implementación de las pasantías.

El 44% de las instituciones consultadas tiene reglamentos internos para las pasantías, habiendo una proporción ligeramente mayor de colegios privados que cuentan con esta herramienta.

Gráfico 24
¿Leyó alguna vez la resolución del MEC que establece el régimen de pasantías?



Gráfico 25
¿Tienen ustedes algún reglamento interno para las pasantías? ?

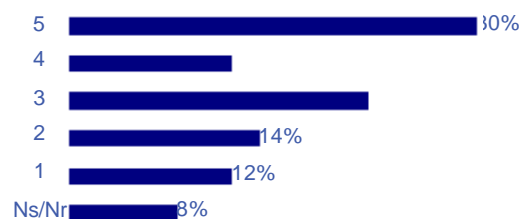


Cuando se preguntó acerca de los aspectos del Reglamento de Pasantías – haciendo nuevamente alusión al documento del MEC – que se cumplen en mayor o menor medida, los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 26
Se cumplen las 240 hs., de reloj mínimas exigidas:



Gráfico 27
Existen unidades de coordinación escuela/empresa en cada institución educativa que ofrece bachilleratos técnicos:



Según el 92% de los encuestados, no existe mayor inconveniente en cumplir con las 240 horas de reloj mínimas exigidas en el Reglamento; de hecho, sería el aspecto con mayor grado de cumplimiento. Sin embargo, cuando se pregunta acerca de la existencia de unidades de coordinación escuela-empresa, las respuestas presentan mayor dispersión.

El análisis de datos permite afirmar que, según la percepción de los responsables de colegios, los aspectos con mayor grado de cumplimiento son: las 240 horas reloj exigidas (92% de los encuestados eligió la nota máxima), la firma de contrato-compromiso (86% de los encuestados eligió la nota máxima), y la realización de evaluaciones (70% de los encuestados eligió la nota máxima).

En contrapartida, los aspectos en los que se puede observar mayor dispersión en las respuestas son: la designación de un profesor orientador (sólo el 54% de los encuestados eligió la nota máxima), la realización de planes de trabajo en los plazos estipulados (sólo el 52% de los encuestados eligió la nota máxima), y la designación de un supervisor de la empresa (sólo 38% de los encuestados eligió la nota máxima).

Gráfico 28
Se designa a un profesor orientador de la pasantía que elabora los planes de trabajo y realiza el seguimiento:

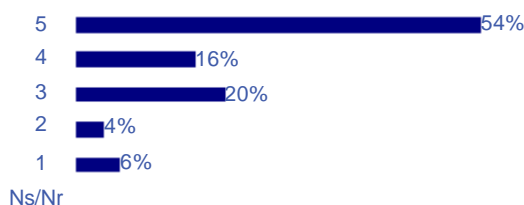


Gráfico 29
Se designa un supervisor de la empresa que colabora en la elaboración de los planes de trabajo y acompaña al pasante:

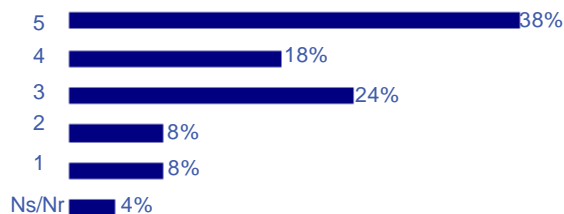


Gráfico 30
Se firma un contrato-compromiso entre la institución educativa y la empresa o institución respectiva:



Gráfico 31
Se realizan los planes de trabajo para los pasante en los plazos estipulados:

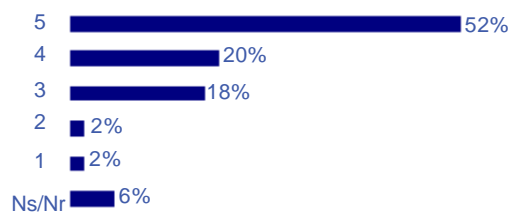
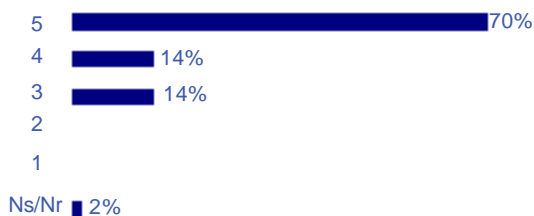


Gráfico 32
Se realiza las evaluaciones por parte de los profesores orientadores y los supervisores de la institución/empresa:



Estos datos reafirmarían una idea que surgió en varios momentos de la investigación cuantitativa: no todas las empresas/instituciones designan un supervisor específico para que realice el acompañamiento al pasante.

Llama la atención que haya habido un porcentaje importante de encuestados que estuvo de acuerdo con que el grado de cumplimiento del sistema evaluativo era alto. Hay que recordar que estos supervisores de empresas tienen una función importante en los procesos evaluativos. Por lo tanto, podría ser que para las evaluaciones funcionen esos «interlocutores válidos» que se mencionaban con anterioridad.

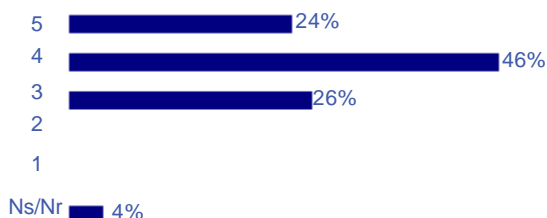
Según la percepción de los encuestados, el problema no radica en la ausencia de una persona que haga el acompañamiento y las evaluaciones, sino en la falta de formalización de esta figura desde la empresa/institución involucrada.

Se pidió a los encuestados que definan su grado de satisfacción con respecto a lo establecido en la Resolución del MEC, utilizando una escala del 1 al 5, donde 1 era la peor nota y 5 la mejor.

Según lo expresado por los responsables de las pasantías de los colegios, existiría un importante grado de satisfacción con la Resolución del MEC que establece el Régimen de Pasantías. El 24% de los encuestados eligió la nota 5 para expresar su grado de satisfacción; ello resulta muy significativo, ya que sería el equivalente a decir que están satisfechos en un 100%. El mayor porcentaje de encuestados (46%) optó por la nota 4, la cual todavía indica un alto nivel de satisfacción. También hubo gente (26%) que optó por la nota 3, que denotaría un grado de satisfacción regular. Finalmente, lo más interesante en este punto, es que nadie eligió las notas 2 y 1.

Gráfico 33

¿Cuán satisfecho eta Ud., con el reglamento de psanatías establecido según la resolución del MEC?



Cuadro 16

¿Cuál es el principal obstáculo para el cumplimiento de pasantías, establecido en la resolución del MEC?	Frec.	%
Falta de acompañamiento ministerial	14	28%
Falta de recursos económicos de las instituciones públicas	9	18%
No se conoce a cabalidad el contenido del reglamento	7	14%
Falta de personal disponible dentro de las inst. educativas	7	14%
Falta de empresas que quieran recibir pasantes	4	8%
Falta de empresas que estén dispuestas a hacer el acompañamiento	2	4%
Ninguno	7	14%
Total general	50	100%

Gráfico 34



Desde la percepción de los responsables de colegios, el principal obstáculo para el cumplimiento del Reglamento de Pasantías es la «falta de acompañamiento ministerial» (28%); otro obstáculo relacionado al MEC sería la «falta de recursos económicos de las instituciones públicas» (18%).

Además, se reconoce también la existencia de obstáculos relacionados con situaciones que caen dentro del ámbito de acción de los mismos colegios, como por ejemplo, que «no se conoce a cabalidad el contenido del reglamento» (14%), y que «falta personal disponible en las instituciones educativas» (14%).

En los últimos lugares en orden de importancia, aparecen los obstáculos relacionados con el actuar de las empresas/instituciones que reciben pasantes. El 8% de los encuestados estuvo de acuerdo con que «faltan empresas que quieran recibir pasantes», mientras otro 4% concordó con la frase que decía que «faltan empresas que estén dispuestas a hacer el acompañamiento a los pasantes».

Cuando se preguntó acerca de los problemas intrínsecos del Reglamento de Pasantías, surgió con fuerza el tema de la capacidad instalada en los colegios, los cuales no siempre están en condiciones de hacer frente a situaciones que demanden mayor inversión de

recursos materiales y humanos. Tal es así, que el mayor porcentaje de encuestados (36%) estuvo de acuerdo con que el principal problema del Reglamento es que «*establece nuevas figuras que no se adecuan a las posibilidades de las instituciones*».

También se pudo corroborar el alto grado de conformidad de los responsables de los colegios con respecto al Reglamento. Tal es así que el 28% de los encuestados estuvo de acuerdo con que el Reglamento «*está perfecto y su implementación depende únicamente del interés de los colegios*».

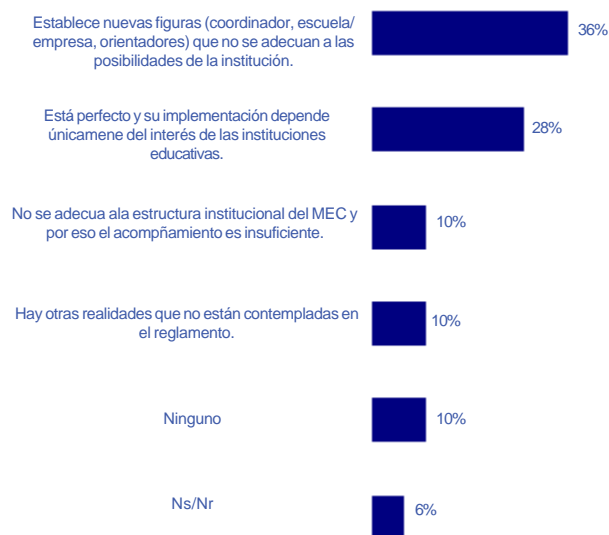
Cuadro 17

¿Cuál de estos sería el principal problema del reglamento de pasantías?	Frec.	%
Establece nuevas figuras (coordinador, escuela/empresa, orientadores) que no se adecuan a las posibilidades de la institución.	18	36%
Está perfecto y su implementación depende únicamente del interés de las instituciones educativas.	14	28%
No se adecua ala estructura institucional del MEC y por eso el acompañamiento es insuficiente.	5	10%
Hay otras realidades que no están contempladas en el reglamento.	5	10%
Ninguno	5	10%
Ns/Nr	3	6%
Total general	50	100%

Solamente el 10% de los encuestados estuvo de acuerdo con la frase que decía que el principal problema del Reglamento es que «*no se adecua a la estructura del MEC y por eso el acompañamiento es insuficiente*». Sin embargo, hay que recordar que el 28% de esos mismos encuestados estuvo de acuerdo con que el principal obstáculo para el cumplimiento del Reglamento es la falta de acompañamiento ministerial. Esto significaría, según la percepción de los responsables de pasantías de los colegios, que el problema radicaría más bien en aspectos estructurales o de voluntad política antes que a problemas técnicos de adecuación reglamentaria.

A partir de conversaciones con funcionarios del MEC que realizan el seguimiento a la implementación del Régimen de Pasantía Curricular Supervisada, se pudo saber que existen reuniones periódicas entre técnicos del MEC y docentes de colegios, para analizar el tema reglamentario y evaluar los procesos a partir de las prácticas .

Gráfico 35



Realidades no contempladas en el Reglamento de Pasantías del MEC

Cabe mencionar que cuando se preguntó sobre el principal problema del Reglamento de Pasantías, solamente el 10% de los encuestados estuvo de acuerdo con la frase que decía que «hay realidades no contempladas». No obstante, en otro momento de la entrevista se preguntó directamente si había realidades no contempladas y las respuestas fueron las siguientes:

Cuadro 18

¿Cuáles serían las realidades no contempladas en el Reglamento de Pasantías del MEC? (respuestas brindadas)	Categorías construidas	
<ul style="list-style-type: none"> - La carga horaria (1) - La distancia de las empresas, el horario (Ej.: doble turno del alumno) (1) - La hora asignada, más horas (1) - Flexibilidad en el horario de pasantías (1) - Aumentar la cantidad de horas, más acompañamiento de la escuela (1) - Si se puede cambiar el horario que las empresas piden para los pasantes, porque siempre piden a la mañana y a veces coincide con las clases (1) - Que no exijan tantas horas de una sola vez, depende de cada colegio (1) 	Revisión de la carga horaria de las pasantías	7 (14%)
<ul style="list-style-type: none"> - La parte económica, bonificación (1) - El factor económico de los alumnos; de los que trabajan en especial en empresas familiares, no se hace mención (1) - Fijar pautas claras para el pago de viático (1) - Legalización de las bonificaciones (1) 	El factor económico (aportes en especies, viáticos, bonificaciones, sueldos, etc.)	4 (8%)
<ul style="list-style-type: none"> - La asignación de un profesor guía que se encargue exclusivamente de los seguimientos a los pasantes y relación escuela – empresa (1) - La supervisión de las horas de pasantías de los alumnos (1) - Que haya un responsable escuela/empresa (1) 	El funcionamiento de la coordinación escuela-empresa	3 (6%)
<ul style="list-style-type: none"> - Debe haber un rubro del MEC para el coordinador escuela/empresa (1) - Que se asigne un rubro del MEC a la figura del coordinador escuela/empresa (1) - Que se dé más recursos económicos para poder designar un coordinador (1) - Deben aportar económicamente de parte del MEC (1) - No se puede hacer un seguimiento por el factor económico en todo momento, no hay rubro para coordinadores (1) - Los recursos humanos, les cuesta designar a un profesor exclusivo para la pasantía, no hay presupuesto para eso (1) - Un docente con rubro de coordinador para que sea eficiente el programa de pasantías (1) - Más recursos económicos y más equidad con las instituciones educativas (1) 	Problemas de presupuesto	8 (16%)
<ul style="list-style-type: none"> - Que el MEC les exija de alguna manera que las empresas tengan un espacio para los pasantes (1) - Comunicación más estrecha con las empresas (1) - Brindar un boletín explicativo a todas las empresas (1) 	Mayor aproximación con las empresas	3 (6%)
<ul style="list-style-type: none"> - Que los alumnos aplazados realicen sus pasantías igual (1) - Que los alumnos realicen sus pasantías igual si no han aprobado el curso ya que les sirve de mucha experiencia, siempre y cuando hagan trabajos de su especialidad (1) 	Pasantías para alumnos aplazados	2 (4%)
<ul style="list-style-type: none"> - Mejor control por parte del MEC, no están controlando las pasantías (1) - Mejor fiscalización del MEC (1) - Que el MEC no hace el seguimiento de cerca al pasante (1) 	Acompañamiento ministerial	3 (6%)
<ul style="list-style-type: none"> - Aclarar con qué tipo de empresas deben hacerse las pasantías (Ej.: si pueden hacerse pasantías en empresas familiares) (1) - Deben caracterizarse: la zona, la condición de los alumnos y adecuarse a la capacidad de la institución; que no les exijan equipamientos que no tienen (1) - Sólo lo ya mencionado (1) - Realizar la pasantía una vez concluida la especialidad (octubre-noviembre) (1) 	Otros aspectos	4 (8%)
<ul style="list-style-type: none"> - Está bien sólo que tiene que cumplirse a cabalidad (1) - Creo que todos están contemplados (3) - Creo que están contempladas todas las realidades sólo hay que cumplirlas (1) - Ninguna sugerencia (7) 	Todo está contemplado	12 (24%)
<ul style="list-style-type: none"> - No opina, no sabe (3) - En este momento no piensa en ninguno (1) 	Ns/Nr	4 (8%)
Total		50 (100%)

Nuevamente, el mayor porcentaje (24%) se ubica en la opción que dice «todo está contemplado», reforzando así la idea de que verdaderamente existe un elevado grado de conformidad por parte de los responsables de pasantía en colegios con la Reglamentación del MEC.

Para el 16% de los encuestados, el principal aspecto no contemplado es el referente al presupuesto: la falta de recursos económicos para la puesta en marcha de las unidades de coordinación escuela-empresa, constituye un problema a la hora de implementar el régimen.

El tema del horario también fue recurrente, aunque en este punto no se manejan nociones unificadas; mientras unos hablan de aumento o disminución de la carga horaria, otros plantean la flexibilización.

4.3.9. Retención - Primer Empleo

Un dato interesante de ser conocido, es la cantidad de pasantes que quedan con contratos de trabajo en las mismas empresas donde realizaron sus pasantías. Esta información ayudaría a estimar el impacto que tienen las pasantías en la obtención del primer empleo.

Ya se ha mencionado en algún punto que los profesionales del MEC han realizado un estudio de seguimiento a ex-alumnos del bachillerato industrial, para conocer más acerca de su desenvolvimiento en lo laboral a unos años de haber dejado el colegio. Debido a que ahora no se tuvo la posibilidad de realizar un estudio de similares características, se optó por preguntar directamente a los responsables de pasantías en colegios acerca de la suerte de sus alumnos una vez terminado el colegio.

Ciertamente, no todos los consultados contaban con los mismos años de experiencia; algunos de ellos tenían pocas noticias acerca de la vida de los ex-alumnos del colegio, y no existe documentación que pueda corroborar lo expresado por los responsables consultados. De todas formas, se considera que los responsables de pasantías en colegios son actores suficientemente representativos como para que su percepción sea tenida en cuenta. A continuación, se presentan los datos obtenidos:

Cuadro 19

Desde que está a cargo del tema de pasantías en esta institución, de cada 10 alumnos...:	Sí	No	Total alumnos posibles ¹¹
¿Cuántos no consiguieron trabajo pero fueron a la universidad?	154 (30.8%)	346 (69.2%)	500 (100.0%)
¿Cuántos continuaron con contrato en la misma empresa?	108 (21.6%)	392 (78.4%)	500 (100.0%)
¿Cuántos accedieron a otro trabajo con similares características?	96 (19.2%)	404 (80.8%)	500 (100.0%)
¿Cuántos no continuaron con la universidad y están desempleados?	72 (14.4%)	428 (85.6%)	500 (100.0%)
¿Cuántos consiguieron trabajo pero no muy relacionado a su especialidad?	56 (11.2%)	444 (88.8%)	500 (100.0%)
¿Cuántos fueron a trabajar al exterior del país?	12 (2.4%)	488 (97.6%)	500 (100.0%)
¿Cuántos viven una situación diferente a las mencionadas?	2 (0.4%)	498 (99.6%)	500 (100.0%)

Gráfico 36



4.3.10. Sugerencias

El cuestionario incluía una serie de preguntas referidas exclusivamente a la reglamentación, con los objetivos de: medir el grado de satisfacción con respecto a la misma y relevar sugerencias para su mejoramiento.

Cuando se pidió que los encuestados calificaran su grado de satisfacción con respecto a la reglamentación del MEC, se pudo observar que la nota «4» (donde 1 es la nota más baja y 5 la más alta) presentaba el mayor porcentaje de aparición. En este sentido, los datos que se exponen a continuación ayudan a comprender el porqué de la cantidad de notas «4»:

Cuadro 20

Cree que la resolución del MEC que establece el régimen de pasantías:	Frec	%
Está bien en general pero pueden reformarse algunos aspectos.	27	54.0%
Se adecua totalmente a las necesidades de los alumnos y las empresas.	12	24.0%
El régimen no está acorde con la realidad y debe ser replanteado.	6	12.0%
No sabe / No contesta	3	6.0%
Otro	2	4.0%
Total general	50	100%

Gráfico 37



El 54% de los consultados estuvo de acuerdo con que la resolución del MEC «*está bien en general, pero pueden reformarse algunos aspectos*»: éste sería el motivo por el cual el 56% de los mismos encuestados dio la nota «4» a su grado de satisfacción. También se había comentado que el 24% había dado la nota «5» a su grado de satisfacción, mientras que ahora se puede observar que el 24% estuvo de acuerdo con la frase que decía que el reglamento «*se adecua totalmente a las necesidades de los alumnos y las empresas*». Es decir, que los resultados con respecto al grado de satisfacción son muy contundentes.

Cuando se preguntó acerca de cuáles eran los aspectos que podían ser mejorados, la mayor cantidad de respuestas estuvo referida al tema de la cantidad de horas para la realización de las pasantías: el 24% respondió de diferentes formas que se tendría que rever la carga horaria. En otros momentos de la investigación, también surgió el tema de la cantidad de horas, pero en este caso como en ningún otro, todos los que hicieron alusión a este aspecto de la reglamentación, concordaron en que la carga horaria estipulada es insuficiente.

En segundo lugar en orden de prioridad (10%), aparece la importancia de contemplar bonificaciones para los pasantes, y en tercer lugar (4%), surge nuevamente la necesidad de mejorar los mecanismos de seguimiento a los pasantes.

Por último, se sugiere la revisión de otros aspectos que merece la pena mencionar: certificación de las empresas para los pasantes, mejoramiento de los planes de trabajo para las pasantías, contemplar un respaldo legal a los pasantes en lo referente a accidentes de trabajo, entre otros.

A continuación, se presenta la sistematización de las respuestas sobre los aspectos susceptibles de ser reformulados.

Cuadro 21

Cree que el régimen está bien en general pero que puede reformarse en algunos aspectos ¿Cuáles? (respuestas brindadas)	Categorías construidas	Si	No	Total
<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar la cantidad de horas (1) - Debe extenderse el tiempo de las pasantías, que las pasantías se realicen en diversas dependencias (1) - Las horas deberían incrementarse a más de 240 horas (2) - En la carga horaria (3) - Más horas en las empresas (1) - Que la cantidad de horas actualmente son insuficientes (1) - Que no sólo sea en vacaciones y que las horas sean distribuidas en los diferentes cursos (1) - Que sea más extensa la carga horaria, en diferentes épocas del año (1) - Que las pasantías sean desde el 1er año (1) 	Rever la cantidad de horas y los plazos para la pasantía.	12 (24.0%)	38 (76.0%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Cubrir los gastos del alumno, legislar la bonificación (1) - El tema de la bonificación (1) - Régimen de pago (1) - Proponer a las empresas que abonen algo para incentivar a los pasantes (1) - Que tengan bonificación (1) 	Contemplar bonificaciones para los pasantes.	5 (10.0%)	45 (90.0%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Respecto al seguimiento de alumnos con empresas e instituciones (1) - Que esté más claro para el seguimiento a los alumnos en pasantía, y que haya un rubro específico para esta área (1) 	Mejorar los mecanismos de seguimiento a los pasantes.	2 (4.0%)	48 (96.0%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Estructuración de la dependencia de los alumnos (1) - Legalizar, protección de los pasantes y también a las empresas (1) - Que haya un respaldo legal a los pasantes en lo referente a accidentes de trabajo (1) - Más claridad (1) - Obtener una certificación de la empresa en la que hicieron su pasantía (1) - Que los alumnos aunque tengan materias pendientes en el 2do año igual puedan realizar pasantías (1) - Tener un plan más específico de lo que tienen que hacer los alumnos (1) - Que reciban más apoyo para el proyecto, exigen mucho pero apoyan poco, sería bueno que aporten materiales (1) 	Otro	8 (16.0%)	42 (84.0%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - No responde (4) - No leyó, porque cuando pidió el reglamento había mucha burocracia, porque ellos no te traen el reglamento, uno debe ir a buscar (1) - Todo está bien, no voy a opinar de la resolución del MEC, es una resolución (1) 	No sabe/ No responde / No opina	3 (6.0%)	47 (94.0%)	50 (100%)

Con relación a las sugerencias para mejorar el relacionamiento con las empresas/instituciones, surgió que la principal demanda era una *mayor apertura de las empresas/instituciones que reciben pasantes, para mejorar la comunicación* (24%).

En segundo lugar en orden de prioridad, se pide que las empresas colaboren más en hacer el seguimiento al pasante (16%). Por ejemplo, que envíen informes sobre su desempeño, que designen a una persona para realizar el seguimiento -pero que esta responsabilidad no sea impuesta- y mayor

predisposición para hacer las evaluaciones en forma conjunta con los profesores. En tercer lugar, se sugiere *que la orientación de la pasantía se refiera específicamente a la formación técnica* (12%).

También se mencionó que es necesario que haya una *mayor comprensión y conciencia acerca de la situación del pasante* (8%), que mejore la capacidad de las instituciones educativas para la puesta en marcha del régimen de pasantías (8%), y que *las empresas aporten económicamente algo al pasante* (6%).

Por último, se pidió a los encuestados que den sugerencias para mejorar la reglamentación de las pasantías a nivel de colegios y los resultados sistematizados en orden de prioridad fueron los siguientes: rever la cantidad de horas de las pasantías y la época de realización (24%), asegurar la disponibilidad de recursos económicos para los responsables de las pasantías a nivel de colegios (14%), mejorar el seguimiento y la evaluación (12%), asegurar la

existencia de una persona con dedicación exclusiva (12%) y más involucramiento, y compromiso de parte de las empresas (12%)

A continuación se presentan las sugerencias hechas por los responsables de pasantías de colegios para el mejoramiento del régimen (las respuestas se encuentran sistematizadas porque se planteó como pregunta abierta):

Cuadro 22

¿Cuál sería su sugerencia para mejorar el relacionamiento con las empresas/instituciones que reciben pasantes? (respuestas brindadas)	Categorías construidas	Si	No	
<ul style="list-style-type: none"> - Que las empresas abran sus puertas a los pasantes, que se pueda dialogar con ellos, que tengan más apertura a las instituciones. (1) - Que las empresas se acerquen a las instituciones para conversar, que no esperen que los responsables de la institución tengan que ser las que se vayan junto a ellas. (1) - Un poco más de comunicación entre empresa e institución. (1) - Que las empresas sean abiertas en comunicación (1) - Más relacionamiento, más comunicación personal con las empresas (1) - Mayor comunicación entre empresa e institución (1) - Mantener la fluidez de la empresa y la escuela (1) - Que el instructor de la empresa esté más en comunicación con el coordinador; que el trabajo sea más coordinado. (1) - Con conversaciones, dialogando con las empresas (2) - La flexibilidad y rapidez en responder a las propuestas (1) - Los profesores se acercarían a conversar (1) 	Mayor apertura de las empresas/ instituciones que reciben pasantes, para mejorar la comunicación.	12 (24%)	38 (76%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Que envíen informe sobre el desempeño del pasante. (1) - Que las empresas apoyen y acompañen a los pasantes. (1) - Que la empresa haga un mayor seguimiento al alumno durante la pasantía. (1) - Que la persona responsable no sea impuesta y haya un seguimiento responsable de ambas partes. (1) - Que las empresas informen al colegio cómo están pasando los alumnos. (1) - Que muestren más predisposición durante la pasantía en lo referente a la supervisión de los pasantes (1) - Que las empresas acompañen el proceso de aprendizaje. (1) - Más comunicación de la empresa con el colegio, Ej.: evaluación constante (1) 	Que las empresas colaboren más en hacer el seguimiento al pasante.	8 (16%)	42 (84%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de lo estudiado. (1) - Que las empresas realmente asignen a los pasantes los trabajos específicos de su carrera. (1) - Centrarse en el tema específico de u carrera técnica (1) - Que tengan mayor aceptación y brinden mayor campo. (1) - Que al pasante se lo ubique en el lugar donde pueden ampliar sus conocimientos (1) - Que trabajen en su profesión (1) 	Que la orientación de la pasantía se refiera específicamente a la formación técnica.	6 (12%)	44 (88%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Que las empresas tengan en cuenta que los pasantes están prestando un servicio (2) - Que se le tome en serio al pasante, no subestimen el conocimiento y capacidad del pasante, especialmente en instituciones públicas. (1) - Comprensión de tutores de las empresas (1) 	Mayor comprensión y conciencia acerca de la situación del pasante.	4 (8%)	46 (92%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Que exista 1 persona que visite exclusivamente la empresa. (1) - Que haya un departamento dentro de la institución que se encargue exclusivamente de las pasantías, a través de conversaciones. (1) - Que haya un rubro para cada institución en hacer un seguimiento con empresas/colegios. (1) - Visitas constantes al pasante en la empresa donde hace su pasantía, acompañamiento. (1) 	Mejorar la capacidad de las instituciones educativas para la puesta en marcha del régimen de pasantías.	4 (8%)	46 (92%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Que las empresas tengan en cuenta los pasajes y almuerzos de los pasantes que están prestando un servicio. (1) - Que los pasantes reciban algo retributivo. (1) - Que den viáticos (1) 	Que aporten económicamente algo al pasante.	3 (6%)	47 (94%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Más horas destinadas a las pasantías (1) - Aclarar la ley pasantía laboral (1) - Firmar convenios con las empresas (1) - Cumplir con las orientaciones y exigencias (1) - Concienciación a los alumnos, que tomen como un empleo y no como un requisito (1) - Una buena preparación de los alumnos antes de realizar la pasantía. (1) 	Otras sugerencias	6 (12%)	44 (88%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - En realidad nosotros no tenemos problemas de relacionamiento (1) - La relación es excelente, no hay sugerencias(1) - Ninguna (1) - No encontró problemas mayores (1) - No hay problemas en el relacionamiento (1) - No hay sugerencias (2) - No reciben quejas (1) - No tienen ninguna (4) 	Ninguna sugerencia	12 (24%)	38 (76%)	50 (100%)

Sugerencias para mejorar la reglamentación de las pasantías a nivel de colegios.

Cuadro 23

¿Cuál sería su sugerencia para mejorar la reglamentación de las pasantías a nivel de colegios? (respuestas brindadas)	Categorías construidas	Sí	No	
<ul style="list-style-type: none"> - Ampliar carga horaria (1) - La carga horaria es poca (1) - La carga horaria es muy grande (1) - Las cargas horarias (1) - Más cargas horarias de las pasantías (1) - Distribución de la carga horaria para que no se queden sin vacaciones (1) - Revisión de la carga horaria, es demasiada considerando la cantidad de materias que tienen y los turnos opuestos (1) - Se debería aumentar el tiempo de pasantía, o sea más de 240 hs (1) - Creo que la carga horaria debería ser menor (1) - Las cargas horarias (1) - El tiempo de realización de la pasantía debería ser en vacaciones (1) - La época de pasantías porque las empresas están saturadas de pasantes, deberían hacer sus pasantías en vacaciones (1) 	Rever la cantidad de horas de las pasantías y la época de realización	12 (24%)	38 (76%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Que las empresas evalúen el trabajo de los pasantes (1) - Las evaluaciones (1) - Las evaluaciones de los pasantes por parte de las empresas (1) - Recursos humanos profesionales para el seguimiento de los pasantes (1) - Un seguimiento de parte del MEC a egresados (1) - Mejorar la supervisión de las pasantías, hacer acompañamiento, verificar el cumplimiento del reglamento (1) 	Mejorar el seguimiento y la evaluación	6 (12%)	44 (88%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Falta un manual de operaciones y orientación obtenido por el análisis de experiencias del MEC (departamento, escuela, empresa), supervisión técnica pedagógica de la zona y la directora (1) - Actualización en cuanto a la ley vigente, al código laboral y la ley general (1) - Reglamento interno para pasantías (1) 	Contar con reglamentos internos y manuales de operaciones actualizados	3 (6%)	47 (94%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Designar una persona que se dedique exclusivamente al acompañamiento del pasante (1) - Más recursos humanos (1) - La función del profesor coordinador, clarificar y delinear bien específicamente (1) - Falta de coordinadores de la escuela con las empresas porque en la práctica no hay y recarga todo sobre la dirección o directores (1) - Mejorar en la coordinación de los profesores (1) - La mejor coordinación de trabajo (1) 	Asegurar la existencia de una persona con dedicación exclusiva	6 (12%)	44 (88%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Que haya un rubro para los profesores encargados y responsables de los pasantes, porque ellos exigen que haya uno y como no se paga nadie quiere responsabilizarse (1) - Asignar un rubro específico a la figura del coordinador escuela/empresa (1) - Más recursos económicos (1) - Designar una persona con rubro para el acompañamiento (1) - Ayudar a colegios de pocos recursos dando una bonificación (1) - Una persona con rubro para trabajar exclusivamente con el tema de pasantes y contacto con las empresas, porque es difícil conseguir empresas para los pasantes (1) - El profesor que tiene que visitar las empresas donde están los pasantes y cuando son muchos se queda sin vacaciones y además es costoso visitar las empresas (1) 	Asegurar la disponibilidad de recursos económicos para los responsables de las pasantías a nivel de colegios	7 (14%)	43 (86%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - La parte de acompañamiento a nivel del MEC, que tengan técnicos especialmente que se encarguen de las pasantías y apoyen a los colegios (1) - Que el colegio se relacione más con el MEC (1) - En esta zona, en este colegio les hace falta personal del MEC que oriente (1) 	Más apoyo del MEC	3 (6%)	47 (94%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Las empresas no siempre cumplen con las reglas de las pasantías (1) - Más apertura de las empresas para recibir pasantes (1) - Más compromiso entre empresa e institución (1) - Debería el gobierno legislar la responsabilidad social de las empresas de aceptar a los pasantes que son futuros empleados (1) - Que las empresas tomen en serio a los pasantes que están a su cargo (1) - Una discusión en las empresas para que conozcan la ley y la reglamentación (1) 	Más involucramiento y compromiso de parte de las empresas	6 (12%)	44 (88%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - Faltaría la certificación meritosa a los alumnos de excelente nivel (1) - Que desde el primer año de la media ya deben iniciar la pasantía, como sistematización (1) - Que no se les ubique en empresas familiares (1) - Que las empresas tengan una bonificación para solventar gastos de los pasantes (1) - Actualizar planes de trabajo (1) 	Otras sugerencias	5 (10%)	45 (90%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - No hay sugerencias (4) 	No tiene sugerencias	4 (8%)	46 (92%)	50 (100%)
<ul style="list-style-type: none"> - No está muy informado sobre ese reglamento y le es difícil sugerir algún cambio a mejorar (1) - No contesta (4) - No sabe (2) 	No sabe/ No responde	7 (14%)	43 (86%)	50 (100%)

Consideraciones

5. Consideraciones Finales

5.1. Conclusiones

Haciendo referencia a la importancia del régimen de pasantías, los funcionarios y representantes de las empresas/instituciones perciben que al recibir pasantes, sus instituciones están contribuyendo a la iniciación laboral de los jóvenes. Contrariamente, la valoración de los pasantes es otra, ya que se muestran desconfiados ante el régimen de pasantías y decepcionados de su experiencia como pasantes. Esto se debe, generalmente, a que las pasantías no respondieron a sus expectativas; sienten que los criterios de selección son engañosos y perciben que son explotados al trabajar sin recibir remuneración o por hacer tareas que no corresponden a su formación.

No obstante, tanto los representantes de las empresas como los pasantes, coinciden en manifestar la importancia y el aporte de las pasantías. Para las empresas los pasantes constituyen una mano de obra adicional, una posibilidad de reclutamiento de nuevo personal y una oportunidad para cubrir necesidades coyunturales de la empresa (por ejemplo la carga de datos, cierre de balances a fin de año, etc.). Por otro lado, los pasantes y los representantes de la institución educativa valoran a las pasantías como una experiencia de aprendizaje.

Las principales dificultades o situaciones problemáticas señaladas por los diferentes actores entrevistados son las siguientes:

- **Los pasantes** se muestran disconformes ante el hecho de que las pasantías no sean pagas. Otro motivo de disconformidad manifestado fue que usualmente las tareas no se adecuan a las competencias del pasante.
- En general, **los representantes de las empresas** coinciden en que los principales problemas que afectan al buen desempeño del pasante son la dependencia y la precaria formación; subsanar estos problemas implica una

mayor exigencia para el funcionario encargado de su seguimiento. Los representantes de las empresas también manifiestan que la falta de motivación es otra de las principales dificultades, en el sentido que el periodo de pasantía es percibido por algunos pasantes como un simple requisito formal académico.

- **Los representantes de las instituciones educativas** admitieron que las principales quejas recibidas por las empresas/instituciones son la alta dependencia de los alumnos, la falta de motivación y la deficiente formación. No obstante, el 68% de los consultados manifestó que no recibió queja alguna. Luego, las principales quejas de los alumnos giran en torno al alto costo de las pasantías y a la realización de actividades que no tienen que ver con su especialidad.

Estas afirmaciones responden a la aplicación de instrumentos diferentes y reproducen las voces de los tres principales actores involucrados en el proceso. Por lo tanto, las coincidencias demuestran un alto grado de consenso con respecto a las principales problemáticas para la aplicación de los regímenes de pasantías.

En cuanto a la reglamentación, las percepciones son las siguientes:

- En general, **los representantes de las instituciones privadas** no conocen el reglamento del MEC. En algunos casos lo mencionan indirectamente bajo la figura del «contrato o convenio del MEC» o bajo la exigencia de las 240 horas de pasantías.
- Sólo las **instituciones públicas y las del tercer sector** mencionaron a la reglamentación del régimen de pasantías del MEC y no perciben la necesidad modificarla.
- **Los representantes de las empresas/instituciones**, tanto públicas como privadas, manifiestan que el reglamento interno y los manuales de procedimiento

son las principales referencias normativas para los pasantes y que no existe un tratamiento diferenciado con relación a los demás funcionarios. En algunos casos, dicho reglamento interno contiene referencias a la figura del pasante.

- Los **representantes de las instituciones educativas** mayoritariamente afirman conocer la reglamentación del MEC y estar conformes con dicha reglamentación, por lo menos en términos generales. No obstante, existen algunos aspectos que podrían ser modificados para mejorarla, como por ejemplo: rever la cantidad de horas y los plazos para la pasantía, contemplar bonificaciones para los pasantes, mejorar los mecanismos de seguimiento a los pasantes, que haya un respaldo legal a los pasantes en lo referente a accidentes de trabajo, modificar los requisitos a nivel de colegios para que más alumnos puedan realizar pasantías, entre otros.
- Durante las conversaciones con los **representantes de instituciones educativas**, también se ha relevado sugerencias que adquieren más bien la forma de demandas dirigidas a otros actores, como los directivos de empresas/instituciones y las autoridades del MEC. Por ejemplo, los responsables de pasantías de colegios piden mayor acompañamiento por parte del MEC en todo lo referente a pasantías (colaboración para el seguimiento y para contactar con las empresas/instituciones, rubros garantizados para los coordinadores de pasantías a nivel de colegios, entre otros). También piden a las empresas/instituciones que muestren una mayor apertura para mejorar la comunicación con los colegios, que colaboren más para realizar un buen seguimiento, y que aporten para ayudar a cubrir los gastos de los pasantes.
- Un porcentaje significativo de los **representantes de los colegios** (44%) dice que sus instituciones tienen reglamentos internos para las pasantías, habiendo una proporción ligeramente mayor de colegios privados que cuentan con esa herramienta.
- Por su lado, los **pasantes de colegios y universidades** asocian la noción de reglamentación con los convenios interinstitucionales (empresa – institución educativa) y no tienen conocimientos acerca de la reglamentación del MEC. Según lo expresado, esos convenios regulan sólo el tiempo de pasantía y constituyen una mera formalidad que no siempre es tenida en cuenta. En los relatos, no se observa a la reglamentación como una figura de derechos y obligaciones entre las partes. Pero todos los pasantes consultados coinciden en expresar que en el caso de no tener un convenio, la posibilidad de abuso y discrecionalidad son mayores; por lo tanto, consideran necesaria la reglamentación. Por lo tanto, para los pasantes el reglamento debería estipular el horario, la duración, las tareas, y fundamentalmente la obligatoriedad del pago.

A modo de cierre, se puede afirmar que existe una proximidad entre las percepciones de los responsables de las instituciones educativas y de los funcionarios de las empresas, en lo que se refiere a la importancia de las pasantías, los principales inconvenientes y las posibles sugerencias. Llamativamente las percepciones de los pasantes de colegios y universidades difieren bastante de lo mencionado anteriormente.

5.2. Sugerencias

- En primer lugar, se sugiere profundizar la investigación indagando los antecedentes históricos del régimen. Las pasantías surgen hoy día como una forma de incorporar a los jóvenes al mundo del trabajo, por lo tanto, sería interesante indagar acerca de los mecanismos que anteriormente existían para formar e introducir al ámbito laboral a las nuevas generaciones. Así también, resultaría útil un estudio comparativo acerca de cómo se da la problemática en otros países con similares indicadores socio-demográficos.
- Se coincide con lo expresado por dos de los actores consultados (representantes de empresas/instituciones y pasantes) acerca de lo problemático que resulta el tráfico de influencias como factor que efectiva y realmente influye en el acceso del pasante a la empresa o institución. Por lo tanto, un punto fundamental para ser discutido es cómo se puede diversificar los mecanismos de acceso a las empresas e instituciones que reciben pasantes. Resulta improbable que se pueda erradicar a corto plazo esta práctica tan anclada en todos los niveles de la sociedad paraguaya, pero por lo menos sería importante pensar en una forma para lograr que existan otros mecanismos de acceso, además del tradicional «padrinazgo». Se entiende que un mayor involucramiento de las instituciones educativas tampoco garantiza una mayor institucionalización del régimen, pero podría constituir una estrategia inicial para lograr una democratización de los mecanismos de acceso y permanencia en las empresas/ instituciones.
- Se considera que el régimen de pasantías podría superar la discrecionalidad que lo caracteriza en ciertos aspectos en la actualidad, mediante un mayor protagonismo de las instituciones educativas y gremiales, en todo el proceso de implementación. La institucionalización pasaría, en primer lugar, por la existencia de reglamentos unificados que establezcan criterios claros de selección de pasantes a nivel de empresas/instituciones. De esta forma, habría más elementos para superar la situación actual de acceso a pasantías por recomendaciones y padrinazgos.
- También existe una necesidad de unificar ciertos aspectos a nivel de institutos de enseñanza terciaria y universitaria. Ciertamente, en estos casos la heterogeneidad de situaciones tornará difícil la tarea de unificar criterios, ya que las necesidades varían según la especialidad y los programas de estudios. Aún así, sería fundamental crear espacios de discusión y análisis a nivel de institutos de enseñanza y universidades, para consensuar en primer lugar el aspecto conceptual y los fines de la pasantía.
- Se recomienda realizar un estudio comparativo de las reglamentaciones internas de las principales instituciones públicas y privadas, debido a que, según lo investigado, esta reglamentación interna constituye, en la práctica, la referencia normativa para los pasantes. Incluso, se ha podido constatar que algunos de estos reglamentos internos fueron elaborados con mucho detalle y cuentan con una buena descripción acerca los procedimientos a seguir durante el tratamiento con los pasantes.
- Es importante tener en cuenta que la reglamentación del MEC cuenta con un elevado nivel de aceptación por parte de los responsables de pasantías de los colegios. Para ellos, la reglamentación en general está correcta, únicamente manifiestan que sería interesante que la misma contemple también otros aspectos, como por ejemplo el pago a los pasantes y nuevos mecanismos que mejoren los procesos evaluativos. Pero los motivos de peso por los cuales resulta difícil implementar el régimen serían: la falta de personal disponible en las

instituciones educativas para dedicarse exclusivamente al tema de las pasantías y, sobre todo, la falta de recursos económicos para solventar los gastos en los cuales se incurre para acompañar todo el proceso.

- Uno de los puntos que demanda mayor discusión, debido a que no existe un consenso, es aquél referido al tiempo de duración de las pasantías, y a las temporadas para la realización de las mismas. Para los representantes de empresas e instituciones, el tiempo de dedicado a las pasantías es insuficiente, y con ellos concuerdan algunos de los responsables de colegios. No obstante, a nivel de los colegios también se sugirió una disminución de la carga horaria para las pasantías. Este tema no puede dejarse de lado porque surgió de manera recurrente durante las conversaciones con todos los actores. Probablemente, la mejor salida sea mantener cierto grado de flexibilidad en el tema de la carga horaria para las pasantías, estableciendo criterios que permitan modificar levemente el tiempo de duración según las necesidades de cada una de las especializaciones.¹²
- En lo que respecta al ámbito educativo, se sugiere discutir y diferenciar conceptualmente a las pasantías, de las extensiones y de los periodos de prueba. Según lo que se pudo observar, a partir del análisis de algunas reglamentaciones internas de instituciones académicas, la utilización del término «extensión» se refiere más bien a prácticas orientadas casi en forma exclusiva a la formación del alumno como técnico o científico, sin que ello necesariamente tenga relación con lo laboral. Mientras que las pasantías son consideradas como periodos de formación, pero totalmente orientadas a formar profesionales que puedan desenvolverse en el ámbito laboral; entonces, las pasantías deben tener un tiempo límite de duración relacionado con los tiempos académicos. No sucede así

con los periodos de prueba, que constituyen un mecanismo válido de incorporación de nuevo personal que no tiene nada que ver con la formación académica y que está totalmente regido por el código laboral.

- Uno de los problemas relevados a partir de las conversaciones con jóvenes, fue la existencia de pasantes recurrentes en algunas empresas e instituciones; según expresiones, esto se da cuando una persona entra como pasante y permanece en la misma situación por más del tiempo reglamentado¹³, mediante un mecanismo de inserciones y desvinculaciones sucesivas. Lo correcto sería que, si la empresa/institución está interesada en contar con los servicios de esa persona, una vez concluido el periodo de la pasantía, lo considere en todo caso como personal en periodo de prueba. De esta forma, la figura cambiaría radicalmente, y pasaría a regir el código laboral.

El MEC ha hecho un intento por reglamentar y unificar la práctica de las pasantías a nivel de colegios, pero existen otras instancias que deberían asumir sus roles y definir sus funciones con respecto a este tema. Por ejemplo, en el caso de las universidades, sería fundamental la participación del Consejo Superior Universitario como instancia que instale el debate sobre el tema de las pasantías a nivel de las instituciones de educación superior; ésta es una instancia que puede tener la legitimidad y la fuerza necesaria para lograr consensos y hacer que los acuerdos alcanzados se pongan efectivamente en práctica.

Notas

- 1 Estación A Núcleo Cultural, Corporación Rema: «Una propuesta de capacitación laboral y ciudadana a jóvenes».
- 2 Entre los informantes claves consultados estuvieron: responsables de la implementación del régimen de pasantías del MEC, personas vinculadas al Proyecto Empleo Joven.py, y alumnos pasantes.
- 3 Se consultó con directivos de colegios públicos, docentes de universidades, propietarios de empresas y pasantes.
- 4 Según datos actualizados hasta diciembre de 2006, proveídos por el Departamento de Estadística de Educación Media del MEC, en la zona de Asunción y Central existen 176 colegios que ofrecen bachilleratos técnicos, de los cuales 38 son públicos, 47 privados y 13 subvencionados. La distribución por zona es la siguiente: 163 colegios técnicos en el área urbana y 13 en el área rural.
- 5 En el cuadro figuran dos columnas, una de «sí menciona» y otra de «no menciona», puesto que se trata de una pregunta que permite opciones múltiples, es decir, el encuestado tenía la oportunidad de elegir más de una opción.
- 6 Este cuadro presenta las menciones de los encuestados (se trató de una pregunta abierta), y su sistematización a partir de la identificación de algunos conceptos claves.
- 7 Llama la atención que uno de los encuestados que afirmó que el responsable de las pasantías era el director del colegio, haya manifestado luego que era el coordinador escuela-empresa el encargado de identificar a las empresas/instituciones. Esto podría dar cuenta de una suerte de confusión en cuanto a los roles y las funciones al interior mismo de los colegios.
- 8 En otro momento se preguntó a los encuestados si era difícil conseguir empresas/instituciones interesadas en recibir pasantes; ante esto, la respuesta más frecuente fue que lo más difícil es conseguir empresas/instituciones dispuestas a cumplir con los requerimientos del régimen.
- 9 Los entrevistados utilizaron la expresión «pequeño sueldo». Entre las empresas que aportan estos pequeños sueldos fueron citadas ANDE, Cooperativa San Cristóbal y Vicente Scavone.
- 10 Las preguntas en este caso no tienen la característica de ser mutuamente excluyentes.
- 11 En este punto, hay que recordar que solamente los colegios cuentan con el parámetro de las 240 horas, ya que a nivel de universidades este tema no se encuentra de ninguna manera unificado.
- 12 De alguna forma, siempre existe un reglamento de por medio, ya sea el del MEC, el de las instituciones educativas (colegios y universidades) o el de las mismas empresas/instituciones en algunos pocos casos.

6. Bibliografía

- Aldridge, Alan; Levine, Ken. Topografía del Mundo Social. Teoría y práctica de la investigación mediante encuestas. Gedisa Editorial. Barcelona - España, Abril de 2003.
- **Angenot**, M. «Un état du discours social», Ed. Le Préambule, 1989, Québec.
- **Estación A Núcleo Cultural**, Corporación Rema: «Una propuesta de capacitación laboral y ciudadana a jóvenes»
- **Kenneth J. Gergen** «Realidades y relaciones. Aproximaciones a las construcciones social». Paidós, Barcelona, 1996, 234 p
- Quivy, **Raymond y Luc Van Campenhoudt** «Manual de Investigación en Ciencias Sociales». Editorial Limusa, S.A. México. 1997
- **Stewart** D.W. and Shamdasani P.N. Focus groups: theory and practice. London: Sage. 1992
- **Taylor** S. J y R. Bodgan Introducción a los métodos cualitativos de Investigación. La búsqueda de significados, Paidós Buenos Aires, 1990.
- **Vasilachis** Irene, Métodos cualitativos I. Problemas teóricos- epistemológicos. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires. 1993

Funcionamiento del Régimen de Pasantías en la zona de Asunción y Central

Situación, Desafíos y Sugerencias

Investigación exploratoria realizada en el marco del Proyecto «Ley del Primer Convenio CIRDP/Partners of the Americas»