

Los nuevos sentidos de las pasantías en la escuela secundaria

CLAUDIA JACINTO*

CAROLINA DURSI**

Este artículo se pregunta por los cambios en los sentidos de las pasantías en la escolaridad secundaria. Tradicionalmente, las pasantías¹ ocuparon el lugar de “aprender en el empleo”, un complemento de la educación teórico-práctica, en particular en las escuelas técnicas.

Sin embargo, las transformaciones en el sistema educativo y en el mundo del trabajo están cambiando ese papel tradicional. El desempleo, la precarización del empleo y la más prolongada inactividad de los jóvenes han llevado a la ruptura de los mecanismos de socialización laboral. La entrada al mundo del trabajo es una transición incierta en la que pocos jóvenes logran realizar una acumulación en términos laborales. Las decisiones vocacionales-ocupacionales también son menos determinadas y más cambiantes. El empleo se desplaza de un lugar central en la constitución de identidades sociales de los jóvenes.

Partiendo de estas consideraciones, la investigación sobre la que se basa este artículo se preguntó por el lugar que ocupa la pasantía como oportunidad de experimentar una entrada al mundo del trabajo en el marco de un dispositivo de aprendizaje. Para

ello, se indagaron los sentidos subjetivos de las pasantías para jóvenes que han pasado por ellas en su escuela secundaria y la incidencia que habían tenido sobre las trayectorias posteriores, vinculándolos tanto con sus atributos personales como con los perfiles de las escuelas que les han posibilitado esas experiencias.

Los datos² de las instituciones provienen de entrevistas a directivos de tres establecimientos de nivel secundario de la Ciudad de Buenos Aires y del conurbano; los de los jóvenes se basan en entrevistas semi-directivas a una muestra cualitativa de veintiséis jóvenes egresados que habían pasado por pasantías durante el último año de la escuela secundaria. La estrategia de análisis fue la comparación a través de una matriz cualitativa, y estuvo dirigida no sólo a la descripción de los resultados, sino principalmente a la clasificación tipológica y conceptual respecto a los interrogantes³.

La ruptura de los mecanismos de socialización laboral

Desde las últimas décadas del siglo pasado, las crisis del modelo de acumulación y del Estado de bienestar



* Dra. en Sociología, Universidad de Paris III; Investigadora del CONICET; Coordinadora de RedEtis (IIPE-UNESCO) y del Programa de Estudios sobre Juventud, Educación y Trabajo en el IDES. E-mail: cjacinto@redetis.iipe-ides.org.ar

** Lic. en Sociología de la Universidad de Buenos Aires; Doctoranda en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires; Becaria doctoral, CONICET con sede en el IDES. E-mail: carodursi@yahoo.com.ar

Artículos

basado en el pleno empleo, llevaron a profundos cambios en las relaciones objetivas y subjetivas con el empleo. Ya no había empleos disponibles para todos, el empleo protegido disminuía su peso, y los planes sociales aparecían como “pobres sustitutos” del empleo. En este marco, las primeras experiencias laborales de los jóvenes se caracterizan por ser empleos precarios e inestables; sus trayectorias aparecen fragmentadas, un continuo ir y venir entre empleos poco calificantes, desempleo e inactividad. Además, muchos de ellos han tenido escasa posibilidad de conocer trabajadores con empleos de calidad en sus redes de relaciones.

Este escenario ha ido produciendo una ruptura de los mecanismos de socialización laboral (Jacinto, 2008) que se vincula, por un lado, a la incierta evolución del mundo del trabajo, a la escasez y sobre todo al deterioro e inestabilidad de los empleos. Pero, por otro lado, la contribución tradicional de las otras dos instituciones socializadoras, la familia y la educación, también se ha debilitado. La educación secundaria, una de cuyas funciones históricas es la formación para el empleo, ha disminuido su papel en tanto contribución a la socialización laboral debido a su fragmentación (Tiramonti, 2004), al deterioro de la experiencia escolar en términos de espacio de integración social y de generación de aprendizajes significativos y, en parte, al “generalismo” curricular con el que se respondió a las “nuevas demandas” del mercado y de la sociedad del conocimiento.

De este modo, los jóvenes enfrentan sus primeras incursiones en el mercado laboral en medio de grandes incertidumbres vocacionales y poca cercanía a los saberes y competencias socio-profesionales vinculados al desempeño laboral. Lo que está en juego para ellos no es sólo la elección de una ocupación o la obtención de diplomas, sino también la construcción personal de una estrategia identitaria que incluye la propia imagen, la apreciación de sus capacidades y la realización de sus deseos (Dubar, 1991).

En efecto, la identidad social es inseparable de los espacios de legitimación de saberes y competencias. Se precisa contar con la identificación por parte de otros (institucional e individual) de las competencias en el ámbito laboral, y concebir proyectos, aspiraciones e identidades posibles para construir una identidad ocupacional de base. El reconocimiento de una identidad ocupacional, antes predecible en función de las credenciales educativas o la experiencia de trabajo, es actualmente un proceso donde el perfil ocupacional reconocido es producto de un recorrido mucho más largo de construcción de saberes y competencias y de suma de certificaciones posteriores a la formación básica (Jacinto, 2009).

La relación subjetiva de los jóvenes con el trabajo también se ha visto fuertemente modificada. Ha cambiado la *relación con la actividad*, es decir, la propensión a trabajar, la disposición hacia el empleo, comprendida como un potencial estratégico, producto de un conjunto de situaciones dentro de la dinámica de un proceso de construcción continuo de la identidad social (Nicole-Drancourt y Rolleau-Berger, 2001).

Evidentemente, no todos están en las mismas condiciones de hacer frente a estos procesos y los márgenes para el desarrollo de estrategias subjetivas son mucho más estrechos para los más pobres. Las biografías personales suelen reflejar los límites que imponen los condicionamientos macro-estructurales.

Ante este panorama ¿pueden las pasantías significar una experiencia valiosa en términos de socialización laboral?

Las pasantías y sus nuevos sentidos

Como hemos adelantado, la pasantía ha sido considerada largamente un

instrumento de formación complementaria a la teórico-práctica brindada por la institución escolar; un dispositivo privilegiado de acercamiento al mundo del trabajo (Jacinto y Millenaar, 2007; Lasida, 2004), por considerarse la manera más eficaz de desarrollar competencias “en contexto”. Introducen a los estudiantes en las rutinas y rituales de un verdadero lugar de trabajo y en los códigos profesionales, valores y normas de una ocupación y de un contexto laboral, dándoles la oportunidad de relacionar y aplicar el conocimiento teórico que poseen a situaciones de la vida real y problemas prácticos.

Sin embargo, la investigación trató de indagar los nuevos sentidos de estas prácticas ante las rupturas de los procesos de socialización laboral tradicionales. Nos preguntamos si las pasantías constituyen un espacio donde los jóvenes pueden vivenciar los saberes tácitos presentes en el desempeño laboral. Para un joven que solo ha accedido a oportunidades laborales precarias o que nunca ha trabajado, contar con una experiencia de *exploración acompañada* no parece menor en un mundo de trabajo precario y segmentado.

A partir de las evidencias recogidas por otras investigaciones (Forner y otros, 1996), indagamos también si contribuyen a desarrollar en los jóvenes una *maduración profesional o vocacional*, es decir, la potencialidad para tomar decisiones fundadas en materia de formación y de empleo, y si ayudan a motivar a los estudiantes para sus estudios actuales y posteriores. Así, exploramos si la experiencia se vincula con la resignificación de las disposiciones de los jóvenes hacia el trabajo, hacia un empleo de calidad y hacia estudios superiores.

Finalmente, otra dimensión de análisis de los nuevos sentidos de las pasantías la ubicamos en relación a la equidad, en el sentido de las posibilidades de experimentar y aprender sobre el mundo del trabajo formal, en particular para los jóvenes que provienen de contextos más desfa-

vorecidos y tienen escaso acceso a ese segmento del mercado de trabajo. Los hallazgos de investigaciones previas en otros contextos así lo indican. Por ejemplo, Schuetze (2004) señala que en los programas de educación en alternancia dirigidos a poblaciones vulnerables, la familiarización con el mundo del trabajo es más fuerte que los objetivos de adquisición de habilidades concretas. Marhuenda y otros (2004) sostienen que se busca (con experiencias de este tipo) alejarlos de la imagen negativa y estigmatizadora con la que muchas veces se los identifica y, a través de la cual, en ocasiones, ellos mismos se reconocen.

En resumen, en el análisis empírico que sigue se exploran en los discursos de los jóvenes: los aprendizajes realizados tanto en términos técnicos como socio-profesionales; los cambios en las disposiciones; los indicios de desarrollo de vocaciones e identidades ocupacionales; la comprensión de las reglas del juego en el mundo laboral y la percepción de exploración acompañada respecto del mercado de trabajo formal. Estas dimensiones se comparan y vinculan con los encuadres institucionales en los que se insertan las pasantías.

Abordajes institucionales de las pasantías y perfiles de los jóvenes

Para explorar estas relaciones, fueron seleccionados tres establecimientos que muestran características distintas. A continuación se presenta una tipología de las escuelas incluidas y los perfiles de los jóvenes entrevistados.

La escuela 1 constituye una escuela técnica industrial "tradicional" con una población de alumnos muy heterogénea, que va desde hijos de desempleados o empleados precariamente, hasta hijos de padres empleados en empresas importantes y nivel educativo secundario. Es una escuela ubicada en la Ciudad de Buenos Aires, con una matrícula de

cuatrocientos alumnos, que brinda título de Técnico Electromecánico con orientación en energía eléctrica. El modelo de pasantías que presenta fue clasificado como "*consolidado e integrado, como parte de la formación técnica y socio-profesional*". Consolidado porque el dispositivo tiene ya un recorrido considerable. Las pasantías surgieron en el año 2000 a partir de que, con las privatizaciones de las empresas eléctricas y el cambio en los sistemas productivos, las empresas del sector empezaron a requerir técnicos con saberes actualizados y la escuela evaluó que las pasantías otorgarían a los alumnos un vínculo concreto con el mundo del trabajo y con los nuevos perfiles que se estaban requiriendo. Integrado porque las pasantías son curriculares, es decir que se contabilizan como una materia más en el boletín, cuya nota pone el tutor encargado del pasante en la empresa.

La escuela 2 es una escuela provincial de más reciente creación, que se encuentra ubicada en un barrio popular de la zona norte del segundo cinturón del conurbano bonaerense. En su origen era comercial, pero con la reforma de los años noventa tomó entre sus especialidades la de Bachiller con orientación en Producción de Bienes y Servicios en Alimentos. La población de la escuela es bastante heterogénea, variando desde hijos de desocupados con serios problemas socioeconómicos y familiares, hasta hijos de trabajadores e hijos de docentes de la escuela, todos habitantes de la zona. La matrícula es de mil alumnos. La escuela mantiene convenios de pasantías con dos importantes empresas y algunas pequeñas y medianas que tienen sus instalaciones en la zona. Clasificamos el modelo de pasantía como "*acotado, con énfasis en formación complementaria en contexto real de trabajo*". Acotado porque el programa de pasantías

- a) es de reciente creación (año 2004), surgió de un estímulo externo (una asociación empresaria);
- b) no es curricular;
- c) abarca solo a una parte de los alumnos (20% del año correspon-

diente) que son "seleccionados" por su rendimiento escolar;

d) la escuela no evalúa de modo directo las pasantías. Constituye una "*formación complementaria en el contexto real de trabajo*", porque entre sus objetivos se enfatiza tanto la adquisición de saberes técnicos actualizados, socio-profesionales y personales, como que los jóvenes tengan una primera experiencia en el mundo del trabajo a través de una tarea vinculada con los aprendizajes realizados en la escuela.

El caso 3 es muy diferente de los anteriores. La escuela está ubicada en la zona sur de la Ciudad de Buenos Aires, aledaña a un barrio marginal, de donde proviene la mayor parte de su población de alumnos (300 alumnos). Ofrece dos modalidades, comercial y bachiller con orientación en Estadística Sanitaria. Está atravesada por importantes problemáticas sociales que afectan al barrio y sus hogares. Las clases se dictan en horario vespertino, muchos alumnos trabajan durante el día y la escuela alberga a jóvenes que se reincorporan luego de situaciones de repitencia o abandono escolar. El modelo de pasantía ha sido clasificado como "*acotado, con énfasis en la experiencia laboral de calidad*". Acotado, porque:

- a) son pocos jóvenes los que realizan pasantías por año (los de mejores notas, para los cuales es una especie de "premio", 20% del año correspondiente);
- b) el programa surgió por un estímulo externo (iniciativa del Gobierno de la Ciudad);
- c) no son curriculares y no visualizan que puedan serlo, debido a muchas otras prioridades que tiene el establecimiento.

Y hacemos referencia a *énfasis en experiencia laboral de calidad*, porque el objetivo que se persigue es que los jóvenes accedan a un mundo del trabajo generalmente vedado para ellos, debido al contexto de donde provienen y la segmentación laboral que enfrentan usualmente. Los estudiantes de la especialidad comercial tienen la posibilidad de realizar

pasantías en una importante tienda comercial, mientras que los de bachiller lo hacen en el Centro de Salud del barrio. A continuación, comenzamos a examinar los sentidos subjetivos de las pasantías para los jóvenes, relacionándolos con los objetivos y modelos que tienen las pasantías en los establecimientos.

La práctica en un contexto real de trabajo: los saberes puestos en juego

... a lo mejor las sabía pero nunca las había "visto"...

El sentido de *formación complementaria en el trabajo* aparece en los egresados de las carreras técnicas (Escuelas 1 y 2). Los jóvenes que se desempeñan durante la pasantía en tareas relacionadas con los saberes aprendidos en la escuela, sienten que los aprendizajes de la escuela y de la pasantía se suman. Esto es especialmente visible en el caso de la Escuela 1 en donde los aprendizajes técnicos realizados en la pasantía son concebidos, tanto por los jóvenes como por la institución, como un complemento práctico indispensable de la formación. En cambio, en situaciones en las que se asignó a los jóvenes a puestos que ellos consideraban no vinculados con lo que estudiaron esta percepción difiere.

Sin embargo, más allá de que la tarea esté vinculada con los saberes técnicos específicos, los jóvenes suelen reconocer un "saber hacer" desconocido por ellos hasta el momento, en particular vinculado a competencias informáticas, clasificación de información, escritura, etcétera. Encontraron ámbitos de aplicación de este tipo de saberes en la resolución de problemas concretos.

Ahora bien, las competencias socio-laborales son los aprendizajes que más generalizadamente los jóvenes aceptan haber adquirido durante las pasantías en las tres escuelas.

Los jóvenes coinciden con la fuerte evidencia previa acerca de que estas prácticas brindan en particular un "saber ser" en tanto trabajadores. No se trata de lo que aprendieron a "hacer", sino las pautas actitudinales y de comportamiento que adquirieron mediante la inmersión en un ambiente de trabajo real.

Si bien dos de las escuelas tienen talleres orientadores (para armar un curriculum vitae, presentarse a una entrevista de trabajo, conocer derechos de los trabajadores), es en el ámbito de la práctica donde los jóvenes ubican la posibilidad de adquirir saberes sociales y relacionales (Strobants, 1995), fundamentales para desenvolverse en el mundo laboral.

A través de esta experiencia los jóvenes comienzan a comprender la importancia de incorporar determinadas conductas, comportamientos y hábitos, que constituyen la exigencia más frecuente por parte de los empleadores en los trabajos a los que pueden acceder. Tal cómo lo manifiesta un joven:

"En lo que me ayudó la pasantía es que nos decían mucho cómo nos teníamos que comportar en el laburo, nos decían muchas cosas, en el laburo nos orientaban". Roberto, 17 años, Escuela 3, comercial.

Independientemente del grado de satisfacción que sienten respecto de las tareas que les asignaron, conocer un ámbito de trabajo les permitió internalizar los códigos profesionales, los valores y las normas del ser trabajador (Schuetze, 2004).

"Además aprendí el ámbito empresarial, cómo es el trabajo, qué es hacer una entrevista... todas esas cosas las aprendí previamente en la pasantía, sabía más o menos a lo que me enfrentaba, cómo era la gente de ahí, aprendí un montón". Leandro, 22 años, Escuela 1.

Especialmente, es el acercamiento a empleos de calidad lo que es valorado por los jóvenes, en particular

en las Escuelas 2 y 3. De este modo, aunque la experiencia fue enriquecedora para todos, en el caso particular de los jóvenes que provienen de hogares de bajos recursos les abrió la entrada a un segmento del mercado laboral al que hubiera sido difícil que entraran por sus propios capitales sociales. La escuela operó en estos casos como una suerte de *capital social institucional* (Jacinto, 2008).

"Uno está aprendiendo, está conociendo cómo es el ambiente de trabajo... porque en mi familia yo no tengo a nadie que trabaje en una fábrica, entonces no conocés alguien que venga y te cuente ni nada". Eliana, 21 años, Escuela 2.

Dentro de los saberes socio-laborales puestos en juego, algunos aparecen como nuevos en el contexto de rupturas a las que se ha hecho referencia en la primera parte. Los jóvenes de hoy han transitado hasta su ingreso al mundo laboral por dos instituciones en profundo cambio, donde los vínculos se han democratizado y la impronta socializadora es contestada permanentemente desde las propias culturas juveniles. El ámbito de la empresa no ha cambiado en los mismos sentidos, ya que más allá de las nuevas formas de organización del trabajo y su énfasis en las estrategias colaborativas, el disciplinamiento laboral se impone aun con nuevos formatos. En efecto, el menor verticalismo y el trabajo en equipo que caracterizan estas nuevas formas de organización no implican la desaparición de las jerarquías y el fuerte peso de las normas. Por otro lado, las nuevas formas de organización están lejos de caracterizar a todas las empresas. De este modo, la socialización laboral hoy implica para el joven enfrentarse a una institucionalidad bastante diferente a las que ya conoce. Las relaciones con los superiores y con los compañeros, la participación en las decisiones, el cumplimiento de pautas bastante rígidas al mismo tiempo que ciertos niveles de autonomía resultan hoy en día comportamientos que los jóvenes deben aprenden-

der en el trabajo. Los testimonios muestran el fuerte reconocimiento de esos aprendizajes como nuevos. Esto es aún más evidente en los jóvenes de las Escuelas 2 y 3. Así lo reconocen ellos:

“(Lo que más me sirvió para el trabajo) en la pasantía (fueron) las relaciones con los superiores (...) aprendía lo que era laborar en serio con gente que me esté mirando”. Marcelo, 20 años, Escuela 1.

Al mismo tiempo, la referencia a desarrollar un sentido de la responsabilidad aparece con frecuencia. Los jóvenes consideran que la responsabilidad que se debe poner en el trabajo es de otro carácter que la exigida por parte de la escuela. El hecho de que el propio trabajo repercuta más allá de uno mismo, los coloca en una posición de mayor compromiso con la tarea que llevan adelante (Marhuenda, 2006).

El contacto con trabajadores experimentados, con jefes o superiores, con ritmos y modos de trabajo pautados, las relaciones interpersonales en un ámbito laboral, la organización del tiempo, la comprensión de la necesidad de sumar en un proceso de trabajo del que ellos son parte, son todos descubrimientos para los jóvenes que en definitiva, les permiten experimentar “las reglas del juego” en el mundo laboral.

“No sé, por ahí trabajar en una empresa tan grande es interesante, saber que no es una empresa sólo del país, que está en todos lados... y también me enorgullecía tener experiencia en esa empresa, me parecía que me iba a ayudar muchísimo cuando terminara el colegio”. Johanna, 19 años, Escuela 2.

Incluso, conocer el mundo real de la empresa puede implicar adquirir una perspectiva más estratégica de las relaciones interpersonales en el trabajo.

“Hay mucho, mucho trasfondo en el trabajo digamos... a veces hay muchas broncas internas (...) digamos

que son muy falsos (...) y bueno, acá (el trabajo actual) también pasa... y bueno, hay que estar ahí (...) igual allá creo que aprendí eso un poco”. Luciano, 19 años, Escuela 2.

En este sentido, la pasantía se convierte en una suerte de *anticipación acompañada de experiencias* que hubieran tenido en su futuro. Tal vez uno de sus nuevos sentidos más importantes se refiere a que se trata de experiencias a las que algunos de estos jóvenes no podrían haber accedido solos.

Muy poco se refleja en estos jóvenes una visión crítica acerca de esas reglas del juego en el mundo laboral. Probablemente ello se deba a que las pasantías aquí examinadas fueron realizadas mayormente en ámbitos de trabajo formales, encuadradas por sus instituciones y supervisadas por tutores en las empresas y en algún caso en las escuelas. Sin embargo, también quedan abiertos interrogantes acerca de la medida en que la experiencia de la pasantía ha sido “apropiada” por las escuelas para reflexionar acerca de las estrategias empresariales de disciplinamiento laboral.

Con menor frecuencia, los jóvenes señalan también que las prácticas les permitieron cambios en *aspectos personales*. Estos aparecen señalados sólo en los egresados de las Escuelas 2 y 3. Entre ellos, se distinguen las referencias al aprendizaje comunicacional y a la mayor confianza en sí mismos. Muchos notan una diferencia entre sus aptitudes para comunicarse o expresar sus ideas antes y después del paso por el programa. Valoran la mejora que les permitió en la comunicación con sus compañeros de trabajo, con los clientes, con la posibilidad de hacer preguntas, de “sacarse los miedos” en un ámbito que les resulta ajeno. Es notable que las que verbalizan más claramente la utilidad de este aprendizaje son las mujeres.

“Yo creo que sin la pasantía me hubiera costado mucho empezar un

trabajo, porque no sabría cómo hablar con las personas, cómo hacer las cosas, me costaría más preguntar... la pasantía llevaba a sacarse los miedos y preguntar”. Elisa, 20 años, Escuela 3, comercial.

Muchos jóvenes entran en la pasantía sintiendo que pertenecen a un ámbito diferente del de las personas con las que tienen que tratar cotidianamente en el trabajo. Esto se ve particularmente en los jóvenes que provienen de hogares de muy bajos recursos, como los entrevistados de la Escuela 3. En estos casos, la pasantía les otorga una confianza en sí mismos, que viene dada por acceder a empleos fuera de su ámbito de pertenencia, y les ofrece un sostén emocional para enfrentar nuevas situaciones.

“Claro, ahora yo tengo confianza, antes a los clientes los tenía ahí arriba y ahora los trato como si fueran personas que están en la calle. (...) Antes me daba más vergüenza, me sentía diminuto con el cliente”. Roberto, 17 años, Escuela 3, comercial.

Las disposiciones: nuevos trabajos y desarrollo de una vocación

“...a mí me gusta estar en el laburo, así, de traje, digamos, estar limpio...”

Los jóvenes reconocen que las pasantías despiertan en ellos ciertas disposiciones (Nicole-Drancourt, 2001) que pueden estar ligadas a desempeñarse en un ámbito laboral nuevo o a la continuación de estudios superiores. Definir un área de trabajo de interés o una vocación les facilita proyectarse, establecer metas y aspiraciones. Les ofrece la posibilidad de plantearse una estrategia. Esto estaría indicando el desarrollo de cierta *maduración profesional o vocacional* que el dispositivo incentiva (Forner y otros, 1996). Las situaciones al respecto varían bastante entre los egresados de las distintas escuelas.

En el caso de la Escuela 1, esta maduración vocacional está muy fuertemente vinculada con la formación técnica de la escuela y, así, la incidencia de la pasantía en ese sentido se desdibuja. Los jóvenes tienen ya una vocación bastante definida e incluso continúan con estudios universitarios afines. Es más, después de la pasantía, la disposición a trabajar de manera inmediata no siempre aparece incentivada. Algunos jóvenes, aquellos que quieren seguir estudios universitarios y cuentan con apoyo familiar para hacerlo, pueden continuar aplazando la decisión de trabajar. Por ejemplo, aunque les ofrezcan quedarse en el empleo de la pasantía, pueden llegar a rechazarlo por la incompatibilidad de horarios con otras actividades (estudios superiores mayormente).

En la Escuela 2, se observa más fuertemente la impronta de la pasantía en los inicios de la configuración de una identidad vocacional. Para los jóvenes que realizan su pasantía en tareas vinculadas con la especialidad estudiada, la pasantía significa adquirir más confianza en su capacidad de desempeñarse en un área determinada de trabajo, y les da la posibilidad de proyectar una carrera futura en vinculación con esos aprendizajes, aunque no alcance a configurar un "proyecto ocupacional".

"Sí, a partir de la pasantía me dieron ganas de trabajar en lo que estaba estudiando... antes era como que tenía un poco de temor, incertidumbre por ahí, pero como que me dio más seguridad en cuanto a que por ahí estaba capacitada para hacer lo que había estudiado". Johanna, 19 años, Escuela 2

También sucede que algunos se entusiasman con las tareas realizadas durante la pasantía y modifican sus prioridades futuras. Las opciones de trabajar o estudiar una vez terminada la escuela son revisadas porque conocieron un ámbito de trabajo que les resulta interesante y les permite la opción de crecer profesionalmente. Puede pensarse también que el descubrimiento de sí mismos

en el rol de trabajadores permite moderar la incertidumbre que les genera el futuro una vez fuera del ámbito escolar.

"(Empecé a trabajar) porque me gustó trabajar en un laboratorio. Yo no quería trabajar, mi idea siempre fue estudiar una vez que termine el secundario y... bueno, surgió la pasantía, me gustó, quedé efectivo, se fueron dando las cosas". Emiliano, 20 años, Escuela 2.

Finalmente, en la Escuela 3, se observa más bien el descubrimiento de un mundo laboral y de ocupaciones diferentes a las anteriormente conocidas. La influencia en la identidad ocupacional se refleja en ese sentido, no en una ocupación en particular, sino en un tipo de empleo formal, desconocido previamente. Para estos jóvenes acercarse a un empleo de calidad significa salir del círculo de empleos precarios a los que solían acceder.

"Prefiero mucho más la empresa que la construcción, yo trabajé en construcción y es otra cosa, es estar desde las 5 de la mañana hasta las 5 de la tarde trabajando como un negro, arena de acá para allá, cemento, y estar en esa empresa, con trajecito, tranquilo, atendiendo a la gente, es una cosa muy diferente, muy tranquilo". Roberto, 17 años, Escuela 3, comercial.

Es frecuente también que los jóvenes de la Escuela 3 "descubran" una vocación a través de la pasantía. La misma puede servir para conectarlos con un área que les resulte de interés para la continuación de estudios superiores. En un sentido, les abre el repertorio de posibilidades. Sin embargo, en esta escuela son los menos los egresados que pudieron sostener una carrera terciaria o universitaria.

La pasantía entonces puede estar vinculada de diferentes modos con la maduración vocacional y ocupacional, pero la evidencia permite hipotetizar que tiene aún mayor incidencia en quienes están más alejados de un mundo laboral de calidad y en cuyas

escuelas la orientación al mundo del trabajo aparece acotada.

La pasantía como un puente con el empleo

El valor de la experiencia y el antecedente

"...con algo se empieza, y era una experiencia para el día de mañana..."

La pasantía también puede adquirir un sentido más pragmático. Muchos jóvenes son conscientes de que al momento de buscar un empleo contarán con un antecedente de pasaje por una empresa grande y/o formal.

"Por ahí yo no quedaba en ese trabajo y tenía que salir a buscar, me iba a servir para tener una cartita de presentación". Jonathan, 20 años, Escuela 2.

Pero más allá del antecedente, la pasantía se transforma en ocasiones en la puerta de entrada a un empleo para los jóvenes. Es que desde la estrategia empresarial, la pasantía es también una oportunidad de evaluar a los jóvenes y realizar una selección de personal, al mismo tiempo en que los capacitan. De este modo, la pasantía se convierte en una estrategia de inducción en la empresa. Así, sobre todo cuando se trata de empresas grandes, son muchos los jóvenes que son invitados a permanecer allí como empleados una vez terminada la pasantía. Del grupo de jóvenes entrevistados, la mitad accedió a su actual empleo a través de la escuela: más de la mitad en la Escuela 1; y en las otras dos escuelas, un tercio.

"Vieron que yo tenía predisposición para trabajar, ya sabía todo el trabajo y necesitaban una persona (...) claro, qué mejor no, que alguien que ya está capacitado para hacerlo". Elisa, 20 años, Escuela 3, comercial.

Obviamente no todos los jóvenes que dejan su curriculum logran entrar a las empresas donde hicieron pasantías.

Muchos tienen expectativas puestas en esa posibilidad y terminan desilusionados porque consideran que era la mejor oportunidad laboral que podían tener luego de finalizar el secundario. Pero tuvieron oportunidad de hacer la experiencia.

La incidencia de la pasantía en la trayectoria posterior

Mayoritariamente, los jóvenes egresados de las tres escuelas cuentan con empleos registrados en relación de dependencia por tiempo indeterminado. Este dato se destaca porque en el mercado de trabajo de Gran Buenos Aires las primeras inserciones laborales de los jóvenes suelen ser precarias. ¿Están

las pasantías dentro de las razones por las cuales los jóvenes accedieron a empleos de mayor calidad que los esperables? Puede afirmarse que efectivamente así es. Por una parte, porque en muchos de ellos es su primer empleo, al que accedieron a través de la propia pasantía. Pero más aún, los que habían trabajado precariamente antes de la pasantía actualmente tienen empleos de mejor calidad. El peso de la pasantía en ese sentido resulta más evidente en la Escuela 3 ya que la mitad de los jóvenes entrevistados trabajaban antes de hacer la pasantía en empleos de baja calidad.

También se observa que una proporción significativa de los entrevistados se desempeña en tareas de calificación técnica. Pero son los jóvenes de la Escuela 1 quienes mayoritariamente

ocupan puestos técnicos, mientras que en otro extremo, los egresados de la Escuela 3 se concentran en ocupaciones de calificación operativa y no calificada. De este modo, aunque la pasantía efectivamente opera como antecedente y experiencia generalizadamente, puede resultar un puente efectivo con un empleo de calidad sobre todo cuando está integrada curricularmente a la formación, como en la escuela 1. Y permite un salto cualitativo en términos de inserción laboral esperable sobre todo en los jóvenes más vulnerables.

A modo de síntesis de los hallazgos del estudio, presentamos el siguiente cuadro donde se comparan los sentidos de las pasantías para los egresados entrevistados de las distintas escuelas.

Comparación de los sentidos de las pasantías para los jóvenes y su incidencia en las trayectorias posteriores, según escuelas.

	Escuela 1	Escuela 2	Escuela 3
1. Valorización de los aprendizajes			
Competencias técnicas	XXX	XX	X
Competencias socio-laborales	XXX	XXX	XXX
Competencias personales		XX	XX
Experiencia en un empleo formal/protegido		XX	XXX
2. Disposiciones			
Propensión a continuar trabajando, maduración ocupacional		XX	X ⁴
Maduración vocacional		XX	X ⁵
3. Puente con el empleo			
Acceso directo a un empleo	XXX ⁶	X	X
Mejoramiento de la calidad en los empleos posteriores	XX	XX	XX
Mejoramiento de la calificación en los puestos posteriores	XXX	XX	X

Nota: Las cruces muestran intensidad en relación a la variable de referencia

Conclusiones

Las prácticas en contextos reales de trabajo han adquirido nuevos sentidos ante las rupturas de los procesos de socialización laboral tradicionales. El mercado de trabajo revaloriza saberes y competencias transversales y socio-profesionales que los jóvenes no logran adquirir durante su paso

por la escolaridad secundaria ni en trayectorias de inserción iniciales muchas veces fragmentadas.

¿Las pasantías permiten a los jóvenes aproximarse a los nuevos saberes del trabajo? ¿A enfrentar un mundo del trabajo complejo y desigual? ¿Permiten mejorar las oportunidades laborales y vocacionales posteriores de los jóvenes? A continuación, con los límites que impone el carácter

exploratorio de este trabajo, señalaremos los hallazgos respecto a estos interrogantes.

Los jóvenes entrevistados, que en general sólo habían accedido previamente a empleos precarios o que nunca habían trabajado, valoran contar con una experiencia de aprendizaje dotada de cierta contención, como una oportunidad de experimentar las reglas del juego en

el mundo del trabajo, las relaciones interpersonales implicadas, y el reconocimiento de lo que se espera de ellos, no sólo en términos de saberes específicos y en la resolución de problemas, sino también en términos actitudinales.

Ahora bien, si las competencias socio-profesionales adquiridas son valoradas por todos los jóvenes, otro tipo de competencias aparecen diferenciadas entre los egresados de las distintas escuelas. Así, en la Escuela 1 que presenta un modelo integrado de pasantías, la calidad técnica y la posibilidad de poner en práctica lo aprendido en la escuela, aparece enfatizada. En cambio, en las otras dos escuelas, algunos jóvenes rescatan fuertemente el aprendizaje de competencias personales durante la pasantía.

Todos los jóvenes señalan sentirse en mejores condiciones de enfrentar el mundo laboral después de esta experiencia de exploración acompañada; la pasantía influyó sobre sus disposiciones. Sin embargo, respecto de esto también varían los hallazgos entre las escuelas. Los jóvenes de la Escuela 1 no parecen haber percibido la pasantía como un descubrimiento de su vocación ni como la puerta de acceso a un mundo laboral al que no hubieran entrado sin ella. Más bien, opera como una reafirmación de una vocación previamente delineada. En cambio, para los jóvenes de la escuela donde la pasantía presenta un modelo acotado como comple-

mento de la formación (Escuela 2), la experiencia tuvo un fuerte peso en la maduración vocacional y una influencia considerable en continuar trabajando cuando apareció la oportunidad de hacerlo, por valorarla y por considerar escasa la probabilidad de acceder a otro empleo de esa calidad. Por su parte, para los jóvenes de la escuela donde la pasantía se revaloriza como oportunidad de hacer una experiencia en el empleo formal (Escuela 3), es justamente este aspecto el destacado por los jóvenes: se les abrió la entrada a un segmento del mercado laboral al que hubiera sido difícil que entraran por sus propios capitales sociales.

Los impactos de las pasantías sobre las trayectorias posteriores son también bien ilustrativos de cómo un diferente punto de partida lleva a un diferente punto de llegada. Una proporción importante consigue empleo a través de la pasantía, pero la proporción es mayor en el modelo integrado de la Escuela 1. La calidad de los empleos posteriores a la pasantía es mayoritariamente buena. Pero las pasantías sólo conducen a empleos de mayor nivel de calificación a los técnicos de la Escuela 1 y, en menor medida, a los de la Escuela 2. La pasantía, como podía esperarse, no reemplaza la solidez de una formación técnica secundaria.

En definitiva, este trabajo se preguntó sobre las potencialidades subjetivas y objetivas de las pasantías como instrumentos para mejorar las

oportunidades de los jóvenes. Además de sus sentidos tradicionales, aparecieron nuevas dimensiones que influyen positivamente sobre sus trayectorias. A partir de estos hallazgos se abren nuevos interrogantes y objetos de conocimiento, mucho más amplios. Entre ellos, por un lado, confirmar y complejizar los hallazgos a través de estudios longitudinales que pudieran observar el impacto por períodos más largos. Por otro lado, profundizar el conocimiento sobre la trama *inter-actoral* e *inter-sectorial* que implica la implementación de pasantías, y sobre la compleja gestión del desarrollo de este dispositivo a nivel del sistema educativo, y como puente entre la educación y el trabajo.

Por lo pronto, la fuerte impronta sobre los jóvenes de distintos perfiles formativos y sociales y, en particular, sobre los jóvenes de bajos recursos que perciben la pasantía como una oportunidad de conocer y aspirar a empleos formales parece un buen punto de partida para promover la introducción de este tema con mayor fuerza en la agenda de las investigaciones sobre democratización de oportunidades educativas, y en las políticas públicas de educación secundaria.

*Recibido: 6 de octubre de 2009
Aceptado: 15 de febrero de 2010*

Bibliografía

- DUBAR, Claude, *La Socialisation*, Paris, Armand Colin, 1991.
- FORNER, Yaan *et al.*, "Les stages en entreprise: quels effets chez des jeunes de collègue?", *Revue française de pédagogie* (Paris), Nº 115, 1996, págs. 33-42.
- JACINTO, Claudia y MILLENAAR, Verónica, «Las relaciones entre escuelas y empresas: un camino con nuevos desafíos en América Latina», en *Boletín redEtis* Nº 7 Buenos Aires, redEtis-IIPE-UNESCO, 2007, págs. 01-06.
- JACINTO, Claudia, "La transición laboral de los jóvenes y las políticas públicas de educación secundaria y formación profesional en América Latina: ¿qué puentes para mejorar las oportunidades?", en ESPINOSA, Betty, ESTÉVES, Ana y PRONKO, Marcela, *Mundos del trabajo y políticas públicas en América Latina*, Quito, FLACSO, 2008, págs. 49-68
- -----, *Formación para el trabajo en la escuela secundaria general. Nuevos dilemas y tendencias en América Latina*, París, IIPE-UNESCO, 2009.

- LASIDA, Javier, *Estrategias para acercar a los jóvenes al trabajo*, Buenos Aires, redEtis (IIPE-IDES), Serie Tendencias y Debates N°2, 2004.
- MARHUENDA, Fernando, "Presentación. La formación para el empleo de jóvenes sin graduado: educación, capacitación y socialización para la integración social", en *Revista de Educación* (Madrid), N° 341, 2006, págs. 15-34.
- MARHUENDA, Fernando, NAVAS, Almudena y PINAZO, Sacramento, «Conflicto, disciplina y clima de aula: La garantía social como respuesta al control social sobre los jóvenes», en MOLPECERES PASTOR, Mariángela (Coord.), *Identidades y formación para el trabajo*, Montevideo, CINTERFOR, 2004. págs. 255-300.
- NICOLE-DRANCOURT, Chantal y ROULLEAU-BERGER, Laurence, *Les Jeunes et le travail 1950-2000*, Paris, Presses Universitaires De France, 2001.
- SCHUETZE, Hans, «Integrating school and work based learning. Alternation education and learning in Canada», Vancouver, UBC, 2004.
- STROOBANTS, Marcelle, "Trabajo y Competencias: recapitulación crítica de los enfoques de los saberes en el trabajo", en *Calificaciones & Empleo* (Buenos Aires), N° 21, 1995, págs. 01-11.
- TIRAMONTI, Guillermina. (comp.), *La trama de la desigualdad educativa: mutaciones recientes en la escuela media*, Buenos Aires, Editorial Manantial- FLACSO, 2004.

Notas

- ¹ En Argentina, las pasantías cuentan con una ley nacional reciente que las ubica después de los 18 años y en relación con la educación pos-secundaria y la formación profesional. Está en discusión un nuevo marco legal para las "prácticas profesionalizantes", que incluyen pasantías no sólo en empresas sino en otros lugares de trabajo tales como espacios públicos, ONGs, etc.
- ² El estudio se inserta en la investigación cuanti-cualitativa "Trayectorias educativo-laborales de jóvenes. Incidencia de políticas y programas de inclusión social", apoyado por un proyecto PICT-BID dirigido por Claudia Jacinto, donde Carolina Dursi se desempeña como becaria del CONICET.
- ³ Como las pasantías han sido cuestionadas en relación a su desnaturalización en tanto etapa formativa e incluso por su uso abusivo (Jacinto y Millenaar, 2007) vale la pena aclarar que exploramos sus posibles sentidos "positivos" como experiencia escolar y como aporte a la socialización laboral examinando casos en los que el respeto por el pasante y su condición de estudiante fueran tenidas en cuenta por las instituciones.
- ⁴ Referida al tipo de empleo y no a una ocupación en particular.
- ⁵ Referida a mayor propensión por continuar estudiando.
- ⁶ Se ofrece a todos permanecer en la empresa aunque no todos lo hagan.

Resumen

Este artículo se pregunta por los cambios en los sentidos de las pasantías en la escolaridad secundaria. Mientras que tradicionalmente ocuparon el lugar de complemento de la educación técnica, ante las rupturas de los procesos de socialización laboral, en la actualidad cobran nuevos sentidos tales como la oportunidad de conocer un puesto de trabajo formal, la adquisición de saberes socio-laborales y el desarrollo de nuevas disposiciones hacia el trabajo y el estudio. Estos sentidos cobran énfasis diferentes según los perfiles de los jóvenes y los objetivos de las escuelas al organizar las pasantías.

Palabras clave

Pasantías – Educación secundaria – Jóvenes – Socialización laboral

Abstract

This article examines new subjective senses of internships in the context of difficulties of labour socialization in the current configuration of labour market. Traditionally, internships have been a kind of complement of technical education. The study shows that nowadays they provide opportunities to experience formal jobs, develop positive attitudes towards working and continuing studies, and acquiring social labour related skills.

Key words

Internships – Secondary education – Youth – Labour socialization