



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONOMICAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

# INSERCIÓN LABORAL DE UN CONTADOR

Autores: Bringas, Liliana Cristina  
Juárez, Andrea Fabiana  
Roa, Vanesa Noemí

Director: Formoso, Marianella

**2015**

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional

## **RESUMEN**

En el presente trabajo se apunta particularmente a la inserción del Contador Público que posee una actitud de servicio hacia la sociedad, habilidades cognitivas y socio profesionales, sirviendo de apoyo directo o indirecto a la alta dirección, orientando su visión, de lo operativo a lo estratégico y que en su función de evaluadores se conviertan en críticos de estados financieros nacionales e internacionales para la toma de decisiones.

Ahora bien, cuando se termina la carrera las dudas comienzan a surgir en el recién graduado y conseguir el primer puesto laboral es un verdadero trabajo: no se encuentra trabajo porque no se tiene experiencia y no se tiene experiencia porque no se tiene trabajo.

Los egresados que no han tenido contacto con la profesión, sufren más el gran choque con la realidad. Los graduados están acostumbrados a que en todos los casos planteados en el ámbito académico los datos se le proporcionan y, en la práctica profesional, ellos tienen que ir en búsqueda de los datos y luego implementar la técnica aprendida en sus estudios para solucionar el problema.

El Contador Público tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente ocupando diversos puestos en empresas públicas o privadas en forma dependiente, entre los cuales se encuentran: Estudios Contables, Empresas del Sistema Financiero o Ejecutivo en distintas empresas y como profesional independiente puede: emprender su propio estudio contable o bien su propio negocio.

La búsqueda de empleo es un proceso por el que las personas se insertan en el mundo laboral. Ello implica tener un objetivo profesional determinado.

Para dicha búsqueda, se prepara un currículum y una carta de presentación, ambos breves y adaptados al sector, a la empresa y al puesto que se solicita. También es fundamental la preparación para la entrevista laboral, conociendo las propias competencias y lo que el mercado laboral requiere de los profesionales.

A los efectos de llevar a cabo una efectiva búsqueda de empleo es

fundamental conocer todas las opciones que se pueden encontrar en el mercado laboral: trabajar en forma independiente o trabajar en relación de dependencia.

Cada vez son más los estudiantes que buscan la posibilidad de realizar prácticas “pre-profesionales”, para descubrir nuevos ámbitos y comenzar a planificar su futuro laboral. En esta etapa, se cuentan con opciones de inserción laboral como: Pasantías, Becas, Programas de jóvenes profesionales, Programas Provinciales, Práctica Profesional como materia en la Facultad.

A grandes rasgos, existen tres situaciones: los contadores que trabajaban cuando eran estudiantes en algo afín, los que no trabajaban en algo afín y los que no trabajaban.

En el presente trabajo se analizarán las creencias, opiniones y experiencias de los jóvenes profesionales de la carrera de “Contador Público Nacional” de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tucumán, en cuanto a su ámbito profesional, las posibilidades de inserción laboral, la formación recibida a lo largo de su carrera y sus experiencias en la búsqueda de la inserción en el mercado laboral.

Se estudió una muestra de setenta y siete graduados de la carrera, por medio de una encuesta donde se hizo un relevamiento en cuanto a las necesidades y dificultades percibidas por los recién graduados en relación a su formación y a la inserción laboral. En esta se observó la importancia que los mismos le dan a la experiencia en la profesión adquirida en la época de estudiante.

Es altamente valioso que la Facultad de Ciencias Económicas haya implementado la materia Práctica Profesional Supervisada que une a la Universidad con el mercado laboral y que permite poner en práctica los conocimientos teóricos recibidos. Con esta implementación, se asegura que el 100% de sus egresados podrá desarrollar una serie muy diversificada de aprendizajes ligados al “saber”, “saber hacer”, “saber ser” y “saber estar” que harán menos traumática la llegada al mundo del trabajo.

## **PRÓLOGO**

Rescatando aquí la buena formación que brinda la Universidad Nacional de Tucumán y el prestigio que esto les otorga a sus graduados, cuestionamos la ausencia de práctica profesional en algunos temas, así como el desconocimiento de las necesidades de los graduados.

Como alumnas próximas a graduarnos nos preocupa cómo nos insertaremos en el mercado del trabajo. Nos preocupa el pasar de la teoría a la práctica y saber, o darnos cuenta si esa teoría fue suficiente y si siéndolo, se la pudo aprender.

Dejar de ser estudiante y convertirse en profesional es un paso muy importante en la vida de cualquier aspirante a un título.

En este trabajo quisimos conocer distintas alternativas de inserción en el mercado laboral con las que se cuenta siendo estudiantes, como ser becas, pasantías y otros, y un pequeño análisis de cómo les fue a graduados recientes en la inserción laboral.

Cabe destacar que las autoras del presente trabajo, somos alumnas inscriptas en la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.T. en el plan 1983 que carece de una materia específica de “Práctica Profesional Supervisada”, a diferencia del plan 2010 que si la incluye.

En el análisis a los graduados recientemente, se quiso estar al tanto de la opinión de un grupo de recién egresados de la carrera de Contador Público Nacional, en cuanto a su campo profesional, las posibilidades de inserción en el mercado laboral y la formación recibida en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tucumán.

## CAPÍTULO I

### INSERCIÓN LABORAL DE UN CONTADOR

**Sumario:** 1. Introducción; 2. Finalización de la carrera; 3. Características de un recién graduado; 4. Factores condicionantes de las trayectorias laborales; 5. Mercado laboral para un Contador.

#### **1. Introducción**

El presente trabajo se enfocó a la carrera de Contador Público Nacional de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tucumán, analizando el perfil del mismo, las áreas en las que se desempeña, los conocimientos y si éstos son útiles para cumplir con la exigencia de un perfil en la búsqueda de un trabajo ya que en la actualidad, egresados de distintas carreras no obtienen el empleo deseado.

Antes que nada, quisiéramos acercarnos a una definición de “Inserción Laboral”.

Los diccionarios definen “Inserción” como introducción o inclusión de una cosa en otra y “Laboral” como perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto



que en su función de evaluadores se conviertan en críticos de estados financieros nacionales e internacionales para la toma de decisiones.

Es un profesional comprometido con valores éticos y sociales, con una visión humanística y de justicia, competitivo en el uso y aplicación de la tecnología de punta; lo que le permite tomar mejores decisiones financieras de la entidad económica.

Tiene una visión integral de los fenómenos socioeconómicos, políticos y financieros ya que asesora, elabora, analiza, revisa o interpreta información financiera de un ente económico para la toma de decisiones y desarrolla estrategias administrativas de acuerdo con las normas, los principios y las técnicas contables establecidos, con un enfoque de competitividad en un entorno globalizado.

## **2. Finalización de la carrera**

En la gran población de estudiantes egresados de escuelas y colegios secundarios se observa que muchos de ellos eligen estudiar las carreras que son consideradas popularmente como “carreras con fácil salida laboral”, debido a ello existen carreras saturadas y con gran competencia, dificultando la inserción laboral.

Toda profesión nace primero como oficio. Empieza a evolucionar y la presencia de dicha actividad en la sociedad se reviste de un estatus cada vez más elevado hasta que adquiere el rango de profesión. Es de esta manera como vemos que del oficio de curandero se evolucionó a la profesión de médico; del de defensor a la profesión de abogado y así sucesivamente con otras profesiones. En el caso de la profesión contable, esta nace



como un intento práctico de resolver problemas, y en esta afirmación estriba precisamente la justificación de la contabilidad en la sociedad de hoy.

Cuando se termina la carrera las dudas comienzan a surgir en el recién graduado.

Conseguir el primer puesto laboral es un verdadero trabajo: no se encuentra trabajo porque no se tiene experiencia y no se tiene experiencia porque no se tiene trabajo.

Los jóvenes tienen dificultades para conseguir un empleo, en muchas ocasiones por su inexperiencia. Dicha inexperiencia es una de las mayores preocupaciones de los graduados y/o próximos graduados. En el capítulo III desarrollaremos las alternativas con las que se cuenta para disminuir la inexperiencia.

El problema es que los egresados, que no han tenido contacto con la profesión, sufren más el gran choque con la realidad. Los graduados están acostumbrados a que en todos los casos los datos se le proporcionan y, en la realidad, ellos tienen que ir a buscar los datos para solucionar el problema. Si tienen los datos saben cómo tratarlos pero a veces, no saben ni qué pedir.

Los profesionales necesitan actualizarse permanentemente y tienen que demostrar que poseen las competencias para poder así avanzar en el mercado laboral.

Otra preocupación, no menos importante es la “feroz” competencia en el mercado laboral junto a la situación económica actual, hacen que para conseguir el primer trabajo haya que diferenciarse de los demás candidatos, para esto, la constante actualización con un máster o estudio de postgrado siempre es la mejor opción.

#### La formación debe continuar

Dejar de cursar, aprobar todas las materias de la carrera implica el fin de la misma, pero no, el fin de la formación.

Más de un egresado deberá regresar a un libro, a una ley o a sus apuntes, ante alguna consulta puntual de un familiar, un amigo o hasta un cliente.

El Contador, entre otras cosas debe asesorar sobre la adecuada aplicación e implementación de legislación tributaria, laboral, societaria y previsional.



En nuestro país, la legislación va cambiando y, en muchos casos, lo que se estudio en la facultad no es vigente al momento del ejercicio de la profesión. Por estos cambios en las leyes, los contadores deben tener una constante actualización de las mismas, estar al tanto de esos cambios, de la vigencia que tendrán, como se aplicarán, etc.

Una de las preocupaciones de los egresados, como se indico en el punto anterior, es “feroz” competencia en el mercado laboral, por la cual, para conseguir el primer trabajo habrá que diferenciarse de los demás candidatos. Ya no bastará sólo con tener el titulo de contador. Hoy se valora el conocimiento de idiomas y de herramientas informáticas, por ejemplo. Otra oportunidad para diferenciarse de los demás candidatos es la actualización con una especialización.

La especialización, además de ser complemento a los estudios universitarios, ayuda a conseguir empleo ampliando el *Curriculum*.

Conviene tener en el trabajo una especialidad, que es en la que nos concentramos. Practicamos y cultivamos algo que con el tiempo llegamos a hacer bien y desarrollamos una buena habilidad que poseemos y que además nos gusta hacer. Esto sirve para valorarnos mejor a nosotros mismos y aumenta la posibilidad de que nos valoren más los demás. Desarrollamos aquello en lo que somos únicos, o que sabemos hacer bien, en lo que disfrutamos. El objetivo es procurar hacer aquello que nos apetece.

“Esto quiere decir también que debemos tener nuestra capacidad de aprender intacta. Estudiamos y aprendemos las cosas que queremos y nos gustan. La vida es un proceso continuo de aprendizaje, que es más rica para la persona que sabe aprovechar todas las oportunidades de enriquecimiento personal que se le presentan. Precisamente, las cosas que nos interesan son aquellas que menos esfuerzo nos cuesta aprender y ejercitar”.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>MARTINEZ SELVA, José María, Estrés Laboral Guía para empresarios y empleados, Editorial Pearson Educación, (Madrid 2004), pág. 171.



### **3. Características de un recién graduado**

#### La carrera de Contador Público Nacional

El Contador es un profesional universitario, que ubicado en el área administrativo contable de las organizaciones, ejerce un rol fundamental en la implantación y conducción del sistema de información, que llega a las distintas áreas de la empresa: producción, comercialización, finanzas, administración, etc. Es el responsable de la organización del Sistema de Información Contable de una empresa, y de lo relacionado con la organización del procesamiento electrónico de datos, del asesoramiento en materia impositiva, financiera, de costos y en aspectos societarios.

El Contador Público es demandado por su capacitación específica en la construcción de información, necesaria para la gestión interna y externa de la empresa. Su relación con los medios y avances tecnológicos, generan la necesidad de proveer al futuro profesional de una formación integrada con el manejo de procedimientos y sistemas informáticos. A ello se le deberá sumar aptitudes para el manejo de esa información y la capacidad de transformarla en herramienta útil para la toma de decisiones.

El campo laboral del Contador en el mundo de hoy excede el tan tradicional espacio de asesor impositivo o auditor para complementarse con el nuevo rol de asesor de negocios. Aún en aquellos casos en que el egresado no se desempeñe en el campo estrictamente profesional, la carrera le provee de un conjunto de conocimientos jurídicos, económicos y contables, que le abren perspectivas de trabajo en numerosas actividades relacionadas con el comercio y la industria.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>DEL CARRIL, Juan Carlos; DE MARCO, Myriam y USANDIVARAS, Silvia, El Seminario Y Las Prácticas Profesionales, pág. 5.

La Facultad de Ciencias económicas de la Universidad Nacional de Tucumán, establece para la carrera de Contador Público Nacional, una duración de 5 años con 32 materias a aprobar.

En cuanto al Perfil profesional y campo laboral, la misma Facultad indica en su página web:

El Contador Público Nacional posee conocimientos, aptitudes y habilidades para:

- Participar en la definición de la misión-visión objetivos y políticas de las empresas para tomar decisiones con valores éticos y sociales;
- Intervenir en el diseño y evaluación de las funciones de planeamiento, coordinación y control de entidades;
- Diseñar, implementar y dirigir sistemas de información contable, de control de gestión y auditoría operativa para las organizaciones;
- Preparar y administrar presupuestos, evaluar proyectos y hacer estudios de factibilidad económica y financiera;
- Emitir opinión fundada sobre la razonabilidad de información financiera y no financiera de uso externo;
- Asesorar sobre la adecuada aplicación e implementación de legislación tributaria, laboral y previsional;
- Participar en la constitución, fusión, escisión, transformación, liquidación y disolución de sociedades;
- Ejercer como síndico societario y concursal y actuar como perito en el ámbito judicial y como mediador en la resolución de conflictos;



- Diagnosticar y evaluar problemas relacionados con la medición y reconocimiento de operaciones de las entidades relacionadas con aspectos financieros, económicos, sociales y ecológicos.

El egresado podrá ejercer la profesión de manera independiente y/o trabajar en relación de dependencia dentro de una empresa u organización, de carácter público o privado. También puede ser docente, investigador y/o emprendedor.

#### **4. Factores condicionantes de las trayectorias laborales**

##### **A. La familia de origen**

Es de gran importancia la educación de base que tienen los estudiantes, que en el entorno familiar dispongan de alguna profesión, etc., ya que se cree que esto va a facilitar mucho más, primero el rendimiento como estudiante y, luego, la inserción laboral, ósea va a tener más facilidad de conseguir empleo.

##### **B. Adolescencia tardía**

Los jóvenes universitarios viven una etapa de cambio, conocida como la "adolescencia tardía" o también llamada "resolución de la adolescencia", donde opera el ingreso a la adultez y se presentan manifestaciones conductuales particulares.

Según estudios científicos lo que hoy se conoce como adolescencia tardía, se ubica entre los 25 y 32 años de edad, en donde se produce una serie de "transiciones" (de acuerdo con el enfoque sociológico) o "tareas evolutivas" (según la denominación psicoanalítica) que son manifestaciones visibles de profunda transformación y que pueden enumerarse de la siguiente manera: proyecto de vivir fuera de la familia de origen; deseos de una vida económica independiente; concretar logros profesionales y/o vocacionales.

La principal tarea evolutiva percibida por los jóvenes es la realización vocacional y la inserción laboral, pues ello implica la consolidación de la identidad personal y ocupacional. Sin embargo, muchos de ellos encuentran que las actuales condiciones del mercado laboral anulan o postergan parcial o totalmente sus esperanzas y posibilidades de cambio y tránsito de una adultez consolidada.

Esta generalizada sensación de inseguridad es una de las manifestaciones de la subjetividad contemporánea: la inestabilidad y la difundida y concomitante precarización, la alta movilidad y la permanente rotación, conspiran contra un proyecto de vida que tiende a la "permanencia" y "estabilidad" dos ideales todavía presentes en el ámbito formadores de la subjetividad juvenil.<sup>4</sup>

En este punto se explicitan aspectos psicológicos característicos de la etapa evolutiva por la que atraviesan los estudiantes universitarios, propios de la consolidación de la identidad personal y ocupacional.

En este sentido Freud considera que la prueba más inequívoca del óptimo desarrollo de la personalidad viene dada por la capacidad de amar y trabajar de manera efectiva. Ello supone definir la noción de madurez de acuerdo con dos de los valores propios de nuestra cultura: la capacidad de dar y provocar amor y la de ejercer un comportamiento productivo para sí mismo y para la sociedad.<sup>5</sup>

Los principales sucesos que marcan la personalidad del joven adulto (hasta 35 años) son el encuentro de una ocupación y la formación de una nueva familia. Ambos son compromisos de larga duración, y tienen el efecto de restringir la amplitud de actividades características de la adolescencia. Esta limitación de actividades y alternativas está acompañada por una profundización de los intereses en las actividades elegidas.

El joven-adulto es alguien que conserva más expectativas respecto al futuro que logros, en general esta es una etapa en la que se planea y se comienza a

---

<sup>4</sup>ZANOTTO, Abel Una aproximación exploratoria a la manifestación de algunas 'tareas evolutivas' o 'conflictos normales' en adolescentes tardíos capitalinos, estudiantes avanzados o graduados universitarios a principios de siglo, en internet: [www.uces.edu.ar](http://www.uces.edu.ar) (Febrero 2015)

<sup>5</sup>Universidad Nacional de Río Cuarto, Programa de orientación para el desarrollo de la carrera, en internet: [www.unrc.edu.ar](http://www.unrc.edu.ar) (Febrero 2015)

obtener algunos resultados en relación con dichos planes, pero en la cual subsisten aún muchas ilusiones por encima de las realidades. Tiene en general mucho que hacer y se maneja en un ambiente muy competitivo. En esta etapa de la vida, la sociedad tiene muchos candidatos para pocos sitios de relevancia en el escalón que sigue en la pirámide.

Una adecuada elección de empleo al final de la adolescencia o en la primera madurez supone un buen ajuste de la personalidad debido a que, por un lado, esta elección depende del conocimiento de sí mismo, de lo que le gusta y de lo que satisface sus necesidades. Por otro lado, el aprendizaje del tipo de trabajo que se tendrá que realizar, las relaciones humanas que probablemente encontrará y el camino de ascenso profesional en esa ocupación, son el camino directo a la madurez. Suele suceder que estos dos tipos de conocimiento son insuficientes cuando la persona elige un empleo; las ideas sobre la ocupación son aún irreales y el autoconocimiento difuso.

La elección y el desempeño de una profesión es una de las tareas más importantes del joven-adulto. En la elección del tipo de trabajo influyen factores tales como educación, entorno familiar, intereses, motivaciones y oportunidades. Aunque el nivel de ingresos que aporta la profesión es algo fundamental para gran número de personas, la satisfacción personal es también importante y cuenta a la hora de optar por un empleo determinado.<sup>6</sup>

### C. Las cuestiones de género

Si bien la mayoría de las mujeres, no hace consciente haber pasado por una situación de discriminación, acuerdan en reconocer que tales mecanismos operan en sus lugares de trabajo, expresados en tendencias a desconocer y no valorar sus aportes y desempeño, y en la desconsideración de los problemas específicos que enfrentan, debido a su doble adscripción al mundo del trabajo y el de la familia.

La formación de la pareja y el nacimiento de los hijos, aparecen como

---

<sup>6</sup>Ibídem

momentos críticos casi en exclusividad para mujeres profesionales. Luego del nacimiento de los hijos, algunas mujeres se retiran en forma temporal del mercado o cambian de actividad laboral, también reducen horas de trabajo, pasando a posiciones menos exigentes -en cuanto a horarios, lugar de trabajo y dedicación.

Los hombres, en general reconocen que "tienen" que trabajar para mantener a su familia. La llegada de los hijos es vivida como una responsabilidad de la mujer que casi en ningún caso parece afectar su vida profesional, en cuanto a sus posibilidades de desarrollo, aunque sí, en cuanto a la necesidad de trabajar más horas, o mantener un trabajo no totalmente satisfactorio.

## **5. Mercado de trabajo para un Contador**



La presencia de la contabilidad en el mundo de los negocios actual se convalida siempre y cuando ofrezca un servicio de calidad a sus clientes. La contabilidad tiene como objetivo generar información útil para la toma de decisiones de usuarios tales como administradores, banqueros, inversionistas, dueños, público en general, empleados, autoridades gubernamentales y otros más.

Las condiciones económicas fundamentales han cambiado radicalmente, y los esquemas de organización laboral exigen la existencia de un enlace más sólido entre las habilidades formativas y profesionales. Esto requiere no sólo de cooperación en el área de educación universitaria, también indica el papel que las universidades deben jugar como impulsores de la innovación y del desarrollo tecnológico.

Ahora, las universidades necesitan asegurar capacidades y servicios



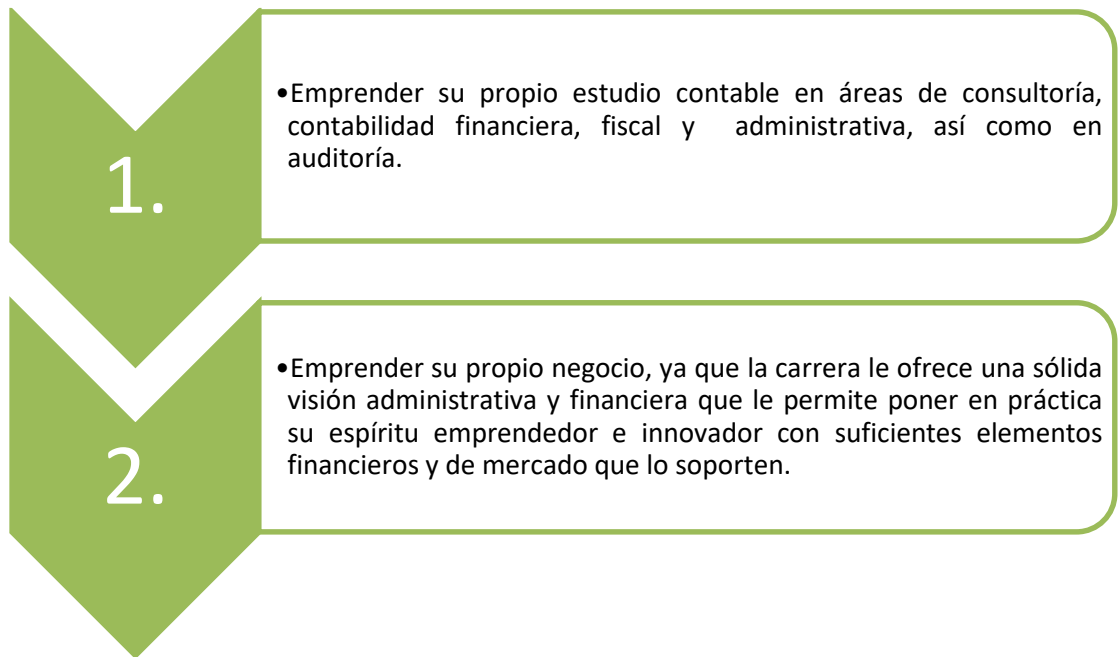
profesionales que no terminen con la obtención de un título sino que tomen también en cuenta la necesidad del aprendizaje permanente.

El periodo de transición entre la universidad y el empleo es reconocido como crucial para el futuro desarrollo profesional.

El Contador Público tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente ocupando diversos puestos en empresas públicas o privadas en forma dependiente, entre los cuales se encuentran:



Como profesional independiente puede:



Ahora, la Contaduría Pública será entendida como aquella actividad profesional desarrollada por licenciados en contaduría, personas estudiosas de la disciplina y que, mediante su paso por la universidad, adquieren un conjunto de conocimientos para obtener el título correspondiente. En la medida en que la contabilidad cumpla con esta premisa fundamental, su presencia en la sociedad actual será cada vez más necesaria y demandada.

#### Transformaciones contables para superar la crisis

Hasta hace algún tiempo, los contadores se desempeñaban en una área de responsabilidad inherente a las empresas, preparando, presentando y auditando la información financiera, de acuerdo con los requerimientos de los usuarios de la información, quienes la utilizan para diversos propósitos como: diagnosticar, invertir, financiar, etc., además de cumplir con los requisitos de las autoridades gubernamentales dentro de un marco ético. Esta fórmula ha sido tradicional.

La profesión contable comienza a sufrir transformaciones originadas por la evolución de los mercados, producida por la globalización y los cambios tecnológicos, pero en general, cualquier cambio en la dinámica de la economía es un

reto permanente para los profesionales de todas las disciplinas, en especial para el Contador Público, quien debe esmerarse en capacitarse y actualizarse apropiadamente para responder a este reto.

En el ámbito de la educación superior, las universidades tienen el papel de contribuir al desarrollo de cada país y a la formación de sus ciudadanos. Deben crear un ambiente de reflexión que permita generar conocimientos en bienestar de la población y una nueva organización de trabajo.

Por lo tanto, es necesario que el docente oriente el proceso de aprendizaje hacia una actitud mental empresarial en el alumno y esté consciente de que en cualquier puesto de trabajo, ya sea independiente o dependiente, sepa que su ventaja competitiva ante un medio laboral globalizado será tomar decisiones, ser creativo, innovador y emprendedor, por ello, deberá manejar principalmente principios y directrices que desarrollen actitudes, valores, capacidades y destrezas para enfrentar los retos que no sólo en épocas de crisis financieras se presentan en una organización.

### El éxito laboral

La idea acerca de lo que constituye una carrera exitosa varía en cada uno de los profesionales, empleando en cada caso criterios diferentes para definirlo: algunos profesionales, asocian el éxito con la posibilidad de innovación, libertad y creatividad en el desarrollo de su actividad. Para otros, generalmente los que poseen familia a cargo, casados y con hijos, el éxito se vincula con la estabilidad y seguridad en el trabajo. Finalmente, están los que consideran que una carrera exitosa es aquella donde se es capaz de superar los obstáculos que se van presentando. Este modo de significar las situaciones exitosas, encauzan luego sus decisiones y actos, condicionando el curso que pretenden imprimirle a cada carrera. Cabe destacar además que, cuando se emplean parámetros de orden económico (acumulación material), para evaluar el éxito, con frecuencia aparece la propiedad inmobiliaria como signo del mismo.

## **CAPÍTULO II**

### **TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS PARA REALIZAR UNA PRIMERA BÚSQUEDA LABORAL**

**Sumario:** 1. Introducción; 2. Técnicas De Búsqueda De Empleo; 3. Currículum Vitae; 4. Entrevistas; 5. Competencias.

#### **1. Introducción**

A modo de Introducción nos acercaremos a una definición de “Mercado Laboral”, comenzaremos a conocer el proceso de “Búsqueda de Empleo” y sabremos cuales son los “Medios y Herramientas Dónde Buscar Ofertas Laborales”

##### **Mercado Laboral:**

Puede definirse como el mercado donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo, es decir el lugar y el momento en el que concurren demandantes de trabajo (trabajadores que desean trabajar) y oferentes (empleadores dispuestos a contratar trabajadores a cambio de un determinado salario). La oferta de trabajo es la cantidad

de trabajadores que los empresarios están dispuestos a contratar a un determinado salario.

### Búsqueda de Empleo:

La búsqueda de empleo es un proceso por el que las personas se insertan en el mundo laboral. Ello implica tener un objetivo profesional determinado, fundamentalmente suele venir definido por los factores personales y profesionales. Toda persona aspira a insertarse en el mercado laboral con el fin de poder obtener un trabajo con el que no sólo se consigan beneficios de tipo económico, sino también profesional y personal.



Para lograr alcanzar el empleo deseado, es de suma importancia analizar un proceso de búsqueda que comienza desde el estudio de uno mismo, el entorno, y así con posterioridad, continuar con el análisis del mercado, con los sectores que existen en la sociedad, con los puestos de trabajo, los procesos y las fuentes de empleo que se tienen al alcance etc.

Si se decide buscar empleo en relación de dependencia se debe buscar información sobre las empresas del sector que sean del interés, o bien otra opción sería la de generar el propio empleo, trabajando en forma independiente.

En resumen, se podrían indicar los siguientes “pasos” en la búsqueda de empleo:

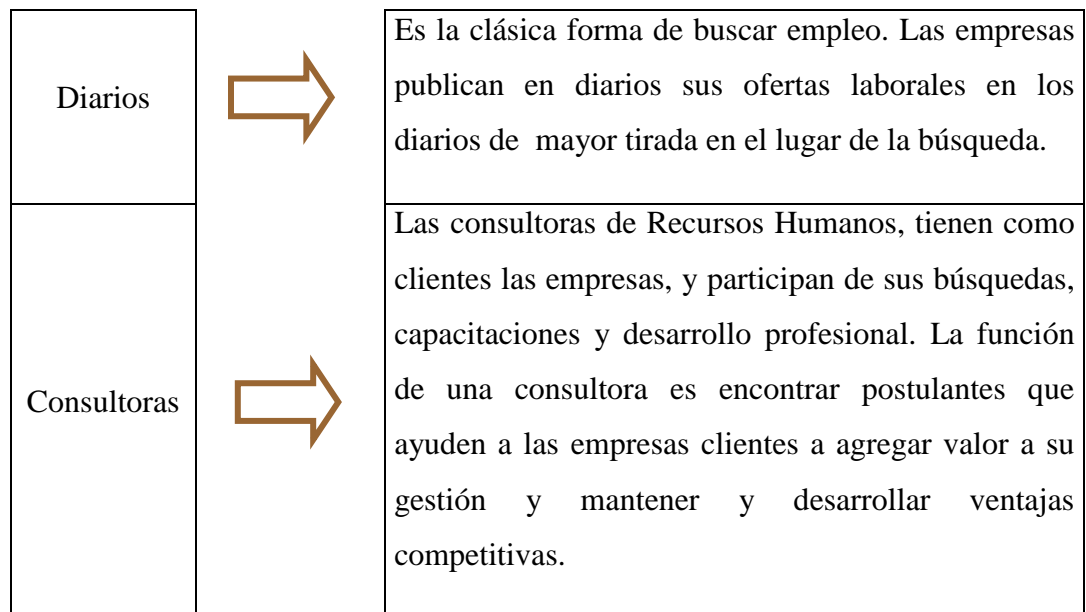
- Se comienza por definir los objetivos profesionales: en que se quiere trabajar, que carrera o trayectoria profesional se va a seguir.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> MARTINEZ SELVA, José María, op. Cit., pág. 54.


- Se exploran sectores, actividades, mercados y tipos de empresas donde las habilidades, conocimientos y experiencias puedan ser útiles. Estudiar y conocer bien el mercado, comparar unos sectores, unas empresas y unos puestos con otros. Ver cuales ofrecen más perspectivas.
- Se prepara un currículum y una carta de presentación, ambos breves y adaptados al sector, a la empresa y al puesto que se solicita. Resaltar en la carta lo que se puede aportar a la organización. Se ha de ser selectivo en los envíos del currículum y de la carta.
- Se utilizan todas las fuentes posibles de empleo y se diversifican en lo posible, empleando varias estrategias diferentes. Es imprescindible ser perseverante, estar motivado, animarse a uno mismo y dedicarse a buscar empleo con convicción.<sup>8</sup>

Medios y Herramientas Dónde Buscar Ofertas Laborales: También hay que destacar, que es muy importante conocer los medios y herramientas que disponemos a nuestro alcance para acceder al empleo como por ejemplo:



---

<sup>8</sup> Ibídem

Internet		<p>Esta nueva herramienta potencia la búsqueda de empleo. Permite buscar trabajo sin salir de casa y sin gastar tiempo y dinero imprimiendo copias de nuestro Curriculum.</p> <p>En la actualidad, aparece como una nueva alternativa en el proceso de búsqueda laboral. Es decir, no suplanta a los medios tradicionales pero se posicionan como una nueva herramienta.</p> <p>Es una tendencia que crece.</p>
----------	---	---

## 2. Técnicas de Búsqueda de Empleo

### ✓ AUTOCONOCIMIENTO.

Se desarrollará en el punto 5 del presente Capítulo.

### ✓ LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La búsqueda de empleo es el proceso mediante el cual las personas se insertan en el mercado laboral. Toda búsqueda de empleo suele venir determinada por intentar conseguir un objetivo profesional. Como regla general, el objetivo que tienen todas las personas es conseguir un trabajo en el que reciban una remuneración que sea acorde con el puesto a desempeñar y suficiente para cubrir sus necesidades personales, en el que realice una función según los estudios realizados y que le aporte nuevos conocimientos.

Para llevar a cabo una efectiva búsqueda de empleo es fundamental conocer todas las opciones que se pueden encontrar en el mercado laboral:

- Trabajar en forma independiente: consiste en la creación de una empresa o emprendimiento en el que el individuo sea autónomo, es decir, sea su propio jefe, pero para ello es necesario llevar a cabo un preciso análisis del mercado de trabajo, de la financiación de los costos, contar con un proyecto o iniciativa que resulte viable, técnica y económicamente; además de ello se debe estar al día en informaciones diversas, como son: los contratos y formas jurídicas de empresas, franquicias, etc.
  
- Trabajar en relación de dependencia: Se divide fundamentalmente en dos ramas:
  - Trabajar en la Administración Pública: Los tipos de ingreso a la Administración son: oposición, concurso, concurso-oposición y contratación directa-bolsa de trabajo.
  
  - Trabajar en empresa privada: Cuando un/a demandante de empleo es preseleccionado/a para ocupar un determinado puesto de trabajo, debe conocer las distintas fases que componen el proceso que va a atravesar. Se diferencia entre otras cosas de la Administración Pública en que el proceso de selección no es a través de un examen sino que consta de otras pruebas como son, por ejemplo, la entrevista personal y los *tests* psicotécnicos entre otros.

En la mayoría de las ocasiones la búsqueda de empleo resulta un dilema para quienes lo buscan, para ello, una vez que se tienen claras cuales son las características personales, profesionales, intereses, etcétera, el paso más efectivo a seguir es la realización de una planificación con la temporalidad que se considere oportuna, en la que se debe de incluir:
  
- Tareas a realizar: en las que se deberán especificar los objetivos, metas y tareas a corto-medio plazo.



- Planificación: en el caso de que la temporalidad sea semanal, se pondrán cada uno de los días de la semana y las tareas que se pretenden realizar en cada uno de los mismos.

- Contactos: se dividirán en tres partes: vías de contacto, fecha y resultados.

- Empresas y organizaciones: en ella se harán constar todos los datos de los que dispongamos de las diferentes empresas, fundamentalmente los que se consideren que son de mayor importancia para poder acceder a trabajar en el mismo.

- Contactos personales: listado de amistades, familiares y conocidos que pueden ayudarnos en nuestra búsqueda de empleo.

#### ✓ TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.

- Técnica de contactos personales: Es la mejor técnica de empleo. Para algunas profesiones más de la mitad de los empleos se consiguen por medio de las relaciones personales. Informar y estar en contacto con las personas del entorno, familiares, amigos y conocidos, aprovechar las nuevas relaciones que van surgiendo son actividades eficaces para encontrar empleo. Cabe destacar, que esto es más común en las ciudades más chicas, y para empresas de menor tamaño.

- Técnica para responder a anuncios de ofertas de empleo: Como propiamente indica su nombre, consiste en presentarse a aquellas convocatorias u ofertas de empleo que aparecen en medios de comunicación o de difusión.

- Técnicas de autopresentación por correo: Consiste en el envío de *currículum* a empresas por correo postal o por *e-mail*. No hay que esperar a que haya una oferta de empleo para presentarse como candidatos en una empresa. Esta candidatura es espontánea.

•Técnica de autopresentación en persona o por teléfono: No hay que esperar a que haya una oferta de empleo, si se usa esta técnica se debe intentar hablar con el responsable de personal o de recursos humanos de la empresa. Para llevarlo a cabo es preciso tener habilidades sociales y obtener previamente información de la empresa que se trate, para ello se puede contar con diferentes recursos de información como son las páginas webs de las empresas.

•Técnica de autopresentación mediante propios anuncios: Consiste en presentarse a través de medios de comunicación y difusión como un candidato interesado en trabajar. Para ello, pueden anunciarse en internet, programas de televisión, programas de radio, revistas especializadas, etc. De esta forma muchas empresas pueden ver la candidatura.

•Técnica de inscripción en bolsas de trabajo de instituciones públicas: La mayor parte de los organismos públicos abren o convocan bolsas de trabajo para cubrir sus necesidades de personal. En el caso de que se esté interesado en hacer oposiciones, el haber trabajado previamente en ellos será una ventaja.

•Técnica de búsqueda e inscripción en bolsas de trabajo y páginas de Internet: se podrán encontrar numerosas páginas de sitios en Internet en las que se puede acceder a información sobre ofertas de empleo e inscribirse en las mismas para acceder a ellas y recibir información.

•Técnica para la creación de una empresa propia: Ser emprendedor y crear la propia empresa, pero debe tenerse en cuenta que depende de las habilidades del emprendedor, los aspectos económicos y financieros, los riesgos que se pretenden correr, etc.

•Técnicas de preparación a oposiciones: Las oposiciones sólo las aprueban un número reducido de personas, por ello si se accede a esta técnica hay que llevar a cabo una efectiva planificación de la jornada de estudio.

Cuando se quiere acceder a una oferta de empleo determinada, sin importar su procedencia, lo primero que se debe hacer es analizar y examinar dicha oferta de una forma exhaustiva. Para ello es recomendable seguir una serie de pasos que a continuación se exponen:

- Encabezamiento: parte superior, en la que por regla general suele estar dedicado a describir la actividad de la empresa u organismo correspondiente.
- Características del puesto: debajo del encabezamiento suele ir este apartado, en el cual se especifica el puesto de trabajo a ocupar, aspectos positivos del mismo, requerimientos de los candidatos. En algunos casos también aparece el salario ofrecido.
- Contacto: aparece en la última parte de la oferta de empleo donde se indican el lugar y el medio por el cual se deben enviar los datos. Se debe indicar en el sobre la referencia que se menciona en el anuncio, de lo contrario puede ocurrir que la candidatura no llegue al destino adecuado.

Una vez analizada la oferta de empleo se recomienda tener en cuenta los siguientes consejos prácticos:

- Comprobar la fecha de publicación y no tardar mucho en contestar a la oferta en un tiempo razonable.
- Asegurarse de que el perfil se ajusta a los requisitos solicitados.
- No incluir el número de referencia en la carta de presentación.

✓ **HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**

Para la búsqueda de empleo se utilizan una serie de herramientas con el fin de llevarla a cabo de una forma más completa y lograr una mayor accesibilidad a un determinado puesto de trabajo.

Las herramientas más utilizadas a la hora de llevar a cabo la búsqueda de empleo suelen ser:

- I. La carta de presentación
- II. El *currículum vitae*

### I. CARTA DE PRESENTACIÓN

Una vez analizados los avisos pertinentes, hay que aplicarse a contestarlos con las mayores garantías de éxito. Lo más habitual es que el aviso solicite una respuesta por escrito adjuntando a la carta un *currículum vitae*. Cada aviso requerirá la confección de una carta específicamente redactada y diseñada para las características de la oferta de empleo. No vale tener una carta tipo de presentación preparada y utilizarla indiscriminadamente.

Un buen conocimiento del sector de actividad profesional, en el se está interesado, será muy útil para manejar con rigor el lenguaje técnico adecuado y para identificar con precisión a la empresa ofertante aunque su nombre no aparezca en el aviso. El tamaño, su actividad económica, su situación geográfica son claves útiles para poder saber de qué empresa se trata. La carta se debe escribir pensando en la empresa destinataria y se debe “personalizar” en función de esa compañía.

En cualquier caso, la carta ha de ser breve y concisa, y ha de dejar al *currículum* la principal tarea de presentación de la candidatura.

Como una definición de la carta de presentación, podríamos decir que es el documento que es necesario adjuntar al *currículum* cuando este no es entregado en persona, en ella se van a explicar los motivos por los cuales se lleva a cabo el envío del mismo. Dicho documento no solo se adjunta en este caso sino también cuando se

responde a una oferta de empleo explícita, generalmente anunciada en prensa. Será la primera información que la empresa tenga sobre la persona que solicita la oferta.

Debe tener una extensión de no más de una página y debe incluir el siguiente contenido:

- Encabezamiento
- Saludo inicial
- Cuerpo (tres o cuatro párrafos)
- Saludo de despedida

Debe incluir un mensaje claro, original y adaptado al puesto y empresa a la que va dirigida.

## II. CURRÍCULUM VITAE

Se expone en el tercer punto del presente capítulo.

### 3. Currículum Vitae



Es un documento que refleja la trayectoria personal y profesional del postulante, es muy importante ya que es la herramienta de empleo por excelencia y proporciona a la persona encargada de la selección una primera información sobre el perfil personal, formativo y profesional. El objetivo es despertar el interés de la empresa a

la que se dirige. Por lo tanto, tiene que ser una herramienta que sirva para dar a conocer al empleador/a las características que posee la persona para acceder al puesto de trabajo que se oferta. Un Currículum Vitae correctamente realizado es el primer paso para poder acceder al mercado laboral.

El currículum debe estar adaptado para cada puesto de trabajo al que se postula, debe ser claro, conciso y concreto. Hay que cuidar al máximo la presentación, ya que es la primera imagen que el/la seleccionador/a tendrá del candidato. Lo mejor es enviarlo escrito con ordenador. Sólo se enviará manuscrito si así lo requiere la empresa.

En la redacción se debe omitir habilidades que no estén relacionadas con el puesto al que se opta. Es aconsejable no incluir las personas de referencia, salvo que sean requeridas para el puesto a ocupar.

El mejor *curriculum* es aquel que, con una presentación excelente, sobre un papel de calidad, y una maquetación exquisita, explica en un máximo de dos folios (por una sola cara), lo fundamental de la trayectoria vital de un aspirante para que la empresa lo considere un buen candidato, en principio, para el puesto que necesita cubrir.<sup>9</sup>

### TIPOS DE CURRÍCULUM VITAE

Un buen Currículum Vitae no sólo debe incluir los datos académicos y laborales, sino que también debe reflejar las características personales.

Existen varios tipos de Currículum Vitae:

•Currículum Cronológico: es el modelo más utilizado, dentro de este modelo existen a su vez dos tipos:

---

<sup>9</sup>PUCHOL, Luís, Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Ediciones Diaz de Santos, 7ma Edición, (España 2007), pág. 93.

- Natural: consiste en informar en primer lugar los acontecimientos del pasado para ir recorriendo los posteriores que resulten relevantes en un orden temporal. Es aconsejable en carreras cortas.

- Inverso: coloca primero la experiencia laboral más reciente que en general será más relevante para ir retrocediendo luego hacia el pasado. Este tipo de Currículum es bueno para destacar los logros y éxitos obtenidos.

No resulta conveniente utilizar este formato si se poseen periodos de inactividad o si la historia laboral ha sido inestable, ya que en esta modalidad se capta rápidamente.

•Currículum funcional: en este modelo no se utiliza la cronología, se busca destacar los conocimientos adquiridos que se poseen y los trabajos que se han llevado a cabo.

Hay que especificar las distintas áreas en las que se ha desenvuelto, los logros y resultados obtenidos en ellas. Este tipo de Currículum Vitae no es muy utilizado. Se acompañará con un breve resumen de la trayectoria profesional. Este modelo es recomendado para:

- Personas con mucha experiencia laboral
- Personas con bastantes áreas de experiencia laboral
- Personas cuya experiencia más importante esté alejada en el tiempo.
- Este modelo permite que dicha información se encuentre al principio y no al final del Currículum
- Personas que apuntan a niveles gerenciales o jerárquicos dentro de una compañía.

•Currículum europeo: Es el modelo que se utiliza cuando se va proceder a la búsqueda de empleo en el continente europeo, fuera del territorio nacional. Es un Currículum más completo que, generalmente se estructura en:

- Información personal.

- Experiencia laboral: En la que se hace una descripción completa tanto de los datos de la empresa como del empleador/a.
- Educación y formación.
- Capacidades y aptitudes: personales, sociales, organizativas, técnicas artísticas y otras.
- Información adicional.
- Anexos.

Se debe tener en cuenta que en el caso de orientar la realización del currículum a personas que carezcan de experiencia, se recomienda incidir en la formación y experiencia adquirida a través de, por ejemplo, su participación en cursos, entre otros.

### Como armar el CV

Al momento de confeccionar el CV se debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- El CV no debería extenderse más de 2 páginas.
- Revisar con cuidado la ortografía.
- Actualizar el CV periódicamente, y adaptarlo a cada postulación realizada, en caso de ser necesario.
- En el caso de indicar referencias laborales, las mismas deben ser verificables.
- No se incluye portada en el currículum. (Es decir una primera hoja solo con un título)<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Consultas en internet: Consejos para armar mi CV, <http://rig.tucuman.gov.ar>, (Diciembre 2014)



- Se debe transmitir siempre claridad y prolijidad (papel blanco, frases cortas, letras mayúsculas y con formato estándar. Se puede destacar con negrita cierta información o apartados).
- Datos personales: Nombre completo, domicilio real, información de contacto (teléfono fijo, celular, correo electrónico), edad y fecha de nacimiento.
- Estudios cursados: Se debe colocar en un CV el último grado de estudios adquiridos, o bien el grado que se esté estudiando en el momento, esto debe ir acompañado con ciertos detalles como ser: fecha de graduación (si es que se concluyó el estudio, sino simplemente la palabra “en curso”) y también logros durante el periodo de estudio. Si se adquirió una educación universitaria, nombrar el colegio primario estará de más. El secundario, por el contrario, suma una orientación específica adquirida. No olvidar poner fechas de comienzo y finalización de cada estudio.
- Experiencia profesional: Hay que incluir para cada experiencia el nombre de la organización donde se trabajó, el puesto que se ocupó, fecha de inicio y finalización de ese trabajo, tipo de relación laboral (full time, por pasantía, contratado, empleado etc.) y también es muy importante describir las tareas que se realizó en dicho puesto.
- La falta de experiencia en perfiles *junior* no debe ser motivo para no armar un currículum. Aún cuando la experiencia sea poca, hay búsquedas que están orientadas a chicos que por primera vez tienen un trabajo y en ese caso hay que destacar, el deseo de aprender, el objetivo de sumar experiencias a la carrera y a la capacitación laboral.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> *Ibidem*

- Una foto seria y adecuada al puesto buscado, colocada en la primera hoja junto a tus datos personales, es conveniente de acuerdo con lo solicitado por quién realiza la búsqueda.
- En el caso de poseer conocimientos en idiomas, colocar en tu currículum el nivel de lectura, escritura, habla y comprensión.<sup>12</sup>

#### 4. La entrevista laboral

La entrevista laboral es fundamental en el proceso de búsqueda de empleo. Algunas sugerencias para sobrellevarla de la mejor manera son:



##### 1. Busca Información

En primer lugar el entrevistado deberá informarse sobre la empresa, negocio o institución a la que se postulará, averiguando discretamente datos sobre su ubicación, tipo de producto(s) o servicio(s) que ofrece, número de empleados, horario de funcionamiento, en qué consiste el puesto solicitado (tareas asignadas, obligaciones, requisitos), cuánto se paga en el mercado, etcétera.

---

<sup>12</sup> *Ibíd*em

## 2. Ensayar la Presentación

Es muy conveniente llegar 10 ó 15 minutos antes de la hora fijada para la entrevista, pero asegurándose de ver a quien entrevista a la hora exacta, ni antes ni después.

Hay que vestirse adecuadamente. Siempre es preferible en forma clásica. La ropa debe expresar prolijidad y pulcritud.

No hay que masticar chicle. No hay que fumar.

Es muy importante mostrar confianza en uno mismo. Al entrar, se debe caminar derecho y darle la mano al entrevistador con firmeza.

No hay que tomar asiento antes de que lo ofrezcan.

Hay que estar atento y concentrado. La situación es seria y se debe demostrar en todo momento que así se consideras. Se debe estar siempre atento al entrevistador, sin dejar en ningún momento de manifestar esa atención.

Es importante demostrar interés y buena opinión sobre la empresa durante toda la entrevista.

Al terminar la entrevista, no se debe preguntar al entrevistador cómo estuvo.

## 3. Sobre el entrevistador

La primera entrevista será probablemente con un agente de personal o con el jefe de sección del cual depende el puesto de trabajo al que se postula. O bien con el dueño del negocio, si este fuera pequeño.

Él querrá asegurarse de que le conviene al equipo y al lugar contratarnos, y que estamos dispuestos a colaborar sin dificultad con los otros empleados.

Hay que estar preparado para responder preguntas generales sobre la formación, experiencia (si se tiene), personalidad y objetivos para el trabajo en cuestión. De aquí, si es necesario, surgirá una segunda entrevista con un jefe superior.

#### 4. La estructura de la entrevista

Su duración puede variar de 15 a 60 minutos. Cualquiera sea su extensión, como postulante hay que estar bien preparado y contar con tiempo suficiente.

Es bueno llevar una copia del Currículum Vitae.

El entrevistador querrá que el postulante esté cómodo, se puede sonreír para romper el hielo y prepararse para responder. Siempre hay que mantener una actitud positiva.

Si se pide hablar de uno mismo no hay que extenderse sobre cuestiones muy personales o familiares.

El entrevistador querrá saber si el entrevistador es la persona más apropiada para el puesto ofrecido. En algunos casos se hacen preguntas sobre el Currículum Vitae; por ello se debe conocer muy bien lo que se ha indicado en él.

Nunca se debe interrumpir al entrevistador.

No hay que exagerar experiencia o habilidades.

No hay que intentar dominar la entrevista, se debe dejar al entrevistador tomar la iniciativa.

#### 5. Preguntas que requieren respuestas precisas.

- ¿Por qué te postulas para el puesto?
- ¿Qué tipo de experiencia anterior tienes para el puesto?
- ¿Cuáles son tus objetivos profesionales a futuro?
- ¿Cuáles son tus ventajas para el puesto?
- ¿Cuáles son tus debilidades o desventajas para el puesto?
- ¿Cómo te llevas con tus compañeros de equipo?
- ¿Por qué debemos contratarte a ti y no a otro postulante?
- ¿Cuánto esperas ganar en este puesto?
- ¿Estás dispuesto a trabajar en cualquier horario y cualquier día de la semana?

El entrevistador, además de realizar estas preguntas, podría querer conocer la reacción frente a determinadas situaciones. Hay que recordar experiencias vividas en trabajos anteriores y dar ejemplos claros y concretos sobre cómo se actuó o se supo resolver dichas situaciones. Finalmente, el entrevistador puede preguntar si se tiene alguna consulta que hacer; esto indicará que la entrevista está terminando.

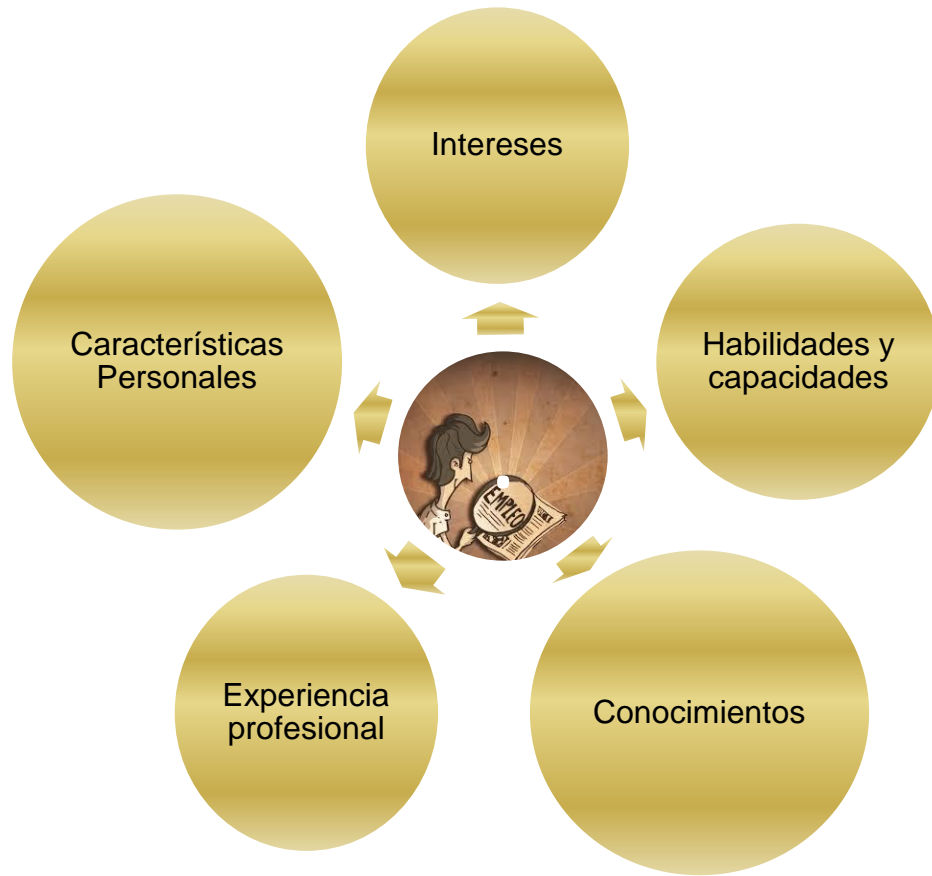
#### 6. El seguimiento de la entrevista.

Si el entrevistador dijo que informará el resultado de la entrevista en un plazo determinado, se debe aguardar, no hay que llamar antes demostrando impaciencia. Una vez cumplido el plazo y no habiendo sido contactado recién se podría comunicar telefónicamente para saber si hubo novedades.

### 5. Competencias

Según la Real Academia Española, Competencia es: Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.

Lo primero que se debe hacer antes de comenzar la búsqueda de empleo es conocerse a uno mismo, tener en claro las competencias con que se cuenta y se lo puede hacer a través del análisis de:



Conocer todo esto de uno mismo tiene como fin que la búsqueda de empleo sea lo más óptima posible y que se obtengan los resultados deseados.

Las características personales son un conjunto de rasgos que definen a una persona tal y como es, la forma de verse a uno mismo y de cómo le ven los demás. Por ello, es necesaria la elaboración de un inventario de las mismas.

El conocimiento de dichas características es fundamental, en un principio puede parecer que no lo es, pero se debe tener en cuenta que en el tiempo que dura la búsqueda de empleo se puede producir el encuentro con personas que no se conocen pero que desean saber cómo es el postulante y si encajaría en el puesto de trabajo que ofertan.

Además de ello también puede beneficiar el conocimiento que se pueda adquirir sobre uno mismo, recordando que conseguir un trabajo que se adecue a la personalidad puede ayudar no sólo a hacer mejor el trabajo sino a sentirse realizados

laboralmente. No se trata de valorar si las cualidades que una persona posee son buenas o malas, pues eso dependerá del trabajo que se vaya a realizar, pero se intentará conocerlas para así poder utilizarlas en beneficio.

Los intereses profesionales se encuentran analizando cuales son las condiciones más óptimas en las que uno se encontraría mejor en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo. Por ejemplo, hay personas que tienen un mayor interés por las relaciones personales y otras que, sin embargo, prefieren un trabajo más mecánico, todo ello hace que la hora de desempeñar una labor profesional se realice de una forma más competente y satisfactorio para la persona si tiene interés por el mismo.

Las habilidades son características de las personas, pueden ser tanto innatas como propias. Por ello, cada persona tiene ciertas habilidades para la realización de unas cosas o de otras, se deben conocer y reflexionar sobre ellas antes de comenzar la búsqueda de empleo ya que puede actuar como un complemento importante a la hora de acceder al mismo. Existen varios tipos de habilidades:

- Motrices.
- Intelectuales.
- Afectivas.
- Comunicativas.
- Artísticas.
- Sociales.
- Manipulativas.

A través de los conocimientos se obtiene la ayuda necesaria para poder diseñar el proyecto profesional, a través de aquellos se conoce las cualidades profesionales que se han ido adquiriendo a través de la formación tanto académica (Título que se posea), como no académica (Cursos, jornadas, seminarios) y el auto-aprendizaje.

La experiencia profesional es una parte fundamental y es de vital importancia, puesto que es necesaria en el momento de redactar herramientas para la búsqueda de empleo como es el Currículum vitae.

Por ello, se debe realizar un análisis de trabajo, que se ha ido desarrollando a través de la carrera profesional. En el mismo no sólo se debe hacer constar los trabajos remunerados, sino también las prácticas laborales y voluntariados entre otros.

Una vez analizados todos estos puntos se puede obtener un resultado muy eficiente y eficaz a cerca de cómo es uno/a mismo/a, no sólo de cara a la búsqueda de empleo sino también como complemento personal.

Aparte de estos agentes internos se deben analizar agentes externos como es el mercado laboral, entre otros, que nos ayudan a definir de una manera más exacta nuestro proyecto profesional.

### Competencias que requiere el mercado laboral

Conocidas nuestras competencias, es importante conocer lo que el mercado laboral requiere de nosotros.

Un estudio para la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (FACPCE) llamado “Competencias requeridas al Contador Público Nacional en el mercado laboral actual”, del año 2011, señala:

Las nueve (9) competencias más seleccionadas:

1. Calidad del trabajo

Excelencia en el trabajo a realizar. Implica amplios conocimientos del área, comprensión de la esencia de lo complejo para transformarlo en soluciones, equilibrio para basarse en los hechos y en la razón.



2. Compromiso

Sentir como propios los objetivos de la organización. Cumplir con los compromisos, tanto personales como profesionales.

3. Ética

Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales.

4. Comunicación

Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. Comprender la dinámica de grupos. También comunicar por escrito.

5. Aprendizaje continuo

Por generación propia y aportado por la comunidad profesional.

6. Solidez en los conocimientos y habilidades contables y administrativas

Supone conocer, comprender y aplicar contenidos del área contable en todas sus disciplinas (básica, costos, superior, auditoría, etc.). Iguales conocimientos y habilidades en el área administrativa.

7. Idoneidad en los conocimientos y habilidades legales, financieras y económicas

Supone conocer, comprender y aplicar aquellos contenidos jurídicos, financieros y económicos que son necesarios para el desempeño experto en el área principal de la profesión contable.

8. Uso experto de software contable e impositivo

Demostrar experticia en todos aquellos programas informáticos que se utilizan en los estudios y empresas, en el área contable y en el área impositiva (Ej.: Tango).

9. Adaptabilidad al cambio

Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas; rápida y adecuadamente. Dentro de los requerimientos de trabajo de la economía digital.

## **CAPÍTULO III**

### **PRÁCTICA PROFESIONAL ANIVEL ESTUDIANTIL**

**Sumario:** 1. Introducción; 2. Pasantías; 3. Becas; 4. Programas de jóvenes profesionales; 5. Programas provinciales; 6. Práctica profesional como materia en la Facultad de Ciencias Económicas (U.N.T.).

#### **1. Introducción**

Una vez elegida la carrera a estudiar, los estudiantes deben abocarse a cumplir con todas las exigencias de la vida universitaria: cursado de materias, trabajos prácticos, exámenes parciales y finales.

Con dichas exigencias, no se debe perder de vista que la carrera es una puerta hacia el futuro laboral y profesional.

A lo largo de la carrera se han obtenido conocimientos de diversas materias: matemáticas, contables, de derecho, impositivas, laborales y societarias. Estos conocimientos son los que se deben aplicar en la vida profesional y a partir de aquí, surgen algunos interrogantes como: ¿Los conocimientos fueron aprendidos?, ¿No fue más teoría que práctica?, ¿Cómo se aplica esa teoría a la práctica?

Tratando de responder estos interrogantes cada vez son más los estudiantes que buscan la posibilidad de realizar prácticas “pre-profesionales”, para descubrir nuevos ámbitos y comenzar a planificar su futuro laboral.



Las principales razones por las que se recomiendan este tipo de prácticas son:

- Tener una experiencia laboral
- Complementar la formación académica
- Incorporar saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo laboral;
- Adquirir habilidades que contribuyan a mejorar las posibilidades de inserción laboral;
- Aumentar el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes;
- Aportar elementos que contribuyan a elegir la orientación profesional futura, así como ampliar los horizontes respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.
- Implementar herramientas teóricas en la práctica
- Conocer clientes, proveedores, establecer “contactos”.
- Aprender a socializar con personas con diferentes formaciones, experiencias laborales, etc.

Hoy podemos insertarnos en el mercado laboral a través de:

1. Pasantías
2. Becas
3. Programas de jóvenes profesionales
4. Programas Provinciales (PET y PIL)
5. Práctica Profesional como materia en la Facultad

## 2. Pasantías

Las Pasantías en nuestro país se rigen por la ley 26.427<sup>13</sup>, cuyas partes pertinentes se describen a continuación:

La mencionada ley entiende como "pasantía educativa" a las actividades que realizan estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas que están únicamente relacionadas con la propuesta académica de los estudios que cursan en unidades educativas y que se reconocen como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.

### Objetivos

Esta ley de pasantías educativas quiere lograr que los pasantes profundicen la valoración del trabajo como elemento imprescindible para la vida, desde una concepción cultural y no puramente utilitaria, realicen prácticas complementarias a su formación académica mejorando la propuesta curricular de sus estudios, incorporen saberes, habilidades, experiencias y actitudes propios a la realidad del mundo del trabajo, logren conocimientos que favorezcan sus posibilidades de inserción laboral, amplíen el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes, tengan herramientas que contribuyan a una correcta elección profesional futura, se favorezcan con la mejora de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las unidades educativas y los organismos y empresas y avancen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos de desempeño laboral.

Todos estos objetivos apuntarán a crear conexión entre la producción y la educación, para interactuar recíprocamente entre los objetivos de los contenidos educativos y los procesos tecnológicos y productivos.

---

<sup>13</sup> Ver ANEXO

### Acuerdos Individuales

Los acuerdos individuales de pasantías educativas son acuerdos suscritos por los estudiantes seleccionados para realizar la pasantía y la empresa donde se realizará dicha pasantía. En éste se harán constar, como mínimo, los siguientes requisitos:

- a) Identificación del pasante: Nombre y apellido, número de CUIL y domicilio real;
- b) Suscriptores del acuerdo: Denominación, domicilio y personería de las partes institucionales y datos de las personas autorizadas a suscribir el acuerdo, conforme el convenio;
- c) Derechos y obligaciones de las partes;
- d) Plan de pasantía educativa;
- e) Duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa;
- f) Monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo;
- g) Enumeración de las labores asignadas al pasante;
- h) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante;
- i) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante;
- j) Datos de los tutores y docentes guías: Nombre y apellido y número de CUIL/CUIT

### Relación Pasante – Organización

Las pasantías educativas no originan una relación laboral entre el pasante y la organización en la que éstas se llevan a cabo. La pasantía no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas.

### Carga Horaria

La duración, tanto como la carga horaria de las pasantías educativas se definen según las características y complejidad de las actividades a desarrollar, teniendo en cuenta los siguientes plazos:

- Plazo mínimo: 2 (dos) meses
- Plazo máximo: 12 (doce) meses

La carga horaria semanal será de hasta 20 (veinte) horas.

Cumplido el plazo máximo, una vacante de pasantía educativa puede renovarse al mismo pasante, por hasta 6 (seis) meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual.

### Asignación Estímulo

Los pasantes reciben una suma de dinero en calidad de asignación estímulo, que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. La mencionada asignación estímulo tiene carácter no remunerativo.

Si hubiera más de un convenio aplicable, se tomará el más favorable para el pasante. Si no se contara con convenio colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía.

Cabe destacar que los pasantes reciben, conforme a las características de las actividades que realicen, todos los beneficios y licencias que se acuerden al personal según la reglamentación. Asimismo se debe otorgar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en la Ley 23.660 -Ley de Obras Sociales-.

Cuestiones a tener en cuenta al momento de formalizar la Pasantía

Hay que tener presente que en los contratos de pasantías debe intervenir la autoridad educativa (el colegio secundario o universidad en que se realice el cursado), la empresa y el interesado en realizar la pasantía.

En el contrato deben consignarse:

- a) Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben;
- b) Días y horarios de trabajo, no pudiendo exceder de 20 horas semanales;
- c) Monto del incentivo que se le abonará;
- d) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes;
- e) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante;
- f) Régimen de la cobertura médica de emergencias a cargo de la empresa u organización y entidad que atenderá los compromisos derivados de la Ley de Riesgos del Trabajo;
- g) Plazo de vigencia del contrato y condiciones de revisión, caducidad, o prórroga;

Las pasantías pueden abrir un lugar en una empresa destacada, existiendo programas de inserción laboral en grandes multinacionales que permitirán agregarle valor a la carrera.

Otras cuestiones a tener presente:

- a. Profundizar la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria
- b. Realizar prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan
- c. Incorporar saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo
- d. Adquirir conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral
- e. Aumentar el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes



- f. Contar con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura
- g. Beneficiarse con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas referidos en el artículo 1° de la presente ley;
- h. Progresar en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

#### Comparación Ley Actual vs. Ley Anterior

El 26 de noviembre de 2008 fue modificada la normativa que regulaba las pasantías Ley 25.165, Decreto 340/92, Decreto 340/93, Decreto 93/95 y sus normas reglamentarias y complementarias y el art. 7 del decreto 787/2000, estableciéndose un nuevo sistema a través de la Ley 26.427 que fue promulgada el 18 de diciembre de 2008.

En la misma se crea un Sistema de Pasantías Educativas para alumnos nivel Superior, estudiantes de Centros de Formación Profesional y de Educación permanente de Jóvenes y Adultos, mayores de 18 años a desarrollarse en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica excepto empresas de servicios eventuales.

Mediante la Ley N° 26.427, se reformuló íntegramente el régimen de pasantías educativas, derogando la Ley N° 25.165, que además de reconocerle a la experiencia de la Pasantía Educativa un alto valor pedagógico, también cabe asignarle el carácter de una vivencia intransferible en el ámbito de trabajo, esencial en su formación cuando se trata de funciones sustancialmente relacionadas con la propuesta curricular cursada.

Conforme las pautas fijadas en el Artículo 7° *in fine* de la Ley N° 26.427, corresponde asignarle responsabilidades institucionales a las universidades para que, en el marco de su autonomía y autarquía, establezcan mecanismos de selección de los pasantes que garanticen la igualdad de oportunidades de los postulantes.

Cuadro Comparativo de los Cambios más relevantes:

<u>LEY 25.165</u>	<u>LEY 26.427</u>
<b>EDAD MÍNIMA</b>	
Omitía el requisito o establecía una edad menor (El Decreto 340/92, para ingresar a una pasantía fijaba la edad mínima de 16 años cumplidos en el año calendario)	Se eleva a 18 (dieciocho) años
<b>RELACIÓN EMPRESA- PASANTE</b>	
No hay relación jurídica entre el estudiante y la empresa sino entre estudiante y universidad	La pasantía establece una relación jurídica entre el pasante y la empresa. Por otra parte, el pasante tiene su relación jurídica con el organismo educativo en su condición de estudiante.
<b>CARGA HORARIA</b>	
Establecía una actividad semanal de hasta cinco días con jornadas de hasta seis horas de labor. El Decreto 340/92 disponía una actividad diaria mínima de dos horas y una máxima de ocho horas. Y un plazo mínimo de dos meses y uno máximo de cuatro años y el Decreto 340/92 establecía un plazo máximo de cuatro años.	Se reduce en relación a 20 horas semanales como máximo y por un plazo que tendrá un mínimo de dos meses y un máximo de 12, pudiéndose renovar hasta seis meses adicionales previa firma de un nuevo acuerdo individual con el pasante.

<b>OBRA SOCIAL</b>	
Omitía este beneficio	Es obligación de la empresa otorgarle al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas por la ley 23.660 (Ley de Obras Sociales).
<b>CERTIFICACION</b>	
Omitía este beneficio	Las partes firmantes extenderán al finalizar la pasantía un certificado de pasantía educativa donde conste la duración y las actividades desarrolladas, pudiéndose extender a los docentes guías y tutores indicando la cantidad de pasantes a cargo y el tiempo de dedicación (artículo 18).
<b>BENEFICIOS Y LICENCIAS</b>	
Los pasantes recibirán, también con arreglo a las características del trabajo que realicen, todos los beneficios regulares que se acuerden al personal de las empresas u organismos en los que se desempeñe (comedor, vianda, transporte, francos y descansos). Paralelamente deberán cumplir con los reglamentos internos de los mismos.	Deberán percibir todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal, según se acuerde en la reglamentación.

CONTROL	
<p>Cada jurisdicción educativa, cada institución universitaria coordinará y supervisará actividades de pasantías y el cumplimiento de convenios celebrados. Tanto el registro como el control se acordarán en el seno del Consejo Federal de Cultura y Educación y en el ámbito del Consejo de Universidades</p>	<p>El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá el contralor del cumplimiento de la presente ley con relación a las empresas y organismos para que no se alteren sus objetivos. En caso de incumplimiento por parte de la empresa de alguno de los requisitos o características que tipifican a esta especial relación, la pasantía educativa perderá el carácter de tal y será considerada contrato laboral por tiempo indeterminado. En dicho caso, regirán todas las sanciones e indemnizaciones que correspondan para la relación laboral no registrada.</p> <p>Atento el carácter excepcional de este régimen, en caso de duda se entenderá que la relación habida entre el alumno y la empresa u organismo es de naturaleza laboral, aplicándose el régimen de la Ley 20.744 y complementarias. (art. 19).</p>
A.R.T.	
<p>Omitía este beneficio</p>	<p>El régimen de la cobertura médica de emergencias y los compromisos derivados de la Ley 24557, de Riesgos del Trabajo, estarán a cargo de la empresa u organización.</p>

REGISTRO	
<p>Cada jurisdicción educativa, cada institución universitaria llevará un registro convenios firmados.</p>	<p>Debe llevar un registro de los acuerdos individuales y un legajo por cada pasante. Para el logro de los objetivos educativos, la institución educativa debe asignar el docente guía que junto al tutor que debe designar la empresa elaborarán en forma conjunta un plan de trabajo que determinará el proceso educativo del estudiante en el desarrollo de la pasantía. Los docentes guías y los tutores tienen a su cargo el control y la evaluación del plan de pasantía. A ese efecto elaborarán informes periódicos que se incorporarán al legajo del acuerdo individual. Finalizada la pasantía, en el plazo de treinta días corridos los tutores designados deben remitir a la autoridad educativa un informe con la evaluación del desempeño del pasante. Las empresas y organismos deben llevar un registro interno de los convenios y acuerdos suscritos cuyos originales deben conservar por un plazo de cinco años posteriores a la finalización de su vigencia, y comunicarlos a los organismos de seguridad social y tributaria.</p>

ASIGNACIÓN ESTIMULO	
Los pasantes recibirán durante el transcurso de su prestación una retribución en calidad de estímulo para viajes, gastos escolares y erogaciones derivadas del ejercicio la misma. Su monto será fijado por las empresas u organismos solicitantes en acuerdo con las instituciones educativas, según la responsabilidad, grado de especialización, dificultad y tiempo dedicación que implique la actividad para la cual se los designe.	Los pasantes reciben una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculara sobre el salario básico de convenio colectivo aplicable a la empresa que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En caso de no haber convenio se aplicara el salario mínimo, vital y móvil en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía (artículo 15)

### 3. Becas

Tanto las pasantías como las becas, son contratos no laborales que tienen por finalidad la capacitación de un futuro trabajador. A estos contratos se los denomina “pre laborales” y su objetivo es otorgarle conocimientos en determinado arte, oficio o profesión al trabajador para que luego se pueda desempeñar en un contrato en relación de dependencia.

Cabe destacar, que además de los contratos no laborales principales, que son las pasantías y las becas, también se lanzaron en los últimos años el Programa de Empleo, Capacitar, los Planes Trabajar, el Plan Jefes de Hogar, entre otros.

Las becas tienen como finalidad la capacitación y entrenamiento del becado por la empresa becaria y la posterior inserción laboral en la compañía que ha contratado la beca o en otra que necesite de sus servicios.

Se trata de un contrato no laboral celebrado entre un becario y un empleador, destinado a la práctica y prestación laboral de quienes requieren aprender un oficio o profesión.



Si bien la ley no define qué se entiende por becas, se trata de contratos no laborales y atípicos celebrados entre empresas y entidades educativas o estudiantiles que tienen como objetivo la práctica de un oficio y

propenden a la capacitación y el perfeccionamiento.

Jurisprudencialmente se estableció que los contratos de beca, por su naturaleza, están destinados a quienes requieran una particular capacitación. En general se encuentran destinados a menores de 25 años, con escasa o ninguna experiencia laboral, que se encuentran estudiando alguna carrera o profesión relacionada con la actividad becada y la contraprestación por el trabajo es una mera asignación estímulo para solventar sus gastos que no posee carácter remuneratorio.

- Sujetos:
  - o Persona becada
  - o Empresa Becaria
- Requisitos: El contrato de beca se debe realizar por escrito y debe contemplar el sistema de evaluaciones y el programa de capacitación y entrenamiento.
- Duración: Debe ser breve. (no superior a un año)
- Cese del contrato: No genera indemnización ni preaviso. La empresa deberá entregar certificado que acredite la capacitación entrenamiento, y la especialización u oficio adquirido.

#### **4. Programas de “Jóvenes Profesionales”**

Con ánimos de atraer, desarrollar, retener y formar jóvenes con potencial de crecimiento, muchas empresas han creado como puerta de entrada para muchos candidatos, los “Programas de Jóvenes Profesionales”.

La metodología consiste en incorporar y hacer rotar al joven profesional por varios sectores de la compañía, enseñándoles varias aristas del negocio y de las operaciones de la empresa.

El objetivo de estos programas es asegurar que la organización desarrolle en forma planificada a profesionales que en el mediano o largo plazo se conviertan en sus líderes. Para el participante, estos representan excelentes oportunidades de desarrollo que permiten realizar una carrera profesional en compañías de primera línea.

Estos programas ofrecen:

- Oportunidades de carrera a nivel nacional e internacional, en diferentes áreas y mercados.
- Capacitación de primer nivel.
- La posibilidad de conocer el negocio de manera integral.
- Espacios profesionales que permiten a los participantes poner a prueba sus talentos.
- Ambientes de clima agradable, en donde prima el aprendizaje.
- Interesantes paquetes de remuneración.

Las empresas buscan futuros líderes, que estén orientados en obtener resultados, que muestren pasión por lo que hacen y que tengan la habilidad de inspirar a quienes tengan a su alrededor.

Varias competencias a tener en cuenta para ser un posible candidato son:

- Flexibilidad y capacidad para trabajar en diferentes partes de la organización.
- Madurez.



- Habilidades interpersonales y de comunicación para trabajar en una organización internacional.
- Entusiasmo y compromiso por el trabajo del desarrollo.
- Excelente capacidad de análisis, demostrada a través del éxito académico y de logros profesionales.

Las empresas lanzan sus Programas de Jóvenes Profesionales en las principales Universidades y portales de avisos electrónicos. Las postulantes deben estar cursando últimas materias de la carrera profesional o tener menos de un año de graduado para poder postular.

La duración de los mismos, rondan entre los 8 y 18 meses. Los jóvenes rotan por las diferentes áreas con planes de trabajo, la guía de un tutor y una capacitación integral en el negocio, en las técnicas específicas para cada área y en aquellas necesidades que el perfil deba cumplir porque forma parte de sus debilidades, o porque significan oportunidades de desarrollo.

Durante este tiempo los participantes tienen la posibilidad de conocer la compañía desde distintas perspectivas, adquiriendo experiencia en el negocio. Las propuestas buscan generar una experiencia enriquecedora, que les agregue valor a los participantes. Muchas empresas trabajan también para que el proceso permita a cada candidato llevarse una imagen más clara de sí mismo, sus fortalezas y su desempeño. Para cumplir con este objetivo, en la instancia final del proceso de selección brindan la posibilidad de un *feedback* a cada uno de los postulantes que han ido avanzando en las diferentes etapas y llegan al panel final. Si bien estas instancias son opcionales, las empresas buscan de esta manera contribuir con el desarrollo del postulante y fortalecerlo para facilitar su ingreso en el mercado laboral.

Requisitos: (Generalmente los participantes deben cumplir con)

- Un buen promedio académico.
- Dominio del idioma inglés (no excluyente para algunas).
- Ser recientemente graduados o próximos a estarlo.
- Un límite de edad que ronda los 27 y 32 años.

La experiencia laboral previa no es un requisito que la mayoría requiera.

## Algunas empresas con el programa

### Como presentan el programa

#### Arcor en tu universidad

Participación en Universidades, Ferias y Congresos de Empleos.

Para estar presente en el mercado laboral, Grupo Arcor participa en determinados eventos organizados por distintas universidades del país que son consideradas de alto interés debido a las carreras que ofrecen, su nivel de exigencia y también por la cercanía a las plantas industriales.

Allí se interactúa en forma directa con estudiantes y graduados de distintos niveles de formación, los cuales se constituyen en futuros candidatos.

A su vez, participa en congresos, exposiciones y ferias de empleos con el propósito de posicionarse como opción de empleo para los mejores talentos del mercado: graduados de distintas disciplinas, técnicos y profesionales en general.

También se reciben a visitantes de universidades extranjeras que eligen a Arcor para recibir una disertación de distintas temáticas profesionales.



Formamos a profesionales en distintas disciplinas para que puedan ocupar diferentes posiciones según las necesidades del banco, dándoles la oportunidad de adquirir conocimientos generales, para luego especializarse.

Permitimos a los jóvenes profesionales insertarse en la organización para completar su formación y desarrollar los hábitos de la vida laboral.





Gracias por interesarte en Coca-Cola de Argentina, ser parte de nuestro equipo es una oportunidad única. Junto a nosotros vas a poder desarrollarte profesionalmente y enriquecer permanentemente tu experiencia laboral. Formar parte de un grupo de trabajo innovador y de una Compañía líder a nivel mundial, con desafíos constantes.

Vas a poder ser integrante de un gran lugar para trabajar. Súmate y descubrí la magia de contribuir con tu trabajo a inspirar momentos de optimismo y felicidad para muchas personas.



Formá parte de un gran equipo

El Programa para Jóvenes Profesionales tiene como objetivo descubrir profesionales de alto potencial y ofrecerles ser parte de la empresa más prestigiosa del país, que puedan asumir responsabilidades crecientes en el futuro, contribuyendo a optimizar el desarrollo estratégico de los negocios.



Cervecería y Maltería Quilmes cuenta desde 1991 con un exitoso Programa de Jóvenes Profesionales destinado a captar, desarrollar y formar jóvenes con potencial de crecimiento para asumir en el corto y mediano plazo cargos estratégicos. Desde sus comienzos, el Programa de Jóvenes Profesionales ha sido la principal puerta de entrada a la Compañía, formando a más de 418 jóvenes, muchos de los cuales actualmente ocupan cargos Gerenciales o de Dirección en diversos países donde la compañía tiene operaciones.



Si sos una persona que disfruta de trabajar en equipo y enfrentar desafíos te invitamos a que conozcas las propuestas que tenemos para ofrecerte dentro de nuestros Programas de Jóvenes Profesionales, Prácticas Educativas Ordinarias y Prácticas de Verano. Estos Programas forman parte de la estrategia de Recursos Humanos de la Organización Techint y están pensados especialmente para capacitar profesionales con el potencial necesario para convertirse en los futuros líderes de sus empresas.

Los sueldos que las compañías ofrecen a este tipo de perfiles distan de estar entre los más altos.

Sin embargo, quienes ingresan en estos programas suelen priorizar el aprendizaje y la experiencia por sobre la remuneración.

## **5. Programas Provinciales**

El gobierno de la provincia de Tucumán cuenta con dos programas de inserción laboral:

- 1) Programa de Entrenamiento para el Trabajo
- 2) Programa de Inserción Laboral

### **Programa de Entrenamiento para el Trabajo (PET)**

El Programa de Entrenamiento para el Trabajo se compromete con la necesidad de preparar a jóvenes desocupados, con el fin de fortalecer sus capacidades de empleabilidad y desempeño laboral.

En el año 2007 su primer objetivo fue insertar en el mundo del trabajo a jóvenes de entre 18 a 25 años.

A partir del año 2009 se implementó el Programa de Entrenamiento para el Trabajo para jóvenes de entre 25 y 29 años.

### Visión

Posibilitar que jóvenes desempleados accedan a prácticas laborales que permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad; otorgándoles de esta manera la posibilidad de insertarse en el ámbito laboral y mejorar su calidad de vida.

### Misión

Promover el interés y la participación tanto de empresas del sector privado, como de jóvenes, brindando la posibilidad de realizar un entrenamiento laboral en diferentes puestos, que permitan al beneficiario la posibilidad de desarrollar sus potencialidades y capacidades a fin de demostrar su interés y condición para formar parte de dicha organización.

### Valores

- Compromiso: Generar espacios y estrategias tendientes a establecer el encuentro entre el sector empresarial y la población desocupada, con el fin de concientizar acerca de la importancia del trabajo en la vida de las personas.
- Integridad: Asumir una conducta transparente y responsable, tanto con los empresarios como con los beneficiarios del Programa.
- Respeto: Atender a la realidad de cada una de las empresas y de los jóvenes participantes del Programa de una manera personalizada, respetando la libre elección del empresario en la selección del beneficiario.

¿En qué consiste el programa?

El Programa de Entrenamiento para el Trabajo consiste en un periodo de entrenamiento de un joven desocupado en una empresa, durante seis meses. El puesto

de entrenamiento y las tareas a realizar son determinados por la misma empresa. El beneficiario recibe un estipendio de \$2.000 de los cuales:

- \$2.000 aporta el Estado en caso que se trate de una Microempresa
- \$1.800 aporta el Estado y \$200 la Empresa en caso que se trate de una Pequeña Empresa
- \$1.500 aporta el Estado y \$500 la Empresa en caso que se trate de una Mediana Empresa
- \$1.000 aporta el Estado y \$1.000 la Empresa en caso que se trate de una Gran Empresa.

Requisitos y Beneficios

	Para las Empresas	Para los Jóvenes
<u>Beneficios</u>	Las empresas tienen la posibilidad de incorporar a un Joven Beneficiario para conocer sus aptitudes y capacidades, formándolo según la visión y los valores de la entidad. Otorgándole en contraprestación un monto que puede llegar hasta los \$1.000 (no remunerativos) según sea el tamaño de la empresa. Pasados los 6 meses de entrenamiento tiene la posibilidad de seguir con el joven mediante las condiciones y beneficios de PIL.	Los Jóvenes podrán realizar un entrenamiento laboral durante 6 meses, en una Empresa de nuestro medio a fin de fortalecer sus aptitudes y capacidades laborales. Recibiendo por ello una contraprestación mensual de \$2.000 Además, los beneficiarios contarán con el Seguro de Capacitación y Empleo, el cual tiene una duración de dos años. A través del mismo continuarán cobrando \$225 en caso de terminar el entrenamiento y no ser contratados por la empresa.

<b><u>Requisitos</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estar inscripta en AFIP</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jóvenes totalmente desocupados al momento de ingresar al Programa.</li><li>• No ser beneficiarios de ningún Plan Social, ni pensiones (a excepción de madre de 7 hijos y de Malvinas).</li></ul>
--------------------------	---	--

### Programa de Inserción Laboral (PIL)

El Programa de Inserción Laboral promueve la inserción de trabajadoras/res desocupados en empleos de calidad, mediante la implementación de incentivos económicos a las Empresas que decidan incrementar su dotación de personal.

Los empleadores pueden descontar el incentivo económico aportado por el Estado del salario del trabajador/a y abonar la diferencia que corresponda de acuerdo al Convenio Colectivo del Sector.

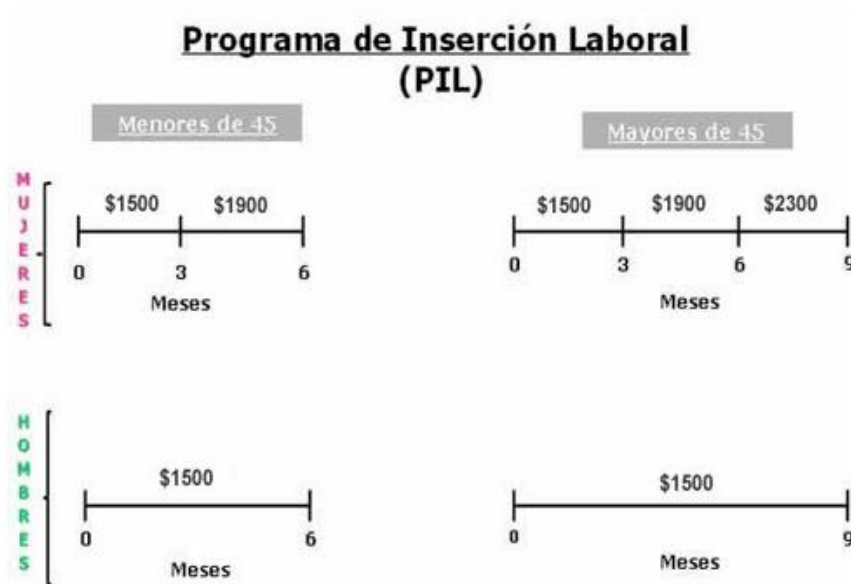
Podrán participar aquellas personas desempleadas en general y quienes se encuentren incluidos en el Seguro de Capacitación y Empleo, en el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, en el Programa de Entrenamiento para el Trabajo.

Así por el PIL, el empresario puede contratar formalmente, en relación de dependencia, obteniendo beneficios.

Sumado a esto no perderá los beneficios de la Ley N° 26476 “Promoción y Protección del Empleo Registrado”.

Las Empresas interesadas deberán adherir al Programa para poder incorporar a los trabajadores y trabajadoras desocupados por un plazo mínimo de 1 mes y máximo de 6 meses. Vale aclarar que el plazo máximo podrá extenderse a 9 meses cuando se incorpore trabajadoras o trabajadores desocupados mayores de 45.

Incentivo mensual del MTEySS según sexo y edad del trabajador o trabajadora incorporado



Las Empresas tendrán como su responsabilidad:

- Cumplir con todos los requisitos y obligaciones en la legislación laboral vigente
- Cumplir con las obligaciones a la seguridad social, abonándolas sobre la remuneración total de acuerdo al salario pautado.

Selección de personal:

El Equipo de Intermediación Laboral (E.I.L) perteneciente a la Unidad de Programas Especiales de la Secretaría de Coordinación y Gestión Pública, brinda el servicio de selección de personal.

Para ello cuenta con profesionales en Psicología capacitados en la búsqueda de candidatos y en la elaboración del perfil laboral considerando una amplia base de datos de personas desempleadas.



Este servicio es gratuito y permite a la empresa la selección y posterior contratación de personas entre 18 y 60/65 años, que podrán o no, de acuerdo a las necesidades de la entidad, gozar de los beneficios del PIL.

## **6. Práctica Profesional como materia en la Facultad de Ciencias Económicas (U.N.T.)**

La evolución constante de las profesiones liberales, trae como consecuencia la exigencia de una actualización permanente de los saberes y sus prácticas, relacionando las ciencias y las disciplinas con las actividades empíricas propiamente dichas.

Lo expresado precedentemente demanda la preparación de un profesional del campo de las Ciencias Económicas que permita enfrentar y resolver con sólidos conocimientos y con diversas herramientas de aplicación las distintas problemáticas locales, regionales, nacionales e internacionales producto de la globalización. Por ello resulta necesario desarrollar lo que actualmente se denominan competencias, es decir el saber y saber hacer, de modo espiralado, que se va construyendo el alumno a lo largo de la vida.<sup>14</sup>

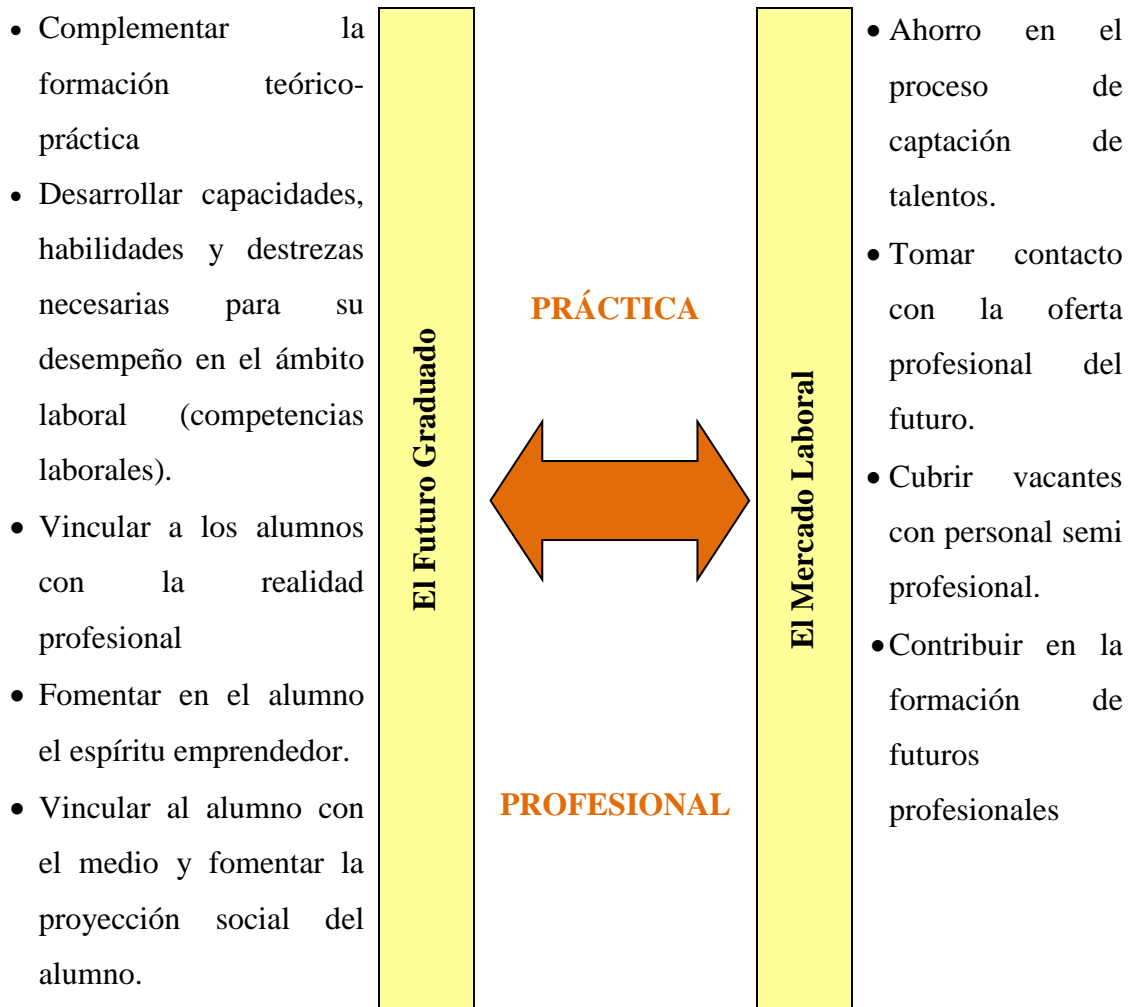
Es así que a partir del año 2010 la Facultad de Ciencias Económicas, de la Universidad Nacional de Tucumán pone en vigencia el nuevo Plan de Estudios para la carrera de Contador Público Nacional, que cuenta con una materia específica de Práctica Profesional Supervisada, la cual analizaremos en el presente punto.

---

<sup>14</sup>PANZA DE MILLER, María Rosa, Por la ejecución de las teorías en la Práctica Profesional, XXXI Simposio Nacional De Profesores De Práctica Profesional, (Septiembre 2009)

### Objetivos

El principal objetivo de la implementación de la materia es “Promover la integración de conocimientos adquiridos y ubicar a nuestros estudiantes frente a situaciones similares a las que podría encontrar en su futuro desempeño profesional”.



### Ámbito

Todo ámbito de actividad de las organizaciones, cualquiera sea su forma jurídica, persigan o no fines de lucro, y en el contexto en que dichas organizaciones se desenvuelven, que requieran de los conocimientos de un Contador Público Nacional.

- ✓ Estudios contables.
- ✓ Empresas privadas.
- ✓ Organizaciones de la sociedad civil.
- ✓ El estado.
- ✓ Bancos.

### Relación Organización – Alumno

- La actividad del alumno se considera estrictamente académica
- No constituye una relación laboral ni una pasantía
- Acuerdo firmado U.N.T. - S.E.T.
- Seguro a cargo de FACE - UNT
- No devenga remuneración ni retribución alguna
- No devenga indemnizaciones
- No devenga cargas sociales
- Seguimiento académico:
  - Tutor externo (persona perteneciente a la organización)
  - Docente tutor (docente de la UNT)
  - Alumno
- Se instrumenta:
  - Acuerdo general organización - FACE
  - Acuerdo particular organización – alumno

### Plazos

- ✓ 20 horas semanales como máximo según oferta del estudio o empresa interesada
- ✓ Turno mañana o tarde y en horarios según oferta del estudio o empresa interesada
- ✓ 4 Meses de práctica profesional como mínimo
- ✓ Distribuidas en 2 períodos cuatrimestrales

- Agosto – Noviembre
- Marzo - Junio

Disciplinas – Áreas de Incumbencia

**UNIDAD I: Sociedades Comerciales y Cooperativas. Asociaciones Civiles y Fundaciones**

- Participación a las gestiones que fueren menester para la constitución de toda clase de sociedades civiles y comerciales.
- Trámites registrales e inscripciones. Inscripciones ante los Fiscos nacional, provincial y municipal.
- Libros Societarios
- Documentos comerciales. Contratos comerciales.

**UNIDAD II: Auditoria Operativa**

- Arqueos de cajas. Arqueos de valores en cartera
- Toma de inventarios.
- Relevamiento y evaluación de ciclos: facturación, cuentas a cobrar, compras, cuentas apagar, pagos a proveedores, liquidaciones de sueldos y comisiones, etc.

**UNIDAD III: Contabilidad y Estados Contables**

- Registros Contables de Comprobantes de Operaciones de Compras, Ventas y
- Gastos.
- Registros contables de devengamientos de Cargas Fiscales.
- Registros contables de devengamientos de Cargas Sociales.
- Registros contables de Préstamos Bancarios, Contratos de Leasing, Operaciones de Canje de Cereales.
- Registros contables de Altas de Bienes de Uso, determinación y registración de depreciaciones.

- Registros contables de materias específicas: Fideicomisos Inmobiliarios y Uniones Transitorias de Empresas.
- Preparación de Estados Contables de períodos intermedios y Estados Contables Anuales de Entes Pequeños.

#### **UNIDAD IV: Auditoría Externa**

- Análisis y procedimientos de Auditoría según las normas vigentes (RT 37).
- Determinación de muestras según evaluaciones de riesgos de auditoría.
- Revisión de Conciliaciones Bancarias.
- Confección de circulares a terceros relacionados con la sociedad auditada.
- Efectuar procedimientos sustantivos: revisión de documentación respaldatoria: Test de Compras, Test de Gastos y Test de pasivos omitidos.
- Revisión de Documentación significativa: Contratos, Prestamos, Mutuos, Actas Societarias.
- Revisiones analíticas: Pruebas Globales de IVA, Pruebas Globales de Sueldos y Cargas Sociales, Bienes de Uso.
- Confección de Cartas de Recomendaciones de Auditoría.

#### **UNIDAD V: Sueldos y Jornales y sus Cargas Sociales**

- Registración de altas y bajas de empleados en AFIP.
- Confección de Certificados de Trabajo.
- Liquidación de Sueldos.
- Emisión de Recibos de Sueldos.
- Emisión del Libro Especial de Remuneraciones (Art. 52 LCT).
- Carga de Declaraciones Juradas de impuestos nacionales y provinciales vinculados a la Liquidación de Sueldos (SIAP, SIAPRE, FORESO).
- Cumplimiento de regímenes de información. DJ Informativa de Conceptos No Remunerativos.
- Confección y carga de Declaraciones Juradas Sindicales.
- Trámites en Organismos de Contralor: AFIP, DGR, Secretaria de Trabajo, Aseguradoras de Riesgo de Trabajo, Sindicatos.

#### **UNIDAD VI: Impuestos Indirectos**

- Confección de Libros IVA compras e IVA ventas. Controles de integridad, consistencia y exactitud.
- Preparación de papeles de trabajo que permitan controlar, calcular y organizar la información a cargar en los aplicativos o formularios según corresponda.
- Carga de Declaraciones Juradas de impuestos nacionales, provinciales y municipales en las respectivas aplicaciones (SIAP, SIAPRE, SIFERE).
- Seguimiento de contribuyentes adheridos al régimen simplificado.

### **UNIDAD VII: Impuestos Directos**

- Registración de altas y bajas de empleados en AFIP. Provisiones de Impuesto a las Ganancias / Ganancia Mínima Presunta. Bienes Personales responsables sustitutos.
- Cumplimiento de regímenes de información:
- RG 4120 y sus modificatorias (Acciones y participaciones societarias)
- RG 2419 (régimen de información de fideicomisos)
- Regímenes de retención y percepción del Impuesto Sobre los Ingresos Brutos, IVA, Impuesto a las Ganancias, etc.
- Normativa aplicable, requisitos, cálculo de las retenciones, etc.
- Confección de DDJ.
- Carga en aplicativos
- Registros contables asociadas.
- Trámites en los organismos recaudadores: AFIP, DGR, DIM
- Solicitud de certificados de cumplimiento fiscal.
- Solicitud de exclusión del régimen de retención, percepción y recaudación bancaria.
- Reconocimiento de exención de impuestos Nacionales, Provinciales y Municipales.

### **UNIDAD VIII: Organización administrativa y contable**

- Participar en alguna etapa de diseño organizacional de una empresa.
- Estructura, organigrama funcional. Circuitos administrativos. Control interno.

- Diseño y organización del sistema de información contable. Plan de cuentas, comprobantes, centros de costos.
- Relevamiento organizacional. Participación en entrevistas de relevamiento y recopilación de información.
- Interpretación del estado de situación de la organización: circuitos operativos y administrativos vigentes, estructura con la que opera, herramientas operativas y de gestión en uso, tipo de plan de cuentas, comprobantes que se manejan, etapas de autorización y control, etc.
- Evaluación e identificación de falencias, debilidades y puntos críticos en los principales procesos operativos y administrativos. Observaciones respecto a la estructura organizacional vigente.
- Participación en el planteo del diagnóstico organizacional, punto de partida para una futura reorganización de circuitos y/o estructura.

**UNIDAD IX: Sistemas de Costos.**

- Sistemas de costos.
- Costos para decisiones.
- Preparación y control de presupuestos

## **CAPÍTULO IV**

### **ESTUDIO A GRADUADOS RECIENTES**

**Sumario:** 1.- Introducción. 2.- Metodología. 3.- Análisis de los resultados. 4.- Cuestiones a Resaltar

#### **1. Introducción**

Se puede decir, que a grandes rasgos, existen tres situaciones: los contadores que trabajaban cuando eran estudiantes en algo afín, los que no trabajaban en algo afín y los que no trabajaban.

En el presente capítulo se analizarán las creencias, opiniones y experiencias de los jóvenes profesionales de la carrera de “Contador Público Nacional” de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tucumán, en cuanto a su ámbito profesional, las posibilidades de inserción laboral, la formación recibida a lo largo de su carrera y sus experiencias en la búsqueda de la inserción en el mercado laboral.



Los datos provienen de una encuesta que se hizo al finalizar el segundo cuatrimestre del año 2014 a 77 (setenta y siete) graduados recientes.

El universo de estudio estuvo conformado por:

→ 210 jóvenes profesionales, graduados en el periodo Noviembre 2013 – Noviembre 2014.

Cabe aclarar, que la muestra corresponde sólo a los jóvenes que se graduaron de la carrera “Contador Público Nacional”(los egresados de la facultad, en sus tres carreras, fueron 300)



Este universo surgió de una estimación que pudo informar el Instituto de Investigaciones Estadísticas de la citada casa de altos estudios.

Se resalta que por la implementación del nuevo sistema de alumnos “SIU Guaraní”, el Departamento Títulos no cuenta con la información “al día” de los alumnos que van egresando, a diferencia del anterior sistema. Por esta limitación para obtener información estrictamente real, se recurrió a la estimación del mencionado Instituto que, a la vez, concuerda con la cifra que estiman en el Departamento Títulos de alumnos que egresan por año en la Facultad de Ciencias Económicas. En cuanto a la cantidad de egresados con el título de Contador Público Nacional, también concordaron, el Instituto y el Departamento, en que representaba aproximadamente el 70% del total de egresados.

Al no estar actualizado el sistema SIU Guaraní, tampoco se pudo obtener un padrón con los datos personales de los egresados, como para poder ubicar a algunos.

No debe perderse de vista que el estudio analiza opiniones, es decir juicios que se forman de algo cuestionable. Las mismas son el reflejo de “lo que se piensa” y representan una disposición mental del sujeto para responder de determinada manera a objetos y situaciones con las que se relacionan. Estas opiniones pueden estar fundadas en valores, en creencias relativamente estables o en convicciones o circunstancias ocasionales a través de las cuales se recogen elementos de la realidad social, vivencias y experiencias propias o compartidas<sup>15</sup>.

El trabajo de recopilación de información finalizó en Febrero de 2015 y a partir de allí se realizó el análisis.

## **2. Metodología**

Luego de la revisión de la bibliografía y emitida la opinión de los profesores, concluimos que la investigación debía hacerse a través de un cuestionario<sup>16</sup>. El mismo está formado por 15 preguntas:

- ✓ 14 preguntas cerradas, de múltiple opción
- ✓ 1 pregunta abierta, de opinión

Realizar un cuestionario donde la mayoría de las preguntas son cerradas tuvo por objetivo que los encuestados reflexionen sobre aspectos puntuales.<sup>17</sup> Además, este tipo de preguntas requieren menos tiempo por parte del encuestado para contestarlas y permiten su rápida codificación y análisis.

---

<sup>15</sup>SCOTT, W y MITCHEL, T, Sociología de la Organización, Editorial El Ateneo, (Buenos Aires 1978), pág., 134

<sup>16</sup>Ver Apéndice

<sup>17</sup>DEL CARRIL, Juan Carlos; DE MARCO, Myriam y USANDIVARAS, Silvia, Tesis y Tesinas en Ciencias Económicas, (Tucumán 2006), pág. 146

El cuestionario que se utilizó para el relevamiento de la información, está destinado a investigar cómo se visualiza la inserción laboral.

Como se describió en el primer punto del presente capítulo, no se contó con el padrón de egresados, razón por la cual, los encuestados fueron ubicados por ser conocidos o haber sido compañeros de las autoras y a su vez, algunos conocidos de estos.

Para desarrollar las encuestas se recurrió al método de muestreo no probabilístico por conveniencia. Este procedimiento consiste en obtener una muestra de acuerdo con la conveniencia del investigador, acudiendo a poblaciones accesibles.<sup>18</sup>

En las muestras no probabilísticas la elección de elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. La selección es intencional.<sup>19</sup>

Por último, en cuanto a metodología, se aclara que en los gráficos y tablas de análisis de los resultados se aplicó redondeo en los porcentajes, para trabajar sólo con números enteros.

### **3. Análisis de los resultados**

#### Características de la encuesta

Las encuestas, tuvieron como único requisito para ser respondidas, ser egresado de la Facultad de Ciencias Económicas (U.N.T.) con el título de Contador en el año que va desde Noviembre 2013 hasta Noviembre 2014. Y las mismas se realizaron como se detalla a continuación:

---

<sup>18</sup>GRANDE I. y ABASCAL E., Análisis de encuestas, Editorial ESIC, (Madrid), pág. 69.

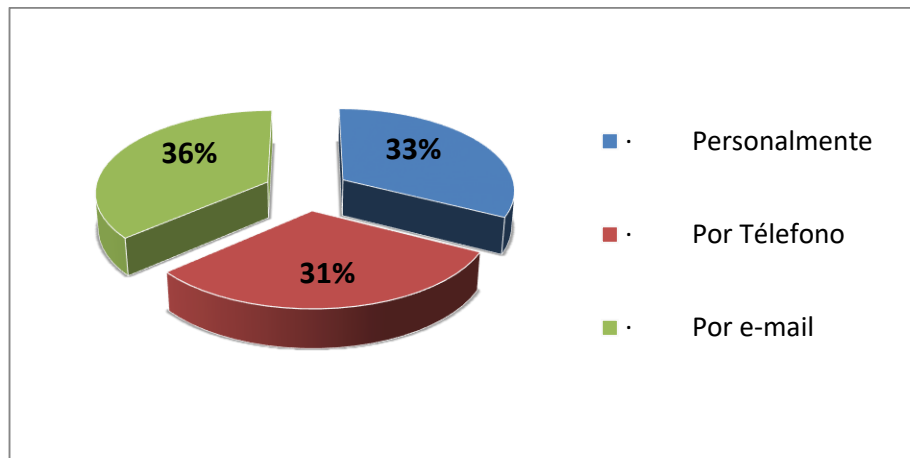
<sup>19</sup>DEL CARRIL, Juan Carlos; DE MARCO, Myriam y USANDIVARAS, Silvia, Tesis y Tesinas en Ciencias Económicas, pág. 119.

	<u>Solicitadas</u>	<u>Respondidas</u>
• Personalmente	30	25
• Por Teléfono	30	24
• Por <i>e-mail</i>	30	28
<b>TOTALES</b>	<b>90</b>	<b>77</b>

**Cuadro N° 1** – Comparación entre encuestas solicitadas a los Egresados y encuestas respondidas por estos

En el Gráfico N° 1 se muestran los porcentajes obtenidos de cada una de las formas en que se realizaron las encuestas a los setenta y siete egresados que forman la muestra.

**Gráfico N° 1:** Formas de realización de la encuesta



Características del grupo

Las edades de los egresados se ubican desde los 22 años de edad en adelante (hubo una sola persona encuestada con 38 años de edad que estableció el límite máximo de edades).

El siguiente cuadro (Cuadro N° 2) muestra la distribución según edades y situación laboral actual de la muestra encuestada.

SITUACIÓN LABORAL EDAD	ACTUALMENTE TRABAJA		ACTUALMENTE NO TRABAJA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Entre 22 y 25 años	21	58%	15	42%	36	47%
Entre 26 y 30 años	26	81%	6	19%	32	41%
Mayor de 30 años	9	100%	-	-	9	12%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>73%</b>	<b>21</b>	<b>27%</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>

**Cuadro N° 2 – Egresados encuestados clasificados según su situación laboral actual y edad**

Como puede observarse en el cuadro precedente, la mayoría de los encuestados se ubica en el rango que va entre los 22 y 25 años de edad. También se observa que una amplia mayoría ya está inserta en el mercado laboral; más adelante se analizará si están insertos en su profesión.

Situación Laboral Actual

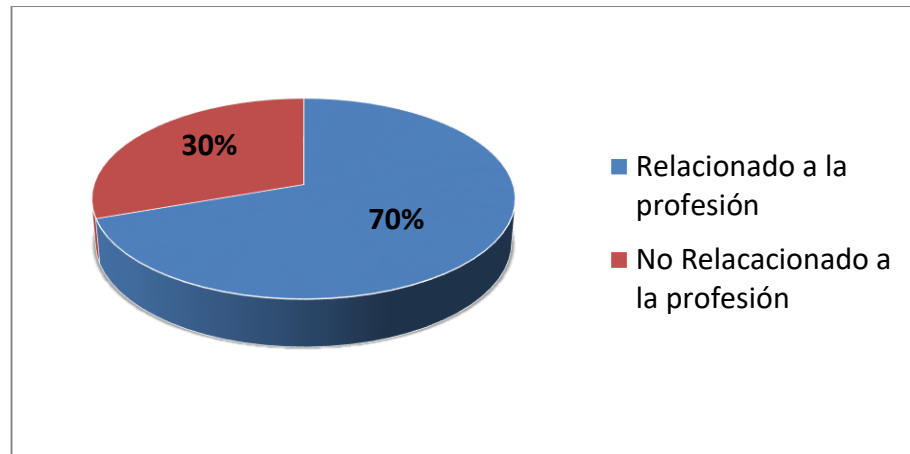
Con respecto a la situación laboral actual de los encuestados, puede observarse que el 73% trabaja, de este porcentaje se encontró que los egresados se

insertaron en el mercado laboral tanto en actividades relacionadas a la profesión como en actividades no relacionadas a la profesión, en un 70% y 30% respectivamente.

Se aclara que en la encuesta no se especificó que se entiende por “Actividades relacionadas a la profesión” o “Actividades no relacionadas a la profesión”, por lo que las respuestas fueron dadas en base a la percepción de los profesionales encuestados respecto a las actividades que realizan y como se relacionan éstas con la profesión.

Sus respuestas constituyen un dato objetivo siempre que quede claro que se trata de lo que han dicho ellos.<sup>20</sup>

### **Gráfico N° 2: Actividades en las que trabajan los encuestados**



Para más datos, la parte de la muestra que indica trabajar en actividades relacionadas a la profesión tiene, en su mayoría a las edades que oscilan entre 26 y 30 años, con el 46%, le siguen con el 38% los que tienen entre 22 y 25 años y los mayores de 30 años, representan el 16%

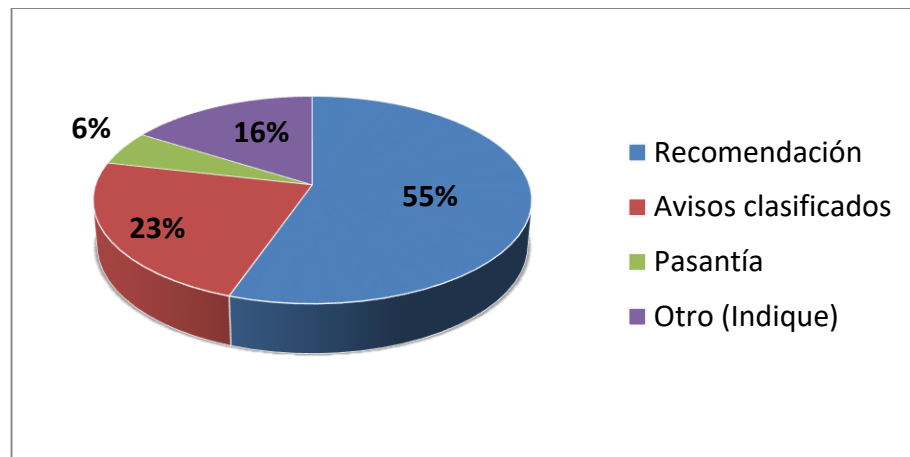
---

<sup>20</sup> ECO, Humberto, Cómo se hace una tesis, Trad. Por Baranda Lucía y Calvería Ibáñez, Editorial Gedisa (Barcelona, 1997), pág. 62.

También se puede indagar, respecto al trabajo actual, si es el primer puesto laboral que se ocupa y como se obtuvo el mismo. De los 56 indagados, el 34% de los encuestados que trabajan actualmente está ocupando su primer puesto de trabajo y el 66% ya trabajó anteriormente.

El gráfico N° 3 muestra como consiguieron su trabajo actual. La mayoría lo obtuvo mediante recomendación. La minoría lo obtuvo por pasantía. Un 23% gracias a los tradicionales avisos clasificados. Y el 16% que indicó haber conseguido el puesto actual de otra forma a las citadas en la encuesta, detalló que lo consiguió mediante concurso, envió del propio *curriculum* o por internet.

**Gráfico N° 3: Cómo se consiguió el actual puesto de trabajo**

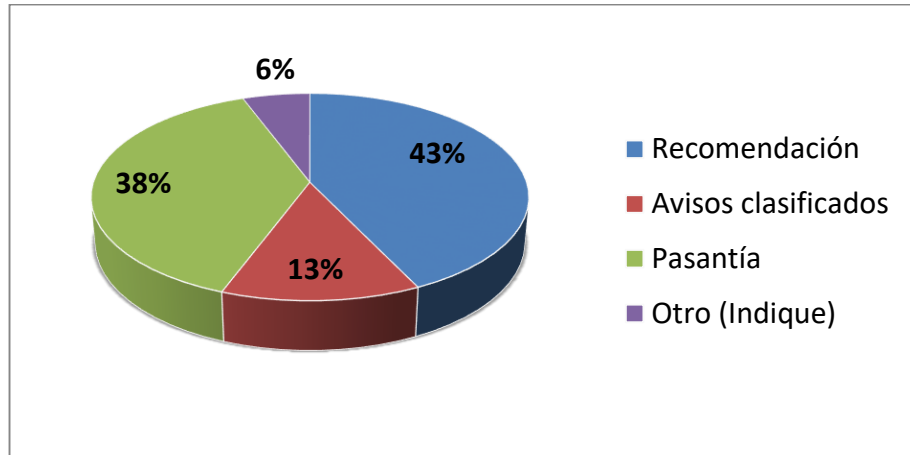


Se observó que el 33% de los recién graduados que no trabaja actualmente, nunca lo hizo.

Otra información respecto a la inserción laboral, indica que los encuestados que ya han trabajado, independientemente si lo hacen o no en la actualidad, se insertaron como lo muestra el Gráfico N° 4. Coincide, con respecto al Gráfico N° 3, en que la mayoría se insertó en el mercado laboral por medio de una recomendación. La minoría, en este caso el 6% se insertó por el Programa Provincial

“P.E.T.” (Programa de Entrenamiento para el Trabajo) que fue expuesto en el Capítulo III.

**Gráfico N° 4: Inserción del grupo**



Si se deja de lado la Recomendación, la mayoría de la muestra, se insertó por medio de una pasantía. Casi la mitad de los encuestados, el 52%, fue pasante. A su vez, el 23% de quienes trabajan actualmente lo hacen como pasantes y también el 38% obtuvo su primer trabajo como tales.

La opinión de los flamantes graduados en cuanto a la experiencia y los conocimientos que se obtienen en una pasantía fue la siguiente:

La experiencia y los conocimientos adquiridos en una pasantía son:	%
Muy importantes	39
Medianamente importantes	45
Poco importantes	9
Nada importantes	7

**Cuadro N° 3 – Opinión de los egresados en cuanto a experiencia y conocimientos adquiridos en una pasantía.**



Se destaca que la pregunta para obtener la opinión en cuanto a experiencia y conocimiento adquiridos en una pasantía se hizo a los setenta y siete encuestados independientemente si fueron o no pasantes.

A continuación, el Cuadro N° 4, compara la opinión respecto a los conocimientos que obtuvieron o pudieron obtener en una pasantía según fueron o no pasantes.

OPINIÓN	SITUACIÓN	FUE PASANTE		NO FUE PASANTE	
		N°	%	N°	%
Muy importantes	30	12	40%	18	60%
Medianamente importantes	35	19	54%	16	46%
Poco importantes	7	7	100%		-
Nada importantes	5	5	100%		-
<b>TOTALES</b>	<b>77</b>	<b>43</b>		<b>34</b>	

**Cuadro N° 4 – Comparación de opiniones en cuanto a conocimientos adquiridos en una pasantía, según fueron o no pasantes**

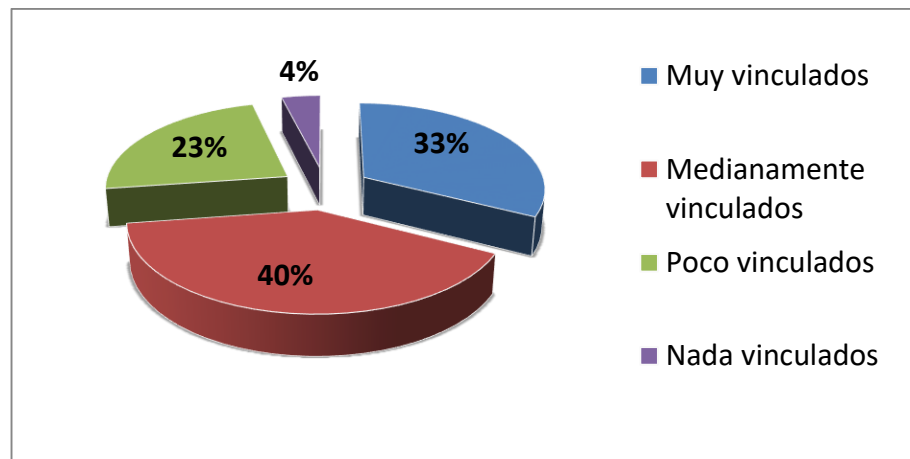
Es llamativo como el 100% de las respuestas “Poco importantes” o “Nada importantes” la dieron quienes fueron pasantes, mientras la respuesta “Medianamente importantes” obtuvo un 54% de las respuestas de estos y finalmente, un 40% de las respuestas “Muy importantes”.

Por otro lado, ninguno de los encuestados indico como nada o poco importantes a la experiencia y conocimientos adquiridos en una pasantía.

Consideraciones de los graduados encuestados

Una de las preguntas apuntaba a conocer como consideran los nuevos profesionales la vinculación que existe entre los conocimientos adquiridos como estudiante y la experiencia de la práctica profesional. El resultado arrojó los siguientes porcentajes.

**Gráfico N° 5: Consideración de la vinculación entre conocimientos adquiridos como estudiantes y la práctica profesional**



Con respecto a la dificultad que, creen, hay de inserción, el 71% de la muestra cree que la inserción menos dificultosa la tendría un graduado con experiencia y con un promedio mayor o igual a 7 y el 26% opina que sería más fácil para un graduado con experiencia y con promedio menor a 7. Tan sólo un 1% considera que sería más fácil para un graduado sin experiencia y con un promedio mayor o igual a 7 e idéntico porcentaje para Un graduado sin experiencia y con promedio menor a 7.

En cuanto a quienes tendrían una inserción más dificultosa el 82% considera que serian los graduados sin experiencia y con promedio menor a 7, el 17% consideran a un graduado sin experiencia y con un promedio mayor o igual a 7 y la

minoría, con un 1% consideran a un graduado con experiencia y con promedio menor a 7.

Sin duda los nuevos profesionales creen que lo más importante es la experiencia. Esto se confirma de manera contundente en las respuestas que dieron a la única pregunta abierta del cuestionario. Dicha pregunta fue: ¿Cuál/es considera Ud. como el/los factores más importante/s para insertarse en el mercado laboral?<sup>21</sup>

Tomando individualmente a cada factor, nombraron 25 factores, que sumados, teniendo en cuenta que cada individuo podía señalar más de un factor, se nombraron un total de 131 y de todos los factores que señalaron, el 33% de las respuestas indican a la experiencia como el factor más importante para insertarse en el mercado laboral. Con el 27% está como factor, la formación (donde se agrupo respuestas de: promedio, título obtenido, conocimientos teóricos, capacitaciones, idiomas y herramientas informáticas). Otras características personales (responsabilidad, disponibilidad horaria, buena dicción, cultura, presencia, apellido, proactividad actitud y edad) representaron un 23%. El 13% considera que lo más importante es tener contactos. Y, por último, el 4% señaló otros factores como: suerte, oportunidad y dinero.

FACTORES IMPORTANTES PARA INSERTARSE LABORALMENTE		
	<u>N°</u>	<u>%</u>
Experiencia	43	33%
Formación	35	27%
Otras Características Personales	30	23%
Contactos	17	13%
Otros	6	4%
<b>TOTALES</b>	<b>131</b>	<b>100%</b>

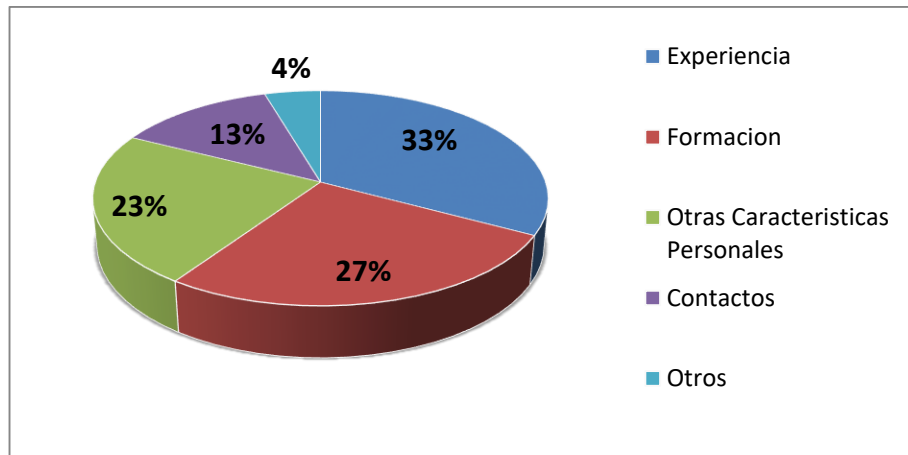
<sup>21</sup>Ver Apéndice, donde se muestran textualmente las respuestas brindadas por los encuestados.

**Cuadro N° 5 – Opiniones en cuanto a los factores más importantes en la inserción laboral de un contador**

Se aclara que la pregunta era abierta y que las posibles respuestas que marca el Cuadro N° 5 se eligieron por el porcentaje de respuesta recibido y a los efectos de una mejor exposición.

Gráficamente, el Cuadro N° 5 se representa así:

**Gráfico N° 6: Consideración de los factores más importantes en la inserción laboral de un contador**



También se quiere aclarar, que la encuesta no especificaba que se entiende por “inserción en el mercado laboral” ni lo que se entiende por “experiencia”.

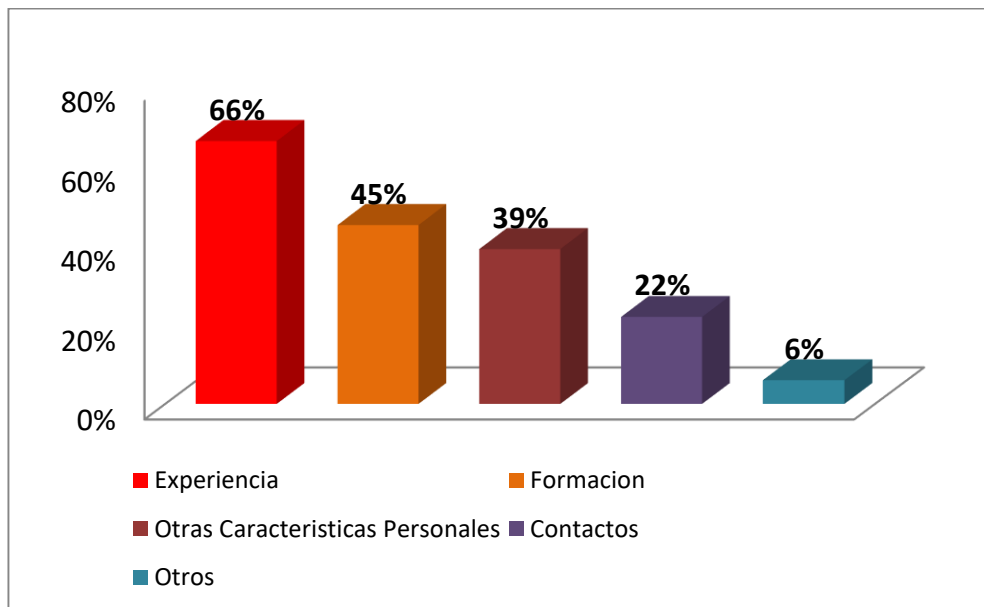
En el Capítulo I de este trabajo se dijo que “Inserción Laboral” es la introducción de personas al mercado del trabajo. Se podría decir, que la inserción laboral se da con el primer trabajo encontrado. Y según el diccionario, “experiencia” es: Práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo.

Se concluye que los encuestados toman estrictamente a la expresión “Inserción laboral de un Contador” como el primer puesto de trabajo que ocuparán

con título en mano, por lo que ya pueden haber adquirido experiencia en trabajos encontrados en su época de estudiante.

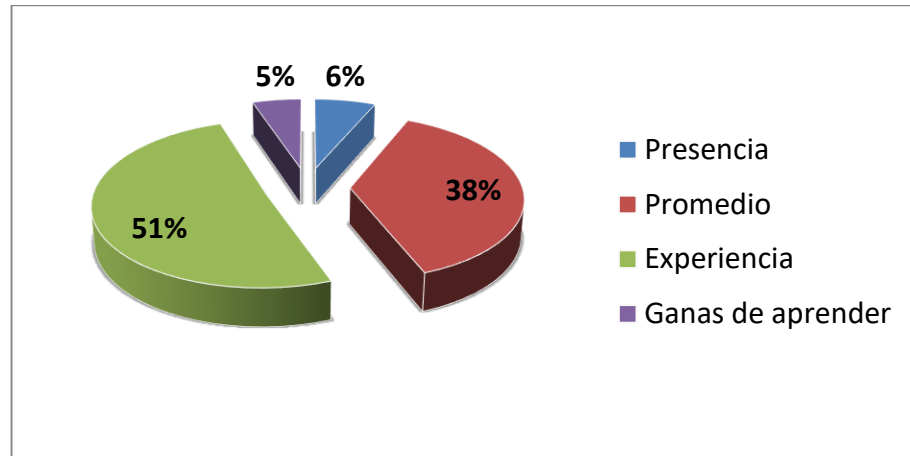
Si ahora tomamos, para la misma pregunta abierta, el número de respuestas, la experiencia fue respuesta en 43 de 77, es decir, representó un 66%, la formación estuvo en el 45% de las respuestas, otras características personales en el 39%, tener contactos en el 22% y otros se respondieron en el 6% de los casos.

**Gráfico N° 7: Factores más importantes en la inserción laboral de un contador**



El factor experiencia volvió a resonar en la pregunta referida a lo que se valora en una entrevista trabajo, aquí hay que destacar que el 100% de los encuestados ha tenido al menos una entrevista laboral, aunque nunca trabajo o actualmente no lo haga. Las respuestas se muestran en el siguiente gráfico:

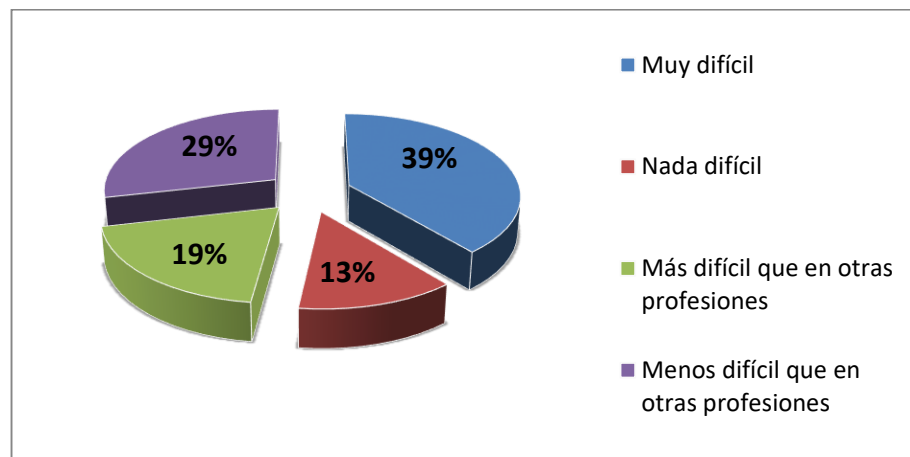
**Gráfico N° 8: Valoraciones en entrevistas de trabajo**



Más de la mitad de encuestados dice que se valoró su experiencia, el 38% piensa que lo que más se valoró fue su promedio y en menores proporciones la presencia y las ganas de aprender con un 6% y 5% respectivamente.

Otro punto que se indagó en concreto fue como ven la inserción laboral de un contador. El Gráfico N° 9 muestra el porcentaje obtenido en cada respuesta.

**Gráfico N° 9: Dificultad en la inserción laboral de un contador**



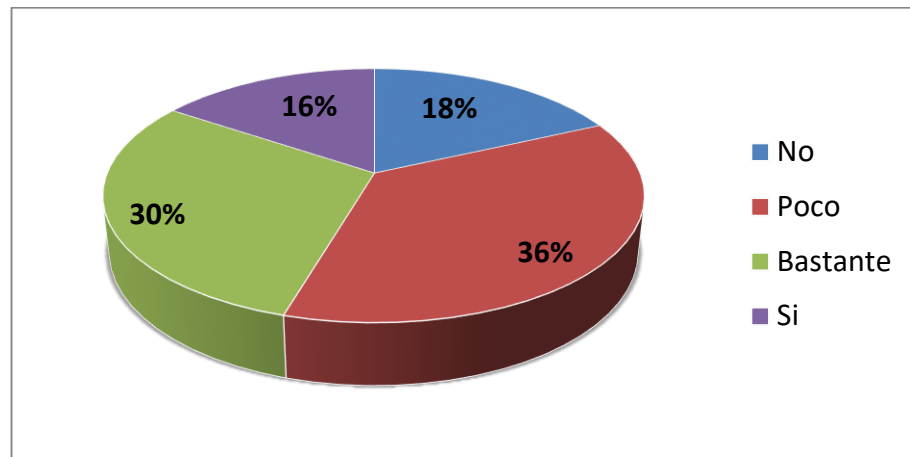
Opinión de la formación recibida

En cuanto a la opinión que tienen los encuestados sobre la formación recibida, se indagó 2 puntos:

- a) Si creen que un recién graduado responde a las exigencias de las empresas de hoy; y
- b) Si consideran que la teoría aprendida en la facultad fue acompañada con la práctica necesaria.

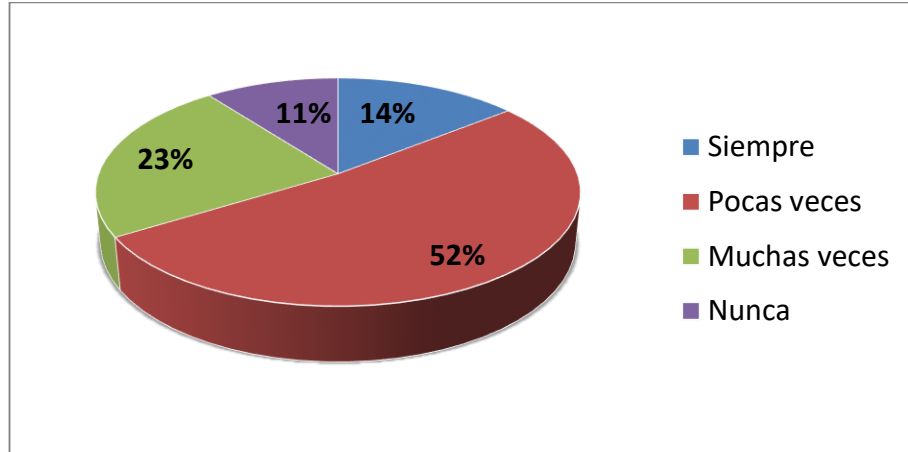
Gráficamente, estas 2 interrogantes se representarían como muestran los gráficos 10 y 11 respectivamente.

**Gráfico N° 10: Un recién graduado responde a las exigencias de las empresas de hoy**



Desanimadamente, la minoría opina que un recién graduado si responde a las exigencias de las empresas de hoy y la mayoría opina que responde poco a dichas exigencias.

**Gráfico N° 11: La teoría aprendida en la facultad es acompañada con la práctica necesaria**



Se destaca del gráfico precedente que más de la mitad de los flamantes profesionales, cree que son pocas las veces que se acompaña la teoría con la práctica necesaria en la facultad. Y la minoría, con un 11%, cree que nunca se acompaña la teoría con la práctica necesaria cuando se es estudiante.

#### **4. Cuestiones a Resaltar**

No se puede discutir la buena formación que brinda la Universidad Nacional de Tucumán y el prestigio que esto les otorga a sus graduados, aunque se cuestiona la ausencia de práctica profesional en algunos temas, así como el desconocimiento de las necesidades de los graduados.

En la encuesta realizada se hizo un relevamiento en cuanto a las necesidades y dificultades percibidas por los recién graduados en relación a su formación y a la inserción laboral.

En el punto anterior, análisis de los datos, se fueron mostrando los



resultados que se obtuvieron, ahora, se destaca:

→ En cuanto a la Formación Recibida

Una clara mayoría, el 52 %, considera que son **pocas las veces** que se acompaña la teoría con la práctica necesaria en la facultad. Y tan solo un 16% opina que un recién graduado **si** responde a las exigencias de las empresas de hoy, mientras que la mayoría opina que responde **poco** a dichas exigencias.

→ En cuanto a la Inserción Laboral

Es llamativa la importancia que los flamantes profesionales le dan a la experiencia en la profesión, 43 de 77, es decir, un 66%, dicen que el factor más importante para insertarse laboralmente en la profesión es la experiencia que se pudo adquirir en la época de estudiante.

El factor experiencia volvió a resonar en la pregunta referida a lo que se valora en una entrevista trabajo, con el 51% de las opiniones.

Como se redactó en el trabajo, “experiencia” es: Práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo. El 100% de los encuestados, son egresados con el plan de estudios 1983, el cual, como también se dijo, carece de una materia específica de Práctica Profesional Supervisada. Entonces, una clara adquisición de experiencia, que pudieron tener los encuestados, es por medio de las pasantías únicamente.

En la muestra analizada, el 52%, fue pasante y a su vez el 38% obtuvo su primer trabajo como tales.

El espacio laboral que se buscó para estudiantes por medio de pasantías, es de gran importancia para la inserción laboral en la profesión, pero al que no todos los estudiantes pueden acceder.

Es un gran logro que la Facultad de Ciencias Económicas haya implementado la materia Práctica Profesional Supervisada que une a la Universidad con el mercado laboral y que permite poner en práctica los conocimientos teóricos recibidos. Con esta implementación, se asegura que el 100% de sus egresados podrá desarrollar una serie muy diversificada de aprendizajes ligados al “saber”, “saber hacer”, “saber ser” y “saber estar” que harán menos traumática la llegada al mundo del trabajo.

## CONCLUSIÓN

Luego del análisis realizado podemos concluir que la inserción laboral de los contadores graduados posee un mercado laboral bastante específico.

Los egresados de la Universidad Nacional de Tucumán deben obtener su título muy bien preparados de modo de ser más competitivos en el mercado laboral actual. Este es el desafío de la Facultad de Ciencias Económicas, así como también impulsar la innovación y el desarrollo tecnológico.

Las universidades necesitan asegurar a la sociedad la formación de profesionales capacitados y comprometidos, no sólo con la obtención del título, sino que tengan plena conciencia de la necesidad del aprendizaje permanente.

El periodo de transición entre la universidad y el empleo es reconocido como crucial para el futuro desarrollo profesional.

Los estudiantes debemos tener en claro que, en la profesión elegida, enmarcar el título, no termina con la formación, está debe seguir. Si no es a través de especializaciones, será a través de la constante actualización que de una u otra forma se debe tener permanentemente durante el desarrollo del ejercicio profesional.

En cuanto a la inserción laboral de los estudiantes, vimos que ésta puede darse a través de: Pasantías, Becas, Programas de jóvenes profesionales, Programas Provinciales (PET y PIL), Práctica Profesional como materia en la facultad.

En el trabajo de investigación que se realizó, el 52%, fue pasante y a su vez el 38% obtuvo su primer trabajo como tales.

Ninguno tuvo una beca, ni formó parte de un programa de jóvenes profesionales, se resalta que acceder a estos medios de inserción es más limitado, en cuánto a que se exigen buenos promedios o la publicidad de los mismos no llega a un alto número de estudiantes.

El 6% se insertó por el Programa Provincial “P.E.T.” (Programa de Entrenamiento para el Trabajo).

Cómo el total de los encuestados, pertenece al viejo plan de estudios 1983, ninguno pudo tener la materia “Práctica Profesional Supervisada”, motivo por el

cual el espacio laboral que la Facultad buscó para sus estudiantes por medio de becas y pasantías, los programas de algunas empresas y los del Gobierno, son de gran importancia para la inserción laboral en la profesión, pero a los que no todos los estudiantes pueden acceder.

Sin duda, haber tenido "Práctica Profesional" le permite al recién graduado disminuir las inseguridades y ansiedades que, sumadas a las propias de la edad, se presentan en esta etapa. Además, según la clara mayoría de los encuestados, la experiencia, es fundamental a la hora de insertarse en el mundo del trabajo

Consideramos que resulta sumamente valioso que la Facultad de Ciencias Económicas haya implementado la materia "Práctica Profesional Supervisada" que une al ámbito académico con el mercado laboral y que permite poner en práctica los conocimientos teóricos recibidos. Con esta implementación, se asegura que sus egresados podrán desarrollar una serie muy diversificada de aprendizajes ligados al "saber", "saber hacer", "saber ser" y "saber estar" que harán menos traumática la llegada al mundo del trabajo.

# **Apéndice**

**Encuesta realizada a graduados de FA.C.E.U.N.T. 2.014**

---

---

**ENCUESTA SEMINARIO: "INSERCIÓN LABORAL DE UN CONTADOR" 2015**

Marque con una "X" la única respuesta que considera correcta.

1. Edad:

2. ¿Trabaja actualmente?

- Si, en algo relacionado con mi profesión
- Si, en algo no relacionado con mi profesión
- Actualmente no trabajo
- Nunca trabajé

3. ¿Cómo consiguió su trabajo actual?

- Recomendación
- Avisos clasificados
- Pasantía
- Otro (Indique)

4. ¿Es su primer trabajo?

- Si
- No

5. ¿Cómo consiguió su primer trabajo?

- Recomendación
- Avisos clasificados
- Pasantía
- Otro (Indique)

6. ¿Tuvo alguna pasantía?

- Si
- No

7. ¿Cómo considera Ud. la experiencia y los conocimientos adquiridos en una pasantía?

- Muy importantes
- Medianamente importantes
- Poco importantes
- Nada importantes

8. Considera que los conocimientos adquiridos como estudiante y la experiencia de la práctica profesional están:

- Muy vinculados
- Medianamente vinculados
- Poco vinculados
- Nada vinculados

9. ¿Quién considera que tendría una inserción menos dificultosa?

- Un graduado sin experiencia y con promedio menor a 7
- Un graduado sin experiencia y con un promedio mayor o igual a 7
- Un graduado con experiencia y con promedio menor a 7
- Un graduado con experiencia y con un promedio mayor o igual a 7

10. ¿Quién considera que tendría una inserción más dificultosa?

- Un graduado sin experiencia y con promedio menor a 7
- Un graduado sin experiencia y con un promedio mayor o igual a 7
- Un graduado con experiencia y con promedio menor a 7
- Un graduado con experiencia y con un promedio mayor o igual a 7

11. ¿Cómo considera la inserción de un contador recién graduado?

- Muy difícil
- Nada difícil
- Más difícil que en otras profesiones
- Menos difícil que en otras profesiones

12. ¿Cuál o cuáles, considera Ud. como el/los factor/es más importante/s para insertarse en el mercado laboral?

13. En su opinión, ¿El recién graduado responde a las exigencias de las empresas de hoy?

- No
- Poco
- Bastante
- Si

14. ¿Considera que la teoría aprendida en la facultad es acompañada con la práctica necesaria?

- Siempre
- Pocas veces
- Muchas veces
- Nunca

15. En entrevistas de trabajo, ¿se valoró más su...?

- Presencia
- Promedio
- Experiencia
- Ganas de aprender

**!!!!Muchas gracias por su tiempo!!!!**



**Respuestas a la pregunta “¿Cuál/es considera Ud. Como el/los factores más importante/s para insertarse en el mercado laboral?” de la Encuesta realizada a graduados**

1	Lo más importante es la experiencia
2	Experiencia sobre la práctica real
3	Al buscar opciones d trabajo para las que estoy preparada todos piden por lo general personas entre 30 y 45 años con experiencia mínima de 3 años. También en un estudio contable dan preferencia a aquellos que tengan un manejo fluido de los aplicativos que se emplean en la profesión sobre aquellos que no lo saben, porque el tiempo de aprendizaje para pulir cualquier error es menor. Considero que la U.N.T. en materias tan importantes en la actualidad como impuestos, quedo muy teórica cuando en la calle todo se maneja x medio d aplicativos.
4	Experiencia y buen manejo de herramientas informáticas
5	Experiencia y contactos, en ese orden
6	El conocimiento. Y ayuda y el apoyo de otros colegas con experiencia predispuestos a enseñarnos en el campo practico dado q mayormente la vida real es completamente a lo estudiado teóricamente en la facultad
7	Lo que más importa es la experiencia, pero si no te dan el trabajo, nunca tendrás experiencia y eso no lo entienden
8	Por mi experiencia te diría que aparte de adquirir experiencia.. Todo es mas fácil si tienes contactos, conocidos, familia que estén en la materia
9	Experiencia, tener conocidos y promedio alto
10	Contactos y experiencia
11	Responsabilidad; Conocimientos; Motivación; Flexibilidad, Aptitud; Iniciativa; Oportunidad; Experiencia.
12	Promedio y actitud
13	Experiencia
14	Promedio y pro actividad
15	Experiencia y promedio
16	Capacidades personales, experiencia y promedio
17	Experiencia y contactos
18	El tener o no tener experiencia es el punto más importante que vi más dificultoso al buscar un trabajo
19	Experiencia y contactos
20	La experiencia y también tener algunos contactos
21	Experiencia
22	Experiencia
23	Experiencia adquirida

24	Manejo de sistemas contables y paginas de AFIP y rentas
25	El titulo
26	Responsabilidad y conocimientos
27	Los conocimientos adquiridos
28	Conocimiento y compromiso para el trabajo
29	Habilidades para las tareas que deben realizar
30	Estar graduado y ser joven
31	Tener un CV competitivo
32	Contar con recomendaciones
33	Independencia laboral y experiencia
34	Desenvolvimiento con la gente
35	Conocimientos teóricos y ganas de aprender la parte practica
36	Formación universitaria
37	Buen desempeño en el puesto
38	Experiencia
39	Tener calle
40	Experiencia, el promedio no importa
41	Experiencia
42	Experiencia en la profesión
43	Edad no muy avanzada
44	Tener experiencia
45	Predisposición para trabajar
46	Experiencia y tener conocidos que te hagan entrar a trabajar
47	Que buenos contadores te recomienden
48	Desde que era estudiante y buscaba trabajo, no me tomaban porque no tenía experiencia. Los empleadores quieren experiencia
49	Es muy importante el promedio y tener un apellido conocido en el ambiente
50	Para trabajar en un estudio, experiencia. Para ser independiente: plata
51	Experiencia
52	Experiencia, contactos, sin promedio aplazo y menor de 30 años
53	Tener tiempo full time
54	Suerte! Mucha suerte de que quieran alguien sin experiencia
55	Experiencia
56	Varios, pero el principal es la experiencia
57	Es importante tener conocimientos de computación y si se puede varios idiomas
58	Paciencia, porque la búsqueda es larga
59	Contar con experiencia comprobable

60	Experiencia, manejo de herramientas informáticas, contactos, promedio aceptable, responsabilidad, capacitaciones realizadas
61	La verdad que creo que se necesita suerte y ganas de golpear muchas puertas
62	Experiencia
63	Ser hijo de algún contador importante
64	Tener buena presencia y ganas de aprender
65	Experiencia y ser cultos
66	Haber hecho muchos cursos
67	Los contadores no quieren enseñar, así que buscan gente con experiencia
68	Experiencia
69	Promedio alto
70	Recomendaciones de alguien pesado en la profesión
71	Conocidos que ya trabajan
72	Experiencia, disponibilidad horaria y suerte
73	Ser responsable, buena dicción, cultura general y conocimiento de la profesión
74	Tener la carrera hecha en 5 años y a la vez experiencia (imposible si no sos "hijo de ")
75	Experiencia
76	Tener promedio alto y haber terminado la carrera a termino
77	La situación actual del país, Tucumán es una provincia muy densamente poblada y se "conocen todos" no se valora el conocimiento y el esfuerzo como otras provincias (en Salta o Neuquén te respetan te tratan de contador, aquí de uno más, sos un chango mas) es una idiosincrasia cultural

# **Anexo**

**Ley 26.427**

Créase el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional.

Sancionada: Noviembre, 26 de 2008.

Promulgada de Hecho: Diciembre, 18 de 2008.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

ARTICULO 1º — Créase el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional para los estudiantes de la Educación Superior (Capítulo V, Ley 26.206) y la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos (Capítulo IX, Ley 26.206) y de la Formación Profesional (Capítulo III, Ley 26.058), en todos los casos para personas mayores de DIECIOCHO (18) años a cumplirse en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, con excepción de las empresas de servicios eventuales aun cuando adopten la forma de cooperativas.

ARTICULO 2º — Se entiende como "pasantía educativa" al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.

ARTICULO 3º — Los objetivos del sistema de pasantías educativas son lograr que los pasantes:

- a. Profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria;
- b. Realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan;
- c. Incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo;
- d. Adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral;
- e. Aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes;

- f. Cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura;
- g. Se beneficien con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas referidos en el artículo 1° de la presente ley;
- h. Progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

ARTICULO 4° — Los objetivos del sistema de pasantías apuntarán, además, a generar mecanismos fluidos de conexión entre la producción y la educación, a los efectos de interactuar recíprocamente entre los objetivos de los contenidos educativos y los procesos tecnológicos y productivos.

ARTICULO 5° — Para implementar el sistema de pasantías educativas, las autoridades de las instituciones y organismos de conducción educativa reconocidos establecerán el diseño de un proyecto pedagógico integral de pasantías a nivel institucional, como marco para celebrar convenios con las empresas u organismos en los que se aplicará dicho sistema. En el caso de los convenios suscritos por autoridades de instituciones educativas, cualesquiera sea su nivel y ámbito de dependencia, las autoridades educativas jurisdiccionales deben ser notificadas fehacientemente en el curso de los CINCO (5) días hábiles posteriores a la firma del convenio, conforme el procedimiento que determine la reglamentación.

ARTICULO 6° — En los convenios de pasantías educativas, deben constar como mínimo los siguientes requisitos:

- a) Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben;
- b) Objetivos pedagógicos de las pasantías educativas en relación con los estudios entre los cuales se convocará a los postulantes de las pasantías;
- c) Derechos y obligaciones de las entidades receptoras de los pasantes y de las instituciones u organismos educativos;
- d) Características y condiciones de realización de las actividades que integran las pasantías educativas y perfil de los pasantes;
- e) Cantidad y duración de las pasantías educativas propuestas;
- f) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes;
- g) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante;

- h) Régimen de la cobertura médica de emergencias a cargo de la empresa u organización y entidad que atenderá los compromisos derivados de la Ley 24.557, de Riesgos del Trabajo;
- i) Planes de capacitación tutorial que resulten necesarios;
- j) Plazo de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad, o prórroga;
- k) Nómina de personas autorizadas por las partes firmantes a suscribir los acuerdos individuales de pasantías educativas.

ARTICULO 7° — Las autoridades de las instituciones u organismos educativos informarán a la comunidad educativa sobre los convenios firmados con organismos públicos o empresas privadas, y comunicarán fehacientemente al alumnado, con antelación a cada convocatoria: los procedimientos, requisitos, vacantes, criterios de asignación y plazos para postular a las pasantías. Los estudiantes podrán acceder a copias de los convenios a simple solicitud.

Por vía reglamentaria se definirán los criterios sobre la asignación de postulantes a las pasantías, en función de pautas objetivas, que tendrán la adecuada difusión para preservar la igualdad de oportunidades de los postulantes.

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

ARTICULO 9° — En los acuerdos individuales de pasantías educativas se harán constar como mínimo los siguientes requisitos:

- a) Nombre y apellido del pasante, número de CUIL y domicilio real;
- b) Denominación, domicilio y personería de las partes institucionales y datos de las personas autorizadas a suscribir el acuerdo, conforme el convenio;
- c) Derechos y obligaciones de las partes;
- d) Plan de pasantía educativa según lo establecido en el artículo 17 de la presente ley;
- e) Duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa;
- f) Monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo;
- g) Enumeración de las tareas asignadas al pasante;

- h) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante;
- i) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante;
- j) Nombre y apellido y número de CUIL/CUIT de los tutores y de los docentes guías asignados por las partes referidas en el artículo 1° de la presente ley.

ARTICULO 10. — Cada institución u organismo educativo debe conservar los originales de los convenios, llevar un registro de los acuerdos individuales de pasantías educativas, estructurar un legajo por cada pasante, asignar los docentes guías y supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías, dando especial énfasis al cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas de los pasantes. El desempeño de la función de docente guía será incompatible con cualquier cargo rentado en la empresa u organización donde se desarrolle la pasantía.

ARTICULO 11. — Las empresas y organismos deben conservar los originales de los convenios y acuerdos que suscriban en los términos de la presente ley, por un plazo de CINCO (5) años posteriores a la finalización de su vigencia; llevar un registro interno de cada uno de ellos, y comunicarlos a los organismos de seguridad social y tributarios, conforme a lo establecido en el artículo 19 de la Ley 25.013, designar tutores para las pasantías educativas que tengan experiencia laboral específica y capacidad para planificar, implementar y evaluar propuestas formativas.

ARTICULO 12. — Las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en la que éstas se desarrollan. Esta figura no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados.

Si luego de la pasantía educativa se contrata a la persona por tiempo indeterminado, no se puede hacer uso del período de prueba del artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 13. — La duración y la carga horaria de las pasantías educativas se definen en el convenio mencionado en el artículo 6°, en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar, por un plazo mínimo de DOS (2) meses y máximo de DOCE (12) meses, con una carga horaria semanal de hasta VEINTE (20) horas. Cumplido el plazo máximo establecido, una vacante de pasantía educativa puede renovarse a favor del mismo pasante, por hasta SEIS (6) meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes, conforme el artículo 9° de la presente.



ARTICULO 14. — Las actividades de las pasantías educativas se llevan a cabo en las instalaciones de las empresas u organismos, o en los lugares que éstas dispongan según el tipo de labor a desarrollar. Dichos ámbitos tienen que reunir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por la Ley 19.587 —Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo— y sus normas reglamentarias. Además, las empresas u organismos deben incorporar obligatoriamente a los pasantes al ámbito de aplicación de la Ley 24.557 —Ley de Riesgos del Trabajo— y sus normas reglamentarias, y acreditarlos ante la unidad educativa correspondiente.

ARTICULO 15. — Los pasantes reciben una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En caso de haber más de un convenio aplicable, se tomará en cuenta el más favorable para el pasante. Para el caso de actividades que no cuenten con convenio colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía.

Los pasantes reciben, conforme a las características de las actividades que realicen, todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal según se especifique en la reglamentación. Asimismo se debe otorgar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en la Ley 23.660 —Ley de Obras Sociales —.

ARTICULO 16. — Los gastos administrativos correspondientes a la implementación de las pasantías educativas, si los hubiera, no pueden imputarse ni en todo ni en parte a la asignación estímulo del pasante; se establece para estos gastos, un tope máximo de un CINCO POR CIENTO (5 %) del valor de la asignación estímulo.

ARTICULO 17. — El docente guía por parte de la institución educativa y el tutor por parte del organismo o empresa, en el marco de lo establecido en el artículo 5º, elaboran de manera conjunta, un plan de trabajo que determine el proceso educativo del estudiante para alcanzar los objetivos pedagógicos. Este plan se incorpora al legajo individual de cada pasante, que obra en la institución u organismo educativo, conforme se establece en el artículo 10, y será notificado fehacientemente al pasante.

ARTICULO 18. — La implementación del plan de pasantías educativas, su control y evaluación es responsabilidad de los profesores guías y de los tutores, quienes elaborarán informes periódicos, que se incorporarán al legajo individual de cada acuerdo establecido en el artículo 10. En el término de TREINTA (30) días corridos posteriores a la finalización de la pasantía educativa, los tutores designados deben remitir a la unidad educativa un informe con la evaluación del desempeño del pasante. Las partes

firmantes extenderán en todos los casos a los pasantes un certificado de pasantía educativa en el que conste la duración de la pasantía y las actividades desarrolladas; asimismo a su solicitud se extenderán certificaciones de las funciones cumplidas a los docentes guías y a los tutores, indicando la cantidad de pasantes y el tiempo de dedicación.

ARTICULO 19. — El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá el contralor del cumplimiento de la presente ley con relación a las empresas y organismos para que no se alteren sus objetivos. En caso de incumplimiento por parte de la empresa de alguno de los requisitos o características que tipifican a esta especial relación, la pasantía educativa perderá el carácter de tal y será considerada contrato laboral por tiempo indeterminado. En dicho caso, regirán todas las sanciones e indemnizaciones que correspondan para la relación laboral no registrada.

Atento el carácter excepcional de este régimen, en caso de duda se entenderá que la relación habida entre el alumno y la empresa u organismo es de naturaleza laboral, aplicándose el régimen de la Ley 20.744 y complementarias.

ARTICULO 20. — El Ministerio de Educación, dentro del Consejo Federal de Educación y del Consejo de Universidades, y con participación del Instituto Nacional de Educación Tecnológica, para los casos que corresponda, dispondrá un registro unificado de los convenios suscriptos por las instituciones y organismos educativos que participen en el sistema, organizará mecanismos para el apoyo técnico, para la capacitación de los docentes guías y para el control del cumplimiento de los objetivos pedagógicos de las pasantías, en lo que compete a las funciones de las instituciones y organismos educativos. Periódicamente realizará por sí o en acuerdo con los citados consejos, la realización de controles muestrales que permitan mejorar en forma integral la gestión de las pasantías educativas. Asimismo, deberán realizarse controles ante la presentación de denuncias de irregularidades en el cumplimiento de las pasantías educativas y las responsabilidades de las partes intervinientes.

ARTICULO 21. — Las empresas y organismos tendrán un cupo máximo de pasantes, que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijará a través de la reglamentación correspondiente, cupo que será proporcional al tamaño de la empresa y a la cantidad de tutores que la misma asigne.

ARTICULO 22. — Derógase la Ley 25.165 —Ley de Pasantías Educativas—, el artículo 2º de la Ley 25.013 —Ley de Reforma Laboral—, el Decreto 340/92, el Decreto 93/95, y sus normas reglamentarias y complementarias, y el artículo 7º del Decreto 487/2000.

ARTICULO 23. — Cláusula transitoria. Los contratos de pasantías que se encuentren vigentes al momento de la promulgación de la presente ley deberán adecuarse a sus prescripciones en el término de CIENTO OCHENTA (180) días, excepto en lo referido al artículo 13, sobre duración de las pasantías educativas, los que se cumplirán hasta la finalización del plazo originalmente suscripto, no pudiendo ser renovados ni prorrogados.

(Nota: por art. 15 de la Resolución Conjunta N° 825 y 338/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Educación B.O. 27/10/2009 se aclara que los CIENTO OCHENTA (180) días que establece el presente artículo, son hábiles administrativos. Vigencia: el primer día hábil del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial)

ARTICULO 24. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS VEINTISEIS DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL OCHO.

— REGISTRADA BAJO EL N° 26.427 —

JULIO C. C. COBOS. — EDUARDO A. FELLNER. — Enrique Hidalgo.

— Juan H. Estrada.

## ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO

### a) General:

DEL CARRIL, Juan Carlos; DE MARCO, Myriam y USANDIVARAS, Silvia, Técnicas para construir y exponer temas económicos y administrativos, 2º Edición, (Tucumán 2007)

DEL CARRIL, Juan Carlos; DE MARCO, Myriam y USANDIVARAS, Silvia, Tesis y Tesinas en Ciencias Económicas, 1º Edición, (Tucumán 2006).

### b) Especial:

ALLES, Martha, Diccionario de términos de Recursos Humanos, 1º Edición, (Buenos Aires, 2012)

GRISOLIA, Julio Armando, Derecho del trabajo y de la seguridad social, Tomo I, (Buenos Aires, 2005).

MARTINEZ SELVA, José María, Estrés Laboral Guía para empresarios y empleados, Editorial Pearson Educación, (Madrid 2004).

### c) Otras Publicaciones:

Consultas en Internet: [www.tucuman.gov.ar](http://www.tucuman.gov.ar), (Octubre 2014).

Consultas en internet: Consejos para armar mi CV <http://rig.tucuman.gov.ar>, (Diciembre 2014)

Federación Argentina de Consejos Profesionales en Ciencias Económicas, en Internet: [www.facpce.org.ar/web2011/files/img\\_prof\\_art\\_tec/bernabeu.pdf](http://www.facpce.org.ar/web2011/files/img_prof_art_tec/bernabeu.pdf) (Diciembre 2014)

Infoleg, Información Legislativa, Pasantías Educativas, Ley 25.165, en Internet: [www.infoleg.mecon.gov.ar](http://www.infoleg.mecon.gov.ar). (Diciembre 2014)

Informe sobre la carrera Contador Público Nacional y Perito Partidor, en Internet: <http://bdigital.uncu.edu.ar/2838>, (Noviembre 2014).

La inserción laboral de los graduados universitarios, en Internet: <http://www.buenosaires.iipe.unesco.org/documentos/la-inserci-n-laboral-de-los-graduados-universitarios> (Enero 2015)

La Nación, en Internet: [www.lanacion.com.ar/1313103-consultorio-laboral-antes-de-empezar-una-pasantia](http://www.lanacion.com.ar/1313103-consultorio-laboral-antes-de-empezar-una-pasantia), nota del Sábado 09 de octubre de 2010 (Noviembre 2014)

La Nación, en Internet: <http://www.lanacion.com.ar/732128-hay-cada-vez-mas-graduados-para-menos-puestos-de-trabajo>, Nota del Lunes 22 de agosto de 2005 (Enero 2015)

Ley de Educación, Seguridad Social y Pasantías, N° 26.427 (B.O. 22/12/2008)

Programa de Jóvenes Profesionales, en Internet: [www.cerveceriaymalteriaquilmes.com](http://www.cerveceriaymalteriaquilmes.com), (Octubre 2014).

Programa de Jóvenes Profesionales, en Internet: [www.icbc.zonajobs.com.ar](http://www.icbc.zonajobs.com.ar), (Octubre 2014)

Programa de Jóvenes Profesionales, en Internet: [www.cocacoladeargentina.com.ar](http://www.cocacoladeargentina.com.ar) , (Octubre 2014).

Programa de Jóvenes Profesionales, en Internet: [www.arcor.com.ar](http://www.arcor.com.ar), (Octubre 2014).

Programa de Jóvenes Profesionales, en Internet: [www.ypf.com](http://www.ypf.com), (Octubre 2014).

Programa de Jóvenes Profesionales, en Internet: [www.tjobs.com.ar](http://www.tjobs.com.ar), (Octubre 2014).

Real Academia Española, en Internet: [www.rae.es](http://www.rae.es), (Octubre 2014)

Técnicas De Búsqueda De Empleo, en Internet: [www.upm.es](http://www.upm.es) (Noviembre 2014)

Universidad Nacional de Tucumán, Facultad de Ciencias Económicas, en Internet: [www.face.unt.edu.ar](http://www.face.unt.edu.ar), (Diciembre 2014).

UNT Campus Virtual, Práctica Profesional Supervisada, en Internet: [www.campusvirtual.unt.edu.ar](http://www.campusvirtual.unt.edu.ar) (Noviembre 2014).

## ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
Resumen.....	1
Prólogo.....	3

### CAPÍTULO I

#### INSERCIÓN LABORAL DE UN CONTADOR

1. Introducción.....	4
2. Finalización de la carrera.....	6
3. Características de un recién graduado.....	9
4. Factores condicionantes de las trayectorias laborales.....	11
5. Mercado de trabajo para un Contador.....	14

### CAPÍTULO II

#### TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS PARA REALIZAR UNA PRIMERA BÚSQUEDA LABORAL

1. Introducción.....	18
2. Técnicas de Búsqueda de Empleo.....	21
3. Curriculum Vitae.....	27
4. Entrevista Laboral.....	32
5. Competencias.....	35

### CAPÍTULO III

#### PRÁCTICA PROFESIONAL A NIVEL ESTUDIANTIL

1. Introducción.....	41
2. Pasantía.....	43

3. Becas.....	52
4. Empresas con programas de “Jóvenes Profesionales”.....	54
5. Programas Provinciales.....	58
6. Práctica Profesional como materia en la Facultad de Ciencias Económicas (U.N.T.).....	63

## CAPÍTULO IV

### ESTUDIO AGRADUADOS RECIENTES

1. Introducción.....	70
2. Metodología.....	72
3. Análisis de los resultados.....	73
4. Cuestiones a resaltar.....	86
Conclusión.....	89
Apéndice.....	91
Anexos.....	98
Índice Bibliográfico.....	106
Índice.....	109