

LN 4/10/17

REFORMA EDUCATIVA

Las pasantías no son la solución

Marcos Gallacher

—PARA LA NACION—

Existe abundante evidencia relativa de la importancia del “aprender haciendo” (en inglés, *learning by doing*) sobre las capacidades individuales. De lo anterior, sin embargo, no se desprende que sea conveniente reemplazar aun parcialmente (como proponen las autoridades del Ministerio de Educación) métodos convencionales de aprendizaje por pasantías.

En efecto, para insertarse en el mercado laboral un joven debe incorporar competencias básicas que le permitan integrarse a un grupo y realizar tareas inicialmente sencillas pero de creciente complejidad. Debe poder comunicarse claramente en forma verbal y escrita, seguir indicaciones y, por supuesto, tener iniciativa. En palabras de Herbert Simon (premio Nobel de Economía), debe también tener cierto grado de “docilidad” para aceptar la autoridad que surge de una estructura

jerárquica. Asimismo, se requieren de él habilidades de razonamiento lógico, de manipulación numérica y de interpretación de evidencia cualitativa y cuantitativa. Por último, tiene que aceptar la idea de que el progreso individual no es un “derecho”, sino el resultado de esfuerzo aplicado en forma constante.

Muchos jóvenes carecen de las habilidades y actitudes mencionadas anteriormente. Esto, sin embargo, no se debe a que no han tenido oportunidad de realizar una pasantía, sino, por el contrario, son el resultado de un sistema educativo con graves falencias. Si esto es así, pretender “resolver” el problema del desempleo y subempleo de los jóvenes a través de la implementación de pasantías parece, en el mejor de los casos, ingenuo.

Las empresas demandan pasantes cuando éstos pueden aportar un valor al menos tan alto como el

costo en el cual tienen que incurrir para incorporarlos. Para la empresa existe un costo aun cuando los pasantes trabajen sin recibir retribución alguna: alguien debe guiarlos y darles instrucciones; y se les confiarán tareas con resultados que pueden ser inicialmente menos que satisfactorios. También es obligatorio gestionarles un seguro del tipo ART. Pero además, y como en el caso de cualquier empleado, la empresa que incorpora un pasante se expone a potenciales demandas que pueda éste hacerle. Estos y otros costos son especialmente importantes por el corto tiempo en el cual un pasante normalmente trabaja en la organización.

El “aporte” que el trabajo le reporta al pasante es muy variable. Podrá ser alto si la pasantía no es obligatoria y tanto la empresa como el pasante están motivados por conveniencia mutua. Pero será nulo, o aun negativo, si estas

condiciones no se dan: una pasantía “obligatoria” corre el riesgo de desvirtuarse y terminar en un simple certificado que la empresa le da al alumno y que éste presenta luego en la escuela para obtener el “cumplido”.

No existen trabas para que jóvenes trabajen durante los largos períodos (tres meses) de vacaciones que caracterizan el ciclo escolar. Muchos ya lo hacen. Una experiencia de este tipo, voluntariamente acordada entre las partes, es mucho más productiva que el requisito formal de la “pasantía” diseñada en forma forzosa por las autoridades de una escuela. La limitación para que más jóvenes realicen trabajos temporarios de este tipo está asociada más a la rigidez del mercado laboral argentino que a la falta de capacidad de los potenciales pasantes. ●

Secretario académico, Universidad del CEMA