

PRÁCTICAS PROFESIONALES UNIVERSITARIAS COMO MECANISMO DE INSERCIÓN LABORAL, MODALIDAD DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN

PROFESSIONAL UNDERGRADUATE INTERNSHIPS AS LABORAL INSERTION DEVISE, WORK MODALITY AND HIRING.

MARTHA CECILIA SABALA MORENO.

Universidad del Valle. Colombia.

ERICO RENTERÍA-PÉREZ

Universidad del Valle-Colombia.

FÁTIMA DÍAZ-BAMBULA

Universidad del Valle-Colombia.

***Autor de correspondencia:**

martha.sabala@correounivalle.edu.co.

El artículo discute la necesidad de reflexionar lo educativo en relación con cambios y transformaciones en el mundo del trabajo, particularmente en un espacio clave de la educación superior correspondiente a las prácticas profesionales. Se reconocen cuestiones como preparación y legitimación de la institucionalidad social; así como el reconocimiento del sistema de producción y trabajo partiendo de un ámbito privilegiado implicado en las prácticas profesionales universitarias. Estas se refieren como mecanismos para la inserción laboral al constituirse como escenarios de aplicación de la teoría y conocimientos disciplinares, en el abordaje de problemáticas en contextos reales, en entidades u organizaciones, con condiciones asociadas al "trabajo digno o pleno". En este caso, las prácticas refieren un estatuto tipo empleo tradicional, un proyecto concreto orientado a asegurar una mejoría en la futura (incierto) situación laboral, y a encajar en un tipo de profesional que trabaja físicamente o a distancia, recoge datos, administra las infraestructuras tecnológicas, se duplica en las redes, es flexible, maneja la incertidumbre, y trabaja -como tendencia identificable- en condiciones precarias derivadas de la paradoja de ser estudiante- trabajador, caracterizada a su vez en medio de la reinstitucionalización actual del mundo del trabajo como forma de vinculación y de contratación. La reflexión se basa en experiencias de investigación y aproximaciones conceptuales derivadas de espacios académicos y aplicados a nivel profesional, alrededor de conceptos como empleabilidad en su sentido multi-dimensional e incluye la inserción laboral y reconoce el fenómeno de las prácticas profesionales universitaria como una modalidad de trabajo que se consolida cada vez más en la reinstitucionalización del mismo, y termina legitimando otras esferas de la actividad ocupacional que deben ser analizadas más allá de los aspectos curriculares y académicos exclusivamente. Finalmente, las prácticas profesionales universitarias se reconfiguran como un espacio social de proyección e inserción en y por el trabajo.

Palabras Claves: Prácticas profesionales, mundo del trabajo, inserción laboral, psicología Organizacional y del Trabajo, empleabilidad.

The article discusses the need to reflect on the educational level related to changes and transformations in the world of work, especially regarding higher education's professional internships. Issues related to preparedness and the legitimization of social institutions are recognized, as well as the recognition of production and work systems. Those are referred to as devices for labor incorporation, as they become scenes to apply disciplinary theories and knowledge, in order to assume problems at real contexts, institutions, and organizations, with conditions associated with "decent or full jobs". In this case, internships refer to a traditional status job, a concrete project-oriented to ensure a better future, (uncertain) working conditions, and to match with some kind of professional who works fiscally or virtually, collects data, is involved with technological structures, duplicates in networks, is flexible, handles with uncertainty, and works – as an identifiable trend- on precarious paradoxical condition of being a student-worker, characterized as well as a means for the actual re-institutionalization of the world of work as a form to be included and hired. This reflection is based on research experiences and conceptual approximation from academic and applied spaces at professional levels, related to concepts such as Employability in its multi-dimensional sense and includes labor insertion and recognizes the undergraduate professional internships phenomena as a working modality which is being consolidated at re re-institutionalization of the work itself, and ends up legitimating other social spheres of occupational activity that must be discussed beyond curricular and academic aspects exclusively. Finally, undergraduate professional internships are reconfigured as a social space of projection an insertion in and for work.

Keywords: internships, world of work, labor insertion, organizational and work psychology, employability.

INTRODUCCIÓN

La tendencia a concebir la relación entre la esfera de la educación y la promesa social e histórica centrada en el trabajo se torna cada vez más distante, especialmente debido a diversidad de fenómenos que afectan al mundo laboral: el aumento de la desocupación, la creciente precarización de la fuerza de trabajo, la desindustrialización y la transformación en los procesos de producción en algunos países desarrollados y crisis del concepto “trabajo”, en tanto representación social de empleo (Rentería & Malvezzi, 2018; Rentería, 2019) en el capitalismo contemporáneo. En este contexto, la reflexión particularmente de una de las dimensiones constitutivas del concepto de “trabajo”, como empleo y su futuro (Bauman, 1998; Neffa, 1999; Castel, 2010), y su derivación en la formación profesional es relevante en la medida que el mundo del trabajo y la evolución de los sistemas educativos han venido constituyendo una gran paradoja: un avance significativo en el nivel educativo pero mayor dificultad para la inserción laboral y social plena. Ibarrola (2004/1994) y Castillo (2005) señalan que esto varía entre grupos juveniles específicos de -forma similar a como se afectan otros grupos poblacionales- y que enfrentan variables o dimensiones determinantes tanto en la demanda como en la oferta laboral, implicando un “abismo” que para algunos separaría la realidad profesional de su representación social en el ámbito académico, pero su interdependencia se encuentra permeada por flujos de cambio y permanencia a partir de determinantes sociológicos, económicos, conocimientos, y la tendencia del progreso como continuidad no problemática por lo incierto, por la incertidumbre (Beck, 2002). Además, existen otros factores fundamentales integrados en la relación estudiante-academia

que según Rentería (2019), al compararlos con aspectos propios a nivel contractual en los que se mantienen parámetros típicos de la relaciones de empleo como: la subordinación, las formas de compensación, los contenidos, los horarios y puestos estables entre otros, pero como lo señala el autor, se presentan de manera diferenciada al contrastarlos con modalidades de trabajo como el *outsourcing*, los servicios profesionales independientes, el trabajo asociativo, los trabajadores de plataforma, que cada vez más se hacen visibles o se convierten en alternativas de trabajo instituido (Rentería, 2019, 2009; Rentería & Malvezzi, 2018). Estos elementos realzan la importancia de abordar de manera particular las prácticas profesionales en la educación superior, que como mecanismos de inserción laboral se encuentran situadas en el ámbito de las transformaciones de segmentos del mercado de trabajo en las que se enfatiza esta reflexión.

Otro aspecto sobre la práctica profesional en el nivel de formación universitaria está relacionado con la diversidad de regulaciones y políticas públicas con alcance laboral que se asocian y deben considerarse para su desarrollo e inclusive situada a partir de ámbitos institucionales específicos atendiendo a sus realidades, a la comunidad que le componen y a las implicaciones en contextos con proyección, local, regional e internacional. Para el caso de Colombia se encuentran una diversidad de normativas (Ley 1780 de 2016 , que promueve el empleo y el emprendimiento juvenil; la Resolución 3546 de 2018, la cual regula las prácticas laborales; la Ley 2043 de 2020, que reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y el Decreto 616 de junio de 2021 que reglamenta la experiencia profesional), que contribuyen a la convalidación académica reflejando su reconocimiento

y legitimización como parte de la inclusión-exclusión social por el trabajo (Castel, 2010) al configurar criterios y narrativas para el ingreso al mercado de trabajo, hasta considerarla como referente para justificar las decisiones en los procesos de selección y contratación de los empleadores que hacen parte de la inserción laboral.

EL TRABAJO COMO REFERENTE DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Estas dos dimensiones de la sociedad, el trabajo y la educación superior, en general cuentan con un cierto nivel de autonomía en sus objetivos, lógicas y dinámicas y su relación no son simples interacciones mecánicas o simples articulaciones causa-efecto lineales, considerando que muchos otros factores históricamente les transforman cada vez más en el tiempo, en el espacio donde actúan (Ibarrola, 1994) y se movilizan bajo una serie de intereses, procesos, supuestos y límites en los cuales se construyen muchos de los objetivos de la formación y del ingreso al mundo del trabajo profesional.

Sin embargo, si bien la función histórica y social de la universidad ha sido la formación y producción de conocimientos sólidos, no puede desconocerse la expectativa social de la inversión de la sociedad durante cinco o más años en personas que se supone deberían devolver ese conocimiento aplicado en bienestar y desarrollo social, político y económico. Este debate se mantiene abierto y recientemente gana cada vez más fuerza en función de lo técnico aplicado en forma inmediata, de la solidez de los conocimientos y de su propia obsolescencia, lo que necesariamente remite a las prácticas universitarias y la relación con la proyección, el mundo del trabajo y la empleabilidad (Rentería et al., 2017).

Con respecto a la centralidad del “trabajo” como concepto o como fenómeno caracterizado como una

actividad humana concreta, se han considerado posturas como las relacionadas con su pérdida paulatina de importancia en el conjunto de la vida social, a la vez que está crecientemente atravesado por lógicas instrumentales y productivistas, en un mundo donde persisten relaciones de producción capitalista (Antunes, 2000, 2015). Su centralidad se ha sustituido, por lo tanto, existe la posibilidad de que el trabajo por un salario no juegue un papel central como norma única exclusiva de referencia integradora de identidad, ni tengas efectos de la condición de la vida (Offe, 1985/1994) y la imposibilidad de sujetos e identidades amplias (De la Garza, 2001), o cuando históricamente se ha asociado el modelo del trabajo subordinado al capital, lo que reduce a ser adecuado a un criterio funcional del orden de las relaciones tipo empleo tradicional (Rentería & Malvezzi, 2018).

Para De la Garza, (2002), el énfasis es que la crisis del trabajo no se ha considerado como fin del trabajo sino, un cambio en nivel simbólico en el orden de lo público (Castel, 2010) pero no en lo privado (Giddens, 1995); el trabajo sigue ocupando un segundo lugar entre los aspectos de la vida más importantes de la gente común después de la familia. Con relación a América Latina, sobre todo la crisis es en el empleo, por la fragmentación, por trabajar en microunidades (de tamaño pequeño, intermedio, y mediano) y por su crecimiento (de servicios o manufactureras, de autoempleo o no), separadas unas de otras. Esta fragmentación horizontal, no es por heterogeneización sino entre trabajadores de calificaciones similares, condiciones precarias semejantes y su incremento sustancial. No es ni mucho menos el advenimiento de la sociedad posindustrial, ni posmoderna de los servicios de la alta tecnología, que

los hay, ni del alto consumo, que lo hay en una parte minoritaria de la población, sino de la precariedad. (De la Garza, 2001)

Para Antunes (2000, 2009), el trabajo se constituye aún central (Blanch, 1996; Rentería & Malvezzi, 2018) en la medida que posibilita el intercambio económico, la supervivencia y contribuye para cumplir funciones psicosociales para los trabajadores y la clase- que- vive- del- trabajo, por ende, reconocer los cambios importantes que se están generando en el mundo del trabajo, sus dinámicas y la naturaleza de estos cambios, el aumento de la desocupación, la creciente precarización de la fuerza de trabajo, la desindustrialización en algunos países desarrollados, es reconocer lo que ha implicado para las organizaciones las relaciones de trabajo y las personas. Reconocer el sentido dialéctico, paradójico y contradictorio del trabajo, que estructura el capital (trabajo abstracto) es desestructurante para la humanidad, oponiéndose al trabajo que tiene sentido como uno de los principales mecanismos de integración social (trabajo concreto) y que desestructura el capital (Antunes, 2018), lo que representa un reto para los practicantes profesionales-trabajadores¹, una realidad socioeducativa y socioeconómica a partir del propio escenario de actuación que le brinda calidad de trabajadores cualificados, pero institucionalmente y su papel se centra en una relación con un significado académico, aunque se encuentren inmersos en una “relación de trabajo”, tipificada contractualmente.

En este orden de ideas, las prácticas de trabajo-profesionales en educación superior no solo representan una forma de entrada al mundo del trabajo, sino que se han constituido en un criterio de ingreso, instaurado por las dimensiones políticas (algunas ya referidas) institucionales y funcionales del sistema, como parte de un proceso de socialización y adaptación -a manera de experiencia de trabajo cualificado en el campo de formación- entre las demandas a la educación superior en el ámbito de una economía de mercado y los desafíos por realizar y apropiarse de los procesos productivos, certificación de calidad, innovación curricular que integran los cambios y las transformaciones que históricamente han impulsado el desarrollo del conocimiento y la metamorfosis de la sociedad en la que se inscriben; asegurando primero que la institución contenía un conocimiento y en consecuencia, quien culminaba una profesión estaba preparado de una vez y para siempre para desempeñarse laboralmente para toda la vida, pensamiento sostenido hasta mediados del siglo XX (Antunes, 2005; Borges, 2009) luego sustituido por una diversidad de trayectorias. Posteriormente caracterizado por la concepción de que ya nada sucede de esa manera, es decir, ni los conocimientos son una exclusividad de las instituciones de educación superior, ni se puede concebir un desempeño eficiente y eficaz durante toda la vida laboral sin una permanente formación y actualización de conocimientos, y de ahí que planteamientos como el de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO, 2016) considerando como un componente importante el aprendizaje en los lugares de trabajo, el que puede tomar variadas formas tales como, pasantías, prácticas profesionales, formación dual, y contratos de aprendices.

1 El lector encontrará expresiones equivalentes en el texto como practicante-trabajadores universitarios o trabajadores-practicantes universitarios. Esto en aras a distinguir el *prácticum* del ejercicio profesional de universitarios ya graduados.

Esta expansión de la educación superior gesta dinámicas que definen la relación entre actores que pretenden propiciar la coordinación y articulación entre los diferentes sectores involucrados (Leite, 2002; Jacinto, 2008). Sin embargo, en un ámbito de ruptura de la dicotomía entre lo público y lo privado, las instituciones educativas se reorientan justificadas por las transformaciones de los mercados de trabajo que se constituyen como referentes de la formación, para lo cual se diseñan estrategias o mecanismos para su articulación, como el escenario actual que reviste a las prácticas profesionales que adoptan su forma a partir de las demandas de los mercados de trabajo, instituyéndose como compatibles con el sector formal de la economía (Borges-Andrade et al., 2018, Rentería, 2019); acorde con las competencias identificadas como necesarias para la incorporación (Jacinto, 2008; Parra-Penagos et al., 2016; Cejas Martínez et al., 2019; CEPAL, 2020). En la literatura se encuentran diferentes tipos de prácticas, que se clasifican según el área de especialización, las modalidades de vinculación, las horas destinadas, al igual que el nivel de empoderamiento que se les otorga, en ocasiones depende del contexto y son temporales. En Colombia, por ejemplo, obedecen a un orden normativo donde la universidad tiene la obligación de generar espacios de participación en que los estudiantes puedan poner en práctica los conocimientos adquiridos y al mismo tiempo prestar un servicio a la comunidad con el fin de obtener la formación integral que según la investigación de Tovar (2002) en estudiantes en educación superior del último año de enfermería, va más allá de la recepción de información y de la formación profesional orientada al desarrollo de competencias profesionales generales y específicas a la disciplina, interdisciplinarias

y personales. Además, se busca propiciar un pensamiento crítico, un juicio ético político y la responsabilidad de participar como ciudadanos comprometidos que incidan en la transformación de la sociedad, que les permita actuar en diferentes sectores empresariales, organizacionales para responder a la comprensión de problemáticas y atender las demandas del entorno.

En este sentido, el alcance de estas modalidades demandan al estudiante en práctica un rol y una función productiva, obedeciendo a la forma tradicional del papel que se ocupa en el proceso de trabajo, con predominio intelectual, por el período de duración de este proceso formativo considerando la legislación o norma que le regule a nivel institucional y el marco de las políticas educativas definidas para el desarrollo de este proceso, por tanto, los trabajadores en prácticas profesionales universitarias pueden estar contribuyendo a la nueva-clase-trabajadora (Antunes, 2018; Borges-Andrade et al., 2018; Rentería, 2019), considerando el predominio generacional de quienes las llevan a cabo los cuales suelen ser jóvenes, en categorías de trabajadores que podrían ubicarse como formas de un *nuevo proletariado de servicios en la era digital*; así como los tipos de contratación con los que son vinculados. Es importante anotar que generalmente esto se da a través de “contratos de aprendizaje” o convenios firmados entre la institución educativa y la institución que recibe (empresas privadas, entidades públicas, proyectos sociales, etc.), que se traducen en algunos casos en remuneraciones económicas básicas o por debajo de lo normal para un ocupante de esas posiciones ocupacionales caracterizadas como de orden profesional de nivel universitario, pero a su vez restringidas por la posesión del título profesional, y por el hecho de ser estudiante en doble supervisión.

LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES Y LAS TENDENCIAS DE LA FUERZA DE TRABAJO.

Las prácticas profesionales en la educación superior como espacios- “realidades” (Riascos & Rentería, 2017), que basados en procesos de socialización (Rentería, 2019) validan el hecho de trabajar, la posibilidad de reconocer los elementos que le rigen y el direccionamiento para insertarse en el mundo del trabajo, dependiendo del ámbito académico al considerar lemas como: “*dime las prácticas profesionales que hiciste y te diré las posibilidades laborales futuras*”. Esto se constituye en un potencial de empleabilidad, en una fuerza de formación académica para la comprensión y análisis del mundo del trabajo, las exigencias, las tendencias que se dan a partir de la rapidez con que se movilizan las acciones en el mundo globalizado actual (Rentería & Malvezzi, 2009; Rentería, 2019; Botero-Sarassa, et al., 2020) y las dinámicas particularmente sociales (no solo por el capital intelectual), sino por el capital social y cultural, que para Bourdieu (1997, 2007), todas las prácticas pedagógicas proponen un modelo de actividad intelectual como una función de *distinción* que genera una diferenciación cultural, legitimada institucionalmente y determina un sistema categorial de percepción, lenguaje, pensamiento, apreciación y de acción, que constituye una cultura (en un sentido subjetivo) que permite entender el sistema en la práctica, como marco de una experiencia estructurada para su formación, donde se modeliza una apropiación del mundo laboral y su relacionamiento.

Esta distinción presenta una tendencia; la exposición a una dualidad entre lo que se concibe como válido con relación al trabajo, y al hecho de trabajar, con respecto a las estrategias que se utilizan para insertarse en el mundo del trabajo y situarse en un contexto atrave-

sado por la lógica económica de intercambio, reglas y criterios para su acceso ligadas a las contradicciones y lógicas de las relaciones capital trabajo. Las prácticas profesionales como parte y en coexistencias entre la formación universitaria y competencias demandadas por la sociedad tienden a concebirse como una demanda no solo formativa, sino especialmente social para la inserción laboral en el mundo del trabajo dando cuenta de expectativas puntuales al ser consideradas como experiencia transicional de empleabilidad.

Ahora bien, las particularidades presentes en esta relación del sistema educativo con el nivel productivo se generan en un contexto con grandes cambios caracterizados por la flexibilización de las ocupaciones y las cualificaciones (Rentería & Malvezzi, 2008; Castel, 2010) así como las formas de contratación y las modalidades de trabajo que incluyen a los practicantes profesionales como trabajadores (Rentería, 2019), que entre otras cosas implica de alguna manera trabajadores cualificados a nivel de educación superior que actúan en una organización o relación de trabajo específica y al mismo tiempo cuentan con asesoría especializada de la institución universitaria de la cual provienen. Es decir, implica en el mundo de las relaciones de trabajo un trabajador especializado, cuya actividad concreta, a su vez se convierte de alguna manera en una especie de “consultoría/asesoría/” a través de una “intervención profesional” (Guedes-Gondim & Rentería-Pérez, 2019), dado el doble estatuto de validación por la academia a nivel de conocimiento y por la organización o entidad vinculante a manera de empleador (Rentería, 2004) que tiene un supervisor institucional jurídicamente validado en la relación académica, pero no en la contractual del practicante trabajador, lo cual justifica normativamente

su condición de “no trabajador oficial”, asimilable en una jerga popular colombiana a un “dos por uno” en términos de la relación interinstitucional, pero si del hecho concreto de una relación de trabajo en la práctica. La ambigüedad entre profesión fija, estable, concreta teniendo como referente un puesto de trabajo es difusa, cuestión que incide en demandas al sistema educativo, particularmente al universitario por parte de los llamados sistemas productivos públicos o privados (Rentería, 2001), lo que exige que mecanismos como las prácticas profesionales universitarias se adecuen a las demandas del mundo del trabajo, las organizaciones, a los mercados y otras formas de relaciones de trabajo posibles y existentes en la actualidad tanto en la economía formal, la informal y hasta la ilegal (Borges-Andrade et al., 2018), esto puede implicar el reto de trascender su articulación al modelo de trabajo tradicional de empleo y su papel en la inserción laboral, entendida en la dinámica de inclusión-exclusión de los mercados de trabajo como que una persona se convierta potencialmente en empleable (Torres Oviedo & Rentería-Pérez, 2021).

Estas tendencias producen un gran impacto especialmente en relación con los jóvenes, que experimentan las transformaciones que afectan los mundos del trabajo, caracterizadas por relaciones cada vez más aleatorias, más distanciadas, más problemáticas, más desapegadas en el trabajo. Para Castel (2010) las prácticas profesionales no garantizan el inicio de una trayectoria profesional futura, las mismas se constituyen en una incertidumbre, en ese sentido responden más a lo que Bourdieu (2011) denomina las transformaciones morfológicas del campo escolar (inflación de títulos escolares), siendo como estrategias de reproducción burocráticas fundadas sobre la transmisión escolar del

capital cultural en nuestras sociedades o instrumentos disponibles de reproducción, donde la educación como determinante sociológico sólo puede contribuir a la reproducción de la estructura social y más precisamente, de la estructura de distribución del capital cultural (como el título), que busca ajustarse a las tendencias de los mercados de trabajo, producir estabilidad y regularidades sociales, reforzadas por reglas jurídicas explícitas, impulsadas por políticas empresariales y estatales en busca de una flexibilidad creciente (como en Colombia la ley 789 de 2002, propuesta para generar empleo), y mantenidas por las dinámicas de incorporación de esos discursos, en el cual los estudiantes en práctica profesional-trabajador representan los *recién llegados al mercado* de trabajo (Castel, 2010). Las regulaciones han determinado aspectos como la extensión de la jornada, tiempo de realización, formas de vinculación (convenios, acompañamiento docente, sistemas de evaluación) y estructuración para su realización (al final de la carrera, en los últimos dos años, etcétera), consolidando la incorporación de las prácticas profesionales como condición de culminación de estudios superiores integradas en reformas curriculares, o no y asumidas a nivel internacional en acuerdos como el pacto de Bolonia (Botero-Sarassa & Rentería-Pérez, 2019). Normativas más representativas realizadas recientemente en los sistemas de educación superior en muchas regiones y América Latina en los últimos años han venido creciendo representativamente como dinámicas creditizadas, supervisadas, evaluadas, que llevan a su obligatoriedad e inclusive como requisito para obtener el título a nivel del grado universitario (Vitale, 2011).

La educación superior como soporte necesario está presente y a nivel de formación universitaria los profe-

sionales egresados de este sistema deben adscribirse a un sistema de regulaciones y protecciones -similar y correspondiente a cada país en América Latina- que pareciera responder y mantenerse en el empleo clásico cuya reinstitucionalización ha sido visibilizada con la promesa de generar la posibilidad de participar en la medida que están preparados no solo por su capital intelectual, sino también social, cultural y que tendrán mayores oportunidades de acceso y permanencia en los “nuevos mundos del trabajo”, donde enfrentarán cambios sociopolíticos y tecnológicos, mayor innovación, y amplias transformaciones en las relaciones en el trabajo, con las organizaciones y los mercados de trabajo. En el sentido de Bourdieu (1997) es un campo, donde se presentan relaciones económicas de compra y venta de fuerza de trabajo y en el que hay una forma específica de capital, que Orejuela (2009) ha llamado “Capital laboral” entendido como:

...el conjunto de conocimientos, experiencias y competencias valiosas acumuladas que hacen más competitivo y empleable a un individuo. Se trata de un particular conjunto de condiciones asociadas a la experiencia acumulada en el mundo del trabajo, que operan como recurso (energía social) efectivamente utilizable; estos recursos pueden ser: formación particular obtenida, nivel de desempeño efectivo en determinados cargos, formación e institución de egreso, conocimiento y dominio de un campo laboral específico, relaciones o contactos específicos en un campo sociolaboral particular, dominio de una tecnología específica, reconocimiento y estatus en un medio o gremio profesional específico entre otras. (p. 61).

Esta dinámica creada por el sistema educativo fortalece y amplía mecanismos como las prácticas profesionales

y los nuevos tipos de pasantías/estancias que convierten la formación en un proceso sin fin (Malvezzi, 2020), como una prueba que permita la inserción laboral y obtener lugares en el segmentos diferenciados del mercado de trabajo (Orejuela, et al., 2013), dejando abierta la representación social de los practicantes-trabajadores sobre la visión asignada al y por el mundo del trabajo de dicha experiencia laboral.

INSERCIÓN LABORAL DE LOS RECIÉN LLEGADOS AL MERCADO DE TRABAJO PROFESIONAL

La consideración de las prácticas profesionales en expansión y bajo diversas modalidades de proyección social de las universidades, va más allá de una dinámica curricular reducida a aspectos académicos, particularmente, las generada por una compleja sociedad de cambio sobre todo del mundo del trabajo, que para los *recién llegados como proceso de socialización* (Mead, 1993; Sheibe, 1995) (en este caso practicantes universitarios) es hacer parte del nuevo orden social en el que se encuentran que de acuerdo con Castel (2010) los cambios en los modelos tradicionales históricos de extensión cultural han enfatizado la relación universidad-sociedad, como una nueva realidad, en tanto, la práctica es un “mecanismo de ingreso a los mercados laborales que cada día profundizan su imposición y bajo condiciones que los mismos establecen, partiendo por las formas de vinculación como trabajador-practicante profesional y a quien en algunas ocasiones se les reconoce o no un salario, que puede ser inferior al mínimo por países, o solo un “apoyo económico” en algunas ocasiones correspondiente a un “intercambio de favores”(Orejuela, et al., 2013), asimilable a una desestabilización laboral, emergiendo así una desregu-

lación, vulnerabilidad y precarización, este proceso que se desarrolla entre dos esferas, la primera se aproxima a la vulnerabilidad de la fuerza de trabajo profesional, como resultado de la flexibilización laboral y la competencia mundial en mercados globalizados determinada por una reestructuración productiva, y la segunda en el desfase del aumento de la oferta del sistema educativo de fuerza laboral titulada y la baja demanda de ocupación de puestos efectivos por parte del sistema productivo (Orejuela, et al., 2013), contribuyendo a la compleja relación entre las personas, el trabajo y la sociedad.

Bajo esas consideraciones, el proceso de práctica profesional universitaria se convierte más en una contribución a la expansión del trabajo con mayor dimensión intelectual, impulsando la tendencia de homogenización para los recién llegados, a una mayor permanencia en segmentos específicos de mercados, disminuyendo así la participación laboral, pero que finalmente al ingresar con un mayor nivel de preparación, proceso inicial de su trayectoria a la inserción laboral en el mercado de trabajo, se enfrenta a un contexto que actualmente, además de demandar un alto contenido informacional, de forma creciente establece tiempos y espacios más virtuales y no necesariamente posibilitan condiciones relacionadas con las exigencias, por parte de la producción o relevante para el capitalismo contemporáneo, y una manera de concepción ampliada para entender una forma de trabajo el cual autores como Antunes (2018), De la Garza (2001), Castel (2010), Blanch (2006), refieren como la nueva morfología del trabajo, característico de un diseño multifacético que incluye nuevos trabajadores y trabajadoras con énfasis en la precariedad laboral y como resultante de políticas flexibilizadoras que producen condiciones del mercado de trabajo de comple-

jididad, fragmentación que también se hacen evidentes en la formación y que deben enfrentarse para ser más compatibles con las demandas laborales del mercado productivo (Ball, 2010; Antunes, & Druck, 2015)

Para Blanch, (2003) esta situación es impulsada por la influencia ideológica del pensamiento único neoliberal, puesta en práctica en modelos de organización empresarial y de legislación sociolaboral de las relaciones de trabajo que para el autor, en el estudio del campo del trabajo requiere reconocer las condiciones que enmarcan una realidad; socioeconómica, histórica, cultural, que moldea la experiencia (objetiva y subjetiva), acorde con las modalidades (voluntarias, contratación), su significado (instrumental, funcional, etc.), dimensiones (disciplinarias, social, psicológica, jurídica), nivel divisional (generaciones, sectores, profesiones) en la organización (modelos mecánicos, burocráticos, humanistas), al momento de reflexionar sobre el desarrollo de las prácticas profesionales de los recién llegados al mercado de trabajo.

En este sentido Castel (2010) lo concibe como una manera de reforzar las regulaciones internas del orden social, obligando a todos a mantenerse en su lugar en la división del trabajo que acarrea a la organización del trabajo someterse a las formas tradicionales a un nuevo perfil de individuos, esto conlleva a que los jóvenes practicantes-trabajadores universitarios se aparten de las pasantías cuando comprenden que no desembocan en un *verdadero trabajo*.

Para Gorz (1997), es por el trabajo remunerado (más particularmente por el trabajo asalariado) que se pertenece a la esfera pública, conseguimos una existencia y una identidad social, una "profesión" (p.26), por lo tanto, se puede considerar que las prácticas profesionales

universitarias, contribuyen o hacen parte de ese estatuto social de ser profesional, que además es colectivo, pero no constituye un anclaje único, ni permite una estabilización o brinda garantías en la multiplicidad de relaciones y formas de los mercados de trabajo, que ni contando con políticas del estado pueden ser reguladas configurando identidades flexibles o variables (Scheibe, 1995) o en metamorfosis constante (Ciampa, 1997) localizadas en los momentos y lugares ocupados en los que desempeñan papeles sociales. En ese caso, lo que se ofrece en correspondencia con el trabajo capitalista, alienado, fragmentado y parcelado, como forma de facilitar la transición de una esfera a la otra (Da Silva, 1999). Es un modelo educativo que forma particularmente para las modalidades y relaciones de trabajo “acordes” con las políticas oficializadas y la reinstitucionalización del mundo del trabajo (Beck, 2000; Castel, 2010; Rentería, 2001; 2019). Es así, como en la fuerza laboral en la reorganización del trabajo no solo pone en juego su desempeño, también ideales y prototipos de trabajadores, que van cambiando a la sombra de las formas de producción, como lo han postulado anteriormente Gorz (1997), Bauman (1998), Castells (1998), Boltanski y Chiapello (1999), Beck (1998, 2002), y Sennett (2000).

LA PRÁCTICA PROFESIONAL UNIVERSITARIA-TRABAJAR EN QUÉ CONDICIONES DE FUTURO LABORAL

A nivel Latinoamericano, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017), plantea que a pesar de que la juventud actual -rango etario en el que se encontrarían la mayoría de practicantes-trabajadores universitarios - parece disponer de condiciones favorables comparativamente con generaciones previas, con niveles más elevados de educación formal, mayor

manejo de las nuevas tecnologías determinantes para el desarrollo económico y productivo, una mayor adaptabilidad en contextos volátiles característicos de la región en las décadas recientes, mayor expectativa de vida y otros atributos, existen una serie de obstáculos que impiden el aprovechamiento pleno de estas ventajas, predominando problemas de inserción laboral, ya que el trabajo y el empleo siguen siendo considerados en la denominada edad productiva, uno de los principales mecanismos de integración social y la base fundamental para aprovechar el potencial de una autonomía más marcada. Las dificultades de la inserción laboral de los jóvenes han sido reconocidas como un problema global y a pesar de las profundas transformaciones sociales, culturales y económicas, entre los jóvenes que sí trabajan hay un elevado porcentaje que lo hacen en condiciones precarias, inestables, con bajas remuneraciones y sin la posibilidad de acumular un tipo de experiencia que permita desarrollar trayectorias laborales ascendentes (Orejuela et al., 2013), trayendo diversas preocupaciones que pueden tener incidencia en procesos como las prácticas profesionales universitarias, cuyo intelecto acumulado (Bourdieu, 2011) y relaciones forjadas en su trayectoria formativa se pone a disposición para insertarse en el mercado laboral e incrementar su empleabilidad (Rentería et al., 2017), implicando subutilización del capital humano, desaprovechándose su potencial (Brown & Hesketh, 2004; Borges-Andrade et al., 2018, Rentería, 2019) para el crecimiento económico, siendo mayor la débil inserción laboral que impactará el capital social, humano y cultural.

También, se puede decir que existen algunos beneficios por los cambios recientes en la oferta -sobre todo en su nivel educativo y en sus habilidades con las nuevas tecnologías- y de la creciente demanda por las compe-

tencias que estas requieren, pero aplica para un limitado grupo. Se abre aquí el interrogante ¿si hay espacio y condiciones jurídicas para las prácticas profesionales universitarias, porqué esto no corresponde necesariamente con la absorción o incorporación de esta “fuerza de trabajo” altamente cualificada en los mismos o en otros segmentos de trabajo con condiciones dignas en su estatuto posterior de profesionales?

La cuestión es, que se trata de una inserción inmediata como condición académica en el mercado de trabajo, pero no necesariamente para su futuro laboral, debido a las transformaciones socioeconómicas, el funcionamiento de los mercados de trabajo o de las características del proceso productivo. Aquí se instaura, lo que se ha denominado *matching* (Martín, 2014; Castillo et al., 2017), desfase entre las características de la educación y de las demandas laborales, e inclusive por el hecho de que el tránsito al mercado de trabajo es cada vez más prolongado contribuyendo el sistema educativo con estrategias formativas como las prácticas profesionales universitarias que además, se constituyen en mano de obra calificada y flexible para enfrentar los cambios mencionados.

Es inevitable reconocer que una inserción limitada institucionalmente o de mala calidad e inferior a los niveles de educación y de las habilidades adquiridas, tiene posiblemente efectos económicos, sociales y genera una débil acumulación de experiencia, una limitada capacidad de ajuste y desconexión a las características del mundo del trabajo, precariedad potencial o supuesto desajuste entre los requisitos del mercado de trabajo y expectativas para la vinculación definitiva de profesionales graduados. Aunque las prácticas profesionales universitarias sean certificadas y tenidas en

cuenta como “experiencia laboral” como se establece en leyes recientes en el caso de Colombia (Ley 2043 de 2020), no se elimina la dimensión paradójica que implica la incertidumbre por las demandas futuras. En consecuencia, se hace relevante profundizar sobre dinámicas de segmentos específicos de mercado de trabajo, y de empleabilidad profesional (Rentería, 2019) caracterizado por la informalidad-trabajo invisibilizado, trabajo atípico-cooperativismo, emprendedorismo, voluntario y trabajos intermitentes-y su afectación a la inserción laboral (Borges-Andrade et al., 2018), desde una perspectiva que permita entender mejor que este es un proceso complejo, en el que ocurren trayectorias laborales de diferentes características (como los que presentan una mayor movilidad) y tener posibilidad de dimensiones variadas no estáticas para confrontar y entender (Schkolnik, 2006) mejor posibles *lagunas*, *vacíos* y otros espacios por comprender puentes e interrelaciones entre la formación universitaria y la actuación en el sentido de la inserción en el trabajo profesional (Orejuela et al., 2013; Rentería et al., 2017), así la práctica profesional universitaria sea considerada una experiencia profesional previa transicional para la inserción laboral, tenga menor reconocimiento a aquella *experiencia posterior a la obtención del respectivo título* (En Colombia el Decreto 616 de 4 de junio de 2021 que reglamenta la experiencia profesional a través de programas académicos o formativos cursados), la concepción del proceso tiende a la relevancia del conocimiento y mantener la paradoja donde se trabaja pero no se es trabajador.

A MANERA DE CONCLUSIONES

En consideración a la discusión fundamental centrada en relación con la formación, la práctica profesional universitaria y el mundo del trabajo enmarcado actualmente en la diversidad de formas de trabajos, las trayectorias diversas y la transformación del mercado de trabajo por segmentos específicos, es cuestionarse sobre la posibilidad de superar la realidad profesional social, donde cada día aumentan los niveles y exigencias para la empleabilidad en la medida que se busca encajar en un tipo de profesional. A pesar de que los jóvenes con nivel de formación académica más alto presentan potencialmente mayores índices de empleabilidad (Smith, 2010; Charles, 2015; Rentería et al., 2017), esta búsqueda se tarda más por el interés de obtener empleos satisfactorios y acorde con sus expectativas como resultado de sus niveles educativos (Bargsted, 2017). Por lo tanto, considerar aspectos como: si las prácticas profesionales universitarias como estatuto de empleo tradicional, contribuyen a la proyección de un futuro laboral, en el desarrollo de estrategias más eficaces para el acceso al empleo, mantenerlo e inclusive promover un posicionamiento más favorable hacia el trabajo, la empleabilidad profesional, como condición social posterior a la obtención del título (Rentería, et al., 2017), e implica estudiar las nuevas formas de trabajo más allá de la comprensión de los atributos individuales y/o estructurales, hacia una comprensión de los resultados de las prácticas humanas y no necesariamente de manera particular como producto de las nuevas regulaciones y políticas laborales, permitiendo una mayor aproximación, especialmente sobre el papel de la educación superior en el contexto actual, la forma como se materializa la transformación de la universidad y

articular que incidencia tiene para las prácticas a partir de situarse en fenómenos como la significación de las actividades concretas, la acción económico-productiva, los vínculos con el trabajo y la identidad (Haasler, 2013) dentro de la comprensión de la complejidad de estas transformaciones.

Uno aspecto a profundizar sobre la práctica profesional universitaria, es su carácter social y laboral situada para reconocer las transformaciones en el mundo del trabajo, para comprender cómo impactan en la actividad cotidiana de los espacios universitarios y generar conocimientos particulares institucionales y regionales (Fardella & Sisto, 2015). Sin embargo, se puede considerar lo que afirmó Gorz (1997), sobre que la actividad profesional como desarrollo total del individuo, es una utopía que ha permanecido presente hasta nuestros tiempos, aunque esta utopía, su “ética del rendimiento, del esfuerzo, del profesionalismo”, carecen de todo contenido humanista en una situación en la que el trabajo ya no es la principal fuerza productiva y en consecuencia, no hay suficientes empleos permanentes para todo el mundo, según el modelo ideal de trabajo igual empleo (Blanch, 2003; Rentería, 2019).

El proceso de práctica profesional requiere superar las lógicas de un requisito institucional cuya certificación se reconoce con relación a la empleabilidad, el verdadero reconocimiento a otorgar es como trabajador en términos de condiciones laborales que inclusive exige formación continua, altamente requerida en el contexto actual. Además, de la inversión social y económica que se genera por parte de la sociedad en el proceso formativo de ese profesional, la incertidumbre que implica el ingreso al mercado de trabajo, es posibilitar que el practicante obtenga claridad sobre *quien* es en

el ámbito organizacional y profesional, que significaría posiblemente ampliar la visión y reconocer diferentes formas y acercamiento a los mundos del trabajo el cual presenta una serie de condicionantes para la empleabilidad relacionados con la reflexividad como agente en sus contextos de actuación (Malvezzi, 1999), con la formación, el desarrollo constante y la carrera, que llegan a interpelar las trayectorias profesionales que cada vez son más discontinuas y segmentadas.

Ante el panorama generado por los cambios en el mercado laboral, la práctica profesional, además de considerarse una oportunidad para crecer personal y profesionalmente, puede contribuir a perfilar una trayectoria laboral en una economía donde adaptarse a un entorno laboral y responder a las exigencias del mercado adquiere importancia, sobre cómo debe ser el desarrollo y las dinámicas dentro de un campo profesional, cómo encajar en un contexto marcado por la descentralización y desestructuración empresarial, y cómo responder a exigencias organizacionales que en términos de productividad plantean un tipo de trabajador, que trabaja físicamente o a distancia, recoge datos, administra las infraestructuras tecnológicas, se duplica en las redes, es flexible, maneja la incertidumbre. Es la forma de participar no solo en la concepción tradicional de productividad, en el carácter cognitivo, sino por el involucramiento con la realidad, la resolución de problemas y aporte social, hacer parte de la comunidad de trabajadores, articularse a las nuevas formas de organizar el trabajo, a las empresas y la producción, así se trabaje en condiciones precarias derivadas de la propia condición paradójica de ser estudiante-trabajador, caracterizada a su vez en medio de la reinstitucionalización actual del mundo del trabajo como forma de vinculación

y de contratación que no necesariamente responde a la claridad, estabilidad y coherencia que permita asimilar a los practicantes profesionales como formas promovidas de empleo en el estatuto de trabajador y concretar sus posibilidades, considerando que la elevación de los niveles educacionales que cada vez exige más años de escolaridad, conlleva a ampliar el marco de referencia en el que se integra el papel del nivel educacional de la fuerza de trabajo.

El orientar la necesidad de profundizar sobre la idea de prolongamiento del tiempo de estudio que no necesariamente constituye atraso en el inicio de la experiencia laboral (Volkmer et al., 2017), es aproximarse a la dinámica, en tanto como inserción laboral para ir más allá del individuo, no solo como un recurso que incide en la configuración de empleabilidad (Botero-Sarassa et al., 2020), sino también el rol de los empleadores, las demandas del mercado de trabajo (Haasler, 2013), y las “mayores” posibilidades en relación a la relevancia del diploma para la *conquista* de un empleo, como un ideal de la situación socioprofesional (Peugny, 2014).

Teniendo en cuenta lo anterior es enfrentar el desafío de integrar la práctica profesional-trabajo, a un tránsito más acentuado considerando nuevos escenarios y reconociendo la necesidad de hacer aproximaciones mayores a la experiencia, acorde con las condiciones actuales de las nociones ampliadas de trabajo (De la Garza, 2009). Inclusive, enfatizar la importancia de las relaciones sociales y conformación de sujetos sociales diversos que se articulan por medio de las prácticas profesionales en el contexto social en que se realizan, para no considerarlas reductibles a un conocimiento y su aplicación (Martínez & Tarrés, 2013), como parte de demandas a nivel institucional, social, o en el nivel de

reformas y sus variantes que las regulan considerando la importancia política otorgada actualmente por la creciente e inclusive búsqueda de masificación de la formación universitaria (Peugny, 2014).

Considerar además, las prácticas profesionales universitarias en el sentido de transición al mundo del trabajo, es concebir paralelo a este desarrollo la construcción como individuo estudiante-practicante relacionado con las construcciones identitarias (Ribeiro, 2012) como elemento que posibilite abordar la configuración de sí mismo como practicante-trabajador, discusión que puede contribuir a profundizar sobre la inserción laboral dentro de las realidades de los mundos del trabajo.

Declaración de conflicto de interés

No se declara ningún conflicto de interés.

REFERENCIAS

- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de población*, 6(25), 83-96. <https://www.redalyc.org/pdf/112/11202505.pdf>
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Editorial Herramienta.
- Antunes, R. (2009). A-classe-que-vive-do-trabalho. A forma de ser da classe trabalhadora hoje. En: *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Boitempo.
- Antunes, R. (2015). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses do mundo do trabalho*. Cortez Editora.
- Antunes, R., & Druck, M. G. (2015). A terceirização sem limites: A precarização do trabalho como regra. *O Social em Questão*, (34), 19-40. <http://www.cressrn.org.br/files/arquivos/Sm4618UP754c17102374.pdf>
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. Boitempo.
- Ball, S. J. (2010). Performatividades e fabricações na economia educacional: Rumo a uma sociedade performativa. *Educação & Realidade*. 35(2). 37-55. <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/15865>
- Bargsted, M. (2017). Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 115-123. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.003>
- Bauman, Z. (1998). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa.
- Bauman, Z. (1999). *La globalización. Consecuencias humanas*. Fondo de cultura económica.
- Beck, U. (1998). *¿Qué es la globalización?* Paidós.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz*. Paidós.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Siglo Veintiuno.
- Blanch, J. (1996). Psicología social del trabajo. En: J. L. Álvaro, A. Garrido & J. R. Torregrosa (Coords). *Psicología social aplicada*. (pp. 85-120). McGraw-Hill.

- Blanch, J. M. (2001). Empleo y Desempleo ¿viejos conceptos en nuevos contextos? En: E. Agulló y A. Ovejero (Eds.). *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Pirámide.
- Blanch, J. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En: J. Blanch (Coord.), *Teoría de las Relaciones Laborales*. EDIUOC.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Ediciones Akal.
- Borges, J. (2009). Jovens e Trabalho: Questões a Partir da Análise dos mercados de trabalho Metropolitanos do Brasil. En: J.C. Neffa & E. De La Garza. *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (vol. II). CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/coedicion/neffa2/11.pdf>
- Borges- Andrade, J., Rentería, E., & Toro, J. P. (2018). Organizational/Work Psychology in Latin America. En: R. Ardila (Ed.). *Psychology in Latin America. Current status and perspectives*. (pp.105-158). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-93569-0>
- Botero-Sarassa, J., Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2020). Dinámicas contextuales, recursos individuales y empleabilidad: El caso del profesorado universitario. *Psicoperspectivas*, 19(1), 1-16. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1741>
- Botero-Sarassa, J., & Rentería-Pérez, E. (2019). Empleabilidad y trabajo del profesorado Universitario. Una revisión del campo. *Athenea Digital*, 19(3), 1-27 <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2140>
- Bourdieu, P. (1997). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Siglo Veintiuno.
- Bourdieu, P. (2007). *A economia das trocas simbólicas*. Perspectiva.
- Bourdieu, P. (2011). *Las estrategias de reproducción social*. Siglo Veintiuno.
- Brown, P., & Hesketh, A. (2004). *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. Oxford University Press.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de cultura económica.
- Castillo, J. (2005). *El trabajo recobrado. Una evaluación del Trabajo realmente existente en España*. Miño y Dávila Editores.
- Castillo, M., Castro, J., Raffo, L., & Mora, J. (2016). El emparejamiento en el mercado laboral del Valle del Cauca. *Cuadernos de economía* 37(47), 523-554. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v37n74.60708>
- Cejas Martínez, M., Rueda Manzano, M., Cayo Lema, L., & Villa Andrade, L. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales*, 25 (1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059678009>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. La Transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral*. CEPAL, OIT.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Educación, juventud y trabajo. Habilidades y competencias necesarias para un contexto cambiante*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf
- Congreso de la República de Colombia. (2016, 2 de mayo). Ley 1780. *Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diálogo Oficial No. 49.86. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1780_2016.html
- Da Silva, T. (1999). Educação, trabalho e currículo na era do pós-trabalho e da pós-política. *Trabalho, formação e currículo: para onde vai a escola*, 75-83. <https://www.fpce.up.pt/ciie/sites/default/files/02.AliceLopes.pdf>
- De la Garza, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En: E. De la Garza & J. Neffa (coord). *El futuro del trabajo- El trabajo del futuro*. CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102085140/garza.pdf>
- De la Garza, E. (2002). Fin del trabajo o trabajo sin fin. En: E. De la Garza (coord.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51932.pdf>
- De la Garza (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En: J.C. Neffa, E. De la Garza, & L. Muñoz Terra (Comp.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo*

e identidades laborales (vol.I). CLACSO <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf>

Fardella, C., & Sisto, V. (2015). La reorganización del trabajo académico y la propuesta de un nuevo enfoque para su estudio: identidad laboral y práctica cotidiana. En S. Lago & N. Correa (coords). *Desafíos y dilemas de la universidad y la ciencia en América Latina y el Caribe en el siglo XXI*. (pp.83-92). Teseo. <http://esic.sociales.uba.ar/media/Desaf%C3%ADos%20y%20dilemas%20de%20la%20Universidad.pdf>

Giddens, A. (1995a) *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Península.

Gorz, A. (1997). *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda de sentido. Crítica de la razón económica*. Editorial Sistema.

Guedes-Gondim, S. M., & Rentería-Pérez, E. (2019). Da pesquisa-ação à prática/intervenção e a produção do conhecimento. En: M.N. Carvalho & T. Cury-Polo (Orgs.). *Instituições, saúde e sociedade: contribuições da Psicologia*. EduMEG. https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/ppgpsi/Instituicoes_saude_e_sociedade_eletronico.pdf

Haasler, S. R. (2013). Employability skills and the notion of "self." *International Journal of Training and Development*, 17(3), 233-243. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12012>

Ibarrola, M. (1994). *Escuela y trabajo en el sector agropecuario en México*. CINVESTAV

Ibarrola, M. (2004). Paradojas recientes de la educación frente al trabajo y la inserción social. En: *Serie Tendencias y Debates*. Red educación, trabajo, inserción social-América Latina. <http://www.die.cinvestav.mx/Portals/die/SiteDocs/Investigadores/MIbarrola/Articulos/ParadojasRecientesDeLaEducacion.pdf>

Jacinto, C. (2002). Los jóvenes, la educación y el trabajo en América latina. Nuevos temas, debates y dilemas. En: M. Ibarrola (coord.). *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*. CINTERFOR.

Jacinto, C. (2008). Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la

educación formal y socialización laboral. *Revista de Trabajo*, 4(6). <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/los-dispositivos-recientes-de-empleo-juvenil-institucionalidades-articulaciones-con-la-educacion-formal.pdf>

Leite, E. (2002). Educación y Trabajo: Nuevos actores, viejos problemas. En: M. Ibarrola (coord.) *Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo*. CINTERFOR.

Mead, G. H. (1993). *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista de conductismo social*. Paidós.

Malvezzi, S. (1999). El agente económico reflexivo. *Desarrollo y capacitación*, 49, 16-19.

Malvezzi, S. (2020). Nuevas demandas a la formación profesional de los psicólogos de las organizaciones y el trabajo. En: J. Orejuela (Ed.). *Desafíos de la formación de psicólogos de las organizaciones y el trabajo*. Editorial EAFIT.

Martín, M. E. (2014). Estructura de clase y clases de edad. Los límites sobre el "matching" para analizar el lugar asignado a "los jóvenes" en el mercado de trabajo. *Theomai*, (29), 176-197. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12431432010>

Martínez, M. M., & Tarrés, J. P. (2013). La fábrica de conocimientos: In/corporación del capitalismo cognitivo en el contexto universitario. *Athenea Digital*, 13(1), 139-154. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v13n1.1031>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2017, 29 de noviembre). Resolución 5008. *Por la cual se modifican parcialmente las Resoluciones número 4566 de 2016 y 1530 de 2017, sobre el financiamiento del programa "Estado Joven" prácticas laborales en el sector público y se dictan otras disposiciones*. https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/resolucion_mtra_5008_2017.htm

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2018, 3 de agosto). Resolución 3546. *Por la cual se regulan las prácticas profesionales*. <https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/resolucion3546del3deagostode2018.pdf>

Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y*

- Sociedad*, 1, 1-35 http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf
- Offe, C. (1985/1994). *Capitalismo desorganizado. Transformações Contemporâneas do trabalho e da política*. Editora Brasiliense.
- Orejuela, J. (2009). *Incertidumbre laboral Mercado y trayectorias laborales de profesionales de empresas multinacionales*. Editorial Bonaventuriana.
- Orejuela, J., Bermúdez, R., Urrea, C., & Delgado L. (2013). *Inserción laboral de jóvenes profesionales. El caso de los psicólogos bonaventurianos*. Editorial Bonaventuriana. http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/4472/1/Insercion_laboral_jovenes_profesionales.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (2016). *La enseñanza y formación técnico profesional en América Latina y el Caribe una perspectiva regional hacia 2030*. UNESCO, IESALC. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260709?posInSet=149&queryId=a963eac8-444d-43fc-9079-e045ba67d25a>
- Parra-Penagos, C. & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *RIDI, revista de investigación, desarrollo e innovación*, 6(2), 131-143. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Peugny, C. O (2014). *O destino vem do berço? Desigualdades e reprodução social*. Campinas: Papirus.
- Presidencia de la República. (2020, 27 de julio.) Ley 2043. *Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/i/o relacionada y se dictan otras disposiciones*. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202043%20DEL%2027%20DE%20JULIO%20DE%202020.pdf>
- Presidencia de la República. (2021, 4 de junio.) Decreto 616. *Por el cual se adiciona el Parágrafo 2° al artículo 2.2.6.3.25 y la Sección 5 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la equivalencia de experiencia profesional previa y se dictan otras disposiciones*. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20616%20DEL%204%20DE%20JUNIO%20DE%202021.pdf>
- Rentería, E. (2004). De las intervenciones grupales a las intervenciones sociales. Un ensayo sobre el uso del conocimiento científico en el caso de las intervenciones. *Revista de Estudios Sociales*. 18, 37-49. <https://doi.org/10.7440/res18.2004.03>
- Rentería, E. (2009). De recursos humanos a la psicología organizacional y del trabajo: Reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del Trabajo. En: M. C. Aguilar & E. Rentería, *psicología del trabajo y las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. Universidad de Santo Tomás. <https://ascofapsi.org.co/pdf/Libros/Obracompleta.2009Aguilarmaria.pdf>
- Rentería, E; Malvezzi, S; & Giraldo, A. L. (2017). Empleabilidad: inserción y movilidad en mercados de Trabajo de recién egresados de una universidad pública colombiana. En: C. A. Sanabria & D. Y. Maca. *Paisajes laborales postfordistas en el suroccidente colombiano: organización y condiciones de trabajo en diferentes sectores de la economía*. Programa Editorial Universidad del Valle. <http://programaeditorialunivalle.com/paisajes-laborales-postfordistas-en-el-sur-occidente-co>
- Rentería, E. & Malvezzi, S. (2018). Psicologías organizacionales y de los trabajos - POTs. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina. *Psicología desde el Caribe*, (Número especial), 129-147. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11756/214421443441>
- Rentería, E. (2019). *Psicología(s) organizacional (es) y del (de los) Trabajo(s). Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una Re-introducción*. Programa Editorial Universidad del Valle. <https://libros.univalle.edu.co/index.php/programaeditorial/catalog/book/458>
- Riascos, W. & Rentería, E. (2017). El trabajo y sus dinámicas: versiones de algunos tomadores de decisiones. En: E. Rentería y S. Malvezzi, *Temas e investigaciones en psicología organizacional y del trabajo*. Programa Editorial Universidad del Valle.

Scheibe, K. (1995). *Self studies. The psychology of self and identity*. Preager.

Schkolnik, M. (2006). Trayectorias de jóvenes en el mercado laboral: una transición cada vez más compleja. En: J. Weller (Ed.). *Los jóvenes y el empleo en américa latina desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Comisión económica para América Latina y el Caribe, MAYOL ediciones.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.

Torres Oviedo, C. F., y Rentería-Pérez, E. (2021). Concepto de hombre emprendedor: tendencias disciplinares. *Diversitas*, 17(1). <https://doi.org/10.15332/22563067.6540>

Tovar M. C. (2002). El significado de la formación integral en estudiantes de último semestre de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle. *Revista Colombia Médica*, 33(4), 149-155.

<https://colombiamedica.univalle.edu.co/index.php/comedica/article/view/237/240>

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. (2020, 11 de septiembre). Resolución 319. *Por la cual se reglamenta el registro de las plazas de prácticas laborales en el Servicio Público de Empleo*. http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion_uaespe_0319_2020.htm

Vitale, C. (2011). La incorporación de la práctica estudiantil en las universidades latinoamericanas como nuevo paradigma educativo. *Universidades*, (48), 33-45. <https://www.redalyc.org/pdf/373/37319199006.pdf>

Volkmer M., De Oliveira, L., & Rocha de Oliveira, S. (octubre, 2017). Rebaixamento de diplomas de jovens estudantes e egressos do ensino superior: proposta de escala de mensuração. [Sesión de conferencia]. Encontro Anual de ANPAD, São Paulo, Brasil. https://www.researchgate.net/publication/349303551_Rebaixamento_de_diplomas_de_jovens_estudantes_e_egressos_do_ensino_superior_Proposta_de_escala_de_mensuracao