

# **Saberes y competencias adquiridas a través del sistema de pasantías educativas: Enseñanza y aprendizaje del arte y el diseño**

Verónica Ardenghi

## **I. Introducción**

Desde los ´80 y con la difusión de innovaciones tecnológicas y la globalización se fueron consolidando cambios en la organización del trabajo. La multihabilidad, la polivalencia y la creatividad que los especialistas señalaban en el “modelo toyota” fueron configurando un nuevo paradigma que ha ido dejando atrás, aunque sin sustituir por completo, la hegemonía del “modelo taylorista-fordista”.

Estos cambios implican desafíos a las instituciones educativas puesto que las “nuevas calificaciones” o “competencias” requeridas para el trabajo no provienen específicamente de la aprobación de un curriculum escolar, sino que se construyen en base a la escolaridad formal y la experiencia. Se pretende que los universitarios adquieran conocimientos generales y flexibilidad; la mayoría de los investigadores señalan que se espera de quienes egresan de la universidad que posean:

- flexibilidad;
- capacidad y deseo de contribuir a las innovaciones, además de creatividad;
- capacidad para hacer frente a las incertidumbres;
- interés en seguir aprendiendo y preparación para hacerlo a lo largo de toda la vida;
- sensibilidad y habilidades para comunicarse;
- capacidad para trabajar en equipo;
- disponibilidad de asumir responsabilidades;
- posibilidad de ser emprendedor;
- capacidad para prepararse para la internacionalización del mercado de trabajo gracias a la comprensión de diferentes culturas;
- versatilidad en las competencias genéricas que son comunes a diferentes disciplinas y preparación en las áreas de conocimiento que sirven de base a diferentes calificaciones profesionales, como las nuevas tecnologías.

(Teichler 2005:51)

## **II. Saberes: ¿Calificaciones o competencias?**

Los conceptos de calificación y competencias no encuentran una definición única por parte de los especialistas. Existe acuerdo en que desde el surgimiento del concepto de competencia laboral en los ´80, este fue reemplazando de a poco al concepto de calificación. El foco ha pasado del concepto de “calificación” al de “competencias”, que es un nuevo vínculo entre la educación y el trabajo.

La calificación es un término confuso (Carrillo e Irazo 2002), que puede querer designar atributos del individuo, las exigencias de los puestos de trabajo o la resultante de la estructura de clasificaciones en vinculación con su remuneración. Se vincula con el “saber hacer”, por ejemplo el manejo de un oficio u oficios y el nivel de instrucción de la persona.

La competencia laboral implica una relación entre el sistema educativo y el sistema productivo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento. (Gallart ,Jacinto 1997). Estas investigadoras sostienen que se trata de un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica, no provienen de la aplicación de un curriculum sino de un ejercicio de conocimientos en circunstancias críticas.

Zafirian (2001) entiende por competencia, el tomar la iniciativa y responsabilizarse con éxito, tanto a nivel del individuo, como de un grupo, ante una situación profesional. Muñoz de Priego (1998) señala que son aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica. Martín Miranda (2003) indica que de un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente.

El informe de la Secretaría sobre realización de competencias necesarias (SCANS 1991) clasifica las competencias en dos niveles:

#### 1. Competencias básicas:

- Habilidades básicas: lectura, redacción, aritmética y matemáticas, expresión y capacidad de escuchar.
- Aptitudes analíticas: pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar.
- Cualidades personales: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad.

#### 2. Competencias transversales:

- Gestión de recursos: tiempo, dinero, materiales y distribución, personal.
- Relaciones interpersonales: trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.
- Gestión de información: buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadoras.
- Comprensión sistémica: comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeño, mejorar o diseñar sistemas.
- Dominio tecnológico: seleccionar tecnologías, aplicar tecnologías en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos.

Rozenblatt (1999) conceptualiza las competencias englobado tres espacios del saber:

SABER GENERAL / SABER HACER / SABER SER
---

El “saber general” y el “saber ser” son necesarios mientras que el “saber hacer” es útil pero no necesario. El concepto de competencias introduce la primacía de lo actitudinal, se valoriza el “saber ser” por sobre el “saber hacer” que primaba en el concepto de calificación.

Señalan Gallart y Jacinto (1997:87) “es importante, en este sentido la alternancia entre períodos de trabajo y períodos de aprendizaje escolar, sean sistemáticos como en el sistema dual, sean organizados por el propio protagonista a partir de su balance de competencias...**la experiencia en el trabajo es el vehículo clave para estos aprendizajes.**” **Pensar en términos de competencias implica conocimientos que no pueden ser transmitidos en el ámbito educativo** e implica pensar una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores. “La adquisición de competencias

es un largo proceso: **no se evidencia en la acumulación de credenciales sino en la demostración de una capacidad de desempeño en situaciones problemáticas específicas**". (Gallart, Jacinto 1997: 88)

### **III. El sistema de pasantías**

Las pasantías para estudiantes universitarios articulan educación y trabajo, permitiendo un pasaje paulatino y acompañado desde el sistema educativo al mundo laboral.

El decreto 340/92 del año 1992 que crea el sistema de pasantías se promulgó luego de la sanción de la Ley Nacional de Empleo 24.013 que tuvo la finalidad de flexibilizar las condiciones de contratación. Originariamente el Sistema de Pasantías se encontraba regulado bajo el ámbito del Ministerio de Trabajo y en 1995 pasó al ámbito del Ministerio de Educación.

Actualmente el Sistema de Pasantías Educativas rige en el ámbito del Sistema Educativo Nacional (SEN) y esta destinado a estudiantes de educación superior, rigiéndose por la Ley 25165 y art.7 decreto 487/00 dependientes del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, que reemplazan a los decretos 340/92 y 93/95.

La Ley 25.165 marca el carácter estrictamente formativo de las pasantías y las define como la extensión del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados, en los cuales los alumnos realizarán residencias programadas u otras formas de prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización, llevadas a cabo bajo la organización y control de las unidades educativas que lo integran y a las que aquellos pertenecen según las características y condiciones que se fijan en convenios bilaterales estipulados en dicha ley.

Este mecanismo beneficia a los alumnos ya que les permite insertarse en el ámbito laboral adquiriendo experiencia en el mismo. Las pasantías se definen como "educativas" y en los convenios que se establezcan deben explicitarse los objetivos educativos perseguidos. La ley también menciona que cada institución universitaria supervisará las actividades y el cumplimiento de los convenios celebrados. De acuerdo a la ley 25165 art.3 será objeto de las pasantías:

- brindar experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida que habilite para el ejercicio de la profesión u oficio.
- contactar con el ámbito en que se desenvuelven empresas y organismos públicos afines a los estudios que realizan los alumnos involucrados.
- capacitar en el conocimiento de las características fundamentales de la relación laboral.
- formar al estudiante en aspectos que le serán de utilidad en su posterior búsqueda laboral.
- ofrecer la posibilidad de conocer y manejar tecnologías actualizadas.
- contribuir a la tarea de orientación vocacional dirigida a efectuar una correcta elección profesional futura.

### **IV. Trabajo de campo**

El universo de esta investigación lo integran las 30 pasantías de la facultad de Bellas Artes de la Universidad Nacional de La Plata ofrecidas por esta unidad académica entre los años 2003 a septiembre del 2006.

Hemos realizado 10 entrevistas semi estructuradas, seleccionando por cuota de carrera, a los alumnos que fueron seleccionados como pasantes en empresas.

Es significativa la concentración de la demanda de pasantes en una carrera en particular; Diseño en Comunicación Visual. Esta carrera absorbe 25 de las 30

pasantías<sup>1</sup> y se observa la ausencia total de demanda de algunas otras carreras; Plástica, Música, e Historia del Arte.

#### **IV.1. Saberes y competencias adquiridas**

En cuanto a competencias incorporadas los entrevistados coinciden en señalar haber aprendido:

1. a trabajar en grupo: todos los pasantes destacaron el aporte que les significó aprender a trabajar en equipo.
2. a relacionarse con jefes y pares, a saber cual es y como es el trato con los mismos, a rendir cuentas.
3. a trabajar rápido: indicaron que los tiempos a los que estaban acostumbrados a trabajar en la facultad difieren mucho de los tiempos laborales en los que deben resolver en el momento con gran velocidad, en palabras de un pasante “se trabaja de hoy para ayer” .No se realizan las estrategias de investigación que se hacen en la facultad.
4. a tomar decisiones solo, a tener seguridad propia como profesionales y no esperar la corrección de un docente que les diga si esta bien o mal.
5. a trabajar vinculándose en red informática: varios pasantes trabajaban conectados con las computadoras de la empresa en red, por Internet con o para otras empresas o por teléfono para clientes extranjeros.
6. a manejarse con más equipos y tecnología específica.

En cuanto al “saber hacer” mencionaron:

- La realización de marcas/re diseño de marcas
- Diagramación
- Packaging/ envases/re diseño de estuches
- Comerciales publicitarios
- Identidad corporativa
- Logos, folletos
- Diseño web (básico)

#### **IV. 2. Formas de aprendizaje y evaluación**

Con respecto a la forma en la que aprendieron cosas nuevas fue de manera informal, preguntando a sus compañeros, mirando y “arreglándoselas solos”, en algunos casos las empresas ofrecieron pagar cursos que luego quedaron en la nada o los mismos pasantes los pidieron, pero en definitiva de los entrevistados ninguno accedió a ningún curso. Los cursos que ofrecían pagar las empresas eran en varios casos de diseño web porque algunas de ellas tercerizan esta actividad. Todos los pasantes comentaron dar “todo de sí” pero advertir que cuanto más demostraban saber era peor porque se les asignaban más tareas por la misma remuneración.

Un tema que también tuvo respuesta homogénea fue acerca de la existencia de un tutor dentro de la empresa que actuara como referente de los pasantes, ningún pasante tuvo tutor, tampoco tuvieron por parte de la facultad alguien que los supervise y controle a las empresas. En todos los casos aparece alguna figura en las empresas que ellos toman como el “encargado” el “jefe” o el “coordinador” que si bien es alguien que no dirige pasantes ellos lo toman como referente. Por parte de la facultad no tienen ninguna figura equivalente.

Otro aspecto también ausente es el de la evaluación. En la UNLP los pasantes y becarios completan tres planillas: el llamado anexo I de inscripción a becas de

---

<sup>1</sup> Las otras 5 pasantías se reparten: 1 para comunicación audiovisual/cine, 1 para multimedia y 3 para diseño industrial.

experiencia laboral, que es una planilla que se encuentra en la base de datos de la facultad y contiene datos personales de los alumnos, el anexo II que especifica el pedido de becarios o pasantes por parte de las empresas, y el anexo III de evaluación del becario. Esta planilla anexo III evalúa conceptualmente con una escala de: mal, regular, bien o muy bien, la potencia laboral, la motivación, la independencia para la tarea, la capacidad analítica, la capacidad conceptual y el interés por profundizar conocimientos. Se completa por el responsable del pasante y se firma por el alumno. Ninguno de los alumnos fue evaluado de esta forma ni de ninguna otra manera formal. Creen que fueron evaluados en forma constante por los “encargados” que en un principio los miraban más de cerca por si cometían errores pero que luego dejaron de observarlos tan de cerca y confiaron en su autonomía. Por lo tanto no hubo una evaluación formal. Dicen que se dan cuenta si están trabajando bien o mal “si les renuevan” otro período.

#### **IV. 3. Aprendizaje tecnológico**

En el manejo tecnológico los alumnos de diseño en comunicación visual dicen haber aprendido nuevos programas y haber adquirido más velocidad y mayor seguridad en aquellos que ya conocían, así como haber tenido acceso a imprentas de primer nivel y a diarios y haber aprendido métodos de impresión con tecnología de punta. El pasante de comunicación audiovisual dice haber conocido tecnología sumamente moderna con materiales “pro”, totalmente inaccesible en la facultad

En general los alumnos de Diseño en Comunicación Visual expresan haber aprendido a usar el “Illustrator” y a trabajar con Mac. Señalan que a la facultad le falta brindar más formación en informática.

#### **IV. 4. Formación académica y trabajo**

En todos los casos consideran que la pasantía contribuyó en mucho a su formación profesional y articuló la formación teórica con la práctica pero la respuesta varía según la carrera. Para los alumnos de diseño en comunicación visual la formación teórica de la carrera está por sobre el tipo de trabajos que realizan, indican que la facultad no los forma solo para hacer diseño gráfico si no para ser “comunicadores” esto es investigar y planificar la comunicación de una empresa, “pensar estrategias”. Frente a las tareas realizadas varios comentan sentir que “no son creativas” y son repetitivas y que su formación teórica está por encima de dichas tareas. En el caso de comunicación audiovisual el único pasante entrevistado señaló que la pasantía le hizo ver lo obsoleto de la formación teórica de la carrera que cursa, que es ajena a las nuevas tecnologías audiovisuales.

#### **¿Diseño industrial o diseño en comunicación visual?**

El pasante de diseño industrial señaló que su pasantía consistía en tareas de DCV y un pasante de DCV indicó que debía realizar tareas de diseño industrial. En este último caso el empleador prefirió un pasante de DCV porque pensó que era mas “barato”, en el primer caso el empleador desconocía que existían diferentes tipos de diseño (creía que todo lo que existía era diseño gráfico).

Los alumnos señalaron que sienten que el diseño no es un trabajo reconocido socialmente y que los empleadores no se dan cuenta de todo el estudio que su tarea tiene por detrás. En este sentido casi todos los entrevistados realizan una suerte de “tarea pedagógica” enseñando en sus lugares de influencia que es el diseño y cual es la diferencia de un profesional universitario y alguien que solo maneja programas informáticos.

## V. Conclusiones

¿Son las pasantías una buena estrategia para la enseñanza y aprendizaje del arte y el diseño? ¿Colaboran a superar el divorcio entre “la teoría” y “la práctica”?

De acuerdo a los cambios de las calificaciones a las competencias, puede concluirse que las pasantías son una oportunidad de articular educación y trabajo desarrollando competencias en los alumnos. **En este sentido vale la pena pensar a las pasantías como una estrategia educativa innovadora para la enseñanza de las artes y el diseño.**

Las pasantías permiten aprender aquello que el sistema educativo no puede enseñar. Todos los pasantes destacan que la pasantía les permitió conocer acerca de las relaciones laborales. Reconocen que pasaron por entrevistas de trabajo y pruebas de selección y que la pasantía les permitió aprender a relacionarse con jefes, pares, personal de RRHH, otros profesionales, aprender actuar en situaciones conflictivas etc.

No obstante todo proceso educativo se completa con la evaluación, y en este caso investigado, no se realiza. De acuerdo a lo planteado por la ley de pasantías, “las unidades educativas y las empresas u organismos involucrados elaborarán en común material didáctico específico y realizarán talleres, seminarios y/o cursos destinados a la capacitación de instructores docentes que actuarán durante el desarrollo de las actividades” ;“se establecerá un mecanismo conjunto de control y evaluación de la experiencia que estará a cargo de las personas que las partes firmantes del convenio designarán al respecto. Un informe individual así elaborado acerca de la situación de cada pasante, se remitirá a la unidad educativa” y “las empresas y organismos que ingresen voluntariamente en el sistema deberán prestar colaboración y asesoramiento en la elaboración de programas de pasantías en las instituciones educativas con las que celebrarán convenios y que así lo soliciten, facilitar la labor del personal docente de las mismas afectado a la tutoría de la experiencia y designar a su vez tutores e instructores que orientarán, coordinarán y controlarán el trabajo de los pasantes.”

Nada de esto se está llevando a cabo. Dos cuestiones están claramente pendientes, la **tutoría de los pasantes** tanto por el lado de la facultad como de las empresas y **la evaluación formal** de los alumnos que es parte del proceso educativo. Por otra parte sería interesante que se amplíe la cantidad de pasantías en cantidad y en cobertura de carreras.

Los alumnos no son tutorados, orientados ni evaluados. El riesgo que se corre es que estas experiencias pierdan su carácter educativo y se transformen en un empleo precario.

## Bibliografía

----CARRILLO, J. E IRANZO, C. (2002):“Calificación y competencias laborales en América Latina” en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Enrique de la Garza Toledo (coordinador). Fondo de Cultura Económica. México D.F.

----FERNÁNDEZ BERDAGUER L. (2006): “Las transformaciones en el mundo del trabajo” en *La Argentina democrática: los años y los libros*. Antonio Camou, Cristina Torti y Aníbal Viguera (coordinadores): Edic. Fac.de Humanidades y Cs. De la Educación UNLP, La Plata (en prensa).

----FILMUS D. (1996): Estado, sociedad y educación en la Argentina de fin de siglo: Troquel, Buenos Aires.

----FILMUS D. Y MIRANDA A. (1999): “América latina y Argentina en los ´90: más educación, menos trabajo= más desigualdad en *Los noventa. Política, sociedad y cultura en América latina y Argentina de fin de siglo*. D.Filmus (comp.): FLACSO-Eudeba editores, Buenos Aires.

- GALLART, M.A.; JACINTO, C. (1997): "Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo" en *Cuestiones actuales de la formación*. Gallart, M.A.; Bertonecello, R. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Legislación consultada: Ley 25.165 El régimen de pasantías. Decreto 487/2000.
- MIRANDA MARTÍN (2003): "Transformación de la educación Media Técnico-Profesional" en *Políticas educacionales en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile*, Santiago de Chile, Universitaria (Cristian Cox, editor).
- MUÑOZ DE PRIEGO ALVEAR, J. (1998): "Implantación de un sistema de selección por competencias", Training and Development, N° 10, Madrid.
- RIQUELME G. (2005): "Estudios e investigaciones sobre educación superior, aparato productivo y mercado de trabajo en Argentina: la agenda tradicional y nuevos desafíos" en *Graduados y empleo: investigación, metodología y resultados. Los casos de Europa, Japón, Argentina y Uruguay*. Teichler Ulrich (comp): Miño y Dávila editores, Buenos Aires.
- ROZENBLATT, P. (1999): El cuestionamiento del trabajo. Clasificaciones, jerarquía, poder. Serie Seminarios Intensivos. Documento de Trabajo N° 11. Piette. Bs. As.
- SALAS, J. (2005): "El fenómeno de sobrecalificación: calificaciones y competencias": 7mo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET.
- SAN MARTÍN, MARÍA EUGENIA (2002): "Las modalidades de inserción laboral de los jóvenes graduados de ciencias sociales y su relación con el sistema de pasantías": Tercer encuentro La universidad como objeto de investigación. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- SAN MARTÍN, MARÍA EUGENIA (2005): "Saberes y competencias adquiridas a través del sistema de pasantías. El caso de las ingenierías de la UBA y el ITBA": 7mo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET.
- SCANS (1991) Secretary's Comisión on Achieving Necessary Skills. Washington :Departamento de trabajo de Estados Unidos.
- TEICHLER ULRICH (2005): Graduados y empleo: investigación, metodología y resultados. Los casos de Europa, Japón, Argentina y Uruguay: Miño y Dávila editores, Buenos Aires.
- VARGAS ZUÑIGA, F (2004): 40 preguntas sobre la competencia laboral. Montevideo. Cinterfor/OIT.
- ZAFIRIAN P. (2001): El modelo de competencia y los sistemas productivos. Montevideo Cinterfor/OIT.