
Pasantías en la Facultad de Bellas Artes

Por Verónica Ardenghi

VERÓNICA ARDENGHI: Prof. Artes Plásticas UNLP. Lic. en Sociología (en tesis) UNLP.
Docente Cátedra de Sociología FBA. Becaria de investigación FBA-UNLP.

La Secretaría de Extensión brinda la posibilidad de realizar pasantías educativas en diversas empresas. Estas pasantías permiten que los alumnos realicen prácticas laborales previas a su graduación, adquiriendo experiencia en tareas afines a sus carreras.

El Sistema de Pasantías (SP) se crea en 1992 con el Decreto presidencial 340/92, después de la sanción de la Ley Nacional de Empleo 24.013 que flexibilizaba las condiciones de contratación de la mano de obra por tiempo determinado, con exenciones en los aportes patronales y con formas de contratación precaria para los jóvenes.

El SP se encontraba regulado por el ministerio de Trabajo hasta 1995, fecha en que fue reformulado y pasó a depender del ministerio de Educación. En 1999, es aprobado por el Congreso de la Nación bajo la Ley 25.165, reglamentada por Decreto 487/00 del ministerio de Educación de la Nación. Esta Ley marca el carácter estrictamente formativo del SP y lo define en el Art. 2º 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.

El contrato se establece entre la facultad y la empresa. Los pasantes no contraen una relación laboral y reciben por su prestación una retribución en calidad de "estímulo" (no salario) para viajes y gastos escolares.

Este origen de las pasantías, a la luz de los cambios en las relaciones laborales de los 90, ha marcado las discusiones acerca de quiénes se benefician realmente con el SP, si los alumnos porque adquieren experiencia o las empresas que no contraen una relación laboral. Estos debates han generado que, actualmente, se esté discutiendo poner límites al sistema.¹

Desde los 80, y a la par que se desarrolla el posfordismo, se ha cambiado en el mundo del trabajo el concepto de calificación por el de competencia laboral. En la actualidad, se torna central la articulación de la educación con los aprendizajes a través de experiencias en el ámbito del trabajo. Las competencias implican destrezas que se evidencian en la práctica.²

A partir de lo señalado nos interesó investigar cómo se han

¹La Cámara de Diputados aprobó en noviembre 2007 ciertas condiciones que limitan al sistema. Deberá tratarse ahora en el Senado.

²E. de la Garza Toledo (coord.), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México DF, Fondo de Cultura Económica, 2002.

desarrollado las pasantías en la Facultad de Bellas Artes de la UNLP y conocer la opinión y evaluación de los pasantes acerca del sistema. Para esto hemos realizado entrevistas semiestructuradas a algunos de los que son o han sido pasantes entre el año 2003 y septiembre de 2006. De 30 pasantías que comprende el período, 26 han sido para alumnos de Diseño en Comunicación Visual (un alumno de Multimedia), 3 para Diseño Industrial y 1 para Comunicación Audiovisual; el resto de las carreras no ha recibido pedidos. No obstante, en la base de datos de la Secretaría de la Facultad, alumnos de todas las carreras (excepto Música) han dejado sus CV, lo que indicaría el interés por estas experiencias. El 50% de los entrevistados se enteró de las pasantías por carteles en la Institución; el otro 50%, recibió la propuesta fuera de la Facultad: un posible empleador, con el que entraban en contacto por algún conocido, ofrecía contratarlos a cambio de firmar una pasantía. Entonces, vemos que las empresas utilizan de manera habitual esta forma de contratación para los más jóvenes. Esta lógica no es la que declara la Ley, pero es la que opera en la práctica en el mercado de trabajo. Alrededor del 30% de las pasantías se han desarrollado en una misma empresa que nutre casi toda su planta con alumnos de la FBA.

Los motivos por los cuales los alumnos recurren a las pasantías son ante todo la necesidad de un trabajo y de adquirir práctica profesional. Si bien casi todos han tenido experiencias laborales previas muy poco remuneradas, la mayoría señala que haberse desempeñado como pasante constituyó la primera oportunidad de trabajar en la profesión y que es muy difícil para los cursantes de las carreras mencionadas el ingreso al mercado laboral. Piensan que la experiencia de la pasantía será valorada en trabajos futuros y les permitirá acceder a mejores empleos una vez graduados.

Todos los pasantes han destacado y valorado que sus pasantías consistían en actividades que guardaban relación estrecha con su carrera,³ situación altamente motivadora. En casi todos los casos, las empresas ofrecen a quienes se gradúan continuar como empleados contratados. Coinciden en que la pasantía es un trabajo y ninguno la relaciona con una práctica educativa. Pero, a diferencia del resto de los trabajadores de las empresas, ellos han podido hacer uso de días para faltar por exámenes o estudiar; ninguna empresa los cuestionó ante un pedido de este tipo. También ser pasantes les permitió tener cierto margen para equivocarse, no tolerable con los empleados permanentes.

Mencionaron que las pasantías les permitieron conocer:

- Las relaciones laborales; pasar por entrevistas de trabajo; relacionarse con jefes, pares, personal de RRHH, otros profesionales y clientes.
- Trabajar en equipo.
- Trabajar rápido: resolver en el momento con gran velocidad.
- Tomar decisiones por sí mismos, sin esperar la corrección de un docente.
- Hacer uso de más tecnología específica, equipos y nuevos

³ En muchos casos de pasantías universitarias esto no ocurre. Ver A. Grosso et al., "Trabajo y Formación: El caso de las pasantías Educativas en Trabajo Social", VII Jornadas de Sociología [CD], Buenos Aires, UBA, 2007.

programas. Trabajar conectados con las computadoras de la empresa en red, por Internet, con o para otras empresas o por teléfono para clientes extranjeros. Estos trabajos son posibles por la globalización y la tecnología, es la llamada "economía de signos" o posfordista.⁴

Los pasantes reconocen que las empresas aprovechan el SP para tener empleados a bajo costo. No obstante, consideran que las pasantías son muy provechosas como experiencia. En el caso específico de la FBA, casi todas las empresas ofrecen continuidad a los pasantes transformándolos en empleados luego de graduados. Esto indicaría que permiten una real inserción laboral.⁵

Dos aspectos están pendientes. Por un lado, la tutoría de los pasantes por parte de la Facultad con un tutor-docente a cargo y la vinculación de las empresas con el tutor; y por otro, la evaluación del pasante en los términos conceptuales que están estipulados.⁶ El fortalecimiento de estos dos aspectos podría incrementar y acentuar el carácter educativo que esta experiencia tiende a perder por la lógica de las urgencias del mercado laboral.

Si bien mucho se ha criticado el SP, es indudable que estas experiencias bien orientadas aportan a los alumnos competencias diferentes de las que pueden brindar las instituciones educativas, y que resultan tan valiosas como los conocimientos académicos. Es un desafío para las universidades pensar en el futuro de la educación vinculada al mundo del trabajo y reposicionar las pasantías como estrategia de formación que articule estos ámbitos. X

⁴ E. de la Garza Toledo (coord.), op. cit.

⁵ Ibidem Nota 1.

⁶ El SP contempla la evaluación del pasante con notas conceptuales, según motivación, independencia para la tarea, etcétera.