**Prácticas educativas**

**Paraná, viernes 25 de junio de 2021**

**6° C Prof: Emmanuel Schamne**

**e-mail:** [**emmanuelschamne@gmail.com**](mailto:emmanuelschamne@gmail.com) **Tel. (whatsapp). 343 5047591**

**Actividad:**

1. **Realiza una síntesis del texto que rescate las ideas principales del planteo sobre la formación, el trabajo y las coordenadas de actualidad.**
2. **Extrae aquellas palabras y/o conceptos novedosos que platea el texto.**

Fecha de entrega de la actividad: 01-07-2021

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Organización de Estados Iberoamericanos   
Para la Educación, la Ciencia y la Cultura **

**Formación y trabajo: de ayer para mañana** *(Primera Parte)*

CINTERFOR

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 1996

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo están protegidas por el copyright de conformidad con las disposiciones del protocolo núm. 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, podrán reproducirse breves extractos de las mismas sin necesidad de autorización previa, siempre que se indique la fuente. En todo lo referente a la reproducción o traducción, de dichas publicaciones, deberá dirigirse la correspondiente solicitud a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay. Cinterfor/OIT acoge con beneplácito tales solicitudes.

Primera edición: Montevideo, 1996

ISBN 92-9088-056-5

*El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Cinterfor/OIT las apruebe. Las denominaciones empleadas en publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.*

*Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Casilla electrónica: 62916194, Fax: 92 13 05, Montevideo, Uruguay. Puede solicitarse un catálogo y lista de nuevas publicaciones a la dirección anteriormente mencionada.*

*Tomado, con autorización de los editores, de la publicación "Formación y trabajo: de ayer para mañana" publicado por CINTERFOR-OIT en Montevideo (Uruguay), Número 1 de la colección "Papeles de la Oficina Técnica".*

**Introducción**

En la actualidad, dos temas aparecen como centrales en las preocupaciones de quienes se ocupan de la problemática de la formación y el trabajo: el primero, referido a la necesidad de reformular el concepto de formación vigente de acuerdo con los requerimientos de los sistemas laborales, productivos y educativos; el otro, relacionado con la urgencia por diseñar una nueva institucionalidad para la formación que recoja el impacto que significa la aparición de otros protagonistas y actores en el marco del esfuerzo formativo nacional. Mirada la problemática desde otro ángulo, puede afirmarse que hasta no hace mucho tiempo el tema de la formación era de tratamiento casi exclusivo de las instituciones nacionales especializadas; en cambio, en estos días, la formación ha pasado a ser un asunto de debate entre los más variados sectores económicos, sociales, laborales y educativos; así, la formación profesional constituye un capítulo importante del diálogo social establecido entre gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores; de los acuerdos nacionales de productividad, empleo, competitividad, y/o calidad; de las políticas económicas y sociales que se instrumentan desde los ministerios que atienden estas materias; de las políticas de Estado en materia de relaciones laborales y desarrollo tecnológico; de los acuerdos sectoriales; de la negociación colectiva –por rama y empresa–, por citar sólo algunos de estos espacios donde transcurre el diálogo en torno a la temática de la formación.

Una serie de transformaciones se han operado en la esfera económica, social y laboral de los países americanos. Los procesos de globalización económica y su correlato a nivel nacional de las políticas de apertura; la transformación tecnológica y su repercusión sobre los procesos productivos; el papel regulador atribuido al Estado; la ampliación de la cobertura de los sistemas educativos; las formas que va adquiriendo la organización del trabajo, entre otros, son factores que inciden directamente sobre las demandas a los sistemas y programas de formación.

En este sentido, se viene produciendo en la región americana una serie de fenómenos que recogen los inéditos desafíos que se formulan. Tal vez el más llamativo sea el que se relaciona con la crisis del modelo monopólico –o casi monopólico– de la institución nacional de formación profesional, en la medida que se asiste a una explosión de la oferta formativa proveniente tanto del sector público como del sector privado y, en muchos casos, a la desaparición o debilitamiento de la institución nacional aludida.

Al mismo tiempo, se verifica que el concepto de formación profesional utilizado durante muchos años viene perdiendo vigencia. En consecuencia, si hasta no hace mucho se pensaba que la formación profesional no era sino la transmisión ordenada y sistemática de habilidades y destrezas, y de conocimientos tecnológicos para los trabajadores que se desempeñan en ocupaciones calificadas y semicalificadas, hoy en día se advierte una preocupación cada vez mayor por otras dimensiones como son aquellas vinculadas con una nueva cultura del trabajo y la producción, en la perspectiva de un proceso de formación continua.

Y sobre todo, se reconoce la imposibilidad de seguir brindando programas de formación que no estén íntimamente ligados con las instituciones fundamentales de los sistemas de relaciones laborales (empleo, remuneraciones, salud ocupacional, condiciones y medio ambiente de trabajo, seguridad social, legislación del trabajo, entre otros), los procesos de transferencia de tecnología a las empresas, y la preocupación por una articulación sustantiva con los sistemas de educación (principalmente con la educación básica y los procesos de educación permanente).

En este documento, se procura un primer acercamiento a estas cuestiones; en él se recogen las experiencias de los organismos de formación profesional acumulada a lo largo de estos años, así como los aportes que vienen efectuando los Ministerios de Trabajo en la definición de políticas públicas y estrategias en materia de formación; también se ha procurado incorporar los desarrollos que en el campo de la educación y el trabajo han efectuado los Ministerios de Educación y los organismos encargados de la investigación científica y tecnológica de los países de la región. No menos importantes son los resultados alcanzados por las acciones de formación emprendidas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Recientemente, el debate sobre la institucionalidad de la formación se abrió, a nivel continental, en Ocho Ríos, Jamaica (3 al 6 de octubre de 1996) en ocasión de celebrarse la 32ª Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor. Allí, los representantes de gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores analizaron un documento presentado por el Centro, titulado Horizontes de la formación: Una carta de navegación para los países de América Latina y el Caribe que constituye el primer esfuerzo por sistematizar estas preocupaciones.

(…)

**I. Formación profesional: continuidad y cambio**

1. La relación con el pasado: desarrollo o ruptura

Quienes intentan entender las condiciones y desafíos que actualmente enfrentan los países de la región en materia de formación y desarrollo de recursos humanos, se sienten tentados con frecuencia a concebir el nuevo contexto social y económico en el que se ubican, como algo que rompe radicalmente con el pasado.

De ahí las constantes señales de alerta acerca de: la obsolescencia, tanto de categorías de pensamiento como de aspectos institucionales; la necesidad de idear nuevas formas organizativas y nuevas metodologías; la imperiosidad de incorporar el cambio como un dato permanente en cualquier actividad, o la rutina del cambio permanente.

Precisamente porque interesa fijar la atención en las consecuencias e implicancias de las transformaciones ocurridas y en curso, es que se realiza este breve abordaje al tema de las relaciones entre el Estado y el sector privado en la formación de recursos humanos, concibiendo la situación actual como un punto en un proceso de cambio, profundamente vinculada a un desarrollo histórico que presente más recurrencias de las que en principio podría pensarse.

2. Permanencia y novedad en la formación y desarrollo de recursos humanos

Muchas de las formas de acción tradicional del Estado han sido cuestionadas y, específicamente se asiste a un proceso de crítica y revisión de las formas de acción pública en el campo de la formación. Los cuestionamientos y las alternativas que se plantean son, efectivamente, nuevos; no es, en cambio, novedad que los sistemas e instituciones de formación sean escenarios de profundos debates y cuestionamientos.

Las instituciones de formación, concebidas originalmente como entidades de capacitación no formal, independientes de los sistemas regulares de educación y dotadas de gran autonomía y fluidos lazos con el mercado de trabajo, hicieron su primera aparición a comienzos de los años cuarenta.

Desde entonces, han estado inmersas en los profundos cambios que durante el período ha experimentado el contexto económico, social, político, cultural y tecnológico, poniendo a prueba su capacidad de adaptación y su real validez institucional. Sobrevivieron a sucesivas y distintas crisis, y lograron –con suficiente éxito– revalidar su función cada vez que las circunstancias y presiones emergentes de las nuevas situaciones nacionales que se fueron dando, las pusieron en tela de juicio.

3. Los primeros desafíos

La crisis mundial de 1930 trastocó dramáticamente los términos en que los países de América Latina y el Caribe estaban insertos en la economía mundial. El impacto de la reducción de las exportaciones, básicamente de materias primas de origen agropecuario y minero, que proveían los ingresos necesarios para solventar las importaciones de productos manufacturados, tuvo lugar, con las consecuencias ya conocidas, por el grado de apertura de las economías nacionales y su alta vulnerabilidad a las crisis y transformaciones del comercio internacional.

La estrategia de desarrollo bautizada oportunamente por la CEPAL como de «sustitución de importaciones», consistió básicamente en una reacción a las nuevas condiciones. El fortalecimiento y expansión de la acción estatal, como promotor y protagonista de la nueva estrategia de desarrollo, fue entonces un componente adecuado e inevitable, ya que nuestros países no contaban con un sector empresarial moderno, ni con los recursos humanos calificados, ni con los mercados de consumo interno lo suficientemente amplios como para protagonizar, por sí solos, el proceso que se ponía en marcha.

Es a partir de entonces cuando –con diferencias según el momento y las condiciones en que comienzan dichos esfuerzos industrializadores los distintos países y regiones– se empiezan a configurar las formas sociales, políticas e institucionales que hoy conocemos como rasgos distintivos o identificatorios en varios planos y, muy especialmente, en el de las relaciones laborales y en el de la formación de recursos humanos.

¿Cuál era el desafío que entonces se planteaba a las nacientes instituciones de formación? Nada menos que el dar respuesta al «cuello de botella» de la nueva estrategia de desarrollo: la falta de una mano de obra calificada para la incipiente industria nacional. Se trataba, por decirlo esquemáticamente, de un panorama inverso al actual, donde la demanda de recursos humanos superaba a la oferta, donde el problema no era la creación de plazas laborales sino la provisión de calificaciones a los recursos humanos que iban a emplearse.

Hoy puede decirse que el desafío fue acometido con éxito; entre otras razones porque la falta de recursos humanos calificados no figura entre las causales de la crisis de aquel modelo.

Interesa resaltar, también, otro desafío abordado por las instituciones de formación: el de agente democratizador de las oportunidades de educación, formación y empleo. Aun con la expansión de la matrícula en los niveles secundario y superior de la enseñanza regular, vastos sectores se encontraban excluidos de las oportunidades educativas. Esto no era, por lo demás, un problema residual, ya que el mismo proceso industrializador provocó efectos tales como las masivas migraciones del campo a las ciudades y el incremento explosivo de las tasas de crecimiento demográfico.

Del cabal cumplimiento de esta misión proviene el estigma que durante mucho tiempo ha acompañado a la formación profesional como la «educación para los pobres». Esto además de mostrar el contagio del estigma desde los destinatarios principales de la formación profesional hacia la institucionalidad que los acogía, evidencia prejuicios sociales tales como la subvaloración del trabajo manual en relación con el intelectual, y es uno de los componentes crónicos de un problema aún vigente: el divorcio entre educación formal y formación profesional. También evidencia otro aspecto de importancia, y es que las instituciones de formación constituían el instrumento de la acción pública en el plano educativo hacia los más desfavorecidos.

Demás está decir que la relación Estado-mercado era algo bastante diferente a lo que hoy se concibe como tal. Como antes se anotó, no existía un sector empresarial moderno capaz de protagonizar el esfuerzo industrializador. El Estado hubo entonces de «jugar a dos puntas» mediante un arsenal de políticas públicas: asumió uno de los roles hoy más cuestionados, el de Estado-empresario y productor; generó las primeras «incubadoras de empresas» a escala nacional (aunque fundamentalmente urbana) mediante subsidios y estímulos directos e indirectos a la producción e incorporación de tecnología; políticas salariales, sanitarias y de seguridad social tendientes a desarrollar y consolidar un mercado interno capaz de demandar y absorber en forma sostenida la nueva producción nacional; además de la ya mencionada función –delegada en las instituciones de formación– de proveer la calificación de los recursos humanos necesarios para la industria.

Oferta y demanda, empresariado nacional y trabajadores industriales, mercado de bienes y consumo; en suma componentes y actores que aunque luego alcanzan mayores grados de autonomía y desarrollo propios, reconocen en su origen y fortalecimiento la intervención estatal.

4. El agotamiento de un modelo y el surgimiento de un nuevo escenario

El modelo de crecimiento hacia adentro mediante la sustitución de importaciones produjo, a decir verdad, muchos resultados positivos. Contribuyó, entre otros aspectos, al nacimiento de una infraestructura física, a la creación de un considerable parque tecnológico, al surgimiento de un sector industrial antes inexistente, a la aparición de importantes centros urbanos y, en lo social, a una expansión de la cobertura de diversos beneficios sociales.

No obstante, hacia los años setenta comenzaron a aparecer señales de alerta que evidenciaban las limitaciones del modelo:

se habían creado industrias que necesitaban subsidios permanentes y no eran capaces de exportar en forma competitiva;

la dependencia de la intervención estatal para desarrollar los diversos sectores de la economía, generaba actitudes especulativas que omitían la pertinencia de la tecnología, de la calidad de los productos, de las necesidades y preferencias del consumidor, de la competitividad internacional y, en general, de los niveles de productividad y eficiencia;

otros países menos desarrollados estaban alcanzando un crecimiento industrial extraordinario, mediante el empleo de una estrategia de desarrollo orientada hacia afuera, basada en incentivos del mercado, y que mostraba una fuerte participación del sector privado.

Comenzaban entonces a dibujarse las características de una nueva estrategia basada en:

el reemplazo de sectores que tradicionalmente habían sido el motor del crecimiento –por ejemplo, siderurgia, petroquímica e industria automotriz– por otros nuevos, entre los cuales, la microelectrónica, la informática, las telecomunicaciones, la biotecnología y la producción de materiales sintéticos de uso múltiple y mayor resistencia;

la pérdida relativa de importancia en la producción, de factores tradicionales como los recursos naturales y la fuerza de trabajo, conjuntamente con el aumento de la importancia relativa de factores vinculados al conocimiento, la tecnología, y la gestión y desarrollo empresarial;

la globalización o universalización de la economía, pero también de la sociedad y de las comunicaciones, que originalmente se aplicó a los productos, pero que después se amplió a las finanzas, a los procesos tecnológicos, a la organización empresarial, a la política, al consumo y al mundo de la cultura en general.

Este nuevo panorama ha tensionado a nuestras economías y sociedades de modo tal que no existe hoy ningún actor –Estado, unidades productivas, agremiaciones de empleadores y de trabajadores, organizaciones de la sociedad civil– que quede eximido de repensarse en su forma de organización, de inserción social y económica, y en cuanto a su aporte al desarrollo nacional.

Los Estados se enfrentan al desafío de su redefinición funcional y administrativa propendiendo, por un lado, hacia formas más eficientes, flexibles y adecuadas a las demandas productivas, sociales, sectoriales y locales que emergen dentro de la nueva estrategia de desarrollo; y, por otro, hacia funciones de regulación y planificación estratégica en términos de política social y económica, mejorando su capacidad articuladora y de interlocución con los diversos actores y grupos de la sociedad.

Las unidades productivas, por su parte e independientemente de su tamaño, deben adecuarse a las nuevas exigencias de productividad, eficiencia y competitividad en el marco de economías abiertas, tomando un papel mucho más activo que en el pasado en materia de inversión en tecnología, calificación de los recursos humanos y procurando una eficaz articulación en múltiples niveles (con los nuevos mecanismos de estímulo a la inversión que surgen de los Estados, con otras empresas, con instituciones de formación, universidades, etc.).

Las sociedades en su conjunto han de acometer grandes tareas nacionales, entre las cuales se destaca, principalmente, la de emprender un proceso de transformación productiva adecuada a las nuevas condiciones nacionales e internacionales, que simultáneamente logre corregir las grandes desigualdades sociales expresadas en el desempleo, el subempleo, y la marginalidad y exclusión social.

II. Centralidad de la formación y desarrollo de recursos humanos dentro de la actual estrategia de desarrollo

En este contexto, el escenario de la formación y desarrollo de recursos humanos adquiere una vez más en la historia de los países de América Latina y el Caribe una importancia estratégica. Es en este ámbito donde la nueva estrategia de desarrollo, en su meta de lograr una transformación productiva que permita elevar tanto sus niveles de competitividad y productividad como de equidad social, se juega varias de sus cartas principales.

Podría afirmarse, sin error, que no es fortuito que los países que han emprendido con mayor éxito esfuerzos de transformación productiva y modernización, hayan concedido la mayor importancia al desarrollo de sus recursos humanos, lo cual los ha llevado a la «reconversión» de sus programas educativos y de formación y capacitación profesional, bien sea que ellos tengan lugar dentro de las empresas o fuera de ellas.

El hecho es de tal profundidad y significación que, aun los países más avanzados, revisan hoy sus sistemas educativos y de formación, con el fin de elevar su calidad, vincularlos con mayor eficiencia al desarrollo productivo, científico y tecnológico, y encaminarlos como fuerza motriz de una capacidad productiva y competitiva cada día mayor.

Así, es posible afirmar que:

Algo que contribuye significativamente a la consolidación del nuevo orden económico es –además del comportamiento de los mercados de trabajo y del empleo en el mediano plazo– la definición, por parte del Estado, de funciones de capacitación y educación para el desarrollo de capacidades y competencias que habiliten no sólo para el ingreso al sector formal, o para el desempeño de actividades más rentables, sino también para ocupar empleos o desempeñar actividades de mejor calidad.

La importancia estratégica de esta función para el crecimiento, ante los imperativos de la productividad y competitividad internacional y en condiciones crecientemente más intensivas en conocimiento, es algo que ha sido notoriamente destacado.

Aun si las estimaciones sobre la evolución de la economía hacia cambios en su estructura –que impliquen un aumento significativo de posiciones de trabajo más intensivas en conocimiento– puedan ser conservadoras, el aumento en los niveles de capacitación y educación son necesarios, tanto para obtener objetivamente grados mayores de movilidad social, como para forjar expectativas fundadas de movilidad social en quienes están hoy en condiciones de marginación.

Ciertamente, los contenidos de las políticas de capacitación y educación deben ser diseñados al tenor de que ellas transfieran competencias altamente flexibles y provistas del mayor grado posible de adecuación a las condiciones presentes de los mercados de trabajo y a la evolución previsible de esas condiciones. En su punto óptimo, deberían ser competencias que permitieran reconversiones y recalificaciones rápidas.

No cabe la menor duda, pues, acerca de la relación positiva existente entre el nivel de desarrollo económico y tecnológico de los países y la importancia de la inversión en educación y formación profesional. También la otra cara de la moneda es igualmente válida: muchas personas asocian la carencia de productividad y de competitividad e, incluso, su declinación –como en la actualidad está sucediendo– con la existencia de una educación y formación profesional deficientes o inadecuadas.

Pero, reconocer la estrecha vinculación entre desarrollo y formación es una cosa; y otra es poder diseñar y poner en marcha sistemas o instituciones de formación que respondan a las necesidades y demandas formativas de sociedades cada vez más basadas en la información, los conocimientos científicos y las innovaciones tecnológicas, a la vez que operar como agentes democratizadores en la difusión y producción de conocimiento. Y a ello están enfrentados, hoy día, los países latinoamericanos y caribeños.

De lo que se trata en el fondo –y sobre ello no pueden existir mayores dudas– es de impulsar una política integral de preparación de recursos humanos, a fin de responder, de manera ágil y adecuada, a los ineludibles retos en que se halla sustentada la nueva estrategia de desarrollo.

Estaría, casi, demás advertir que, en un mundo en permanente cambio y en sociedades de transición, no existen respuestas prefabricadas, no hay modelos predeterminados que se puedan seguir para guiar la acción, razón por la cual las personas y las organizaciones se ven obligadas a aguzar su percepción y a concentrar su atención, de manera de poder visualizar los nuevos rumbos por los cuales habrán de transitar. Y en verdad que a ello están obligados los diferentes sistemas educativos y de formación existentes en la región.

Acometer dichas tareas implica también comprender que la formación no sólo es un factor fundamental para el incremento de la productividad y el mejoramiento en las condiciones de competitividad, sino también un instrumento esencial de las políticas públicas, especialmente aquellas dirigidas a los sectores más vulnerables: jóvenes, mujeres, desocupados, trabajadores en proceso de reconversión, entre otros.

Este desafío múltiple es de tal magnitud que no puede ser abordado con razonables posibilidades de éxito por ningún actor en exclusividad. El camino más adecuado parece ser la construcción de consensos nacionales que involucren a Estado, trabajadores y empresarios, incorporando la experiencia y recursos de las instituciones de formación profesional. Esto estaría posibilitando, a la vez que un espacio para la concertación de intereses en vistas al desarrollo económico y social, la sostenibilidad política a largo plazo de dichos proyectos nacionales.

III. Innovaciones en el mundo de la formación

La flexibilidad y adaptabilidad de las instituciones regionales de formación están hoy ante una nueva oportunidad de ponerse a prueba. Acorde a lo dicho, no existe hoy un «modelo», ni en términos de las formas de acción ni de los arreglos institucionales, ni de los sujetos de atención.

Una recorrida por las diferentes experiencias regionales permite reconocer elementos, en la práctica cotidiana de algunas iniciativas, que evidencian el esfuerzo de adaptación a que hacíamos referencia.

1. El concepto de formación

Un primer cambio o transformación que se advierte es en relación con el concepto mismo. A través de diversas experiencias se señala una redefinición que atiende por lo menos a cuatro aspectos de la formación: en sus vinculaciones con el sistema de relaciones laborales; en tanto es parte de los procesos de transferencia tecnológica; como hecho educativo, articulado con el ámbito de trabajo y las formas de la tecnología; y, por último, pero no por ello menos importante, orientada hacia la estructuración de competencias, superando las calificaciones, en cuanto éstas se entiendan como la simple acumulación de conocimientos y habilidades, como puede verse en detalle.

i. Las vinculaciones con el sistema de relaciones laborales.

Mientras estuvo vigente el modelo de desarrollo basado en la sustitución de importaciones, fue, como se vio, cometido de las instituciones públicas de formación profesional, capacitar a los recursos humanos para la industria, en el marco de las tantas responsabilidades del Estado. El sistema de relaciones laborales que se consolidó dentro de esta matriz estuvo impregnado, entre otros aspectos, por la tendencia a impulsar mecanismos de negociación, mayoritariamente tripartitos, a veces por rama de actividad y otras por empresas, donde la discusión se centraba en temas tales como: la estabilidad en el empleo, la regularidad y el porcentaje de incremento de las retribuciones; y la cobertura de los servicios de la seguridad social (seguros de salud y desempleo, asignaciones familiares, entre otros).

Los cambios ya señalados en cuanto a las formas de inserción de las economías en un comercio de alcance mundial, al peso creciente de los factores de conocimiento y tecnología en los procesos productivos, y al cambio de roles en los distintos actores laborales, han trastocado hondamente los diversos aspectos de las relaciones en el trabajo. El concepto de estabilidad laboral comienza a ceder lugar a una visión de trabajadores flexibles, más y mejor calificados, con capacidad para asumir reconversiones rápidas y asegurar de tal modo y por si mismos la estabilidad, no en un puesto de trabajo sino en el mercado de empleo. Sin abdicar de la aspiración a que se mantengan los servicios de seguridad social, es visible que los sistemas que la respaldan están en crisis en muchos casos y se ven enfrentados a procesos de reformulación. Cualquiera fuere la forma y modalidades en cada país, parece real que una formación adecuada constituye el mejor seguro contra el desempleo.

Del mismo modo, la discusión sobre los montos y mecanismos de las remuneraciones, aun en el marco de las negociaciones colectivas, tiende a apoyarse en el comportamiento de la productividad, y elementos de juicio como la antigüedad y la carrera laboral en la empresa, ceden la prioridad en el juicio a cuestiones que tienen que ver con la calificación de las personas, verbigracia: la experiencia, y los niveles y tipos de formación.

En consonancia con los referidos cambios, la formación y el desarrollo de recursos humanos han dejado de ser una función delegada en y arrogada por el Estado. A través de sus organizaciones representativas, tanto empresarios como trabajadores, se acercan al tema de la formación, proponiendo iniciativas al Estado y a las instituciones de formación, así como organizando sus propias estructuras de formación, comprometiéndose en el diseño y ejecución de políticas. En resumen: por su creciente centralidad, la formación comienza a ubicarse en un lugar principal dentro de las negociaciones y relaciones laborales.

ii. La formación, parte del proceso de transferencia tecnológica.

En las concepciones clásicas en uso hasta hace bien poco, la formación era concebida como la trasmisión ordenada y sistemática de conocimientos, habilidades y destrezas capaces de promover la elevación de las calificaciones personales del trabajador. Hoy se asiste a una superación de esta concepción aislada de la formación, descontextualizada del entorno y el tiempo en que se desenvuelve, y que lleva a una acción pensada en sí misma, no necesariamente articulada con los procesos de trabajo para los que está concebida.

De la observación de las experiencias más innovadoras en las instituciones de formación, escuelas técnicas o unidades de educación tecnológica, se advierte la creciente influencia de los procesos de trabajo y de la innovación tecnológica. Según las nuevas concepciones, la formación debe ser entendida en el entorno de un proceso por el cual las unidades productivas y los trabajadores acceden a un conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos asociados a los procesos productivos. Las instituciones y unidades educativas que lo definen de tal modo, articulan la formación con el proceso de asistencia y asesoría integral que brindan a las empresas. De este modo, la formación de recursos humanos forma parte de un conjunto de acciones de transferencia tecnológica, tanto de trabajo como de producción, adaptación e innovación.

iii. Formación como hecho educativo, articulado con los procesos de producción.

La acción educativa articulada con los procesos de vinculación a las empresas, es la propuesta de los centros o escuelas innovadoras. A modo de ejemplo: en Brasil, los centros tecnológicos del SENAI y los centros de educación tecnológica; en Colombia, los centros de servicios tecnológicos del SENA; en México, las unidades promotoras de la capacitación, han abordado ambiciosos programas de atención a las empresas (asistencia y asesoría técnica, información tecnológica, investigación aplicada). En esos nuevos compromisos de las escuelas e instituciones participan activamente alumnos y profesores. Y ello no constituye apenas un servicio adicional, sino que apunta fuertemente a la búsqueda de mecanismos retroalimentadores del hecho pedagógico en sus diversas facetas: los contenidos de los programas, las metodologías de la formación, las modalidades de la atención. O, lo que es lo mismo, apunta al mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, tanto en lo que se refiere a su capacidad educativa, como en la pertinencia y calidad de la enseñanza. Esto se hace aún más enfático cuando los centros aludidos se constituyen en polos irradiadores de tecnologías de punta, en función de la calidad con que llega a establecerse la interacción con las necesidades productivas y tecnológicas del parque industrial al que asisten. Todo lo dicho, en el entendido de que a pesar de sus inversiones y de su nueva y comprometida proyección hacia lo tecnológico, las unidades bajo análisis no dejan de definirse, en lo sustancial, como agencias de formación y educación; de tal modo que las ventas de servicios no son. centralmente, una nueva fuente de financiamiento, sino, más bien, fórmulas que se ensayan para acercar a las escuelas y centros, la realidad del mundo productivo. Más aun, al colaborar con las empresas en la resolución de problemas, no sólo se benefician las unidades productivas; también crece la base del conocimiento científico y tecnológico, la masa crítica.

iv. Formación para las competencias.

Los cambios, tanto tecnológicos como organizativos, que tienen lugar dentro del aparato productivo así como el contexto de globalización, están redefiniendo los parámetros de competitividad de los mercados en que las unidades productivas se desenvuelven. Los efectos de este proceso se hacen sentir no sólo en la estructura productiva sino también en el empleo y en las condiciones laborales de los centros de trabajo.

Obviamente esta transformación tecnológica y organizativa está requiriendo de los sistemas e instituciones de formación nuevas respuestas tendientes al logro de diferentes y mayores niveles de formación y capacitación. Y en el centro de esta problemática se encuentra la orientación que se debe dar a la formación y a la capacitación para que estén articuladas tanto con los objetivos de productividad y competitividad de las unidades productivas, como con las expectativas de superación económica y social de la población.

Es así como diferentes actores sociales identifican a la formación orientada por resultados y basada en sistemas modulares, flexibles y de calidad, como los ejes orientadores de los esfuerzos a desplegar, que en analogía a los sistemas de calidad en la producción, aluden a confiabilidad, normatividad, evaluación y certificación, que son los elementos que conforman la competencia de la persona en una determinada función laboral.

Debido a ello, la competencia laboral se convierte en un punto crucial, a partir del cual se vienen transformando los esquemas de educación, formación y capacitación de recursos humanos, a la vez que en una herramienta decisiva en la formulación de políticas educativas y laborales que, junto con las políticas económicas, procuran el crecimiento económico sustentado y el desarrollo social con equidad.

En los programas tradicionales, la formación se orienta a la calificación del trabajador, comparada con un grupo de tareas; en general los programas de adiestramiento tienen un sesgo conductista, en la medida en que tienen un carácter instrumental, y en el mejor de los casos, se limitan a una propuesta intelectual. Los procesos de cambio que se están operando en las instituciones de formación y en numerosas escuelas técnicas, toman en consideración otras dimensiones. No se reducen a transmitir conocimientos tecnológicos y destrezas manuales, sino que atienden aspectos culturales, sociales y actitudinales que amplían la capacidad de las personas. La cultura de la modernización productiva basada, entre otros criterios, en la calidad, productividad, eficiencia y competitividad, no puede ser abordada desde programas de capacitación exclusivamente centrados en la habilitación para puestos de trabajo determinados.

El aporte a la construcción de una nueva cultura del trabajo y la producción es central en las instancias que venimos considerando; el se logra no sólo a través de los medios explícitos de formación, –cursos, programas, contenidos curriculares, metodologías–, sino que son fundamentalmente el ámbito y el clima productivo a que acceden centros y escuelas, los que lo hacen posible. Dicho de otro modo: las nuevas competencias necesarias a una economía abierta a las corrientes del comercio internacional, en condiciones altamente competitivas, no pueden ser alcanzadas a través de formaciones que respondan a los antiguos esquemas de una organización fordista y taylorista; el cambio sustancial que se está operando en las escuelas e instituciones innovadoras, es la superación del enfoque reduccionista, basado meramente en la capacitación pedagógica para adquirir calificaciones. Esto implica que las competencias «modernas» no puedan adquirirse únicamente en un curso. Antes bien, deben ser el reflejo de un ambiente productivo, impregnado de la atmósfera de las empresas, de los códigos de conducta y funcionamiento que operan en la realidad, de las pautas de trabajo y de producción.

En resumen: sólo las propuestas que articulan educación y formación con trabajo y tecnología, en un ambiente apropiado, pueden armar el mecanismo mediante el cual se adquieran valores, hábitos y comportamientos inherentes a las competencias que las circunstancias históricas actuales requieren a trabajadores, técnicos y profesionales.

2. Transformaciones recientes en la gestión de la formación

Diversas instituciones de formación, escuelas técnicas y programas de capacitación organizados en torno a proyectos de ministerios de Trabajo, por citar algunos casos, han aceptado el desafío de su transformación institucional. En última instancia, ello es consecuencia de la crisis de los viejos modelos de organización del trabajo, tanto como del impacto de la profunda revolución tecnológica que devino a partir de la informática, los nuevos materiales y la biotecnología. En la redefinición del arreglo institucional parece hallarse una de las claves para el alcance de una posición operativa ventajosa. Redefinición que abarca objetivos, funciones y alcances, la inserción en el mundo productivo y una atención alerta a las demandas de los mercados de trabajo. Entre los temas que integran las nuevas estrategias, comentaremos brevemente tres que asiduamente aparecen como opciones preferidas: sectorialización, verticalidad, integralidad.

Sectorialización.

Uno de los movimientos que va ganando mayor aceptación en la región, tiene que ver con la sectorialización; esto es, la redefinición (o reconversión) de unidades (escuelas, centros o programas) con el propósito de atender sectores económicos específicos. Durante décadas y en muchos países, una unidad educativa se identificaba como industrial, rural o comercial y abarcaba una variedad de especialidades dentro del campo. Una escuela industrial podía abarcar cursos de mecánica, electricidad, construcción, química y así sucesivamente. Las tendencias actuales apuntan a atender las necesidades de un sector específico (artes gráficas, curtiembres, alimentación, textil y otros). Esta focalización tiene ventajas derivadas de la especificidad.

(…)

Verticalidad.

Tradicionalmente, la formación de recursos humanos fue distribuida por niveles. Las instituciones de formación profesional, por lo general, habilitaban trabajadores para ocupaciones calificadas y semicalificadas. Las escuelas técnicas se ocupaban de los niveles intermedios de la pirámide ocupacional, en tanto que las universidades preparaban a los profesionales. Si la infraestructura y un equipamiento homogéneo permiten concentrar esfuerzos; si existe un acercamiento constante a las transformaciones científico-tecnológicas de los procesos productivos y de trabajo, empiezan a surgir condiciones para aceptar el desafío de impartir formación para todos los niveles de la pirámide ocupacional de un rama de actividad. Esto es lo que han advertido muchas escuelas y centros y están obrando en consecuencia. En algunos casos, se ofrecen servicios formativos desde los niveles más bajos, hasta cursos de postgrado de validez internacional. Como corolario, la posibilidad de dar una continuidad en la oferta de servicios educativos y formativos, es uno de los aportes al sistema educativo general.

(…)

Integralidad.

Ofrecer diversos servicios al sector, es una perspectiva que se abre con los nuevos arreglos institucionales, aparte de la formación y desarrollo de recursos humanos. Una política de puertas abiertas potencia a las escuelas y centros a convertirse en muchas otras cosas: animadores tecnológicos, vidriera de las novedades del sector, espacios donde alumnos, maestros y personas del mundo del trabajo, comparten equipos y laboratorios. Y lo que es fundamental, ámbito donde se superan las prácticas fragmentaristas del viejo esquema trabajo manual vs.trabajo intelectual, sobre la base de la fórmula integradora Formación/educación/trabajo/tecnología.

Continúa