

*SECRETARIA PRO-TEMPORE*

*GRUPO DE RIO*

***Seminario : La educación como instrumento  
para superar la pobreza y el desempleo***

***Ciudad de Panamá, 5 al 7 de agosto de 1998***

***La educación para el trabajo: un nuevo paradigma***

*Sara Silveira*

## **La educación para el trabajo: un nuevo paradigma**

- I - *Educación y trabajo: una relación incluyente e inquietante*
  - I.1 *El punto de partida*
  - I.2 *El nuevo escenario económico y social*
  - I.3 *El cambio del paradigma técnico-productivo*
  - I.4 *La sociedad cognitiva o la sociedad del saber*
  - I.5 *Educación para el trabajo: hacia el aprendizaje a lo largo de vida*
  
- II- *Los puntos pacíficos y las incertidumbres de un nuevo paradigma de la educación para el trabajo*
  - II.1 *La concepción de integralidad*
  - II.2 *El desarrollo de la aptitud para el empleo o la formación para la empleabilidad*
  - II.3 *El desarrollo de las capacidades o la formación competencias*
  - II.4 *Un nueva gestión: el rol de las articulaciones y la concertación*
  
- III- *Los aprendizajes de algunas experiencias significativas para la búsqueda de la equidad*
  - III.1 *Articulación entre consolidación de habilidades básicas y formación profesional*
  - III.2 *Alternativas de atención rápida y eficiente a poblaciones sin acceso continuo a la formación profesional -*
  - III.3 *La construcción de empresas cooperativas como mecanismo de reinserción social*
  - III.4 *Una opción de formación profesional en el marco de la educación de adultos*
  - III.5 *La complementación y conjunción institucional en pos de una educación para el trabajo*

## **I.- Educación y trabajo: una relación incluyente e inquietante**

### **I.1 El punto de partida**

*Si bien el relacionamiento entre educación y trabajo así como la fuerte interpelación que cada uno de estos ámbitos realiza al otro de ninguna manera podría considerarse un tema novedoso, en las últimas décadas se ha constituido en un eje estructurante de las formulaciones sobre el desarrollo económico y social y en una de las cuestiones que, suscitando mayores "coincidencias teóricas" en cuánto al "deber ser", plantea mayores desafíos e incertidumbres en su instrumentación. Desde ya que para llegar a estas coincidencias el camino recorrido no ha sido precisamente lineal: mucha agua ha pasado debajo de los puentes y hasta los puentes han cambiado sus posiciones relativas.*

*Educación y trabajo representaron por mucho tiempo realidades bastante separadas en múltiples aspectos. Desde el campo educacional, durante larga data la educación fue sinónimo de educación formal o regular, desarrollada en un espacio único y específico - el aula- y durante un período acotado de la vida - la niñez y la juventud, casi exclusivamente. Lo otro era formación profesional o capacitación o preparación para el trabajo. Incluso en el mismo campo de la educación formal se registraba la presencia de una modalidad desvalorizada académicamente y minimizada cuantitativamente: la educación técnica.*

*Desde el mundo del trabajo, por su parte, la educación era mirada con desconfianza y, en ciertos casos, hasta con desprecio puesto que se entendía que la mejor, y quizás única manera, de prepararse para el trabajo era "aprender haciendo" y lo que importaba era el acceso a un entrenamiento específico y el desarrollo de habilidades y destrezas exclusivas para un puesto de trabajo. La habilidad refería al "saber hacer": y el conocimiento se confrontaba en la práctica porque allí se aplicaba.*

*A su vez, las tradicionales Instituciones de Formación Profesional- salvo las integradas al sistema educativo público- al priorizar la preparación para el mercado de trabajo formal, durante mucho tiempo dejaron de lado a diversos segmentos de la población y tendieron a olvidar los aspectos educativos, que podrían incidir en un desarrollo más amplio y enriquecedor de las personas y las comunidades.*

*Complementando los espacios desatendidos por estos dos grandes espacios formativos- la educación formal y la formación profesional- pero, con un papel claramente subordinado o complementario, se fue desarrollando- de la mano de las ONGs y organizaciones religiosas- la educación de adultos que, mayoritariamente, tuvo la condición de premio consuelo para los vastos sectores de la población que no habían podido asistir, a la edad prescripta, a los servicios regulares ofertados por*

el Estado. En ese sentido, históricamente si algo caracterizó a la educación de adultos fue la fragilidad y precariedad de su presencia y su contenido remedial e instrumental, sustancialmente volcado a lograr la alfabetización faltante y a la resolución de los problemas sociales y económicos de los destinatarios. Este esfuerzo alfabetizador -como lo recuerda Pedro Daniel Weinberg - se remonta, en nuestro continente, a la década del 30 cuando el General Lázaro Cárdenas, desde la Secretaría de Educación Pública, impulsa la creación y multiplicación por todo México de las escuelas rurales y abre las puertas de las secundarias a los trabajadores, logrando reducir, en seis años, casi a la mitad el número de trabajadores analfabetos.

Delimitados así los campos, cada uno fue consolidando sus propias líneas de desarrollo y la incorporación o integración de los aspectos que notoriamente eran identificados como definitorios de los otros sistemas sólo se fueron incorporando parcialmente y siempre con carácter subsidiario. El ejemplo más contundente de esta "actitud acumulativa" fueron las IFPs que lentamente fueron incorporando a sus desarrollos curriculares la formación en áreas instrumentales básicas de la educación general pero siempre considerándolas como secundarias a los efectos de los objetivos formativos. Hasta que la gran crisis de los 80, las políticas de ajuste y la transformación productiva, científica y tecnológica que caracterizan los nuevos tiempos sacudieron los cimientos de los tres campos y los colocaron ante la imperiosa necesidad de redefinir roles, perspectivas y estrategias, cuestionando las formas tradicionales de encarar sus respectivas finalidades y, por ende, la articulación necesaria.

## **1.2 El nuevo escenario económico y social**

Mientras el período comprendido entre 1950-1980 se caracterizó en América Latina por:

- a) la duplicación de la población que se tornó mayoritariamente urbana;
- b) el aumento relativo de la población económicamente activa;
- c) la considerable reducción de la tasa de analfabetismo;
- d) el acceso generalizado a la educación básica y el incremento de la matrícula de la enseñanza superior.

La década de los 80 se definió por:

- a) el incremento del desempleo abierto,
- b) la reducción de la importancia relativa del trabajo asalariado, sin que fuera necesariamente acompañado de crecimiento del empleo por cuenta propia;
- c) una distribución menos equitativa del disminuido ingreso per cápita;

- d) la agudización de los porcentajes de población en extrema pobreza, lo que implica circuitos de exclusión que se traducen en temprano abandono del sistema educativo;
- e) la caída, tanto del volumen como de la calidad, de los servicios sociales esenciales (educación, salud, vivienda, seguridad social, etc.)
- f) la fragmentación nacional como consecuencia del avance de zonas beneficiadas con la modernización frente a otras que quedan totalmente excluidas;
- d) una tendencia alarmante hacia el agotamiento de los recursos naturales.

A su vez, si bien también durante la crisis de los 80 continuó aumentando el capital educativo de la población, América Latina aún no ha conseguido que una importante proporción de su población alcance los niveles educacionales requeridos por aquellas ocupaciones que permiten mejores ingresos y niveles altos de productividad. Y lo que es aún más significativo, la expansión cuantitativa de la matrícula educativa, atentó contra la calidad y agudizó las diferencias entre los educandos, según su capital económico y cultural de origen, lo que es sinónimo de reproducción social de la pobreza.

En definitiva, las políticas de ajuste han logrado una recuperación de las cuentas nacionales, han corregido las finanzas públicas, controlado la inflación, revertido la preocupante tendencia a la de desinversión pero ello no se ha traducido uniformemente en mejoramiento de los niveles de vida del grueso de la población y tampoco se ha logrado extender, hacia los sectores más postergados, los frutos alcanzados por el esfuerzo de todos.

### **1.3 El cambio del paradigma productivo**

Ahora bien, este viraje estratégico genera cambios impactantes tanto a nivel macro como micro. Respecto a los primeros todos somos coincidentes en identificar:

- a) la mundialización de la economía con la simultánea liberalización de los mercados, la caída de las barreras comerciales, la regionalización creciente y la intensificación de la circulación del capital y la mano de obra,
- b) los impactos de la incesante innovación tecnológica y, sustancialmente, de la informatización tanto en la vida productiva como en la vida cotidiana;
- c) la lucha empresarial por el incremento de la productividad y el mejoramiento de la calidad como elementos básicos de la competitividad

Paralelamente, los cambios a nivel micro se relacionan con la escala de la mano de obra y con la organización del trabajo y están estrechamente condicionados por la revolución tecnológica que signa este fin de siglo.

- a) *Mientras la evolución creciente de la demanda, que caracterizó a las épocas pasadas, permitía la estandarización productiva - economía de escala- y comercial- redes de distribución- hoy, la creciente diferenciación exigida y la imposibilidad de sostener stocks considerables de productos heterogéneos reclama la producción a medida. Esta requiere de una ajustada articulación entre el avance tecnológico - que ofrece respuestas y soluciones a estas nuevas exigencias- y la modernización de la gestión operativa y comercial.*
- b) *Entre los múltiples cambios, la sociología industrial ha podido proclamar el fin de la racionalización de tipo taylorista y fordiana y su sustitución por un nuevo modelo de producción industrial cuyos fundamentos son la flexibilidad y los nuevos métodos de organización de los trabajos adaptados a mercados siempre cambiantes y heterogéneos o tecnologías blandas.*
- c) *La configuración y el contenido de las ocupaciones se han vuelto más complejos, los empleos requieren más conocimientos y menos habilidades físicas, se ha enriquecido el contenido de los trabajos y se amplía la gama de funciones desarrolladas por todos los trabajadores.*
- d) *En muchos sectores de actividad, el crecimiento de la productividad es propiciada cada vez más por la adopción de nuevas tecnología antes que por la creación de puestos de trabajo adicionales.*

*Así, nos encontramos que:*

- ◆ *frente a la repartición funcional estanca se instaura una creciente responsabilidad y autonomía del trabajador, a partir de saberes técnicos pluridisciplinares y conocimientos generales transversales;*
- ◆ *frente a la parcelización fordista se reclaman las polivalencias o ampliación del campo de acción individual;*
- ◆ *frente a la rigidez jerárquica se espera mayor autonomía y creciente comunicación interdisciplinaria con priorización de las tareas de coordinación y animación;*
- ◆ *frente a los conceptos estáticos de transferencia de tecnología y control de la calidad en el área de producción, se visualiza una conceptualización dinámica según la cual la tecnología se gestiona -cuando no se crea- y la calidad se construye desde el inicio y durante todo el proceso.*

*Todo ello conduce a un cambio radical del perfil ocupacional, a la exigencia de nuevas competencias y aptitudes- hasta ahora desconocidas o desvalorizadas-, que acercan la formación del trabajador a la formación del ciudadano y a la inexistencia de un determinismo tecnológico. Si bien estos cambios resultan radicales su aplicación no es masiva ni uniforme y conviven organizaciones industriales y empresariales del más diverso perfil tecnológico y organizacional; junto al reducido- desde el punto de vista cuantitativo- porcentaje de empresas dinámicas e innovativas coexisten un número ampliamente mayoritario de microempresas de producción artesanal y cuya acceso a las nuevas tecnologías es casi imposible.*

*Paralelamente, la pauta tradicional de empleo permanente, estable, remunerado y de plena dedicación cede cotidianamente terreno ante la movilidad constante de los puestos de trabajo, al interior de la empresa y entre empresas y ramas de actividad, alternando períodos de empleo y desempleo, en condiciones dependientes o -cada vez en forma más intensa- por cuenta propia, en el sector estructurado o no de la economía.*

*Ante esta heterogeneidad e incertidumbre, el ingreso al mundo del trabajo pasa incuestionablemente por contar con la mejor y más moderna formación, disponer de más y mejores conocimientos. Por ello, estar apto para el cambio y el aprendizaje permanente se transforman en la condición básica de la empleabilidad.*

#### **1.4 La sociedad cognitiva o la sociedad del saber**

*En el mundo contemporáneo ya no es materia de discusión el rol de la ciencia y tecnología en materia de desarrollo. La investigación científica se concreta en innovaciones tecnológicas, aparecen nuevos productos, se sustituyen insumos, se descubren innovadoras técnicas de producción que permiten economizar recursos y reducir costos, etc.*

*Tal como lo señala Peter Drucker, “ el conocimiento pasa a ser ahora la base del trabajo humano y el tránsito de "el saber a los saberes" "ha dado al saber el poder de crear una nueva sociedad" .*

*La mundialización de los intercambios, la globalización de las tecnologías, y, en particular, el vertiginoso desarrollo de la informática han aumentado las posibilidades de acceso de los individuos a la información y al conocimiento. Pero, al mismo tiempo y tal como se indicara, estas posibilidades están bien lejos de ser accesibles en forma igualitaria para todos y exigen de modificaciones de las competencias adquiridas y de los sistemas de trabajo. Para todos, esta evolución ha incrementado las incertidumbres y para muchos ha creado situaciones de exclusión intolerables.*

*Cada vez más, las capacidades para aprender en forma permanente y la posesión de conocimientos fundamentales definen las relaciones sociales entre los individuos y segmentan el acceso al empleo. La posición relativa de cada uno en el espacio del saber y de la competencia será decisiva y esta relación cognitiva estructurará cada vez más nuestras sociedades. Quienes no tengan acceso e incluso manejo fluido de la lecto-escritura y de un segundo idioma, al conocimiento científico y matemático y al dominio informático no poseerán las claves de la modernidad ni podrán ser considerados “alfabetos” en el siglo XXI y, además, estarán decididamente condenados a ser “inempleables”.*

*La necesidad de que la educación y la formación instrumenten a cada ciudadano para adaptarse y ser competente en las actuales condiciones del mercado de empleo, afecta a toda la población, joven y adulta, pero se torna especialmente relevante cuando a las exigencias derivadas de esta nueva sociedad organizada en torno a la espiral del conocimiento, se le suman condiciones de exclusión o marginalidad derivadas de la estratificación social y/o de la segregación etaria, cultural, regional, étnica o de género. Ello define poblaciones especialmente vulnerables como lo son los jóvenes pertenecientes a familias de escaso o nulo capital cultural y económico y, a su interior, las mujeres jóvenes o las adultas que necesitan reingresar al mercado laboral, que tienen aún más dificultades para la inserción y el desarrollo laboral que los varones. Conjuntamente interpela para la instrumentación de acciones tendientes a atender en forma especial estas desigualdades.*

*Considerar la educación y la formación en relación con la cuestión del empleo no significa que se reduzca la educación y la formación a una oferta de cualificación. Su función básica es la integración social y el desarrollo personal, mediante la internalización de valores comunes, la transmisión de un patrimonio cultural y el aprendizaje de la autonomía, la creatividad, la solidaridad requerida tanto para el desempeño productivo como para el ejercicio de la ciudadanía.*

*En América Latina la dimensión cultural como fuente de marginación es muy antigua y vigorosa como lo muestran las comunidades indígenas o aquéllos otros cuya ajenidad cultural al patrón dominante se manifiesta por el color de la piel. En algunos casos, la supervivencia de estos grupos se extiende a lo largo de cinco siglos lo que habla de la complejidad de cualquier proceso de integración de sus jóvenes generaciones.*

*La dimensión regional, por su lado, en parte se superpone con la cultural y, en otra, se origina en la desigualdad del desarrollo: regiones prácticamente abandonadas o ajenas a los flujos económicos o la población rural conocen fuertemente las manifestaciones socioculturales de marginalidad de quienes en ellas habitan. La juventud rural, reducida a una escolaridad primaria como máximo, va a en camino de transformarse en "inempleable" porque si se desplazan a las ciudades, además de desarraigarse sólo podrían emplearse en las ocupaciones marginales y aún esto sería complejo porque el volumen de estas bajas posiciones ya no es expandible en la ciudad moderna.*

*Por último, la estratificación social pone de manifiesto a las dos anteriores e incluye a los grupos de jóvenes integrados pero que por carencias de educación no logran adquirir la calificación que les permita acceder a una ocupación que les depare, a ellos y a sus familias, la satisfacción de sus necesidades básicas.*

*La región realizó, a lo largo de décadas, un gran esfuerzo para desarrollar un gran sistema educativo pero no llegó a crear las bases homogéneas de cultura para toda*



*la población y no logró la integración ni la retención de un sector considerable de jóvenes que, en algunos países, es del orden de la mitad que se encuentra por debajo de la escolaridad mínima o cuyos niveles de aprendizaje no les habilitan los conocimientos de base que requiere un aprendizaje permanente. Ese sistema además fue profundamente afectado por el ajuste estructural en la medida en que la población siguió creciendo y los servicios educativos deteriorándose por la crisis financiera del Estado.*

*Mientras tanto, las ocupaciones experimentaron cambios acelerados en sus perfiles, la formación científica sólo ha impregnado a algunos circuitos docentes de excelencia, normalmente de carácter privado, las innovaciones tecnológicas sólo son aprehendibles en las empresas y sectores de servicio innovador cuyo equipamiento no es posible reproducir en el aula y el problema de la obsolescencia de los aprendizajes ha pasado a ser un fantasma de todos los sistemas educativos. Esta falta de ajuste y correspondencia entre los conocimientos recibidos y las exigencias cambiantes e inciertas del mercado de empleo se suman a los factores macro y microeconómicos y sociales del mercado laboral para explicar el desempleo juvenil.*

*Testimonio claro de la universalización de esta temática es el Libro Blanco sobre Educación y Formación - Enseñar y Aprender - Hacia la sociedad cognitiva, elaborado en 1995, por la Comisión Europea para la educación, la formación y la juventud. El documento se centra deliberadamente en la situación del ciudadano europeo, joven o adulto, enfrentado al problema de su adaptación a las nuevas condiciones de acceso al empleo y a la evolución del trabajo y las líneas de acción que sugiere para aplicar al ámbito europeo son bien contundentes y tienen por finalidad:*

- ◆ *fomentar la adquisición de nuevos conocimientos;*
- ◆ *acercar la escuela a la empresa;*
- ◆ *luchar contra la exclusión;*
- ◆ *conceder igual importancia a la inversión en equipamiento y a la inversión en formación.*

*Frente a esta nueva sociedad del conocimiento, el documento propone dos estrategias complementarias y una nueva conceptualidad de la educación, cuya asertividad hoy es incuestionable: el fortalecimiento de la cultura general y el desarrollo de la aptitud para el empleabilidad y para la autocreación de empleo y, como eje estructurador, el concepto de educación permanente.*

### **1.5 La educación para el trabajo: hacia el aprendizaje a lo largo de la vida**

*A partir de lo expuesto, parece inevitable acordar que la formación del capital humano constituye un punto neurálgico para el desarrollo social, económico y tecnológico contemporáneo. El desarrollo con equidad y en democracia, la dinamización de las potencialidades productivas de los distintos grupos poblacionales, el acceso a niveles crecientes de competitividad y la generación de nuevas oportunidades de empleo pasan por el incremento de la calidad y de la formación de los recursos humanos. O dicho de otro modo, no es posible hoy pensar en políticas activas de empleo si no incluyen y no están complementadas por una adecuada e integral política de formación y desarrollo de los recursos humanos.*

*Ante este marco, al menos en el terreno teórico, han concluido los tiempos en que la formación profesional era una área específica más dentro de las políticas sociales, al igual que lo relacionado con salud, educación general, vivienda, seguridad social, etc. Las estrategias de concertación y cooperación y la búsqueda de espacios de acción común, son la norma que ha venido a sustituir la tradicional preocupación por la definición de ámbitos de competencia excluyentes entre actores públicos y privados, entre los distintos Ministerios, organismos e instituciones. Esta actitud - que deberá conducir a la superación de la yuxtaposición (educación y trabajo)- para reemplazarla por la complementariedad y concatenación es la que busca expresar la actual concepción de "educación para el trabajo" que revaloriza al trabajo humano desde la perspectiva de la educación, la formación y el desarrollo de la fuerza laboral y lo concibe como la herramienta a través de la cual los hombres y mujeres recrean y transforman la realidad, en una "relación mutuamente transformadora".*

*"La educación se ha asumido a sí misma con mayor riqueza y con todas sus formas, de modo que, como ha dicho Philip Coombs en el Consejo de Europa, la educación formal, la educación no formal y la educación informal se han fusionado en una sola gran red de educación permanente. El concepto de educación permanente lidera, entonces, una visión más moderna de la educación, planteando un eje vertical por el cual la educación dura lo que dura toda la vida de una persona (aprendemos a nacer y aprendemos a morir) y un eje horizontal por el cual se vuelven educativos todos los espacios en los cuales transcurren nuestras vidas (el hogar, la escuela o el centro de formación, el trabajo, la calle, el espacio rural...). El mundo del trabajo mira hacia la educación como el gran eje del desarrollo. El título del notable trabajo de CEPAL en 1992 es expresivo de este cambio: "Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad". (M.E. Irigoien, 1997) A ello se le adiciona el aprendizaje organizacional y autores importantes del movimiento por la calidad hablan de las empresas como organizaciones que aprenden permanentemente: "the enterprise as a learning organization". (P. Senge 1992 y 1995).*

*En la concepción de educación permanente, la educación secundaria adquiere una nueva perspectiva ligada a generación de capacidades para aprender toda la vida y*

*está llamada a constituir, a menudo, el comienzo de una preparación específica para el trabajo que tendrá múltiples oportunidades posteriores de ampliación, profundización, especialización, perfeccionamiento y reconversión conforme a los cambiantes escenarios en que les corresponderá vivir a sus egresados.*

*Ante ello, la educación secundaria ha experimentado y está experimentando cambios en prácticamente todo el mundo. Los diseños del cambio son variados, tratando todos de responder a la necesidad de que los jóvenes reciban una base de conocimientos sólida, que los deje en posesión de conocimientos, habilidades y actitudes favorecedoras de aprendizajes y desarrollos posteriores, y que reciban una instrumentación para poder obtener y mantener un empleo. También ha fundamentado las reformas la necesidad de revertir el vaciamiento de contenidos que ha caracterizado a este nivel educativo a partir de los procesos de masificación, que se ha traducido "en una fuga hacia adelante" donde se incrementan los años de educación perdiendo calidad y pertinencia. El aumento de la matrícula ha sido explosivo en la mayoría de los países, coincidiendo con la contracción del empleo, liderado por la reducción de mano de obra industrial que no fue compensada por un crecimiento similar del sector servicios, y menos aún de los servicios modernos y con exigencias de nuevas calificaciones. Todo este proceso se define por la pérdida de la calidad del empleo, el incremento de la informalidad y del subempleo y la aparición de la sobreeducación o sobrecalificación.*

*Algunos de los países de la OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) han estado a la vanguardia en una nueva conceptualización de las relaciones entre educación secundaria y mundo del trabajo. En Europa, muchos países buscan una estrecha convergencia entre ambos mundos, tal como lo muestran Gran Bretaña, España, Alemania, Francia, Suecia, Dinamarca y prácticamente todos los países del occidente europeo a los cuales se están sumando rápidos cambios en la Europa del este. Gran Bretaña ha estado, a la cabeza de la modificación estructural por la cual se han fusionado en un solo Ministerio, Educación y Trabajo. La reforma educativa española, por su parte, ha modularizado los últimos años de secundaria con ofertas para estudiantes y trabajadores; algo semejante ocurre en los países escandinavos, pudiendo los estudiantes tomar desde la secundaria módulos ocupacionales y también algunos cursos de postsecundaria. Alemania, por su parte, está revisando y dando un nuevo impulso a sus sistemas de formación dual escuela-empresa.*

*Estados Unidos trabaja intensamente por transformar su educación secundaria y postsecundaria atendiendo a enfoques integradores que tiendan puentes y líneas de comunicación entre las diversas alternativas y niveles.*

*En nuestro continente también se registran múltiples y variados movimientos en este sentido. Así, Argentina y Uruguay han encarado reformas globales del primer ciclo de educación media y luego han optado por el desarrollo de trayectos profesionales la primera, y bachilleratos tecnológicos el segundo en la búsqueda de formaciones*

*polivalentes y transversales que junto a una educación de base científica y matemática sólida y funcional a las nuevas demandas ofrezcan a los y las jóvenes alternativas ocupacionales direccionadas hacia los sectores modernos de la economía o los prepare para la autogeneración del empleo.*

*Desde ya que la educación superior tampoco es ajena a esta necesidad de redefinición en la que la búsqueda de salidas más tempranas y diversificadas y el establecimiento de un relacionamiento estrecho y amplio con los sectores productivos que dinamice la investigación y el desarrollo tecnológico constituyen el punto básico de acuerdo. Ya a comienzos de la década se planteaba el surgimiento de un fuerte sector de educación postsecundaria no universitaria que estaba en busca de su identidad. Hoy esa identidad se considera bastante asumida, con oportunidades de ciclos cortos y largos y crecientes relacionamientos con el subsistema universitario. Esto, en el marco de la educación permanente y todos sus desarrollos, parece sugerir la idea de lo que distintas voces expresan como la necesidad de una verdadera refundación de la educación superior que la educación secundaria y técnica y la propia formación profesional tendrán que tener muy presente para poder ofrecer corredores y articulaciones que faciliten la navegabilidad y la necesidad de actualización permanente de los recursos humanos.*

*Claramente confirmatoria de esta línea es el documento de la OECD "LIFELONG LEARNING POR ALL", publicado 1996, en el que sus miembros, luego de revisar los grandes temas de discusión en la materia, se comprometen a poner el tema de la educación permanente a nivel ministerial y definen cinco grandes líneas de acción para el próximo siglo:*

- proveer desde la educación inicial y en las edades tempranas los fundamentos de la educación a lo largo de la vida;*
- organizar mecanismos flexibles e interconectados entre la educación formal y el trabajo;*
- reexaminar los roles y responsabilidades de los gobiernos y los actores sociales en la implementación de una educación permanente;*
- asegurar el conocimiento básico y los recursos humanos y físicos necesarios para mejorar la toma de decisiones y la práctica de las políticas educativas,*
- crear incentivos adecuados para las inversiones públicas y privadas en la educación a lo largo de la vida.*

*Por todo lo expuesto, puede afirmarse que la mayoría de los debates hoy, al menos en la formulación teórica, parecen superados:*

- a) cultura general y formación para el empleo han dejado de ser opuestos o desinteresados y no parece viable la subordinación de una dimensión a la otra;*
- b) existe claro convencimiento de la necesidad de desarrollar intensas pasarelas entre escuela y empresa así como de la extensión de los*

- espacios educativos a todos los ámbitos y en especial al productivo;*
- c) cada vez más se concibe la igualdad como igualdad de oportunidades lo que conlleva la aceptación de la necesidad de discriminaciones positivas en favor de las personas más desfavorecidas;*
  - d) la llegada de la sociedad de la información, tras haber inquietado al mundo de la enseñanza, ha revelado nuevas demandas de educación y formación y ha impulsado la renovación de los enfoques pedagógicos y de las metodologías, poniendo el énfasis en una nueva forma de encarar la gestión educativa local, revalorizando el centro formativo y su vinculación con el medio económico y social y convocando a un nuevo relacionamiento de mayor compromiso, autonomía y creatividad entre el cuerpo docente, los equipos directivos y la comunidad. En este esquema la formación de formadores, también desde una óptica de la actualización y perfeccionamiento constante, resulta vital y exige de una inversión y planificación intensa que el logro de la calidad como condición básica de su existencia;*
  - e) se privilegian como demandantes de formación tanto los individuos como las unidades productivas y se visualizan con fuerza la distancia y debilidades de la micro y pequeña industria para acceder al desarrollo tecnológico y a los criterios de calidad y competitividad que exige una economía mundializada.*

*Y, de igual modo, resultan coincidentes las manifestaciones de voluntad política acerca de la imperiosa necesidad de flexibilizar los sistemas formativos para que puedan relacionarse y atender los requerimientos siempre cambiantes del medio económico y social, incrementar las inversiones en educación y garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades formativas.*

## **II. - Los puntos pacíficos y las incertidumbres de un nuevo paradigma de la educación para el trabajo**

*Ahora bien, el camino recorrido y la definición de elementos claves en el diagnóstico de la actual situación muestran con fuerza ineludible la necesidad de cambiar radicalmente la organización y administración así como los instrumentos y estrategias de los sistemas educativos y formativos si es que efectivamente se quieren construir los andariveles que permitan la actualización y perfeccionamiento a lo largo de la vida, con entradas y salidas del proceso formativo y reconociendo los distintos espacios y prácticas que facultan y estimulan la incorporación y apropiación de nuevas prácticas y de conocimientos innovadores. No parece posible concebir una educación permanente y exigir a un joven o a una adulta retroceder en el camino emprendido e invertir nuevamente mucho de su tiempo en clases anuales por haber descubierto tardíamente un nuevo interés vocacional o por necesitar complementar y profundizar el conocimiento específico que fue adquiriendo en la praxis laboral. Acompañando la voluntad política de impulsar estas transformaciones se deberán alcanzar similares acuerdos sobre modalidades e instrumentos que operacionalicen esa nueva conceptualidad. A la fecha, pueden identificarse algunos ejes en los cuales el acuerdo de los distintos actores involucrados es prácticamente total por lo que merecen ser considerados como puntos pacíficos en la construcción de este nuevo paradigma de una educación para el trabajo, concebida bajo la modalidad de educación a lo largo de la vida e integrada sistémicamente por las distintas instancias y espacios formativos formales y no formales que aportan para el desarrollo personal y profesional de todos los hombres y mujeres en una sociedad en transición, que enfrenta una nueva era más móvil y más imprevista que las precedentes.*

### **II.1 La concepción de integralidad**

*Concebir en los albores del siglo XXI la educación para el trabajo demanda la atención de, por los menos, tres niveles de integralidad:*

➤ *de objetivos: la utilidad de la educación para el trabajo es tanto individual como colectiva por lo que debe proveer a la formación conjunta del ciudadano y del trabajador articulando la realidad y los requerimientos del desarrollo económico con la equidad social y promoviendo la integración de todos los grupos y sectores a la dinámica y a los beneficios del desarrollo. O sea, fortalecer la transformación y la modernización productiva y tecnológica, procurando la eficiencia y la calidad pero, simultáneamente, asegurar que todas las personas adquieran las competencias necesarias para su inserción y adecuado desempeño laboral;*

➤ de contenidos: las barreras entre lo manual y lo no manual y entre el pensamiento y la ejecución se han modificado. El conocimiento en sentido amplio puede definirse como una acumulación de saberes fundamentales, de conocimientos técnicos y de aptitudes sociales. Es la combinación equilibrada de ellos, la que le da a la persona el conocimiento general y transferible al empleo. (Libro Blanco, Comunidad Europea).

➤ de medios, recursos y estrategias: desde la escuela primaria es posible aportar para el dominio de los códigos básicos de la modernidad por lo que es fundamental establecer un continuo del proceso de enseñanza-aprendizaje que se inicia en la niñez y continúe a lo largo de la vida, pero también un continuo entre la familia, la educación formal, la formación profesional, el sector productivo, la comunidad, etc. Aprovechar e integrar los ámbitos, nacionales con los provinciales y/o local, compartir el financiamiento entre el sector público y el sector privado e integrar la educación para el trabajo a las políticas activas para el desarrollo requiere la participación de todos los actores sociales. Y, por último, combinar estrategias de formación inicial y masiva con acciones remediales o coyunturales así como apelar a la formación escolarizada pero también a metodologías de enseñanza a distancia, multimediales, etc.

## **II.2 El desarrollo de la aptitud para el empleo o la formación para la empleabilidad**

Nadie está a salvo de las consecuencias de la innovación y la incertidumbre reinante sólo parece transitable mediante una formación para la empleabilidad que procure contenidos ocupacionales de amplio espectro, con sólidas bases de educación científico-tecnológica y capacidad de incorporar permanentemente nuevos saberes. En este escenario cuya única certeza es precisamente la incertidumbre y el vertiginosidad del cambio, el complejo desafío de la educación para el trabajo pasa por preparar a sus educandos para una movilidad ocupacional constante.

Formar para la empleabilidad, en los albores del siglo XXI, exige, en primer lugar, formar para un aprendizaje permanente y para un aprendizaje complejo que implica: aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a ser.

La capacidad de aprender a aprender afirma la erradicación definitiva de la concepción de que es posible aprender de una vez y para siempre así como de la fantasía omnipotente que la escuela puede reproducir todo el conocimiento en el microcosmos del aula.

*Requiere de instrumentaciones básicas como la idoneidad para la expresión oral y escrita y del manejo de la matemáticas aplicadas y pone en movimiento diversos rasgos cognitivos entre los que es posible destacar:*

- 1. Aprender el significado de las cosas: Una base sólida de cultura general da al ciudadano los medios para ser capaz de situar y comprender, de manera crítica, las imágenes y los datos que le llegan de fuentes múltiples.*
- 2. Capacidad de comprender y crear: la aptitud para observar, el sentido común, la curiosidad, el interés por el mundo físico y social, la voluntad de experimentación, etc.*
- 3. La capacidad de tener criterio y tomar decisiones: la capacidad de establecer una secuencia lógica en el abordaje de una situación, la competencia para establecer clasificaciones con principios excluyentes, la capacidad de elaborar criterios de elección, etc.*

*Aprender a hacer: se halla en la base del conocimiento tecnológico desde que refiere a la capacidad de trasladar a la práctica el acervo teórico e implica el cultivo de una actitud científica y la adquisición de una cultura tecnológica así como la adquisición de habilidades técnicas vinculadas con el oficio, ocupación o especialidad de que se trate.*

*Aprender a ser: implica el desarrollo de habilidades personales (seguridad en sí mismo, autoestima, responsabilidad individual, autonomía, sociabilidad, sentido de propósito) y, habilidades interpersonales o sociales (valores, trabajo en grupo, relacionamiento personal, capacidad de negociación, saber escuchar y comunicarse, manejo de la diversidad).*

*Dicho de otro modo, formar para la empleabilidad, significa en primer lugar aportar una amplia base científica y tecnológica que permita a hombres y mujeres responder al qué, al porqué y al para qué de la actividad o el proceso a emprender y, en segundo término, incluye el aporte de una orientación e información sobre el mercado educativo y de trabajo que despliegue la diversidad de alternativas, sus exigencias y sus posibilidades. Y, complementariamente, debe extremar los esfuerzos para fortalecer la responsabilidad, la capacidad de cada persona de gestionar su propio itinerario profesional.*

*Por lo tanto, el fomento de la empleabilidad mediante el desarrollo de competencias que disminuyan el riesgo de la obsolescencia y permitan a hombres y mujeres permanecer activos y productivos, no necesariamente en un mismo puesto o actividad es el mayor desafío al que se enfrentan la educación para el trabajo al final del siglo y convoca a la inversión de recursos financieros pero también de capacidades y solidaridades de individuos, empresas, Estado y de la sociedad en general.*



*Por su lado, sólo con un capital de esta naturaleza se podrá rescatar a los sectores más desmunidos económica y socialmente e instrumentarlos para que ante la pérdida y contracción de los puestos de trabajo tradicionales puedan adquirir movilidad e incluso capacidad para la búsqueda de sus propias salidas laborales mediante el empleo independiente, microempresarial o en aquellas actividades que, aún pueden resultar competitivas pese a su limitado nivel de apropiación tecnológica. Seguir concibiendo, por tanto, una educación de carácter remedial o coyuntural para desmepleados, jóvenes con déficits educativos, mujeres jóvenes o adultas reentrantes que tienen la responsabilidad de ser el único sustento del hogar, etc. que no incorpore esta formación básica y que no integre el trabajo productivo, no como un componente más de la habilitación o complementación ocupacional sino "como un elemento catalizador que actúe como una polea de transmisión y de circulación de los bienes y de los frutos de la modernidad, tanto en sus aspectos materiales como culturales, educativos y tecnológicos" (P.D.Weinberg) es seguir aumentando la exclusión y la inequidad y cerrando las puertas del futuro inmediato para estas poblaciones.*

*Este énfasis en la formación para la empleabilidad, por otra parte, reubica el rol y las responsabilidades que le competen a la educación e incluso pone límites a su tendencia omnipotente: la educación no puede resolver el problema del empleo ni reducir la pobreza pero sí puede instrumentar y mejorar las capacidades y posibilidades de hombres y mujeres, jóvenes y adultos, de acceder y permanecer en un puesto de trabajo que le permita la satisfacción de sus necesidades personales y económicas y puede fortalecer las capacidades de las unidades productivas para la gestión administrativa, comercial y tecnológica de su actividad mejorando sus condiciones de competitividad y calidad.*

### **II.3 El desarrollo de las capacidades y la formación por competencias**

*La formación por competencias aparece estrechamente vinculada con la innovación en tecnologías blandas y con el nuevo perfil de trabajadores y está causando una verdadera revolución en la forma de mirar la educación pese, a que ya en 1930, en el diccionario Larousse, se la definía como **"el conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimiento razonado ya que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere"***

*Las concepciones y las categorizaciones sobre competencia laboral son diversas pero todas refieren a la intersección entre conocimientos, comprensión y habilidades que se miden en términos de desempeño o capacidad comprobada de realizar un trabajo*

*Cinterfor/OIT las ha definido como "la capacidad real para lograr un objetivo o un resultado en un contexto dado".*

*Ahora bien, la preocupación por el logro y por la consecución de resultados siempre constituyó un objetivo de la formación pero lo que hay aporta no tanto el concepto como el significado que el nuevo paradigma le otorga es que abarca el desarrollo de las actitudes de la persona, llega a lo que el individuo es en su afectividad buscando un enfoque integrador en el que el individuo debe poner en juego, desde su ser, todo su saber y su saber-hacer.*

*Philippe Zarifian, inspirado sustancialmente en la industria francesa, distingue entre "competencia" y "competencias" concibiendo la primera como la asunción de responsabilidades del asalariado frente a la situación productiva, como una actitud de implicación social e incluso como un ejercicio sistemático de la reflexividad en el trabajado antes que ser un conjunto de conocimientos profesionales.*

*El modelo taylorista y fordista fue un modelo prescriptivo: el trabajador era considerado calificado en la medida que probaba su capacidad de respetar una norma de comportamiento previamente definida con independencia de él.*

*A partir de la intensidad de la aplicación del modelo toyotista de producción racionalizada el y la trabajadora tienen que:*

- a) enfrentar el dilema de la gestión;*
- b) tomar decisiones complejas en el mismo momento de la acción;*
- c) asumir responsabilidades personales ante situaciones imprevistas, lo que implica una actitud social de implicación que moviliza fuertemente la inteligencia y la subjetividad de la persona.*

*Estas nuevas condiciones imponen la noción de competencia, dado que ella es inseparable de la acción y es puesta a prueba en la resolución de problemas. A su vez, estas condiciones unen fuertemente la concepción de competencia con la de empleabilidad. En definitiva, la empleabilidad no es otra cosa que la capacidad de "engendrar los tipos de competencia y calificación que permiten a las personas encontrar, crear, conservar, enriquecer su puesto de trabajo y pasar de uno a otro obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional" (M.A.Ducci, 1997).*

*Las agrupaciones o categorizaciones sobre los distintos tipos o modalidades de competencias. Así, La tipología mejicana de competencias básicas, genéricas y específicas reserva la última para los conocimientos de índole técnica vinculados con la función específica mientras que tanto las básicas como las genéricas son notoriamente competencias de empleabilidad, la primera aportada por la educación general refiere a los comportamientos elementales y las segundas, que pueden*

*estar vehiculizadas por la experiencia laboral o por una educación técnica o secundaria de base ancha o por una formación profesional, con un enfoque de integralidad, refiere a comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad.*

*Con otro enfoque, Zarifiam habla de competencias técnicas (dominio de procesos y equipamientos), las de gestión (gestión de calidad y flujos, planeamiento y secuenciamiento de la producción) y las competencias de organización que se concentran en el dominio de la comunicación y la iniciativa/ autonomía.*

*Como puede observarse, pese a sus diferencias ambas concepciones ponen de manifiesto la fuerte interrelación con las competencias para la empleabilidad las que conocen acepciones diferentes derivadas de la desigual y fuertemente heterogénea organización productiva y tecnológica de nuestros países. Para una amplia proporción de nuestra población los trabajos disponibles siguen siendo de baja calidad y las tareas, en aquellos sectores cuasi artesanales de la industria que aún sobreviven o en el trabajo informal y la microempresa aún son repetitivas y parciales no demandando las exigencias de polivalencia y multidisciplinariedad señalados.*

*Como indica un reciente informe de la OIT: “ Modernidad y marginalidad coexisten y se desarrollan en esta nueva etapa de crecimiento. Nueve de cada diez nuevos puestos generados están en el sector servicios; pero por cada nuevo puesto de trabajo generado en los servicios de alta calidad se crean nueve en los de servicios informales”. (F.Casanova, 1998).*

*Paralelamente, se detecta crecimiento en los puestos de trabajo en microempresas los que, si bien no pueden por ahora compensar la pérdida de plazas de la industria tienen a mejorar la calidad del empleo informal, e incluso en algunos servicios presentan altas exigencias formativas y tecnológicas, como puede ser el área del software y su soporte técnico, las telecomunicaciones, la medicina radiológica, etc. convirtiéndose en opciones válidas de creación de empleo, aunque continúen manteniendo condiciones de inestabilidad y desprotección laboral y social fuertes.*

*“De acuerdo a estos datos, es posible inferir que la formación profesional tiene tanto el desafío de atender a las tendencias emergentes en materia de nuevas formas de organización de la producción y el trabajo, tomando los recaudos necesarios para adecuar su oferta, como el de considerar los datos que entrega la realidad en lo que respecta a la composición, características y problemas de los mercados de trabajo y el universo total de las unidades productivas” (F.Casanova, 1998)*

*Ahora bien ¿cuáles son los aportes y beneficios que un sistema de normalización y certificación de competencias aporta a la educación para el trabajo y el mercado de empleo?*

*Entre las consecuencias seguramente no pensadas del paulatino proceso de ajenidad y distanciamiento entre los programas formativos y las realidades empresariales que se fue registrando en las pasadas décadas, se encuentra la desacreditación y vaciamiento de contenidos de los títulos otorgados por las instituciones educativas lo que se vió agravado por la pérdida de calidad de la formación que no puede asegurar que, uniformemente, la posesión del diploma acredite contundentemente la real apropiación del conocimiento*

curricularmente definido. Por otra parte, y como ya se ha analizado, el conocimiento y la idoneidad cada vez más se adquieren en ámbitos diversos- en el trabajo, mediante los medios de comunicación, en academias y/o entidades muchas veces desconocidas, en otros países, etc. Todo ello redundando en la dificultad cuando no incapacidad a la que se enfrentan empleadores y trabajadores, cuando llega la hora de evaluar los conocimientos, destrezas y experiencias que los segundos poseen y los primeros necesitan. Por otra parte, el sistema educativo si desea establecer mecanismos de acreditación de los conocimientos para flexibilizar las propuestas a realizar a sus educandos, tampoco tiene formas efectivas de evaluar cuánto ellos ya saben y, por tanto, ven bloqueadas las posibilidades de generarles trayectos formativos más ajustados a sus necesidades y expectativas. Situaciones similares se viven con la movilidad de la mano de obra en un mercado globalizado o con la competencia entre centros educativos que otorgan títulos similares con calidades bien diferentes. La competencia laboral da una respuesta a estas situaciones al proponer el reconocimiento de los conocimientos y habilidades de los individuos independientemente de la forma y lugar cómo fueron adquiridos. Certificar una competencia implica, por tanto, constatar la capacidad de realizar una actividad en el contexto de un trabajo lo que involucra tanto las habilidades y conocimientos adquiridos en una instancia de aprendizaje- que no necesariamente tiene que ser escolarizada- como la comprensión de lo realizado y la demostración práctica de idoneidad.

Dicha certificación requiere de la definición de una norma o estándar, que describe lo que debe ser capaz de hacer el individuo, los criterios para evaluar el desempeño y el contexto laboral en el que se despliega lo que conlleva a la transferibilidad de la competencia de una situación de trabajo a otra. La identificación de competencias comunes para diversos puestos no sólo ha fundado el concepto de empleabilidad sino que conduce a la caracterización de familias ocupacionales y a la transferibilidad de los conocimientos y destrezas entre distintos sectores de la economía lo que, por otra parte, incrementa la movilidad de la mano de obra. Dicha norma debe surgir de un análisis participativo de trabajadores, empleadores y educadores que consensuadamente determinan los objetivos o efectos de la tarea (resultados esperados), los contenidos (conocimiento y habilidades requeridas para desempeñarla) y la forma en que su desempeño satisfactorio puede ser constatado (criterios de evaluación de desempeño).

*Las diferentes experiencias en materia de competencia<sup>1</sup> que se están desarrollando en el mundo conducen a afirmar que, de acuerdo a las improntas culturales de cada país así como al actor social que ha liderado su implementación (sector productivo, instituciones educativas o Ministerios de Trabajo) varían:*

- *los modelos de análisis aplicados*
  - a) *constructivista : busca definir cuál es el desempeño que debe presentar el trabajador para resolver las disfunciones de la organización*
  - b) *funcionalista: identifica las funciones esenciales en la que el trabajador debe comprobar su capacidad de desempeño*
  - c) *conductista: define las capacidades y características de un individuo para alcanzar un desempeño superior*
- *los objetivos específicos y el grado de desarrollo o complejidad del sistema*
  - a) *Sólo identificación y certificación (cuando lo impulsan las IFP)*
  - b) *Certificación y normalización (liderado por el sector productivo)*
  - c) *Identificación, normalización, certificación, formación o sea generación de un sistema (cuando es instrumentado por el Estado)*

*Pero lo que sí resulta común y definitorio es la funcionalidad y carácter de eje estructurador que el concepto de competencia tiene para una educación a lo largo de la vida y para mejorar y fortalecer el mercado de empleo así como el cuestionamiento que impone a las formas tradicionales de aprender y al viejo modelo escolar construido sobre la base de la transferencia de conocimientos. Todo ello se visualiza mejor si se piensa en los beneficios que cada uno de los actores puede obtener con su utilización:*

### Sector educativo

- 1.- *Pertinencia, calidad y actualización permanente de los contenidos curriculares y de la actualización de docentes.*
- 2.- *Construcción de trayectos formativos flexibles y adaptados a las necesidades de la población meta al poder establecerse certificaciones de competencias previas.*
- 3.- *Modularización de las propuestas curriculares .*
- 4.- *Agilidad e incremento de la eficacia al dar respuesta a acciones de capacitación acordadas con los sectores demandantes.*

---

1 Para una mayor profundización ver Fernando Vargas, "La formación por competencias : instrumentos para incrementar la empleabilidad" CINTERFOR/OIT – Página Web - CINTERNET

5.- *Orientaciones precisas para el desarrollo de formaciones transversales y multidisciplinarias, lo que permite desarrollos curriculares troncales con saberes en horizontalidad y posteriores especializaciones, con reducción de costos y mejor planificación de la oferta.*

6.- *Diseño de una oferta con eje en la actualización permanente y en calificaciones integradoras*

6.- *Reconocimiento de los títulos y de la calidad formativa adentro y fuera de fronteras.*

#### Estado y políticas públicas de empleo

1.- *Información oportuna y comparable sobre la fuerza de trabajo*

2.- *Incremento de la movilidad y transparencia del mercado laboral*

3.- *Mejoramiento de la focalización, la pertinencia y la eficacia de las políticas activas de empleo (identificación precisa y oportuna de poblaciones y sectores meta)*

4.- *Instrumentación para la definición de política específicas de atención al desempleo*

#### Sector productivo

1.- *Creación de consenso sobre trabajo basado en resultados*

2.- *Reconocimiento consensuado de cononimientos y habilidades*

3.- *Enfoque de la formación del capital humano centrado en la demanda y recogiendo la lógica del sector productivo*

4.- *Perfil de las calificaciones que incluyen las exigencias del nuevo paradigma organizacional: trabajo en equipo, polivalencia, creatividad, etc.*

5.- *Certificación de la calidad del capital humano que permite completar las exigencias de las Normas Técnicas de Calidad, imprescindibles para acceder a los mercados internacionales y mejorar las ventajas competitivas.*

#### Empresarios

6.- *Conocimiento en profundidad del perfil de sus trabajadores y de sus potencialidades de desarrollo por lo que puede diseñar una política de desarrollo, actualización y mejoramiento de su capital humano con mayor eficiencia y menores costos.*

7.- *Dotaciones actuales y futuras con mayores niveles de educación y competencia laboral.*

8.- *Achicamiento de las distancias y diferencias entre el trabajo prescrito (mediante manuales procesos, de organización y métodos, medición de tiempos) y el trabajo real (resultados de las tareas).*

9.- *Mejoramiento de la capacidad de aprendizaje de las organizaciones*

10.- Posibilidad de acompañar y preparar anticipadamente las calificaciones de la fuerza de trabajo necesarias para la incorporación de nuevas tecnologías duras y blandas

11.- Construcción del mapa funcional de la empresa y su traducción en estándares establecidos en relación con el logro del objetivo último de la empresa.

12.- Incremento de la movilidad y transferibilidad de la mano de obra y, por ende, de las alternativas de mejorar su posición relativa en el mercado mediante la implementación de atractivas políticas de incentivos y de gestión de personal.

#### Trabajadores

13.- Demostración y reconocimiento de sus aprendizajes laborales y prácticos en el mercado local o internacional con independencia de cómo y cuándo los adquirió

14.- Posibilidad de demostrar sus aportes y de conocer con precisión que se espera de él y cuál es su rol en el marco de la organización.

15.- Definir su propia trayectoria formativa de acuerdo a sus necesidades de desarrollo tanto personal como vocacional y seleccionar las acciones de capacitación más adecuadas para llevarlo a cabo e ir incrementando su capital formativo.

16.- Fortalece su capacidad de negociar sistemas de incentivos y políticas de beneficio así como sus perspectivas de movilidad al interior de la empresa -al conocer las competencias requeridas en otras áreas- y en los mercados nacionales e internacionales.

## **II.4 Una nueva gestión: el rol de las articulaciones y concertaciones**

*Si la calificación de los recursos humanos se perfila como un pilar fundamental en el abanico de políticas activas para el desarrollo se requiere del diálogo y la participación de todos los actores sociales. Se integra, por tanto, de manera preferencial a las estrategias de diálogo social y no parece posible pensar políticas sociales que no la incluya.*

*Este multiprotagonismo –sumado a los distintos niveles de integralidad de lo que ya hemos hablado- está transformando la institucionalidad de la formación profesional haciendo que las viejas Instituciones de Formación estén encarando un profundo proceso de reconversión para adaptarse a la irrupción de nuevos actores al escenario.*

*Crece el rol y la significación que tienen los Ministerios de Trabajo que se encargan de coordinar y/o financiar acciones que ejecuta el sector privado o público pero en un sistema de libre competencia, especialmente cuando se trata de acceder a los recursos de financiamiento que dichos Ministerios movilizan.*



*De igual modo, cada vez más se acepta y reclama el financiamiento compartido entre el Estado y el sector privado.*

*Los instrumentos básicos para gestionar esta nueva realidad son la articulación y la concentración. Como lo sistematiza C.Jacinto (1998) en las actuales experiencias las articulaciones deberían ser tanto horizontales como verticales:*

#### Horizontales

- a) al interior de la propia institución con otros programas que tengan la misma población objetivo o poblaciones similares que permitan la transferencia de metodologías e instrumentos;*
- b) con el contexto local en el que se hallan insertas para obtener un buen diagnóstico y pertinencia en los perfiles y en los contenidos*
- c) con otras instituciones como estrategia de obtención de apoyo y reconocimientos y complementación pero también como un aspecto más de la formación orientada a la promoción*

#### Verticales

- a) con otros programas o instituciones más amplios a nivel nacional, regional o internacional;*
- b) dentro del continuo educación formal -.formación profesional – capacitación para el trabajo para construir los corredores de la formación permanente.*

*Paralela y complementariamente, aparece la concertación de objetivos y estrategias entre los actores que otorga viabilidad política y sustentabilidad a las acciones. Este también es el camino para la necesaria revisión de la organización del mercado laboral y sus reglamentaciones que tiene que encararse en forma tal de no incrementar la desprotección de los trabajadores o de arrasar con derechos básicos costosamente conquistados.*

*Ahora bien esta convocatoria para la construcción de sinergias sólo será posible con el compromiso de todos con la práctica de la solidaridad y la convicción en la fortaleza de la suma.*

### **III - Los aprendizajes de algunas experiencias significativas para la búsqueda de la equidad**

*Con denodados esfuerzos y no menos tropiezos en la región se ha contado y se sigue contando con múltiples y experiencias de implementación de casi todo lo aquí planteado. Entendemos que la recuperación de sus aprendizajes, debilidades y fortalezas constituye un primer y mínimo esfuerzo hacia la construcción de esa sinergia convocada. Desde ya que, en esta oportunidad, sólo es posible recordar algunos pocos casos cuya elección no responde a ninguna pretensión de categorización sino a mostrar que sólo “se hace camino al andar”. Y, como una mínima manifestación de coherencia se ha apelado –siempre que fue posible - a las descripciones que diferentes colegas ya han realizado en otras oportunidades.*

### **III.1 Articulación entre consolidación de habilidades básicas y formación profesional**

*Aunque no son abundantes, existen experiencias que han intentado articular la capacitación laboral de jóvenes excluidos del sistema educativo formal con la consolidación de habilidades básicas, por ejemplo, de lecto-escritura. Así, una experiencia apoyada por la UNICEF en Argentina, mostró las potencialidades del aprendizaje de la lengua a partir de situaciones reales de uso de la misma. Por ejemplo solicitaba a los alumnos llevar registro de las actividades que habían sido realizadas en los talleres. A través de esta práctica estaban haciendo algo que raramente se hace en la escuela que es utilizar el escrito con la función que éste debe tener, tal como el almacenamiento de información...están exigiéndoles a los jóvenes operaciones intelectuales o de organización discursiva y descubrimiento con respecto al escrito. Por otra parte, estos trabajos tienen variantes o posibilidades mas complejas a nivel de las operaciones involucradas. Si se trata de escritos de instrucción que explicitan, por ejemplo, cómo se prepara una huerta orgánica o cómo funciona un motor se está exigiendo una operación de organización de las acciones que presupone en receptor que pueda leer ese escrito y actuar obteniendo los resultados buscados. En cuanto a saberes acerca de lo escrito, también se está aprendiendo de diagramación, de significación espacial de lo escrito, es decir de contenidos semióticos que pueden ser trasladados a otro campo y que son fundamentales en la organización del discurso hoy en día , ya que cada vez se escribe menos y se diagrama más. Se abre también a otra de las funciones de la lengua, porque si se propone incluir en el escrito consejos, por ejemplo sobre alimentación, se está utilizando un tipo de discurso argumentativo o persuasivo que tiene amplia utilización en otros contextos como las notas de opinión, la publicidad, etc. ... .Estas experiencias muestran que el trabajo o la formación técnica específica pueden ser puntos de partida interesantes para desarrollar o reforzar habilidades básicas en tanto representan situaciones reales de aplicación de las mismas.*

*Estas estrategias articuladas también se han desarrollado exitosamente en algunas escuelas técnicas, donde profesores de lengua y matemática trabajan junto a los instructores ( o maestros de taller)*

*Claudia Jscinto /María A.Gallart - La formación en habilidades básicas –  
Texto para Curso de Sensibilización para los Docentes de los Bachilleratos  
Tecnologicos- CETP, Uruguay, 1997*

### **III.2 Alternativas de atención rápida y eficiente a poblaciones sin acceso continuo a la formación profesional -**

Con el propósito de atender a las poblaciones sin acceso a la educación profesional, el SENAI- Departamento Nacional desde 1993 ha organizado el Programa de Integración para la Competencia- Educación Profesional – (PIC-EP. Más recientemente, y ante las grandes distancias de la Región Norte del país, creó un Programa de Acciones Móviles (PAMI) que ofrece atención a la población en su propio lugar de origen a través de la formación de empresas en la comunidad. El PAMI contempla asistencia técnica y tecnológica y la prestación de servicios de apoyo y tiene por finalidad atender a los municipios más apartados de las ciudades en las que se encuentran las unidades operacionales del SENAI.

Los agentes de esta acción son los docentes de los tradicionales cursos móviles que para poder participar debieron, primero, capacitarse en metodologías de enseñanza para el trabajo y, elaborar los materiales didácticos, luego, negociar con los representantes de la comunidad las condiciones requeridas para cumplir su misión, hacer ajustes a los programas para satisfacer las expectativas locales, apoyar a la comunidad en el montaje de sus propias oficinas de trabajo, en forma individual o en cooperativas, prestar asistencia técnica y tecnológicas a las empresas locales ,en su dominio específico de competencia y utilizar los instrumentos de evaluación y de impacto de programas.

El PAMI se caracteriza por programas ágiles y flexibles, con conjuntos didácticos leves y fácilmente transportables a través de una acción móvil integrada en un región donde alrededor de 7 millones de personas raramente tienen acceso a oportunidades formativas y educativas.

Esta iniciativa aumenta el período de uso y disminuye los tiempos de ociosidad de los equipamientos, permite un mejor aprovechamiento de los recursos humanos docentes y atiende a las comunidades que además posteriormente pueden actuar como multiplicadores . Los conjuntos didácticos permanecen 6 meses en cada Dirección Regional y luego son sustituidos por otros de acuerdo a un plan de rotación que permitirá un mayor número de participantes en diferentes áreas industriales. Los programas son modulares pudiendo ser alterados de acuerdo con la demanda y contemplará habilidades básicas ligadas al raciocinio lógico y a la lectura e interpretación de símbolos verbales y no verbales.

*El objetivo del PAMI es la implementación de estrategias alternativas de formación profesional en la Región Norte, ampliando la cobertura mediante acciones móviles.*

*Además de este objetivo, se propone:*

- a) proporcionar a la población no atendida por los centros fijos del SENAI el desarrollo de actividades autónomas y productivas,*
- b) flexibilizar y agilizar la atención a las empresas y comunidades a través de conjuntos didácticos;*
- c) desenvolver la polivalencia de los docentes, entrenando personas de la comunidad que puedan desempeñar actividades docentes, reduciendo así los costos de los programas a ser ofrecidos;*
- d) establecer acuerdos con organismos gubernamentales y ONGs para fomentar el trabajo autónomo y la creación de microempresas;*
- e) servir de base para la estructuración de programas de capacitación del personal, bajo la óptica de la educación permanente;*
- f) subsidiar la concepción de metodologías para atender la capacitación de otros agentes de formación profesional, dentro del trinomio educación-trabajo –renta.*

*Tríptico Institucional –PAMI-Programa de Acoes Móveis Integradas- SENAI*

### **III.3 La construcción de empresas cooperativas como mecanismo de reinserción social**

*El Polígono Industrial Don Bosco fue creada en 1987 para insertar en la sociedad a decenas de jóvenes de El Salvador que se encuentran en situación vulnerable, muchos de ellos dedicados incluso a actividades delictivas . Es un proyecto comunitario que tiene el propósito de apoyar el desarrollo económico-social de estas comunidades urbano-marginales a través de la creación de empresas cooperativas de trabajo asociados.*

*Gracias a la preocupación y a la iniciativa de un sacerdote salesiano, el padre José María Moratalla (padre “Pepe”), quien llegó a El Salvador en 1986 procedente de España, se logró crear junto a unos cuantos líderes de dichas comunidades marginales, las bases de este proyecto.*

*En el año 1986 se inicia la construcción de lo que hoy en día son 11 Empresas Cooperativas organizadas en una Federación de estructura única en todo el país. En la actualidad existen 11 Cooperativas en las siguientes ramas: Fabricación de muebles de madera y decoración, muebles de aluminio fundido para jardín, Imprenta, Baterías de cocina, Calzado infantil, Estampados, Textiles, Corte y Confección, Mecánica, Panadería y Plásticos.*

*Se apoya, a su vez, en un programa de capacitación –la Escuela Taller- a través del cual se forma a los futuros nuevos socios para el desempeño de un oficio y de la participación cooperativa. Los alumnos acuden como aprendices, sin costo, pero para subsistir pueden contar con la producción de un día a la semana de la empresa cooperativa, beneficio que se distribuye en forma de bienes o servicios que los participantes necesiten. Este proceso de capacitación puede llevar varios años hasta que se cumplan los requisitos mínimos para pasar de alumno a socio.*

*La obra no se quedó allí, sino que sigue extendiéndose con el interés de proyectar este modelo de desarrollo a otros sectores del país, e incluso en el territorio centroamericano (en 1996 se implantó una experiencia similar en Honduras). Pero lo verdaderamente interesante de la experiencia es que, junto a su crecimiento geográfico y en especialidades, fue generando una estrategia de creación de otros servicios o programas complementarios cuya articulación y coordinación está facultando respuestas totalizadoras para apoyar la reinserción social y económicas de una población que de otra manera estaría irremediablemente condenada a la exclusión.*

*Así, en vista de las necesidades que van surgiendo dentro de las comunidades marginales y de las empresas nacientes surge la iniciativa de crear una Fundación que promueva alternativas de Educación y Trabajo para que tanto, socios como jóvenes aprendices alcancen un nivel de desarrollo personal y profesional que les permita entrar más decididamente en el mundo competitivo actual. Así surgió EDYTRA, que entre otros frutos permitió, en 1991, la creación del “Instituto Técnico Obrero Empresarial Don Bosco” (ITOE) El fin de esta nueva Institución es la de brindar una formación sistemática en el área industrial, especialmente en las opciones de las empresas del Polígono.*

*El ITOE consta de los cursos básicos del Primero, Segundo y Tercer ciclo, Bachillerato Industrial y dos años de Técnico Superior Universitario. Una de las metas es constituir al ITOE en la matriz de otros centros educativos cooperativistas dentro del país.*

*El ITOE busca brindar una alternativa de desarrollo cultural, económico y social de las personas de las zonas marginales, preparándolos a la vida productiva del país. La idea fundamental es promover al estudiante para que se prepare académica y técnicamente a fin de que logre formar, junto con sus compañeros, grupos de empresarios cooperativistas*

*También, en el año 1992 nace el proyecto denominado: Centro de Asistencia Médica Don Bosco, Debido a que las personas no solamente padecen problemas de salud, sino que carecen de una educación para la misma, se crea el Centro que busca trabajar en conjunto con la Comunidad y así organizar el Sistema de salud que permita la mejoría de ella.*

*Ante el éxito alcanzado en el ámbito de la Educación y su relación con el Trabajo, EDYTRA ha incrementado su radio de acción y, a través del Ministerio de Justicia de El Salvador, ha gestado un proyecto de contribución a la situación penal del país que entre sus componentes cuenta con uno específicamente destinado a la rehabilitación de los internos de los penales por medio de la capacitación y la incorporación a la vida productiva, por medio de las empresas que están en los Polígonos. Este momento incluye la asistencia legal, que pretende ofrecer servicios de asesoría jurídica para promover la acción de la justicia en las personas recluidas.*

*Entre los logros ya obtenidos al respecto, se encuentra el proyecto UNICEF-Jueces de menores. A través de becas proporcionadas por Unicef, los jueces de menores otorgan la oportunidad a jóvenes delincuentes a que se reinseren en la sociedad enviándolos al Polígono Don Bosco para que aprendan un trabajo, lleven una educación sistemática y organicen su propia microempresa. Este proyecto abarca una educación específica para el ahorro, ya que desde su ingreso al proyecto, el joven se ve motivado a ahorrar para que al finalizar su proceso pueda hacer una realidad sus proyectos futuros de vida, y su inserción a la vida social sea un éxito.*

*Folleto Institucional Polígono Industrial Dos Bosco*

### **III.4 Una opción de formación profesional en el marco de la educación de adultos**

*Los Talleres Públicos de Capacitación-Producción del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica, se iniciaron en 1982 dirigidos a un sector que anteriormente no contaba con oportunidades de participar en acciones formativas regulares.*

*Los Talleres ofrecen a los participantes diferentes opciones encaminadas a: la reducción de gastos domésticos; la obtención de ingresos complementarios; la formación de pequeñas empresas y la incorporación al mercado de trabajo formal. En este sentido, el programa trasciende la mera oferta de cursos técnicos y posibilita diferentes salidas ocupacionales. De hecho, a raíz de un proceso de transformación reciente, los Talleres, como modalidad de formación, quedan en igualdad de condiciones respecto de otros programas del INA, lo que permite contar con apoyos diversos (becas, asesoría profesional) y que los alumnos puedan integrarse en acciones de formación de un mayor nivel, mejorando con esto los perfiles de salida. Ello puede conducir asimismo, en el mediano plazo, a opciones de formación superior, o a futuras posibilidades de inserción productiva.*

*En términos físicos, el Taller Público se conforma por un conjunto de aulas-talleres, oficinas, bodegas, equipos, herramientas y máquinas necesarias en la formación inicial y complementaria de personas para el trabajo. Las especialidades que se imparten están orientadas a satisfacer requerimientos del hogar y de la comunidad, aunque deben responder también a las exigencias del mercado. Dado que la población objetivo está conformada por jóvenes y adultos desempleados en zonas marginales, la flexibilidad es el rasgo más importante en el funcionamiento de los Talleres; de ahí que los alumnos acudan según sus posibilidades y en el horario que les resulte más conveniente mientras cumplan con un mínimo de horas semanales. Entre las áreas de capacitación que se ofrecen se cuentan las de peluquería, confección textil, ebanistería, repostería, reparación de bicicletas. La metodología de formación se centra en el participante y se sustenta en métodos eminentemente prácticos basados en una estrategia de “aprender haciendo” que combina los procesos de enseñanza-aprendizaje y de producción.*



*Algo a destacar en este programa es el apoyo que se brinda a los alumnos para la formación de microempresas y los vínculos que desarrollan los Talleres con la comunidad.*

*Enrique Pieck Gochicoa – Formación para el trabajo en América Latina: incidencia y posibilidades en los sectores de pobreza” en JACINTO,C y GALLART, María (coordinadoras) “Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables”, CINTERFOR/OIT y Red de Educación y Trabajo, 1998.*

### **III.5: La complementación y conjunción institucional en pos de una educación para el trabajo**

*El Proyecto de Educación para el Trabajo (POCET) de Honduras constituye una experiencia bien original de conjunción entre el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y la Secretaría de Educación Pública y representa una experiencia exitosa desarrollada por instituciones gubernamentales en el amplio campo de la educación popular, terreno donde los éxitos son por lo general atribuibles a ONGS. El proyecto constituye un ensayo que busca contribuir al mejoramiento de las modalidades actuales de educación no formal de jóvenes y adultos y ser un punto de partida para la propuesta de constitución y puesta en marcha de un Sistema Nacional de Educación para el Trabajo.*

*Los planteamientos del POCET partes de la ineficacia que han mostrado los sistemas educativos para proporcionar a las poblaciones más necesitadas los instrumentos que les ayuden a superar sus actuales niveles de pobreza... Se plantea la necesidad de estrechar vínculos entre la educación formal y no formal con el trabajo, (partiendo de la convicción ) que la educación formal responde sólo a una porción de la problemática educativa lo que conduce a que ambos sistemas deben reforzar su inclinación al trabajo y crear mecanismos internos de complementariedad.*

*La propuesta del POCET encierra especial pertinencia para el medio rural, prioritario en Honduras, el cual requiere apoyo educativo y tecnológico con clara orientación hacia sus trabajadores.*

*El proyecto entiende a la educación para el trabajo como un proceso permanente y continuo de educación no formal de adultos que, a partir de las características y necesidades de la población, proporciona los elementos formativos correspondientes para la incorporación del ser humano al trabajo productivo, con objeto de lograr su bienestar y contribuir en mejor forma al desarrollo comunitario.*

*La propuesta metodológica está concebida en función de los adultos. De una práctica educativa de carácter remedial, el proyecto evoluciona hacia una educación funcional que responda a la situación y necesidades propias de los adultos, pase por el entrenamiento vocacional para el empleo y , finalmente, desemboque en una educación para el desarrollo a través del trabajo.*

*La educación para el trabajo planteada por el POCET propone integrar los componente de alfabetización y educación básica con los de capacitación ocupacional y , al mismo tiempo, hacer que los procesos educativos fructifique en trabajo productivo mediante la realización de actividades concretas y la constitución de asociaciones comunales o intercomunales de producción, de carácter autogestionario.*

*Es interesante observar cómo se incorporan dentro del proceso metodológico del trabajo del POCET elementos propios de la educación popular, particularmente en lo referente a prácticas de investigación participativa. El proceso cumple los siguientes pasos: 1) una fase inicial de promoción; 2) a ella se une la realización de una investigación comunal participativa; 3) se traza posteriormente el camino entre la realidad actual y la deseada mediante una fase de planificación del desarrollo comunal, 4) continúa una fase de organización para el desarrollo consistente en el agrupamiento de los miembros que desean participar; 5) sigue la ejecución de proyectos productivos o sociales ideados, ideados , diseñados y ejecutados por el grupo y que se constituyen en una base para la adquisición de conocimiento y destrezas necesarias para el ejercicio de actividades productivas; 6) por último, se procura la consolidación e integración empresarial destinada a dar sostén a los grupos participantes.*

*Un supuesto de la experiencia, confirmado en una reciente evaluación, es que las comunidades campesinas avanzan en su desarrollo cuando disponen de una oferta educativa que las prepara para participar en la solución de sus*

*problemas inmediatos y para emprender acciones de transformación con la mirada puesta en el futuro. Después de siete años, los resultados de la experiencia se han demostrado hoy día fundamentalmente en términos de niveles de organización más altos, nuevas y reales oportunidades de trabajo e ingreso y elevación de los niveles educativos mediante la superación del analfabetismo. Sus contribuciones en el sector informal han sido: rescatar a la PEA con déficits educativos y situarla en niveles más aceptables, proporcionar una calificación para el trabajo; y fortalecer la economía social a través del espíritu del desarrollo empresarial, iniciativas micro-empresariales de autoempleo y asociaciones productivas.*

*Enrique Pieck Gochicoa – Formación para el trabajo en América Latina: incidencia y posibilidades en los sectores de pobreza” en JACINTO,C y GALLART, María (coordinadoras) “Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables”, CINTERFOR/OIT y Red de Educación y Trabajo,1998.*

## **BIBLIOGRAFÍA CITADA**

CASANOVA, Fernando "CONSTANTES Y NOVEDADES DE LA FORMACION FRENTE A LOS CAMBIOS EN LA PRODUCCION Y LOS MERCADOS DE TRABAJO" CINTERFOR/OIT, 1998 (de próxima aparición en la página Web)

COMISION EUROPEA, Dirección General XXII, Educación, Formación y Juventud. Libro blanco sobre la educación y la formación. "Enseñar y aprender. Hacia la sociedad cognitiva ", 13.10.1995.

CINTERFOR-OIT - "Horizontes de formación. Una carta de navegación para los países de América Latina y el Caribe". XXXII Reunión de la Comisión Técnica, Ocho Ríos, Jamaica, 1995.

CINTERFOR-OIT - "Formación y trabajo: de ayer para mañana." Papeles de la Oficina Técnica. Montevideo, 1996.

CINTERFOR-OIT - "Horizontes de formación. Una carta de navegación para los países de América Latina y el Caribe". XXXII Reunión de la Comisión Técnica, Ocho Ríos, Jamaica, 1995.

DUCCI, María Angélica, "La formación al servicio de la empleabilidad" - Ponencia para el XXXIII Reunión de la Comisión Técnica CINTERFOR/OIT y Seminario Regional sobre Alianzas estratégicas para la formación", Chile, mayo 1997

IRIGOIN, María Etienne, "La implementación de los bachilleratos tecnológicos en la Universidad del Trabajo del Uruguay", mimeo, 1997

JACINTO,C y GALLART, María (coordinadoras) "Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables", CINTERFOR/OIT y Red de Educación y Trabajo, 1998

MESSINA, GRACIELA Y WEINBERG, PEDRO DANIEL - "Reflexiones para una conversación en torno a educación y trabajo". En "La educación técnica y la formación profesional". UNESCO/SANTIAGO, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Santiago, Chile, 1996.

OECD, "LIFELONG LEARNING POR ALL", Meeting of the Education Committee at Ministerial Level, 16-17 January 1996

SCAN, D. - *"La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje de las profesiones"*. Madrid, Ed. París, 1992.

SENGE, PETER M. - *"La Quinta Disciplina en la práctica: estrategias y herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje"*. España, Ediciones Granica, 1995.

VARGAS, Fernando, *"La formación basada en competencias de América Latina"*, y *"La formación por competencias: instrumento para incrementar la empleabilidad"* CINTERFOR/OIT - CINTERNET, Página Web , 1998

WEINBERG, Pedro Daniel *"Educación de adultos y trabajo productivo en "La educación de adultos en América Latina ante el próximo Siglo"*, UNESCO/UNICEF, 1994

ZARIFIAN, Philippe, *"A gestão da e pela Competencia"*, Seminario Internacional Educacao Profissional, Trabalho e Transferencia de Tecnologia, CIET, 1996