

LA FORMACIÓN: UN HECHO LABORAL, TECNOLÓGICO Y EDUCATIVO

Este artículo, extractado del Documento de Referencia 1: "Formación trabajo y conocimiento" elaborado por Cinterfor/OIT para ser presentado ante la 34a. Reunión de la Comisión Técnica condensa, con ligeras adaptaciones, lo que ese texto expresa sobre las tres dimensiones fundamentales de la formación hoy: relaciones laborales; procesos de innovación, desarrollo y transferencia de tecnología; y educación a lo largo de toda la vida.

La relevancia de la formación profesional, al interior de los sistemas de relaciones laborales en América Latina y el Caribe, es hoy un hecho indiscutible. Baste para ello considerar los antecedentes de pactos o acuerdos nacionales y/o sectoriales tripartitos sobre empleo o productividad, relaciones que introducen propuestas sobre formación; el creciente número de convenios colectivos que explícitamente incorporan a la formación y a la capacitación dentro de las cláusulas acordadas; el desarrollo de la legislación laboral, que hace referencia tanto al derecho a la formación como a su operativización, o bien la aparición de diversas instancias de diálogo y concertación -bipartitas y tripartitas- en este campo. Los vínculos de la formación con temas como productividad, competitividad, salarios, salud ocupacional, condiciones y medio ambiente de tra-

bajo, seguridad social, empleo y equidad social, hacen que ella sea cada vez más un elemento clave dentro de los actuales sistemas laborales de la región.

Otro tanto puede afirmarse sobre la importancia de la formación como componente central y estratégico dentro de los procesos de innovación, desarrollo y transferencia de tecnología. Muchas de las instituciones de formación profesional, así como otras instancias surgidas más recientemente y que actúan en este campo, no se limitan a desarrollar una oferta formativa pura.

A lo largo y ancho de la región ya es frecuente encontrar diversas experiencias de centros o servicios tecnológicos que estas mismas entidades montan para ofrecer una gama de ser-

vicios más amplia e integral, tanto a las empresas como a la comunidad en general: laboratorios de ensayos de materiales, servicios de certificación de productos y procesos, eventos de divulgación tecnológica, publicaciones especializadas, bancos de datos de recursos tecnológicos y de consultores en diversas áreas, servicios de asistencia técnica y consultoría, entre otros. De otra parte, algunos institutos tecnológicos han pasado de centrarse en la problemática de la investigación - desarrollo y adaptación de tecnología «dura», como materiales, herramientas y equipos; y «blanda» como la información y los programas informáticos - a considerar también todo lo relativo a la gestión, desarrollo y formación de recursos humanos. Dicha confluencia no es en absoluto resultado de la casualidad.

8

Resulta ya de sentido común en la esfera productiva, que el «capital humano» es un componente central y definitorio dentro de las estrategias de productividad y competitividad de las empresas y sectores económicos. La formación aparece entonces, en este escenario, como una herramienta fundamental tanto para desarrollar esta nueva tecnología como para aprovechar y utilizar eficazmente cualquiera otra.

Cuando se observa el accionar actual de diversas entidades de formación de la región se comprueba, entre otros aspectos, que se ha venido desarrollan-

do una amplia y flexible oferta de formación. Es dable encontrar, dentro de la oferta curricular de estas instituciones, desde cursos de formación inicial, pasando por cursos medios y superiores, y llegando a ofertas de actualización que pueden interesar incluso a profesionales universitarios. Y, como si esto fuera poco, surgen innumerables ejemplos de cooperación con otros organismos públicos, como los Ministerios de Educación en los campos de la enseñanza media técnica, tecnológica no universitaria, y la educación de adultos; con empresas y entidades colaboradoras, con sindicatos, con organizaciones no gubernamentales, y otras variantes imposibles de ser consignadas exhaustivamente. Vale decir, entonces, que la formación ha venido reforzando un componente educativo que siempre tuvo, tanto a través de la propia oferta de las instituciones especializadas como mediante la búsqueda de una mayor articulación y cooperación con otras entidades, organismos y modalidades de enseñanza que trabajan en esta esfera.

Por lo tanto, relaciones laborales, tecnología y educación son dimensiones fundamentales de la realidad actual de la formación y, además, espacios donde ésta desempeña un papel decisivo. Para analizar más en profundidad dichas dimensiones y campos de actuación de la formación, se abordarán seguidamente cada uno de ellos: formación y relaciones laborales; formación y procesos de innovación, de-

sarrollo y transferencia tecnológica; formación y educación a lo largo de toda la vida

1. FORMACIÓN Y RELACIONES LABORALES

La formación es hoy un componente central y estratégico de los sistemas de relaciones laborales. Así lo confirma el interés y el creciente compromiso de empresas y trabajadores, de las organizaciones representativas de unas y de otros, de los Ministerios de Trabajo a través de sus unidades especializadas en el tema, sus programas de formación y capacitación y las nuevas políticas activas de empleo, la más reciente legislación laboral y el incremento de convenios colectivos que contienen acuerdos referidos a formación.

De hecho, la formación siempre ha estado estrechamente vinculada con las relaciones de trabajo. Aun en la etapa preindustrial, cuando la producción tenía características artesanales, existían ya las figuras del maestro de taller y del aprendiz, donde el primero iba permitiendo y estimulando una progresiva acumulación de saberes y habilidades por parte del segundo que, a la larga, se transformaba en portador y continuador de la tradición del oficio. Es decir que ya en ese momento, el proceso de aprendizaje estaba absolutamente integrado dentro de aquellas primarias relaciones laborales y formaba parte de las «reglas del juego» de la producción y el trabajo de la época.

El desarrollo y auge de la era industrial, en cambio, marchó conjuntamente con las tendencias a la espe-

cialización y mayores niveles de la división del trabajo en la sociedad. Si bien el aprendizaje nunca dejó de acontecer como algo importante en los centros de trabajo, en cierto momento la responsabilidad por la formación de quienes habrían de desempeñarse en determinados puestos comenzó a ser deslocalizada hacia esos otros espacios, tanto físicos como institucionales, que pasaron a ser los centros de formación.

Esta última tendencia se produjo, en América Latina y el Caribe, paralelamente a los primeros esfuerzos industrializadores, mediante el surgimiento de instancias especializadas que pasaron a encargarse de la función formativa. El aprendiz es, típicamente en dicha etapa, generalmente un joven que concurre a cursos de formación en una institución durante cierto período de su vida y que se convierte en trabajador al ser finalmente contratado y ubicado en un puesto de trabajo donde pasa a aplicar los conocimientos, habilidades y destrezas previamente adquiridos. Cabe aclarar, sin embargo, que esto se trató de una situación predominante pero no absoluta. De hecho, ya a mediados de la década de los años setenta, algunas de las instituciones de formación profesional como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), de

La formación es hoy un componente central y estratégico de los sistemas de relaciones laborales.

Costa Rica, - y aun Cinterfor/OIT- comenzaron a preocuparse por delinear y aplicar estrategias que permitiesen certificar a aquellos trabajadores que, a través de su propio desempeño laboral, hubiesen alcanzado niveles de calificación que merecieran un reconocimiento formal.

Con referencia, entonces, a la etapa de industrialización que tuvo lugar al influjo del modelo desarrollista, puede decirse que, de modo general, la formación tuvo desempeño un papel en cierta medida disimulado dentro de los sistemas de relaciones laborales de la época. Siendo en cualquier lugar y circunstancia la calificación un componente importante de la producción, lo cierto es que durante dicha etapa cuando se hacía referencia a las «relaciones laborales», se hablaba básicamente de los hechos y procesos de negociación y/o conflicto en torno a temas tales como el salario, la estabilidad y las formas de promoción en el empleo, la extensión de determinados beneficios sociales, etc.

En dicho contexto, la formación fue una actividad que rara vez era objeto de negociación; por lo tanto conocía escasas menciones dentro de los convenios colectivos de trabajo, y en la legislación laboral tenía sólo algunas referencias básicamente declarativas o bien que especificaban el ámbito institucional en el marco del cual debía resolverse su ejecución: normalmente una entidad de carácter público y nacional. En varios países las

organizaciones de trabajadores y de empleadores mantuvieron un pronunciado interés, pero limitado cuando participaron a través de sus delegados en las instancias directivas de las instituciones.

Se trató, en definitiva, de sistemas de relaciones laborales insertos en un contexto donde:

- El Estado desempeñaba un papel central en varios órdenes, entre ellos en el de la negociación colectiva, en el de la producción y prestación directa de servicios, y en la protección mediante barreras arancelarias de la producción nacional.
- Las empresas se desarrollaron justamente en un contexto fuertemente proteccionista, orientadas al mercado de consumo interno, y no tenían por tanto grandes presiones ni desde los consumidores, ni desde la competencia.
- Los trabajadores y sus organizaciones luchaban por una extensión y profundización de sus derechos, asumiendo un supuesto básico que también asumía el Estado y los empresarios: la producción y el empleo habrían de crecer sostenidamente, más allá de eventuales crisis cíclicas. Los sindicatos eran, además, organizaciones en proceso de fortalecimiento, en la medida en que también se creía que, tanto la producción industrial como los contratos basados en salarios crecerían indefinidamente y,

por tanto, también su base de representación y su poder.

Como consecuencia de esa misma estrategia de desarrollo «hacia adentro», se vio moderado el imperativo de la innovación y desarrollo tecnológico. Los ciclos de vida de los productos eran más bien largos, y las exigencias de calificación, sobre todo de recalificación de la mano de obra, no resultaban tan altas en términos de actualización con nuevas técnicas, herramientas, materiales o formas de organización del trabajo. El desafío era en todo caso cuantitativo: proveer en número suficiente personal calificado y semicalificado para las industrias.

En los últimos veinte años esta realidad ha cambiado de modo radical en prácticamente todos sus aspectos provocando, entre otras consecuencias, una revalorización de la formación dentro de los sistemas laborales y un interés creciente de los distintos actores en ella. ¿Por qué ese cambio? Por tres razones:

i. Porque han cambiado las estrategias de inserción internacional de las economías de la región. Ya sea a través de políticas de apertura comercial unilateral, o en el contexto de procesos de integración regional, de forma más o menos drástica la producción nacional comienza a verse expuesta a otro tipo de reglas que exigen medidas urgentes para mejorar su competitividad. Esto ha generado una intensificación del ritmo del cambio tecnológico

aplicado a la producción, una disminución de los ciclos de vida de los productos y, por tanto, también de la calificación, generando presiones constantes por su actualización.

ii. La importancia relativa del «factor conocimiento» dentro de las nuevas formas de organización de la producción y el trabajo se ha incrementado notablemente. El control de la información y el conocimiento pasa entonces a ser estratégico, tanto como antaño fue el control de la tierra o de los medios de producción. La capacidad de generar conocimiento y gestionarlo bajo el concepto de las organizaciones que aprenden, está considerado como una fortaleza clave para la competitividad y ha desembocado en una revalorización del talento humano. De ahí que el interés de los diferentes actores en acceder a la toma de decisiones en materia de diseño, ejecución o financiamiento de la formación se torne también vital.

iii. El supuesto del crecimiento sostenido e indefinido de la producción y el empleo -o más bien de la relación directa entre ambos- se ha revelado a la postre como sin validez. Si bien la producción puede seguir creciendo, como de hecho lo hace, la generación de empleo no sucede correlativamente y, en muchos casos,

Han cambiado las estrategias de inserción internacional de las economías de la región.

1 1

La importancia relativa del «factor conocimiento» dentro de las nuevas formas de organización de la producción y el trabajo se ha incrementado notablemente.

boletín cinterfor

El supuesto del crecimiento sostenido e indefinido de la producción y el empleo -o más bien de la relación directa entre ambos- se ha revelado a la postre como sin validez.

1 2

se asiste al nuevo y preocupante fenómeno del crecimiento económico y productivo con aumento del desempleo. El crecimiento del empleo en aquellos sectores con mayor dinamismo económico no alcanza a compensar, en muchos casos, el despido originado por la nueva relación capital-trabajo, afectada por la introducción de innovaciones tecnológicas, y por los cierres que se producen en sectores incapaces de contrarrestar la competencia de bienes del exterior. En el antiguo contexto alcanzaba con aplicar, durante los períodos de crisis, políticas de tipo compensatorio, como el seguro de desempleo o los programas de empleo de emergencia. Actualmente ha surgido una nueva generación de políticas activas de mercado de trabajo que, invariablemente consideran a la formación y a la capacitación como su elemento más central y estratégico.

En este nuevo contexto, el posicionamiento de los actores productivos y laborales cambia, la negociación se vuelve más compleja y comienza a ser cada vez más difícil abordar temas como el salario o la estabilidad laboral de manera independiente. Se presta ahora mucho más atención a las relaciones entre empleo, salario, productividad, producción, competitividad, calidad, etc. Es dentro de este nuevo estado de cosas que la formación apa-

rece revalorizada y comienza a percibirse como un tema estratégico. Ella es incorporada a un creciente número de convenios colectivos y también se incluye dentro de la legislación laboral. Surgen y se multiplican experiencias de diálogo social y concertación en el campo de la formación, que demuestran tener una capacidad de desarrollo y de sostenibilidad muy grande, aun en contextos de alta conflictividad.

2. FORMACIÓN Y PROCESOS DE INNOVACIÓN, DESARROLLO Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA

Las más innovadoras experiencias a nivel regional en materia de formación, conciben a ésta como parte de un conjunto de acciones de transferencia tecnológica, tanto de trabajo como de producción, adaptación e innovación. Esto está marcando un viraje tanto conceptual como metodológico en la acción de instituciones, centros de formación y unidades de educación tecnológica.

En términos conceptuales, estas experiencias se caracterizan por poseer cierto grado de especialización hacia sectores económicos determinados (metalmecánica, celulosa y papel, cuero y calzado, química, construcción, etc.) lo cual les permite, entre otros beneficios, un mayor grado de actualización tecnológica en máquinas, equipos y materiales, pero también en conocimientos y técnicas aplicados a la

producción. Dicha actualización, complementada con nuevas estrategias de acercamiento y colaboración con el sector productivo, posibilita ofrecer una serie de servicios que vienen a complementar la tradicional oferta de formación.

Ya sea como una conceptualización previa a estos cambios, o como resultado práctico de ellos, lo cierto es que se modifica también la noción de cuáles son los sujetos de atención de estas unidades, servicios y centros. Si antes la principal población atendida consistía básicamente en trabajadores individuales, principalmente jóvenes, a los cuales se procuraba transmitir de forma sistemática un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas vinculadas con una ocupación, hoy estas nuevas experiencias conciben también a las unidades productivas (empresas de diverso tamaño y características), sus formas de encadenamiento productivo y organizaciones, y los propios sectores económicos, como parte de su público prioritario.

Se procura además, que este nuevo público pueda ser atendido de forma más integral que en el pasado. De esta forma, en los casos de los Centros Nacionales de Tecnología del SENAI, y los Centros Federales de Educación Tecnológica, de la Secretaría de Educación Media y Tecnológica, de Brasil;

como en los Centros de Servicios Tecnológicos del SENA, en Colombia; de los Núcleos Tecnológicos del INA, de Costa Rica; y de las acciones que SENCICO y SENATI ofrecen en Perú a las empresas, tienen el propósito de que accedan a prestaciones no sólo de formación y capacitación, sino también de investigación y desarrollo, asistencia técnica y consultoría, o información tecnológica.

Si bien esta diversificación de los servicios institucionales posee un componente de búsqueda de financiamiento alternativo, en muchos casos es algo aún incipiente. Su mayor potencialidad reside en los procesos de fortalecimiento de la actualización, pertinencia y calidad de la propia formación. La articulación en un ambiente apropiado de formación y educación, trabajo y tecnología, permiten estructurar mecanismos mediante los cuales se adquieran, además de sólidos conocimientos técnicos y tecnológicos, los valores, hábitos y conductas inherentes a las competencias que las actuales circunstancias históricas requieren de trabajadores, técnicos y profesionales.

Las más innovadoras experiencias a nivel regional en materia de formación, conciben a ésta como parte de un conjunto de acciones de transferencia tecnológica, tanto de trabajo como de producción, adaptación e innovación.

Una característica fundamental de esta nueva concepción de la formación, radica en la incorporación de contenidos y metodologías propios de lo que se ha dado en llamar «educación tecnológica». De modo breve, ésta con-

siste en registrar, sistematizar, comprender y utilizar el concepto de tecnología, histórica y socialmente construido, para hacer de él un elemento de enseñanza, investigación y extensión, en una dimensión que exceda los límites de las simples aplicaciones técnicas: como instrumento de innovación y transformación de las actividades económicas, en beneficio del hombre como trabajador y del país.

1 4

La propia tecnología ha superado hoy la dimensión puramente técnica del desarrollo experimental o la investigación de laboratorio; abarca cuestiones de ingeniería de producción, calidad, gerencia, mercadeo, asistencia técnica, compras, ventas, entre otras, que la convierten en un vector fundamental de expresión de la cultura de las sociedades. Podría decirse que el propio proceso tecnológico es, en sí mismo, un ejercicio de aprendizaje que modifica la forma de «ver el mundo», marcado por teorías, métodos y aplicaciones. También es conocimiento y mantiene, por lo tanto, la constante exigencia del «espíritu de investigación» sobre los hechos que son generados, transmitidos y aplicados. Surge entonces la necesidad de una más estrecha aproximación entre las conquistas del conocimiento científico y técnico y el saber de los «aplicadores de tecnologías», sean ellos estudiantes, instructores, investigadores o trabajadores, a fin de informarlos sobre su papel en la transformación técnica de la producción y el trabajo.

En las concepciones más integrales a este respecto puestas en práctica en la región, se procesa un distanciamiento de las nociones restringidas de una formación y preparación de mano de obra hecha en función de las necesidades inmediatas del mercado de trabajo. Por el contrario, ellas buscan transmitir al trabajador dimensiones distintas capaces de tornarlo apto como agente de las evoluciones científico-tecnológicas del mundo moderno y, de ese modo, permitirle aportar su inteligencia, creatividad y empeño al interior de la unidad productiva.

Un somero relevamiento de lo que viene aconteciendo en la región permite ver, por un lado, que buena parte de las instituciones de formación, tanto públicas como privadas, vienen acometiendo el desafío de vincular más estrechamente a la oferta formativa con los procesos de innovación, desarrollo y transferencia de tecnología. Pero, por otro lado, también se constata una tendencia por la cual, institutos tecnológicos y organismos vinculados a organismos empresariales sectoriales, comienzan a abordar simultáneamente los temas tecnológicos y de formación y desarrollo de recursos humanos.

3. FORMACIÓN Y EDUCACIÓN A LO LARGO DE TODA LA VIDA

La formación constituye, en última instancia, una actividad eminentemente educativa, y tanto su historia

como su actualidad en la región así lo confirman. En los períodos iniciales casi todas las instituciones de formación profesional de la región realizaron importantes esfuerzos encaminados, por un lado, a la atención prioritaria de jóvenes no incorporados por el sistema educativo regular, a través de la modalidad de aprendizaje. Más aun, las primeras instituciones que surgieron tuvieron el propósito expreso y principal de estructurar y administrar la modalidad de aprendizaje que hasta entonces se llevaba de manera casuística y débilmente reglamentada en algunos sectores de la industria en expansión. El aprendizaje fue claramente concebido para los jóvenes entre 14 y 18 años de edad que terminaban la enseñanza primaria y no tenían posibilidades o aspiraciones de continuar en el sistema educativo formal. Fue por lo tanto una opción alternativa a la enseñanza de nivel medio, y se concibió inicialmente para los hijos de los obreros cuyas aspiraciones eran seguir la profesión de sus padres.

Esta oferta no tuvo originalmente ningún reconocimiento o correspondencia para equivalencias con niveles de la enseñanza formal. Fue concebido netamente como un sistema independiente de formación para el trabajo, sin pretensiones de paralelismo con el sistema regular. Sin embargo, la evolución de la situación y cobertura del sistema de educación regular sí tuvo efectos importantes en la formación profesional. Durante sus primeros años, casi todas las instituciones de for-

mación profesional se vieron compelidas a proporcionar cursos introductorios de «nivelación previa» para impartir los conocimientos elementales de lecto-escritura y matemáticas que dieran a los participantes los rudimentos necesarios para aprovechar la formación ofrecida. Aun más, en muchos casos las instituciones de formación profesional se dedicaron a la implementación de programas de alfabetización y educación de adultos, ya éstos fueran propios o a través de los esfuerzos realizados por los Ministerios de Educación. En otras palabras: la experiencia acumulada con la atención de los sectores en desventaja, más el mandato recibido desde las más altas esferas de los gobiernos, hicieron posible que las instituciones de formación profesional se constituyesen entre los primeros organismos públicos sectoriales a ser convocados para la promoción de las políticas sociales formuladas para lograr la equidad y superar la pobreza a través de un esfuerzo educativo.

Como producto de una mejora sustantiva de los niveles de escolaridad de la población en general, las instituciones de formación profesional fueron paulatinamente disminuyendo sus esfuerzos hacia la implementación de programas de nivelación previa y de educación de adultos, llevando sus labores hacia aspectos más relacionados con su misión específica y originaria:

La formación constituye, en última instancia, una actividad eminentemente educativa, y tanto su historia como su actualidad en la región así lo confirman.

la formación para el trabajo productivo. En tal sentido, la expansión de la cobertura de los sistemas regulares de enseñanza en los niveles primario y secundario permitió a estas instituciones modificar gradualmente los requisitos de escolaridad de los postulantes a sus programas, sobre todo a aquellos más formalizados, y mover hacia arriba sus niveles de formación.

No obstante ello, aún prevalecen en muchos programas formativos de las instituciones de la región, contenidos relacionados con matemáticas y lenguaje, que en ocasiones se tratan de los mismos que deberían impartirse en los programas educativos regulares requeridos como mínimos para ingresar a la formación profesional. De hecho, los problemas de enfoque, de baja calidad o de insuficiencia en el ámbito educativo formal se reflejan a la hora de la aplicación práctica de la formación profesional.

El carácter educativo de la formación no se agotó, sin embargo, en la mera circunstancia de su relación con el sistema de educación regular. La formación impartida por las instituciones no se restringió nunca a una mera formación para el puesto de trabajo. Por el contrario, ella tendió siempre a la compren-

sión del significado del trabajo y del ambiente en que se desarrolla contribuyendo además a una toma de conciencia y una valorización del trabajo productivo, mediante el desarrollo del gusto por la ocupación aprendida, así como el sentido de dignidad y orgullo profesional.

Hoy en día, tanto el sistema de educación regular como los diversos sistemas de formación se encuentran enfrentados a un nuevo contexto que plantea desafíos de gran envergadura. Dentro de éstos, probablemente el mayor sea el de adecuar y actualizar los contenidos curriculares y las certificaciones ofrecidas a los nuevos perfiles laborales surgidos como consecuencia de las transformaciones acontecidas en el mundo productivo y la nueva realidad del empleo.

Sin duda se trata ésta de una situación que viene a afectar más a los sistemas regulares de educación que a la formación, históricamente más vinculada al devenir productivo y laboral. Esa es una de las causas del progresivo acercamiento que se constata entre ambos sistemas, así como también del surgimiento de algunas de las más innovadoras iniciativas que tienen lugar en la región tendientes a

1 6

La experiencia acumulada con la atención de los sectores en desventaja, más el mandato recibido desde las más altas esferas de los gobiernos, hicieron posible que las instituciones de formación profesional se constituyesen entre los primeros organismos públicos sectoriales a ser convocados para la promoción de las políticas sociales formuladas para lograr la equidad y superar la pobreza a través de un esfuerzo educativo.

normalizar la oferta de formación y educación con base en los actuales perfiles de competencia laboral.

En todo caso, existe hoy un extenso consenso, tanto a nivel político como de la sociedad, en el sentido de que es preciso reestructurar la oferta de educación y formación en términos suficientemente flexibles como para responder a la diversidad y mutabilidad de las demandas de calificación. Nadie puede esperar hoy que el acervo inicial de conocimientos constituidos en la juventud le baste para toda la vida, pues la rápida evolución del mundo exige una actualización permanente del saber, en un momento en que la educación básica de los jóvenes tiende a prolongarse. La educación y la formación, efectivamente, están en mutación; en todos los ámbitos se observa una multiplicación de las posibilidades de aprendizaje que ofrece la sociedad fuera del ámbito escolar, y la noción de especialización en el sentido tradicional viene siendo reemplazada en muchos sectores modernos de actividad por la de competencia evolutiva y adaptabilidad.

Se trata de un cambio básicamente cualitativo. Si antes alcanzaba con transmitir determinados conocimientos técnicos y ciertas habilidades manuales para que los individuos se incorporaran a un empleo que los estaba esperando, ahora es preciso entregar toda una gama de competencias que anteriormente no eran suficientemente enfatizadas: iniciativa, creatividad,

capacidad de emprendimiento, pautas de relacionamiento y cooperación. Éstas han de ir acompañadas, además, por las nuevas competencias técnicas requeridas que son relativamente menos específicas que en el pasado: idiomas, informática, razonamiento lógico, capacidad de análisis e interpretación de códigos diversos, etc.

Resulta entonces prioritario proporcionar medios para que las personas puedan autogestionar sus procesos de desarrollo laboral y profesional: encontrar un primer empleo, buscar uno nuevo, iniciar un emprendimiento empresarial, recalificarse a través de cursos, y formarse permanentemente: ocupado o desocupado, en su casa o en su lugar de trabajo. En lo que parece un juego de palabras, a la par que se produce la extinción del “empleo para toda la vida”, emerge el concepto de “formación a lo largo de toda la vida”. Este giro, tanto conceptual como práctico de la formación, conlleva una serie de consecuencias que es preciso resaltar:

- En primer lugar, al contrario de unas décadas atrás cuando la tendencia dominante era hacia la especialización, hoy parece cada vez más necesario contar con una serie de competencias básicas y generales, que sirven tanto para ac-

En lo que parece un juego de palabras, a la par que se produce la extinción del “empleo para toda la vida”, emerge el concepto de “formación a lo largo de toda la vida”.

17

tuar en ambientes de trabajo con menor grado de control y más situaciones imprevistas que deben resolverse sobre la marcha, como para “navegar” en un mercado de empleo difícil y competitivo. La formación específica, que sigue siendo necesaria es, cada vez más, adquirida en el propio trabajo y las empresas prefieren tomarla a su cargo. Las entidades de formación, y muchos programas, comienzan a operar un acercamiento, tanto a nivel de contenidos como institucional, con la esfera de la educación general o regular. Como ésta también se encuentra en proceso de reforma, se beneficia de este acercamiento en la medida en que la formación profesional le proporciona experiencia en materia de relacionamiento con el sector productivo. Dicho de otro modo, una sinergia beneficiosa para ambas tradiciones e institucionalidades.

- En segundo término, la responsabilidad por la formación comienza a ser compartida y se transforma necesariamente en un espacio de concertación y cooperación. Si las personas ya no se forman exclusivamente en los centros de estudio, sino que lo hacen además en sus casas y en sus trabajos, entonces la responsabilidad por la formación la comparten las entidades de formación, los empresarios, los gobiernos y los propios individuos (y las organizaciones en que participan y los represen-

tan). Se revitaliza así la gestión tripartita y se favorece también el surgimiento de nuevas formas de gestión de la formación. Ellas no reconocen modelos únicos: podemos estar hablando de acuerdos sociales o políticos que permiten, por ejemplo, el desarrollo de modalidades de alternancia o formación dual, como se puede hablar también de centros de formación producción co-gestionados por cámaras empresariales o sindicatos. Se encuentran fundaciones gestionadas por los sindicatos que cuentan con financiamiento de origen empresarial, así como sistemas nacionales con conducción tripartita. Pero cualquiera sea la forma que se adopte, lo cierto es que se incrementan los casos en que se busca establecer las alianzas que permitan aprovechar los recursos que las sociedades poseen a través de los diversos actores, con el fin de utilizarlos más eficientemente y al servicio de la formación permanente e integral de los ciudadanos.

- Finalmente, surge de su propia naturaleza que, para que la formación permanente sea posible, debe existir una oferta sumamente flexible y dinámica. La progresiva difuminación de las fronteras entre ramas productivas en el nivel de las competencias básicas, hace que existan infinitas posibilidades en cuanto a los itinerarios que los individuos recorren para

llegar a un mismo tipo de empleo. Las demandas posibles de esas personas son difíciles de estandarizar y la oferta de formación, para estar a la altura de esos requerimientos debe ser una suerte de “menú de autoservicio” donde cada cual pueda satisfacer sus necesidades de calificación en las más diversas circunstancias y tiempos, así como con diversos grados de profundidad y distintos contenidos. De otra parte, las demandas de formación también se han extendido y diversificado en función de factores tales como: la mayor importancia relativa del factor conocimiento dentro de la producción; el ingreso de grandes contingentes a la vida activa (sobre todo en los países menos industrializados); la reducción del empleo público; los trabajadores desplazados de empresas en pro-

ceso de reconversión o desaparecidas; o la emergencia de nuevas formas de empleo y autoempleo. Atender a toda la población activa, ocupada y desocupada, del sector moderno y de los sectores más atrasados, formales e informales, jóvenes y adultos, no es una tarea que pueda ser atendida eficazmente por un solo actor aun cuando cuente con grandes recursos financieros (situación infrecuente por demás). No existe otra alternativa, también aquí, de buscar la articulación de esfuerzos mediante acciones concertadas entre diversos actores que, desde su propia especificidad y con sus propios recursos, contribuyan a estructurar un sistema de formación lo suficientemente amplio, flexible y diverso como para atender a una demanda crecientemente heterogénea de formación continua. ♦