

LA FORMACIÓN EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Panel integrado por:

Germán W. Rama

(moderador)

Director Nacional de Educación
Pública, de Uruguay

Diana Mahabir,

Senadora de Trinidad y Tobago

Daniel Funes de Rioja,

Miembro Empleador del Consejo de
Administración de la OIT

Carlos Rodríguez,

Representante de los Trabajadores,
Central Unitaria de Trabajadores
de Colombia.

3 7

Germán Rama

Es un honor coordinar este panel y trabajar junto a tan distinguidos miembros con experiencias tan diversas y muy ricas en materia de formación y capacitación de trabajadores. Primero desearía referirme a algunos problemas de aproximación que hoy tenemos.

El primer punto es que estamos en un proceso de revolución, proceso cien-

tífico, tecnológico, económico, político, cultural, y estamos en el ojo de la tormenta. Posiblemente, si estuviéramos en los años 1929-30, nos encontraríamos con muchas opciones e interpretaciones sobre la crisis de 1930. Y la verdad es que el «keynesianismo» o la política de los “*new dealers*” en Estados Unidos no fue la misma política llevada a cabo por la Alemania de Hitler o por la Unión Soviética. Es decir, hubo distintas respuestas y distintos pensamientos, con lo cual resulta

muy complejo tener la percepción de un proceso que está cambiando permanentemente.

El segundo punto es que algunos de los conocimientos adquiridos a lo largo de décadas de funcionamiento del sistema capitalista se han derrumbado en los últimos años. Era evidente que el aumento de la producción traía aparejado un aumento en la ocupación: éste es el paradigma de Keynes. En estos momentos tenemos un proceso de aumento de producción que no va acompañado de aumento de ocupación; es decir, una de las bases explicativas del sistema de funcionamiento del sistema capitalista de los últimos cuatro siglos ha tenido un cambio, por razones tecnológicas, de una magnitud enorme.

3 8

En tercer término, funcionamos a lo largo de todo el siglo XX con la idea de que los recursos eran los materiales; y que ellos eran de suma importancia: los recursos en tierras, en yacimientos, en minerales fósiles o líquidos. Teníamos además, de importancia fundamental, el capital y, finalmente, teníamos la importancia de la mano de obra, cuyos costos alternativos permitían la competencia entre distintos tipos de países.

Hoy existen procesos productivos que cada vez utilizan menos recursos naturales. Por otra parte, hay procesos tecnológicos que sustituyen mano de obra y que pueden además compensar los menores costos de mano de obra

de ciertos países con niveles tecnológicos muy avanzados.

Hace un momento citaba el señor Presidente de la República el acero y el *rock*. El acero es un ejemplo de que la transformación tecnológica permite que, países que habían perdido competitividad por los costos salariales, la hayan recuperado. Y es un momento además en el que se está desarrollando una nueva economía de servicios. Si uno recuerda a Collin Clark o a Jean Forastier sobre los análisis de la evolución del trabajo realizados a mediados del siglo XX, uno diría que se está cumpliendo el proceso que se inició en la agricultura de sustitución de la mano de obra por el equipamiento que ahora tenemos en la industria. Pero el desarrollo del sector terciario está necesariamente asociado a un alto nivel de ingresos. Sin alto nivel de ingresos no hay ese desarrollo. El *rock* es un consumo; pero es un consumo para el cual hay que tener ingresos: para participar en festivales, comprar CD, tener cadenas estéreo y demás, lo que no lo tienen todas las poblaciones del mundo, por supuesto. En tanto que los bienes industriales tenían que ser adquiridos por todas las poblaciones del mundo porque transportarse era indispensable para todos. Este problema crea enormes incertidumbres hacia el futuro, y ha creado además algo que es insólito en la historia de la humanidad: la revolución permanente.

En el siglo XIX, que como bien citaba el Presidente fue un siglo crea-

dor de ideologías, fundamentalmente, y de interpretaciones globales, hubo una teoría de la revolución política permanente. Hoy asistimos a una revolución permanente, que es la revolución del conocimiento; se disparan los mecanismos de creación científica y, detrás de ellos, organizaciones capitalistas con capacidad de transformar ciencia en tecnología establecen una revolución permanente. Nuestro problema es cómo funcionar en un mundo en revolución permanente, frente al cual no podemos tener pronósticos; no hay nadie que pueda anticipar con exactitud cómo va a ser el mundo en el 2020 o en el 2050.

Inversamente, quienes asistieron a la primera revolución industrial tenían muy claro cuál era la perspectiva. La caldera a vapor dominó todo el siglo XIX, no hubo cambios importantes, y había una continuidad hasta que luego venía un salto. Ahora vivimos en una transición permanente, en un cambio permanente, y en ese cambio se plantean a mi juicio dos problemas centrales.

Uno es el de la formación de las personas para asumir el cambio permanente, para aprender a aprender permanentemente, para ser distintos. Es la primera vez en la historia de la humanidad que se presenta una situación de esta naturaleza.

El segundo tema, muy inquietante, es que todo gran período de cambio económico y social en la historia moderna y contemporánea ha producido

inicialmente profundas segmentaciones. La descripción que hacía Engels de la clase obrera en Inglaterra a mediados del siglo XIX tenía que ver con la primera revolución industrial, y dejó de ser válida para Inglaterra a fines de ese siglo.; pero era válida a mitad de él. Hoy estamos asistiendo a un proceso de segmentación de mercados, que tiene que ver con capitales, con conocimientos científicos, con tecnología, pero, sobre todo, tiene que ver con una base muy importante: la base de conocimiento previo. Pero aquí, además, modifica nuestros esquemas de capacitación, porque ella era posible antes a partir de un mínimo nivel de conocimientos. Hay que pensar lo que fue el esfuerzo del SENA, del SENAI, del SENAC, en América Latina. En tanto que ahora hay un programa totalmente nuevo, que es que si las personas no poseen una formación desde muy temprana edad para adquirir la plasticidad para el aprendizaje permanente, esas personas quedan necesariamente relegadas.

Entonces el problema, como muy bien lo planteó Víctor Tokman, tiene como una de sus primeras facetas fundamentales un juego de equidad y de educación, porque según el momento y la calidad de lo que se aprenda de base, existirán oportunidades de participar en esa revolución permanente. He hecho estas reflexiones como introducción a las importantes palabras de mis colegas en esta mesa para contribuir a vincular los temas del acto inaugural con los temas nuestros. •

39

Dra. Diana Mahabir

Creo que luego de la brillante exposición del Presidente de la República, no haya mucho más para decir; que podríamos todos irnos a casa. Creo que realmente el doctor Sanguinetti dejó muy en claro cuál debería ser la orientación de esta conferencia; pero no solo eso, sino también la dirección hacia la cual debe dirigirse nuestro pensamiento, especialmente cuando analizamos todo el tema de lo que se llama la sociedad del conocimiento.

4 0

Para algunas personas la sociedad del conocimiento sustituye algo, y no siempre definimos claramente lo que queremos decir con esto. Para algunos, esta sociedad sustituye a la sociedad de la agricultura, que luego vino a ser la sociedad industrial y luego la de servicios; ahora ésta ha sido sustituida a su vez por la sociedad del conocimiento.

En opinión de otros, es una construcción socioeconómica que tiene que ver con el conocimiento de una forma muy especial. Existe un comercio internacional del conocimiento -y esto es importante porque no hubiéramos visto la crisis asiática como la vimos si no existiera esta sociedad del conocimiento-, en cuanto a información monetaria, al futuro de los productos básicos, a las emisiones, a la inestabilidad en los tipos de cambio y las tasas de interés. Este tipo de conocimiento, muy específico, está administrando el mundo entero desde el punto de vista

monetario. Pero, para otras personas, las que nacieron en la sociedad del conocimiento es algo muy común y corriente: como hacer una nueva receta para un guiso de gallina o mejorar la transmisión del automóvil para que funcione mejor.

Quiero hacer algunos comentarios acerca de capacitación en la sociedad del conocimiento y, de paso, hablar acerca de uno de los trabajos de Cinterfor repartidos para esta reunión [*Documento de Referencia No. 1: "Formación, trabajo y conocimiento"*]. Creo que es brillante, el mejor de su tipo que yo haya visto; les recomendaría que lo utilizaran no sólo para consulta e investigación en este contexto, sino que contiene unas sugerencias muy realistas a tener en cuenta.

Todos estamos enfrentando paradojas en nuestros países. Ellas surgen de aspectos que tienen que ver con lo que dijo el profesor Rama en su introducción y también con el estado de evolución en que nos encontramos. Como resultado de ello, el estado de la capacitación está en crisis y entiendo que, a la vez, debemos: responder a las nuevas demandas, a las nuevas exigencias de la sociedad en cuanto a conocimiento y, también, lograr un equilibrio con respecto de los problemas que surgen del poder. Quizás, decir esto último no sea políticamente correcto, pero es un tema que se debe enfrentar porque, como lo ilustra el documento del BID, en muchos de nuestros países las instituciones de capacitación se han

vuelto muy politizadas, lo que quiere decir que hay personas que tienen intereses de poder muy fuertes.

En muchos países -incluyendo el mío debo reconocerlo- cada vez que cambia el gobierno cambian también las personas que están ocupando puestos importantes en la dirección de las distintas organizaciones nacionales de capacitación. Entonces, la vieja guardia es sustituida por nueva gente, y éstas traen -y tienen que poner en práctica- nuevas políticas pues deben probar que tiene sentido el hecho de que estén ahí. Eso que quiere decir que los planes para bregar con la sociedad del conocimiento cambian una vez más. Considero que éste es un problema muy serio.

Al oír lo que se ha dicho hasta ahora de la sociedad del cambio, pienso en 1991, en la Universidad de Helsinki donde había un estudiante de informática de 21 años de edad que le gustaba jugar con las computadoras, como mucha gente lo hace. Puso en Internet un nuevo sistema operativo basado básicamente en el sistema Unix, que muchos siguen utilizando como sistema operativo básico y lo desarrolló llamándolo Linex. Lo brindó gratuitamente y recomendó a otros programadores de computación en el mundo para que jugaran con ese programa. En los siguientes tres años programadores de computación de todo el mundo bajaron de Internet el sistema Linex, hicieron lo que el autor recomendaba, le solucionaron problemas,

le hicieron ajustes, cambios: lo mejoraron. Tres años y medio después habían perfeccionado el sistema ideado por aquel estudiante, que es distinto del Unix y que probablemente sea el más perfecto sistema operativo de computación que se utiliza hoy en día. Casi todas nuestras computadoras funcionan con base en él.

El motivo por el cual menciono este hecho es para hacer notar la diferencia entre el trabajo de antes y el de ahora. No había presupuesto alguno, no había gerentes, no había directores de programa, no había comisiones presupuestarias que lo aprobaran: era puro conocimiento. Lo pusieron en Internet, todo el mundo tuvo acceso al sistema, jugaron con él y culminaron en la creación de un producto brillante. La clave de tal resultado es que ese estudiante fue el primer trabajador verdadero de la sociedad del conocimiento y que el proceso no ha cesado, que aún sigue. La semana pasada vi en Internet un nuevo programa; el lenguaje con el que formamos nuestras páginas de Internet ha sido sustituido por algo que se llama “*mxl*”, que se desarrolló de una forma muy parecida al Linex. No fue único y es enorme el efecto que tuvo sobre todos nosotros y sobre la forma como percibimos el trabajo y el conocimiento.

El profesor Rama y el Presidente Sanguinetti se expresaron con respecto al cambio y la percepción del estatus; sobre lo que significaba antes tener dinero, tierras o muchas perso-

4 1

nas que trabajaban para uno y de qué forma cambió todo eso. La percepción ahora es que la riqueza radica en el conocimiento, lo cual implica grandes cambios para las personas. De esta región, de este continente y de este mundo. Los que tienen conocimiento son los que tienen el poder ahora. Lo tenían hasta ahora porque estaban en cargos políticos, o por lo que poseían. Pero ahora éstos deben darse cuenta de que se vuelven como pequeños niños, como dice la Biblia, cuando se empieza a competir, cuando hay que bregar con la sociedad del conocimiento.

Desde hace muy poco tiempo comencé a transitar por este nuevo camino y es muy doloroso. Empecé a estudiar a través Internet para obtener un curso de posgrado de educación superior que implicaba tres horas comunicándose con gente de todas partes del mundo. Al hacer esto aprendí que tengo que pedir consejo a personas menores de 23 años de edad, a veces de menos de 20, que yo conocía desde que eran muy pequeños, y ahora comparto conocimientos con ellos.

Aprendí que tengo que reaprender a pensar, porque cuando nosotros fui a la universidad lo hacía en forma objetiva, pero ya no es así, sino en forma constructiva. No se aprende solo del profesor: se lee, se aprende de las personas que están alrededor de uno, y los demás aprenden de uno. No es un aprendizaje racional, como se nos enseñó, es un mundo totalmente nuevo:

como tener que someterse a una cirugía cerebral sin anestesia.

Tenemos que cambiar desde donde estamos para poder lidiar con la sociedad del conocimiento, y todos tenemos que pasar por este proceso. Todos, y me incluyo entre los que tenemos que ofrecer capacitación para la gente de la región (mujeres, jóvenes en posición de riesgo, personas en desventaja) tenemos que someternos a esa cirugía sin anestesia. Tenemos que reconocer que debemos compartir con jóvenes de chaqueta de cuero negro y botas de motociclistas, que saben mucho más que nosotros, y a los que no les interesa terminar estudios universitarios porque ya saben más de lo que se les puede enseñar en una universidad acerca de la sociedad del conocimiento. Esto está generando una crisis en la educación terciaria.

Si me permiten, voy a hablar brevemente sobre este tema antes de retomar el nivel de capacitación del cual se ocupa Cinterfor. Pero lo hago porque es muy pertinente, sobre todo el tema de certificación que fue planteado en el documento preparado por los organizadores, y que también tiene que ver con los comentarios que aquí se hicieron antes de mi discurso.

Cuando las universidades aprendan que en poco tiempo, -creo que va a ser en muy pocos meses- va a ser posible que cada uno de nosotros estemos sentados en nuestras casas y po-

damos graduarnos en una universidad: de algunos de nuestros países o también lograr, sentados en nuestras casas, un título universitario: de la Sorbona o de Harvard, y también completar los estudios en Cambridge. Esto cambia el concepto total de lo que es una universidad, porque todo se podrá lograr “on line”. Muchas universidades están totalmente inmersas en tradiciones que no saben abandonar, y tampoco saben adaptarse a lo nuevo. No quieren impartir cursos “on line”; no les gusta la educación a distancia porque es distinta a la educación “on line”, tan distinta como lo es la escuela primaria de la universidad. La filosofía es totalmente diferente, el enfoque pedagógico, las psicologías son diferentes: se dan becas por Internet.

La pertinencia de todo esto es para las instituciones que estamos aquí reunidas y entrando en temas como la capacitación en cuestiones mecánicas y en ciertos temas agrícolas. Esto quiere decir que si hay una computadora en algún pueblo a setecientos u ochocientos kilómetros de la ciudad, cualquier persona que quiera aprender cómo armar algo puede hacerlo, si tiene acceso dos o tres horas por día a la red. Puede ser en una iglesia, en un aula escolar o en un centro comunitario. Ahí puede aprender lo mismo que en muchas de las instituciones de enseñanza que están representadas aquí, trayendo gente desde grandes distancias para que estén cara a cara en un salón. Muchos deben pensar que eso es de locu-

ra. ¿Cómo aprender a arreglar la transmisión del automóvil sin tocarlo?

Hace poco tiempo pasé varias horas en la computadora aprendiendo con mi nieto a hacer la disección de una rana, y aprendimos en dos horas sobre ese procedimiento más de lo que podemos llegar a utilizar nunca en nuestras vidas. A la semana siguiente, cuando volvimos a entrar en esa página web, recordábamos cómo hacer la disección y cómo volver a armar la rana con la cual tuvimos una experiencia muy íntima.

Lo que podemos decir, entonces, es que puede aprenderse por Internet mucho de capacitación profesional, mecánica y agropecuaria, y otras habilidades relacionadas con los servicios porque los sistemas de aprendizaje «on line» son muy satisfactorios.

4 3

Uno de los problemas que mencionan los documentos del BID y de Cinterfor, - y creo que esto es algo muy pertinente- es que la calidad de la enseñanza en muchas de nuestras instituciones académicas, así como en las de formación profesional, ha cambiado con los años. Pero la calidad de la enseñanza que se puede obtener en Internet, y que va a contribuir a la sociedad del conocimiento, es de primera línea y se puede elegir lo mejor.

Pero ahora tengo que dar marcha atrás y reconocer que se debe poseer un determinado nivel de educación pri-

maria o preprimaria antes de empezar a manejarse con computadora. Haré una pausa porque recuerdo que llevé a mi nieta, que tenía cuatro años entonces, para matricularla en una institución preescolar. Al llegar ya la pusieron ante la computadora y le dijeron “Bueno, querida, entra a la computadora”. Ella lo hizo y le dijeron “Ahora, ¿puedes hacer correr programa?”, y ella lo hizo. Luego le preguntaron: ¿Trajiste tu propio programa para hacer correr aquí?” Ella sonrió, puso el CD y también lo hizo. Cuando vi esto, hace tres años, me dije “Creo que yo no estaría capacitada para ir a una institución preescolar; tendría que volver a empezar la escuela para poder estar al mismo nivel que mi nieta”. Pero no es difícil de aprender y, en ese breve período de tiempo, hice un curso en la universidad del Estado de California con un grupo de jubilados de bajos ingresos económicos de clase media, que ahora están en Cambridge aprendiendo la tecnología “on line” para empezar un programa comunitario.

Hay un programa en mi país que se llama “*serve all*” para tomar a los menores en situación de alto riesgo, que en muchos casos no terminan la enseñanza primaria, después de tres meses de orientación en habilidades que le permitan estar en la vida de hoy. Ahora se instalaron centros de alta tecnología, y muchos de estos jóvenes no han terminado la enseñanza primaria y están aprendiendo, a través de la computadora, agricultura, plomería, mecánica. Aprenden todas estas habi-

lidades al mismo tiempo que muchas personas que ya han terminado enseñanza secundaria. Aún no han aprendido a manejarse, pero lo bueno es que están olvidándose de las drogas, de las navajas. Están entrando a la informática y se sienten como patos en el agua. En mi opinión, es muy claro el mensaje en lo que se refiere a capacitación personal.

Otro asunto que tiene que ver con la sociedad del conocimiento, y que el profesor Rama mencionó, es que uno de los grandes cambios surgidos, consiste en que ella se focaliza en las personas y no en grandes organizaciones. Esto hace posible que podamos volver casi hasta un estado preindustrial, en el cual había pequeñas empresas. El Ministro de Trabajo de Chile mencionó que el 80 % del empleo se encuentra en las microempresas, pero la sociedad del conocimiento nos permite volver a crear pequeñas empresas, pero ellas, -que antes no podían competir con las multinacionales porque no tenían el acceso a la información ni a los datos, ni al conocimiento internacional, ni a investigaciones, ni a mercados internacionales- ahora lo pueden hacer simplemente teniendo un PC en su casa. Pueden además tener acceso a toda una red de pequeñas empresas y establecer alianzas provisionales para crear equipos virtuales.

En muchas organizaciones se forman estos equipos y es muy buena experiencia. Yo lo viví, pues era parte de un equipo; otro estaba en Brasil, otro

en Australia, otro en Trinidad, trabajando en un único proyecto. Todavía no me recuperé del *shock*. Fue hace dos meses, pero el impacto emocional y psicológico, además del cambio intelectual que exige, es enorme. Pero los jóvenes lo hacen, y todos nosotros lo podemos hacer; personas de la tercera edad, jubilados; también las mujeres desde sus propios hogares; las personas con discapacidad pueden hacerlo. Uno de mis compañeros de equipo me dijo: “tú no sabes si yo me cambié las medias hoy o no, pero no importa porque estamos trabajando *on line*”. No importa de qué color uno sea, de qué clase social; no importa si la gramática con que uno escribe es buena o no, porque se corrige automáticamente en la computadora. Con lo que se contribuye al equipo es con puro conocimiento.

A esta altura quisiera volver a una exhortación acerca de la necesidad de que todos establezcamos alianzas con los Ministros de Educación, con los responsables de la educación en las escuelas. Porque en mi propio país -y creo que esto no es nada diferente a lo que ocurre en otros- los servicios civiles se mueven lentamente, las burocracias son lentas porque les cuesta cambiar algo en que se sienten cómodos, pero que es como someterse a una cirugía cerebral. Hay que cambiar todo el sistema educativo: desde las guarderías, desde preescolares a todos los demás niveles. Ya no tenemos que enseñarle a la gente cómo son las aplicaciones de software, ya no importa

cuántas aplicaciones conoce; con que sepan uno ya pueden poner sus conocimientos en práctica en un breve período de tiempo. Esto es lo que significa aprender ahora; no se trata de aprender para tener siempre el conocimiento sobre nuestras cabezas, sino aprender para poder poner algo en práctica al día siguiente.

Una de mis actividades, aparte de ser senadora, y tener que hablar sobre conocimiento, también soy consultora; tengo una empresa en la que contratamos o seleccionamos ejecutivos para diferentes empresas. Ya no les preguntamos cuántos programas de computación conocen o dominan, sólo queremos saber cuánto tiempo les lleva poder utilizar uno una vez que lo han aprendido. Porque al saber eso, se sabe si se tiene el cerebro que puede aprender y reaprender, y volver a aprender continuamente.

4 5

Para terminar, dos breves comentarios para aceptar que estamos viviendo en un mundo en el que las distintas sociedades viven en forma simultánea. Pueden recordar la metáfora de la tercera ola, en la que una ola llega a la costa y después viene otra y también llega a la costa, mientras que hay una tercera que se aleja. Siempre hay una ola de reacción entre las dos olas de acción e innovación.

Tenemos que lidiar con esto, tenerlo en cuenta porque es muy real. Debemos lidiar con una sociedad de agricultura, con una sociedad de indus-

trias, con una sociedad de servicios, y todo a la vez. Ellas son las que van a emplear la mayor parte de nuestra gente en el nuevo milenio. La nueva sociedad del conocimiento empleará a un número mucho menor de personas.

Pero si podemos extender e integrar los sistemas de conocimiento que hemos aprendido y que tenían que ver con esas tres primeras sociedades que mencioné; si podemos integrarlos con los nuevos sistemas que tenemos que aprender para aplicar en una sociedad del conocimiento, entonces podemos mejorar las condiciones de aquellas sociedades.

Los que trabajan en el agro pueden aprender las aplicaciones de la computación para la mezcla de fertilizantes o de insecticidas, o hacer nuevas rotaciones de cultivo y lograrlo con base en imágenes en Internet; no es necesario estar totalmente alfabetizados.

Si se afirma que el cambio en la sociedad del conocimiento sólo está dirigido a una elite, esto no es cierto; está dirigido a todas las personas que son de interés a Cinterfor y al sistema de formación profesional de nuestra región: los trabajadores marginados, a los discapacitados, a los de la tercera edad, los mandos medios que han sido desplazados por las reducciones de tamaño de las empresas. Todos ellos deben aceptar una paradoja que surge en el documento de Cinterfor que cité. En él se proyecta que todos los

empleadores deben aceptar la obligación de capacitar y recapacitar a todos sus trabajadores. Al mismo tiempo recoge el hecho de que un mundo en globalización creciente implica que las empresas están sometidas a una presión muy fuerte para reducir su tamaño, para modernizarse, mecanizarse y automatizarse y para reducir la nómina de su personal.

Estas dos fuerzas están actuando simultáneamente. Tenemos trabajadores desplazados pero tenemos que tener en cuenta las razones morales y éticas que indican que todos los gobiernos, todos los Estados, deben exigir que las empresas capaciten y recapaciten a sus empleados. También tenemos que aceptar el hecho de que estos mismos empleadores están cerrando las puertas de sus organizaciones porque no pueden competir con empresas que ya han sustituido a trabajadores por robots y otros tipos de máquinas. Yo espero que toda la sabiduría que se congrega en esta reunión nos ayude a bregar con esta paradoja porque a mí se me presenta como un conflicto, un planteo muy problemático.

El último punto que quisiera plantear, es que al ir avanzando hacia el futuro hay algo además que he visto entre los trabajadores de la sociedad del conocimiento, y es que son muy poco políticos en su actuar. Son apolíticos en el sentido clásico, y esto debemos extenderlo a todos nuestros sistemas de aprendizaje y de capacitación, de manera tal que al llegar al poder los

nuevos gobiernos, reconozcan la importancia de dejar incambiadas las direcciones que han estado aplicando políticas y planes que van a tener efectos en el futuro, y que no tengan la sensación de que automáticamente sea necesario cambiar de puesto a las personas. Creo que no podemos darnos el lujo de estos cambios si es que queremos lograr un mayor desarrollo de las economías de América Latina y del Caribe. •

Dr. Daniel Funes de Rioja

El profesor Rama ha mencionado estos tiempos de globalización. De revolución, dijo, y de segmentación. Y la senadora Mahabir habló también de conflicto. Permítanme a mí hablar, no desde la faz arquitectónica, -ustedes saben que la política tiene una faz arquitectónica y una faz agónica de lucha-. Hablaré desde el lado del conflicto entre formación y trabajo porque creo que es la visión que puedo aportar desde la realidad, desde el mundo no académico: el mundo pragmático. Evidentemente estamos en un proceso de cambio permanente, y como no podemos definir hacia dónde va y dónde termina ese cambio, lo que podemos hacer es marcar ciertos hitos.

Recuerdo que nosotros éramos el producto de una sociedad donde uno estudiaba o trabajaba; era una opción de vida: estudiar o trabajar. Ahora, ni estudiar es suficiente para trabajar, ni trabajar es suficiente sin poder estu-

diar. Creo que este primer *shock* que nos convulsiona nos genera determinadas reflexiones; trataré de enunciar algunos de los conflictos que observo.

El primero es un conflicto interno. A mis alumnos de la universidad -enseño Derecho Constitucional- les pregunto si su aspiración como salida laboral es el grado universitario. Ninguno de ellos tiene aspiración de grado; todos la tienen de posgrado. Es decir, el gran problema en muchas de nuestras universidades es que el grado es simplemente un escalón intermedio, y creo que de esta forma le vamos quitando mérito; estamos haciendo que deje de ser un destino final.

Otra cuestión es la vocación. También, desde el punto de vista individual, antes se estudiaba por vocación, sin atender las posibilidades de salida laboral. Evidentemente, esto fue generando cada vez más brechas entre uno y otro.

Pero esa contradicción la veo también desde el punto de vista del Estado. En nuestra región se pregunta, desde algunos Estados, de quién es la responsabilidad de la formación. ¿Es del Estado, es de las empresas, que deben capacitar y recapacitar a sus trabajadores? Ahí se genera un conflicto, incluso luchas internas: “Si no hay determinado aporte estatal para la formación, nosotros no hacemos”. O, viceversa, “si no hay determinados incentivos no nos comprometemos”.

4 7

Desde el punto de vista de las organizaciones, -voy a decirlo con toda crudeza- todavía seguimos discutiendo si la formación es rentable. Lo grave es que lo seguimos haciendo, como mencionó la senadora Mahabir, cuando tenemos una crisis en el sudeste asiático que hace a una competencia muy fuerte en productos de menor valor agregado, cuando fundamentalmente el eje de la discusión debe ser, para nosotros, cómo seremos capaces de agregar valor desde el punto de vista laboral para que nuestra producción contenga trabajo; en definitiva, para que no seamos simplemente producción primaria.

Desde el punto de vista de las organizaciones de trabajadores también percibo, por lo menos en mi país, que del tema se habla pero no en profundidad.

Desde la realidad de la empresa, hoy no sólo hablamos: yo soy uno de los fuertes cultores de la flexibilización laboral en mi país; pero ésta es para la polivalencia, que requiere formación. ¿Cómo va a ser polivalente alguien que no tenga las habilidades y destrezas necesarias para ello?. Entonces, no podemos responder al desafío de la flexibilización si no le damos un contenido de formación muy concreto.

Estas reflexiones iniciales, que en el marco de lo que nuestro introductor mencionó como las cuestiones de la revolución, también se pueden llevar al plano de la segmentación. Rama

habló de la segmentación de la sociedad, y efectivamente ella no se da solo desde el punto de vista de quienes tienen ingresos y los que no los tienen. Se da desde el punto de vista de empresas grandes y de alta tecnología y de empresas chicas sin tecnología. De trabajadores formados y no formados. De empresarios formados y no formados. También se da en el plano de la segmentación productiva. Es decir, varios años atrás, quizá no era pensado sino en términos de complementación entre determinada dimensión de empresas. Hoy la empresa grande necesita a la empresa chica. Por ende, ésta puede ser una unidad menor de alta eficiencia con productividad complementaria de esas grandes empresas después de la caída de las grandes fortalezas industriales, con la crisis petrolera de los años setenta.

Hoy nadie se arriesga a grandes fortalezas industriales con gran población laboral, con baja flexibilidad interna para adaptarse a las condiciones del mercado; necesita de la pequeña empresa, pero la necesita con condiciones de productividad, eficiencia y competitividad que le hagan sinergia desde el punto de vista de su organización productiva.

También estas reflexiones me llevan a ciertos comentarios que lo que buscan fundamentalmente en las deliberaciones de ustedes es resolver la interrogante que es planteada en tres términos: ¿qué hacer para resolver la brecha entre formación y trabajo?

La conjunción entre formación y trabajo me parece excelente, pero déjenmela mirar desde el punto de vista de la formación sin trabajo, o del trabajo sin formación. ¿Para qué hacerlo?, Fundamentalmente creo que esto debe tener dos bases: una es contar con un esquema productivo de alta eficiencia y competitividad, la única forma de que haya empresas y, por ende, haya empleo. En segundo lugar, creo que desde la perspectiva del trabajo en sí, la única garantía para acceder, en este mundo globalizado, a mejores condiciones de trabajo, mejor remuneradas, es a través de la formación. Creo que hasta en el proceso de la maquila se ve una perspectiva de mayor valor agregado. Y, mayor valor agregado, evidentemente requiere mayor formación. Por ende, si nuestra región tiene un desafío que cubrir en esta instancia es cómo hacer a esta conjunción, de formación para el empleo y el trabajo partiendo de la base de que los problemas que tenemos son, en primer lugar, estar formados para el empleo. Es decir, tener la adecuada formación para el empleo y, luego, la capacitación para conservar el trabajo.

No creo en las barreras jurídicas al desempleo o a la retención de empleo. No creo en la estabilidad propia, ni en las grandes garantías jurídicas, porque ellas solo funcionan cuando el pagador en última instancia es el Estado; no cuando es una empresa privada que está sometida absolutamente a las reglas del mercado. Creo que eso se convierte muchas veces en un “catálo-

go de ilusiones normativas”. En nuestro país tenemos muchas constituciones provinciales, porque somos un país federal, donde da gusto vivir; uno queiría mudarse allí porque le aseguran trabajo con estabilidad propia, vivienda, educación, salud y algunas otras cosas más, seguramente también le aseguran formación continua. Pero creo que de esto se dice mucho y se hace poco porque la realidad después choca con los presupuestos y el mercado.

Entonces permítanme que intente generar este desafío para ustedes, para la construcción de las soluciones desde la perspectiva del mercado. Desde la perspectiva del mercado creo que ustedes tienen un gran punto a favor, y es que hoy, si bien la convicción no es plena todavía, porque si fuera plena el desarrollo de los sectores de baja tecnología hubiese sido mucho mayor, existe la percepción de que el tema educativo y el tema de la formación es un tema central. Es una nube borrosa en muchos sectores de la población, incluso en el sector empresarial.

Pero necesita dos elementos. En primer lugar el grado de convicción, por la eficacia, la eficacia haciendo un poco de demostración, de pruebas piloto que verdaderamente justifiquen esa transformación porque, yo creo que lo que falta transmitir es el cómo. Creo que hay que transmitir las experiencias exitosas de la formación, que son las que incitan al empresario y a la organización sindical a buscar las soluciones viables para cada unidad productiva.

49

Me parece que la ecuación de la rentabilidad de la inversión en formación también tiene que ser respaldada por la eficacia del gasto estatal en formación, porque da la sensación de que los presupuestos estatales en educación terminan siendo también esfumados en el tiempo, no se ve el producto. Yo creo, y permítanme el probable sacrilegio de decir que la formación es un producto, y que realmente lo que necesita para que este casamiento entre formación y trabajo en el mundo real, que nos toca vivir desde la perspectiva de la empresa, es demostrando su eficacia; la eficacia de gasto en la educación, la respuesta a la necesidad regional, local o de empresa o de los trabajadores en que formar.

5 0

Nosotros hemos hecho a veces intentos mancomunados con los sindicatos de formación, pero lamentablemente en muchos de estos casos lo que respondía más era, aún a esquemas de formación premoldeados, enlatados, y que no tenían nada que ver con la realidad de la empresa, ni con las necesidades del trabajador. ¿Ustedes saben qué reacción tenía desde el punto de vista de la empresa?. Era: para qué voy a formar gente en estas habilidades si no son las que yo necesito para mi línea de producción, es decir, lo que voy a hacer con esto es desalentar, mis trabajadores van a fugar hacia otros mercados, van a buscar otro empleo, se me escapan. Porque así como el trabajador tiene miedo de perder el empleo, el empleador también tiene miedo de perder trabajadores eficientes.

Eso es una realidad; no son antagónicos, podrán serlo circunstancialmente, pero no son antagónicos en el mundo productivo. Desde el punto de vista de los trabajadores, en muchos de estos casos estos productos enlatados no estaban hechos ni para la empresa, ni para la posible salida laboral en el medio del propio trabajador.

De esto quizá, como siempre, la Argentina puede dar muestras de hiperinflación, creo que somos los maestros en la región, y de gasto ineficiente. Creo que el gran desafío que se plantea en esta reunión, y que verdaderamente me parece que está en línea con los esfuerzos de Cinterfor, que es un verdadero orgullo que la región debe mostrar. Tiene logros muy concretos, como lo tienen algunos centros o instituciones de capacitación en la región, que es poder volcar, en estos tiempos de cambio, en estos tiempos de revolución, la experiencia a través de cubrir necesidades prácticas e inmediatas. Cuanto más inmediatas mejor, como punto de partida de una transformación cultural, porque en definitiva, si la cultura de la globalización no es la cultura de la formación, lo que va a permanecer es la cara agónica y no la cara arquitectónica de esta globalización en la que estamos envueltos. •

Sr. Carlos Rodríguez

En primer lugar quiero presentar un saludo especial del compañero Luis

Anderson, Secretario General de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT).

Sobre los temas abordados, quisiera tocar puntos por supuesto divergentes a lo aquí planteado, como el referido de que la maquila tiene mayor valor agregado que el trabajo formal. Pero hemos considerado pertinente para esta reunión limitarnos al tema. Traemos por escrito algunas opiniones de los trabajadores que evidencian de manera ostensible nuestra preocupación por el tema, por eso voy a dar lectura rápidamente a algunas opiniones oficiales del movimiento sindical latinoamericano.

Democratizar la globalización.
Estamos viviendo lo que todo el mundo conoce como la globalización de la economía, un proceso de mundialización que tiene efectos que asustan a algunos sectores y también provocan reacciones hipernacionalistas de intervención ante el desafío de lo desconocido.

La globalización no es un fenómeno nuevo. Ha sido acompañada siempre de una transformación en el sistema de comunicaciones entre seres humanos y de nuevos descubrimientos que abren nuevas etapas en la historia. El mundo se hace redondo es el siglo XV, cuando se encuentra el llamado Nuevo Mundo, en tantas cosas más antiguo que el viejo. A partir de ese momento hay un proceso permanente de globalización y una incesante revo-

lución tecnológica que afecta a todos, llámese la revolución de la vela a la máquina de vapor, del transporte terrestre al aéreo, etc. Frente a la globalización los responsables políticos y también los sociólogos suelen enumerar el catálogo de desastres: deslocalización de inversiones, abandono de zonas del planeta al subdesarrollo para siempre y las nuevas crisis que se plantean en el sistema capitalista.

Hay reacciones negativas, incluso hay líderes políticos que quisieran volverle la espalda a este fenómeno. La globalización, no hay duda, abre grandes incertidumbres pero también grandes esperanzas. El problema es saber si somos capaces de limitar riesgos y aprovechar oportunidades, cada uno de nosotros y entre nosotros. Porque la globalización como fenómeno no se puede negar ni excluir, la revolución de las comunicaciones lo hace imposible, razón más que suficiente para luchar por su democratización.

Hace poco alguien proponía gradualizar la transformación tecnológica para limitar el costo social de los procesos de cambio estructural. No creo, desde el punto de vista intelectual, que esta aproximación sea correcta. Al igual que la globalización, el cambio tecnológico exigido por una economía competitiva, abierta al mundo, no se puede graduar. Mucho menos negar. Hay que asumir y enfrentar el desafío de la revolución tecnológica con sus consecuencias. Los proble-

5 1

mas de competitividad son visibles. Quien no se adapta, y rápidamente, a los cambios tecnológicos con un proceso permanente de reconversión y de reestructuración queda tarde o temprano fuera del mercado. Nadie será capaz de cerrar las fronteras a una imperial autarquía, salvo a costa de un retraso o de un rezago histórico todavía mayor y a veces irrecuperable. El desafío ineludible de la competitividad plantea por su parte un gravísimo problema de empleo, por el incremento de la productividad que cada persona ocupada, que la misma revolución tecnológica está provocando.

Por ello hemos dicho que necesitamos una nueva concepción de la educación, un nuevo enfoque, -más de procesos y de planeación que de espontaneísmo- que enseñe cómo pensar y no lo que se debe pensar.

Educación y conocimiento. Además, quiero refrescar la memoria recordando que la educación y el conocimiento han sido reconocidos en este tiempo como determinantes del desarrollo de las naciones, instrumentos privilegiados de equidad, factores del volumen y la calidad del empleo, y piezas claves en las estrategias de recuperación de la vida local y regional. En 1994, un grupo de científicos y el escritor Gabriel García Márquez reunidos en una misión convocada para el efecto, le hizo a Colombia una propuesta sobre ciencia, educación y desarrollo en un documento titulado “Colombia al filo de la oportunidad”, que

forma parte de la colección de ensayos reunidos en los siete tomos de la misión, se describe el reto del conocimiento, se explica el contexto internacional que urge actuar en este frente. Se analizan las bases de donde se puede partir en una estrategia para cambiar la relación de los colombianos con el conocimiento, y se recogen en una agenda de acción del Estado, de los educadores, de los educandos y de la sociedad para iniciar el recorrido propuesto.

Las anteriores razones nos evidencian por qué la educación debe ser un propósito del Estado, del sector privado, del sindicalismo, de forma que todo el país se convierta en un gran espacio educativo.

Desafortunadamente debemos decir que en medio de este vertiginoso proceso de transformación, durante el último medio siglo, que desembocó en una modernización caótica con una urbanización dispersa y veloz, y una diversificación social amplia e inestable, la educación se entiende en general como escolaridad, rigidez y asistencia al aula de clase.

Nuestro compromiso es impulsar la educación para la formación individual y colectiva. En suma, educación para la convivencia, el respeto, la tolerancia, la colaboración y la superación. No hay duda, educación para la democracia, que es vital en una sociedad en la que se educa para la intolerancia.

Nuestra responsabilidad es llamar a educar para la libertad, la individualidad entendida en función de los demás, tolerancia, reflexión y conocimiento. No puede haber educación valiosa cuando ésta no beneficia a la sociedad.

Esta reflexión nos invita a traspasar la línea de transmisión de conocimientos que predomina en la educación, lo que implica innovar y crear, que es lo que nos hace falta en la escuela tradicional, porque allí no se une el juego y el trabajo, la creatividad consiste en la unión de estos dos elementos.

La creatividad es la facultad que tiene el hombre para enfrentarse a sí mismo y frente al mundo y, por lo tanto, de transformar el mundo y a sí mismo. Es la posibilidad de hacer complementarios el pensamiento convergente, el que asimila conceptos establecidos por otras personas y el pensamiento divergente, el que brinda el toque de originalidad y plantea cuestiones en donde todo aparentemente estaba dicho.

Así, la creatividad viene a ser la unión perfecta entre los conceptos que otros idearon y la innovación que cada persona le pone.

Por supuesto que ésta es nuestra lucha. Porque existen muchas personas en contra de este pensamiento creador, el de los pasatiempos y actividades. No lo estimulan porque con-

sideran que es una pérdida de tiempo, lo que nos exige como alternativa impulsar la educación en un proceso circular de enseñanza-aprendizaje en doble sentido: quien enseña a su vez aprende y, desde luego, quien aprende también enseña.

Esta orientación contrasta con el conocimiento que tuvimos en abril de 1998, cuando fue divulgado simultáneamente en todo el continente el informe de la Comisión Internacional sobre Educación, Equidad y Competitividad Económica, creada en 1996 por el Diálogo Interamericano y la Corporación de Investigaciones para el Desarrollo, (Cinde), como parte del Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe, (PREAL).

Los resultados de las pruebas comparativas demuestran que como consecuencia de la deficiente calidad educativa, los jóvenes latinoamericanos que no tienen acceso a educación privada de elite obtienen puntajes que en el mejor de los casos no alcanzan al 70 % del promedio nacional de países como Tailandia, y en el peor apenas superan el 50 por ciento.

En materia de gastos de educación, las cifras son elocuentes. Mientras los países desarrollados invierten 1.211 dólares per cápita, en América Latina apenas dedicamos 153 dólares, poco más de la décima parte, y si miramos el gasto anual por alumno, la relación aun es peor; en primaria es

53

sólo el 6 % de lo que invierten los países desarrollados; en secundaria sube al 7,6 %, y en educación superior, como gran cosa, llegamos al 14,8 por ciento.

“El futuro es la educación”, dijo recientemente Bill Gates, el hombre más rico del mundo, dueño del imperio Microsoft. Y “El futuro está en juego” es el título del informe de la Comisión. Nada más cierto y más digno de atención.

Actualicemos la formación profesional. Otro aspecto de importancia a abordar es el relacionado con la modernización tecnológica y la formación profesional. Si bien la modernización tecnológica en la producción es un fenómeno incipiente y bastante segmentado en la región, su impacto en los sistemas educativos para el trabajo merece una especial atención, pues implica la actualización y el establecimiento de los roles tradicionales de la educación técnica formal y la capacitación laboral.

La demanda de trabajadores con las competencias exigidas por las nuevas tecnologías aumenta más velozmente que la capacidad de cambios en la estructura de la educación técnica, especialmente en el nivel medio, generando así problemas de obsolescencia en programas el equipamiento didáctico y personal docente.

A su vez, las instituciones tradicionales de formación profesional pre-

sentan rigidez para asumir un papel que exige, por una parte, más atención al perfeccionamiento de trabajadores en el sector productivo moderno, que a la tradicional formación de jóvenes para oficios calificados. Por otra parte, requiere capacidad de respuesta para una demanda muy heterogénea de reconversión laboral de adultos desplazados y de formación profesional básica para los grupos sociales en desventaja.

La formación profesional se caracteriza por ser una educación para el mundo del trabajo y de la producción. Es evidentemente práctica. La OIT, en su Recomendación 150, artículo 2o., de 1975, expresa que el objeto de la formación profesional es “descubrir y desarrollar las actitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria y, en unión de las diferentes formas de educación, mejorar las actitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones del trabajo y al medio social, e influir en ellos”.

Para tan importante misión es menester que las instituciones de formación profesional públicas y privadas trabajen conjuntamente en el marco de una estrategia nacional de desarrollo, la cual sea fruto del consenso con los actores sociales, e incorpore de manera activa a las empresas y sindicatos en el diseño, realización, evaluación y seguimiento de los planes nacionales de formación profesional; la interlocución y participación del actor sindical,

junto a los demás actores del tripartismo, es un requisito central para formular y desarrollar cualquier política nacional de formación profesional.

Por otro lado, es fundamental que la formación profesional esté en sintonía con el sistema educativo nacional, educación formal y no formal, y mantenga con éste los puentes de intercambio y continuidad que viabilicen la sinergia educacional necesaria para afrontar los retos competitivos de las empresas y los retos profesionales de los trabajadores.

Este nuevo enfoque implica lograr la integración de instituciones y servicios de formación, investigación, transferencia de tecnología, extensión y asistencia técnica con la finalidad de fortalecer la capacidad de innovación empresarial.

Dicho enfoque se alcanzará con el sistema nacional de formación profesional. Una consideración importante que subyace a este nuevo sistema que se busca desarrollar, es la necesidad de modernización tecnológica de los sectores productivos y de la sociedad en general, para que tengan acceso a los beneficios derivados de la internacionalización del conocimiento.

La desactualización tecnológica está llevando a la pérdida de competitividad en algunos sectores de la producción donde se corre de riesgo de que las empresas no puedan sobrevi-

vir y se termine perdiendo no solamente producción sino también empleo, y la posibilidad de generar ingresos para la población.

En el mundo contemporáneo, la formación profesional, por sí sola, no es factor suficiente para facilitar o asegurar el empleo y un ingreso adecuado para el trabajador. La unión entre el desarrollo tecnológico a través de la investigación aplicada, la innovación y la formación profesional permanente es el elemento fundamental para lograr el objetivo que se busca. De esta forma, se podrá facilitar el desarrollo de empresas competitivas y de nuevas unidades productivas, así como la generación de empleo y salario para el desarrollo personal y la satisfacción de las necesidades de la población.

Las nuevas tendencias internacionales del desarrollo tecnológico y la innovación indican que las actividades de investigación y cambio tecnológico contribuyen a dinamizar los procesos de aprendizaje y formación. Al vincular esta última al programa de innovación y desarrollo tecnológico empresarial, se evita caer en la rutina de la formación “transmisora de información”, desarrollándose, por el contrario, capacidades y actitudes de cambio que refuerzan la creatividad.

Esta consideración es la que ha llevado a instituciones y similares al SENA en diversos países del mundo a adoptar el cambio de enfoque que se

5 5

está tratando de dar en Colombia. Su propósito es la integración de las diferentes entidades educativas formales y no formales, oficiales y privadas, en los niveles del trabajador calificado, técnico y tecnólogo. Las empresas que capacitan en todas aquellas entidades que contribuyen a la formación del potencial humano.

La formación profesional se define como el proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

5 6

Dicha formación implica el dominio conceptual y operacional de una ocupación determinada, la apropiación de un saber técnico y tecnológico, y la capacidad de adaptación dinámica a los cambios constantes de la productividad. La persona así formada es capaz de integrar tecnologías, moverse en la estructura ocupacional, y solucionar creativamente problemas.

La verdadera fortaleza competitiva de las empresas se dará cuando los trabajadores y sindicatos participen en las decisiones tecnológicas que afectan la productividad de su trabajo, y se implemente un sistema para la apropiación real de las nuevas tecnologías. Los empresarios y trabajadores deben unirse en un esfuerzo sistemático diri-

gido a la adopción de una nueva cultura organizacional para la innovación que involucre a la comunidad en la cual opera la empresa.

En ese sentido, habrá que posibilitar en el sistema de formación profesional que los sindicatos y trabajadores se integren a la dinámica de cambio tecnológico y participen activamente de los programas de modernización e innovación de sus respectivos sectores. A nivel operativo de esta estrategia, los trabajadores y dirigentes sindicales participarían en misiones y pasantías, en actividades de capacitación sobre gestión tecnológica, en la ejecución de proyectos de innovación y desarrollo tecnológico y en la negociación, adaptación y transferencia de tecnología en las empresas. De otro lado, los empresarios deben garantizar las condiciones que faciliten el ejercicio de la creatividad de los trabajadores.

Así las cosas, la modernización de la oferta educativa debe basarse principalmente en la determinación concertada de las necesidades con el sector productivo, la actualización de nuevos diseños curriculares, la actualización de los docentes en el uso de nuevas pedagogías y tecnologías y la provisión de ambientes de aprendizaje modernos y flexibles para responder de manera eficiente y pertinente a las necesidades del sector productivo, y lograr la inserción productiva de las fuerzas de trabajo.

Esto significa que requerimos el diseño y la aprobación de nuevos programas para la formación de trabajadores calificados, técnicos y tecnólogos, la formación de docentes en nuevas concepciones curriculares y de estrategias de formación desescolarizada. Por supuesto que la modernización de la oferta educativa está vinculada estrechamente con la transmisión de va-

lores democráticos, porque la educación debe ser una de las primeras prioridades para la construcción de sociedades democráticas y equitativas entre los géneros y por supuesto la equidad social. Un pueblo educado, culto y formado es garantía de independencia y autodeterminación. Es decir, eduquemos para el trabajo pero también para la vida. •♦

Las versiones que se publican fueron tomadas directamente de las exposiciones hechas en sala y no han sido revisadas por los autores.