

# *cuestiones actuales de la formación*

María Antonia Gallart  
Rodolfo Bertoncello  
Editores



**Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 1997**

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

---

Primera edición: Montevideo, 1997

Reimpresión: Montevideo, 1997

ISBN 92-9088-061-6

Gallart, M.A.; Bertoncello, R.  
Cuestiones actuales de la formación. Montevideo :  
Cinterfor, 1997.  
111 p. (Papeles de la Oficina Técnica, 2)

/FORMACION PROFESIONAL/ /SECTOR INFORMAL/  
/PEQUEÑA EMPRESA/ /EMPLEO/ /JUVENTUD/ /POBREZA/  
/SEGUIMIENTO PROFESIONAL/ /TRABAJO/ /MUJERES/  
/REESTRUCTURACION INDUSTRIAL/ /PUB CINTERFOR/



---

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

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

---

Hecho el depósito legal núm. 301.039/97

---

## Presentación

Los artículos centrales del *Boletín «Educación y Trabajo»* seleccionados para ser recogidos en este volumen «Cuestiones actuales de la formación» seguramente responderán por sí solos en cuanto a su nivel conceptual y técnico.

No obstante, la ya larga y fructífera trayectoria interinstitucional entre Cinterfor/OIT y la **Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP** –de la que esta publicación es un mojón más– es justo un reconocimiento, tanto a la labor de la propia **Red** como a esa excelente contribución editorial que constituye el *Boletín «Educación y Trabajo»*.

Siempre se ha distinguido la **Red CIID-CENEP** por su temática específica y por su orientación interdisciplinaria. Situada en la intersección de los mundos de la educación y del trabajo, abarca cuestiones relacionadas con ambos campos y persigue el intercambio entre quienes se dedican a la investigación y la práctica en la materia. Se le reconoce además que posee un menor grado de generalidad que otras valiosas iniciativas, limitadas a contemplar las actividades educativas en general; por otra parte, esta Red presenta una amplitud temática mayor que otras instancias, sólo circunscritas a los ámbitos particulares de la educación, del trabajo productivo o de la formación profesional.

En términos de funciones, la **Red** privilegia la intercomunicación y el intercambio de experiencias, con el objetivo de que éstas conduzcan a una reflexión común y a la generación de líneas de investigación a nivel regional.

En los propósitos que inspiran la política editorial de Cinterfor/OIT y, en especial en esta serie: *Papeles de la Oficina Técnica*, se entiende que todo estudio, investigación, informe o ensayo, constituye, en definitiva –y si cumple efectivamente con su función– una herramienta de trabajo para quien accede a él.

---

Esta selección, que aborda los grandes temas de la formación, no resulta una excepción a lo expresado, aunque presenta, sin embargo, una diferencia de entidad: se halla más cerca, en forma y contenido, de lo que constituye, en términos operativos, una herramienta y un insumo de trabajo.

Los contenidos del Boletín de la **Red** pueden provocar el interés hacia uno, varios o todos los temas abordados, pues en cada uno de ellos el lector habrá de encontrar elementos que configuran: por un lado, un acercamiento a la vez analítico, conceptual y empírico a la cuestión abordada; y, por otro, una reseña de estudios e investigaciones de publicación reciente que, consecuentemente, contienen aportes de actualidad.

Los artículos introductorios son, aun en su brevedad, panorámicas del tema encarado y, por lo tanto, conforman una base a partir de la cual el lector, iniciado o no, podrá comenzar un proceso sistemático de estudio. En tal sentido, la brevedad, junto al rigor conceptual, son las principales virtudes de este primer componente. Las reseñas, por su parte, constituyen un material que tanto puede cumplir una función complementaria como alternativa: el interés de quien desee continuar desarrollando un tema a partir de aquellos artículos introductorios encontrará en estas reseñas otro instrumento invaluable para avanzar en tal propósito.

4

La tarea editorial de una institución como la **Red**, instada a elaborar una comunicación periódica que permita superar las diversidades de una vasta y extensa región y, a la vez, encararla desde un enfoque multidisciplinario, está sustentada por un sólido trabajo teórico-práctico que se refleja en una alta calidad editorial: el resultado aquí ofrecido es digno del nivel alcanzado por el *Boletín «Educación y Trabajo»*.

---

## Indice

Introducción .....	Pág. 7	
El sector informal urbano: un desafío para la capacitación Marcela Cerrutti .....	9	
Educación media y técnica en América Latina: balance y perspectivas María Antonia Gallart .....	21	5
Pequeñas empresas y microemprendimientos: empleo, educación y capacitación María A. Gallart .....	29	
Los estudios de seguimiento de egresados María A. Gallart Rodolfo Bertonecello .....	41	
Juventud, pobreza y formación profesional Claudia Jacinto Ana Lourdes Suárez .....	53	
Reestructuración industrial, capacitación y redes productivas María A. Gallart Marta Novick .....	63	
Educación y trabajo de la mujer: género y estrategia de vida María A. Gallart .....	73	

---

Competencias laborales: tema clave en la articulación educació-trabajo María A. Gallart Claudia Jacinto .....	83
Escuela-empresa un vínculo difícil y necesario María A. Gallart .....	93
Reforzamiento de habilidades básicas y formación para el trabajo Claudia Jacinto María Antonia Gallart .....	103

---

## Introducción

La Red Latinoamericana de Educación y Trabajo comenzó a desarrollar sus actividades en 1990 con el patrocinio del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (CIID) del Canadá y constituyendo la sede de su coordinación en el Centro de Estudios de Población (CENEP) de Buenos Aires.

Una actividad central de la Red, entre las múltiples desarrolladas en los siete años que van desde su fundación hasta la actualidad, es la publicación del Boletín «Educación y Trabajo» como vehículo para hacer circular información reciente sobre investigación y acción entre las personas interesadas en la temática de la articulación entre la formación y el trabajo en América Latina. El boletín cuenta, entre otros componentes, con reseñas de publicaciones, resúmenes de investigaciones en curso o recientemente terminadas, información sobre encuentros y programas de acción. Entre las secciones fijas del Boletín se incluyó, desde su inicio, un artículo central que presentaba un tema relevante de actualidad para los investigadores y practicantes de la formación. El objetivo de estos artículos era presentar, en forma breve, el «estado de la cuestión» del tema elegido.

Algunos de los temas considerados cruciales que se desarrollaron en esos artículos centrales, en todos los casos enfocados desde su relación con la problemática de la formación, son: el sector informal urbano, la educación media y técnica, las pequeñas empresas y microemprendimientos, la reestructuración industrial y las redes productivas, la calificación y el empleo de la mujer, la juventud en situación de pobreza, el vínculo escuela-empresa, las competencias laborales, el reforzamiento de las habilidades básicas de lectoescritura y matemática aplicada en la formación, y los estudios de seguimiento de egresados.

En colaboración con CINTERFOR/OIT presentamos aquí, en forma de publicación conjunta para su mayor difusión, una selección de los artículos

---

publicados, referidos a los temas enunciados; en muchos casos, los artículos están acompañados por una bibliografía comentada o por reseñas de programas afines, que permiten tener una visión más amplia del tema abordado. Esperamos que esta nueva vía de comunicación haga llegar estas reflexiones a un público mucho más amplio que los miembros de la Red, y en particular a todas las personas comprometidas con el devenir de la formación profesional en América Latina.

María Antonia Gallart  
Rodolfo Bertonecello



---

## El sector informal urbano: un desafío para la capacitación\*

Marcela Cerrutti

La vasta mayoría de los países de la región ha mostrado, en los años 80, un marcado retroceso en el ámbito económico y social. Para ilustrar la magnitud del mismo, la CEPAL ha denominado a este período como la «década perdida». Si se examina «tan sólo el indicador global del producto bruto interno por habitante, dicho término incluso se queda corto: el producto real por habitante a finales de 1989 no se retrotrajo a lo ya registrado hace diez años, sino al nivel de trece años atrás e incluso más en algunas economías. En consecuencia, los países de la región inician el decenio de 1990 con el peso de la inercia recesiva de los años ochenta, con el pasivo que significa su deuda externa, y la presencia de una fundamental inadecuación entre las estructuras de la demanda internacional y la composición de las exportaciones latinoamericanas y caribeñas»<sup>1</sup>.

9

En el mercado de trabajo, se modificaron algunas tendencias que mostraban un mejoramiento de la situación laboral de los trabajadores. En los 80 aumentó el desempleo abierto y la subocupación. En un gran número de países se llevó a cabo un deterioro de los salarios reales<sup>2</sup>. La cantidad de ocupados en el sector informal se expandió en un 39 por ciento y consiguientemente se ha reducido el ingreso medio en dicho sector<sup>3</sup>.

---

\* En: *Boletín Educación y Trabajo*, año 1 n° 2, setiembre 1990.

<sup>1</sup> Comisión Económica para América Latina (1990), *Transformación productiva con equidad*. Santiago de Chile: CEPAL, p.11.

<sup>2</sup> Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (1988), *Evolución del mercado laboral entre 1980 y 1987*. Santiago de Chile: OIT-PREALC, Documentos de Trabajo, N° 328.

<sup>3</sup> Tokman, Victor (1987) «El imperativo de actuar. El sector informal hoy» en *Nueva Sociedad*, N° 90, p.93-105.

El crecimiento del sector informal tiró por la borda la tradicional creencia de la estrategia de «goteo»<sup>4</sup>. La pérdida de dinamismo de las economías, con su consiguiente contracción del empleo en el sector moderno, y el carácter estructural del sector informal ha conducido a que se planteen seriamente políticas de empleo, algunas de ellas destinadas específicamente para dicho sector.

Sin embargo, cuando se habla de políticas destinadas al sector informal se requiere precisar el concepto, en la medida de lo posible, de modo tal de delimitar claramente la población objetivo y sus características. «Qué es el sector informal y como se origina son preguntas que necesitan responderse no tanto por una preocupación académica, sino porque sólo a partir de esas respuestas se puede construir una política para el sector»<sup>5</sup>.

Por dicho motivo, antes de comentar algunas de las políticas que se proponen o que efectivamente se han llevado a cabo en América Latina es conveniente, por un lado, definir el sector informal y cual es su vinculación con el sector moderno y, por el otro, destacar algunas controversias que se han suscitado alrededor de dicho concepto.

Existen diversas aproximaciones teóricas para definir el sector informal urbano. El término surge a inicios de la década del 70 cuando la OIT elabora una explicación para dar cuenta de una serie de ocupaciones urbanas en el Tercer Mundo que permitían la supervivencia a un gran número de trabajadores no absorbidos por el sector moderno. Esta perspectiva fue enriquecida para América Latina con una serie de aportes e investigaciones realizadas fundamentalmente por el Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC). Sin embargo, existen otros enfoques para explicar dicho sector basados en aproximaciones conceptuales diferentes. El neomarxista, por su parte, atribuye al sector informal muchos de los rasgos que anteriormente se atribuían al «polo marginal», considerándolo completamente subordinado a las necesidades de acumulación de capital y sin posibilidades de desarrollo autónomo. Otro de los enfoques, el neoliberal, considera al sector informal como el producto de las excesivas regulaciones en las actividades económicas. Asimismo se encuentran presentes en el debate actual algunas orientaciones provenientes de los países desarrollados que consideran tanto a las relaciones de trabajo atípicas como a la «economía negra» como respuestas de las empresas a la crisis estructural mundial<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Por estrategia de goteo se entiende la irradiación de los beneficios del crecimiento económico sobre la sociedad en su conjunto en forma casi automática.

<sup>5</sup> Tokman, Victor, op. cit., p. 95.

<sup>6</sup> Una descripción de los diversos enfoques conceptuales sobre el sector informal es realizada por Cartaya, V. en su artículo «El confuso mundo del sector informal», *Nueva Sociedad*, N° 90, p.76-88, 1987.

---

Para el enfoque de la OIT-PREALC, predominante en América Latina, el sector informal es el producto del funcionamiento del capitalismo periférico. «El rasgo más característico del proceso de desarrollo de América Latina en las últimas décadas es el escaso ritmo de creación de puestos de trabajo productivo... Las causas de este comportamiento son conocidas. En primer lugar, los sectores productivos urbanos se han instalado para atender un mercado de bienes de consumo pequeño y altamente diversificado. Dichas características de mercado resultan de una estructura del ingreso concentrada y llevan aparejados problemas en la eficiencia productiva. En segundo lugar, gran parte de la industria de la región surgió en un período de expansión de las grandes empresas a nivel mundial y, por lo tanto, se establecieron como filiales de las mismas, afectando el tipo de bien producido y la tecnología utilizada. En tercer lugar, el progreso técnico se ha caracterizado por ahorrar tanto capital como mano de obra, pero los ahorros en este último factor han sido más significativos<sup>7</sup>.

Estas tendencias que operan en los mercados de bienes y de capitales tienen su efecto en el mercado laboral segmentándolo estructuralmente en dos sectores que utilizan trabajo. Por un lado, el sector moderno cuyas empresas se caracterizan por su alta capitalización, su relativamente fácil acceso a tecnología moderna, a mercados rentables que permiten generar rentas oligopólicas y a financiamiento de relativamente bajo costo. Por el otro lado, el sector informal urbano caracterizado por su baja capitalización, su tecnología atrasada, su acceso a mercados marginales y su financiamiento casi inexistente (o inexistente)<sup>8</sup>. El sector informal urbano se define, entonces, como el conjunto de unidades productivas que tienen muy bajas relaciones capital-trabajo y constituyen el refugio de todos aquellos que resultan excluidos del empleo en el sector moderno y se ven forzados a inventar modos de obtener un ingreso que les permita subsistir<sup>9</sup>.

Una de las características de las actividades informales es, por lo tanto, su facilidad de acceso, debido tanto a factores tecnológicos como a la estruc-

---

<sup>7</sup> Souza, Paulo R. y Tokman, Victor E. (1975) «El sector informal urbano», presentado en el Seminario sobre Problemas de Empleo en América Latina, organizado por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, La Plata, Argentina, 5-8 marzo de 1975.

<sup>8</sup> Mezzera, Jaime (1987) *Credito y capacitación para el sector informal*. Santiago de Chile: OIT-PREALC, Investigaciones sobre Empleo, N° 29.

<sup>9</sup> Otras de las características de las actividades informales son: intensivas en mano de obra, tecnologías relativamente simples, escasa división técnica del proceso productivo, escala pequeña de operaciones, pequeño número de ocupados (o unipersonales), propietarios que trabajan directamente en el proceso productivo utilizando esporádicamente miembros del grupo familiar o asalariados, formas de vinculación a los mercados de productos que obligan a comprar a precios relativamente altos y a vender a precios relativamente bajos, escasas posibilidades de acumular excedentes reinvertibles. Por otra parte, estas actividades se realizan en gran medida parcial o totalmente al margen de las disposiciones legales.

tura del mercado. En cuanto a los espacios económicos donde operan, las actividades informales se desarrollan en aquellos estratos competitivos o en la base de oferta de una estructura oligopólica concentrada. El ingreso generado por el conjunto de los miembros que componen el sector informal no varía significativamente ante cambios en la fuerza de trabajo, es decir que si el excedente de la oferta de trabajo se incrementa (como lo que ocurre, por ejemplo en las épocas recesivas), los ingresos de los ocupados en dicho sector tienden a disminuir.

Identificar a la población ocupada en el sector informal no es sencillo y por lo general se recurre a indicadores indirectos. Operacionalmente el sector informal se define como los trabajadores ocasionales, los trabajadores por cuenta propia (exceptuando a los profesionales) y los patrones, empleados obreros y trabajadores familiares ocupados en empresas cuyos efectivos no excedan de cinco personas. Algunos autores integran en la definición a las personas ocupadas en el servicio doméstico. También, a veces, se utilizan otros indicadores como el de la percepción de ingresos inferiores a un cierto mínimo, bajo el supuesto de que las actividades de baja productividad generan, asimismo ingresos reducidos<sup>10</sup>.

Así definidas las actividades informales y la población que las desarrolla, en el terreno empírico quedan enmarcadas bajo el concepto una variedad muy amplia de situaciones. Esta variedad se pone de manifiesto al examinar los niveles de ingresos, los tipos de actividades desarrolladas y las calificaciones de los trabajadores de dicho sector. Estudios empíricos han mostrado la gran heterogeneidad interna del sector, lo que ha conducido a algunos autores considerar subsectores al interior del sector informal<sup>11</sup>.

A partir de las constataciones empíricas que indican que una considerable proporción de la fuerza de trabajo de los países latinoamericanos, seguirá marginada del sector formal, es que se plantea la urgencia de adoptar medidas tendientes a mejorar los niveles de productividad e ingresos de los grupos más afectados.

Claro está, que los objetivos de estas políticas no substituyen los del crecimiento del sector moderno de la economía; por el contrario, su logro está condicionado en gran medida al de éstos últimos<sup>12</sup>. «Pensar en expandir

<sup>10</sup> Programa Regional del Empleo para América Latina (1978) *Sector informal. Funcionamiento y políticas*. Santiago de Chile: OIT-PREALC.

<sup>11</sup> Hallak, Jacques y Caillods Françoise (1981) *Educational, training and traditional sector*. París: UNESCO, International Institute for Educational Planning.

<sup>12</sup> Esto se debe a que la mayor parte de la demanda de bienes y servicios (producidos por ambos sectores) depende de los ingresos en el sector formal (el grueso del producto se origina allí), y por otro lado -como ya se dijera- la génesis del sector informal se relaciona con la insuficiencia relativa del sector moderno para absorber la oferta de trabajo y su existencia se encuentra vinculada a la parte de la masa de demanda originada en el segundo.

---

simultáneamente la oferta y demanda internas del estrato microempresarial como si se tratara de un sector autónomo, sería ingenuo y erróneo»<sup>13</sup>.

La promoción del sector informal se fundamenta en la necesidad de superar un conjunto de trabas estructurales que impiden el despliegue de las potencialidades de algunos microemprendimientos productivos. Las microempresas del sector informal funcionan en un régimen de acumulación prácticamente nulo y ello determina que los ingresos laborales en ellas sean bajos. Esto implica que la gran mayoría de estas unidades no sólo nacen con escasez relativa de capital, sino que esa carencia determinada por la dificultad de acumular fuera del sector oligopólico tiende a persistir, como lo muestra la segmentación de las relaciones capital/trabajo. Esa escasez determina también que el acceso al crédito del sector financiero regular sea limitado o nulo. Adicionalmente, en la mayoría de los casos ocurre que las microempresas se instalan sobre la base de las habilidades personales del trabajador. Esa tenencia de capacidades técnicas sólo inusualmente irá acompañada de la tenencia de capacidades administrativas y de gestión<sup>14</sup>.

Dadas las trabas estructurales de las microempresas, las políticas de promoción por lo general contemplan uno o más de los siguientes componentes: 1. asistencia financiera (tendiente a mejorar el acceso al crédito), 2. asistencia técnica (tendiente a transferir y adoptar nuevos conocimientos para incrementar los niveles de productividad, calidad y eficiencia en la producción), 3. comercialización (implica la búsqueda de oportunidades comerciales, mejoramiento de los canales de distribución, propaganda, etc.), y 4. capacitación (en habilidades técnicas y de administración y gestión).

Los programas de apoyo al sector informal urbano se distinguen en función de los siguientes aspectos: 1. el tipo de institución que lo desarrolla (gubernamentales, no gubernamentales o mixtas, con sus diversas variantes); 2. el marco organizacional (autónomos, centralizados, etc); 3. los componentes y su combinación (capacitación, crédito, asistencia técnica, etc); 4. la población objetivo (trabajadores informales en general, mujeres, jóvenes, etc.); y 5. las fuentes de financiamiento (estatales, privadas nacionales, internacionales o mixtas).

En América Latina se han realizado un gran número de programas de diferente índole. A continuación se comentarán sólo algunos de ellos que contemplan a la capacitación como el objetivo principal o como uno de sus componentes.

---

<sup>13</sup> Kritz, Ernesto (1989) «Bases para un programa de promoción del sector informal urbano», en Cohen, Ernesto; Kritz, Ernesto; Martínez Nogueira y Mizrahi, *Microempresas y economía popular*. Buenos Aires: ILPES, Fundación Grupo Esquel y Programa Nacional de Microempresas de Guatemala, p.44.

<sup>14</sup> Mezzera, op. cit.

En Colombia tres tipos de entidades llevan a cabo programas de capacitación para el sector informal urbano: el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las fundaciones privadas de apoyo a la microempresa y el Plan Nacional de Apoyo a la Microempresa.

Por parte del SENA, el Programa de Promoción Profesional Popular Urbana realiza, por un lado, cursos de capacitación técnica para poblaciones desocupadas o subempleadas y, por el otro, desarrolla los programas de capacitación y organización de microempresarios. Con el objeto de generar nuevas pequeñas unidades productivas o fortalecer las existentes brinda capacitación administrativa. Una vez abordadas las cuestiones relativas a la gestión, la producción y la comercialización en el sector informal, el programa aborda la necesidad de organizar a los trabajadores para mejorar su intervención en el mercado. En la capacitación técnica atienden oficios de los sectores manufactureros y de servicios (en especial de reparación).

En cuanto a las iniciativas de entidades privadas, tal vez la más importante es la de la Fundación Carvajal. El programa parte del supuesto de que en el desempeño del microempresario, un problema crítico es el de la capacitación empresarial. En base a este supuesto, no siempre es necesario utilizar el componente de crédito (a pesar de disponer de recursos). Se orienta hacia microempresas con potencial de desarrollo, prioritariamente en el sector manufacturero y en algunos casos en servicios de reparación, mantenimiento, etc. y algunos personales. La formación general está organizada en cuatro módulos básicos y dos electivos (contabilidad, costos, mercadeo, proyectos de inversión y electivos).

El Plan Nacional para el Desarrollo de la Microempresa, por su parte, integra los esfuerzos de entidades públicas y privadas. Los ejecutores de la capacitación y la asesoría gerencial pertenecen al SENA y a las fundaciones, los ejecutores del componente de crédito son la Corporación Financiera Popular (semipública) y la Caja Social de Ahorros (privada).

En Venezuela, son cuatro las entidades gubernamentales relacionadas con la formación para el sector informal urbano: el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), la Fundación para el Desarrollo de la Comunidad y Fomento Municipal (FUNDACOMUN), la Corporación para el Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria (CORPOINDUSTRIA), y la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOOOP). Asimismo, existen numerosos programas de formación de naturaleza privada, pertenecientes a contextos institucionales diversos (sindicatos cooperativas, Iglesia, organismos de investigación y acción social)<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Para mayores detalles sobre las características de los programas en Colombia y Venezuela ver Ramírez Guerrero, Jaime (1988) *Programas de formación profesional para el sector informal urbano en Colombia y Venezuela*. Montevideo: OIT-CINTERFOR.

Existen otras experiencias en la región impulsadas casi en forma exclusiva por organismos de financiamiento multinacional. Uno de los ejemplos es el ya aludido de la Fundación Carvajal (Banco Interamericano de Desarrollo, BID), otro es el Program for Investment in the Small Capital Enterprises Sector, llevado a cabo en República Dominicana, El Salvador y Costa Rica (Agencia Internacional para el Desarrollo, AID). En estos programas el componente de crédito es acompañado con el de la asistencia técnica y el de la capacitación.

En el caso de Chile<sup>16</sup>, existen experiencias interesantes de capacitación a grupos objetivos específicos que desarrollan actividades informales. El Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (CIDE) ha realizado programas con jóvenes desocupados<sup>17</sup>, en los que se ofrece una capacitación en oficios que tengan una utilidad general y que tiendan a fortalecer las actividades económicas locales. Esta institución también ha llevado a cabo un proyecto de capacitación para mujeres en zonas urbanas marginales<sup>18</sup>.

En el Perú, se han desarrollado diferentes experiencias algunas de las cuales han alcanzado una considerable envergadura. Uno de los ejemplos es el del Proyecto Desarrollo Social y Empleo/Fondo de Garantías (PRODESE/FOGASI) que tiene apoyo técnico y financiero de la Organización de Estados Americanos (OEA). Junto con otros componentes, el de capacitación está directamente relacionado con el programa de crédito y se enfoca, especialmente, en el área de gestión empresarial. Otra iniciativa es la del Instituto Nacional de Planificación que cuenta con apoyo financiero del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este caso la capacitación se la concibe como inseparable del crédito. Se imparte, en una primer etapa, conocimientos básicos de administración y gestión y, en la segunda, el entrenamiento en la preparación del propio proyecto de inversión.

En el caso de Ecuador, se ha desarrollado el Programa Nacional y Masivo de Apoyo a las Unidades Populares Económicas (UPEs) a través del Ministerio de Bienestar Social y con el apoyo de otras entidades públicas y privadas. Uno de sus objetivos es el de impulsar el funcionamiento y desarrollo integrales de las UPEs, tanto a nivel urbano como rural, a través de acciones de capacitación, asesoría, crédito y comercialización.

<sup>16</sup> En Corvalán, Oscar; Cariola Leonor y Cerri, Marianela (1984) *Empleo y capacitación en los talleres informales de Santiago*. Santiago de Chile: OIT-CINTERFOR, se describen las características y dinámica de los talleres informales y se sugieren elementos a tener en cuenta en un programa de capacitación profesional y asistencia técnica.

<sup>17</sup> García Huidobro, Juan E. (1986) *Capacitación laboral de jóvenes desocupados*. Santiago de Chile: CIDE-FLACSO.

<sup>18</sup> Delpiano, Adriana (1985) *Proyecto de la mujer pobladora Vicaría Zona Norte*. Santiago de Chile: CIDE-FLACSO.

---

Este recuento de experiencias no ha pretendido ser de modo alguno exhaustivo. Se han señalado sólo algunas con el objeto de manifestar el creciente interés por parte de organismos gubernamentales y no gubernamentales para mejorar la situación de los trabajadores que se desempeñan en el sector informal. No todas han tenido igual éxito y muchas ni siquiera han sido lo suficientemente evaluadas. Sin embargo estas constataciones deberían servir para profundizar en los límites y posibilidades de tales iniciativas.

Frente a los nuevos escenarios internacionales en los que deben desenvolverse los países de la región y frente a sus propios condicionantes estructurales, se plantea el desafío, tanto para los investigadores como para los encargados de diseñar políticas, de encontrar diversas sendas que contribuyan a mejorar las condiciones de existencia de grandes contingentes de población latinoamericana socialmente marginados.

### ESTUDIOS SOBRE EL SECTOR INFORMAL

Roldán, Marta (1987) «Trabajo industrial domiciliario, subcontratación y dinámica hogareña en la Ciudad de México», en Marta Novick (comp.), *Condiciones de trabajo en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO-CONICET.

16

El objetivo de este trabajo es el de establecer las implicancias económicas y políticas del trabajo industrial domiciliario para las mujeres involucradas y sus familias, y evaluar las políticas de empleo basadas en la promoción indiscriminada de aquel sector.

La autora desarrolla un enfoque integrado del trabajo a domicilio que privilegia el análisis simultáneo de los procesos de formación, recomposición y lucha de clases y género.

Algunas de las recomendaciones que se derivan del estudio son las siguientes: la creación de algún tipo de organización colectiva, la creación de cooperativas para las costureras dueñas de fábricas y la importancia de ayuda externa que priorice la capacitación y el establecimiento de servicios colectivos (guarderías, etc.).

Prates, Suzana (1986) «Nada se pierde, algo se transforma, algo sigue igual: la mujer en el trabajo manufacturero domiciliario», en *Mujer y Trabajo en América Latina*. Montevideo: GRECMU.

Se parte de una línea de reflexión en la que el trabajo manufacturero domiciliario no es conceptualizado como un «resquicio» pre-capitalista propio de las economías en desarrollo, sino que se lo enfoca como una forma persistente, en el largo plazo, en el marco del capitalismo actual. Es en relación a este punto de partida que la autora persigue buscar los fundamentos de la presencia predominantemente femenina en el trabajo domiciliario manufacturero.



---

A partir de entrevistas realizadas a este tipo de trabajadoras profundiza en los factores que subyacen a la decisión u «opción» de la mujer para desempeñarse laboralmente de ese modo. «Las formas re-creadas (como es el trabajo domiciliario precapitalista) reconocen dentro de este ejército de reserva, a las mujeres como candidatas para constituirse como 'el factor de ajuste' por excelencia en los ciclos expansivos y recesivos de la economía y, en especial las mujeres con 'obligaciones domésticas'. El funcionamiento simultáneo de dos estructuras de dominación -la de clase y la de género- garantizan tanto en la coyuntura como en el largo plazo la mantención de esta fracción del ejército de reserva disciplinada y disponible siempre».

PREALC (1987) *El sector informal: quince años después*. Santiago de Chile: OIT-PREALC, Documentos de trabajo N° 316.

Este trabajo resume los principales acuerdos y discusiones en torno al sector informal desde que comenzara a utilizarse dicho término 15 años atrás. Se estructura a partir de tres ejes principales: el del ámbito académico, el del ámbito de los gobiernos y el de los riesgos del diseño de políticas para el sector informal.

En relación al ámbito académico, se exponen los avances en la definición del sector informal y sus interrelaciones con el sector formal y en la conceptualización de su heterogeneidad. Se expresa que se han superado las principales debilidades del marco conceptual y se ha aumentado la calidad sobre el modo de observarlo, aunque todavía no existe consenso sobre este último punto. En cuanto a su definición el avance más importante ha sido el acuerdo en considerar las formas de producción como unidad de análisis. Asimismo, el principal argumento acerca de su origen es el del excedente estructural de mano de obra, aunque todavía persisten diferentes enfoques en cuanto a las interrelaciones entre el sector formal y el informal. Se profundizó el concepto de organización de la producción para buscar diferencias entre los sectores formal e informal. En cuanto a la heterogeneidad de este último, en la actualidad es evidente que existen distintos segmentos en su interior, sin embargo existen diferencias para identificarlos teniendo en cuenta que aún persisten discrepancias en la identificación de la variable principal para definir al sector informal.

En cuanto al ámbito de los gobiernos, se sostiene que hoy en día el interés por el sector informal se ha generalizado tanto por motivos económicos como ideológicos y políticos. Algunas de las razones económicas se relacionan con el mantenimiento de una alta proporción de la población desarrollando actividades informales a pesar de que los países de la región evidenciaron tasas de crecimiento positivas entre 1959 y 1980. Asimismo, en la década de los ochenta la recesión internacional y las políticas de ajuste destinadas a enfrentar la conmoción externa implicaron una expansión del sector informal y una reducción del ingreso promedio. Estas condiciones explican, en alguna medida el interés por aplicar políticas en favor del sector informal que no impliquen un gran gasto de recursos.

---

En cuanto a las razones ideológicas y políticas de la mayor atención actual respecto del sector informal, se sostiene que el retorno a la democracia por parte de muchos países de la región da lugar a que sea un sector que deba ser tenido en cuenta (aunque más no sea por su importancia electoral). Otro factor que incide es el del grado de conflicto observado en las periferias de las ciudades, donde se concentran mayoritariamente los trabajadores informales.

Por último, en relación a ciertas iniciativas de políticas para el sector, en este trabajo se realizan una serie de advertencias para mejorar su efectividad.

Cariola C.; Lacabana M.; Bethencourt L.; Darwich G.; Fernandez B. y Gutierrez A.T. (1989) *Crisis, sobrevivencia y sector informal*. Caracas: Nueva Sociedad.

En este libro se exponen los resultados de una investigación exploratoria realizada en barrios de Caracas y Puerto La Cruz que persiguió conocer los efectos de la crisis que actualmente sufre Venezuela sobre las estrategias de sobrevivencia y condiciones de vida de sus pobladores. «Se trata de sistematizar el conjunto de mecanismos, relaciones y comportamientos desarrollados por los habitantes de barrios segregados para satisfacer en distintos niveles sus necesidades materiales y sociales en el contexto de desempleo y de deterioro de los salarios reales que la crisis conlleva». El enfoque del cual parten sobre la economía informal, abarca a la gama de actividades autogeneradas que forman parte del estrato inferior del que normalmente se considera sector informal.

El estudio permitió observar que «las actividades informales tienen un rol diferencial en la sobrevivencia doméstica, según el tipo de ocupación que se emprende y la modalidad de estrategia económica asumida, representando la principal fuente de ingresos sólo en el caso que éste provenga de una unidad económica estable en torno a la cual se organiza dicha estrategia. En los otros casos, el ingreso producido por empleos informales es complementario al que genera la ocupación formal o bien constituye una fuente eventual y altamente insuficiente para aquellos hogares que basan sus estrategias económicas en el trabajo informal ocasional o en el 'rebusque', equivalente a la realización de diversas actividades ocasionales o inestables».

Asimismo se pudo constatar que, contrariamente a los que había planteado una de las hipótesis, las acciones colectivas sólo se llevan a cabo en algunos momentos claves de la historia de los barrios, es decir, se puso de manifiesto un escaso desarrollo organizativo autónomo.

Díaz, Ximena y Horta Eugenia (1988) «La mujer en el trabajo informal urbano» en *Mundo de mujer. Continuidad y cambio*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.

En el trabajo se realiza una estimación cuantitativa de la evolución de la participación de la mujer en el sector informal urbano entre 1960 y 1982. Asi-

---

mismo, en una segunda parte, a partir de un análisis de casos de trabajos informales se describen los diversos modos de inserción de las mujeres en dicho sector. Los casos estudiados son los siguientes: 1. trabajos autónomos en la producción y el comercio (unipersonales, unipersonales que incorporan fuerza de trabajo pagada y colectivos); 2. trabajos de prestación de servicios (de intermediación, autónomos y personales para el hogar); 3. trabajos a destajo (domiciliario y estacional) y 4. trabajos no remunerados.

Las autoras sostienen que «en el caso de la mujer popular la dificultad para generar o activar recursos destinados a la subsistencia es lo que la conduce a incorporarse al trabajo remunerado. Su inserción se relaciona con...: desempleo de algún miembro de la familia -en particular del jefe del hogar-, pérdida del poder adquisitivo de los salarios, presencia inestable o ausencia de la pareja en el hogar, surgimiento de nuevas necesidades de la unidad doméstica, etc...La articulación de prácticas laborales múltiples -remuneradas o no- constituye un proceso muy dinámico y a la vez muy frágil vinculado a la disponibilidad real o potencial de diversos recursos».

Aguirre, Rosario (1988) «Las trabajadoras informales». Montevideo: CIEDUR, *Mujer y Trabajo*, N° 3.

En este trabajo se analizan las condiciones de trabajo y de vida de trabajadoras informales agrupadas en las siguientes categorías: propietarias de microempresas, artesanas, trabajadoras industriales a domicilio, comerciantes y prestatarias de servicios por su cuenta. Se describen las razones de la mayor importancia relativa de las mujeres en este tipo de trabajo y el perfil de las trabajadoras informales.

En cuanto a los programas de apoyo, se sostiene que si bien las trabajadoras informales poseen problemas similares a los de los varones tienen, sin embargo, obstáculos adicionales. «No es posible, por lo tanto, pensar en políticas o programas de apoyo a estas actividades si no se asegura en ellos el tratamiento de la especificidad de la condición de la mujer. De lo contrario, los esfuerzos volcados en capacitación y asesorías difícilmente puedan alcanzar los objetivos que los justifiquen».



---

## Educación media y técnica en América Latina: balance y perspectivas\*

*María Antonia Gallart*

La discusión sobre las características de la educación media y técnica y su relación con el mundo del trabajo ha cobrado actualmente singular relevancia en la región. Desde hace algún tiempo han comenzado a alzarse voces cuestionando la eficacia y el sentido de la educación técnica en América Latina. Este artículo se propone analizar algunos de los argumentos más difundidos en torno a esta cuestión para luego brindar, a partir de la realidad de la situación actual de la educación media en general y del contexto de los cambios en los mercados de trabajo, algunos elementos propositivos para el futuro de la educación media y técnica en nuestros países.

21

Los principales cuestionamientos que se efectúan a la educación técnica están relacionados con su falta de eficacia para lograr los objetivos que persigue y con su alto costo en relación a otras modalidades de la enseñanza media.

El argumento sobre su falta de eficacia se vincula al incumplimiento de las expectativas presentes en las décadas anteriores (60-70) cuando se pensaba que el desarrollo de la educación técnica contribuiría a disminuir la demanda por educación superior de los nuevos grupos que accedían a la enseñanza secundaria. Asimismo, este tipo de educación formaría cuadros medios para la industria en momentos en que ésta iba a incrementar su absorción de mano de obra en un proceso acelerado de crecimiento. Lo que se observó, en cambio, fue que los egresados de la educación técnica intentan seguir estudios superiores y en muchos casos lo consiguen y que, desde la perspectiva laboral, no necesariamente son buscados y absorbidos por la industria en la medida de lo esperado y culminan trabajando en ocupaciones diferentes de aquéllas para las cuales fueron formados.

---

\* En: *Boletín Educación y Trabajo*, año 3, n°1, marzo 1992.

---

En cuanto al tema de los costos de la enseñanza técnica, en primer lugar cabe señalar que estos cuestionamientos se generan fundamentalmente en el marco de las propuestas de ajuste estructural para las economías de la región. El argumento, basado en los escasos estudios realizados al respecto, es que este tipo de educación posee un costo por alumno superior al de la educación general o bachillerato. En este sentido, se alega que la creciente demanda de plazas para el nivel secundario debería ser cubierta con planes de educación general de «tiza y pizarrón», por cierto menos costosa y por ende más adecuada a las circunstancias de restricción de los presupuestos estatales (que cabe señalar son los que financian preponderantemente la educación técnica).

Finalmente el cambio tecnológico y las tendencias actuales en la educación post-primaria plantean la inconveniencia de una especialización precoz y de la formación para puestos de trabajo específicos. Se señala el predominio de la demanda por trabajadores polivalentes que se puedan desempeñar en una variedad de tareas y sean fácilmente reciclables. Este tipo de trabajadores necesita un sólido componente de educación general, predominantemente científico-tecnológica y de capacidad de resolución de problemas.

Frente a estos cuestionamientos a la educación técnica cabe preguntarse cuál es la realidad actual de la educación media en América Latina<sup>1</sup> de la que aquélla forma parte. Una primera aproximación muestra que la enseñanza secundaria tiene una extensión relativamente amplia (más de la mitad del grupo de edad correspondiente la cursa), lo cual implica una cierta masificación de la enseñanza. Sin embargo, es un nivel relativamente selectivo ya que jóvenes de amplios sectores populares rurales y en menor medida urbanos tienen dificultades para acceder y permanecer en él.

Otro de los rasgos actuales del nivel medio es el de su significativa heterogeneidad: coexisten escuelas muy actualizadas pedagógica y curricularmente, dirigidas a clase media y alta urbana, con otras con planes de estudios desfasados e inadecuados y con profesores de baja dedicación, que atienden en general a una demanda de zonas populares.

Esta segmentación y heterogeneidad también tiene lugar en la educación técnica tanto al interior de los países como entre ellos. Dentro de esta modalidad, que tiene una fuerte inserción institucional y es numéricamente importante en la región, existen grandes diferencias. Hay instituciones de enseñanza industrial y agrotécnica bien equipadas y relativamente actualizadas en su

---

<sup>1</sup> Fundamentan estas reflexiones además de las investigaciones realizadas en el contexto argentino y las lecturas sobre otros países de la región, el rico intercambio de ideas realizada en varios seminarios con colegas y amigos como María de Ibarrola, Víctor Manuel Gómez Campo, Leonor Cariola, y otros muchos que no alcanzamos a nombrar aquí y que han contribuido significativamente al conocimiento en esta área.

---

curriculum que cuentan con un profesorado bien formado, que en algunos casos adquieren características de enseñanza tecnológica pre-ingenieril; y otras, en cambio, que son más vocacionales que técnicas, tienen bajo nivel académico e inclusive, también en algunos casos, pretenden formar «técnicos» en ocupaciones de muy bajo nivel de profesionalización, no reconocidas por la sociedad como técnicas y de dudosa inserción laboral.

La demanda social por la continuación de estudios superiores hace que el cumplimiento de la función propedéutica de la escuela media pese más en la evaluación de la calidad de la educación secundaria que su función específica de educación general o técnica media para grandes sectores de la población.

Por último, esta tendencia a la continuación de estudios superiores en el caso específico de la educación técnica impacta en que muchas escuelas se vuelvan cada vez más semejantes a las del bachillerato, adquieran su identidad dentro y desde el sistema educativo e interactúen poco con el mundo del trabajo y en particular con las empresas.

Frente a esta realidad de segmentación y masificación educativa se visualiza en el mercado de trabajo un panorama complejo, en él también se manifiesta una fuerte segmentación entre un sector integrado, sede del cambio tecnológico y del cada vez más limitado empleo estatal, y un sector no integrado que incluye un sector informal pauperizado y una economía subterránea de microempresas conectadas con el mercado moderno. Este sector no integrado no sólo no ha disminuido en los últimos años sino que en varios países latinoamericanos ha seguido acrecentándose. Coexisten en este mercado una demanda insatisfecha de trabajadores calificados y altos índices de desocupación en los jóvenes, particularmente aquéllos de baja calificación.

Completa el cuadro de situación el hecho de que el esquema tradicional de formación para el trabajo en América Latina, basado en el sistema de educación técnica secundaria formal, formación profesional y universidad comienza a quedar desdibujado a medida que los distintos sistemas ofertan niveles educativos semejantes o capacitación similar.

En función de este breve recuento de la realidad actual del sistema educativo del nivel medio y de la situación que presenta el mercado de trabajo, es posible plantear algunos de los peligros de adherir a los cuestionamientos a la educación técnica comentados al inicio y promover la embestida contra este tipo de modalidad.

Uno de los principales peligros, en nuestra opinión, es que la reforma de la educación media y técnica destruya sin construir. En este sentido sería una enorme pérdida el desaprovechamiento de la experiencia institucional de las actuales escuelas técnicas.

Confundir la teoría de una educación general que prepare para la vida

---

con la actual escuela media general actual, así como evaluar la educación técnica actual comparándola con la educación técnica ideal, puede llevar a severos errores de juicio. Por ejemplo, ignorar el aporte de la educación técnica real a una formación científico-tecnológica de los jóvenes de sectores populares urbanos y su transmisión de una cultura del trabajo, por cierto ausente en la enseñanza secundaria enciclopédica, y pensar que dicha enseñanza enciclopédica y repetitiva es una enseñanza general científico-humanística es una falacia que podría traer graves consecuencias.

La reforma de la educación media en dirección a privilegiar conocimientos científico-tecnológicos, resulta imprescindible. Sin embargo, a diferencia de las posturas que pregonan que dicho tipo de educación puede brindarse desde la educación general a un menor costo y que por lo tanto pierde sentido la existencia de la modalidad técnica, se considera en este artículo que debido a la experiencia institucional de esta última, puede llegar a constituir un punto de partida adecuado para efectuar dichas reformas.

Surgen entonces dos interrogantes: ¿cómo integrar y transferir esa experiencia en la educación científico-tecnológica y en la transmisión de la cultura del trabajo característica de la educación técnica al resto de la educación media? y ¿cuál sería el rol de la educación técnica en la enseñanza media científico-tecnológica?

24

Tres temas podrían plantearse. El primero es el aporte desde la educación técnica de contenidos curriculares científico-tecnológicos y la experiencia, difícil y valiosa, de la articulación entre trabajo de taller, laboratorio y enseñanza teórica para integrarlos a la reflexión sobre la educación general científico-tecnológica.

El segundo es que para cualquier decisión en dirección de efectuar reformas educativas es absolutamente imprescindible considerar la experiencia acumulada por las instituciones escolares. Un grupo importante de estudios sobre la educación media y técnica ha mostrado lo fundamental que es para la transformación de la enseñanza secundaria tomar en cuenta la realidad de las escuelas o planteles. Estas últimas son las unidades básicas donde se construye la vida escolar y donde interactúan los actores sociales que participan en el proceso educativo, Estado, padres de distintos sectores sociales, docentes y estudiantes. También en las escuelas se dan las instancias concretas de articulación con el sector productivo. Sin un análisis, reflexión y acción sobre la vida escolar es muy difícil que una reforma educativa pueda prosperar. Asimismo, sin el apoyo de instancias más amplias, locales, regionales o nacionales, el esfuerzo de implementar innovaciones en la escuela puede frustrarse. El aporte de las escuelas técnicas en este sentido es crucial.

El tercero se refiere a los costos, bajarlos sin tomar en cuenta la calidad es una falacia. Una educación general de calidad, implica laboratorios, bi-



---

bibliotecas, dedicación y actualización de los profesores, cosas que suponen un alto costo y que hoy en día no son cubiertas en la mayoría de las escuelas. La educación técnica podría procurar el aprovechamiento al máximo de sus equipos e instalaciones, utilizándolos durante un mayor número de horas diarias y generando centros tecnológicos que sirvan a varias escuelas, lo que permitiría bajar costos sin disminuir la calidad.

Pese a la diversidad y heterogeneidad entre y dentro de los países, algunos elementos para la superación de los dilemas de la educación media y técnica pueden ser señalados.

La educación media tiene como objetivo impartir una formación para la vida a un amplio sector de la población adolescente. Para una alta proporción de quienes logran acceder a ella o completarla éste será el último nivel de educación formal al que concurrirán. Por lo tanto, el sistema deberá equipar a esta población de una educación general básica para todos. Esta formación se espera que sea de utilidad para que sus egresados puedan afrontar diversas posibilidades ocupacionales en un mercado de trabajo segmentado.

Esta necesidad implica la superación del actual paralelismo entre ramas dedicadas a la educación general y propedéutica y a la educación técnica. La educación general deseada se visualiza como una educación amplia que contemple demandas de conocimientos, habilidades y actitudes adaptadas a la realidad. Partiendo de que actualmente el trabajo individual, artesanal sobre objetos físicos tiende a ser reemplazado por el trabajo sobre materiales simbólicos y la colaboración con otras personas y grupos, parece necesario entonces dar prioridad a la enseñanza de la expresión simbólica, incluyendo el manejo de información, y particularmente la educación científico-tecnológica.

En cuanto a la especialización, si bien ésta suele ser necesaria por campos o ejes de conocimiento, sobre todo en la educación secundaria superior, parece desaconsejable intentar en la educación formal una excesiva especialización por ocupaciones tal como se da en algunos programas de educación técnica. La fundamentación de esta proposición se relaciona por un lado con el cambio tecnológico que modifica rápidamente las ocupaciones formales y la creación y desaparición continua de nichos ocupacionales en el sector no integrado. La implementación de módulos flexibles complementarios de educación no formal dirigidos a necesidades específicas de formación profesional que puedan modificarse o discontinuarse fácilmente podrían satisfacer las demandas de formación específica. La participación de las entidades productivas y el aprovechamiento de la experiencia de las instituciones de formación profesional en el diseño e implementación de estos módulos es fundamental.

La educación formal, por lo menos hasta la adolescencia, y/o el dominio

de las habilidades básicas para desempeñarse en el mundo moderno es un derecho de todos y por lo tanto es responsabilidad de la sociedad. Esa educación para la vida incluye una formación básica para el trabajo, ya que éste es una dimensión esencial de aquélla. Esta responsabilidad obviamente no puede ser dejada sólo a alguna organización particular diseñada para otros fines, como es el caso de las empresas productivas.

La educación post-básica incluye típicamente tres tipos de educación. Educación «general» que lleva naturalmente pero no exclusivamente a la educación superior, educación técnica dirigida a ocupaciones de nivel medio en el mercado de trabajo y educación «vocacional» dirigida a ocupaciones manuales calificadas. Esta división está hoy en día en cuestión y tiende a ser reemplazada por diferentes estadios en la educación, los que pueden ser identificados como: uno de educación general, en su acepción de conocimientos generales que pueden ser adaptados a muy distintas circunstancias, seguido por otro de educación de fundamento de conocimientos más específicos, pero que sea lo suficientemente amplio para apoyar un conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos que se aplican a distintos trabajos o campos académicos y, finalmente, uno específico de formación inmediata para el trabajo o campos específicos de la educación superior. Lo importante es conseguir el máximo posible de elección y diversidad reduciendo al mínimo la segmentación<sup>2</sup>. Para ello es esencial desarrollar sistemas menos lineales y paralelos, conseguir una mejor articulación entre núcleos de conocimiento y diversidad de aplicaciones y, al mismo tiempo, efectuar una complementación entre educación formal de media y larga duración con módulos cortos e intermedios de educación no formal y aprendizaje o educación en el trabajo. La flexibilidad curricular y las posibilidades de reingresar en el sistema educativo luego de etapas laborales, integrando así la experiencia laboral es central a esta renovación educativa. Es importante aprovechar las experiencias en este sentido, como por ejemplo, la educación tecnológica de nivel medio, el sistema dual, etc.

Finalmente, una vez más, las particularidades nacionales, regionales y locales y las experiencias de los actores deben ser valoradas y respetadas para que los cambios buscados lleguen a buen término. El intercambio de experiencias y la investigación y reflexión serias puede ayudar mucho en estos procesos.

---

<sup>2</sup> En este aspecto se siguió a *Pathways for learning. Education and training from 16 to 19*. OCDE, Paris, 1989.

---

## ESTUDIOS SOBRE EDUCACIÓN MEDIA Y TÉCNICA

Cariola, Leonor (1991) *«La educación secundaria en el proceso de masificación»* trabajo presentado en el Seminario Desafíos y Perspectivas de Investigación y Políticas en la Década de los Noventa, organizado por la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, Buenos Aires, del 2 al 5 de julio de 1991.

Esta ponencia aborda la problemática del proceso de masificación de la educación secundaria en América Latina. Basándose en el caso chileno, ejemplifica el proceso de deterioro de calidad y pérdida de sentido que puede acompañar a un proceso de masificación de este nivel cuando no se revisan las metas y finalidades de una educación que deja de ser selectiva. Finalmente la autora señala los desafíos a futuro que debe enfrentar la investigación educativa.

de Ibarrola, María (1991) *«Las relaciones y la cooperación entre la enseñanza técnica y profesional de nivel medio y la industria en México.»* UNESCO-OREALC, México, mimeo.

Este trabajo fue realizado para OREALC-UNESCO y fue uno de los documentos de discusión en la Consulta Subregional sobre Nuevos Cometidos de la Educación Técnica y Profesional de Nivel Medio realizada en Santiago de Chile.

El interés central del estudio es identificar y describir desde la perspectiva de la escuela pública, la naturaleza compleja de las relaciones que la educación técnica puede establecer con la industria, enriquecer el enfoque conceptual que permita valorarlas y profundizar en el conocimiento de los obstáculos y tensiones que afectan la potencialidad de las mismas. Se sostiene que existe una imposibilidad estructural de lograr relaciones lineales. Las diferencias entre la naturaleza de la actividad escolar y la laboral y entre las instituciones que las organizan (escuelas y empresas) hacen que estas relaciones no sean unívocas y por ende controlables y previsibles. Se realiza un estudio detallado de dos instituciones de educación técnica y de un grupo de escuelas pertenecientes a éstas y de su relación con el mundo de la producción.

27

Gómez Campo, Victor Manuel (1991) *«Educación académica y educación profesional. Dilemas de equidad, selectividad y calidad»*, trabajo presentado en el Seminario Desafíos y Perspectivas de Investigación y Políticas en la Década de los Noventa, organizado por la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, Buenos Aires, del 2 al 5 de julio de 1991.

Esta ponencia analiza las posibilidades de compatibilizar las demandas contrarias de equidad y selectividad en las modalidades de educación para el trabajo a lo largo de los siguientes temas: 1. el cuestionamiento del falso dilema existente entre la educación de carácter «general» y la educación técnica-profesional; 2. la reconceptualización de este tipo de educación y sus condiciones y requisitos de «calidad»; y 3. las condiciones de diversificación o diferenciación curricular, para el logro de mayor equidad social de oportunidades educativas.

---

Saldaña, Gustavo J. (1990) *La educación técnica en México (Estado del Arte)*. México: Centro de Experimentación para el Desarrollo de la Formación Tecnológica, CEDeFT, Cuadernos de Investigación N° 1.

El trabajo efectúa un estado del arte de la educación técnica en México, sistematizando los análisis e interpretaciones realizados desde diversos enfoques y marcos conceptuales, para desde ahí aproximarse a las constantes y tendencias de la educación técnica. Para ello se examinaron cerca de 50 textos y se los describió según su tipo y características. La información se presenta por períodos (1974-1980, 1981-1983, 1984-1986 y 1987-1989) y por áreas temáticas.

Schiefelbein, Ernesto; De Simone, José y Zeballos, Marta -Comp.- (1991) *Educación técnica y vocacional*. Resúmenes analíticos monotemáticos N°3. Santiago de Chile: UNESCO-REDUC, Sistema Regional de Información.

El texto contiene los resúmenes analíticos de 281 documentos sobre educación técnica y vocacional que examinan múltiples dimensiones de ese tipo de educación. Incluye estudios representativos de la labor desarrollada por los equipos que trabajan en estas áreas en la mayor parte de los países de América Latina.

Testa, Julio (1991) «Una reflexión acerca de las relaciones entre la educación y el empleo: la escuela técnica», en *Boletín del CEIL*, Año XIV, N°20, pp.17-40, Buenos Aires.

28

El propósito del artículo es presentar y poner en discusión algunos aspectos críticos del sistema de educación técnica (CONET), enfatizando la existencia de fuertes dificultades pedagógicas-organizacionales que obstaculizan la posibilidad de realizar transformaciones pedagógicas, curriculares y organizacionales, que permitan adecuar los planes y programas de estudio a los nuevos requerimientos de calificación que plantea el sistema productivo.

Toledo, María Isabel; Klwadenko, Neva; González, Luis Eduardo (1991) «*La Inserción en el ámbito laboral de los jóvenes que obtuvieron la licencia secundaria en escuelas técnico profesionales.*» Programa Interdisciplinario de Investigaciones Educativas, PIIE, Santiago de Chile, mimeo.

Este estudio presenta un análisis cualitativo del proceso de transición entre la educación secundaria técnico-profesional y el mundo del trabajo en Chile. Se basa en las respuestas a un cuestionario de 126 jóvenes que en 1983 estaban en el cuarto año de liceos técnicos de una comuna del área metropolitana de Santiago y que respondieron al cuestionario un año y medio después. Se realiza un análisis de sus trayectorias educativas y ocupacionales y de la opinión de los jóvenes sobre ellas. Las principales preguntas de la investigación fueron: ¿cuál es el vínculo que se establece entre los jóvenes y el establecimiento educacional, una vez que aquellos comienzan su proceso de inserción al mundo del trabajo?, ¿qué percepción tienen los jóvenes sobre la calidad de la educación impartida por los liceos técnico-profesionales?, ¿cómo es la trayectoria ocupacional de los jóvenes y el nivel de empleo en relación con su formación? y ¿qué nivel de participación tienen en el mercado laboral?

---

## Pequeñas empresas y microemprendimientos: empleo, educación y capacitación\*

*María A. Gallart*

El fenómeno de la multiplicación de las unidades productivas de pequeño tamaño, crecientes tanto en número como en capacidad de empleo, señala interrogantes importantes para aquellos interesados en la relación entre empleo, capacitación y educación.

La proporción de la población económicamente activa de los países de la Región que se encuentra empleada en establecimientos pequeños es muy importante; por ejemplo, en un área metropolitana relativamente moderna como la de Buenos Aires, más de la mitad de la fuerza de trabajo se ubica en ese tipo de establecimientos, situación que se repite en otras ciudades latinoamericanas. Sin embargo, los programas de las instituciones de educación técnica y formación profesional tienen por destinatarios mayoritariamente a trabajadores en empresas grandes y medianas, y tienden a diseñar los perfiles de sus egresados pensando en la inserción en empresas del sector integrado.

Si se observan los programas de capacitación llevados a cabo por las empresas, este fenómeno se repite. Los establecimientos grandes y medianos tienen posibilidades de organizar programas de capacitación por sí mismos o agrupados en cámaras. Las unidades pequeñas y micro están menos organizadas y disponen de escasos recursos para capacitar a su personal y empresarios.

La importancia social de esa multitud de pequeños establecimientos para el empleo y la producción de nuestros países no escapa a la preocupación de gobernantes y organismos de asistencia. Es por ello que han surgido muchos programas de apoyo a pequeñas y microempresas, que incluyen como elementos cruciales el crédito y la asistencia técnica, pero que en contados casos brindan formación específica para sus empresarios y trabajadores.

---

\* En: *Boletín Educación y Trabajo*, Año 4, N°1, marzo 1993.

---

Por otro lado, la alta mortalidad de estos emprendimientos y las consecuencias que su fracaso acarrea para empleados y empleadores hacen necesaria una reflexión sobre los factores tanto exógenos como endógenos que inciden en los logros. La capacitación de sus integrantes es uno de ellos.

Por todo lo anterior consideramos importante plantear algunas reflexiones en el presente boletín sobre esta temática del empleo y la capacitación en el sector de las pequeñas empresas y los microemprendimientos.

### **El origen de la extensión de los microemprendimientos y las pequeñas empresas**

30 Si se examina la literatura sobre este tema aparecen dos corrientes muy nítidas que convergen en la actualidad. La primera, basada en un libro innovador de Piore y Sabel<sup>1</sup> que plantea el reemplazo de la producción en serie en grandes fábricas, típica del fordismo, por una producción flexible, la cual permite la fabricación de una gran variedad de productos de alta calidad, y se estructura en conglomerados de empresas de diverso tamaño y, eventualmente, de distintas ramas. La flexibilidad, la adaptación al cambio y el dinamismo tecnológico caracterizan a estos tejidos productivos. La empresa pequeña por su maleabilidad y capacidad adaptativa tiene un rol importante en esta organización. Su estrategia está basada en la rápida adaptación a contextos cambiantes y la calificación de su mano de obra, flexible y polivalente.

La segunda corriente proviene de los estudios realizados en países en desarrollo sobre el crecimiento de un sector de trabajadores que generan su propio empleo, descubriendo nichos de baja productividad pero que permiten su subsistencia y la de sus familias; esta corriente cristaliza en la concepción del sector informal urbano<sup>2</sup>. Se caracteriza por su baja capitalización, su tecnología tradicional, su acceso a mercados marginales y su casi inexistente financiamiento. Se trata entonces de unidades productivas con muy bajas relaciones capital-trabajo y que constituyen un refugio para los excluidos del empleo en el sector moderno.

Al definir la empresa por su tamaño, las empresas pequeñas y los microemprendimientos se sitúan en un continuo que va de un extremo al otro de los tipos señalados anteriormente. Desde empresas pequeñas pero fuertemente capitalizadas, con acceso a tecnologías modernas y mercados renta-

---

<sup>1</sup> Piore, M. y Sabel, C. (1984) *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.

<sup>2</sup> Ver Marcela Cerrutti, "El sector informal urbano: un desafío para la capacitación" en Educación y Trabajo, *Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENEP*, Año 1 N°2, setiembre 1990.

---

bles, a microemprendimientos de subsistencia, de trabajo intensivo, muchas veces subvencionados directa o indirectamente. En el medio se encuentran pequeñas empresas subcontratadas con diversos grados de autonomía y tecnología, y emprendimientos individuales que se sitúan en nichos rentables sirviendo a clientelas de ingresos relativamente altos.

Es obvio que las demandas de capacitación de estos diversos tipos de microempresas presentan marcadas diferencias. Los niveles educativos y el tipo de calificación necesarios varían, si bien en todos los casos resulta indispensable la capacidad de iniciativa, de organización del trabajo, de descubrimiento de clientela y un mínimo de habilidad para el cálculo costo-producto.

### **La dificultad en delimitar el universo de las empresas pequeñas y los microemprendimientos**

La revisión de la literatura muestra también grandes diferencias de un país a otro en cuanto a la consideración de una determinada empresa en la categoría de micro o pequeña. El indicador más común es el número de trabajadores empleados. La CEPAL considera micro a las unidades que tienen hasta 10 empleados, pequeñas hasta 50, y medianas hasta 100. Para el SENAI, en Brasil, la pequeña empresa ocupa hasta 100, la mediana desde 100 hasta 499, y la grande más de 500. Finalmente, en un estudio sobre el Perú<sup>3</sup>, se habla de microempresas de 1 a 4 ocupados, pequeñas de 5 a 19, medianas de 20 a 199 y grandes más de 200. A esta dificultad de delimitar un universo común en términos de personal empleado, se agrega el problema de las diferencias en capital y tecnología que no suelen ser registradas en los datos disponibles.

Para mayor claridad, en el presente artículo consideraremos microemprendimientos aquellos que emplean hasta 5 trabajadores, y pequeñas empresas aquellas en que trabajan más de 5 y hasta 50 personas. No se excluirá del conjunto a los establecimientos con tecnología de punta o mayor capital invertido, pero dichas características serán consideradas para clarificar la heterogeneidad interna del universo de las micro y pequeñas empresas.

### **La heterogeneidad del sector**

Una primera aproximación a este sector muestra en la región un conjunto de unidades muy diversas: desde microemprendimientos refugio de traba-

---

<sup>3</sup> Fernando Villarán, "Reflexiones en torno a la especialización flexible" en B. Caravedo y F. Villarán, *Pequeña empresa y desarrollo moderno*. Lima: PEMTEC-INSOTEC-COMUNIDEC-SASE, 1991.

---

jadores desocupados, que generan ingresos a un nivel de supervivencia, en nichos del mercado dirigidos a consumidores de muy pocos recursos o en redes de subcontratación en las que su poder de negociación es casi nulo, hasta pequeñas empresas que se caracterizan por relaciones estables con el sector integrado, inversión en tecnología e ingresos relativamente altos.

Los emprendimientos varían también en su inserción con respecto a otras organizaciones. Algunos se relacionan con un amplio grupo que los provee de insumos, en un mercado abierto y competitivo, y llegan a una clientela que compra su producto también en el mercado abierto. Otros integran complejas redes, donde su órbita de entrada y de salida se encuentra muy concentrada, siendo prácticamente subcontratadas por organizaciones más grandes de las cuales dependen.

Sin embargo, pese a todas estas diferencias, tienen en común una gran adaptabilidad a diversas circunstancias, lo que las hace competitivas con empresas más grandes, y por ende, una marcada flexibilidad tecnológica (equipos multiuso) y laboral (posibilidad de ampliarse y reducirse según la demanda). Dicha flexibilidad también pasa por la informalidad de su organización pues no están burocratizadas, sus relaciones internas son relativamente personales y los roles ocupacionales hasta cierto punto intercambiables. Como característica negativa comparten un alto grado de vulnerabilidad, ya que existe una alta natalidad pero también una alta mortalidad de microempresas. Si bien esto es válido en términos estadísticos, existe un núcleo de pequeñas y micros que utilizan inteligentemente las características señaladas anteriormente para conseguir una permanencia prolongada aun en épocas de crisis.

Su inserción en los sectores y ramas de la economía muestra una fuerte participación del sector terciario y en particular del comercio, y una no desdenable participación en el sector industrial, en particular en algunas ramas como el calzado, la confección, la industria de la madera y la metalmecánica.

Puede señalarse, finalmente, que el porcentaje del empleo en la pequeña empresa y el microemprendimiento está aumentando. Esto se debe a diversas razones: la redistribución de actividades económicas y el incremento de los servicios, el crecimiento del sector de empresas más chicas, la crisis económica que motivó la desaparición o reducción de tamaño de los grandes establecimientos, la exteriorización de actividades por parte de las grandes empresas tales como los servicios de seguridad, de selección de personal, de mantenimiento y limpieza, la búsqueda de generación de ingresos iniciada por trabajadores desplazados del sector integrado, y las nuevas tecnologías que permiten unidades de poco personal y alta productividad en algunos rubros como la electrónica y la biotecnología.



---

## El apoyo y la capacitación específica para el sector

La gran heterogeneidad de las micro y pequeñas empresas dificulta las políticas de apoyo y capacitación. En general los programas dirigidos al desarrollo de este tipo de emprendimientos apuntan a dos grandes objetivos, no siempre confluyentes: la promoción del empleo y la eficiencia económica.

Dichos programas se basan en acceso al crédito y asistencia técnica. Los más complejos exigen un proyecto de factibilidad que implique un cálculo de costos, posibilidad de insumos y mercado para el producto. La asistencia técnica comprende asesoría tecnológica para compra de equipos y nociones de contabilidad. Eventualmente se plantean mecanismos de cooperación destinados a abaratar costos. Una forma más completa de apoyo incluye la instalación de incubadoras de microempresas. Se trata de lugares donde se concentran microemprendimientos recién iniciados con el fin de brindarles servicios comunes y asistencia, para permitirles despegar en los primeros años, en los que se considera que se produce la mayor mortalidad; luego se independizan, una vez que se consideran suficientemente establecidos.

Por todo lo señalado, es evidente que la relación entre estos diversos tipos de empresas, la educación y la capacitación plantea interrogantes de interés. Desde la enseñanza formal cabe preguntarse en qué medida la educación, tal como existe actualmente, incentiva la creatividad, la capacidad de iniciativa, de organizar grupos y de descubrir nichos empresarios y ocupacionales en la vida real. Esto debería brindarse en toda la educación y en particular en la técnica. En cuanto a la capacitación, en los programas analizados, los contenidos de oficios, de contabilidad, de aspectos legales e impositivos y de organización empresarial constituyen, en general, adaptaciones al contexto de la microempresa de capacitación dirigida a operarios y empresarios de establecimientos más grandes. Además, se piensa fundamentalmente en formar al empresario y no al trabajador dependiente. En los programas más evolucionados se prevé un seguimiento de los emprendimientos, agrupándolos por ramas con problemas similares.

Un aspecto importante a desarrollar es el de la capacitación polivalente para trabajadores en las micro y pequeñas empresas que se insertan en nichos redituables, lo cual permite un cierto desarrollo y continuidad e ingresos por encima del nivel de subsistencia. Resulta difícil que este tipo de emprendimientos puedan encarar dicha tarea individualmente; por consiguiente son bienvenidas las iniciativas de las instituciones de formación profesional o de las asociaciones de empresas que se formen para este fin.

Algunos de los programas instrumentados en la región para la micro y pequeña empresa serán presentados en las páginas siguientes. Cabe agregar que la investigación de las condiciones necesarias para la continuidad y cre-

---

cimiento de estos establecimientos y el estudio de sus necesidades, en términos de educación y capacitación destinadas a sus empresarios y empleados, sería muy útil para el empleo y el sistema productivo de nuestros países.

### **PROGRAMAS DE ACCIÓN VINCULADOS A LAS PEQUEÑAS Y MICROEMPRESAS**

*ARGENTINA. Programa de microempresas del Instituto Provincial de Empleo de la provincia de Buenos Aires.*

El Programa Provincial de Microempresas tiene por objetivo desarrollar acciones destinadas a la creación y consolidación de pequeñas unidades de producción y servicios en todo el territorio provincial. Se basa en el reconocimiento de que las microempresas tienen un lugar significativo en la estructura productiva provincial, tanto por el número de establecimientos que pertenecen a este segmento, como por el personal que ocupan y por su contribución al desarrollo local.

Para ello, realiza acciones destinadas a facilitar el acceso al crédito mediante una línea acordada con el Banco de la Provincia de Buenos Aires. Persigue asimismo otros fines: responder a las necesidades de capacitación y asistencia técnica respecto al conjunto de factores que configuran una eficiente gestión (que son casi desconocidos por el microempresario); promover la constitución de canales de comercialización y favorecer formas de asociación transitoria para acceder a mercados más amplios; y consensuar acciones conjuntas con entidades técnicas, cámaras empresarias, fundaciones, centros de capacitación y otros organismos de la comunidad.

El programa opera a través de una Unidad Coordinadora Provincial, integrada por el Ministro de la Producción y representantes del Instituto Provincial del Empleo y de la Secretaría Ejecutiva del Consejo de la Mujer. A su vez, la Unidad Provincial de Ejecución tiene a su cargo, entre otras acciones, la tarea de convenir con los municipios la instrumentación territorial del programa, atendiendo a sus características y necesidades regionales.

Las microempresas abarcadas por el programa actúan en una amplia gama de actividades, desde las «cerebro-intensivas» en el área de la electrónica y la computación, hasta las «artesanales» como los servicios mecánicos y la fabricación de objetos tradicionales. En cuanto a su estructura, se distinguen las unipersonales, y las de carácter asociativo donde la gestión, el capital y los beneficios corresponden a quienes trabajan en ellas.

*BRASIL. Programa de Formación de Microempresarios del SENAI de San Pablo.*

A fin de contribuir a la solución de los graves problemas de desempleo e incentivar el surgimiento de nuevos líderes empresariales, el SENAI-SP desarrolla este programa con apoyo de entidades públicas y privadas.

---

Tiene por objetivo despertar y estimular actitudes, conocimientos, habilidades y valores empresariales en personas que poseen potencial, interés y decisión para emprender actividades productivas que contribuyan a atenuar los difíciles problemas económicos y sociales que el país enfrenta en su desarrollo. Con ello se espera optimizar los resultados económicos y físicos de la empresa, alcanzando los objetivos que estas prevén, y lograr que los futuros microempresarios estén al tanto de sus derechos y obligaciones ante la sociedad.

La propuesta parte del supuesto de que los problemas enfrentados por el microempresario son múltiples, destacándose la deficiencia de informaciones y conocimientos para conducir una empresa. Por esto, el objetivo principal del programa propuesto está centrado en calificarlos como gerentes, directores y administradores. Para ello se propone un sistema de formación basado en series modulares, diseñadas sobre la base del análisis de las tareas y funciones que realizan los directores (dueños) o gerentes de micro, pequeñas y medianas empresas.

Su estructura didáctica horizontal (secuencia de módulos) permite al participante una formación integral para cumplir la función gerencial. Con relación a la estructura didáctica vertical, cada módulo tiene sus propios objetivos de aprendizaje, constituyendo cursos a los que se puede asistir en forma independiente. Así, en un primer bloque se estudia la organización industrial brasileña y la realidad de las micro, pequeñas y medianas empresas. En un segundo bloque se abordan las prácticas de administración y gerencia, con unidades sobre estudio de mercado, administración de la producción y tecnología, administración contable y financiera, y administración de recursos humanos. El tercer bloque aborda las políticas y servicios de apoyo a las microempresas, con unidades sobre el estatuto de la microempresa, y sobre la actuación de las entidades de apoyo a las mismas.

Esta estructura curricular tiene por finalidad, en primer lugar dar a los participantes condiciones para elaborar un plan de negocios, y en segundo, orientar a los mismos participantes respecto a la creación y formalización de una microempresa.

35

*BRASIL. Fundação para o Desenvolvimento das Atividades Econômicas Familiares (FUNDEF) de San Pablo*

FUNDEF ofrece programas de apoyo a la enorme masa de población que se desempeña como empresarios informales y muy pequeños, con el fin de ayudarlos a aumentar sus ingresos y enseñarles a administrar correctamente su negocio, auxiliándolos en la planificación y organización del mismo, para alcanzar un mejor funcionamiento.

Para ello se realizan diversas acciones, tales como: a) proveer crédito para capital de giro; b) ofrecer cursos sobre contabilidad y administración; c) brindar asesoría permanente acerca de los diversos problemas propios del sector; d) ayudar en la formación de grupos de compra con el fin de abaratar costos.

---

Los cursos presentan la modalidad de seminarios sobre distintos temas; por ejemplo: cómo convertirse en un buen empresario, proyecto para crear un negocio, plan de negocios, administración y planificación de compras, ventas, contabilidad básica, costos, y otros tópicos similares.

*COLOMBIA. Inversiones y Servicios para el Desarrollo (SERFINDES S.A.)*

SERFINDES es una sociedad anónima cuyo objetivo principal consiste en realizar inversiones de capital de riesgo en proyectos que impulsen el desarrollo de micro, pequeñas y medianas empresas de la economía popular. Fue constituida en octubre de 1991 por cinco organizaciones, y cuenta con soporte de asistencia técnica de la SIDI, de la OIT y de la Corporación Financiera Holandesa para el Desarrollo-FMO.

Su misión es actuar como instrumento financiero para complementar y potenciar los servicios de crédito, organización, capacitación y asistencia técnica que las ONG colombianas socias, así como otras entidades públicas y privadas del país, ofrecen actualmente para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas.

La Sociedad participa con aportes de capital en la creación o fortalecimiento de medianas o pequeñas empresas y comparte el riesgo y la gestión de las mismas, hasta el momento en que ellas se consolidan y alcanzan sus objetivos de desarrollo.

36

La inversión se destina a emprendimientos de dos tipos: empresas que, además de ofrecer un potencial desde la perspectiva de la rentabilidad de la inversión, produzcan un efecto consolidador y dinamizador de sectores de la microempresa informal o de la economía campesina; empresas que, aunque no presenten el mismo potencial de encadenamiento de las anteriores, revistan importancia social por otras razones, tales como su capacidad de generar empleo e ingresos en regiones marginales o grupos sociales vulnerables, o capacidad para aprovechar potencial empresarial de profesionales o técnicos desplazados del empleo por efectos de la reconversión industrial.

Entre otros, están en marcha los siguientes proyectos: producción de juguetes didácticos en madera, producción de jugos, concentrados y pulpa de frutas, producción descentralizada y comercialización de ropa de trabajo, y producción y comercialización de un folleto utilizado como material didáctico en la campaña gubernamental de salud preventiva denominada «Supervivir».

*COLOMBIA. Corporación Fondo de Apoyo de Empresas Asociativas (CORFAS)*

CORFAS es una entidad privada sin fines de lucro, auxiliar del cooperativismo colombiano, la cual proporciona crédito y asistencia técnica socioempresarial a micro y pequeños empresarios urbanos y a pequeños productores rurales de escasos recursos, que tienen muy limitado acceso al crédito convencional y a los demás servicios de apoyo.

---

Sus miembros son: la Embajada de Holanda, la Asociación de Apoyo a la Empresa de Autogestión, el Centro de Investigación y Educación Popular, CINEP y la Fundación PARTICIPAR.

El principal instrumento de garantía y de acompañamiento a los grupos que se apoyan en CORFAS es la asistencia técnica socioempresarial. Esta asistencia consiste en asesoramiento en los aspectos administrativo, financiero, organizativo, productivo y de mercado; se trata de una asesoría participativa desde el estudio de factibilidad hasta la puesta en marcha, dado que se orienta hacia metas de plena autogestión.

CORFAS impulsa diversas actividades y asociaciones, generalmente en cooperación con programas y entidades estatales. En el ámbito rural se estimulan áreas de economía campesina, proyectos de desarrollo regional, de pesca artesanal y de recuperación y protección de recursos naturales. En actividades urbanas, interviene en el área de microempresas en dos programas básicos: el de trabajadores independientes y micronegociantes, y el de microempresas desarrollables; otra de las áreas es la de abastecimiento de bienes básicos. El Programa Mujer se destina a grupos de mujeres en condiciones de crear nuevas microempresas o realizar actividades productivas.

La característica fundamental de CORFAS es la de suministrar crédito conjuntamente con asistencia técnica a los grupos objetivo que, como se señaló al comienzo, son los micro o pequeños empresarios y productores que presentan dificultad para acceder al crédito convencional y a los servicios de apoyo. CORFAS ha logrado reconocido prestigio y capacidad técnica al servicio del progreso social, y constituye una alternativa de interlocución entre la sociedad civil y el Estado en la gestión del desarrollo autónomo de los sectores populares.

37

#### *MEXICO. Programa de Capacitación para Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (CIMO)*

La Dirección General de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México lleva a cabo desde 1984 el Programa de Capacitación Industrial de Mano de Obra (CIMO). El mismo se desenvuelve a través de 27 unidades de promoción de la capacitación distribuidas en el país, y sus beneficios alcanzaron a más de 50.000 empresas y 120.000 personas.

El Programa CIMO ofrece el aporte más rico e innovador de las últimas décadas en el campo de la capacitación. Cambia al trabajador individual por la empresa como objeto central de la capacitación; define a ésta en un contexto más amplio al incorporarla como un elemento de la consultoría integral a las unidades productivas; basa su accionar a partir de la demanda de las empresas y no a través de programas cerrados y rígidos; moviliza los recursos de capacitación existentes y los convoca a ajustarlos a los requerimientos de las empresas.

Hay tres elementos que deben ser destacados como importantes logros del Programa CIMO:

1 - Una nueva concepción de la capacitación, siendo el aporte fundamental en esta materia el entender dicha capacitación como un elemento de transferencia tecnológica. Para el Programa CIMO la capacitación es un elemento sustantivo (pero sólo un elemento más) del proceso por el cual los establecimientos y los trabajadores reciben un cúmulo de conocimientos científicos y tecnológicos vinculados con sus procesos productivos. De esta forma se busca articular a la capacitación en el proceso de asistencia y asesoría integral que procura la modernización de las empresas.

Se entiende así que la formación y desarrollo de recursos humanos no pueden darse aisladamente de su participación en un paquete de transferencia de tecnologías: de trabajo, de producción, de adaptación e innovación. La cristalización de estas afirmaciones se encuentra en el hecho de que, si bien el programa comenzó focalizado en torno a la capacitación, al ir avanzando se fue convirtiendo en un programa de consultoría integral a las empresas, que giraba alrededor de la transferencia de conocimientos, tecnologías, calificaciones ocupacionales, culturas de producción y trabajo, de gestión y administración.

2 - Una modificación de la población objeto del programa, en la medida en que se dejan de concebir los programas de capacitación en torno a la determinación de las necesidades de los trabajadores individuales, para reconocer a la empresa como la unidad básica hacia la que se destina la atención.

Desde el CIMO se comprendió que no siempre la capacitación de los trabajadores era la primera prioridad de las empresas, que las necesidades de actualización, especialización y formación debían concebirse en términos de la gestión global de las unidades productivas, y que no sólo los trabajadores necesitaban ser comprendidos por los programas de capacitación: también los propios empresarios y gerentes.

Así, el Programa CIMO contextualizó la capacitación de los trabajadores en un espacio de atención integral a los requerimientos de las empresas.

3 - Una redefinición del foco de atención para la formulación de las acciones. El Programa CIMO trató de movilizar los recursos capacitadores del país a partir de las demandas formuladas por las empresas, y no por la oferta existente; esto es, convocó a los agentes capacitadores (individuales e institucionales) a diseñar cursos y programas a la medida de las necesidades que se iban detectando. En definitiva, el Programa CIMO exige a los proveedores de servicios de capacitación concebir y diseñar las acciones en función de las necesidades específicas de las empresas, en términos de sus prioridades, y adecuarlas a los tamaños, la región, la rama, la ubicación en los procesos y/o encadenamientos productivos, y demás requerimientos. (Tomado de *Revista CINTERFOR*, n°12, agosto 1992)

*PERU. Consorcio de organismos no gubernamentales que apoyan a la pequeña y microempresa (COPEME)*

Junto al surgimiento en el Perú de una multitud de micro y pequeñas empresas se han formado instituciones públicas y privadas dedicadas a brindar diver-

---

los apoyos al sector, lo que dio lugar a la dispersión y duplicación de esfuerzos y a cierta ineficacia en la cooperación. Para superar esta situación, se promovió la constitución en 1990 de un Consorcio de 22 ONG que apoyan a la pequeña y micro empresa: COPEME.

Los objetivos generales del COPEME son: a) promover y coordinar el intercambio de información y experiencias entre los miembros; b) gestionar y apoyar la obtención de recursos para la promoción de la micro y pequeña empresa; c) canalizar y elaborar propuestas de política económica que favorezcan su desarrollo; d) difundir investigaciones y trabajos sobre las mismas; e) brindar servicios a los miembros del Consorcio.

Las ONG miembros del COPEME cubren los siguientes servicios destinados a las micro y pequeñas empresas: a) financiamiento, como crédito directo o como fondos de garantía; b) capacitación: gestión empresarial, financiera, contable, comercial y técnico productiva; c) comercialización en el mercado interno y externo; d) fortalecimiento organizativo, atendiendo a asociaciones empresariales, gremios especializados y grupos de eficiencia; e) asistencia técnica mediante asesoría directa en planta o consultas periódicas; f) investigación sobre los diversos aspectos relacionados con la micro y pequeña empresa; g) información.

Con respecto específicamente a la capacitación, el 86 por ciento de las ONG del Consorcio ofrecen calificación, siendo cinco los rubros principales: a) contabilidad: estructura de costos, determinación de precios, presupuesto, y defensa contra la inflación; b) financiamiento: fuentes disponibles, condiciones del crédito y su mejor utilización; c) técnico-productivo: procesos de producción y uso adecuado de maquinarias y equipos; d) gestión empresarial: nociones de administración, manejo de stocks, remuneraciones, personal; e) mercados internos y externos: nociones de marketing, publicidad, diseño de productos.

39

*PERU. Pequeña Empresa, Tecnología y Sociedad, Centro de Información, Investigación y Apoyo (PEMTEC)*

PEMTEC se orienta a brindar apoyo a sectores y grupos económicamente autosostenibles o con potencialidad de serlo, planteando nuevas formas de organización, que hagan más competitiva y eficiente a la pequeña empresa.

A tal fin implementa diversas líneas de acción, como ser:

a) Coordinación interinstitucional, fomentando la cooperación entre instituciones y empresas.

b) Grupos de eficiencia: esta actividad representa una nueva metodología de promoción al sector y consiste en trabajar con grupos de pequeños y micro empresarios de actividades afines, con el objeto de lograr economías de escala, reducción de costos y niveles adecuados de competitividad.

c) Información: PEMTEC sistematiza y difunde información especializada en pequeña y microempresa, para permitir la toma de decisiones y la eficiente gestión. Se brinda información sobre mercados, expertos en pequeña em-

---

presa, proyectos de inversión, instituciones de apoyo a la pequeña empresa, empresas en general.

d) Apoyo: a este fin se brindan servicios de consultoría, y se realizan inversiones en empresas que desarrollan actividades afines con el trabajo de la Institución.

*PERU. Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo (DESCO)*

DESCO es una organización no gubernamental cuya preocupación se centra en el desarrollo de las personas y grupos menos favorecidos.

Entre sus objetivos se cuentan: llevar a cabo programas de promoción social; investigar la realidad socioeconómica del Perú; estudiar, promover y asesorar proyectos de desarrollo socioeconómico que contribuyan a la transformación de las estructuras; promover y asesorar la organización y desarrollo de grupos y comunidades de base; difundir, en beneficio de estos grupos, las investigaciones realizadas por la Institución y cualquier otro conocimiento; prestar servicios técnicos, contables, legales, económicos, de gestión administrativa que requieran los grupos o programas de desarrollo a cargo de la Institución.

Entre las tareas de promoción que implementa, se pueden mencionar las siguientes: proyecto de «Capacitación y organización de trabajadores de microempresas del sector urbano informal de Lima: tecnología e innovación», proyecto de «Apoyo a la gestión y organización de microempresarios en Lima Metropolitana», un programa laboral y un programa de gestión y planificación popular en el Cono Sur de Lima Metropolitana.

Asimismo, la división de investigaciones de DESCO lleva adelante proyectos en temáticas tales como violencia política, violencia urbana y narcotráfico, Estado, partidos políticos, políticas económicas, y otras. Estas investigaciones son dadas a conocer a través de publicaciones editadas por la misma Institución.



---

## Los estudios de seguimiento de egresados\*

*María A. Gallart*

*Rodolfo Bertoncello*

Comprender los mecanismos que rigen las relaciones entre educación, formación y empleo en nuestras sociedades ha sido un desafío permanente para investigadores y ejecutores, a cuyo fin se han implementado diversas formas de evaluación de la enseñanza.

Las particulares condiciones del contexto actual han incrementado esta necesidad. Los sistemas educativos enfrentan el desafío de mantener su relevancia social en el marco de su masificación y complejización, ante el requerimiento de mantener el nivel de calidad de los conocimientos impartidos, y de brindar las competencias indispensables para desempeñarse en el mundo del trabajo. Al mismo tiempo, la crisis económica y los programas de ajuste imponen serias limitaciones financieras, que exigen maximizar la eficiencia de los gastos sociales, entre los que se incluyen la educación y formación para el trabajo.

41

Asimismo, los cambios que se están procesando en los mercados laborales llevan al cuestionamiento de los perfiles de capacitación tradicionales, dificultando su planificación, y requiriendo observar la inserción efectiva de los egresados para reconocer la eficiencia de la formación impartida.

También los cambios tecnológicos plantean la necesidad de brindar nuevas competencias a quienes ocuparán los puestos que ofrece el mercado formal. En este sentido, adquieren relevancia la polivalencia, más relacionada con la formación general que con la capacitación para puestos específicos, la adaptabilidad a diversos contextos, y las actitudes positivas frente al trabajo.

Por otra parte, la constatación de que una alta proporción de trabajadores se insertará en mercados informales suscita el desafío de una formación múltiple, que brinde herramientas para desenvolverse en contextos donde no

---

\* En: *Boletín Educación y Trabajo*, Año 4, N°2, septiembre 1993.

---

existe definición unívoca de puestos de trabajo, y donde la capacidad de adaptación y de decisión son más importantes que el logro de competencias específicas.

Por último, aunque no menos importante, el creciente desempleo, particularmente entre los jóvenes, plantea interrogantes acerca de las estrategias que colaboren con su ingreso al mercado de trabajo en las mejores condiciones posibles.

En este contexto, los interrogantes sobre la mejor forma de articular educación y formación para satisfacer las necesidades de los egresados y de desarrollo del país, ocupan un lugar destacado. Y junto a ello, se plantea la pregunta acerca de los instrumentos disponibles para investigar y evaluar esta relación entre educación, capacitación y trabajo.

Los estudios de planificación de Recursos Humanos, muy en boga en los años sesenta y setenta, pretendían determinar las necesidades de educación y satisfacerlas, a través de proyecciones de la oferta educativa y de previsiones de la demanda cuantitativa del sector productivo en categorías de calificación específica, de acuerdo con supuestos de desarrollo económico en las distintas ramas de la economía. Habiendo pasado varias décadas desde la realización de dichos estudios, sus pronósticos no se han cumplido.

42 La demanda social por educación forzó la oferta educativa más allá de lo previsto, sobre todo en los niveles superiores del sistema educativo. Las crisis económicas y las profundas modificaciones del sistema productivo, en particular el cambio tecnológico, la globalización de la economía y, en las sociedades latinoamericanas, el crecimiento del sector informal, mostraron las inconsistencias de los supuestos en que se basaban dichos estudios. Más aun, la sustituibilidad entre distintos tipos de formación para los mismos puestos de trabajo cuestionó el presupuesto de que existiría una perfecta adecuación entre las especialidades de los egresados, tanto de la educación formal como de la formación profesional, y las calificaciones solicitadas por el mercado de trabajo.

Los estudios de tasa de retorno a la educación, que suponen dicha sustituibilidad, si bien permiten descubrir los incentivos para seguir estudiando o elegir determinadas carreras, parten de un supuesto de retroalimentación del mercado educativo que no parece cumplirse en el contexto latinoamericano. Dicha hipótesis plantea que si un nivel educativo o carrera no tiene un retorno conveniente en relación a la inversión individual o social, no existirá demanda por esa educación. En los hechos, la complejidad del fenómeno, debida tanto a la demanda social por educación como a la intervención de decisiones políticas sobre la provisión de escuelas, unida a la demora normal en apreciar los efectos de la educación recibida, parecen contradecir el supuesto señalado.

Otro instrumento que parece útil para el análisis de la relación entre educación, formación y empleo, es el seguimiento de egresados. Los estudios que implementan dicho seguimiento, también llamados de inserción profesional, se vienen realizando desde hace tiempo. Permiten observar en la vida real, las inserciones y carreras profesionales de los egresados de los distintos programas, así como la articulación en el tiempo entre educación formal, capacitación y aprendizaje en el trabajo. Esto los convierte en instrumentos muy eficaces para el contexto actual.

Por esta razón dedicamos este artículo a caracterizarlos, y a bosquejar, dentro de la temática en cuestión, algunos trabajos significativos realizados sobre la base de esta metodología.

Al presentar los estudios que llama de inserción profesional, Jean Lamoure<sup>1</sup> afirma que parten de recoger informaciones entre exalumnos acerca de su situación profesional, de las condiciones de su entrada a la vida activa, y su experiencia en situaciones de desempleo o subempleo. Esta información brinda elementos para entender las condiciones en que se da el paso de los alumnos del mundo de la escuela al mundo del trabajo; por lo tanto, abarcan un período de observación relativamente prolongado.

Según la forma en que abordan a los individuos, se pueden caracterizar dos grandes grupos de este tipo de investigaciones:

Los primeros (follow-up studies) se centran en el momento de la transición entre la escuela y el mundo del trabajo. Interrogan a los individuos cuando aún están en la escuela, volviéndolos a entrevistar cuando ya se encuentran insertos en el mercado ocupacional, lo que permite comparar expectativas con realidades.

Los segundos (tracer studies) interrogan a los individuos que ya salieron de la escuela, es decir que se entrevista a quienes ya han desarrollado una carrera ocupacional. Se los ubica en su empleo o en su domicilio, y se les indaga acerca de sus trayectorias educativa y ocupacional.

Esta clasificación, sin embargo, no es excluyente. Hay estudios que participan de ambas formas, enfatizando en una u otra según sus objetivos, sus plazos, y sus posibilidades financieras. Muchas veces estos análisis son complementados con otros sobre las transformaciones del sistema productivo y del mercado de trabajo, los cuales permiten ubicar sus resultados en un contexto más amplio.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Jean Lamoure, *Les études d'insertion professionnelle. Manuel d'autoformation*. París: IIEP-UNESCO, 1992. En este artículo presentamos, entre otros, algunos de los contenidos de este excelente trabajo.

<sup>2</sup> Los estudios realizados por el SENAI sobre demanda local de trabajadores calificados por parte del sistema productivo, tanto a través de datos secundarios como de encuestas a empleadores, son un ejemplo interesante.

---

Al iniciar un estudio de seguimiento deben tomarse algunas decisiones que, obviamente, limitan sus posibilidades, por lo que es menester que sean consideradas cuidadosamente. Entre ellas se cuentan:

1) La población a cubrir, que dependerá del objetivo del estudio, y también del presupuesto disponible. Puede abarcar a todos los egresados, a los egresados en tal o cual especialidad, a los realmente diplomados, etc.

2) La identificación de los encuestados: se refiere a las condiciones que posibilitan conocer cuáles serán los posibles individuos a entrevistar, por ejemplo los inscriptos para un examen, o los egresados de un determinado año o especialidad.

3) El período de referencia, es decir el período sobre el cual se interrogará y recogerá información.

4) El modo de recolección: es la forma que toma la encuesta. La misma depende fundamentalmente del nivel de instrucción de los encuestados, y del sistema de comunicación de cada país (correo, teléfono, personal). Puede tratarse de entrevistas personales relativamente abiertas, entrevistas sobre cuestionarios cerrados o envío por correo de cuestionarios.

5) La forma de llegar al encuestado: se refiere a cuestiones tales como la consigna elegida y el lugar en que se realiza la encuesta; en general se efectúan en el domicilio o el lugar de trabajo del encuestado.

44 Para que el estudio cumpla con las condiciones mínimas de idoneidad y brinde información relevante para la toma de decisiones, es necesario considerar cuidadosamente los siguientes pasos:

a) La definición de los objetivos de la investigación, lo cual comprende la interpretación de las demandas que llevan a su realización, su traducción en objetivos y problemáticas, y la elaboración de las hipótesis que respondan a estas problemáticas.

b) La definición y construcción de la muestra, lo que marcará el alcance de los resultados. Se recomienda particularmente el asesoramiento estadístico cuando se pretende representatividad.

c) La construcción de la encuesta. De acuerdo con los objetivos y con la información ya obtenida, se pueden elegir diversos tipos de cuestionarios con distintos grados de estructuración.

d) Las etapas y el cronograma de la realización de la encuesta, ejecución de la encuesta piloto, reclutamiento de encuestadores, codificación y supervisión, entre otros requisitos similares.

e) El análisis de los resultados, su tabulación e interpretación.

De la seriedad y coherencia entre los pasos mencionados dependerá la validez de los resultados obtenidos.

Algunos estudios realizados en el contexto latinoamericano permiten ejemplificar lo señalado anteriormente. Entre otros, el SENAI de San Pablo,

---

Brasil, ha implementado un «Sistema de Acompanhamento Permanente dos Egressos-SAPES», que tiene por objetivo evaluar a los egresados de sus cursos, y su desempeño en el mercado de trabajo. Se trata de un sistema continuo y sistemático de seguimiento de sus exalumnos, a través de cuestionarios en diversos momentos de su vida profesional.

El SENAI también lleva a cabo de manera sistemática distintas investigaciones para evaluar los cursos que ofrece. Consisten en diversas consultas entre los involucrados, sean docentes, empresarios, o egresados del curso, a quienes se encuesta respecto a su situación actual en el mercado laboral, y a la evolución profesional de los egresados.

Otro estudio, implementado hace algunos años en la Argentina, se inició con una observación sistemática de escuelas técnicas en una aproximación cualitativa e institucional, con el objetivo de tipificar distintas clases de «curriculum real»; a continuación se encuestó a una muestra de egresados de dichas escuelas con algunos años de experiencia en el mundo del trabajo, indagando sobre sus carreras educativas y ocupacionales, y sobre la utilidad de los conocimientos adquiridos. El análisis permitió sacar conclusiones sobre el rol de la educación técnica para la movilidad social, y sobre la utilidad de la formación tecnológica general y la educación vocacional específica en la educación técnica.<sup>3</sup>

Tras exponer las cuestiones más generales, podemos complejizar el modelo de estudios de inserción ocupacional presentado, planteando perspectivas para la investigación futura sobre esta temática en la Región. Por las características de la situación actual descritas en la iniciación de este artículo, el desafío para la investigación en el área de educación y trabajo se centra en el análisis de la relación entre el sistema educativo y la estructura ocupacional, tomando en consideración la perspectiva de los actores implicados.

Esta propuesta lleva implícito el intento por superar el mero análisis ocupacional de un grupo o familia de ocupaciones, o de un determinado programa educativo (vocacional o de capacitación). La alternativa es situarse en el marco más amplio de la inserción del trabajador en dichas ocupaciones, tomando en cuenta tanto las consecuencias que pueden tener esas actividades educativas en su carrera posterior (educativa y ocupacional), como las limitaciones que su origen social o historia personal imponen al acceso a las diferentes oportunidades educativas y ocupacionales. De este modo se pretende, asimismo, prestar especial atención a los cambios que se operan en las

---

<sup>3</sup> María Antonia Gallart (1985) *La racionalidad educativa y la racionalidad productiva: las escuelas técnicas y el mundo del trabajo*. Buenos Aires: CENEP. María Antonia Gallart (1987) *Las escuelas técnicas y el mundo del trabajo: la carrera de los egresados*. Buenos Aires: CENEP.

---

estructuras socio-económicas, como producto de la crisis actual que sufren los países de la Región.

Con respecto a la metodología, lo importante en la búsqueda de respuestas a un problema concreto, es ubicarse alternativamente en la perspectiva de los actores involucrados, y en la del contexto social más global en el cual se inscribe dicho problema. Esto es posible a través de la articulación y complementación de diversas estrategias metodológicas, tanto cualitativas como cuantitativas, y de la integración de diversos niveles de análisis, tales como el de la economía global, el nivel local de la ciudad o departamento, el de las instituciones, y el individual de los encuestados.

Es en este marco metodológico en el que los estudios de inserción ocupacional muestran todo su potencial como instrumentos de análisis, pues permiten recuperar las estrategias individuales en el marco del contexto social en el que las mismas se implementaron.

Las investigaciones en cuestión resultan de utilidad en distintos ámbitos. Entre sus potenciales usuarios se encuentran los gestores de la educación, en tanto brindan información respecto a la asignación más eficiente de recursos, al tiempo que indican la performance externa de los sistemas educativos y de sus establecimientos. Asimismo, permiten priorizar uno u otro tipo de educación, o evaluar determinados programas de formación, siempre según el desempeño de sus egresados.

46

También son útiles para los pedagogos, en tanto brindan datos valiosos sobre los tipos de formación que llevan a tal o cual desempeño en el mercado laboral. Al mismo tiempo, ofrecen elementos para evaluar la pertinencia de la formación que han impartido, a partir de la capacidad de responder a las demandas concretas del mercado (lo que es reflejado por la inserción de sus egresados). Logran así que la realimentación alcance a los programas educativos y a las reformas curriculares.

Por todo lo anterior consideramos que es válido reafirmar la vigencia de los estudios de seguimiento de egresados y, a fines ilustrativos, reseñar a continuación algunos de ellos, pensando que pueden ser de utilidad para quienes desean iniciarse en este camino.

---

## ESTUDIOS REALIZADOS EN BASE A SEGUIMIENTOS DE EGRESADOS

Demajorovic, Jacques y Solange Crepaldi (1989) *Técnico em mecânica: avaliação do CQP-IV e do desempenho dos ex-alunos*. São Paulo: SENAI.

Se trata de una investigación cuyo propósito es evaluar la estructura y funcionamiento del curso de calificación profesional que forma técnicos industriales de nivel medio, y el desempeño de sus egresados, con el fin de detectar posibles deficiencias.

La evaluación se realizó desde tres perspectivas: la del docente, la del exalumno, y la del supervisor o jefe inmediato del alumno en la empresa donde realiza su pasantía. Para obtener las informaciones necesarias se utilizaron diversos instrumentos de recolección, definiéndose en todos los casos muestras representativas.

Los docentes y los supervisores fueron consultados mediante un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, que permitieron indagar sobre contenido y carga horaria de las disciplinas ofrecidas, material didáctico, aplicabilidad para el desempeño de tareas, y desempeño del alumno en las pasantías.

A los exalumnos se los abordó a través de un cuestionario enviado por correo, con preguntas cerradas acerca de su situación profesional y escolar anterior, los motivos que los llevaron a realizar el curso, y su situación luego de terminado el mismo. Una última sección permitía que el alumno evaluase el curso en cuanto a su calidad y pertinencia para su desempeño profesional.

El análisis de estas informaciones permitió caracterizar los perfiles de los informantes, y las opiniones sobre las materias, el material didáctico, la pasantía, las tareas efectuadas, y la clientela que asiste al curso.

47

Franco, María Laura Barbosa (1990) *Seguimiento de egresados de la enseñanza técnica industrial*. San Pablo: PUC/SP y Fundación Carlos Chagas.

Se trata de una investigación que abarcó información brindada por 550 egresados entre 1985 y 1988 del curso técnico de la escuela técnica federal de Campos, en Río de Janeiro.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario dividido en tres bloques informativos. El primero indaga sobre los datos de identificación del egresado y su origen social; el segundo se centra en su situación ocupacional, incluyendo trayectoria y dificultades, y en el grado de satisfacción o insatisfacción con el trabajo actual; y el tercero se ocupa del conjunto de representaciones sociales que el egresado elabora en relación a la escuela, al mercado de trabajo y a la sociedad como un todo, y de sus expectativas y aspiraciones.

(Para mayores detalles, ver reseña en Boletín 2, 1, marzo 1991)

---

Gallart, María Antonia (1985) *La racionalidad educativa y la racionalidad productiva: las escuelas técnicas y el mundo del trabajo*. Buenos Aires: CENEP.

Gallart, María Antonia (1987) *Las escuelas técnicas y el mundo del trabajo: la carrera de los egresados*. Buenos Aires: CENEP.

Estas publicaciones presentan una investigación que se realizó en Buenos Aires entre 1984 y 1986, consistente en un estudio cualitativo y en profundidad de quince escuelas técnicas, focalizado en la relación entre la escuela técnica y el mundo del trabajo, más específicamente en el rol de la tecnología en el curriculum de la educación técnica. La primera parte se dedicó a analizar el curriculum real de escuelas de distintas especialidades y su articulación con las empresas. En la segunda etapa se realizó un seguimiento de una muestra representativa de los egresados de las distintas especialidades, aproximadamente diez años después de haber finalizado sus estudios técnicos.

Se entrevistaron cuatrocientos egresados de las especialidades de Mecánica, Electrónica, Construcciones y Automotores, especialidades referidas a distintas tecnologías productivas. Se aplicó una entrevista semiestructurada con preguntas de respuestas abiertas y cerradas que comprendía cuatro bloques: a) historia educativa; b) historia ocupacional; c) historia familiar y d) evaluación de la educación técnica (preguntas de opinión).

Se observó entre los egresados de la educación media técnica su tendencia a cursar estudios superiores, su movilidad ocupacional, su inserción laboral actual y, en términos generales, su perfil educativo y ocupacional. Se analizó asimismo la aplicación de conocimientos técnicos a la ocupación desempeñada.

Montoya, Luis; Juan Samaniego; Mario Cifuentes; Fabiola Cushincóndor y Eduardo Granja (1990) *Seguimiento de graduados de colegios técnicos*. Quito: Instituto de Investigaciones Socioeconómicas y Tecnológicas, Centro de Investigaciones Educativas y Culturales.

Esta investigación, iniciada en enero de 1989, consiste en un seguimiento de graduados de los colegios técnicos agropecuarios e industriales del Ecuador. Su objetivo es establecer las causas económicas y de formación académica que inciden en el hecho de que la gran mayoría de los graduados de dichas especialidades opten por proseguir estudios universitarios y, por lo tanto, no se integren al mundo laboral para el cual fueron formados como técnicos medios.

El análisis utiliza tanto datos secundarios como datos provenientes de una encuesta a graduados seleccionados en una muestra nacional de colegios técnicos.

(Reseñado en Boletín 1, 2, setiembre 1990)



El sistema tiene por objetivo evaluar el desempeño en el mercado de trabajo de los egresados de los cursos de formación profesional del SENAI.

Se trata de un sistema continuo de seguimiento de exalumnos, a través de cuestionarios implementados en diversas etapas de su vida profesional. El seguimiento comienza en el momento en que los alumnos están por terminar los cursos y graduarse; en esa oportunidad se releva información demográfica y socio-económica sobre dichos alumnos.

Al año de haber egresado, se contacta por correo a una muestra representativa del grupo original, en la que se asegura la inclusión de representantes de todas las orientaciones o áreas ocupacionales. Este relevamiento se repite el segundo y el tercer año posterior al egreso. En las tres oportunidades se envía un cuestionario simple, que debe ser completado directamente por el egresado y devuelto al SENAI, y en el que se investiga acerca de la situación escolar y profesional del exalumno.

Entre los temas abordados se incluyen: estudios realizados y nivel alcanzado en los mismos; si están o no ocupados y razones del eventual desempleo; tipo de ocupación, tamaño del establecimiento y categoría ocupacional; grado de cumplimiento de las pasantías que siguen al curso; relación existente entre las tareas que realizan en sus empleos y la formación recibida en los cursos del SENAI; y finalmente, niveles de salarios. En los segundos y terceros contactos se incorporan preguntas sobre progreso en la vida profesional en términos de mejores salarios, promociones, o evaluación de la situación actual comparada con la que tenían cuando concluyeron el curso. A partir de esta información se construyen y evalúan las trayectorias laborales y educacionales desarrolladas por los egresados a lo largo de los tres años.

49

Sigal, Víctor y otros (1989) *Estudio de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Sociología de una universidad argentina*. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.

Cuatro partes componen esta investigación sobre la Universidad Nacional de Mar del Plata. La primera brinda una visión general de la Universidad; la segunda estudia la matrícula de sus alumnos; la tercera se centra en el desempeño de los graduados; la cuarta consiste en un análisis del mercado de trabajo.

Para su realización se utilizaron diversas fuentes de datos, entre otras, una encuesta a graduados. A partir de ella se describe la situación socio-demográfica de dichos egresados, su valoración sobre su formación profesional, las formas de desempeño en el mercado de trabajo, y algunos aspectos psicosociales en relación con el éxito y la satisfacción con el trabajo profesional.

(Para mayores detalles, ver reseña en Boletín 2, 1, marzo 1991)

---

Toledo, María Isabel, Neva Klwadenko y Luis E. González (1991) *La inserción en el ámbito laboral de los jóvenes que obtuvieron la licencia secundaria en escuelas técnico-profesionales*. Santiago de Chile: Programa Interdisciplinario de Investigaciones Educativas, mimeo.

Este estudio presenta un análisis cualitativo del proceso de transición entre la educación secundaria técnico-profesional y el mundo del trabajo en Chile. Se basa en las respuestas a un cuestionario realizado a 126 jóvenes que en 1983 cursaban el cuarto año de liceos técnicos en una comuna del área metropolitana de Santiago y que respondieron al cuestionario un año y medio después. Se estudian sus trayectorias educativas y ocupacionales, y la opinión de los jóvenes sobre ellas.

Las principales preguntas de la investigación fueron las siguientes: ¿Cuál es el vínculo que se establece entre los jóvenes y el establecimiento educacional, una vez que aquellos comienzan su proceso de inserción en el mundo del trabajo?, ¿qué percepción tienen los jóvenes de la calidad de la educación impartida por los liceos técnico-profesionales?, ¿cómo es la trayectoria ocupacional de los jóvenes y el nivel de empleo en relación con su formación?, y ¿qué nivel de participación tienen en el mercado laboral?.

Lamoure, Jean (1992) *Les études d'insertion professionnelle. Manuel d'auto-formation*. París: IIEP-UNESCO.

Se trata de un manual de autoformación para la implementación de encuestas de inserción profesional que aportan datos sobre la relación educación-empleo. Está organizado en módulos temáticos, y se presenta acompañado por una serie de cuadernos de ejercicios de aplicación, con sus respectivas soluciones.

El Módulo 1 aborda la definición y el interés de los estudios de inserción profesional. Al respecto afirma que un estudio de inserción profesional es un interrogatorio sobre las relaciones existentes entre la formación y el empleo de los jóvenes. Recoge informaciones entre exalumnos sobre su situación profesional y más en general sobre las condiciones de su entrada a la vida activa, y sobre sus posibles experiencias de desempleo o subempleo. Sistematiza estos estudios en dos grandes tipos: follow-up studies, y tracer studies, analizando las características generales y particulares de cada uno de ellos, sus potencialidades y limitaciones.

El Módulo 2 abarca las cuestiones vinculadas a la definición de los objetivos de estudio, centrándose en temas tales como la definición de la problemática general, la interpretación de las demandas que llevan a la realización del estudio, su traducción en objetivos y problemáticas, y la elaboración de las hipótesis que respondan a dichas problemáticas.

El Módulo 3 analiza los problemas de muestreo que deben enfrentarse para realizar este tipo de estudios y asegurar que sus resultados sean significativos. Una vez determinado que es posible trabajar con muestras, enseña a construir la muestra que lleve a un trabajo representativo.

---

El Módulo 4 está dedicado a las cuestiones inherentes a la construcción del cuestionario. A partir de determinar la naturaleza de la información que es necesario relevar, y de reconocer su carácter dependiente o independiente, se explica cómo decidir el tipo de cuestionario que mejor se adapta a los objetivos.

El Módulo 5 aborda la realización de la encuesta, y se ocupa de lo relacionado con etapas y cronograma de actividades, preparación de manuales de codificación, ejecución de encuesta piloto, reclutamiento de encuestadores, codificación y supervisión del trabajo, entre otros puntos.

El Módulo 6 trata sobre el análisis de los resultados, incluyendo aspectos tales como la tabulación de los mismos y a su interpretación.

Por último, el Módulo 7 se refiere a las «perspectivas a mediano plazo», dentro de las cuales se estudian las formas para difundir mejor los resultados del trabajo, y para que puedan ser aprovechados de manera óptima por sus potenciales usuarios.

Como conclusión de esta breve reseña, cabe destacar que se trata de un material sumamente útil por su claridad y por la pertinencia de sus observaciones, cuya consulta puede resultar de gran ayuda a quienes enfrentan el desafío de aplicar esta metodología.



---

## Juventud, pobreza y formación profesional\*

*Claudia Jacinto*

*Ana Lourdes Suárez*

### **Educación y trabajo en jóvenes de sectores populares**

Por diversos motivos, los jóvenes de sectores populares urbanos constituyen un grupo especialmente crítico en relación con la educación y el trabajo.

La expansión educativa registrada en América Latina en las últimas décadas, no tuvo correspondencia con los cambios operados en el mercado de trabajo, cuya dinámica generadora de empleo no logró absorber a la nueva generación más educada.

53

El leve descenso en la tasa de actividad de los jóvenes, fruto de su mayor permanencia en el sistema educativo, estuvo acompañado por un intenso incremento en la tasa de desocupación juvenil. En varios países de la Región, actualmente esta tasa duplica a la del conjunto de la población, siendo la situación más crítica la de los jóvenes comprendidos entre los 15 y los 19 años de edad.

Pero si por un lado, el aumento del nivel educativo promedio en las personas más jóvenes no está mejorando significativamente sus posibilidades ocupacionales, por otro se van requiriendo niveles educativos cada vez más altos para ocupar puestos de trabajo que hasta hace algunos años demandaban una instrucción escolar mínima.

A esto debe sumarse que ciertos mercados laborales se vuelven «cerrados» para los nuevos trabajadores, ya que si bien los mecanismos de selección ocupacional tienen como base las credenciales educativas, otras variables, como la edad, el sexo, la experiencia laboral previa y la red de relaciones sociales, se han vuelto determinantes para la obtención de un empleo.

---

\* En: *Boletín Educación y Trabajo*, Año 5, N°1, marzo 1994.

---

Esta situación incide particularmente en los jóvenes provenientes de hogares pobres, quienes conforman un sector de la sociedad que, en cierta medida, padece una doble marginación: por ser jóvenes y por provenir de hogares carenciados. Los distintos fenómenos asociados al fracaso escolar -repitencias, ausentismo, abandonos- tienden a concentrarse en ellos.

Pero aun quienes han logrado permanecer en el sistema educativo formal, han accedido habitualmente a los segmentos más deteriorados del sistema, obteniendo credenciales que no implican logros educativos semejantes a los de sus pares de otros sectores sociales.

Si bien la permanencia de los jóvenes en el sistema educativo en general está condicionada por la entrada al mercado laboral, en el caso del grupo en cuestión el acceso no puede postergarse, dada la necesidad del hogar de contar con nuevos ingresos. Pero casi siempre esta entrada resulta «fallida» en tanto lleva a inserciones ocupacionales muy precarias y en los segmentos más informales del mercado.

Todas estas situaciones llevan a reconocer que la moratoria típica de la etapa juvenil, reviste para los jóvenes pobres connotaciones particulares que permiten hablar de una «moratoria sin esperanza».

Ante semejante panorama, la capacitación laboral aparece como una alternativa de formación tendiente a brindarles mayores posibilidades de inserción laboral. Si bien por sí sola no puede considerarse una condición suficiente para mejorar la empleabilidad de un joven, la capacitación puede resultar una experiencia que modifique su posición en relación con los mecanismos de selección del mercado de empleo.

### **La formación profesional para sectores populares**

A pesar de la criticidad de este grupo social y de la amplitud de la demanda potencial que representan, los sistemas nacionales de formación profesional (FP) de América Latina han descuidado la oferta de capacitación dirigida a los jóvenes, especialmente a los adolescentes, quienes representan una proporción minoritaria de la matrícula.

Este desfase plantea la necesidad de revisar las políticas nacionales de capacitación para redefinir sus prioridades, especialmente en relación con las necesidades de los jóvenes más carenciados.

Considerando las desventajas de dichos jóvenes, los desafíos que se le plantean a la formación profesional son varios: compensar los déficits producidos por un temprano abandono de la educación formal y/o por una deficiente preparación escolar; contener y socializar a adolescentes con situaciones problemáticas en sus hogares, y presionados para generar ingresos; trans-

---

mitir habilidades técnicas y sociales que les permitan insertarse en un mercado laboral cambiante, donde cada vez es más evidente la demanda de trabajadores polivalentes.

Resulta relevante entonces analizar distintas dimensiones que hacen a la formación profesional dirigida a jóvenes, considerando particularmente su adecuación a las características de los marginados.

Habitualmente se diferencia la oferta de FP según el carácter público o privado del organismo que la brinda. Sin embargo, esta distinción no alcanza para abarcar la diversidad existente, ya que entre la oferta pública y la de organismos no gubernamentales (ONG), se registran numerosas formas «mixtas». En efecto, aunque existen programas cuyo financiamiento y ejecución están totalmente a cargo de los Estados nacionales, la mayoría de los organismos actúan a partir de convenios o contratos con otras instituciones públicas o privadas (empresas, industrias, distintas organizaciones locales, etc.).

Tradicionalmente los sistemas públicos de FP dirigieron su oferta hacia la provisión de personal calificado o semicalificado para las empresas. Recién en las últimas décadas, y debido al reconocimiento del carácter estructural de la segmentación de los mercados, la oferta de FP se extiende a grupos de población considerados en desventaja: desempleados, informales urbanos, ocupados en micro y pequeñas empresas, población en condiciones de pobreza crítica, etc. Sin embargo, aun en la actualidad, la proporción mayoritaria de los jóvenes matriculados en algún tipo de formación, ya están trabajando, o se encuentran desempleados y procuran una formación complementaria de la que ya poseen.

Ahora bien, cabe destacar que en los últimos años el sector público ha diseñado programas alternativos de FP para jóvenes carenciados, desempleados o inactivos, en casi todos los países de la Región.

También se han incrementado considerablemente en la última década, los programas de capacitación laboral de jóvenes, llevados a cabo por ONGs sin fines de lucro, dedicadas al desarrollo social y comunitario, como es el caso del CIDE de Chile o del Foro Juvenil de Uruguay. Estas iniciativas en general son valoradas por la experiencia que han adquirido en estrategias y metodologías apropiadas para la formación de jóvenes de sectores populares. Se caracterizan habitualmente por ser más flexibles que los programas gubernamentales; por ejemplo, al no establecer como requisito de ingreso los estudios primarios completos, suelen captar población de sectores más carenciados. Sin embargo, su inestabilidad financiera, y su carácter muchas veces acotado, limitan su generalización.

Otra dimensión relevante es el lugar que ocupa la *articulación educación-trabajo* dentro de cada oferta de capacitación. En este sentido, la capacitación puede adoptar básicamente dos modalidades:

a) Cursos de capacitación en los que la práctica consiste en una simulación de la producción. Se aprende para producir, y generalmente se aprende a través de la práctica en talleres provistos por los centros de formación. Suelen ser cursos pre-ocupacionales. Como ejemplos pueden mencionarse los dependientes del sistema educativo de la Argentina, los del CECAP de Uruguay, algunos programas dirigidos a la comunidad del SENAI de Brasil, o del ya mencionado CIDE de Chile.

b) Programas de formación-práctica laboral, que incluyen capacitación teórico-práctica, y práctica en alguna empresa o en un ámbito de trabajo; ambas instancias pueden darse en forma sucesiva, o pueden ser simultáneas. Ejemplos del primer tipo son el reciente programa de FP para jóvenes de los Ministerios de Economía y de Trabajo de la Argentina, y el programa de capacitación laboral de jóvenes del SENCE de Chile. La segunda modalidad incluye programas que contemplan la capacitación dentro de empresas productivas (Programa Aprendices SENCE de Chile, SENAC y SENAI de Brasil, INCE de Venezuela y SENA de Colombia), otros que incorporan a los jóvenes al trabajo en empresas asociativas comunales (programa de la ONG Emaús de Uruguay), y otros que promueven la creación de microempresas juveniles a las que apoyan a través de asesoramiento, financiamiento y capacitación (Foro Juvenil, SENA).

Si bien los jóvenes de sectores marginados han sido parte de la población meta de estas experiencias, no se cuenta con evaluaciones comparativas sobre la incidencia de uno u otro tipo de capacitación en estos jóvenes.

Por último, dos dimensiones pedagógicas merecen especial referencia: *los contenidos de la capacitación y las metodologías empleadas.*

En relación a los contenidos, pueden distinguirse, por un lado, programas que tienden a capacitar a los jóvenes para su inserción en el mercado formal en carácter de operarios calificados (por ejemplo, programas de aprendizaje), y por otro, programas de más reciente creación, que tienden a formarlos en oficios propios del sector informal o del cuentapropismo. Estos últimos son característicos de las ONGs, aunque en los últimos años, también los gobiernos han comenzado a financiar experiencias de este tipo, dando muestras de flexibilidad y de reconocimiento de las dificultades de los jóvenes de sectores populares para insertarse en el segmento formal de la economía.

Los contenidos técnicos se sistematizan en planes y programas con diversos grados de flexibilidad, la cual es necesaria cuando se trata de la atención de jóvenes de sectores sociales desfavorecidos, dados sus múltiples condicionamientos. Según el grado de centralización y/o sistematización de la oferta, sus programas pueden ser pautados previamente (organismos gubernamentales o experiencias muy extendidas a cargo de ONGs), o definirse



junto con las comunidades o instructores (en general a cargo de ONGs). En el caso de convenios entre ONGs y el Estado, se ha comprobado que los programas estatales son manejados con mayor flexibilidad, ya que se les incorporan nuevos contenidos técnicos y sociales, en función de los grupos atendidos.

La mayoría de los programas hacen referencia a contenidos sobre socialización en el trabajo y al desarrollo de actitudes y valores relacionados con éste, así como sobre gestión y comercialización en el caso de los dirigidos al cuentapropismo. Ahora bien, en las evaluaciones surge que dichos aspectos no se hallan suficientemente desarrollados en la planificación de la capacitación, o son incorrectamente implementados; esto resulta particularmente grave en el caso de los jóvenes desfavorecidos, dado que en sus hogares difícilmente pueden acceder a este tipo de conocimientos. En general, sólo algunos programas vinculados a ONGs ponen énfasis en la necesidad de tender a una formación personal y social en sentido más amplio.

Además de los contenidos, los métodos de enseñanza-aprendizaje adoptados resultan decisivos para el desarrollo de las competencias básicas requeridas en las actuales condiciones del mercado de trabajo. En efecto, aun ocupaciones simples precisan hoy de un pensamiento analítico que permita la resolución de problemas prácticos de diversa índole dentro de la gama de actividades que incluyen esas ocupaciones. Lo mismo podría decirse en torno a competencias sociales e interactivas básicas, como la capacidad de gestión, de trabajo en equipo, etc. Estas aptitudes y actitudes son deudoras en gran medida del enfoque pedagógico-didáctico adoptado, y cobran particular importancia en la formación dirigida a jóvenes marginados, ya que en su caso se torna más improbable que sus familias los hayan provisto de ese capital cultural y social.

Sin embargo, no siempre es tenida en cuenta la relevancia de los métodos pedagógico-didácticos en la planificación e implementación de los programas, registrándose gran diversidad aun entre las ONGs (que han hecho innovaciones interesantes en este aspecto), o entre las experiencias apoyadas por el Estado, según el carácter de la institución que esté a cargo.<sup>1</sup>

Un último aspecto que cabe destacar es que, salvo unas pocas excepciones, las instituciones de FP no han orquestado sistemas de seguimiento de sus egresados. Esto no permite una adecuada evaluación del nivel de califica-

---

<sup>1</sup> Sylvia Schmelkes (coord.) (1990) *Post-alfabetización y trabajo en América Latina*, Pátzcuaro, México: OREALC-CREFAL. María R. Macri y Solange Van Kemenade (1993) *Estrategias laborales de jóvenes de barrios carenciados*, Buenos Aires: CEAL. Claudia Jacinto (1993) *Formación profesional e inserción laboral de jóvenes de bajo nivel educativo*, Buenos Aires: CEIL/CONICET (mimeo).

ción alcanzado en el oficio ni de las calificaciones sociales logradas por los jóvenes en general, y menos aún por los de sectores sociales más desfavorecidos. Tampoco es fácil apreciar los aportes de la formación en cuanto a logros en la socialización y autoestima de la población objetivo, aunque se han señalado resultados positivos con jóvenes marginados.

## Conclusión

Si se considera que la formación profesional constituye una alternativa de capacitación para los jóvenes marginados que puede mejorar sus condiciones de empleabilidad y/o su capacidad de autoemplearse, resultando al mismo tiempo una instancia de contención social y de socialización, resulta evidente la necesidad de revitalizar la oferta pública de FP. Esto implicaría, entre otras cosas, ampliar su cobertura, flexibilizar su estructura organizativa y estrechar los vínculos con los distintos segmentos del sistema productivo. En este sentido, las muestras de flexibilización anteriormente señaladas resultan alentadoras.

58 Las ONGs se han caracterizado en muchos casos, por elaborar propuestas de renovación, pero las dificultades de financiamiento, que impiden la permanencia prolongada, y su carácter muy local, han limitado su alcance. Además, por tratarse a menudo de experiencias con un fuerte componente de trabajo voluntario y comprometido con la base, adquieren características difíciles de replicar a gran escala. A pesar de ello, algunas experiencias han alcanzado a un número considerable de jóvenes, mostrando que muchos de sus aspectos flexibles e innovadores pueden incorporarse a programas de mayor alcance.

Los programas de formación profesional se ven enfrentados a múltiples desafíos para adecuarse a las necesidades de los jóvenes de sectores marginados. Para ello resulta imprescindible tomar en cuenta sus particulares condiciones de vida, fundamentalmente sus desventajas relativas al capital cultural y social, su deficiente formación general, y la necesidad familiar de que contribuyan generando ingresos para el hogar. También deben tenerse presentes las tendencias del mercado de trabajo, particularmente su creciente informalización y los cambios en y de los oficios, que se reflejan en una demanda cada vez mayor de trabajadores polivalentes.

Esto hace necesario revisar y adaptar la organización de la capacitación, así como los programas y metodologías, cubriendo al menos los siguientes aspectos:

- Con respecto al desarrollo de calificaciones técnicas y sociales, es recomendable que la FP: a) Se oriente hacia el dominio básico de las técnicas específicas de una «familia de ocupaciones» que tengan referentes concretos

---

en el sistema productivo, para lo cual es fundamental la relación con unidades productivas. b) Asegure el desempeño en habilidades básicas de expresión oral y escrita y matemática aplicada, que permitan actividades tales como la elaboración de informes escritos breves y cálculo de costos y materiales. c) Adopte metodologías de enseñanza basadas en el uso creativo de la práctica, en las que ésta constituya la base para el aprendizaje de paradigmas teóricos fundamentales, cuyo dominio resulta imprescindible ante la demanda actual de versatilidad ocupacional.<sup>2</sup> d) Incluya contenidos referidos a gestión y comercialización de lo producido. e) Intente desarrollar aptitudes y actitudes relacionadas con la autonomía y la auto-organización de la tarea, la capacidad de trabajo en grupo y de gestión de tareas comunes sencillas, la adaptabilidad a los cambios y la predisposición al aprendizaje permanente.

- Con referencia a la organización de los cursos, es preciso que la oferta de formación: a) Sea lo suficientemente flexible como para permitir la reincorporación de los alumnos que abandonan por la necesidad de generar urgentemente ingresos. b) Adopte una estructura modular, atendiendo a diferentes niveles de complejidad en los contenidos. c) Incluya entre sus objetivos la contención social y el seguimiento de los jóvenes, especialmente de los adolescentes, a través de una oferta de adecuada duración y de la implementación de actividades complementarias. d) Apoye a los jóvenes después de la etapa formativa, por ejemplo, estrechando el vínculo con las empresas y/o asesorando y financiando microemprendimientos productivos.

59

En síntesis, el papel de la FP dirigida a jóvenes marginados excede ampliamente la intención de capacitarlos laboralmente, y su impacto debe evaluarse en las múltiples dimensiones señaladas, ya que constituye una etapa que debería sentar las bases para el desarrollo de una carrera laboral con mejores perspectivas.

---

<sup>2</sup> Claudio de Moura Castro (1984) *Educación vocacional y productividad: alguna luz en la caja negra?* Brasilia: IPEA.

---

## ESTUDIOS SOBRE JUVENTUD, POBREZA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

CINTERFOR (1988) *Empleo y capacitación de jóvenes en América Latina: situación, perspectivas y políticas alternativas*. Montevideo: CINTERFOR.

CINTERFOR (1991) *Capacitación y empleo de jóvenes en América Latina*. Montevideo: CINTERFOR.

Ambos trabajos proporcionan una serie de contribuciones sobre la situación de los jóvenes latinoamericanos con referencia al empleo y la capacitación, y sus diversos desajustes. Contienen diagnósticos sobre este tema para los diversos países de la Región, con datos estadísticos y evaluaciones de los sistemas. El segundo trabajo incluye también programas dirigidos a capacitación y empleo juvenil por países. (Segundo trabajo reseñado en el Boletín Educación y Trabajo, Año 4 N°1, marzo 1993).

MACRI, María Raquel (1993) *Sistematización de experiencias sobre programas de capacitación para jóvenes*. Buenos Aires: UBA-Instituto de Investigaciones en Ciencias Sociales (mimeo).

60

Describe una serie de programas de capacitación laboral a cargo de ONGs del Gran Buenos Aires y destinados a jóvenes de sectores populares.

INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD DE CHILE (1993) PROJOVEN. *El Programa de oportunidades*. Santiago de Chile: Ministerio de Planificación y Cooperación.

Presenta 44 programas gubernamentales destinados a la ampliación de oportunidades, entre los cuales se cuentan los de capacitación laboral para jóvenes.

SCHMELKES, Sylvia (coord.) (1990) *Post-alfabetización y trabajo en América Latina*. Pátzcuaro, México: OREALC-CREFAL.

Este libro incluye un estudio extensivo, que engloba los resultados de 76 programas en varios países de la Región, y un estudio de casos en profundidad de 15 programas. Aunque varios hacen referencia a los jóvenes de sectores populares, son sólo dos los que están dirigidos exclusivamente a ellos. Los programas pertenecen a dos ONGs y son: los Talleres para jóvenes de la Comunidad de trabajo EMAUS en Uruguay, y el Programa de capacitación laboral de jóvenes urbano-populares del CIDE de Chile. (Reseñado en Boletín Educación y Trabajo, Año 3 N°1, marzo 1992).

---

Otros documentos importantes sobre la temática, presentados en números anteriores de este Boletín, o en otras secciones del presente, son los siguientes:

RUETALO, J., REGENT, S., GRAU PEREZ, C. (coords.) (1990) *Empresas asociativas juveniles. Entre el éxito bajo sospecha y la capacidad de arriesgar*. Montevideo: Foro Juvenil y Ediciones de la Banda Oriental. (Reseñado en Boletín Educación y Trabajo, Año 2 N°2, septiembre 1991).

LASIDA, Javier (1992) *Educación y trabajo con jóvenes pobres: la estrategia de CECAP*. Montevideo: CINTERFOR (Estudios y Monografías, 76) (Reseñado en el presente Boletín).

ARGENTINA. MINISTERIO DE ECONOMIA Y MINISTERIO DE TRABAJO (1993) *Programa de apoyo a la reconversión productiva*. Buenos Aires. (Reseñado en el presente Boletín).

LEITE, Elenice (1992) *O regate da «estrela prisionera»: avaliação das ações do SENAI-SP na comunidade*. São Paulo: SENAI, DOP-DPA. (Reseñado en Boletín Educación y Trabajo, Año 4 N°1, marzo 1993).

Sintetiza los resultados de la evaluación de los programas PIPM (Programa de Iniciação Profissional do Menor) y el PCFP (Programa Comunitário de Formação Profissional).

61

Algunos trabajos importantes, centrados en la temática de la juventud de sectores marginados urbanos, son los siguientes:

MACRI, María R. y VAN KEMENADE, Solange (1993) *Estrategias laborales de jóvenes de barrios carenciados*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina (Biblioteca Política Argentina, 413).

Su objetivo es el estudio de las estrategias laborales de un grupo de jóvenes de un barrio carenciado del Gran Buenos Aires, frente a los problemas de trabajo y desocupación. Enfoca las características particulares que asume el empleo en los jóvenes en un contexto de alta desocupación.

GALLART, M.A., MORENO, M., CERRUTTI, M. y SUÁREZ, A.L. (1992) *Las trabajadoras de villas: familia, educación y trabajo*. Buenos Aires: CENEP (Cuadernos, 46). (El informe final, previo a la publicación, fue reseñado en Boletín Educación y Trabajo, Año 1 N°2, septiembre 1990).

---

MEKLER, Víctor M. (1992) *Juventud, educación y trabajo*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina (Biblioteca Política Educativa, 393).

Analiza datos secundarios referidos a la educación y el empleo de la juventud del Gran Buenos Aires, y los significados sociales que adquieren el trabajo y la educación, desde las percepciones, valores y actitudes de los jóvenes.

JACINTO, Claudia (coord.) (1991) *Los adolescentes de sectores populares en el Conurbano Bonaerense. Proyecto de vida, educación y trabajo. Un estudio en Escuelas de Adultos*. La Plata: Dirección General de Escuelas y Cultura de la Provincia de Buenos Aires, Centro de Información y Documentación. (Reseñado en Boletín Educación y Trabajo, Año 3 N°2, septiembre 1992).

RAMA, Germán (1993) *Los jóvenes y el mundo del trabajo en Uruguay*. Montevideo: BID. (Reseñado en Boletín Educación y Trabajo, Año 4 N°2, septiembre de 1993).

---

## Reestructuración industrial, capacitación, y redes productivas\*

*María A. Gallart  
Marta Novick*

### **La situación internacional y los cambios en los procesos productivos**

Una mirada al mundo que nos rodea, permite percibir un cambio en el orden internacional: un gran número de países tienden a integrarse en mercados regionales y globales. La «suerte» de estos países en el conjunto de las naciones en la actualidad se relaciona más con su competitividad en estos mercados globales, que con su capacidad de mantenerse aislados y abastecer a una clientela interna celosamente defendida, como era el signo del modelo anterior.

63

Estos cambios tienen en la tecnología uno de sus pilares fundamentales. El cambio tecnológico modifica no sólo la manera de producir, sino la organización empresarial, y acelera la absorción diferencial de trabajo por sectores. Factores productivos como el capital y la tecnología se trasladan de un país al otro según sea más conveniente para la inversión; el trabajo también se desplaza a través de migraciones, impactando diferencialmente en los mercados de trabajo. Las sociedades nacionales tienen relativamente poco control sobre estos movimientos, aunque obviamente sufren sus consecuencias.

Resulta paradójico que, en un mundo en el que los temas centrales son la globalización de las economías y los grandes bloques de integración regional, el eje de la competitividad de las naciones pase por la dimensión empresa, institución que adquiere un lugar de privilegio en las sociedades contemporáneas.

---

\* En: *Boletín Educación y Trabajo*, Año 5, N°2, diciembre 1994.

---

Las innovaciones tecnológicas y organizacionales están provocando un profundo proceso de cambio en las empresas. El proceso productivo de bienes y de servicios avanza hacia una producción más flexible, con un *mix* de productos más amplio; también cambia la lógica de organización, que pasa de la «producción en masa» o en serie de servicios y productos homogéneos, a una nueva organización productiva que permite variar rápidamente el tipo y gama de productos, para adaptarse a diversas clientelas y poder responder rápidamente a las fluctuaciones de la demanda. Este cambio es acompañado por una disminución de costos y una reducción de los plazos de entrega, eliminando, entre otras cosas, los stocks intermedios.

Esto implica un cambio del viejo modelo fordista de producción en cadena -satirizado por Chaplin en su «Tiempos Modernos»- a la organización «japonesa» de la producción. Esta incluye la realización del control de la calidad por los propios trabajadores, la organización en células de producción, la rotación de ocupaciones, y la implementación de toda una batería de innovaciones tecnológicas y organizacionales: utilización de robots y maquinaria computadorizada, control estadístico de procesos, *kanban*, *just-in-time*, etc.

La introducción de estas técnicas tienen un grado desparejo en América Latina, donde las innovaciones todavía no han modificado el conjunto de la industria, ni siquiera el total de las empresas de punta. Pero su influencia se está haciendo notar, y la tendencia va en esa dirección, modificando expectativas y demandas. Por el momento, en la Región se verifica la coexistencia de ambos sistemas tecnológicos y organizativos, no sólo a nivel intersectorial, sino intrasectorial, e incluso al interior de una misma empresa. En efecto, muchas empresas incorporan estas tecnologías -sean «duras» o «blandas»- sólo de forma parcial, sin afectar la totalidad de las etapas del proceso ni, por ende, a todos los trabajadores.

En la Región, parece estar imponiéndose un modelo que se inclina más hacia una flexibilización externa o sobre el mercado de trabajo, que hacia una línea de profundización en la flexibilidad interna y de transferencia de responsabilidad y poder a los trabajadores.

La transformación de los sistemas de producción se refiere también al surgimiento de nuevos tipos de relaciones entre las empresas. Hay una fuerte tendencia a la «externalización», es decir a subcontratar funciones que antes eran desempeñadas por las mismas empresas, lo que implica un fuerte grado de integración vertical. Como resultado de estos nuevos tipos de relaciones, se han formado redes productivas con nuevas características, que vinculan a proveedores y clientes en redes de producción, y que están ligadas a las matrices por controles de calidad y por exigencias de productividad.

Alrededor de estos sectores en transformación, crece un sector de servicios, diferente del de la etapa anterior, que crea y destruye constantemente



---

nichos ocupacionales, y que provee a nuevas necesidades e incorpora nuevas tecnologías para clientelas muy heterogéneas.

Este panorama que describe empresas grandes que se modernizan y achi-can, crecimiento de redes de clientes y proveedores constituidas por pequeñas y medianas empresas, no refleja exactamente el mapa global de América latina. Pero se acerca a ciertos «nichos de modernidad» que aparecen en algunos países de la Región, y que indican senderos probables de tránsito.

En síntesis, se puede decir que en el proceso de reconversión económica y productiva que está atravesando la Región, en el entramado económico conviven: las grandes empresas con cambios técnicos y organizacionales de sus modos de producir y comercializar; las pequeñas empresas, algunas que introdujeron cambios tecnológicos y otras que no; los grandes comercios o servicios con una dotación de personal superior a la de varias fábricas; y los sectores «perdedores» en este proceso: trabajadores cuentapropistas, independientes, subempleados y otros, no tan pocos, desempleados.

## **El mercado de trabajo en la Región**

Si se observa el comportamiento del mercado de trabajo de la Región en las últimas décadas, se pueden observar varias tendencias cuya continuidad no parece haberse interrumpido con los vaivenes de la economía. El sector rural ha dejado de ser mayoritario, en todos los países de la Región. Se manifiesta una tendencia a la terciarización del empleo, ya que el sector industrial, considerado en tiempos desarrollistas como el más dinámico del mercado de trabajo, ha dejado de absorber personal en términos relativos, al tiempo que el sector de servicios continúa creciendo.

Otra de las tendencias observables es la absorción de empleo por las pequeñas unidades productivas, en tanto una proporción relevante de la población económicamente activa está empleada en establecimientos de hasta cinco empleados.

Asimismo, se observa una tendencia a la precarización del empleo: la imagen del trabajador en relación de dependencia, con cobertura social, médica, legal y previsional, inamovilidad o garantía de indemnización por despido, está disminuyendo gradualmente. Llámese precarización del trabajo o flexibilización del empleo, la existencia de trabajadores en negro, «contratados», sin estabilidad y sin cobertura, es una realidad. Por otro lado, este empleo precario no está distribuido al azar entre los distintos tipos de establecimientos, es más probable que se sitúe en los establecimientos pequeños, aunque su presencia en las empresas medianas y grandes tampoco es desdeñable.

---

Al promediar la década de los noventa, nos encontramos entonces con una realidad que puede caracterizarse de la siguiente manera: un panorama general donde el sector de los trabajadores por cuenta propia y el de los pequeños establecimientos cubre una alta proporción del empleo, mostrando mayor probabilidad de emplear personal poco calificado y precario. Pero al mismo tiempo, constituye un sector sumamente heterogéneo, que incluye desde pequeñas empresas que subcontratan con el sector formal o proveen a clientelas de sectores medios y altos y tienen niveles aceptables de productividad, hasta un subsector de refugio de muy bajos ingresos y baja productividad, producto de estrategias de sobrevivencia de los sectores más pobres. Al mismo tiempo, el sector integrado de las empresas formales, también está sufriendo una fuerte transformación; la sobrevivencia de estas empresas se está manejando con parámetros distintos a los del pasado, y su competitividad juega en ello un rol crucial.

En dicha competitividad, el nivel de capacitación y formación de los recursos humanos juega un rol fundamental. La educación y la formación son decisivas en las ventajas competitivas nacionales. Al tiempo que las viejas ventajas comparativas desaparecen, los recursos humanos adquieren una dimensión relevante y decisiva en la moderna competencia internacional.

## **66 Las necesidades de capacitación y el empleo**

Desde el punto de vista de las necesidades de capacitación y el empleo, vale la pena realizar algunas observaciones. En primer término, debe reconocerse que si bien este modelo es claramente más productivo, no emplea a mucha gente. Aparece entonces el fenómeno contradictorio del crecimiento del producto bruto y del desempleo simultáneos.

Conviene por lo tanto mirar la otra cara de esta imagen de la empresa supermoderna, y observar qué sucede con el resto de la fuerza de trabajo en el mundo. Primeramente se observa que siguen existiendo sectores de producción que son trabajo intensivos, los que aún teniendo predominio de tecnologías relativamente tradicionales, han introducido la electrónica tanto en el diseño como en el mecanizado, han modificado su organización y en muchos casos han pasado a basarse en tejidos productivos constituidos por empresas pequeñas, medianas y grandes, todas interrelacionadas, contando con una infraestructura de crédito y de comercialización importante, en la que el Estado tiene un rol no desdeñable. Entre esos sectores pueden citarse los de la confección y el textil sobrevivientes, el del calzado, y otras industrias prósperas en algunas regiones de América Latina y de Europa, que muestran una importante capacidad de exportar.

---

Para integrarse a este nuevo contexto, tener posibilidades de sobrevivencia e ingresos aceptables, los trabajadores deben responder a exigencias inéditas en el pasado. Ya no es suficiente dominar un oficio, ni acceder a un empleo en relación de dependencia y cumplir. Hay que estar preparado para cambiar de trabajo, manejar niveles de autonomía y de exigencia mayores, y reciclarse muchas veces en la vida. La capacidad de manejar la incertidumbre, de procesar la información, de coordinar y coordinarse en grupo, de manejar tecnologías hasta ayer desconocidas, se vuelven claves para lograr la inserción laboral.

La contrapartida de lo anterior está representada por el hecho de que quienes estén marginados de estas competencias se encontrarán excluidos a nivel individual, y de que las sociedades donde no haya un conjunto suficientemente amplio de personas con estas capacidades también saldrán perdiendo.

Este escenario plantea desafíos cruciales a la educación, a la capacitación y a la formación profesional. El primer desafío consiste en cómo transformar un sistema educativo formal y una formación profesional pensados para el mundo de la primera mitad del siglo XX, en la educación y la formación necesarias para los albores del siglo XXI. El segundo y más importante desafío, es cómo lograr que esta transformación obre en favor de la equidad y no sea un mecanismo más de segmentación, como corren el peligro de ser muchas de las modificaciones del mercado de trabajo.

Estos desafíos obviamente formulan más preguntas que las que tienen respuestas actualmente; muchas de estas respuestas se irán construyendo gradualmente. Sin embargo ya van perfilándose algunas pistas. La primera es **el paso de las calificaciones a las competencias**. Hasta ahora la calificación del trabajo se definía por un análisis de las tareas realizadas en un determinado puesto de trabajo desde dos categorías fundamentales, los conocimientos necesarios, medidos generalmente por el tiempo necesario para el aprendizaje de esa ocupación, y la autonomía definida como el lugar del trabajador en la estructura de mando de la empresa. Estas dos categorías están hoy en día en crisis a raíz de las modificaciones en la organización del trabajo señaladas más arriba. No basta con dominar una ocupación específica, lo que está en juego es la capacidad de aprendizaje rápido de una variedad de tareas; la autonomía no es una capacidad correspondiente a un nivel de conducción o jerárquico: un trabajador a cargo de cualquiera de las máquinas complejas y costosas que se emplean en los procesos productivos y de servicios debe tener margen de autonomía para tomar decisiones y resolver los problemas que se le presentan.

Cobra relevancia entonces el concepto de competencias -y sobre todo el de **competencias básicas**- definido como la capacidad de responder a deter-

---

minadas y variadas demandas en aspectos específicos. Este conjunto de conocimientos y aptitudes requiere quizás menos destrezas manuales y capacidades operativas, pero exige cada vez más la capacidad de abstracción, de pensamiento lógico. Esto en cuanto a los «saberes» que se requieren del sistema educativo, que son acompañados por otro conjunto de demandas ligadas a lo comportamental o «actitudinal». El trabajador debe tener una personalidad flexible y adaptable a los cambios de tareas, facilidad para el trabajo en equipo, etc.

En la medida en que los cambios técnicos y del proceso de trabajo son continuos y permanentes, el trabajador requiere de una «capacitación continua o permanente». Sólo una fuerte integración entre el conjunto de conocimientos que se debería poder adquirir en el sistema formal, combinado con un aprendizaje *on the job* puede responder adecuadamente a las complejidades del nuevo sistema productivo.

Una segunda observación se refiere a las condiciones de segmentación del sistema educativo, y a los fenómenos de deserción y repetición comunes en los sistemas educativos de la Región. Ellos contribuyen a que un grupo importante de jóvenes abandone la escuela sin haber adquirido las competencias básicas, tanto en materia de conocimientos formales como «culturales» de aprendizaje para el trabajo. Si bien el alto nivel educativo no garantiza el ingreso al mercado de trabajo, la falta del mismo, unida a la salida temprana del sistema educativo, es sinónimo de desocupación o de subocupación.

Se corre el peligro de que la expulsión del empleo y las restricciones de la demanda de mano de obra que implica el ajuste y la reconversión industrial contribuyan a crear núcleos duros de desocupados, ya sea de jóvenes que no pueden ingresar al mercado de trabajo, o de obreros adultos que dominan un oficio pero tienen bajos niveles educativos y son reemplazados por obreros más jóvenes con mejores niveles de escolaridad, haciendo que a los adultos les resulte difícil reubicarse. A unos y otros les resulta difícil la inserción en el mercado formal. La capacitación y el apoyo a la inserción laboral de estos grupos es una condición para la equidad. Los mecanismos de formación profesional deben adaptarse a estas nuevas demandas y flexibilizarse ante este conjunto heterogéneo de trabajadores y trabajadoras.

Otra cuestión importante es priorizar la capacitación en la pequeña empresa y los microemprendimientos, que son las empresas que están en condiciones de absorber empleo. La capacitación debe tener en estos casos una cobertura mayor, extendiéndose a empresarios y trabajadores. Para los primeros, se trata de brindarles elementos de gestión y en particular de gestión tecnológica, para compensar la falta de información que tiene el dueño de la pequeña o mediana empresa; darles elementos para la selección de tecnología, para su compra y su implantación en la empresa. Una herramienta

---

fundamental a transmitir a partir de actividades de capacitación es el fomento de mecanismos de cooperación horizontal. El equilibrio entre cooperación y competencia, la posibilidad de especializarse y de compartir servicios, insumos o productos estandarizados es una de las claves del desarrollo de este tipo de unidades productivas.

Finalmente, la reestructuración implica un cambio gradual pero continuo de escenarios, de la relación entre empresas grandes y chicas, de la relación del Estado con ellas, de la organización del trabajo y de las necesidades de capacitación. La exigencia de flexibilidad y de articulación entre la educación formal y no formal y el sistema productivo, y específicamente con el aprendizaje en el trabajo, es clave para la respuesta adecuada a las contingencias de la transformación.

#### **ESTUDIOS SOBRE REESTRUCTURACIÓN INDUSTRIAL, CAPACITACIÓN Y REDES PRODUCTIVAS**

Gitahy, Leda (1993) *Inovção tecnológica, subcontratação e mercado de trabalho*. Ponencia presentada en el XVII Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, mimeo.

El trabajo discute el proceso de reestructuración de las empresas industriales brasileñas, enfatizando la constitución de redes entre firmas, y sus efectos sobre el mercado de trabajo. Muestra la heterogeneidad de situaciones según los sectores económicos, que van desde procesos de innovación tecnológica profundos como en el caso de las industrias de autopartes, a otros mucho más conservadores, en los que la incorporación tecnológica y la integración en redes productivas coexiste con patrones tecnológicos y de gestión de la mano de obra sumamente tradicionales.

(Reseñado en el Boletín Educación y Trabajo, Año 5, N°1, marzo 1994.)

Rachid, Alessandra (1993) *Nuevos sistemas de calidad en la industria de autopartes y sus efectos sobre la calificación de la mano de obra*. Campinas.

Leite, M. de Paula (1993) *Nuevas tecnologías, calificación y capacitación profesional: tendencias y perspectivas de la industria mecánica*. Campinas.

Se trata de dos investigaciones llevadas a cabo en el marco del concurso de pequeños proyectos de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, que analizan las transformaciones en la organización productiva industrial resultantes. El primero de ellos describe las transformaciones en tres empresas que adoptan paulatinamente los nuevos patrones tecnológicos. El segundo estu-

---

dia el caso de una empresa con una actitud conservadora frente al cambio tecnológico, que muestra una profunda heterogeneidad interna, en tanto incorpora innovaciones puntuales al tiempo que sigue utilizando métodos y organizaciones propias de la producción fordista; la coexistencia de ambas estrategias productivas asegura una alta eficiencia a la empresa, por lo que se plantea como una estrategia exitosa de reconversión.

(Ambos trabajos han sido reseñados en el Boletín Educación y Trabajo, Año 5 N°1, marzo 1994.)

Gallart, María A (comp.) (1992) *Educación y trabajo. Desafíos y perspectivas de investigación y políticas para la década de los noventa*. Buenos Aires: Red Latinoamericana de Educación y Trabajo y CINTERFOR, v.1.

La publicación, resultante del II Seminario de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, presenta un conjunto de artículos que abordan la temática del «Cambio tecnológico, cambio en las calificaciones, educación y capacitación».

*Educação & Sociedade, Revista de Ciência da Educação*, Campinas: CE-DES, Año 14, N°45, agosto de 1993.

70

Este número de la revista está dedicado a las transformaciones que vienen ocurriendo en el trabajo en el mundo actual. Incluye artículos sobre reestructuración productiva, mercado de trabajo y condiciones de vida, nuevas formas de gestión de la mano de obra y sistemas participativos, calificación, cualidades y clasificaciones, educación y desarrollo tecnológico: el caso de la industria de autopiezas, reestructuración y calificación en una empresa de autopiezas: un paso más acá de las intenciones declaradas, modernización industrial en Brasil: el surgimiento de nuevos paradigmas en la organización del trabajo, innovaciones en la organización del proceso de trabajo y relaciones de género, entre otros.

Ferretti, Celso João y otros (orgs.) (1994) *Novas tecnologias, trabalho e educação. Um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes. (Reseñado en este mismo Boletín Educación y Trabajo.)

Reich, Robert B. (1993) *El trabajo de las naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI*. Buenos Aires: Vergara.

Se trata de un texto que aporta una serie de ideas y propuestas muy sugerentes para comprender las transformaciones actuales en los órdenes político, económico y social, a escala global.

---

El análisis de la conformación de una economía mundializada y de las redes empresariales que la sustentan, las transformaciones en las pautas de consumo y en la «nacionalidad del capital», permite apreciar la profundidad de los cambios que están ocurriendo. La dimensión política de estos cambios asume un rol destacado, en tanto instituciones como el estado nacional, o conceptos como el de nacionalidad, están siendo cuestionados, o severamente transformados.

En este contexto, la idea de la industria nacional como fuente de riqueza de las naciones pierde sentido. En su lugar, la capacidad y destreza de los ciudadanos de una nación pasan a ser sus bienes fundamentales. Se trata de nuevas capacidades y destrezas, que cuestionan tanto los sistemas de educación y formación como las calificaciones laborales tradicionales, y que llevan a nuevas formas de insertarse en los mercados de trabajo.

Una gran división de los trabajadores según estén vinculados a las nuevas formas de producción industrial, a los servicios personales y sociales cada vez más diversificados, y a la prestación de apoyo y de servicios científico-tecnológicos e informacionales (a quienes denomina «analistas simbólicos»), constituye una propuesta novedosa e instigante.

En síntesis, si bien el texto no aborda específicamente los temas aquí tratados, ofrece un marco general y muy sugestivo para el entendimiento y la reflexión sobre estos procesos.





---

## Educación y trabajo de la mujer: género y estrategias de vida\*

*María A. Gallart*

### **Introducción**

Este tema se puede enfocar desde distintos puntos de vista. Desde la perspectiva de la educación, se analizan las diferencias entre la participación y los logros de mujeres y varones en la educación, su evolución en el tiempo, tanto en términos cuantitativos (matrícula y egresados) como en términos cualitativos (elección de especialidades y carreras). Desde la perspectiva del mercado de trabajo, se suelen analizar las tasas de actividad femeninas en comparación con las masculinas, los cambios en la actividad laboral a lo largo del ciclo vital, los diferenciales de ingresos en las mismas ocupaciones y entre trabajadores y trabajadoras de similares niveles de instrucción, la feminización de determinadas ocupaciones o sectores económicos (entendida como el predominio de la participación de las mujeres en ellos). El interrogante se centra en la desigualdad de oportunidades y en la influencia del género en la inserción ocupacional y la elección de carreras. El tercer punto de vista parte del análisis de las trayectorias educativas y laborales de las mujeres en comparación con las de los hombres, y se centra en los determinantes culturales y contextuales que llevan a las mujeres a elegir determinadas carreras.

Si el foco de este artículo se sitúa en la articulación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, es importante integrar los tres puntos de vista, con especial énfasis en el tercero, pues es el que permite analizar la interacción entre las decisiones personales y los condicionamientos de la sociedad, y ver en las biografías de las mujeres los efectos de las características de la educación y el mercado de trabajo. Este artículo intenta recorrer estos tres puntos de vista.

---

\* En: *Boletín Educación y Trabajo*, Año 6, Nº1, junio 1995.

---

## Los ámbitos educativo y laboral

Si se comparan los niveles de instrucción de hombres y mujeres de diversas edades, puede observarse que hay una clara tendencia a la mayor igualdad entre las personas de ambos sexos; mientras el género distingue claramente entre los adultos, en los que los varones tienden a haber estudiado más años, entre los jóvenes, en cambio, los niveles educativos se igualan. Sin embargo, si se examina con más detalle, el género influye claramente en la elección de modalidades de educación secundaria y de carreras universitarias; en la formación profesional también las mujeres se concentran en las especialidades «femeninas». Generalmente, los hombres predominan en carreras profesionales más competitivas y en las ciencias duras, las mujeres en carreras humanísticas, especialidades comerciales y docentes. Más aún, en una misma orientación o carrera, los hombres siguen las opciones más exigentes y mejor pagas, y las mujeres aquellas de menor estatus.

74

Los estudios del mercado de trabajo en la región desde la perspectiva del género muestran un aumento de la participación laboral de las mujeres. Cada vez más mujeres trabajan, y consecuentemente la proporción de ellas en la fuerza de trabajo aumenta. Sin embargo, se mantienen las diferencias de participación laboral según el momento del ciclo vital. A diferencia de los hombres que entran en el mercado de trabajo siendo jóvenes y se mantienen en él hasta la edad de retiro, las mujeres tienen pautas definidas de entrada y salida según edad: comienzan a trabajar siendo jóvenes, luego muchas de ellas dejan de trabajar en la etapa de crianza de los hijos, y algunas vuelven a la actividad en la edad madura.

En la distribución por sectores económicos, hay una fuerte concentración de mujeres en servicios, en particular bancarios y servicios personales, y en comercio. En la industria manufacturera su participación es significativa en las industrias electrónica y de la alimentación. La proporción de mujeres en el sector informal es alta, y suelen desempeñarse en actividades microempresarias de bajo rendimiento. En períodos de ajuste y reestructuración productiva el trabajo femenino es altamente vulnerable, alcanzando niveles significativos de desocupación y de precarización.

Si se analizan los ingresos igualando el nivel educativo y la ocupación, éstos son sistemáticamente menores que los de los trabajadores masculinos. Todos estos datos muestran una clara discriminación por género.

El sucinto panorama presentado hasta aquí muestra que en estos dos ámbitos, el educativo y el laboral, se manifiesta desigualdad entre mujeres y varones, pero con grados diversos de intensidad y con características distintas. Si bien en nuestros países la discriminación educativa es menor que la que se manifiesta en otras regiones en términos de acceso, las opciones y

---

trayectorias llevan a una clara diferencia en los resultados y en el valor de la educación en el mercado laboral.

En el mercado laboral se manifiestan diferencias que hacen que algunos autores hablen de una segmentación por género, señalando que hay circuitos y sectores del mercado que son casi exclusivamente masculinos o femeninos. A modo de ejemplo se pueden señalar ocupaciones tales como los médicos cirujanos y el servicio doméstico.

Más allá de señalar que esta situación replica una relación de poder que puede observarse en otros ámbitos sociales, es interesante ver cómo se implementan en la vida cotidiana estos caminos diferentes que llevan a resultados claramente diferenciados según el género en estudiantes y trabajadores. El tercer punto de vista señalado en el inicio de este artículo puede ilustrar al respecto. El análisis de las historias de vida de las mujeres, y en particular sus trayectorias educativas y ocupacionales, y las decisiones que ellas toman en momentos cruciales de su biografía, los condicionamientos y motivaciones de esas decisiones son muy útiles para entender los mecanismos de esos procesos de diferenciación.

## **Las trayectorias educativas y ocupacionales de las mujeres**

Una primera observación sobre el tema es que, si bien los condicionamientos de la actividad de las mujeres, tanto educativa como ocupacional, tienen algunas características comunes generalizables al conjunto de la población femenina, tales como la necesidad de hacer compatible el rol productivo de generar ingresos con el rol reproductivo de la continuidad familiar y la crianza de los hijos, estos condicionamientos toman características diferentes según la clase social y según el origen rural o urbano. Las oportunidades y condicionamientos varían según el grado de centralidad o marginalidad que tengan dichas mujeres en la sociedad.

Al enfocar esta problemática en los sectores populares, se observa que el contexto cultural opera desde muy temprana edad y en la familia de origen, donde los roles se diferencian muy tempranamente. Esto puede verse, por ejemplo, en el hecho de que cuando la madre deja a los hijos pequeños para trabajar, se hace cargo de ellos la mayor de las hijas mujeres y no el varón.

A lo largo de la vida, se va dando una subordinación de las estrategias personales a las estrategias del conjunto familiar, esto se manifiesta claramente en la elección de ocupación. Así, algunas ocupaciones que tienen posibilidades de flexibilidad horaria que las hagan compatibles con tareas domésticas (docentes y servicio doméstico por ejemplo), son adoptadas frecuentemente. Entre las cuentapropistas se observa una tendencia a elegir

---

trabajos que permitan una mayor cercanía del hogar y una relativa flexibilidad horaria (confección y comercio). Otra forma en que se manifiesta la subordinación del proyecto ocupacional a las estrategias familiares es el desempeño de ocupaciones secundarias; es común que cuando el marido consigue un buen trabajo, la mujer se desempeñe, por ejemplo, como comerciante, mientras que si el marido pierde el trabajo pasa a desempeñar la ocupación de la mujer y ésta vuelve al hogar. Las características señaladas, la restricción horaria y domiciliaria y el desempeño de tareas «suplentes» hacen muy difícil una carrera ocupacional en la que la experiencia permita el crecimiento.

Desde el punto de vista de la articulación entre la educación y el trabajo, esta diferenciación de roles entre varón y mujer tiene consecuencias importantes para el proyecto de vida y para las estrategias educativas y ocupacionales. Si el horizonte ocupacional se define como limitado y subordinado, la inversión en formación y las oportunidades de capacitarse en el trabajo serán menores. Las trayectorias masculinas y femeninas tienden, entonces, a separarse.

A partir del análisis de historias de vida, es interesante ejemplificar como se producen las entradas y salidas del mercado de trabajo que se reflejan en las estadísticas como diferentes tasas de actividad según la etapa del ciclo vital. En las trayectorias de las mujeres, se observa una permanencia en el sistema educativo más breve o prolongada según las circunstancias familiares, siendo el apoyo y la contención familiar claves para alcanzar a completar la educación obligatoria y también para continuar estudiando. Las jóvenes comienzan a trabajar y desarrollan durante algunos años trayectorias ocupacionales comunes, pero cuando tienen hijos encuentran dificultades para compaginar el cuidado de los niños con trabajos que exigen una rígida dedicación horaria; cuando no hay apoyo de la familia extendida o instancias comunitarias de atención, el conflicto dificulta la continuación en inserciones laborales permanentes. Cuando las condiciones económicas lo permiten, dejan de trabajar o lo hacen con dedicación parcial; si deben seguir generando ingresos, se insertan en tareas marginales que les permitan una inserción flexible.

De esa manera la realimentación entre educación formal, capacitación y aprendizaje en el trabajo se ve deteriorada. Esa realimentación posibilita el incremento de la calificación fruto de la experiencia laboral en los varones de similares niveles educativos.

Cuando los hijos crecen adquiriendo mayor autonomía y tienen buena parte de su tiempo cubierto por la escuela, las mujeres vuelven al trabajo, pero tienen dificultades para reinsertarse debido a la descalificación producida por los largos períodos de inactividad. Algunas ocupaciones permiten

---

aumentar o disminuir la dedicación y continuar capacitándose en el trabajo; no es raro entonces que estas ocupaciones sean elegidas por las mujeres aunque tengan ingresos menores que otras más rígidas.

Esta breve ejemplificación hecha a partir de algunos estudios cualitativos da pistas para entender porqué muchas mujeres eligen determinadas especialidades o modalidades educativas; las realidades del mercado de trabajo se reflejan en esa elección y refuerzan los estereotipos culturales sobre las profesiones «femeninas». La elección de estudios comerciales o docentes, los cursos de corte y confección y peluquería, se corresponden con ocupaciones con fuerte participación femenina y que permiten inserciones compatibles con el doble rol productivo y reproductivo.

La consecuencia de este interjuego de condicionamientos sociales y culturales, oportunidades y elecciones tanto educativos como ocupacionales, es que las mujeres aún con niveles de instrucción semejantes a los de los hombres, desarrollan carreras ocupacionales con logros inferiores.

## Conclusiones

De la articulación de los tres puntos de vista señalados al principio de este artículo, puede concluirse que el núcleo al que hay que dirigir la atención es el de los condicionamientos que hacen a la incompatibilidad entre la experiencia laboral en ocupaciones calificadas y la atención de las responsabilidades familiares. En este planteo hay una hipótesis subyacente: la internalización de esta incompatibilidad es la que hace que las mujeres elijan carreras educativas de *plafond* bajo y tengan dificultad de insertarse laboralmente en ocupaciones con posibilidades de crecimiento.

Una primera línea de acción intenta cambiar los estereotipos culturales y las estructuras de poder, promover la participación femenina en todas las modalidades educativas, en las ocupaciones de predominio masculino y mayor estatus, y la masculina en las responsabilidades familiares.

Además de lo anterior, dos aspectos merecen atención especial: uno es la necesidad de instancias sociales de apoyo a la crianza de los hijos en las edades anteriores al inicio de la escolaridad. La escasez y costo de las guarderías y otros mecanismos distintos al personal doméstico (la utilización de este último consolida la influencia de las diferencias sociales en las carreras ocupacionales) deben ser considerados; hay múltiples iniciativas en la región de cuidado comunitario de niños que debidamente promovidas podrían actuar positivamente en esta dirección.

El otro aspecto a tener en cuenta es que en el contexto latinoamericano el trabajo flexible (en términos de horas trabajadas y de horarios de entrada y

---

salida) tiende a ser marginal. En otros contextos, la flexibilización horaria, el combinar a dos o más personas para realizar una tarea calificada que exigiría largas horas de dedicación, y otras soluciones en esta línea permiten la continuidad y la calificación del trabajo femenino, la acumulación de experiencia, y el desarrollo de carreras en crecimiento.

Sintetizando, hay dos temas absolutamente importantes. Uno se refiere a las restricciones en el mercado de trabajo que sufren muchas mujeres por las limitaciones a su disponibilidad de tiempo y por la necesidad de estar cerca del hogar (lo que favorece todos los mecanismos de subcontratación y explotación). El otro es que para que haya capacitación tiene que haber puestos de trabajo que lo exijan.

Sólo si el trabajo femenino deja de ser secundario, visto únicamente como complementario al del varón, y los trabajos disponibles para las mujeres adquieren similares niveles de calificación de aquellos desempeñados por los hombres, se incrementará la equidad en las trayectorias educativas y laborales.

#### ESTUDIOS SOBRE EDUCACIÓN Y TRABAJO DE LA MUJER

78 Cinterfor (1992) *Participación de la mujer en la formación técnica y profesional en América Latina*. Montevideo: CINTERFOR.

Este estudio se sitúa en el contexto del crecimiento de la participación de la mujer en el sistema educativo y en el mercado de trabajo, y del reconocimiento de que los sistemas de formación profesional continúan ofreciendo servicios educativos para las ocupaciones tradicionalmente femeninas, perpetuando sus roles y sus desventajas.

Se partió analizando la situación de las instituciones de formación profesional de la región, y estudiando la situación de la mujer en la dotación de las instituciones. Se detecta una menor representación de las mujeres en los cargos directivos; entre las mujeres en función de enseñanza, su porcentaje es muy inferior al de la educación formal.

La presencia femenina en el mundo del trabajo técnico se examina a partir de la opinión de empleadores, trabajadores y sindicatos. Se da especial importancia a la participación de la mujer en los microemprendimientos; en este campo se reconoce un camino de inserción y ubicación de la mujer en la actividad productiva que compense las retracciones y segmentaciones, y también un medio de realización profesional y personal para la mujer.

(Reseñado en *Boletín Educación y Trabajo*, año 4, nº1, marzo de 1993).

---

Abramo, Laís (1993) *Inovação tecnológica e segmentação por gênero no mercado de trabalho*. Santiago de Chile: PREALC, mimeo.

Este trabajo parte de reconocer que la participación femenina en el mercado de trabajo en América Latina ha aumentado significativamente en las últimas décadas. Sin embargo, su intervención se concentra en un número reducido de ocupaciones y en los niveles más bajos de cada una, dando lugar a la formación de un mercado de trabajo segmentado por género y con distintos grados de segregación.

Se pregunta entonces cómo afectan esta situación los actuales procesos de reconversión productiva e innovación tecnológica, y si cabe esperar que la implementación de estas transformaciones modifique esta situación. Para ello lleva a cabo investigación entre industrias alimenticias y metal-mecánicas de Argentina y Chile.

Luego de indagar sobre las imágenes que los empresarios tienen acerca de la mano de obra femenina y masculina, y sobre las políticas y programas de recursos humanos relacionados con el trabajo femenino implementados por las empresas, se concluye que a pesar del aumento de la participación femenina en el empleo, inclusive en empresas modernas y en sus cuadros gerenciales, no hay indicios de una reversión significativa de la segmentación por género existente en el mercado de trabajo.

(Reseñado en *Boletín Educación y Trabajo*, año 4 n°2, setiembre 1993).

79

Bertino, Daniela y Sara Silvera (1994) *Reorientación de la formación profesional de la mujer*. Ginebra: OIT (documento de trabajo del Proyecto interdepartamental «La igualdad de las mujeres en materia de empleo»).

(Reseñado en este Boletín).

Leite, Marcia de Paula (1995) Modernización tecnológica y calificación. En: M. A. Gallart (comp.) *La formación para el trabajo en el final de siglo*. Buenos Aires: Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENEP y OREALC-UNESCO.

Se trata de un minucioso estudio de caso sobre los cambios en los procesos productivos de una empresa metal-mecánica de San Pablo, enmarcados en la implementación de nuevas tecnologías y nuevas estrategias de producción. Su detallado análisis permite reconocer la situación de las mujeres en un proceso concreto de reconversión.

Se detecta una marcada división sexual del trabajo que concentra a las mujeres en los puestos menos calificados, y operando los equipos menos sofisticados. Las razones de esta situación se vinculan en parte con los preconceptos y la dominación de la mujer existente en la sociedad general; el recurso a argumen-

---

tos ligados a la falta de fuerza física para excluirlas de puestos más calificados, o la descalificación del puesto que ellas ocupan al considerar ciertas habilidades y capacidades como atributos naturales de la mujer y no como parte de su calificación. Las carreras laborales son, en este contexto, mucho más difíciles para las mujeres que para los hombres.

Mata, Maria Lutgarda (1991) *O trabalho doméstico de meninas no contexto de vida das camadas populares*. Rio de Janeiro: PUC.

Este trabajo aborda de forma muy interesante la situación de las niñas que además de asistir a la escuela, realizan tareas domésticas en sus casas, asumiendo el rol de «amas de casa».

El análisis de casos concretos permite indagar acerca de este rol como primer contacto con la lógica del mercado de trabajo, su importancia como instancia de formación de las niñas, la relación que el mismo tiene con la escuela y con la formación que en ellas se imparte, entre otros. Lleva también a interrogarse acerca del papel que este trabajo doméstico familiar puede tener en las carreras laborales futuras de estas niñas.

80

Corvalán, Graziella (1990) Entre la educación y las perspectivas de trabajo: hacia una política nacional de la mujer joven en el Paraguay. En: María L. B. Franco y Dagmar Zibas (org.) *Final do século. Desafios da educação na América Latina*. San Pablo: Cortez Editora.

Luego de analizar la situación de las mujeres en el sistema educativo y en el mercado de trabajo de Paraguay, la autora señala una serie de elementos presentes en la sociedad que llevan a perpetuar la postergación de la mujer.

Si bien se reconoce la gran expansión educativa en los últimos años, muchas veces los contenidos no se adecuan a las necesidades reales de la población, y no ofrecen caminos reales para una inserción laboral superadora de las tradicionales. A esto coadyuvan también los obstáculos culturales que las jóvenes preparadas para ejercer mandos medios u ocupaciones técnicas enfrentan.

Todo esto hace que las jóvenes, aunque estén más educadas, sigan siendo confinadas a trabajos de baja calificación, baja remuneración y estatus, y baja posición jerárquica.

CEM (1988) *Mundo de mujer. Continuidad y cambio*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.

Este abarcativo estudio de la condición de la mujer en Chile aborda, entre otros temas, los de educación y trabajo. Los capítulos específicos dedicados a estos temas aportan valiosa información sobre la situación de las mujeres en



---

Chile. Cambios importantes como son la expansión de la matrícula educativa femenina o el crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral, son vistos como avances importantes, que sin embargo se producen de modo tal que, en gran medida, reproducen la estructura de dominación patriarcal tradicional del país.

Gallart, María A., M. Moreno, M. Cerrutti y A. L. Suárez (1992) *Las trabajadoras de villas: familia, educación y trabajo*. Buenos Aires: CENEP (Cuadernos, 46).

Esta investigación muestra la desventaja relativa, en un conjunto de variables socio-ocupacionales, de la población residente en villas de emergencia en comparación con el total de los residentes del Conurbano Bonaerense. Detecta que las mujeres tienen trabajos aún menos calificados, más precarios, que generan menores ingresos que los de sus pares masculinos.

En cuanto a las estrategias educativas, se observó que la articulación entre contención familiar y lugar de origen es central para completar o no la educación básica y acceder a niveles más avanzados. También que si bien los mayores niveles de instrucción brindan mayores posibilidades ocupacionales, cuestiones tales como la devaluación de credenciales entre las jóvenes, o adquisición de capacitación para el trabajo, tornan esta cuestión mucho más compleja.



---

## Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo\*

*María Antonia Gallart  
Claudia Jacinto*

### Introducción

En estos tiempos es difícil participar en un debate sobre formación para el trabajo sin que surja la palabra «competencias» como una varita mágica que soluciona los problemas y cuestionamientos que el cambio de la tecnología y la globalización económica han impuesto a las antiguas maneras de vincular las calificaciones con la formación profesional.

El venerable análisis ocupacional, nacido en los ferrocarriles rusos hace más de un siglo, consistente en descomponer las tareas de una ocupación dada en las operaciones más simples, y luego el llamado «reverse engineering», permitían organizar el curso de formación enseñando esas operaciones en orden creciente de complejidad. A lo largo de los años se complejizó, tanto para alcanzar familias de ocupaciones como incorporando las bases teóricas necesarias para el desarrollo de las tareas; módulos e itinerarios de formación complementaban este enfoque. El diseño de cursos de formación técnica y profesional, se pensaba entonces, respondía así a las demandas de calificaciones de la industria. Habilidad manual, conocimiento de las máquinas, conocimiento de las reglas técnicas del manejo de materiales y procesos, ubicación del trabajador en la organización, conformaban un espacio definido que se resumía en el tiempo de formación necesario para desempeñar una determinada ocupación y en el tipo de decisiones autónomas que se debía estar preparado para tomar en ella. Estas dos dimensiones permitían ubicar las calificaciones en un continuo jerárquico que servía de base para salarios y negociaciones colectivas.

83

---

\* En: *Boletín Educación y Trabajo*, año 6, N°2, diciembre 1995, p.13-20.

---

El paso de la organización del trabajo fordista a la especialización flexible; el surgimiento del sector informal con su variedad de ocupaciones, en algunos casos calificadas y semicalificadas, con bajo encuadre organizacional; la flexibilidad laboral que promueve el desempeño alternativo de varias ocupaciones calificadas y el cambio más frecuente de lugar de trabajo; las tecnologías microelectrónicas que exigen mayores niveles de abstracción y manejo de maquinarias muy costosas, fueron todos factores que convergieron para que cada vez un mayor número de ocupaciones, y más aún, de trayectorias ocupacionales, no se adaptaran a la rigidez del encuadre anterior.

En un contexto en el que se tiende a la flexibilización, en un proceso de cambio tecnológico y organizacional por efecto de la reestructuración productiva, donde la subcontratación entre empresas grandes y pequeñas se vuelve común, donde la polivalencia y la rotación de ocupaciones se convierten en habituales, la «lógica de las competencias» ha pasado al centro de la escena en las empresas, alcanzando nuevas formas de reclutamiento, promoción, capacitación y remuneración. El foco de atención se ha desplazado así de las calificaciones a las competencias, es decir, al conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas del trabajo. Parece importante profundizar este concepto en relación a las nuevas demandas del trabajo, no ya pensado desde el ángulo de un determinado puesto, sino desde la perspectiva de familias de ocupaciones que exigen competencias semejantes a los trabajadores que las desempeñan, para recién después interrogarse sobre dónde deben aprenderlas y cuánto tiempo les lleva dominarlas.

### **Las competencias**

La noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento. Una vieja definición del diccionario Larousse de 1930 decía: «en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados, ya que se considera 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.» Son entonces un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica.

Lo anterior implica que la competencia no proviene de la aprobación de un currículum escolar formal, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas. Este conocimiento necesario para la resolución de problemas no es mecánicamente transmisible; algunos autores lo llaman «conocimiento indefinible» y es una mezcla de conocimientos tecnológicos previos y de experiencia concreta que proviene fundamentalmente del trabajo en el mundo real. De este modo, las competencias, como conjunto de propiedades inestables que deben someterse a prueba, se oponen a las calificaciones, que eran medidas por el diploma y la antigüedad. La definición de las competencias, y obviamente su aprendizaje, exigen entonces acuerdo y colaboración entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, se adquieren en trayectorias que implican una combinación de educación formal, aprendizaje en el trabajo y, eventualmente, educación no formal.

Cuando se entra en este tema desde el mundo del trabajo, y particularmente desde el empleo, en mercados de trabajo difíciles con niveles altos de desempleo, se pueden distinguir dos niveles de competencias. a) Las competencias de empleabilidad, o sea aquellas competencias necesarias para obtener un trabajo de calidad y para poder reciclarse siguiendo los cambios. Estas pueden resumirse en habilidades básicas tales como la capacidad de expresión oral y escrita, matemática aplicada (como capacidad de resolución de problemas), capacidad de pensar (abstraer características cruciales de los problemas, decidir sobre ellos y aprender de la experiencia). Estas competencias requieren una enseñanza sistemática y gradual. b) Se agregan a las anteriores otras relacionadas al uso de recursos (tales como trabajo, dinero, tiempo, materiales y equipos) para lograr objetivos; las competencias interpersonales (trabajo en grupo, enseñar y aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural); competencias de comunicación (identificar, adquirir y evaluar información, comunicarla a otros). Finalmente se señalan competencias sistémicas (aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones y no como un conjunto de hechos aislados); competencias tecnológicas (conocimiento y uso de tecnologías usuales) (SCANS, 1992).

La capacitación específica se construye sobre esta base de competencias adquiridas en la escolaridad formal y la experiencia. La formación profesional entonces debe estar focalizada en familias específicas de ocupaciones en el mundo del trabajo integrando las competencias como comportamientos efectivos con las habilidades necesarias para el desempeño de las tareas ocupacionales, el uso del equipamiento y la tecnología, y el aprendizaje organizacional de las empresas y mercados.

El énfasis en la educación general y en las competencias más amplias que permiten un buen desempeño en el mercado de trabajo y el reaprendizaje

---

en distintas ocupaciones específicas, puede oscurecer la necesidad permanente de aprendizajes teórico-prácticos técnicos en un amplio grupo de ocupaciones calificadas. La electrónica, la electricidad, la mecánica son sólo algunos ejemplos de saberes técnicos que deben ser aprendidos en contextos relativamente sistemáticos y que son necesarios en muchas ocupaciones. En otro orden: la contabilidad, el cálculo de costos, la gerencia, la comercialización, implican conocimientos que no surgen sólo de la formación general y el aprendizaje en el trabajo. Este es el campo de la educación técnica y la formación profesional parasistemática. Más aun, si bien la habilidad de manipulación de materiales e instrumentos, la motricidad fina anteriormente fundamental para muchos oficios son hoy en día menos importantes, siguen existiendo una multiplicidad de ocupaciones en las que son necesarias. Por lo tanto, la ejercitación en taller sigue siendo en esos casos necesaria para el aprendizaje. En la medida en que todos estos saberes más específicos no sean una acumulación de aprendizajes descontextuados, sino que puedan ser actualizados en la vida diaria y en la resolución de situaciones laborales, podremos hablar de competencias específicas para familias de ocupaciones.

De lo anterior se desprende que las competencias así definidas son amplias y flexibles, y se incorporan a través de experiencias sociales distintas, familiares, escolares y laborales. Las competencias, por otro lado, no son patrimonio del puesto de trabajo, sino que son atributos de la persona del trabajador; incorporan entonces elementos individuales y sociales en una trayectoria que en cada caso es única. Esta individualización de las competencias ha llevado a la implementación de sistemas de evaluación acordes; un ejemplo de ello son los centros interinstitucionales que se ocupan de efectuar el llamado «balance de competencias» en Francia, cuya creación a mediados de los ochenta se orientó a responder tanto a una demanda social como a una demanda individual. La demanda social emanó fundamentalmente de parte de las empresas, donde el balance es considerado como un instrumento central de la gestión de competencias, especialmente en relación a la capacitación. Desde la perspectiva individual, el balance representa un aporte para el trabajador para evaluar las competencias adquiridas y pesar sus carencias frente a contextos laborales concretos. Este balance sirve pues de base para los reaprendizajes a lo largo de la formación continua de una vida laboral prolongada y cambiante como la que enfrentan aquellos que compiten hoy en día en el mercado de trabajo.

La preguntas clave son entonces : ¿Dónde y cómo se aprenden estas competencias? ¿Quién las evalúa? ¿Cómo se acreditan?

---

## La articulación entre aprendizajes: dónde y cómo se aprenden las competencias

Algunos autores (Castro y Carvalho, 1988; Ropé y Tanguy, 1994) señalan que no basta con una formación profesional de algunos meses, ni una formación especializada de varios años pero focalizada en una sola ocupación o familia de ocupaciones, sino que el tipo de competencias requeridas exigen una formación prolongada en la educación formal, nueve o diez años de escolaridad que además de las habilidades básicas, den una capacidad de captar el mundo que los rodea, ordenar sus impresiones, comprender las relaciones entre los hechos que observan, y actuar en consecuencia. Para ello es necesario no una memorización sin sentido de asignaturas paralelas, ni siquiera la adquisición de habilidades relativamente mecánicas, sino saberes transversales capaces de ser actualizados en la vida cotidiana, que se demuestran en la capacidad de resolución de problemas de índole diversa de aquellos aprendidos en la sala de clase. Un ejemplo de esto es la transformación del sistema educativo francés a fines de los años ochenta, que se basó en el pasaje de una formación y evaluación basadas en disciplinas a otras basadas en competencias verificables a través de su utilización en una situación dada.

Pero si bien lo anterior es suficiente para aquellas que llamábamos competencias generales básicas, cuando se habla de competencias más específicas, otro tipo de formación es necesario. En éstas aparece como valiosa la formación modular que permite acumular el aprendizaje de habilidades concretas en tareas específicas, adquiridas en distintos tiempos y a través de cursos de menor duración que los antiguos programas vocacionales. Es importante, en este sentido, la alternancia entre períodos de trabajo y períodos de aprendizaje escolar, sean sistemáticos como en el sistema dual, sean organizados por el propio protagonista a partir de su balance de competencias.

Además, hay una gama de competencias que tienen que ver fundamentalmente con la prehensión de la realidad y la actuación sobre ella, que sólo se logran en el ejercicio de la vida laboral. La experiencia en el trabajo es el vehículo clave para estos aprendizajes. Las pasantías, cuando la experiencia laboral es variada y está acompañada por una reflexión educativa, es un excelente vehículo para la adquisición de estas competencias.

Hay algo que aparece claramente cuando uno se aproxima al mundo real del trabajo y a las dificultades y logros de los trabajadores: las trayectorias técnico-profesionales son historias de vida en contextos cambiantes, que articulan saberes provenientes de distintos orígenes. Esta evidencia conduce a dos reflexiones en torno a la planificación de la educación y de la formación; la primera se refiere a que una trayectoria técnico profesional no puede ser

diseñada exclusivamente desde un gabinete educativo, y menos desde un currículum rígido o modular en cuya confección sólo haya participado la escuela. Sólo a partir de esas historias y de los balances de competencias señalados anteriormente y teniendo como contrapartida los lugares de trabajo y las organizaciones empleadoras, se puede pensar en el apoyo educativo a una formación continua. La segunda reflexión alude a que detallar minuciosamente las actividades de una ocupación y las competencias requeridas, no siempre es aproximarse a la realidad concreta. Las competencias incluyen conocimientos «indefinibles» que se aprenden en la experiencia social y laboral, que no pueden ser transmitidos en un ámbito escolar.

Dos consecuencias importantes resultan de lo anterior. La primera es que la definición de las competencias, y más aún de los niveles de competencias para ocupaciones dadas, se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores. Las competencias demandadas no son abstractas sino que provienen de una reflexión sobre la realidad del mundo del trabajo. La segunda es que la formación para el trabajo es un «mix» original en cada trabajador entre educación formal general siempre y, en algunos casos, específica (técnica) adquiridas en el sistema educativo, experiencia laboral, y formación específica, la mayoría de las veces no formal, adquiridas a lo largo de la vida. La adquisición de competencias es un largo proceso: no se evidencia en la acumulación de credenciales sino en la demostración de una capacidad de desempeño en situaciones problemáticas específicas. Más aun, algunos autores consideran que, más que como un producto, deben ser consideradas como un proceso de habilitación: devendrá competente aquel que está habilitado a devenir hábil en un dominio del conocimiento (Stroobants, 1994).

### **Evaluación y acreditación de competencias**

Si una credencial educativa no asegura la competencia laboral, ¿cuáles son los mecanismos e instituciones que aseguran la certificación inicial y los futuros reaprendizajes? ¿Cuál es el rol del sistema educativo, de las empresas, de las asociaciones profesionales? ¿Cómo se articulan el Estado y el sector privado en estos temas?

Originalmente, los sistemas de calificaciones profesionales se basaban en disposiciones del gobierno central (como en Francia) o en autorregulación de los actores sociales (cámaras de comercio, sindicatos, asociaciones profesionales). La calificación profesional era definida como la capacidad de desempeñar un conjunto de tareas complejas e interdependientes relacionadas con un oficio o un campo ocupacional. A tal fin se estructuraban currícula



---

vocacionales, con exámenes finales teórico-prácticos que acreditaban diplomas en una multiplicidad de especialidades. Hoy en día hay mayor énfasis en el conocimiento teórico y el razonamiento, y el cambio organizacional y tecnológico ha llevado a la experimentación con nuevas formas de enseñanza y a la revisión constante en los organismos educativos y en las empresas de las competencias demandadas, a fin de redefinir dichas calificaciones. Los objetivos centrales son hoy la flexibilización de los programas educativos y la mejora de las habilidades adquiridas haciéndolas relevantes al contexto laboral. La tendencia, entonces, es evitar la referencia a programas de estudio estáticos o clasificaciones de puestos de trabajo, y en cambio, a medir las competencias a través de organismos independientes de la institución de enseñanza, en instancias que tengan fuerte participación de los actores del mercado de trabajo. Se acreditan así no sólo los estudios realizados sino la experiencia laboral. Se definen claramente niveles de competencia de mayor a menor, y se focaliza en los resultados en contextos problemáticos.

La acreditación de competencias debe tener tres características necesarias para ser útil en el mercado de trabajo: a) visibilidad para los empleadores y las asociaciones profesionales, es decir que se sepa cuáles son las habilidades concretas que esa acreditación indica; b) transferibilidad de un sector educacional a otro, de manera que las competencias adquiridas en el aprendizaje en el trabajo sirvan para continuar estudios en la formación profesional, y que las habilidades adquiridas en la educación general, debidamente complementadas con conocimientos técnicos o práctica laboral, sirvan para la inserción en el mercado de trabajo; c) que puedan trasladarse de un tipo de puesto de trabajo a otros, de una empresa o sector a otro, o en otras palabras, que sean reconocidas transversalmente en el sistema ocupacional. El sistema de «National Vocational Qualifications» (NVQ) de los países anglosajones es un ejemplo de lo anterior (Colardyn y Durand-Drouhin, 1995). Acreditadas por un organismo que tiene como función aprobar y reconocer las calificaciones, junto con los otros organismos que las conceden, las NVQ definen lo que la persona debe ser capaz de realizar para desempeñar eficazmente un trabajo. Para obtener una NVQ no se precisa un examen por escrito. La consecución del nivel se evalúa por observaciones en el lugar de trabajo, o por simulaciones prácticas, preguntas orales, proyectos, etc. Se definieron cinco niveles de NVQ basadas en las competencias profesionales, adquiridas a través de la educación o a partir de la experiencia laboral. Uno de los aspectos más interesantes del modelo es que las NVQ están articuladas con la educación académica y con la educación profesional general (que es equivalente a la educación técnica), constituyendo un sistema nacional de educación y formación continua articulado e integrado.

---

## Referencias

- Castro, C. de Moura y R. Quadros Carvalho (1988) La automatización en Brasil: Quién le teme a los circuitos digitales?. En: *Modernización: un desafío para la educación*. Santiago de Chile: Unesco, p. 375-393.
- Colardyn, D. y M. Durand-Drouhin (1995) «Recognising skills and qualifications», *The OECD Observer*, N°193, april/may.
- Ropé, F. y L. Tanguy (con la dirección de) (1994) Introduction. En: *Savoirs et competences*. París: L'Harmattan, Logiques Sociales.
- SCANS (1992) *Lo que el trabajo requiere de las escuelas. Informe de la Comisión SCANS para América 2000*. Washington: Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.
- Stroobants, M. (1994) La visibilité des competences. En: F. Ropé y L. Tanguy (con la dirección de) *Savoirs et competences*. París: L'Harmattan, Logiques Sociales.

## ESTUDIOS SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

Los siguientes textos reúnen aportes recientes sobre la problemática de las competencias:

- 90 Fragniere, G. (1992) *Assessment, certification and recognition of occupational skills and competence. Certification: problems of competencies and training certifications within the European community*. Documento presentado en el seminario «Assessment, Certification and Recognition of Occupational Skills and Competences». Portugal, OECD.

Este documento aborda los siguientes temas: la certificación en la Comunidad Europea; el rol de las profesiones en una sociedad cambiante; el pasaje de las competencias formales a las reales; certificación y valorización de las competencias; acciones de la Comunidad Europea en torno a la coherencia y subsidiariedad en el campo de la certificación.

- Fragniere, G. (1991) *Bilan de competences*. Paris: Centre pour le Developpement de l'Information sur la Formation Permanente (Actualité de la Formation Permanente, 112)

El trabajo reúne una serie de ponencias sobre el tema de los centros interinstitucionales que se ocupan de realizar los balances de competencias en Francia. Analiza las metodologías utilizadas, las relaciones entre los actores implicados, y la articulación de estos balances con la formación profesional.

- Ministerio de Educación y Ciencia (1993) *Un sistema de formación profesional de amplia participación, basado en la competencia*. Santiago de Chile: Dirección General de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa, junio. (Trabajo presentado en la reunión de consulta sobre educación y trabajo organizada por OEI).

---

El trabajo presenta el plan de reforma de la formación profesional en España, que incluye dos componentes: la formación profesional de base (habilidades, actitudes y conocimientos generales comunes relativos a un grupo o familia de profesiones), y formación profesional específica (habilidades y conocimientos más profesionalizantes relativos a una profesión o conjunto de puestos de trabajo).

de Ameida Valle, V. (1991) «Ensino para competencia e auto-instrução. Caracterização das duas metodologias». *Boletim Técnico do SENAC*, 17(3): 269-279, setembro-dezembro.

Este artículo caracteriza las metodologías de enseñanza conocidas como «Instrucción basada en competencias y auto-aprendizaje», muy utilizadas en la formación profesional del SENAC. Presenta en particular un programa de computación preparado especialmente para la evaluación de estas metodologías.

Hirata, Helena (1994) Da polarização das qualificações ao modelo da competência. En: C. Ferreti y otros, *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, p. 124-139.

En esta publicación se presentan las tendencias recientes en sociología y economía del trabajo, sobre la evolución de las calificaciones y de la división social del trabajo en las nuevas formas de organización productiva. Brinda una visión crítica de las mismas a partir de la introducción en el análisis de la división sexual del trabajo. También aborda la cuestión de la subjetividad y de los componentes intersubjetivos de la competencia.

91

SCANS (1992) *Lo que el trabajo requiere de las escuelas. Informe de la comisión SCANS para América 2000*. Washington: Departamento de Trabajo de Estados Unidos.

Este informe fue redactado por la Comisión SCANS (Secretaría sobre la realización de las competencias necesarias), que fuera creada para examinar los requisitos del mundo del trabajo y determinar si los jóvenes que salen del sistema educativo norteamericano satisfacen esas exigencias.

Luego de un intenso relevamiento, esta Comisión llegó a las siguientes conclusiones básicas: a) la disponibilidad de empleos en condiciones favorables dependerá cada vez más de la capacidad de las personas para poner sus conocimientos «a producir»; b) más de la mitad de los jóvenes norteamericanos termina su escolaridad sin tener la base educativa o los conocimientos necesarios para obtener y preservar un buen empleo.

Dado este panorama, el informe se aboca a presentar lo que definen como «los conocimientos prácticos del lugar de trabajo». Estos conocimientos consisten en dos elementos: 1) ciertas competencias y 2) una base de destrezas y cualidades personales que constituye la realización del trabajo. Estos requisitos componen la preparación esencial para todos los estudiantes, ya sea para entrar directamente a trabajar o para continuar con estudios avanzados. Por lo tanto, esta base y estas competencias tienen que ser impartidas en forma integrada y dentro de contextos similares a los ambientes de trabajo donde serán aplicadas.

En el informe, se distingue claramente entre competencias y conocimientos técnicos, resaltando el mayor nivel de generalidad de las competencias, que «son aplicables desde un taller mecánico a un despacho ejecutivo».

En cuanto a las destrezas básicas, se señala en primer lugar que todos los empleados tendrán que leer lo suficientemente bien como para poder entender e interpretar diagramas, directorios, correspondencia, manuales, documentos, tablas, gráficos, listas y especificaciones. Al mismo tiempo, para la mayoría de los trabajos se necesitarán destrezas de redacción para la preparación de correspondencia, instrucciones, tablas, gráficos y propuestas para hacer pedidos, explicar, convencer e ilustrar. Las destrezas de matemáticas y computación también serán esenciales, ya que prácticamente todos los empleados tendrán que mantener archivos, calcular resultados o aplicar procedimientos de control estadístico. En cuanto a las cualidades personales consideradas básicas, se resaltan: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, autocontrol e integridad y honradez.

A partir de la presentación de cinco perfiles ocupacionales que describen lo que se espera de los graduados de la escuela secundaria cuando entran en el mundo del trabajo, el informe presenta los elementos comunes en términos de aptitudes que aparecen como necesarias. Estos elementos son:

- Recursos: identificación, organización, proyección y asignación de diferentes tipos de recursos, tiempo, dinero, materiales e instalaciones y recursos humanos.
- Interpersonal: capacidad para trabajar con otros, como por ejemplo, formar parte de un grupo, ejercer liderazgo, negociar, enseñar cosas nuevas.
- Información: adquisición y utilización de datos, evaluando y organizando información, o interpretándola y comunicándola. También implica destreza en el uso de computadoras.
- Sistemas: comprensión de interrelaciones complejas, incluyendo sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos. También implica controlar y corregir la realización de tareas, y capacidad para mejorar sistemas existentes y diseñar sistemas alternativos.
- Tecnología: trabajo con una variedad de tecnologías, seleccionando procedimientos, instrumentos o equipo, lo que incluye computadoras; aplicando la tecnología a la tarea, y a la prevención e identificación de problemas del equipo.

El informe propone una escala de competencia que incluye distintos niveles de complejidad, que van desde un nivel preparatorio a uno de especialista, y se dan numerosos ejemplos aplicados a situaciones concretas de trabajo.

---

## Escuela-empresa: un vínculo difícil y necesario\*

*María Antonia Gallart*

### Introducción

La vinculación con las realidades del mundo laboral siempre ha sido considerada fundamental en la formación para el trabajo, particularmente la relación entre los centros educativos y de formación y las unidades productivas que ocupan a sus egresados. Sin embargo, implementar esta relación no ha sido fácil; iniciativas tales como los comités de vinculación o los consejos con participación de docentes y empresarios suelen fracasar. La escasez de vínculos entre los centros educativos y las empresas es una de las causas de las frecuentes críticas a la educación técnica y la formación profesional, señalándose la tendencia de las organizaciones educativas a responder a esquemas *a priori*, provenientes de la estructura de las disciplinas académicas; a definiciones superadas de oficios o puestos de trabajo; a la visión de docentes alejados por largo tiempo del mundo de la producción; o, peor aún, a las necesidades de preservación de estructuras institucionales obsoletas. En el mismo sentido se encamina el rechazo actual a la formación de «oferta», señalándose que si la formación se articulara más directamente con la «demanda», la actualización permanente tan necesaria en épocas de cambio tecnológico, globalización y mercados de trabajo complejos sería mejor.

Por otro lado, si se aborda esta cuestión desde la educación formal en general, se reconoce que la falta de relevancia de mucho de lo enseñado en las escuelas, la tendencia al enciclopedismo y a la memorización descontextuada, los altos índices de deserción o la heterogeneidad de los resultados del aprendizaje, plantean la necesidad de una mejor inserción de la

93

---

\* En: *Boletín Educación y Trabajo*, año 7, N°1, junio 1996, p.13-17.

---

educación escolar en el mundo que la rodea, y la posibilidad de aprovechar las oportunidades de aprendizaje presentes en el ambiente externo, que permitan superar esos problemas.

La articulación entre unidades formativas, sean escuelas o centros de formación profesional, y centros de trabajo (tales como empresas industriales o de servicios, municipalidades, etcétera) suele señalarse como una solución «mágica» que permite la realimentación entre el mundo del trabajo y las políticas educativas. Esto hace que sea conveniente explorar esta relación, indagar acerca de por qué esta colaboración puede ser útil, por qué es tan difícil, cuáles son sus limitaciones y cuáles son las formas en que ha sido implementada en la vida real.

### Las razones de la vinculación

94

Las razones de la conveniencia de la articulación pasan por las potencialidades y limitaciones que cada una de estas realidades organizacionales -la institución educativa y la organización productiva- tienen para el proceso formativo de una persona. La **escuela** y, en general, toda institución organizada para desarrollar un programa formativo a lo largo de un período de tiempo prolongado, tiende a una permanencia organizativa que adquiere formas pseudo-burocráticas; su división del trabajo toma características especiales alrededor de la relación pedagógica educador-alumno; su estructura curricular tiene una fuerte impronta académico-disciplinaria; el encadenamiento vertical -en el caso de la educación formal- hace que los niveles superiores influyan en los objetivos de los niveles intermedios, aunque para muchos estudiantes estos sean terminales. Todas estas características favorecen el vaciamiento de contenidos significativos en la educación media en países en los que la misma está fuertemente orientada hacia los estudios universitarios.

La **empresa**, si bien es por definición el *locus* de las tareas productivas y por lo tanto del aprendizaje en el trabajo, tiene dificultades para adaptarse a un rol educativo más amplio, y esto fundamentalmente por dos razones. La primera es que sólo le conviene dar una formación que sea específica, es decir que sea útil sólo en esa empresa concreta, como por ejemplo la utilización de máquinas exclusivas o el aprendizaje del desempeño en esa organización particular. Si la empresa invierte en gastos y tiempo de su personal para dar una formación más general, utilizable por empresas de la competencia, el capital humano que incorpora el trabajador puede ser expropiado por otra empresa, con lo que la empresa original pierde su inversión. Los anglosajones denominan *poaching* a esta práctica, que suele ser muy utilizada por las

---

empresas grandes que tienen posibilidades de pagar mejores salarios para contratar a los trabajadores formados en las PYMES. Lo anterior lleva a que algunos autores lleguen a decir que la formación general debe ser pagada por el propio trabajador mediante un descuento de su salario. Los subsidios a las empresas para programas de formación están basados en el reconocimiento de este problema y en los efectos más amplios de la capacitación de la fuerza de trabajo sobre la productividad. Sin embargo, es claro que la formación profesional en la empresa tiende a ser más estrecha que lo necesario para responder a la demanda de nuevas competencias.

La segunda razón es que la adquisición de calificaciones laborales tiene dos elementos esenciales y muy difícilmente implementables en los centros de trabajo: la fundamentación teórica para las competencias intelectuales y técnicas necesarias para la organización postfordista del trabajo, y los mecanismos de ensayo-error en la adquisición de habilidades que perturban el proceso productivo y exigen una organización *ad-hoc*.

Por todo esto, para implementar un proceso de enseñanza-aprendizaje en una empresa, además de la buena voluntad y el convencimiento de quienes tienen capacidad de decisión, es necesario que existan ambientes complementarios que faciliten la adquisición de competencias más amplias, necesarias hoy más que nunca dada la polivalencia y la flexibilidad del mercado de trabajo. Estos ambientes complementarios son, normalmente, los centros educativos.

Sin embargo, para que esta relación sea posible debe partir de una búsqueda común y del respeto a las diferencias. Existe un miedo mutuo a la invasión de espacios propios, una diferencia en los tiempos -más lentos en lo escolar- y un desconocimiento mutuo. Es fácil ver, entonces, por qué esta relación entre instituciones educativas y organizaciones productivas es tan difícil y paradójicamente tan necesaria (Castro, 1996). Se pueden, también, apreciar algunas condiciones para que la colaboración sea real y no sólo una enunciación de buenos propósitos. Del lado de las instituciones educativas, requiere cierta humildad para reconocer que no pueden hacer todo, ya que las carreras ocupacionales no dependen mecánicamente de la currícula educativa, sino que se entrelazan en trayectorias en las que los cambios tecnológicos y socio-económicos son claves. También exige reconocer que el campo insustituible de lo escolar es el de la educación general, entendida como transmisión y adquisición de paradigmas intelectuales que permitan aprehender una realidad cambiante, cotidiana y externa al aula. Finalmente, es necesario percibir la necesidad de activar la relación con el mundo externo, y en particular con el mundo del trabajo, como lugar del saber hacer y el saber ser, e introducir en la educación escolar el aporte vivencial de la experiencia de quienes no son ni estudiantes ni docentes.

---

Del lado de las empresas, conviene reflexionar sobre la experiencia de los países en los que se ha reconocido a la formación un rol protagónico en su proceso de desarrollo, desde Singapur hasta Alemania. En todos ellos las empresas han invertido en la educación más de lo que justificaba el beneficio individual, reconociendo de hecho las externalidades de la formación. En todos ellos, además, se valora la permanencia de los trabajadores en la empresa y las carreras internas, lo que permite implementar estrategias, tanto del lado del trabajador como de la empresa, que favorecen el crecimiento y la acumulación de conocimientos, habilidades y competencias. La falsa interpretación de la flexibilidad laboral, no como polivalencia entre distintas tareas, sino como precarización que hace que el trabajador sea descartable en cualquier vaivén del mercado, es altamente negativa para la formación de la fuerza de trabajo, declamada insistentemente por todos.

### **Las experiencias de articulación empresa-escuela**

96 Las experiencias concretas de articulación que van más allá de la mera provisión de fondos para inversiones escolares, o de la constitución de consejos de vinculación relativamente inoperantes pueden clasificarse en dos grandes grupos: el de la alternancia, cuyo tipo paradigmático es el sistema dual alemán, y el de las asociaciones escuela-empresa, cuyo ejemplo típico son los *partnerships* anglosajones (Hirsch, 1992).

El primer tipo, el de la alternancia, parte de la idea de que la formación para el trabajo, entendida como educación vocacional, no puede darse solamente ni en la escuela ni en la empresa, sino que tiene que haber un equilibrio entre la educación escolar (predominantemente conceptual y teórica), el aprendizaje práctico en el taller, y el desempeño en circunstancias reales de producción. Para ello el tiempo del estudiante-aprendiz debe repartirse entre el centro escolar y el lugar de trabajo real. La forma de implementarlo, el número de días de la semana, o de períodos mensuales en cada uno de estos ámbitos, son variables; pero lo que es común en todos los casos es la corresponsabilidad entre ambas organizaciones, la definición de objetivos educativos vocacionales, de metodología y de currículum, y la participación de personal -docentes y monitores laborales- provistos por ambas instituciones.

La idea subyacente a las experiencias de este tipo es que ésta es la mejor manera de que la experiencia de formación para el empleo esté relacionada con la realidad, siga los cambios tecnológicos y organizacionales y sea integral. Las dificultades son obvias: el esfuerzo de organización y diseño de pautas comunes a nivel de un país o una industria, la necesidad de poner en



---

común voluntades a veces dispersas, tales como las de las asociaciones empresarias, sindicatos y ministerios de Educación y Trabajo, la necesidad de integrar cambio e innovación con la continuidad necesaria en la educación, la dificultad de legislar sobre acreditaciones y currícula en momentos de cambio continuo. Sin embargo, parece que el enfoque amplio de la alternancia, vista como una colaboración articulada entre empresa y escuela en la formación para el empleo, es más que nunca una necesidad.

La segunda forma de articulación es la asociación entre escuela y empresa, pero no ya para la formación profesional, sino como reconocimiento de que la educación es un proceso que involucra no sólo a la escuela sino a toda la comunidad, y que la única manera de superar problemas como la deserción, las carencias de aprendizaje, el vandalismo -desgraciadamente comunes en escuelas de muchos países- es mediante el apoyo comunitario. La constatación de que la irrelevancia de la educación para muchos jóvenes contribuye a estos problemas, y de que la participación activa desde el mundo del trabajo puede ayudar a mejorar la enseñanza, motiva este tipo de asociación.

Esta articulación se implementa a través de asociaciones locales entre grupos de escuelas y empresas. Los medios implementados son el establecimiento de actividades en las que participan directivos, docentes y alumnos de las escuelas secundarias y empresarios y personal del sector productivo, tanto industrial como de servicios. Se busca que profesores y jóvenes tengan una visión directa del mundo del trabajo y del tipo de competencias generales necesarias para que los egresados puedan desempeñarse adecuadamente en él, de donde se puede deducir la importancia de actualizar y contextualizar la formación teórica. Las pasantías de profesores en las empresas son una forma interesante de lograr lo anterior. Por el lado de las empresas, el adquirir un conocimiento directo de las dificultades y limitaciones de la escuela, permite ir más allá de las clásicas donaciones materiales para interesarse y apoyar la gestión educativa. Este tipo de acción ha sido peculiarmente fértil en contextos de reforma educativa.

97

### **Las formas en que se concreta esta colaboración**

En la educación más cercana al mundo productivo, en centros de formación profesional y escuelas técnicas, la búsqueda de actividades concretas de alternancia, pasantías a lo largo del ciclo escolar o períodos de aprendizaje en las vacaciones, son las formas más comunes en que se concreta esta colaboración. Sin embargo, ellas tienen límites en cuanto al número de estudiantes que pueden realizarlas sin perturbar el proceso productivo. La elaboración de proyectos tecnológicos de costo moderado y aplicación inmediata, con la

---

colaboración de profesores y técnicos de la empresa parece un medio muy valioso, implementado ya por las instituciones educativas líderes en la Región; eventualmente, estos proyectos son vendidos a las empresas que los utilizan. Otro medio importante de interrelación es la realización de servicios tecnológicos a las empresas en horarios extraescolares con el equipamiento disponible en los centros y la participación de docentes y eventualmente alumnos de los últimos años; estos servicios de laboratorio o taller permiten al centro escolar actualizarse tecnológicamente y son una actividad intermedia entre lo puramente educativo y lo laboral. La participación de los instructores en la capacitación de operarios subcontratada por las empresas, utilizando equipamientos provistos por ellas, también es útil para incrementar la actualización tecnológica. Conviene, sin embargo, destacar que la rigidez de la reglamentación de los establecimientos educativos conspira contra el establecimiento de estas actividades; una buena legislación del aprendizaje y una autonomía administrativa de las instituciones, que les permita subcontratar y recibir encargos e ingresos, son necesarias para poder implementar estas actividades.

Existen antecedentes en algunos países en los que las asociaciones entre escuelas y empresas han ido más allá de las actividades comunes y del intercambio, para plantearse objetivos curriculares comunes. En los Estados Unidos, por ejemplo, la empresa Boeing hizo acuerdos con distritos escolares y *community colleges* para establecer programas de educación tecnológica de alta calidad, compartiendo gastos y colaborando en la organización curricular. La motivación empresaria provenía de la dificultad observada en la contratación de los egresados de la secundaria para puestos de trabajo en una empresa de tecnología de punta, debido a las carencias de su formación. La aparición en distintos lugares de carreras secundarias llamadas de preparatoria tecnológica (*tech prep*), que han mejorado la oferta de educación tecnológica en esos lugares, están relacionadas con este tipo de demandas. En estos casos las posibilidades de llevar adelante estos procesos dependen también de la autonomía que tengan las instituciones educativas -en forma individual o grupal- para implementar proyectos.

Para finalizar este corto resumen del estado de la cuestión sobre la articulación entre instituciones educativas y organizaciones productivas, conviene dejar constancia de que este es un momento clave en tanto sucede que ambas instituciones toman conciencia de que se necesitan mutuamente, y si bien la desconfianza sigue, van percibiendo que el reconocimiento de las diferencias y los intereses comunes puede ayudar a la formación de los jóvenes que, indefectiblemente, pasará por ambos mundos: el de la educación y el del trabajo.

---

## Referencias bibliográficas

- CASTRO, Claudio de Moura (1996) *Bridging schools and factories: dream or reality?*. Washington: mimeo.
- HIRSCH, Donald (1992) «The Schools Business Partnership». *The OECD Observer*, 174, febrero-marzo.

## ESTUDIOS SOBRE ARTICULACIÓN ESCUELA EMPRESA

- Castro, Claudio de Moura (1996) *Bridging schools and factories: dream or reality?* Washington: mimeo.

El trabajo aborda el tema de la cooperación entre empresas y escuelas técnicas y vocacionales. Examina las ventajas de esta colaboración, reconociendo que tanto la escuela como la empresa tienen mucho que ganar si trabajan juntas, y señalando ventajas tales como acercar a los alumnos al mundo del trabajo, generar fuentes de recursos para los requerimientos escolares, acercar las currícula escolares al mundo real o brindar servicios desde las escuelas a las empresas.

Luego discute las dificultades del trabajo conjunto, señalando cuestiones tales como las grandes diferencias entre estilos e idiosincracia de escuelas y empresas que exigen tiempo y esfuerzo para superarse, el alejamiento de los instructores y docentes del mundo de las empresas, los prejuicios en el mundo educativo contra un mundo regido por la búsqueda de beneficios económicos, la escasa autonomía de las instituciones educativas. Todas estas dificultades suelen desembocar en fracasos que realimentan negativamente la interrelación.

El artículo concluye señalando que el balance entre los beneficios y las dificultades muestra que la relación es posible y altamente favorable. La consolidación de las relaciones entre escuelas y empresas va a ser determinante a la hora de evaluar el desempeño de las escuelas e instituciones de formación profesional, para ver cuáles se están desempeñando bien y cuáles están quedando rezagadas frente a las demandas actuales.

99

- Puryear, Jeffrey M. (editor) (1996) *Socios para el Progreso. La educación y el sector privado en América Latina y el Caribe*. (Reseñado en el *Boletín Educación y Trabajo*, año 7, N°1, junio 1996.)

- Gallart, María A. y Marta Novick (1995) *Educación y empresa en un contexto cambiante. El caso de la Argentina*. (Reseñado en *Boletín Educación y Trabajo*, año 7, N°1, junio 1996.)

- Suárez, Ana L. (1991) *El Sistema Dual en la Argentina: un estudio de caso*. Buenos Aires: mimeo.

---

El trabajo aborda el Sistema Dual en la Argentina, partiendo del análisis de la estructura formal del Sistema y su evolución. Luego analiza el proceso de aprendizaje, la evolución cuantitativa del Sistema a lo largo de la década para aproximarse a su impacto real. Seguidamente aborda las cuestiones de instrumentación del Sistema, y caracteriza a sus usuarios.

Las conclusiones destacan la importancia del Sistema en la superación de la desconexión existente entre el sistema educativo y el mundo del trabajo. También se reconocen dificultades, tanto en lo que respecta a las posibilidades reales de inserción laboral de los aprendices, como en las deficiencias en la estructura escolar, en términos de currícula, apoyo a los alumnos-aprendices, capacitación de los docentes y alcances reales del Sistema. Todo esto plantea la necesidad de evaluar permanentemente sus objetivos, su inserción dentro del sistema educativo y productivo, y su esquema de coordinación.

Franceschini, Hélio y otros (1996) *Sistema Dual de formação profissional no Brasil: a parceria SENAI/Empresas*. Documento presentado en la Reunión Técnica de Análisis del Impacto del Sistema Dual en América Latina y el Caribe (Montevideo, CINTERFOR/OIT y UNESCO).

El trabajo expone las características de la formación profesional brindada por el Sistema SENAI en Brasil. Seguidamente compara este Sistema con el Sistema Dual de Alemania, en términos de objetivos y evolución, planificación y estrategias de formación, clientela a la que se dirigen, relación entre lugares y períodos de formación (escuela vs. empresa), características de los docentes, formas de financiación y de evaluación de la formación profesional brindada. Como resultado de la comparación se concluye que el Sistema SENAI de formación profesional es un sistema dual, a pesar de que no siempre se lo considere como tal.

De Lorenzi, Adriana y Mara De Lorenzi (1993) *Seguimiento a egresados del programa de aprendizaje dual del Servicio Nacional de Promoción Profesional*. Asunción: mimeo.

Se trata de un estudio sobre el Sistema Dual implementado en Paraguay en 1984; su objetivo es determinar el cumplimiento del programa, el impacto de la formación en las empresas, el grado de satisfacción de los empresarios, las opiniones y oportunidades de los egresados.

La evaluación del Sistema es altamente favorable en todos estos aspectos. Se reconoce que el aprendizaje dual coloca a los egresados en un nivel de trabajador calificado, cumple con las expectativas empresariales, mejora las oportunidades ocupacionales y los niveles salariales y la capacidad institucional del sistema educativo.

---

*Manual de la Asociación Escuela-Empresa de Kingston-Upon-Hull y del Hull Compact.* Buenos Aires: Asociación Escuela-Empresa, Instituto Desarrollo y Comunidad.

Instituto Desarrollo y Comunidad (1995) *Seminario sobre el sistema «Education Business Partnership».* Buenos Aires.

Se trata de dos materiales que exponen las características fundamentales de experiencias británicas de vinculación entre escuelas y empresas. Han sido preparados por el Instituto Desarrollo y Comunidad como parte de las actividades de la Asociación Escuela-Empresa. Esta asociación viene desarrollando actividades de este tipo, apoyándose en las experiencias británicas. (Ver la sección de Planes y Programas de Acción de este Boletín).



---

## Reforzamiento de habilidades básicas y formación para el trabajo\*

*Claudia Jacinto  
María Antonia Gallart*

### El problema

En la actualidad, pocos temas vinculados a la educación y el trabajo gozan de tan amplio consenso como la importancia de las habilidades básicas para el desempeño en el mundo del trabajo. Los cambios tecnológicos y organizacionales, la flexibilización y polivalencia de las ocupaciones, los procesos que vinculan empresas grandes y pequeñas en redes, así como las reglas del juego a las que debe adaptarse el sector informal para sobrevivir, implican la puesta en juego de competencias diversas, entre las cuales algunas resultan básicas y son condición para integrarse al empleo y poder capacitarse a la medida de los nuevos contextos. 103

Este tema es objeto de preocupaciones tanto desde el punto de vista de la productividad como desde el de la equidad. Así como se sostiene que la competitividad de las empresas está íntimamente ligada, entre otros factores, a la capacidad de sus trabajadores de adaptarse a las nuevas tecnologías, quienes no logren adaptarse corren serio riesgo de verse excluidos del mercado laboral. Y esta capacidad de readaptación está indisolublemente ligada a la de reaprendizaje y autoaprendizaje. Esta capacidad de aprender nuevos roles y competencias, de saber buscar la información y formarse, está fundamentada en el dominio de los códigos de comunicación y de abstracción y operación; en otras palabras, al dominio de la palabra oral y escrita, a la capacidad de formular modelos y de aplicar la matemática a los problemas concretos.

Más aun, este reordenamiento social de las ocupaciones y profesiones, del empleo, del proceso de trabajo, se ve acompañado por una reorganiza-

---

\* En: *Boletín Educación y Trabajo*, año 7, N° 2, diciembre, p.13-18.

---

ción de lo cotidiano, bajo el impacto de la revolución de las comunicaciones y de la tecnificación, que demanda mayor calificación real no sólo para el trabajo sino también para todos los ámbitos de la vida social (Paiva, 1996). Baste citar, a manera de ejemplo, el ingreso de la computación en todos los ámbitos de la vida diaria tales como el comercio, las comunicaciones, la búsqueda de información. La necesidad de comparar y calcular costos, hacer presupuestos, y por lo tanto programar y manejar tiempo y recursos, se ha extendido a ámbitos antes inexistentes. En todos esos casos, no sólo es necesario el manejo mecánico de la lectoescritura y las operaciones matemáticas, sino la continua transferibilidad y elaboración a partir de los lenguajes básicos señalados.

Se considera entonces prioritario que los procesos formativos consoliden las competencias fundamentales, también llamadas competencias de empleabilidad, ya que constituyen la base ineludible de las formaciones específicas y de la formación permanente. Sin una sólida base de esas competencias básicas, los aprendizajes se reducen al manejo de operaciones manuales y de conocimientos empíricos de muy difícil transferibilidad.

De acuerdo a varias formulaciones recientes, estas competencias básicas incluirían la capacidad de expresión oral y escrita, que comprende lectura comprensiva, comunicación de pensamientos e ideas, y creación de documentos; la capacidad de aplicar operaciones matemáticas a problemas concretos de la vida real; habilidades de pensamiento, especialmente en la conceptualización y resolución de problemas, la toma de decisiones y la capacidad de autoaprendizaje. A ellas se sumarían ciertas competencias personales y de interacción (SCANS, 1992; Gallart, 1995).

También existe amplio consenso en que el desarrollo de estas habilidades básicas constituye una de las tareas principales de la educación básica formal, y en muchos sentidos, las reformas educativas recientes en América Latina apuntan en esa dirección. Sin embargo, aún subsisten problemas de calidad en los circuitos educativos y, de acuerdo a las evaluaciones, puede afirmarse que la escuela básica está hoy en muchos casos lejos de consolidar estas competencias básicas en grandes sectores de sus alumnos, y en particular en aquellos provenientes de hogares en desventaja social.

Haber asistido a un número de años de educación formal obligatoria hoy en día no es garantía de la adquisición de las habilidades básicas señaladas como lo fuera otrora. La masificación de la educación formal, los bajos presupuestos, las deficitarias condiciones de trabajo de los docentes, la asunción por la escuela básica de funciones de alimentación, prevención de la salud y otras, antes cubiertas por otras instituciones, contribuyen a dificultar la adquisición de esas competencias en los grupos más necesitados.



---

El desequilibrio entre las funciones atribuidas a la escuela, muchas de ellas no relacionadas con la enseñanza, y las posibilidades de recursos y organizacionales de la institución escolar contribuyen a la segmentación educativa, entre los grupos que tienen acceso a las escuelas con más recursos y mejor organizadas y a su vez tienen un apoyo mayor de la familia de origen, y aquellos que llegan a los circuitos más deficitarios. La reacción del mercado de trabajo consiste en elevar los requisitos de educación formal, entre otras cosas para cubrirse de estos déficits; vemos entonces demandas de educación secundaria completa para ocupaciones no calificadas.

El resultado es que grupos significativos de jóvenes, que registran niveles más altos de escolaridad que los adultos, entran al mercado de trabajo sin dominar esas habilidades básicas necesarias. Se suman a ellos los adultos que, luego de años de desempeñarse en ocupaciones rutinarias que no demandaban esas competencias, quedan desplazados por el cambio tecnológico y la reestructuración productiva. Estos desocupados, que nunca adquirieron dichas habilidades básicas o las perdieron por desuso, difícilmente puedan reciclarse y reinsertarse laboralmente sin remediar esas carencias.

Por lo tanto, es importante la recuperación o consolidación de las habilidades básicas de trabajadores o grupos de población que han abandonado los circuitos educativos formales, o que ya han pasado por ellos.

Se pueden señalar entonces poblaciones, que se hallan en serio riesgo de caer en el desempleo y por ende en la exclusión social:

- los adolescentes y jóvenes de sectores de pobreza, que suelen acceder a los segmentos más deteriorados del sistema educativo formal, y tener itinerarios educativos signados por distintas formas de fracaso: repitencias, abandonos, deserciones. Estos jóvenes son quienes estadísticamente muestran mayores dificultades de inserción en el empleo. En relación a ellos, el interrogante a plantear es cómo recuperar déficits en habilidades básicas.

- los trabajadores desplazados por el cambio tecnológico y la reestructuración productiva y/o los trabajadores de empresas en reconversión, que deben adecuarse a las nuevas condiciones. En estos casos el interrogante a resolver es cuál es el lugar que debe ocupar la consolidación de habilidades básicas en el marco del reciclaje de sus competencias.

Ahora bien, la experiencia demuestra que son justamente estas poblaciones las que manifiestan mayor rechazo y dificultades para reinsertarse en circuitos formales de educación de adultos, y se encuentran escasamente motivadas para acceder a «formaciones teóricas», si éstas están poco vinculadas a formaciones técnicas específicas y/o al aprendizaje concreto en el trabajo.

De allí, que el reforzamiento de habilidades básicas tenga como principal desafío desarrollar una estrategia pedagógica que permita arribar a los

---

resultados esperados, teniendo como base los saberes previos y las motivaciones de estos actores.

### **Los caminos posibles**

El aprendizaje escolar de la lectura y la expresión oral y escrita, y de la matemática sigue un camino de ejercitación y construcción escalonada de apropiación de rutinas y de construcción del conocimiento, camino en el que los jóvenes y adultos señalados anteriormente o han vivido un fracaso, o han conseguido sortearlos sin llegar a dominar las habilidades subyacentes. Ejemplos como la incapacidad de formular por escrito, ordenada y significativamente, circunstancias y acciones de la vida cotidiana, o la dificultad de aplicar operaciones simples, como la regla de tres, a problemas surgidos fuera del contexto escolar, son testimonio de lo presentado anteriormente.

Si se busca reforzar o recuperar estas habilidades básicas, en el caso de jóvenes o adultos, reproduciendo ese mismo camino, reiterando la metodología y los modelos de construcción escolar, se reproduce el fracaso. Muchos intentos de agregar horas de Lengua y Matemática a cursos de oficios muestran el interés de los aprendices en el oficio y el desinterés por las materias «teóricas», normalmente encomendadas a docentes del sistema formal.

106

El desafío entonces es partir de lo productivo, del aprendizaje en contexto de trabajo, de la motivación por asir los aspectos técnicos de la tarea, y desde allí ir construyendo los conocimientos básicos, complejizando el conocimiento empírico, transfiriéndolo a nuevos contextos, formalizándolo. Hacer ver la utilidad del manejo de nuevos códigos, cada vez más complejos. El lenguaje y la matemática son eso: códigos que permiten comprender, transmitir, transferir, recrear aprendizajes y conceptos en nuevos contextos.

Es importante fijar metas concretas e intermedias. La descripción de situaciones y problemas (relatar por escrito un día de trabajo, describir una máquina, transmitir un problema que ha surgido en relación a una persona no presente) es una manera de ir adquiriendo esas habilidades y ejercitando esos códigos. La construcción de presupuestos, el manejo de cantidades de insumos, o de tiempos y trabajo, obligan a utilizar la proporcionalidad, transferir de una medida a otra, compaginar diversas acciones y conceptos. Todo esto contribuye al manejo de códigos artificiales, y no sólo de aprendizajes empíricos, y relaciona la funcionalidad de la actividad del trabajo con las habilidades básicas.

---

## Algunas experiencias que señalan caminos viables

Algunas experiencias y propuestas muestran direcciones que pueden resultar valiosas. En su mayor parte, plantean estrategias de articulación entre consolidación de habilidades básicas y formación profesional o capacitación laboral en las que ambos componentes no son planteados separadamente o respondiendo a espacios curriculares diferenciados, sino integradamente.

Por ejemplo, una investigación sobre experiencias de formación permanente en empresas francesas, cuyas características principales eran ser de larga duración (más de 500 horas), dirigirse esencialmente al personal de ejecución, poco calificado y/o a la supervisión, muestra que estas experiencias se apoyan en una interacción pedagógica y organizacional de cursos «teóricos» (materias generales y técnicas) y de aprendizaje en el trabajo con vistas a una transformación profunda de los contenidos del empleo. Las formaciones de carácter general apuntan a desbloquear las capacidades de reaprendizaje, refrescar y adquirir saberes básicos, y preparar para el dominio de una segunda categoría de saberes. También se incluyen contenidos de carácter técnico general y práctico y de comportamiento. Estas formaciones tratan de romper con una visión segmentada del proceso de trabajo y de favorecer una comprensión de conjunto del proceso de producción. El dato más relevante en relación al tema que venimos desarrollando, es que la investigación constató que los niveles de logro y permanencia de trabajadores en estas instancias formativas, están estrechamente relacionados con el hecho de que la formación se construya sobre la base de situaciones de trabajo (Futrie y Verdier, 1993).

Aunque no son abundantes, también 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. Al respecto, una experiencia apoyada por 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 registros de las actividades que habían ido realizando 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. En el relato de esta experiencia, se enfatizó que «aunque estos trabajos puede pensarse que son muy limitados, se abren a múltiples posibilidades». Porque por una parte, están exigiéndoles a los jóvenes operaciones intelectuales o de organización discursiva, y descubrimientos con respecto al escrito. Por otra parte, estos escritos tienen variantes o posibilidades más 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 un 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 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 acerca, por ejemplo, de la alimentación, se está utilizando un tipo de discurso argumentativo o persuasivo, usado también en otros contextos como las notas de opinión, la publicidad, etc. Es decir, estos usos discursivos parecen simples, pero sin embargo están profundamente motivados, y ofrecen una oportunidad de desarrollar operaciones que van haciendo pasar a otro tipo de texto (Pampillo, 1995).

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 matemáticas trabajan junto con instructores (Castro, 1995).

Ahora bien, planteando una visión amplia de la formación para el trabajo, otras situaciones reales también pueden ser fuentes de reforzamiento de habilidades básicas y resultar complementarias a una formación específica, especialmente en el caso de jóvenes. Así, planificar actividades que partan de la contextualización de la lectura y de la escritura en un propósito mayor, puede dar pie al aprendizaje global de las funciones comunicativas de la lengua y de otras competencias cognitivas; por ejemplo, la elaboración de un periódico institucional donde los educandos pasen por distintas actividades que van desde la planeación hasta la ejecución de distintos tipos de escritos.

Más allá de las poblaciones antes referidas, estas estrategias articuladas pueden resultar también un medio para retener poblaciones carenciadas en el sistema formal hasta la finalización de la educación básica, y/o para elevar los logros de la educación posbásica.

Aunque las experiencias relatadas parecen señalar caminos promisorios, queda aún mucho por indagar y experimentar, especialmente en relación a las estrategias cognitivas involucradas en la aprehensión de habilidades de pensamiento polivalentes, y acerca de las estrategias pedagógicas que conducen a ellas. Lo que se visualiza cada vez con más claridad es que sin el

---

manejo de estas habilidades básicas, que son mucho más que la idea de alfabetización funcional, los desafíos actuales y del futuro de una sociedad y un mercado de trabajo complejo y exigentes harán que aquellos que no adquieran esas competencias no puedan ni ejercer en plenitud la ciudadanía ni acceder al empleo calificante y a la formación profesional permanente.

### Referencias bibliográficas

- CASTRO, Claudio de Moura (1995) «La capacitación en Oklahoma parece que se hace bien», *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, 131. Montevideo: CINTERFOR, abril-junio.
- FUTRIE, M. y E. Verdier (1993) «Entreprises et formations qualifiantes, une construction sociale inachevée», *Sociologie du Travail*, 2. París: Dunod.
- GALLART, M. A. (1995) «Educación básica y formación para el trabajo», *Básica, Revista de la Escuela y del Maestro*, 2(7). México, septiembre-octubre.
- PAMPILLO, G. (1995) «Habilidades básicas y formación profesional para el trabajo», exposición presentada en el taller «Calidad, integralidad y equidad en las experiencias de formación de jóvenes de sectores de pobreza» organizado por la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo (CIID-CENEP). Buenos Aires, 19 de diciembre.
- PAIVA, V. (1996) *Competências para a modernidade e o ensino médio*. Rio de Janeiro: Instituto de Estudos da Cultura e Educação Continuada no Rio de Janeiro (mimeo).
- SCANS (1992) *Lo que el trabajo requiere de las escuelas. Informe de la Comisión SCANS para América 2000*. Washington: Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

109

### ESTUDIOS SOBRE REFORZAMIENTO DE HABILIDADES BÁSICAS Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

- Futrie, M. y E. Verdier (1993) «Entreprises et formations qualifiantes, une construction sociale inachevée», *Socio-logie du Travail*, 2. París: Dunod.

El artículo contiene una síntesis de estudios e investigaciones francesas que dan cuenta de experiencias implementadas por empresas, en su mayoría de gran tamaño, con vistas a recalificar su mano de obra. Se insertan en una dinámica general de cambio: construcción de una organización del trabajo menos jerarquizada que se basa en la confianza en la iniciativa y la responsabilidad de los trabajadores; mayor eficacia del trabajo gracias a una creciente flexibilidad del proceso productivo y a normas de calidad reforzadas; mercado interno cuya regulación se basa más en la competencia individual y colectiva que en la antigüedad. El grado de éxito varía de un caso a otro y para cada dimensión del cambio. Respecto a la construcción de una nueva competencia básica, se considera que el mayor desafío es lograr compatibilizar las modalidades de formación, a menudo opuestas, para integrarlas en una misma capacitación.

---

SCANS (1992) *Lo que el trabajo requiere de las escuelas. Informe de la Comisión SCANS para América 2000*. Washington: Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

(Reseñado en el *Boletín Educación y Trabajo*, Año 6, N°2, diciembre de 1995, p.19-20).

Gallart, M. A. (1995) «Educación básica y formación para el trabajo», *Básica, Revista de la Escuela y del Maestro*, 2(7). México, septiembre-octubre.

El artículo plantea que los cambios producidos en los últimos años en el mercado laboral en general, y en particular la reestructuración productiva y la flexibilización ocupacional, han motivado la necesidad de replantear la articulación entre la educación y el empleo. Tradicionalmente, cuando se hablaba de formación para el trabajo se pensaba en la educación técnica y en la formación profesional, o sea, en aquellas instituciones dentro de la educación formal o paraformal dedicadas de manera específica a capacitar para el mundo laboral. La autora sostiene que en la actualidad es importante que toda la población adquiera las competencias básicas, también llamadas de empleabilidad, tanto por razones de equidad como de productividad. Resulta evidente entonces que la educación básica tiene un papel indelegable en la formación para el trabajo.

110 Kalman, J. (1995): «Lengua escrita y preparación para el trabajo: competencia comunicativa». *Básica, Revista de la Escuela y del Maestro*, 2(7). México, septiembre-octubre.

En este artículo se sostiene que en el caso mexicano, en teoría, la primaria y la secundaria constituyen el ciclo inicial de la educación formal, previo al nivel medio superior que prepara al alumno para ejercer alguna profesión técnica o para cursar estudios propedéuticos, con el fin de arribar al ciclo de educación superior. Sin embargo, lo anterior es aún una meta deseable, ya que las estadísticas recientes indican que la educación promedio en México es de apenas seis años, lo cual significa que muchos alumnos siguen abandonando la escuela antes de terminar la primaria. A partir de este encuadre, la autora plantea estrategias para que las escuelas posibiliten que los alumnos incorporen competencias comunicativas que les permitan su participación en el mundo. La clave de estas estrategias pedagógicas sería crear un contexto real con propósitos auténticos para usar la lengua escrita.

*Básica, Revista de la Escuela y del Maestro*, 2(7), septiembre-octubre de 1995. Publicada por la Fundación SNTE para la Cultura del Maestro Mexicano, México DF.

(En Novedades Bibliográficas de este número se reseña su sección central, denominada «Cuarto de máquinas», dedicada a la formación para el trabajo).

---

Castro, Claudio de Moura (1995) *Training policies for the end of the century*. París: International Institute for Education Planning-IIEP de UNESCO.  
(Reseñado en el *Boletín Educación y Trabajo*, Año 6, N°1, junio de 1995, p.18-19)

Hautecoeur, J. P. (bajo la dirección de) (1996) *Formation de base et travail*. Alpha 96. Quebec: Institut de l'UNESCO pour l'Education.

El libro reúne los resultados de una investigación cooperativa llevada a cabo por un grupo de investigadores de Europa y América del Norte. La investigación se desarrolló alrededor de los siguientes interrogantes: a) Qué iniciativas económicas desarrollan las organizaciones de base para resolver localmente los problemas de pobreza? A partir de qué formas de organización del trabajo, qué prioridades, valores y proyectos se estructuran estas iniciativas? b) De qué modo las formaciones de base vernáculas (saberes y saberes-hacer cotidianos) son utilizados en esas iniciativas? Cómo son completados?, Qué nuevas competencias son necesarias para que esas iniciativas resulten viables y durables? c) Cuáles son los roles y los enfoques de cooperación de parte de los educadores que resultan útiles para fortalecer estas alternativas?

La obra comprende dieciocho monografías que analizan distintos casos a la luz de estos interrogantes.

Nordenflycht, M., M. Nuñez y V. Yañez (1995) *Estrategias cognitivas y metacognición en la educación para el trabajo*. Santiago: OEA-PMET.  
(Reseñado en el *Boletín Educación y Trabajo*, Año 6, N°2, diciembre de 1995, p.25-26).

111

Este documento  
se terminó de imprimir en el  
Departamento de Publicaciones de Cinterfor  
en Montevideo, setiembre de 1997