



Anexo 1

Caro Figueroa, Luis Alberto, “La formación profesional: el desafío del nuevo siglo”.

El nuevo horizonte de la formación profesional

Es ya casi un tópico afirmar que los procesos de globalización económica y de innovación tecnológica están transformando sustancialmente nuestra manera de ver y resolver los problemas del mundo del trabajo. Son bien conocidos los efectos de estos dos importantes procesos sobre el empleo y las relaciones laborales, así como conocidas también las limitaciones y los escasos progresos de los actores sociales, en casi todo el mundo, de cara a la aspiración de retornar al pleno empleo y a los consensos sociopolíticos que lo hicieron posible.

El mundo de la formación profesional –que había gozado de una gran estabilidad y de cierta eficacia durante el periodo de pleno empleo, al amparo, quizá, de la simplificación de las calificaciones impuesta por el entonces vigente modelo tayloriano/fordista de organización de la producción– ha encajado con mayor dificultad, si cabe, los embates de aquellas transformaciones. A diferencia de los sistemas de empleo, en los que resulta probado que es posible articular respuestas medianamente eficaces en un plazo relativamente breve, los sistemas de formación profesional requieren, para su adecuación a los nuevos desafíos, lapsos de planificación y ejecución que normalmente exceden los moldes de las respuestas coyunturales.

Bajo la influencia probable de la renovada difusión mundial de la metáfora del capital humano, algunos sistemas laborales –como el nuestro, concretamente– están haciendo esfuerzos por elevar a la educación y a la formación al rango de factor decisivo para el mantenimiento y mejora de la posición nacional relativa en la competencia internacional. Pero por debajo de estos esfuerzos –que, sin dudas, son importantes– subyace en nuestro país una realidad marcada por el prolongado abandono de la formación profesional estructural o reglada; por el recurso, en ocasiones, precipitado a la formación profesional ocupacional, entendida en todo caso como un adiestramiento veloz para facilitar el acceso inmediato a un empleo; y por el desinterés generalizado de las empresas por la inversión en materia de formación continua de los trabajadores ocupados.

Nuevos escenarios de la formación profesional en la región

A nivel provincial y regional estos rasgos se reproducen e incluso se acentúan: la formación profesional estructural o reglada –tanto la que se imparte en los ciclos



de la educación básica como la que se encuentra a cargo de la red de escuelas técnicas— enfrenta el desfase de sus contenidos, la obsolescencia de sus recursos pedagógicos y una creciente desvinculación con el mundo productivo y con las nuevas tecnologías. Del otro lado, la formación profesional coyuntural —que ha visto multiplicada su oferta al compás de la elevación súbita de la tasa de desempleo— adolece de una acusada falta de articulación con el sistema educativo formal, lo que a menudo paga en forma de dispersión de la oferta formativa y de una más que preocupante falta de la calidad en las competencias formadas y los conocimientos impartidos.

La apuntada dispersión de la oferta formativa es, a la vez, causa y efecto de la renuncia del sistema educativo formal a la utilización intensiva del entramado productivo como recurso pedagógico, elemento indispensable para la formación de las nuevas competencias y perfiles profesionales demandados por el mercado de trabajo. Sobre estas deficiencias influye, quizá, la difusión entre nuestros docentes y pedagogos de un particular enfoque teleológico del sistema educativo, que tiende a valorarle como un elemento que atiende preponderante, y casi exclusivamente, al desarrollo de la persona antes que como una herramienta al servicio de la inserción de los individuos en la sociedad por medio del trabajo remunerado.

Esta percepción ignora la preponderancia creciente, en materia de formación profesional, del concepto de competencia por sobre la idea de objetivo que normalmente traduce en términos operacionales lo que el docente espera del estudiante al final del curso o programa. La competencia, por el contrario, identifica los resultados esperados por el estudiante al final del proceso de aprendizaje.

Las repetidas apelaciones a la capacitación y a la excelencia de los recursos humanos, citas recurrentes en el discurso cotidiano de empresarios, sindicatos y gobiernos, no consiguen de momento disimular la superficialidad y la divergencia de estos enfoques, ni minimizar su carácter *esloganista* y declamatorio. Una formación profesional adecuada a las necesidades del aparato productivo tiene como base primordial el acuerdo permanente entre los operadores económicos y sociales sobre el perfil y la calidad de las ocupaciones que requieren los cambios tecnológicos y los nuevos mercados, y tal acuerdo aparece, de momento, lejano.

Las tendencias inerciales de nuestra sociedad no han impedido, sin embargo, que la práctica totalidad de las transformaciones económicas y sociales que afectan a la mayoría de los países del mundo lleguen a nuestras playas y que sus efectos sean ya tangibles. La lejanía del mundo y de sus problemas no parece ser ya una excusa atendible para renovar el crédito a las soluciones autóctonas, cuyo fracaso, por lo demás, ha sido más evidente. Por ello, a pesar de su carácter incipiente, es saludable la apertura de los últimos años, impuesta por el avance del proceso de integración subregional. Esta apertura significa, no obstante, un punto de inflexión en nuestra tendencia creciente a la autarquía intelectual, un vicio pocas veces admitido y en ocasiones agravado por nuestra nunca bien explicada



afición a invitar a expertos extranjeros para luego rebatirlos o, simplemente, ignorarlos.

Nuevas tecnologías y formación profesional

Se habla con insistencia sobre los nuevos desafíos que plantea el cambio del paradigma tecnológico y a menudo se utiliza esta idea como explicación simplificadora a la escasez del empleo. También se habla de ellos en relación con la formación profesional, aunque tan sólo sea, de momento, como argumento de justificación y sustento ideológico de emprendimientos formativos públicos de dudoso futuro. Las nuevas tecnologías tienen, sin embargo, implicaciones más profundas que afectan no solamente la configuración del mercado de trabajo o del sistema educativo, sino que alcanzan a sacudir los cimientos sobre los que se erige el propio sistema de convivencia social.

En consecuencia, hablar de formación en nuevas tecnologías supone no solamente referirse al proceso de aprendizaje de los contenidos de un puesto de trabajo concreto, sino que involucra un complejo cada vez más amplio de conocimientos, indispensables tanto para el desempeño de una profesión como para la satisfacción de otras importantes necesidades sociales, psicológicas y políticas del individuo. Por ello, sin perder de vista que estas consideraciones giran en torno al aspecto profesional de la formación en nuevas tecnologías, es bueno subrayar la importancia de sus aspectos sociales y políticos, a los que, de un modo genérico, también son aplicables estas reflexiones.

A estas alturas de la evolución tecnológica, pocos se atreven a poner en duda el enorme calado de la revolución informática que ha modificado sustancialmente los procesos productivos, elevado la productividad y favorecido la difusión de nuevas formas de organización del trabajo. A medida que avanza la informatización de los procesos de producción, resaltan dos rasgos fundamentales de la evolución tecnológica: por un lado, el acortamiento –cada vez mayor– de los periodos de vida de la tecnología, como consecuencia de la aceleración de los procesos de investigación, desarrollo y puesta en el mercado de los nuevos productos. La formación profesional debe ser capaz de dar respuestas concretas que favorezcan la adaptación de los trabajadores a las rápidas mutaciones tecnológicas, lo que sólo se conseguirá universalizando los conocimientos básicos vinculados con la ciencia dominante (la informática) y estimulando el autoaprendizaje, como forma de evitar que las nuevas calificaciones caigan en la obsolescencia al ritmo de la sustitución de la tecnología.

El segundo de dichos rasgos es la unión, cada vez más estrecha, de las tecnologías informáticas con las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). La consolidación de redes informacionales de escala planetaria está revolucionando la manera en la cual la información es producida, almacenada, utilizada y compartida. La convivencia –hasta hace poco tiempo inimaginable– de empresas, gobiernos, centros educativos y ciudadanos normales en un espacio virtual común, como lo es Internet, abre infinitas posibilidades para



nuevas aplicaciones de la tecnología, que demandarán de los individuos nuevos conocimientos y competencias para extraer el máximo provecho de los sistemas de información. En consecuencia, la formación profesional debe atender a estas nuevas necesidades, para lo cual ya no basta el adiestramiento informático tradicional, sino que se hace necesario el aprendizaje de técnicas de gestión de la información, el desarrollo de aptitudes de comunicación y cooperación, el conocimiento del lenguaje tecnológico de las TIC, y el estímulo de las capacidades de interacción –individuales y colectivas– en redes locales y remotas.

El enorme desarrollo de la informática personal a lo largo de los últimos cinco años está favoreciendo la migración del poder informático desde los grandes ordenadores hacia las computadoras personales, fenómeno que ya mismo está permitiendo que las grandes empresas puedan compartir su información con clientes y proveedores. Esta transformación supone un allanamiento de las barreras comunicacionales entre las corporaciones de cierta envergadura y los operadores más pequeños, que estimula y favorece la descentralización empresarial y su funcionamiento en redes planas y abiertas. La formación profesional debería estar en disposición de proveer recursos humanos cualificados a la medida de estas nuevas necesidades.

Un tercer punto de contacto entre las nuevas tecnologías y la formación se halla en la manera en que el sistema formativo incorpora a las primeras como recurso pedagógico. De este contacto, las consecuencias son riquísimas y variadas, aunque de momento interesa destacar dos: la primera, el enorme esfuerzo que suponen las nuevas tecnologías a la difusión de la formación a distancia. Los paquetes multimediales y las tutorías *on line* tienden a minimizar las actividades presenciales que a menudo complican y encarecen la formación a distancia. En este terreno, las nuevas tecnologías ahora ponen al alcance de los aprendientes dos de los elementos clave de la formación presencial: la posibilidad de interactuar con otros alumnos y la evaluación permanente.

La incorporación de las nuevas tecnologías es igualmente decisiva en materia de formación presencial. La informática, unida a las tecnologías audiovisuales más convencionales, permite el estímulo del aprendizaje autodirigido y el aprendizaje grupal; ambos procesos se articulan en actividades de transmisión de información, conocimientos y habilidades que permiten motivar, establecer relaciones entre los grupos y generar, a su vez, nuevos conocimientos.

La informatización de estos procesos, finalmente, favorece el diseño y la gestión ordenada de los propios sistemas de formación profesional, el monitoreo y el seguimiento de las actividades formativas, así como la evaluación ajustada del desempeño de los instructores y de las competencias en formación.

Nuevas competencias y nuevas formas de organización del trabajo

Pero el mundo de la formación profesional no solamente recibe la influencia creciente de las tecnologías duras, sino que cada vez se encuentra más



determinada por la nueva combinación de tecnologías blandas, expresión con la que se alude a las nuevas formas de organización de la producción y el trabajo. En términos de organización, el reto de finales del siglo XX estriba en la aptitud de las empresas para diseñar nuevos modelos organizacionales y de gestión, así como la consiguiente capacidad para manejar el propio cambio. Este proceso de reingeniería permanente constituye otro desafío para los sistemas tradicionales de formación profesional, a menudo ligados conceptualmente a la inercia organizacional y a la inmovilidad ocupacional propias del sistema tayloriano/fordista de organización de la producción.

La gestión del cambio –valorada actualmente como una de las principales ventajas competitivas de las empresas– descansa sobre la transferencia continua de mayores responsabilidades desde la dirección hacia los trabajadores individuales y sus equipos, un proceso que no puede entenderse sino vinculado a un diseño formativo que involucre, cada vez más intensamente, a gerentes, jefes de equipo y técnicos cualificados.

Una formación profesional orientada a la satisfacción de las necesidades de las nuevas empresas en materia de recursos humanos, deberá poner énfasis sobre el mejoramiento de las habilidades aisladas, el cambio de la actitud, la transferencia de la información, la conducción de equipos y el liderazgo de los recursos humanos, la integración del aprendizaje en el contexto del trabajo, y el desarrollo de las competencias formativas, tanto activa como pasivamente.

Para asegurar su adaptabilidad –esto es, su pervivencia en el mercado– las empresas necesitan contar con recursos humanos flexibles, predispuestos no sólo a cambiar cuando sea necesario, sino a convertirse en motores del cambio mismo. Los sistemas de formación profesional deben ser capaces, en consecuencia, de proveer nuevas competencias que, sin descuidar las capacidades técnicas, desarrollen paralelamente capacidades para el aprendizaje continuo y autodirigido, la adaptabilidad a diferentes entornos y situaciones, la capacidad de análisis y resolución de problemas, la iniciativa y la creatividad permanentes, la visualización prospectiva del trabajo, la disposición permanente hacia la movilidad profesional y geográfica, la capacidad de concebir globalmente los procesos, y las aptitudes para la inserción en equipos.

La formación profesional debe, por último, reaccionar rápidamente frente al avance de formas de trabajo atípico, como el autoempleo, las microempresas y las llamadas empresas virtuales, un conjunto cada vez más variado de respuestas flexibles y más adaptables a los ciclos económicos, que intenta sacar provecho del fenómeno de las franquicias y de la creciente externalización de servicios en empresas grandes y medianas.

La gestión del sistema

Pocas dudas caben acerca de que nuestra formación profesional debe cambiar no solamente sus contenidos y sus metodologías, sino que debe acometer



transformaciones profundas en sus estructuras, en su organización y en sus formas de operación. La ya señalada dispersión de la oferta formativa y la coexistencia no siempre armónica del sistema formal con las soluciones coyunturales, encierran, no obstante, un aspecto positivo: el de la descentralización operativa de la formación profesional.

Este rasgo puede llegar a convertirse en la base del diseño del sistema del futuro, frente a la certeza de que la centralización de la oferta, la definición cerrada de los contenidos y la profundización de la tendencia hacia la escolarización del sistema –características de las planificaciones tradicionales– han demostrado su ineficacia y operan ya, en el mejor de los casos, como factores negativos para la adaptabilidad de la formación profesional a los cambios descritos.

El sistema está reclamando la articulación de estructuras participativas en la definición de sus grandes líneas estratégicas. La formación profesional no es – como ha quedado demostrado– un ejercicio intelectual de gabinetes autosuficientes, ni tampoco un hueco a ser llenado por el voluntarismo político o por los experimentos tecnocráticos. Se trata, por el contrario, de una actividad íntimamente emparentada con la dinámica económica y tecnológica, de cuya definición y gestión deben participar, en forma abierta y cooperativa, los agentes sociales (gobiernos, empresas, sindicatos) y los agentes educativos (instituciones de FP, docentes, instructores, alumnos).

Es necesario estimular a nuestros empresarios para que constituyan *lead bodies* capaces de definir las competencias en las diferentes áreas ocupacionales de la región; estas competencias serán indispensables para establecer una relación adecuada de familias profesionales y para elaborar un currículum que resuma las competencias que correspondan a la práctica de un oficio, profesión o carrera.

Del mismo modo, es preciso corresponsabilizar a nuestros sindicatos para que asuman roles activos en la configuración de los nuevos estándares laborales y para que desarrollen nuevas estrategias de promoción profesional, con base en la mayor calificación, a través de la negociación colectiva.

Al gobierno le corresponde jugar un papel activo en la promoción y tutela de la calidad de la formación, así como el estímulo de la modernización productiva, el apoyo a la innovación tecnológica y a la investigación científica, y el aseguramiento de la diversificación de la oferta formativa con el objeto de permitir el acceso a ella de trabajadores sin recursos, con criterios de equidad social.

Las empresas deberán asignar menos recursos para el financiamiento de acciones de formación inicial en los centros de trabajo y concentrar los esfuerzos en actividades de formación complementaria y específica. Las instituciones públicas, en concierto con los sindicatos y las empresas, deberán atender puntualmente las demandas sociales en materia formativa, en especial la asistencia ocupacional de jóvenes y personas desempleadas.



Las soluciones ocupacionales de coyuntura ensayadas recientemente en nuestro medio han demostrado su ineficacia tanto desde el punto de vista del empleo como de la formación de los recursos humanos. Se hace necesario, por tanto, la instrumentación progresiva de sistemas de control de calidad de la enseñanza y el aprendizaje; en este sentido, la estandarización internacional y la certificación de competencias aparecen como los instrumentos adecuados para garantizar la obtención y el mantenimiento de la calidad formativa y para introducir mayor transparencia en el mercado de trabajo. La adopción de un sistema riguroso de certificación agilizará la selección de trabajadores cualificados por las empresas, influirá en la determinación del salario de los trabajadores –y, por tanto, dotará de nuevos contenidos a la negociación colectiva– y contribuirá a definir los estándares o niveles a ser alcanzados en orden al actualizar las calificaciones de los trabajadores.

El diseño institucional. Consideraciones finales

Es poco probable, no obstante, que este sistema alcance a llenar sus objetivos si al mismo tiempo no se hacen esfuerzos por mejorar sus aspectos estratégico-metodológicos y por optimizar, simultáneamente, sus relaciones interinstitucionales e intersectoriales. Los niveles centrales de conducción de la formación profesional deben prestar una atención permanente al comportamiento del mercado de trabajo y el de las calificaciones, de cara a la articulación de respuestas pedagógicas y formativas cada vez más rápidas y en ciclos más breves.

Es también resorte del nivel central la intercomunicación entre la formación profesional específica, en todas sus ramas, con la formación de base que procura el sistema educativo, especialmente en su tramo obligatorio. El sistema FP debe influir, decisiva y continuamente, en el tratamiento de los contenidos de la formación básica, pues ésta constituye el componente de mayor vigencia, alcance y creciente importancia de la profesionalidad, en la medida en que proporciona la base científico-tecnológica y las destrezas comunes para la adaptación al cambio continuo de las calificaciones y de la movilidad en las diferentes áreas profesionales.

Nuestro sistema educativo, en suma, debe abandonar o, cuando menos, reconducir a su justa medida, cierto cientificismo educativo que de momento sólo ha conducido a un creciente alambicamiento de los procesos didácticos y no ha conseguido mejorar sustantivamente la calidad de las competencias profesionales de nuestros jóvenes. Es necesario, en consecuencia, poner más énfasis en la dimensión práctica funcional del aprendizaje, reforzando los procedimientos de trabajo y las actitudes relacionadas con tal dimensión.

El diseño institucional propuesto considera, finalmente, la incorporación de dos importantes funciones a la gestión de los centros educativos: la orientación profesional y la formación para la inserción laboral, en la que deberán incorporarse



elementos novedosos como la preparación para el autoempleo y la gestión de las propias carreras profesionales como pequeñas empresas.

En suma, los cambios que se aproximan en materia de formación profesional son profundos y de un alcance pocas veces visto en la historia de nuestro sistema educativo. Las respuestas institucionales deben ser inmediatas –a la luz del considerable retraso de nuestra región en contraste con otras regiones del país y con algunos países vecinos– y ser formuladas a partir de una visión estratégica a mediano plazo.

Las soluciones *cortoplacistas* se han revelado socialmente costosas y profesionalmente ineficaces; es tiempo de ganar la batalla a los ansiosos y de descreer de quienes sueñan con cambiarlo todo en un día. Debemos poner –sin prisas, pero sin dilaciones– los cimientos de un sistema de formación profesional que asegure nuestra inserción provechosa y competitiva en la economía global, que garantice una mayor estabilidad en el empleo de nuestros trabajadores, que favorezca la distribución equitativa del esfuerzo productivo de los mexicanos y que proporcione a nuestros ciudadanos/trabajadores las herramientas y los conocimientos necesarios para construir una nación más productiva y exitosa.¹

¹ <http://www.kumiko.com.ar/luiscaro/fp.htm>