

Javier Lasida

Los cambios en el contexto de la educación y la formación profesional.

(texto adaptado de Alberti, José Pedro y Lasida, Javier – “Los institutos públicos de formación profesional -Transición hacia nuevas modalidades de intervención del Estado en la formación para el empleo”. GAMA. 2000. Montevideo.)

La globalización de las economías y los mercados y como consecuencia la intensificación de la competencia mundial, en la medida que aparece un único mercado mundial para una gama creciente de productos, servicios y factores, pone al orden del día la necesidad de coordinar los esfuerzos de las autoridades nacionales y los actores del mundo productivo en materia de competitividad. Se impone crecientemente la lógica de las ventajas competitivas frente a las comparativas que se refieren a factores tales como los recursos naturales y ofrecen una mayor rigidez y limitadas posibilidades de intervención. Las ventajas competitivas se basan fundamentalmente en criterios de calidad y se ven afectadas e influidas por las estrategias de las empresas y por las políticas públicas.

En términos generales la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación ha permitido y exigido el incremento de la productividad y la competitividad. Muchas empresas han transitado el camino de las reformas organizacionales, la descentralización, el rediseño organizacional, el trabajo en calidad total y la modernización tecnológica.

Los cambios en las empresas no son sólo internos sino también en sus relaciones con la sociedad.

La formación está experimentando las transformaciones propias de la superación del paradigma del desarrollo industrial a través de la sustitución de importaciones.

La necesidad de adaptarse rápidamente a un mercado mundial en evolución permanente y de sobrevivir a un entorno comercial cada vez más competitivo, difícil e imprevisible obliga a las empresas al aumento constante de la productividad y la innovación, para lo cual es imprescindible contar con recursos humanos calificados y capaces de acompañar estas transformaciones.

La formación está experimentando las transformaciones propias de la superación

del paradigma del desarrollo industrial a través de la sustitución de importaciones. Pero sucede que fue enorme la incidencia que tuvieron las ideas económicas, -no necesariamente la realidad económica-, políticas y culturales entonces predominantes sobre la concepción y las prácticas formativas.

En efecto, en una época signada por la idea del progreso a través de grandes complejos industriales, en la cual podían elaborarse -bajo supuestos medianamente razonables- proyecciones casi ilimitadas de fuerza de trabajo y, por ende, de demanda de calificaciones para este sector, es lógico que la formación reprodujera internamente el entorno laboral de la gran industria en su desarrollo curricular y el modelo taylorista de organización y funcionamiento en toda su estructura organizativa, especialmente en la gestión y la toma de decisiones.

La capacitación adquirida durante la formación inicial era vista como una inversión para buena parte de la vida laboral, sino para toda. La estructura curricular de la formación se focalizaba en la gran industria, la que, tarde o temprano, se desarrollaría en la región, para garantizar, con su papel de "motor" de la economía, el progreso en el conjunto de la sociedad.

La producción industrial a escala y en series de productos de largo plazo era el futuro inexorable. Uno de los componentes de la calidad del trabajo, la productividad, podía ser priorizado en las acciones educativas mediante largas carreras de formación técnica específica, porque las mismas podían brindar trabajo estable a largo plazo. El grado de flexibilidad o movilidad de la fuerza de trabajo hacia otras ocupaciones, segundo aspecto que determina la calidad de la fuerza de trabajo, podía ser dejado en un segundo plano.

El lector sabe que, desde entonces, el mundo cambió de un modo radical y frustró estas estrategias. Los modelos de desarrollo imperantes -desarrollista, estructuralista y marxista- compartían la fe en el camino del progreso basado en la gran industria, y en ese acuerdo la estrategia de sustitución de importaciones generaba certeza y, por ende, confianza en la población. Fue una época de grandes conflictos sociales, económicos y políticos, pero también de firmes convicciones respecto de la idea del progreso.

Por cierto, existían contradicciones entre la perspectiva de este enfoque y la real estructura de los países de la región, donde siempre predominaron las empresas de pequeña escala y los sectores de comercio y servicios, en cuanto a su participación en la ocupación de población económicamente activa (PEA). Pero se suponía que el dinamismo del sector industrial lideraría el desarrollo de los otros sectores, y las pequeñas empresas cederían naturalmente mano de obra para su ocupación en empresas grandes con mayores niveles de productividad por puesto de trabajo.

El cambio tecnológico retroalimentado con los procesos de regionalización y globalización de los mercados le impuso nuevas exigencias y condiciones a las empresas. En nuestros días, se observa el tránsito de una economía de escala, centrada en la oferta, a una economía de demanda, centrada en la calidad y pertinencia de los bienes y servicios, que busca una mayor adecuación a las preferencias de cada consumidor. La producción en series largas es sustituida por la especialización flexible en series cortas, donde las tecnologías sufren un incremento en su tasa de mutación y la información se convierte en ventaja competitiva.

A través de la especialización flexible se diversifican los bienes y servicios ofrecidos, pero esto requiere de flexibilidad en todos los insumos de la empresa, incluida la calificación del capital humano. La organización de la empresa está signada por la necesidad de adecuación a escenarios cambiantes, por lo cual tiende a ser ágil y liviana, y a tercerizar aquellas áreas que no son fundamentales para su estrategia.

En nuestros días, se observa el tránsito de una economía de escala, centrada en la oferta, a una economía de demanda, centrada en la calidad y pertinencia de los bienes y servicios, que busca una mayor adecuación a

De este nuevo escenario se derivan algunas consecuencias para la educación y la formación para el trabajo:

En un contexto de creciente incertidumbre y de economías de especialización flexible, el empresario requiere: (i) recursos humanos con una buena formación básica, lectoescritura y cálculo, con capacidad de innovación y polivalencia en sus competencias para desempeñarse en organizaciones flexibles; y (ii) acciones de capacitación continua cortas, modulares y articuladas con las estrategias de la empresa, cuyos resultados sean previsibles y su impacto sobre la competitividad de la misma verificable.

El empresario actual ya no requiere (i) recursos humanos con una deficiente formación básica y rígidamente especializados en carreras de formación profesional o educación técnica de varios años de duración; ni tampoco (ii) la pseudo-modularización de esas carreras, que resultan de la fragmentación mecánica de las mismas.

La demanda de formación de los empresarios, en su relación con el grado de especificidad de la misma, tiende a quebrarse en dos partes, que responden a dos momentos claramente diferenciados: la contratación de recursos humanos y la compra de servicios de capacitación a la empresa. Al contrario de algunos postulados básicos de la Teoría del Capital Humano, la demanda de fuerza de trabajo tiende a tener una relación negativa con el grado de especialización en la etapa de formación de los mismos, mientras que en la compra de capacitación en servicio la relación positiva con esta variable se mantiene y se incrementa.

Sala de Lectura del Programa
Educación y Trabajo de la OEI

Principal de la OEI

