

FORMACIÓN CONTÍNUA EN LAS SOCIEDADES DE HOY

PRIMERA PARTE: CONCEPTO DE FORMACIÓN CONTÍNUA

Alejandrina Mata Segreda

Resumen

El estudio analiza la formación continua como una visión ampliada de las concepciones, actores y mecanismos que dan vida a los programas dirigidos al mejoramiento del trabajador. El énfasis de esta primera parte se centra en la elaboración del concepto de formación continua.

Igualmente se analizan en detalle las experiencias en América Latina y de la Escuela francesa en la formación continua.

Como elemento que contribuye con el desarrollo individual y social, la formación continua es una actividad cuya práctica se ha extendido mediante la participación de diversas instancias sociales, y tiende a formar parte de manera más extendida, de políticas y esfuerzos públicos y privados que trascienden los espacios educativos tradicionales. Por esta razón, un análisis de esta actividad requiere de una visión ampliada de las concepciones, actores y mecanismos que dan vida a los programas dirigidos al mejoramiento del trabajador, tanto en su esfera personal como laboral y social en general. El propósito de este trabajo es exponer y analizar conceptos y experiencias internacionales para la mejor comprensión y propuesta de esfuerzos en esta área en Costa Rica.

Para los propósitos anteriores se desarrollan tres grandes temas. El primero busca aportar información que permita la elaboración de un concepto de formación continua. El segundo se refiere a los principales actores involucrados en la gestión de la formación continua y para concluir, se ofrece un repaso de algunas experiencias costarricenses.

En vista de la amplitud del tema, este trabajo se presenta en dos entregas; la primera se centra en la elaboración del concepto de formación continua, y la segunda abarcará los dos siguientes temas.

Hacia la comprensión del concepto de formación continua

En busca de una definición para la formación continua, es necesario hacer un inevitable recorrido teórico por diversas disciplinas, aunque no todas se relacionen necesariamente con el campo pedagógico. El concepto tiende a ser complejo puesto que este tipo de educación en la actualidad responde a diversas

exigencias del ser humano, concebido este como ser individual y como ser socioproductivo. A continuación se realizarán planteamientos acordes con diferentes perspectivas, para finalmente asumir una conceptualización particular que satisfaga plenamente los objetivos de este trabajo.

a. Un acercamiento epistemológico

Cuando se habla de formación continua es indispensable clarificar el marco epistemológico predominante, pues de este dependerá la escogencia de métodos y acciones de formación, entre otros elementos. Existe la tendencia a equiparar el concepto de formación a lo largo de la vida con formación continua, de acuerdo con Daniel (1999). Sin embargo, agrega este autor que la formación o educación a lo largo de la vida es un concepto abarcador que incluye todas las modalidades educativas y se dirige a diversos públicos, con el propósito de construir la capacidad social, técnica y económica para entregar respuestas formativas oportunas y pertinentes a toda empresa o individuo que lo requiera. Por su parte, la formación continua parece estar más referida a la formación impartida en la empresa, en función de las necesidades que esta presente por causas comerciales, tecnológicas o productivas.

En palabras de Tezza (1999), la primera está vinculada a las políticas de formación dirigidas al sujeto del trabajo; por el contrario, la segunda responde más bien al objeto del trabajo. Ilustra su posición haciendo referencia a la Conferencia sobre formación continua de la UNES-CO de 1960, en la que se plantea la diferencia entre la formación continua en el puesto de trabajo, cuyo propósito es poner al día las competencias del trabajador, incrementarlas o adaptarlas (diríamos estrictamente formación continua), y formación continua fuera del puesto de trabajo, que busca el mejoramiento de la persona, sus valores, su identidad, su capacidad de interacción social, su enriquecimiento cultural, y en general, su formación profesional (diríamos educación a lo largo de la vida o educación permanente).

¿Cuál es el propósito de la educación del adulto trabajador? ¿A quién o quiénes les corresponde ofrecer la formación? ¿Cómo deben planificarse estos procesos de formación? ¿Qué métodos se deben utilizar? ¿Cuál es la descripción de los sujetos de los esfuerzos educativos? Estos son algunos de los cuestionamientos que es posible responderse de manera pertinente una vez realizado el análisis anterior y asumida una posición específica. Sin embargo, pareciera pertinente no elaborar tal diferenciación o elegir una posición de manera

artificial, sino asumir de ambas posiciones aquellos elementos que resulten convenientes para cada caso.

b. La formación continua y el desarrollo profesional

Ahora bien, existe otra perspectiva desde la cual es pertinente elaborar el presente análisis. El desarrollo profesional es un proceso a lo largo del cual el trabajador calificado enfrenta retos referidos a las exigencias del trabajo y a sus competencias personales y profesionales, los cuales se resuelven más efectivamente con el apoyo educativo en general. De acuerdo con Imberón (1994), unir la formación al desarrollo profesional es un fenómeno más reciente. Se trata de percibir la formación como un aprendizaje constante que afecta el desarrollo de actividades profesionales y la práctica profesional en todo momento. Históricamente, la formación y el desarrollo profesional han sido considerados de manera aislada; la formación ha sido asociada exclusivamente a la etapa de formación inicial, sin que incida directamente en la conformación de una cultura profesional, sin que intervenga en la socialización de la práctica y sin que sea considerada como elemento base de un desarrollo profesional exitoso a lo largo de toda la vida del trabajador.

Por su parte, Marcelo (1998) expone que al igual que es propio del profesional desenvolverse en situaciones complejas, también lo es la necesidad de que el profesional aprenda y mejore continuamente. Este autor otorga gran importancia al período de iniciación laboral como parte del proceso de desarrollo profesional, y analiza con gran detalle diversos programas de formación que favorecen la inserción de los educadores profesionales, aun si esta etapa por lo general se enfrenta inmediatamente después de concluir con la formación profesional inicial.

Respondiendo a esta misma línea de desarrollo profesional, al analizar la evolución de la formación profesional en la Unión Europea, Adams (1999) expone experiencias educativas dentro de este campo en diversos países europeos, y plantea básicamente modalidades de intervención en la formación profesional inicial y en la formación continua. Del análisis que efectúa de estas experiencias se infiere la importancia que esta región, y el mismo autor, le otorgan al acompañamiento educativo al trabajador, con miras a su constante mejoramiento en el trabajo y en su capacidad competitiva.

En síntesis, desde la perspectiva del desarrollo profesional, la formación continua puede ser definida como el elemento cualitativo que potencializa este

desarrollo mediante el aprendizaje o actualización en nuevas alternativas para el desempeño laboral, bien para responder directamente a las exigencias del empleo, o para a necesidades surgidas de la visión de mundo del trabajo que tenga el trabajador.

c. La formación continua y el desarrollo económico

Una tercera perspectiva que se interesa plantear en busca de una definición de formación continua, es aquella relacionada con el desarrollo económico. De manera contrastante con la perspectiva anterior, los elementos que inducen a la creación, y por consiguiente definición, de formación continua, están relacionados con los cambios sociales de la época. Castaño (1997) sintetiza estos cambios en tres grandes grupos: la liberalización comercial y la globalización de los mercados, que intensifica la competencia mundial; la difusión de las tecnologías de la información y la comunicación, que aceleran y unifican el funcionamiento de los mercados; y la estandarización típica de la producción en masa, que hace que los mercados se vuelvan más inestables al no depender la producción de la disponibilidad de recursos o del precio de la mano de obra, como tradicionalmente lo habían hecho. El mejoramiento constante del trabajador dependería entonces directamente de la necesidad que las organizaciones laborales tengan de actualizar su producción de bienes o servicios, para ser más competitivas.

De acuerdo con el análisis que Peiró (1997) realiza de las transformaciones socioeconómicas de la Unión Europea, este autor propone cuatro objetivos básicos de la formación continua:

- 1. Mejorar la competitividad de las empresas y su capacidad de adaptación ante las mutaciones industriales y cambios económicos y sociales.*
- 2. [Procurar las] Mejoras en la cualificación y, por tanto, en las oportunidades ocupacionales de los trabajadores: empleabilidad, mantenimiento del empleo y desarrollo de carrera.*
- 3. Gestión paritaria y concertada que potencialice una mejora de las relaciones laborales y el clima social.*
- 4. Dotarse de modelos que desarrollen una formación de calidad. (Peiró, 1997, p.p. 117-118)*

De los anteriores objetivos pueden extraerse al menos dos elementos básicos que contribuyen a una conceptualización del término analizado, es decir, la formación continua como apoyo educativo clave que mejorará la competitividad de la empresa, y como oportunidad de mejoramiento personal y laboral del trabajador. Así pues, no parece establecerse una contraposición de aspectos

esenciales como sí se había planteado en 1960 en el seno de la UNESCO, lo que parece lógico en vista del paso de los años y de la evolución de las concepciones de desarrollo.

Desde el punto de vista latinoamericano, Daniel (1999) indica que la formación continua hoy se inscribe dentro de un contexto cada vez más diferente al que le dio origen en sus concepciones e institucionalidad más conocidas y difundidas, lo que confirma la idea de su evolución. Por ejemplo, esta formación operó en función de estrategias de desarrollo basadas en economías más cerradas y hoy estas son cada vez más abiertas; las realidades económicas eran relativamente más estables y protegidas y hoy los contextos son fuertemente competitivos. Agrega este autor que actualmente, la formación profesional en general está siendo profundamente afectada en sus contenidos, metodologías, formas institucionales y organizacionales, y en definitiva, en su propia concepción. Así, se sugiere que la formación del trabajador calificado y semicalificado, tanto inicial como continua en Latinoamérica, puede concebirse como un componente relevante en los sistemas de relaciones laborales al convertirse en tema de discusión, de negociación y de acuerdos entre las organizaciones laborales y los empleadores. Se encuentran ejemplos específicos en Argentina, Chile, Colombia, México y Panamá. También puede ser entendida como un componente del proceso de transferencia tecnológica, tanto referida al trabajo como a la producción, como sucede en Colombia, Costa Rica, Brasil y Perú. Finalmente, como hecho educativo, es concebida como el medio que permitirá dar respuesta pertinente a las transformaciones del mundo productivo y del empleo, propiciando el desarrollo de competencias personales tales como iniciativa, creatividad, capacidad de emprendimiento, y de competencias técnicas tales como informática, aprendizaje de otros idiomas, razonamiento lógico y capacidad de análisis e interpretación de códigos diversos.

Entonces, desde la perspectiva del desarrollo económico, es importante rescatar algunos elementos que contribuyen a la conceptualización de la formación continua, los cuales pueden sintetizarse de la siguiente manera: la formación continua constituye el medio que permite a las organizaciones laborales actualizar su producción de bienes y servicios, al brindarle al trabajador la oportunidad de mejorar personal y laboralmente. Su principal contribución a la empresa es la potencialización de su competitividad mediante la transferencia tecnológica, y su principal aporte al trabajador es el desarrollo de competencias personales y técnicas que redundará en sus condiciones de empleo.

d. Políticas de empleo y formación continua

Aunque pudiera estar contenida en la perspectiva anterior, resulta importante plantear el análisis del concepto de formación continua enmarcado en el tema de las políticas de empleo. Existe evidencia de que la variable presente en la gran mayoría de los casos de pobreza extrema en América Latina es la variable educativa. Por ejemplo, en Costa Rica, según datos del IMAS (2001), el 21% de las familias tienen algún grado de pobreza (desde familias en riesgo social hasta pobreza extrema). De este porcentaje de familias pobres, el 82% de los jefes de familia no completó su enseñanza primaria. No es posible elaborar una relación lineal entre ambas variables (educación y pobreza), puesto que más pareciera que ambas se interrelacionan en un círculo vicioso en donde, a menor escolaridad y por consiguiente menores posibilidades de empleo, mayor pobreza, y a mayor pobreza, menores posibilidades de acceder a los sistemas educativos y a las experiencias de educación no formal. En concordancia con lo que se ha venido planteando, Gómez (1997) indica que la formación profesional inicial es un instrumento eficaz para acceder al mercado laboral y que la formación continua es el medio más adecuado para el mantenimiento y la promoción en el trabajo. Confirma lo anterior un reciente estudio europeo (Sánchez, 1999) que manifiesta que el nivel de formación influye en la tasa de empleo, sobre todo femenino; el 81% de los puestos de trabajo es para mujeres con gran formación. A partir de esta evidencia conviene analizar las acciones gubernamentales que buscan estimular el acceso y el mejoramiento en el mercado laboral de los habitantes de un país. De la lectura de experiencias tanto de países europeos como de países latinoamericanos, se caracteriza como hecho más claro y relevante la adopción de acuerdos para la formación profesional en general, y la formación continua en particular, y la conformación de sistemas de formación continua. En algunas de estas experiencias se buscará interpretar qué se ha entendido por formación continua como elemento sustantivo de las políticas nacionales de empleo.

En diciembre de 1992, en España, se firman los Primeros Acuerdos Nacionales de formación continua, en primera instancia como acuerdos bipartitos entre las organizaciones de trabajadores y las organizaciones empresariales, y más adelante como acuerdos tripartitos, pues se incorpora el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Forcem, 1999). A partir de este acuerdo se crea el modelo español de financiación y gestión de la formación continua en las empresas, que buscó poner a disposición de empresas y trabajadores un instrumento para

estimular la inversión en formación y conectar la oferta de formación con las demandas reales de calificación de las empresas y los trabajadores, con el propósito final de propiciar un buen funcionamiento del mercado de trabajo. De lo anterior pueden extraerse elementos que contribuyen a elaborar una definición de formación continua, desde la perspectiva de las políticas nacionales de empleo, tales como la necesidad de visualizarla como un modelo integrado para responder a necesidades de formación profesional tanto individuales como organizacionales, en busca de una coherencia en el mercado laboral.

La experiencia francesa presenta otro panorama. De acuerdo con Roux (1999), en Francia es responsabilidad del Estado asumir la formación inicial (escuela, colegio y universidad), pero es responsabilidad de la empresa asumir la formación continua de los trabajadores. Así, el sistema de formación continua en Francia se divide en tres grandes ramas que corresponden a tres objetivos bien diferenciados. En el ámbito individual, los empleados pueden tener acceso a niveles superiores de calificación profesional, cambiar de orientación ocupacional u obtener calificaciones específicas que les puedan ser útiles en su vida social sin ninguna connotación profesional. En la práctica, la opción consiste en obtener un permiso para ausentarse del trabajo, y el tema de la formación es elegido exclusivamente por el empleado. El financiamiento de este permiso se efectúa por medio de una cuota reservada por las empresas de la masa salarial anual bruta, y al terminar la formación, el trabajador vuelve a su empresa, en la que podría obtener una nueva calificación profesional. Como estrategia para la formación de los jóvenes, (desertores del sistema educativo entre los 16 y 25 años), existe otra opción de formación que consiste en alternar la capacitación con el empleo. Esta modalidad permite al trabajador completar la educación formal, la adaptación al empleo que se tiene o la obtención de una calificación profesional. Para estos casos, la empresa también dispone de un porcentaje de la masa salarial anual bruta. La tercera opción es la formación continua en la empresa. En esta modalidad el empleado no puede escoger el tema de su formación sino que este responde más bien a las necesidades relacionadas con la mejora de las calificaciones de los trabajadores para elevar la competitividad de la empresa. Nuevamente, es responsabilidad de esta instancia reservar de su presupuesto de masa salarial anual bruta un porcentaje para dedicarlo a esta actividad.

Interesa analizar la experiencia uruguaya, puesto que claramente existe una acción sistemática que refleja un modelo de formación continua. Dutra (1999) indica que la competitividad, la productividad, la calidad de los procesos y

productos son los nuevos imperativos que determinan el actual crecimiento económico del Uruguay, al obligar a las empresas y a los trabajadores a lograr el desarrollo de otras capacidades, tales como la innovación y la adecuación. La acción conjunta del Ministerio de Trabajo con la Dirección Nacional de Empleo y la Junta Nacional de Empleo, y la utilización del Fondo de Reconversión Laboral, ha dado lugar a la formulación de proyectos de formación para la capacitación laboral dirigida a toda clase de trabajadores (capacitados y no capacitados). El enfoque de formación asumido se basa en competencias laborales, el cual, entre otras cosas, centra su atención en la demanda, desarrolla los conceptos de formación y capacitación como procesos continuos, provee al mercado laboral de información veraz y oportuna, y permite alcanzar más rápido la adaptación y actualización del sistema de formación a las necesidades de cambio tecnológico y productivo. Los anteriores elementos permiten lograr una conceptualización de formación inicial y continua, pues detalla el objeto de estudio (las competencias laborales para responder a las demandas de la empresa), la concepción del sujeto que aprende (el trabajador que debe dar respuesta a las exigencias del desarrollo económico), y como elemento fundamental del método, la continuidad del proceso.

e. Una concepción integradora de formación continua

Tal y como se planteó al inicio, se realizará un esfuerzo por sintetizar los elementos que permitan de la manera más precisa posible llegar a una definición abarcadora de formación continua.

1. La educación del trabajador que potencializa su desarrollo profesional mediante el aprendizaje de nuevas alternativas de desempeño laboral para dar respuesta a las exigencias surgidas de su visión de mundo de trabajo.
2. El apoyo educativo ofrecido en busca de un mejoramiento personal y laboral para la consolidación de las mejores condiciones de empleo.
3. La educación que contribuye al desarrollo de un sentimiento de satisfacción laboral mediante el aprendizaje de nuevos conocimientos, la vivencia de nuevos valores, y el disfrute de situaciones éticas y estéticas que renuevan la afectividad del trabajador.
4. El medio educativo que facilita la capacitación o la actualización en campos laborales novedosos en busca de nuevas alternativas de empleo, que permitan al trabajador insertarse de manera renovada en un nuevo mercado de trabajo.

5. La educación del trabajador en su puesto de trabajo o fuera de este, con el propósito de construir la capacidad social, técnica y económica que la sociedad demanda de la empresa.
6. La educación del trabajador en función de las necesidades comerciales, tecnológicas o productivas de la empresa.
7. El medio que permite a las organizaciones laborales actualizar su producción de bienes y servicios para ser más competitivas.
8. Elemento que incide en la formación profesional del trabajador y de la organización laboral, para propiciar la coherencia en el mercado laboral y estimular el desarrollo económico de una sociedad.
9. Proceso contínuo que acompaña al desarrollo profesional del trabajador en concordancia con el desarrollo de la sociedad.