La formación profesional en la estrategia de los trabajadores

Ramón Ermácora

El Director del Instituto Internacional de Estudios y Capacitación Social del Sur (Incasur), organismo de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) para Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, a modo de resumen de lo acordado por el XI Congreso de la citada Central, realiza las siguientes reflexiones sobre el papel que debe desempeñar la formación profesional como objetivo estratégico del movimiento de los trabajadores, entendiendo que debe desarrollarse una cultura del trabajo donde la formación profesional se oriente hacia la preparación integral del trabajador y que, además de incorporar las habilidades necesarias para el puesto de trabajo, proporcione los conocimientos generales que le impone la realidad social y económica.

19

La formación profesional trata de educar, preparar y desarrollar competencias para mejorar las condiciones de empleabilidad en adolescentes, jóvenes y adultos de ambos sexos de modo que puedan acceder y desempeñarse en los oficios y puestos de trabajo, los cuales están delimitados por una serie de normas, actitudes y acciones referidas al ejercicio correcto de una actividad laboral.

El problema es que actualmente los procesos de cambios profundos en la producción, las relaciones laborales y la tecnología están destruyendo las

bases conocidas y tradicionales de la organización del trabajo, generándose, así, un vacío de conocimientos y una distorsión de la oferta de formación profesional -agravada por un contexto de fuerte desempleo- que no encuentra aún su verdadero cauce.

Este es uno de los motivos centrales para que el movimiento de los trabajadores asuma como propia la problemática -aunque en forma compartida con los empresarios, el Estado y el sistema educativo en general- estimulando a todos los sectores involucrados a asumir los desafíos de la formación

La idea-fuerza favorable a la inversión en capital humano debe ser sostenida por el sindicalismo como reivindicación de los trabajadores para que las empresas contribuyan económicamente a planes y políticas de formación profesional, evitando que estos planes se ejecuten en forma autoritaria o unilateral, sino creando espacios nuevos de capacitación, diálogo y negociación. El beneficio resultante será para todos.

profesional que deberá atender a un público diverso pero igualmente necesitado.

Se trata de capacitar a los trabajadores separados del empleo formal ya sea por cesantías y obsolescencia de sus calificaciones, por barreras para entrar al mercado de trabajo -caso de los jóvenes de los sectores populares fundamentalmente- y también de las mujeres.

de dependencia, se debe ir recuperando conocimiento perdido y/o adquiriendo el nuevo a fin de evitar que se siga agrandando la brecha entre el saber de los trabajadores y el desarrollo tecnológico.

Si bien las empresas capacitan a nivel interno a su propia fuerza de trabajo, esto no alcanza para resolver el problema de lo que podemos llamar “descapacitación” de la fuerza de trabajo como resultado de las políticas de ajuste traducidas en pérdida de puestos de trabajo y del desempleo tecnológico.

Estas iniciativas de las empresas en forma particular-individual, deberán integrarse con las otras iniciativas que produzca el Estado y la organización de los trabajadores, así como del sistema educativo formal, para aunar esfuerzos y desarrollar campañas y políticas de capacitación que pivoteen sobre las nuevas calificaciones y los nuevos conocimientos.

Los públicos pueden ser diferentes, desde los trabajadores ocupados hasta los desocupados –sin olvidar los jóvenes en busca de su primer empleo- pero el tema es similar teniendo en cuenta la automatización industrial, los cambios de las estructuras productivas, la globalización y la regionalización, en nuestro caso el Mercosur.

Por ello, la idea-fuerza favorable a la inversión en capital humano debe ser sostenida por el sindicalismo como

20

Además hay un problema central en Latinoamérica que se refiere al sector informal de la economía, al surgimiento de la microempresa y del ámbito cooperativo que aumenta incesantemente como forma de sobrevivencia de quienes pierden o no encuentran empleo. En este sector se trata de capacitar, no tanto para el desempeño de oficios concretos, sino para la organización gestión, administración y desarrollo de los microemprendimientos, enseñando técnicas de mercadeo, contabilidad, costos y otras herramientas adaptadas a las capacidades y necesidades de los trabajadores.

Para el caso de los trabajadores que pretenden el empleo bajo relación

reivindicación de los trabajadores para que las empresas contribuyan económicamente a planes y políticas de formación profesional, evitando que estos planes se ejecuten en forma autoritaria o unilateral, sino creando espacios nuevos de capacitación, diálogo y negociación. El beneficio resultante será para todos.

En los convenios colectivos se deben ir incorporando cláusulas de capacitación, de formación profesional y de certificaciones ocupacionales, tratando de que sus beneficios no se limiten al personal ocupado, sino que a través del sindicato –ya sea individualmente o mediante algún convenio con las empresas y/o el Estado- esa formación llegue también a los trabajadores desocupados o en situación equivalente que no pertenezcan a la empresa.

Con esta modalidad, no excluyendo de otras, el movimiento obrero puede contribuir a que la formación profesional sea un aporte a la lucha contra el desempleo, apelando a la responsabilidad social de los empresarios de la región Mercosur, más allá de lo escasa que es dicha responsabilidad, según se constató en una encuesta dirigida por Peter Drucker.

Nuevo concepto de la formación profesional

La formación profesional no debe ser vista como actividad puramente teórica e intelectual ni tampoco totalmente volcada a las necesidades del

puesto de trabajo con exclusión de otros conocimientos. Creemos necesario el desarrollo de una cultura del trabajo entendida como preparación integral para los trabajadores en general que incorpore no solo las habilidades puntuales, sino también los conocimientos generales que se imponen en la actualidad merced al avance tecnológico y los profundos cambios en la producción.

Es sabido que los sistemas educativos de todo el mundo se hallan en crisis frente al cambio técnico y es crucial la resolución de la divergencia entre el largo plazo que implica la transformación de la educación y el ritmo acelerado del cambio. Aquí es donde debe desempeñar un papel importante el espacio de articulación que el movimiento obrero logre para el desarrollo de la formación profesional.

El nuevo conocimiento no debe reducir las posibilidades laborales de los trabajadores en general y de los trabajadores manuales, en particular, sino que se deben integrar todos los recursos y habilidades adquiridas con las nuevas aptitudes y actitudes surgentes en el mundo laboral vinculadas con las

La capacitación de los trabajadores implica incrementar la distribución social del conocimiento, lo que ayuda para la integración social antes que para la exclusión. También evita un neocolonialismo, ya que a través de la capacitación y la formación se podrá recibir la nueva tecnología de un modo activo antes que pasivo

matemáticas, la física, la tecnología digital y otras disciplinas.

Tendencias tales como la desaparición de un saber técnico “para siempre”, aumento de la rotación laboral, cambios de puestos de trabajo, etc. deben servir para el desarrollo de los trabajadores antes que para su frustración o exclusión.

Por todo ello se debe revalorizar la idea de “aprender a aprender” que, siguiendo a Richard Reich, implica la adquisición de estas capacidades básicas a conseguir: la de abstracción (acceso al pensamiento abstracto), la del pensamiento sistemático (reconocer causa y efecto), la de experimentación (aprendizaje por ensayo y error) y la de colaboración (capacidad de trabajar en equipo).

En este contexto de avance tecnológico vertiginoso, América Latina deberá, desde su propia cultura, procesar y tamizar la creación de ciencia y tecnología que viene desde los países avanzados, para compartir provechosamente la revolución tecnológica y no ser una víctima de ella.

En este sentido, la integración por el Mercosur debe ser aprovechada para transferir el conocimiento de las técnicas avanzadas de las empresas que se instalen en la región al conjunto de los trabajadores y no solo para los que laboren en ellas.

La formación profesional debe ser un objetivo estratégico del movimiento de los trabajadores

Nuestra condición de países semi-industrializados debe actuar como punto de equilibrio para no desfasarnos del nuevo conocimiento, pero tampoco para incorporar tecnología sin tener en cuenta las necesidades laborales de nuestro pueblos.

Una de ellas debe ser el cuidado para que todos, o los más posibles, accedan a la parte que les corresponde en la distribución social del conocimiento que, en el caso de los trabajadores, pasa por adquirir la educación básica y la formación profesional.

Sabemos todos que el conocimiento es un elemento de mejoramiento social tanto a nivel individual como colectivo. Asimismo, ese conocimiento potencia las posibilidades económicas del país en el sentido de que sin personas capacitadas es difícil aumentar niveles de productividad y, por ende, de crecimiento de la economía que debe ir acompañada por una redistribución de la riqueza o de los ingresos más equitativa.

Además, la capacitación de los trabajadores implica incrementar la distribución social del conocimiento, lo que ayuda para la integración social antes que para la exclusión. También evita un neocolonialismo, ya que a través de

la capacitación y la formación se podrá recibir la nueva tecnología de un modo activo antes que pasivo. Entre las medidas necesarias para fomentar a ambas, se debe propender a un sistema de información que posibilite el conocimiento rápido de la obsolescencia de las calificaciones, para no malgastar recursos en actividades de conocimiento y capacitación que luego no habrán de servir para las necesidades prácticas requeridas por el mundo del trabajo en el sector formal y en el informal.

Pensamos que se debe promover el aprendizaje continuo y acelerado por competencias profesionales, mejorar el costo-eficiencia de la formación y articular efectivamente a los sectores productivos (comercio, industria y servicios) con las instituciones educativas.

También deberán crearse formas organizativas que no agreguen burocracia, pero que promuevan la creación de sistemas formativos que preparen, tanto para el trabajo dependiente como para el independiente, abarcando la problemática laboral urbana y rural.

Las medidas que podemos recomendar desde el movimiento de los trabajadores pueden ser muchas pero lo fundamental es que la dirigencia sindical, política, los funcionarios, los

educadores, los empresarios y los trabajadores todos tomemos conciencia acerca de la conveniencia estratégica de incrementar los niveles de capacitación para el empleo.

Los planes y programas deberán servir para educar en el manejo de las tecnologías, así como en las nuevas formas de organización de la producción y de las nuevas relaciones laborales, sobre todo a nivel micro, que es uno de los ámbitos-refugio de los trabajadores desplazados del sector formal.

Conceptos tales como educación, formación y capacitación permanente se convierten hoy en una necesidad insoslayable e integrante de los derechos humanos, ya que se trata de salvaguardar a los trabajadores de quedar al margen del progreso tecnológico y social.

Estos objetivos deben ser tomados como bandera de lucha y negociación, sabiendo que es una reivindicación fundamental de la coyuntura histórica que estamos atravesando.

Conceptos tales como educación, formación y capacitación permanente se convierten hoy en una necesidad insoslayable e integrante de los derechos humanos, ya que se trata de salvaguardar a los trabajadores de quedar al margen del progreso tecnológico y social.

Tanto los ocupados y los desocupados así como los integrantes del movimiento cooperativo y del sector informal necesitan de esa instrucción y ella se revertirá favorablemente al resto de la sociedad, dada la ventaja com-

petitiva y estratégica que significa la mano de obra capacitada, incrementándose además el pleno desarrollo de la persona humana y la mejora en la calidad de vida.

El XI Congreso de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) que acaba de celebrarse en Ciudad de

México, DF, ha reafirmado la importancia de la formación profesional y definido una clara orientación para que sus organizaciones e institutos tomen los recaudos pertinentes a fin de adaptarse a una mejor implementación de ella y contribuir a elevar las condiciones de trabajo de los trabajadores y a la lucha contra el desempleo.”