

El desafío de la Formación Continua

Lic. Susana Barasatian*
Lic. Mónica G. Sladogna**

LAS AUTORAS ANALIZAN EN ESTE ARTÍCULO, EL PAPEL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LOS MODELOS DE PRODUCCIÓN. SI EN LA DÉCADA PASADA CUMPLIÓ UNA FUNCIÓN DE CONTENCIÓN SOCIAL PARA QUIENES ERAN EXPULSADOS DEL MERCADO DE TRABAJO, ACTUALMENTE ES CONSIDERADA UN FACTOR DE INCLUSIÓN SOCIAL, PROPORCIONANDO LAS COMPETENCIAS LABORALES NECESARIAS PARA LA INCORPORACIÓN A LOS CIRCUITOS PRODUCTIVOS. DESDE LA MIRADA DE LA POLÍTICA PÚBLICA, RESALTAN LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN CONTINUA COMO EJE PRIORITARIO DE LA GESTIÓN, ATENDIENDO LOS DESAFÍOS QUE PLANTEA LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO.

Los últimos veinte años nos sirven para analizar los cambios que se han generado en las funciones que debería cumplir la formación profesional. De manera sintética podemos afirmar que en los años noventa, el proceso de reconversión productiva y el posterior crecimiento de los índices de desempleo convirtieron a la formación en parte de una estrategia de contención social de aquellas personas que eran expulsadas del mercado de trabajo. Esta situación resultaba coherente con un modelo de país que abandonaba la perspectiva del desarrollo in-

dustrial en pos de una Nación más orientada a la provisión de servicios y contribuyó a generar un mercado de trabajo cada vez más exigente en términos de las condiciones de selección e ingreso a los puestos de trabajo.

A partir del año 2003, ya en el marco de un mercado de trabajo con claros signos de reactivación, la formación profesional pasó a ser considerada un factor de inclusión social, orientada a favorecer la incorporación de quienes carecían de las competencias laborales requeridas o que debían actualizarlas para su adecuación a la demanda,

no sólo de los servicios, sino de la industria manufacturera. El ejercicio de estas dos funciones, tanto la de contención como la de inclusión, fueron decisivas en las políticas de empleo de cada época y la vincularon activamente con modalidades de atención de la población vulnerable, propias de uno y otro contexto socio-económico.

En la actualidad, con un mercado de trabajo que muestra un cambio a la baja de los indicadores de desempleo, la formación debe concebirse como un proceso continuo que adecue las competencias del trabajador a los requerimientos de la innovación tecnológica y organizacional. Al hablar de formación a lo largo de la vida de los trabajadores se incorpora a la empresa como un locus privilegiado de las políticas y a los trabajadores activos como sujetos de ellas.

El objetivo de las políticas en consonancia con la Recomendación N°195 de la OIT, es entonces atender a las necesidades de trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que a las demandas productivas vinculadas a los nuevos imperativos de la competitividad. La formación es percibida no sólo como un anhelo de las personas, sino también como un factor clave de las políticas de promoción de la competitividad y de la equidad social.

Volver a considerar la equidad social y la competitividad como ejes de la formación continua significa analizar los temas y condiciones del desarrollo, reconocimiento y formación de los recursos humanos. La formación en la empresa, si bien responde a una lógica productiva propia, se impregna de una lógica de desarrollo de actores y de diálogo social que abordan los temas vinculados a la distribución y redistribución del conocimiento en diversos niveles: la propia empresa, la red de proveedores, el territorio y la sociedad en su conjunto.

Esta política que vuelve a considerar a la industria como motor del crecimiento económico comprende que las decisiones de inversión consideran otras variables además de la disponibilidad de recursos de infraestructura, tales como la existencia de un mercado local de calificaciones, o la disponibilidad de instituciones formativas o centros de desarrollo tecnológico. En sentido inverso es posible pensar que el "entorno" requiera de las empre-

sas un efecto derrame de sus innovaciones. La responsabilidad social empresaria, un tema muy recurrente, puede ser entendido también en este plano de intercambio virtuoso de las firmas con su territorio.

La alianza virtuosa entre innovación y formación, no depende —en esta perspectiva— sólo de factores internos a la empresa o del mercado. Sino de las decisiones voluntarias tomadas por los actores privados y el Estado que eligen opciones impulsando una modalidad de desarrollo regional.

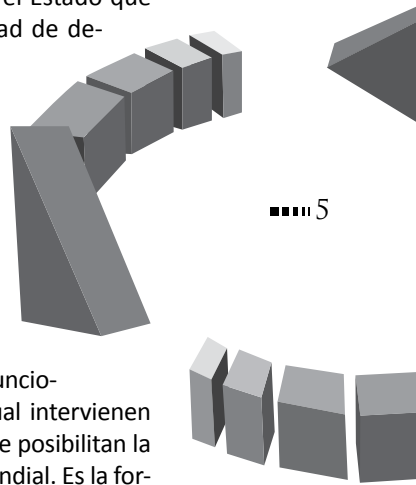
En esta perspectiva, las empresas no compiten aisladas de su entorno, sino que lo hacen con una buena y capacitada mano de obra, con una alta capacidad de innovación tecnológica y con relaciones laborales armónicas y justas.

La productividad tiene, por lo tanto, un aspecto directamente vinculado a la función productiva, y otro que se vincula al buen funcionamiento del complejo sistémico, en la cual intervienen niveles micro, mezo y macroeconómico, que posibilitan la mejor inserción del país en la economía mundial. Es la formación continua el concepto que asocia dos funciones: la productiva propia de las empresas y la sistémica que involucra a la sociedad y al Estado.

En el marco de la intervención sistémica deben diferenciarse los reclamos empresariales al sistema educativo, en relación con la formación general, la formación técnica de nivel medio y/o superior, o la formación universitaria. Este reclamo, no debe opacar la necesidad de

[*]

LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO, SE CARACTERIZA POR UNA DEMANDA INTENSIVA EN CONOCIMIENTOS DE SU FUERZA LABORAL.



* Directora Nacional de Orientación y Formación Profesional, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
** Directora de Fortalecimiento Institucional, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

[·]

...EN LOS AÑOS NOVENTA LA FORMACIÓN ERA PARTE DE UNA ESTRATEGIA DE CONTENCIÓN SOCIAL DE AQUELLAS PERSONAS QUE ERAN EXPULSADAS DEL MERCADO DE TRABAJO.

formar, recalificar, especializar o reconvertir trabajadores e incluso de contar con una institucionalidad de la formación que permita intervenir en los diversos niveles de calificación.

Esta diferencia legitima los niveles de intervención de otros organismos públicos como es, en nuestro caso, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Este último, por su experiencia vinculada a fomentar la participación de los actores representativos del capital y el trabajo se encuentra en una posición ventajosa para coordinar un Sistema que favorezca la articulación de programas y acciones, que ordene la demanda y que torne más eficiente el uso de los recursos públicos y privados en temas de formación.

Este marco de acuerdo nacional-sectorial sólo puede ser garantizado por la intervención de la cartera laboral. El nuevo escenario resultante, amplía el diálogo de actores más allá de la concertación sobre la negociación salarial y las políticas de precios. Es el acuerdo social la condición para un acceso democrático al conocimiento, el trasfondo decisivo de la conformación de una sociedad más horizontal y mejor articulada.

LA FORMACIÓN CONTINUA Y EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN

La sociedad del conocimiento, se caracteriza por una expansión sin límites de la división social del trabajo, la creciente productividad de los bienes de capital y una demanda intensiva en conocimientos de su fuerza laboral. Estos cambios en el contexto socio-productivo, como ya se dijo en los párrafos anteriores, generan la necesidad de focalizar el análisis en la relación entre el mundo de la empresa -como ámbito privilegiado de la innovación y el desarrollo tecnológico- y el mundo del trabajo.

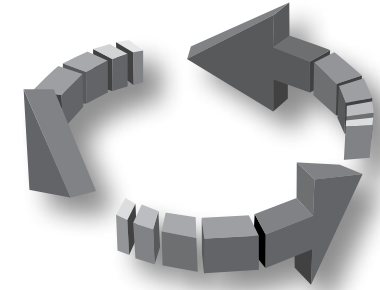
Un contexto de crecimiento económico y disminución del desempleo, como el que vive actualmente nuestro país, requiere de una gestión eficiente de las políticas públicas vinculadas a la formación de trabajadores y trabajadoras. Esta eficiencia se alcanza si, desde una perspectiva focalizada en lo sectorial, se construye un espacio de diálogo y consenso social que involucre a los actores productivos: trabajadores, dirigentes sindicales y empresarios.

El desafío del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es coordinar y organizar la institucionalidad, los procedimientos, los instrumentos y las actividades que constituyen un Sistema Nacional de Formación Continua. Este Sistema, partiendo de una lógica sectorial define a nivel nacional las condiciones de acceso y permanencia a una formación de calidad de toda la población.

Es así como Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social brinda, asiste y fomenta los ámbitos de diálogo y concertación social sobre la innovación tecnológica y su influencia en las calificaciones, para:

PROMOVER

- entre los colectivos con problemas de empleo el acceso a una formación que favorezca la inserción en empleos de calidad,
- entre la población trabajadora la incorporación a los estudios obligatorios
- entre las empresas y su cadena de valor la gestión calificante de los recursos humanos a través de mecanismos de asistencia técnica e incentivos fiscales
- la vinculación con el Sistema Nacional de Calidad a través del reconocimiento de los procesos de normalización y de certificación.



BRINDAR INFORMACIÓN:

- sobre la calidad de la gestión de las instituciones de formación y certificación de competencias laborales,
- sobre la pertinencia de la oferta formativa,
- sobre la demanda de las calificaciones,
- sobre el diagnóstico de las competencias de los trabajadores y trabajadoras

Para responder a las demandas productivas y a las necesidades de la población de manera coherente y sistemática se requiere desarrollar:

- una nueva institucionalidad constituida por la Red de Oficinas de Empleo, la Red de Instituciones de Formación Continua, los Organismos Sectoriales de Certificación y también por los representantes de los sectores de actividad que favorezcan la formación a lo largo de la vida,
- un conjunto normativo que abarque de manera integral la problemática de la formación y la ordene en función de parámetros consensuados por los actores productivos,

En la nueva etapa y bajo las nuevas condiciones y necesidades, el Ministerio en tanto actor privilegiado de las políticas orientadas a la formación continua de la fuerza de trabajo, tiene la necesidad de:

- diseñar e implementar las políticas de formación y certificación de trabajadores con una participación activa de los actores sociales,

[·]

A PARTIR DEL AÑO 2003 LA FORMACIÓN PROFESIONAL PASÓ A SER CONSIDERADA UN FACTOR DE INCLUSIÓN SOCIAL.

[·]

EN LA ACTUALIDAD, LA FORMACIÓN DEBE CONCEBIRSE COMO UN PROCESO CONTINUO QUE ADECUA LAS COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR A LOS REQUERIMIENTOS DE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y ORGANIZACIONAL.

- desarrollar una institucionalidad de nuevo tipo en los sectores de actividad y en el mismo Estado,
- coordinar los ámbitos de diálogo social especializados funcionalmente,
- promover en la intervención de los actores sociales una perspectiva estratégica del desarrollo de los trabajadores,
- contar con instituciones de apoyo vinculadas a temas como la innovación y el desarrollo tecnológico,
- focalizar en las empresas y en su dinámica de gestión el análisis sobre el desarrollo de las calificaciones y su impacto en el territorio,
- promover la evaluación de la calidad de la formación,
- promover los procesos de actualización y formación de los docentes en términos de conocimientos técnicos y pedagógicos,
- desarrollar la capacitación de los cuadros sindicales para un abordaje integral del tema de la formación y la certificación vinculándolo con la definición de categorías, sus requisitos y condiciones de acceso,
- desarrollar mecanismos de financiamiento como el Crédito Fiscal, pero también incidir en los mecanismos definidos a nivel de la negociación colectiva que garanticen la sustentabilidad de las acciones más allá de la gestión de Estado. ■