

Hacia una formación profesional de calidad

Jorge Arrate Mac Niven

El Ministro del Trabajo y Previsión Social de Chile pronunció el discurso que se transcribe a continuación en ocasión de celebrarse la Reunión de Ministros de Trabajo y Seguridad Social del Mercosur celebrada en Madrid el 28 de enero de 1996. En él, Jorge Arrate Mac Niven agradeció la oportunidad de referirse a un tema de trascendencia como es avanzar hacia una formación profesional de calidad en el contexto del Mercosur. donde «se presentan reales perspectivas de integración: económicas, políticas, culturales, sociales e incluso físicas y, por lo tanto, donde también se dan las condiciones para abordar estos grandes desafíos en forma integrada, sustantiva y con visión de largo plazo».

La preocupación por avanzar hacia una formación profesional de calidad es un tema de trascendencia, porque a lo menos tiene relación con seis conceptos de importancia para nuestras sociedades: calidad de los empleos; empleabilidad de la fuerza de trabajo (aspecto muy útil en estos tiempos en que la estabilidad se tiende a ver cada día más en esa dimensión); productividad del trabajador y de la empresa; competitividad de la empresa y del país; posibilidad de mejorar la redistribución del ingreso; y dinámi-

ca del sistema. Todos ellos aspectos que debieran contribuir a tener seres humanos que se integran de mejor forma a esta corriente de cambios con menos traumatismos.

La experiencia internacional demuestra, en materia de tendencias, que la proporción de empleos que aumenta su participación en el mercado laboral corresponde a aquellos de mayor calificación. Asimismo, los empleos que se destruyen con más facilidad en los procesos de ajuste estructu-

La apertura comercial, la globalización, trae fuertes exigencias de competitividad y eso a su vez está ligado con la supervivencia en los mercados, el desarrollo en éstos y el factor de competitividad central para ello es la calidad de nuestros recursos humanos

ral son los menos calificados. Claramente, los trabajadores de baja calificación se constituyen en los perdedores natos en este tipo de procesos, previsible con bastante frecuencia en la perspectiva de cambio tecnológico acelerado y globalización económica.

También las frías cifras indican que crecimiento económico no se traduce necesariamente en aumento de empleo o, por lo menos, que sus ritmos se distancian. La elasticidad empleo-producto tiende a reducirse y, en ese contexto, para que un trabajador tenga empleabilidad, se le requiere poseer una serie de atributos de calificación y preocuparse permanentemente por adquirir nuevas.

40

Los motivos señalados son algunos de los factores que hacen que esta temática esté cada vez más vigente en nuestros países con importancia creciente, especialmente si comparamos con lo que ocurría 20 o 30 años atrás. Pero a éstos se suman otros factores que apuntan también a que los países se preocupen por una formación para el trabajo de calidad. La apertura comercial, la globalización, trae fuertes exigencias de competitividad y eso a su vez está ligado con la supervivencia en los mercados, el desarrollo en éstos y el factor de competitividad central para ello es la calidad de nuestros recursos humanos.

El cambio tecnológico continuo también exige en la misma dirección: requiere trabajadores creativos, flexibles y polivalentes. Las tendencias mundiales en materia de gestión ponen el acento en el desarrollo de los recursos humanos. La literatura técnica se llena de casos y ejemplos; empieza a haber conocimiento acumulado al respecto, que le da sustrato a esta tendencia. O sea, el tema está en la agenda, y eso, en sí, constituye una gran oportunidad para los que, desde el Estado, estamos involucrados con la formación para el trabajo.

Pero la aproximación a este tema tiene, en algunos casos, un componente discursivo no menor, más de intenciones que de realidades –por lo menos así lo constatamos en nuestro país en una serie de aspectos– y, por lo tanto, son enormes los desafíos que aún están pendientes en el ámbito práctico: en esa dirección quisiera centrar mi intervención.

Pero, antes de avanzar hacia los aspectos más específicos, creo necesario preguntarme: ¿Qué estamos entendiendo cuando hablamos de **calidad** en el ámbito de la formación profesional? Dimensiones de esa calidad que parecen ser relevantes son, entre otras: la pertinencia específica y genérica de ésta con respecto a lo que demanda el mercado; su oportunidad; su adecuación respecto de los recursos humanos que serán formados; su eficacia para los objetivos para la cual es planteada; la existencia de factores de mejora-

miento continuo implícitos en el sistema de formación que garanticen su dinámica, ya sean en materia de contenidos, de puesta al día de formadores, de modalidades de hacer la capacitación y otros; y una formación que sea promotora de procesos de innovación. Pero también los aspectos de **cantidad** son importantes. Como Estado, nos interesa generar una **masa crítica** en el ámbito de la formación profesional que garantice una cobertura nacional de modo que sea un sistema que permita responder adecuadamente a los desafíos de competitividad del conjunto del país, de sus diversos sectores y tamaños de empresas.

Haciendo estos alcances, abordaré algunos factores específicos que en nuestro país aparecen asociados a una formación profesional de calidad, ya sea porque constituyen «cuellos de botella» para su desarrollo, porque son características interesantes a tener en cuenta, o porque eventualmente pueden ser potenciadores de este tipo de formación. Es probable que también estos factores estén presentes en los países aquí representados y espero que a continuación de esta exposición tengamos la ocasión de comentarlo.

Algunos de los aspectos que mencionaré se basan en una investigación sobre capacitación en tecnologías emergentes que recientemente se desarrolló en Chile. En ella se entrevistó a empresarios y organismos de capacitación; además se investigó sobre la forma en que se estaba haciendo ca-

pacitación en estas materias en los países más desarrollados.

Son cuatro los grupos de factores que se destacan:

- la orientación del sistema de formación y su relación con el estado actual de la fuerza laboral;
- los factores de entorno que hacen más propicia una formación de calidad;
- los problemas que enfrentan las entidades capacitadoras para ello;
- y las características de la demanda y cómo incide ésta en una formación de calidad.

1. Factores de una formación de calidad

1.1 El tipo de formación para el trabajo requerida y el estado de nuestra fuerza laboral

Por las características de la tecnología y el contexto a enfrentar, se hace necesario variar el enfoque tradicional de la calificación de trabajadores: desde el orientado a la **generación de destrezas y habilidades**, hacia uno orientado a la **formación de competencias**

Como Estado, nos interesa generar una masa crítica en el ámbito de la formación profesional que garantice una cobertura nacional de modo que sea un sistema que permita responder adecuadamente a los desafíos de competitividad del conjunto del país, de sus diversos sectores y tamaños de empresas

que complemente lo anterior con aspectos del ámbito cultural y social, y de actitudes. En este enfoque empiezan a quedar en evidencia las fuertes carencias en materia de educación básica y la necesidad de conectar más estrechamente **el sistema de educación formal con el de formación profesional** y de capacitación. En nuestro país, hasta ahora la tendencia ha sido a trabajar estas dimensiones por separado.

Los **déficit de formación básica**, que constituyen limitaciones en la formación para el trabajo, empiezan a evidenciarse no sólo en nuestros países sino también en los desarrollados; en Estados Unidos incluso, se está implementando un conjunto de políticas activas para enfrentar el problema. En el mismo sentido la OCDE (Organización de Comercio y Desarrollo) desarrolla desde hace algunos años, una investigación (inicialmente en siete países y actualmente en once) tendiente a diagnosticar el nivel de alfabetización de la población adulta entre 15 y 64 años, considerando los dominios de comprensión de textos escritos, manejo de documentación (formularios y otros) y en el dominio cuantitativo, todas ellas condiciones básicas para ingresar a procesos de aprendizaje continuo (*lifelong learning*) que acompañan el cambio tecnológico. Se pretende saber, a través de esta investigación, en qué subconjuntos de la población (en cuanto a: edad, situación laboral, sector de actividad económica, localización, etc.) se concentran los problemas y qué nivel de intensidad tienen. Méxi-

co y Chile probablemente también forman parte de esta investigación.

En Alemania, estudiosos en materia de formación para el trabajo han identificado seis tipos de **actitudes o competencias básicas que constituyen requisito para el mundo del trabajo actual**: i. saber trabajar en equipo; ii. capacidad de comunicarse en forma oral y escrita; iii. saber hacer; iv. capacidad de aprender a aprender; v. adaptación a la incertidumbre; vi. capacidad de autonomía e independencia. Formar estas competencias en la población adulta económicamente activa es un gran reto de la formación. Constituye un desafío metodológico (cómo se hace) y de mercado (quién lo paga, quién lo valora). Sin embargo, de acuerdo con las tendencias observadas de la tecnología, aparece como ineludible para desarrollar formación de calidad y con pertinencia.

La investigación sobre capacitación en tecnologías emergentes a que hacía referencia, señala que ésta en gran medida se está otorgando por **proveedores de tecnología**, fundamentalmente: con casas matrices en el extranjero; en corto tiempo; muy orientada a usos específicos; y con modalidades bastante tradicionales de capacitación. Por otra parte, agrega que el mercado no distingue ni valora (o sea: no paga) otras modalidades o formas pedagógicas que suponen visiones más integradas. Los formadores se quejan de las carencias de formación básica de los trabajadores, sus desniveles en mate-

ria de formación previa y la carencia de algunos requisitos más genéricos para recibir capacitación en este tipo de tecnologías. Además señalan que existe una tendencia de las empresas frente a la adquisición de tecnología a recalificar trabajadores que ya están en la empresa, más que a buscar nuevos en el mercado.

Si se considera que gran parte de la **innovación** en las empresas es incremental (no corresponde a saltos bruscos) y se origina fundamentalmente en el conocimiento, manejo y aprovechamiento de la **capacidad de flexibilidad** de la tecnología, cabe preguntarse: ¿será la más adecuada, la capacitación entregada por los proveedores en forma muy rápida y de directa aplicación, la que promueva una mentalidad innovadora en el trabajador?

De los planteamientos precedentes se derivan, a lo menos, los siguientes aspectos a considerar:

- En materia de formación; ¿por qué vía se fomentan ciertas actitudes básicas en los trabajadores, comunes a distintos tipos de oficio? ¿Cómo se desarrollan formas pedagógicas y material para ello? ¿En qué etapa de la formación se realiza?

- ¿Dónde se concentran los problemas de formación básica de la población económicamente activa y cómo se pueden enfrentar?

- La promoción, en la práctica, de una relación más estrecha entre educación y formación para el trabajo: las interfaces o puentes necesarios.

- Cómo promover el uso de sistemas de capacitación más integrales, que otorguen una visión de conjunto trabajador y que a su vez permitan avanzar al ritmo individual, considerando

los desniveles existentes de formación previa (los llamados sistemas integrales flexibles en las nuevas formas de capacitación). Cómo se construyen, con fines de difusión, demostraciones de que esa modalidad de capacitación es más efectiva que las tradicionales en uso.

- Cuáles son los requisitos exigidos por las nuevas tecnologías,

para el nivel de operarios y técnicos, que permitan al trabajador acceder a capacitarse en ellas con un grado mayor de aprovechamiento. Cómo y en qué etapa se incorporan éstos a los procesos de capacitación.

- Cómo se puede articular la capacitación otorgada por proveedores

Existen factores dinamizadores de la capacitación y éste también es un campo a explorar más acuciosamente. Es el caso de las formas salariales relacionadas explícitamente con incrementos de productividad (salario participativo). La participación de los trabajadores en las decisiones sobre capacitación también contribuye en la misma dirección

de tecnología con modalidades más integrales y nuevas formas metodológicas que mejoren la efectividad de la capacitación.

De las consideraciones anteriores puede apreciarse que en ellas están presentes los **aspectos genéricos** de la formación a lograr y la **heterogeneidad y carencias a llenar** de los potenciales capacita-

dos. Y éstas son dimensiones necesarias de tener presente para obtener una formación de calidad, a qué se desea llegar y de dónde se parte.

44

1.2 Los factores del entorno que potencian o limitan la formación de calidad

Sin duda una formación profesional pertinente, oportuna, de calidad se facilita o potencia bajo determinadas condiciones de entorno.

Por ejemplo, hay ciertos **estilos de gestión de las empresas**, correspondientes a concepciones más modernas, que hacen que se aproveche más el potencial de productividad y de competitividad del cual es portadora la capacitación y, a su vez, hace que ésta sea más pertinente. No se trata de capacitar por capacitar. Es en aquellas formas de gestión más participativas, donde los actores de la empresa compar-

ten objetivos, desafíos, problemas y resultados en que fluidamente se derivarán las necesidades de capacitación para los diferentes estamentos y ésta constituirá probablemente parte de procesos innovativos que se están generando en su interior. Son formas de gestión portadoras de una **cultura de aprendizaje continuo**. Este es un aspecto que requiere ser mirado con mayor atención. Existen algunas mediciones empíricas, con resultados muy alentadores, desarrolladas al respecto en los Estados Unidos en una investigación promovida por la Secretaría del Trabajo de ese país.

Existen **factores dinamizadores** de la capacitación y éste también es un campo a explorar más acuciosamente. Es el caso de las **formas salariales** relacionadas explícitamente con incrementos de productividad (salario participativo). La participación de los trabajadores en las **decisiones sobre capacitación** también contribuye en la misma dirección. Este último es un tema que estamos planteando actualmente en nuestro país a través de un proyecto de ley.

También está comprobado que los procesos de **gestión de calidad**, de mejoramiento continuo, se traducen habitualmente en mayores demandas de capacitación. Por lo tanto, los que actuamos en el Estado en el área de Trabajo, no somos ajenos a lo que se desarrolle en estas materias y deberíamos tener, más bien, una actitud proactiva al respecto.

Otro aspecto a tener en cuenta en materia de entorno es la **transparencia del mercado** de la capacitación y su apoyo mediante **sistemas de información**. Se distinguen por lo menos tres ámbitos de interés: los sistemas de información sobre entidades capacitadoras y los cursos por ellas brindados; los análisis y tendencias del mercado laboral; y los sistemas de acreditación o certificación de competencias.

El desarrollo del mercado de servicios de formación requiere una adecuación más oportuna de la oferta con la demanda, de la transparencia de éstas y de fomentar la calidad de la oferta. En todos ellos, es significativo el papel del Estado como promotor de la formación y de la capacitación.

La **certificación de competencias**, en tanto generación de estándares voluntarios, se percibe como una alternativa para hacer más transparente el mercado laboral, para incentivar la calidad de la capacitación. También se percibe como un instrumento interesante en relación con un mercado que amplía sus fronteras con la internacionalización y en el que la movilidad de la fuerza de trabajo constituye un nuevo ingrediente de la situación. Si bien generar un sistema de certificación es un esfuerzo de largo aliento, de lenta maduración, que requiere una importante dosis de concertación entre los actores involucrados para su formulación, en la perspectiva de acometerlo, parece necesario empezar a reflexionar en esa dirección.

Paradójicamente, sobre todo en la investigación sobre capacitación en tecnologías emergentes, tanto empresarios como las entidades de capacitación plantearon que el Estado debe regular más intensamente y **acreditar la calidad de los organismos capacitadores**. Estos alegan una suerte de competencia desleal entre ellos.

Si bien estamos convencidos de que los malos organismos capacitadores deben recibir la sanción del mercado, también somos conscientes de que, para que ello suceda, se requiere que el mercado funcione bien, que sea transparente; y esto no es así, necesariamente. Sin duda el diseño de sistemas de información adecuados, fácilmente accesibles y oportunos, puede contribuir a ello.

Otro aspecto de entorno a considerar es la **actitud de los trabajadores** frente a la nueva tecnología. Los **temores existentes en el mundo laboral** frente a la incorporación de tecnología y la eventual posibilidad de desocupación hace que muchos de ellos se bloqueen frente a ésta. Un trabajador que no le teme a la tecnología, que toma oportunamente las decisiones para actualizarse, recalificarse y reconvertirse, ya sea a instancias de su empresa o en forma autónoma, se moverá mejor en este nuevo contexto y tendrá mayor empleabilidad. Por ello es importante que para los trabajadores haya sistemas de información fácilmente accesibles sobre las tendencias en el mercado laboral. Asimismo-

mo, es necesario que las políticas y formas vigentes en nuestros países para promover la capacitación (subsídios, etc.) consideren también la posibilidad de que el trabajador pueda capacitarse, al margen o en forma independiente de las decisiones de su empresa.

Un **mercado exigente** es un aspecto de entorno que también ayuda a una formación de calidad. Si el empresario no distingue o no valora lo que constituye buena o mala formación profesional, o entre una u otra modalidad de capacitación, difícilmente existirán los incentivos para que los organismos formadores o capacitadores se desarrollen, mejoren e inviertan en adquirir nuevas metodologías de capacitación o actualicen a sus formadores. En este sentido parece interesante construir ejemplos y casos demostrativos para fines de difusión, en otras palabras: acumular conocimiento local, que evalúe y mida los resultados en materia de incremento de productividad y otros aspectos derivados de distintas formas de capacitar. Es preciso desarrollar un mercado más exigente con respecto a la calidad de la capacitación entregada, que premie y que sancione.

La **concertación y participación de los actores** involucrados de las distintas componentes del sistema de formación es un último aspecto de entorno a mencionar. Ya sea en el nivel nacional, regional, local o sectorial, su interacción más permanente en el tiem-

po es valiosa y aporta al mejoramiento continuo del sistema. Los temas que los convoquen pueden ser de muy diversa naturaleza: políticas públicas, acciones conjuntas, compartir información, determinar perfiles ocupacionales sectoriales y muchos otros. Se pueden concertar para formular, evaluar, hacer seguimiento, proponer y mejorar: el abanico es amplio. Esto ayuda a que las distintas componentes del sistema de formación salgan de sus compartimentos estancos.

1.3 Los problemas de la oferta de capacitación

Los organismos de formación y capacitación de la región no están ajenos a una historia marcada por la auto-referencia y de escasa interacción con el sector productivo. Un gran desafío es promover entre ellos una **cultura de empresas**. En nuestro país esto se ha ido superando en alguna medida por las características del propio sistema descentralizado basado en la demanda. También lo corrobora así la reciente investigación sobre nuevas tecnologías. Los organismos capacitadores más demandados están estrechamente vinculados con empresas proveedoras de tecnología y otras usuarias de ellas. Esto contribuye a aumentar la pertinencia en las competencias específicas que demandan las empresas.

Sin embargo, señalan a su vez los fuertes problemas que enfrentan en materia de **formadores** en estas nuevas tecnologías: escasez de ellos, alto

costo y problemas con su actualización. Estos problemas parecen más agudos en algunas regiones. La **formación de formadores**, su permanente actualización tanto en sus materias específicas como en metodologías y el uso de medios para capacitar, es un tema que tenemos por delante como desafío. Actualmente el desarrollo de la informática y de las comunicaciones posibilita implementar algunas soluciones comunes de importantes externalidades en materia de actualización de formadores, independientemente de la distancia a la cual éstos se encuentren (teleconferencias, páginas *web*, antena tecnológica y otros); y estimo que en ese sentido deberíamos trabajar.

La actualización en materia de **equipamiento**, de **infraestructura**, también preocupa a los organismos de capacitación. El cambio continuo en las nuevas tecnologías hace que probablemente las formas de enfrentar este tema tengan que ser distintas a las que se están haciendo. Una de las constataciones es que se están usando sistemas bastante tradicionales en materia de capacitación, ya sea en **equipamiento como en metodología**. Estas se circunscriben a lograr ciertas habilidades específicas de usos en el corto plazo y no se aborda la formación de competencias más genéricas, ni de visiones más integradas, que apuntan a trabajadores polivalentes. Esto sí lo permiten los nuevos sistemas o modalidades de capacitación, en uso especialmente en los países desarrollados, pero que aún no han llegado a nuestro país.

La oferta de cursos cerrados en empresas reduce, en alguna medida, los problemas de equipamiento pero no resuelve ese tema adecuadamente para las pequeñas y medianas empresas que no tienen una masa crítica que justifique cursos cerrados.

La capacitación en nuevas tecnologías está marcada por la presencia de los **proveedores de tecnología**. Lo que sin duda presenta ventajas, como la actualización permanente que se produce habitualmente desde la casa matriz y la reducción del alto costo de equipamiento para capacitar. Sin embargo, en el otro lado de la balanza está que, al no ser la formación su giro principal, no existe una mayor preocupación por la calidad de lo que se entrega en esa dimensión, por los sistemas o formas pedagógicas que producen más rendimiento en el participante, por considerar el estado inicial de sus conocimientos y los requisitos para aprovechar mejor la capacitación y por generar determinadas competencias genéricas que le den una formación polivalente. Su enfoque es marcadamente cortoplacista.

Otro aspecto a considerar es la neutralidad de la formación respecto de las opciones tecnológicas existentes en el mercado. Sin embargo, frente a la realidad expuesta y a la fuerte tendencia que presenta, parece más conveniente plantearse cómo se combinan las ventajas que exponen los proveedores de tecnología con los requerimientos de una formación de calidad.

Parece haberse logrado cierta síntesis al respecto bajo las formas de Centros de Transferencia de Tecnología, en los que, por una parte, se otorga espacio a los diferentes proveedores de una determinada tecnología (que implica cierta neutralidad); y, por otra, se desarrollan sistemas de formación que posibilitan una visión más integral y se realiza una acción de asesoramiento y formación directa a la empresa, generando una interacción muy fructífera. Esta y otras fórmulas en ese sentido parecen convenientes de explorar.

Por lo tanto, en materia de oferta de formación profesional de calidad tenemos varios temas por delante a considerar:

- la formación y actualización permanente de formadores, tanto en las tecnologías específicas y en competencias genéricas como en metodologías y sistemas de capacitación;
- la actualización en materia de equipamiento y de sistemas específicos para fines de capacitación de los organismos capacitadores (sistemas integrados flexibles y otros);
- la visualización de formas o modalidades que integren las ventajas de los proveedores de tecnología con las especificidades de una formación de calidad; y
- el desarrollo empresarial de los organismos capacitadores, incluso su incorporación en los programas de fo-

mento y modernización productiva vigentes para otro tipo de empresas productoras de bienes en el país. En este mismo sentido parece interesante promover, entre los organismos capacitadores, programas de calidad en relación con su quehacer empresarial.

1.4 Características de la demanda y su incidencia en una formación de calidad

El **ritmo de demanda de capacitación** del sistema productivo, especialmente en nuevas tecnologías, camina en paralelo con la **incorporación de estas tecnologías** a las empresas. Por lo tanto, las barreras que hay en ese ámbito también se transmiten, inciden en el otro. Por ejemplo, en Chile, mientras la capacitación en informática, desde sus formas más simples (procesadores de textos, planillas, bases de datos) a sus formas más complejas (redes, sistemas virtuales, modelación, sistemas expertos, diseño asistido por computadora, etc.) presenta una demanda muy dinámica, no lo es así en automatización, donde la incorporación de tecnología a las empresas ha sido mucho más lenta, producto de las barreras que implica la elevada inversión en la nueva tecnología.

También es importante lo que ocurre en materia de modernización productiva en la pequeña y mediana empresa, que es concentradora de fuerza de trabajo. Por lo tanto, los programas de fomento y apoyo a la modernización productiva, a este tamaño de empresas, pueden traducirse en un impul-

so importante de la demanda de capacitación.

Las empresas chilenas, según las constataciones de la reciente investigación, están privilegiando actualmente la incorporación de tecnologías blandas de gestión más que las tecnologías duras; probablemente asociado este hecho a las menores barreras de inversión y a los efectos bastante inmediatos que provocan. Esto también otorga señales sobre el sentido de la demanda en el corto plazo.

Habitualmente existe, en nuestros países, un «núcleo duro de empresas» que con estímulos del gobierno o sin él capacita permanentemente a sus trabajadores porque es consciente de los beneficios que reporta. Estas empresas coinciden en ser las innovadoras, las que incorporan nueva tecnología y constituyen parte de la élite de nuestro sistema productivo y de nuestro orgullo nacional. Son empresas donde habitualmente existe **cultura de aprendizaje**.

Pero hay una gran cantidad de empresas en las que no existe claro convencimiento de los **resultados de la capacitación**: de que ésta se convierte en aumento de productividad. Además, lo anterior se explica por la dificultad que presenta medir en la práctica el beneficio derivado de la capacitación. Tampoco el empresario cuantifica qué significa poner un trabajador no capacitado, o inadecuadamente capacitado, a operar un equipo de nueva tecnología que representa una ele-

vada inversión, ni los peligros que ello conlleva y los rendimientos que se dejan de obtener o que no se aprovechan.

Por otra parte está el **temor**, bastante generalizado entre nuestros empresarios, de que si capacita a un trabajador, éste se le va o que probablemente pedirá aumento de salario (lo que es explicable si resulta más productivo); no calcula lo que significa, en materia de costos, estar rotando la mano de obra.

Esa **cultura empresarial** marcada por un enfoque cortoplacista conspira en contra de una formación de calidad. En un ambiente así se dificulta la adecuada valoración de la capacitación y que ella se traduzca en una demanda que desarrolle un mercado exigente.

También la investigación realizada reporta que, una parte significativa de las empresas, van a **capacitarse al extranjero** en las nuevas tecnologías, fundamentalmente a las casas matrices de los proveedores de tecnología. Si bien parece una tendencia bastante explicable y que está en correspondencia con un mundo globalizado, cabe preguntarse si no habrá una masa crítica en la región para desarrollar estas capacidades en nuestro entorno, incluso articulando esfuerzos con esas mismas casas matrices proveedoras de tecnología.

Esa interrogante nos lleva a plantear un tema más amplio: la forma de

abordar a continuación el desarrollo de una formación de calidad en el contexto del Mercosur.

2. El Mercosur y las posibilidades de avanzar en una formación profesional de calidad

Un aspecto necesario de nuestra reflexión es: ¿qué nuevas posibilidades nos abre el proceso de integración para avanzar en materia de formación profesional de calidad en nuestros países y en la subregión? Una pregunta similar ya nos la habíamos hecho en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, de la OEA. Algunas de las ideas que enuncié fueron mencionadas en ese foro y he agregado otras.

50

El solo hecho de plantearse esta pregunta es estimulante, porque probablemente aún no estamos muy familiarizados con visualizar la dimensión de integración respecto de este tema y, en ese sentido, estimo que nuestros anfitriones nos pueden enseñar mucho en relación con lo que ha sido la experiencia comunitaria en estas materias.

Algunos de los temas que surgen, y a los cuales me referiré en forma sintética (no necesariamente en orden de prioridad), están relacionados con la socialización de las experiencias en materia de sistemas de formación profesional y políticas públicas implementadas al respecto, con sus ventajas y desventajas. Otro tiene que ver con la construcción del conocimiento en for-

ma compartida y también con programas de acciones comunes respecto de algunos factores que aparecen como «cuellos de botella» para una formación de calidad o con factores que pueden ser sus potenciadores: investigaciones y estudios conjuntos, montajes de casos para efecto demostración, etc. Un tercer ámbito dice relación con el gran mercado potencial para servicios de capacitación que el proceso de integración económica abre. Y, ligado a lo anterior, la adecuación de nuestros sistemas de capacitación para ello, es decir, para el funcionamiento en un mercado integrado y abierto al mundo. El último se refiere a los sistemas de información que acompañan al de capacitación y que pueden otorgar una mayor transparencia al mercado integrado. Dentro de este último punto cabe mencionar el desarrollo de sistemas de acreditación de competencias orientados a facilitar la movilidad laboral estimulada por la integración.

2.1 Socialización de experiencias: sistemas y políticas públicas

En nuestros países hemos desarrollado diferentes tipos de sistemas de capacitación y pienso que hay valiosas experiencias para socializar a la luz de aciertos y errores. Por sólo mencionar algunos casos: en Chile se ha implementado un sistema descentralizado que se basa en el estímulo a la demanda. Esto es novedoso, ya que en la mayoría de los países del área existen

sistemas basados en la oferta. La experiencia nuestra es interesante pero no está exenta de problemas; estamos perfeccionando el sistema con una reforma legal al Estatuto de Capacitación y Empleo. Tenemos antecedentes de que, en Brasil, se está operando con Centros de Transferencia de Tecnología sectoriales en materia de capacitación, que combinan ésta con servicios, lo que aparece como una buena forma de abordar la transferencia tecnológica. También en ese mismo país se ha avanzado en modalidades de capacitación muy innovativas, con sistemas integrados para la automatización (de manufacturas flexible y por computadoras) que refuerzan la formación polivalente y el trabajo en equipo. Tenemos antecedentes de que en algunas provincias argentinas se están promoviendo experiencias de concertación de actores locales en torno al tema de la formación que constituyen fórmulas novedosas. En síntesis, en nuestra subregión hay un cúmulo de experiencias interesantes, y probablemente también un activo de aprendizaje relacionados con éstas, que se pueden socializar a través de seminarios temáticos, asesoramiento entre países y otras formas que se vayan visualizando.

2.2 Mercosur: un potencial gran mercado de servicios de capacitación

Cada vez se hace más difícil, especialmente por el acelerado avance tecnológico, poder contar con servicios

de capacitación actualizados y eficientes en tecnologías más duras. Las inversiones y los conocimientos para mantener la actualización no son menores y el tema de las economías de escala pesa en esta actividad. Por lo tanto, no parece aventurado pensar que «no todos vamos a poder desarrollar capacitación en todos los temas» y que cada país, a partir de su fortaleza en materia productiva y probablemente también de capacitación, pueda desarrollar una oferta más especializada en determinadas áreas.

Por otra parte, las entidades de capacitación, al enfrentar un mercado más abierto y competitivo, deben desarrollar un esfuerzo mayor por mejorar sus servicios. Esto constituye un importante incentivo para ello.

Probablemente no estamos acostumbrados a pensar en los servicios de capacitación como un bien transable, que se exporta y se importa, en tanto que nuestro sistema está pensado para operar sólo a nivel de país. Plantearse un mercado de capacitación más integrado a nivel del Mercosur nos lleva, a lo menos, a visualizar los siguientes aspectos:

- la necesidad de intercambio de información sobre oferta de formación profesional, particularmente de aquella más especializada;
- el análisis de nuestros sistemas de promoción de la capacitación (o de estímulos a la capacitación) y sus posibilidades de compatibilización con

iniciativas que se proyecten más allá de las fronteras nacionales; y

- el resguardo de la calidad de la oferta de capacitación que facilite la información de usuarios externos.

2.3 Participación en el conocimiento y socialización de costos: programas conjuntos

No cabe duda de que, desarrollar conocimiento sobre algunos temas de interés común para una formación de calidad en el Mercosur a través de estudios e investigaciones y sistemas interconectados, presenta una serie de externalidades. También la asociación de esfuerzos posibilita compartir los costos para traer una serie de experiencias y pericias desde fuera del área. Además se puede socializar y difundir este conocimiento en forma conjunta. Es en este ámbito donde se pueden inscribir una serie de iniciativas que contribuyen a abordar algunos factores relacionados con la formación de calidad expuestos a lo largo de esta intervención. Sólo a nivel de ejemplo, se puede señalar la posibilidad de:

- Desarrollar mediciones de los efectos de capacitación en materia de productividad; hacerlo también para distintos métodos de capacitación. Generar con ello material de difusión dirigido al sector empresarial, lo que puede contribuir a una más adecuada valoración de la capacitación por el empresario.

- En relación con la formación de formadores se pueden desarrollar en el área «antenas tecnológicas» sobre nuevas tecnologías y también sobre sistemas de capacitación, estimular su interacción a través de Internet (página *web* y otros), traer expertos desde fuera del área a formar formadores u organizar pasantías para el conjunto en países fuera de la región.

- Socializar experiencias acerca de formas permanentes de concertación y participación de actores de las distintas componentes del sistema de formación profesional.

- Profundizar los planteamientos sobre la articulación de proveedores de tecnología en la perspectiva de una formación de calidad.

- Investigar formas, metodologías y desarrollo de material para generar ciertas competencias genéricas en el campo de las actitudes, con el objeto de incorporarlas a la formación profesional de adultos.

2.4 Los sistemas de información

Otro ámbito que ofrece muy buenas perspectivas para la concertación de esfuerzos a nivel del Mercosur corresponde a los **sistemas de información**.

Si nos planteamos la posibilidad de transar servicios de capacitación entre nuestros países, es interesante que

se desarrollen tales sistemas de modo que permitan conectarnos en la perspectiva de una mayor transparencia del mercado integrado. En ese sentido parece interesante montar sistemas que permitan intercambiar información sobre organismos capacitadores y los servicios que brindan.

Teniendo en cuenta la movilidad laboral que, para nuestros países, va a implicar el Mercosur y la necesidad de avanzar en capacitación pertinente, sería interesante empezar a intercambiar ideas sobre la viabilidad de los sistemas de certificación de competencias, trayendo la experiencia externa a la región, con el objeto de formarnos una opinión al respecto (Inglaterra, Australia, Singapur, Canadá y otros). Incluso se podría organizar un seminario conjunto en el marco de Cinterfor/OIT sobre el tema.

Pero también hay espacio para compartir metodología en materia de sistemas de información. Parece interesante avanzar en los temas de observatorios de empleo o de análisis de tendencias del mercado laboral. Si bien estos sistemas tienen un ámbito más restringido que es el nivel local y re-

quieran de una actualización muy rápida, se pueden socializar las formas de enfrentar el tema, las metodologías utilizadas y hacer encuentros para intercambiar ideas al respecto.

Para terminar, como ustedes pueden observar, existe una nutrida agenda de temas; relevantes e interesantes todos ellos, con potencialidad, orientados a prefigurar esa fuerza laboral del futuro que se inserte adecuadamente en las nuevas condiciones internacionales. Existe consenso al interior de nuestros países de que la formación profesional de calidad es uno de los factores de competitividad más importantes en las condiciones actuales. Nuestro anfitrión es un país que por la relación histórica de larga data que nos une, conoce a nuestros países y, además, acumula experiencia en el tratamiento de estos temas en el ámbito del proceso de integración de la Unión Europea. Por lo tanto puede ser un apoyo importante en esa dirección. Todos los factores positivos mencionados nos otorgan muy buenas bases para iniciar un trabajo conjunto en la perspectiva de desarrollar una formación para el trabajo de calidad en el contexto del Mercosur.

