

REMINISCENCIAS

El paso del tiempo no ha podido borrar de mi conciencia la vivencia de los momentos cuando tuve que decidir entre conservar una situación laboral estable, en la que me desempeñaba con seguridad y confianza, por otra para mí desconocida y transitoria. Hoy, al recordarlos, después de veintisiete años, revivo mi estado de ansiedad y de indecisión. Debía optar por seguir viviendo con la tranquilidad que brinda una situación segura que permite responder con dignidad a las exigencias de la sociedad a la que pertenecía, o renunciar a una década de trayectoria laboral en una institución de reconocido prestigio nacional en el campo de la formación profesional, para cumplir funciones de asesoría a nivel latinoamericano durante un tiempo limitado.

Consideré en ese momento una actitud irresponsable, propia de la juventud, poner en riesgo el futuro de mi familia, ya que al cabo de un año, al finalizar mi contrato, debería reiniciar mi carrera laboral al regresar a mi país. No obstante, abandoné mi tierra y con ella el resto de mi familia, mis amigos, y mis vínculos profesionales. Salí cargado de ilusiones y de esperanzas, pero lleno de temores y de inseguridad. La inseguridad que produce lo desconocido y el temor de no responder a las expectativas de quienes confiaron en mi competencia para desempeñar el trabajo para el cual fui contratado.

Como suele ocurrirle a quienes cumplen sus primeras misiones internacionales, me encontré huérfano de la colaboración que me brindaban mis profesores y compañeros cuando emprendía nuevas investigaciones y carente del apoyo bibliográfico de referencia para realizarlas. Fue así como aun siendo mi lugar de destino un Centro de Información y Documentación como Cinterfor, me sentí más seguro al traer conmigo gran cantidad de publicaciones referentes al tema de mi trabajo, muchas

de las cuales, por tratarse de la concepción de un proyecto sobre el proceso y la metodología de la certificación ocupacional, no fueron pertinentes.

En ese entonces, no poseía la experiencia ni los conocimientos específicos para desarrollar proyectos de esta naturaleza, de lo cual Cinterfor era consciente por tratarse de un campo nuevo que las instituciones de formación latinoamericanas querían implantar en sus respectivos países, pero en cambio sí disponía de las competencias básicas y genéricas adquiridas en el Universidad y durante la experiencia profesional, las cuales eran susceptibles de ser transferidas en la configuración de un proceso aplicable a los intereses de las instituciones y a las necesidades y características del trabajo y de los trabajadores.

Así actúa Cinterfor y así se forman sus expertos. Sus programas no se establecen unilateralmente en su sede, sino que surgen como respuesta a las iniciativas y necesidades de las instituciones de formación que lo conforman, las cuales son captadas por los expertos durante las misiones de asesoría o formuladas por los directores de sus entidades miembros, en las reuniones de la Comisión Técnica.

Los expertos, por su parte, apoyándose en sus capacidades profesionales resultantes de su formación, se especializan en los campos y temas que requieren respuestas inmediatas, lo cual logran fundamentalmente a través del conocimiento de las propias instituciones y del intercambio de experiencias y tecnologías con los técnicos de los diferentes países.

Durante los veintidós años de mi vida como experto, tuve la preocupación constante de guiarme por esta estrategia operativa de Cinterfor que se constituyó para mí en una fuente inagotable de aprendizaje permanente. Contribuí para lograrlo con mi formación universitaria y la experiencia de una década en el campo de la formación profesional, pero de manera especial, con mi interés y motivación. No una motivación que solo espera el reconocimiento por el trabajo realizado, sino aquella que impulsa a hacer lo que es necesario hacer y cuya gratificación es la realización de la actividad misma y el logro alcanzado con la acción. Es así como, por ejemplo, produce satisfacción saber que el método de formación que uno impulsó es aplicado con buenos resultados, que las técnicas de diagnóstico y evaluación que contribuyó a implantar han permitido adecuar la formación a las exigencias productivas, y en general, que la acción conjunta de Cinterfor con las instituciones ha permitido elevar el nivel de la calidad de la formación.

Los componentes que en mi concepto son imprescindibles para que una acción de asesoría alcance sus propósitos, como lo son la respuesta

oportuna a las necesidades institucionales, la disposición del experto a valorar la experiencia y conocimiento de los técnicos nacionales e involucrarlos directamente en la acción y su motivación para hacer el trabajo por la satisfacción de hacerlo, pueden evidenciarse en las siguientes experiencias vividas en dos países centroamericanos.

En determinado momento, una institución requería disponer de instrumentos que le permitieran determinar las preferencias ocupacionales de los aspirantes a cursos de capacitación, por lo cual solicitó el apoyo de Cinterfor quien me encomendó esa misión. Los técnicos a quienes debería asesorar esperaban que simplemente les proporcionara los formularios de preferencias y les indicara las normas de administración e interpretación de los resultados. En respuesta a esta expectativa les propuse que elaboráramos juntos unos instrumentos adecuados a la naturaleza y características de la población y a las exigencias de la actividad productiva de su país.

Aunque su primera reacción fue que esta es una tarea propia de psicólogos, luego de acordar una metodología de construcción y análisis, al cabo de una semana disponía la institución de un “Inventario de preferencias ocupacionales” para un grupo de diez áreas afines y su correspondiente hoja de respuestas presentada en forma de matriz, lo que facilita la especificación de las preferencias por una determinada ocupación.

Esta metodología, surgida en Nicaragua, fue transferida a México donde se construyó y validó un inventario de preferencias para siete áreas ocupacionales, preparada con base en informaciones correspondientes a la actividad productiva de la ciudad de Matamoros.

En otra oportunidad fue solicitada la colaboración de Cinterfor para elaborar el material didáctico de varios cursos del sector agropecuario destinados a trabajadores del nivel informal de la economía. La Institución esperaba de mí que durante dos semanas redactara el material para cuatro cursos, lo que era imposible por cuanto yo desconocía el área tecnológica, debido a lo cual la misión estuvo a punto de ser suspendida. No obstante, manifesté que aunque no era especialista en los temas agrícolas, podría lograr que un grupo de técnicos, con mi asesoría en la metodología de elaboración de material didáctico, lo realizara. Al término de la misión la institución disponía del material requerido, estructurado de manera autoinstruccional. Los directivos de la entidad nacional manifestaron que si se hubiera actuado de esta misma forma para los demás cursos del programa que fueron contratados externamente, no sería necesario adecuarlos a las exigencias didácticas de que carecían.

Estos dos ejemplos corroboran los aspectos señalados anteriormente para alcanzar el resultado esperado en una acción de asesoría. Las misiones respondieron a intereses y necesidades específicas de las instituciones; se valoró y capitalizó la experiencia nacional y los conocimientos de los técnicos, quienes tomaron el trabajo como propio y no como algo impuesto por una organización ajena, y fundamentalmente se despertó en ellos la motivación por el trabajo y la seguridad de poder hacerlo bien, además de disponer de metodologías que pueden transferirse a otras situaciones similares. El experto regresó profesionalmente enriquecido.

Otro hecho que será difícil de olvidar, ocurrió en un curso de carpintería metálica que se realizaba en Medellín en el marco de un proyecto para “jóvenes en situación de desventaja”. Uno de los muchachos participantes, proveniente, como todos sus compañeros, de un núcleo de guerrilla urbana, expresó que “la razón por lo cual preferimos salir de la marginalidad para incorporarnos a la vida productiva, se debió a que Antioquia Presente, el SENA y, Cinterfor¹ confiaron en nosotros”.

Aunque mi incorporación a Cinterfor tuvo lugar hace veintisiete años, mis vínculos con el Centro se iniciaron cinco años antes cuando asistí, en Río de Janeiro, a una reunión sobre *evaluación de la formación*, en representación del SENA.² En ella, un técnico del SENAI³ manifestó que “lo último que se necesitaba utilizar para impartir formación era la palabra”. Mi curiosidad por esta afirmación me llevó a visitar la Escuela Euvaldo Lodi en donde se aplicaba el método de formación individualizada, tanto para adultos como para aprendices. La información sobre este método sirvió de base para la aplicación experimental en cursos industriales en el SENA, cuyos resultados se transcriben al final de la primera parte de este documento.

El conocimiento de esta metodología y una visita posterior a la Escuela Euvaldo Lodi, constituyeron la referencia para escribir mi primer libro⁴ que Cinterfor publicó en 1977. En él se hace referencia a los hechos y las circunstancias que llevaron al SENAI a tomar esta iniciativa; se presentan las características de la metodología empleada y el procedimiento seguido para su aplicación; contiene además algunos resultados obtenidos en 1976 en el Centro de Formación Profesional Euvaldo Lodi –

¹ Las tres instituciones eran las organizadoras del proyecto en Antioquia. Lo sorprendente fue que el muchacho conocía qué era Cinterfor/OIT.

² Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia

³ Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial del Brasil

⁴ Formación Individual. Sistema utilizado en el SENAI de Río de Janeiro, Cinterfor/OIT, agosto 1977, 136 pp.

así se denomina hoy– concluye con una propuesta para evaluar el sistema de formación individualizada. Los anexos solo están incluidos en la publicación original.

Para concluir, vale la pena destacar que es habitual, al organizar una acción de asesoría, preparar documentos de trabajo relativos a los objetivos propios de la misión, con el fin de que sirvan de referencia para el desarrollo de las actividades que se llevarán a cabo en las instituciones de formación.

Las metodologías y los procedimientos propuestos, al ser aplicados en situaciones específicas, se actualizan y validan, y se enriquecen con las observaciones y aportes de los técnicos nacionales, dando lugar así a los documentos que Cinterfor publica y pone a disposición de todas las instituciones.

Actuando de esta manera, durante mi paso por Cinterfor escribí varios libros, ocho de los cuales conforman esta publicación, agrupados en cuatro grandes temas; Formación y Certificación, Información y Orientación, Conceptos de Formación y El SENA y La formación profesional en Colombia.