



CAPITULO 1

La formación profesional

OBJETIVOS

Nos proponemos que, luego de la lectura de este capítulo, usted:

- Reconozca los aspectos que caracterizaron históricamente la formación profesional.
- Diferencie conceptualmente los requerimientos diversos sobre los saberes productivos que proponen los diferentes sistemas de organización del trabajo, según la división técnica y social que plantean.
- Reflexione sobre las nuevas competencias que requieren contextos socio-productivos cambiantes por el impacto de la creciente globalización de las economías, y sobre sus consecuencias en la formación profesional.

HERRAMIENTAS

Para trabajar con el material de este capítulo, usted dispone del siguiente elemento complementario:

- Síntesis.

1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL

1.1. UNA MIRADA HISTÓRICA

Históricamente, la transmisión de los saberes que les permitían a los individuos reproducir su vida cotidiana, estuvo en manos de estamentos especializados de las comunidades primitivas: los agricultores; los cazadores; los tejedores; los hechiceros; los guerreros. Estos sectores o estratos sociales conocían las reglas del arte de la actividad, las cuales eran transmitidas de padres a hijos o por diferenciación de los individuos dentro de un clan, una tribu o una comunidad.

La transmisión de saberes fue lo que permitió que las comunidades progresaran, que experimentaran técnicas diversas y que demostraran su superioridad en el desarrollo productivo respecto de otros pueblos.

Los saberes tecnológicos y técnicos, cuando estaban "elitizados" -es decir, cuando eran conocidos sólo por unos pocos individuos- podían poner en grandes riesgos a sus comunidades ya que cualquier catástrofe o plaga era capaz de hacer peligrar la continuidad de su transmisión y aprendizaje, poniendo así en situación de colapso a estas comunidades primitivas. Muchas sociedades que "elitizaron" el saber y lo conservaron como secreto de unos pocos, finalmente sucumbieron. Los trazos históricos que aluden a su existencia sorprenden a los estudiosos tanto como el misterio de su desaparición.

Respecto de la historia de los saberes productivos -es decir, de aquellos conocimientos que se aplican a la obtención de productos que pueden ser consumidos por sectores amplios o masivos de la población- nos referiremos brevemente al momento en el cual, algunos bienes dejaron de ser generados en forma doméstica por cada unidad familiar y comenzaron a ser producidos por un sector especializado de las sociedades. Se trataba del sector conocido como el de "los artesanos", quienes, especializándose en determinados tipos de productos o de materias primas, comenzaron a elaborar bienes de consumo y de trabajo. Así surgieron los tejedores, los herreros, los talabarteros, los constructores de grandes edificios.

La manera en que los artesanos creaban y recreaban sus saberes productivos era lo que les permitía detentar el monopolio de su actividad. Lo característico de sus saberes era que estos derivaban de la posesión de diversos secretos productivos relativos a los procesos involucrados en la actividad, los cuales comprendían tanto el diseño del producto y de las herramientas específicas a ser utilizadas, como el tratamiento de las materias primas y el desarrollo de las técnicas apropiadas para transformar las materias primas en productos.

En las sociedades occidentales medievales, los secretos de los artesanos eran conocidos por una cofradía o hermandad, y eran transmitidos a través de una estructura que representaba, al mismo tiempo, una instancia de organización para la producción y de enseñanza-aprendizaje. Dicha estructura estaba integrada por un maestro -quien poseía la totalidad de los saberes del oficio- y por oficiales y aprendices ubicados en una escala subordinada respecto de la contribución productiva y el aprendizaje. No todos los aprendices y oficiales llegaban a ser maestros.

Cabe mencionar que en esa época, las mujeres sólo podían acceder al secreto de un oficio en su condición de esposa o hija de artesano. Esto permitió que en la historia del artesanado se registraran algunos talleres dirigidos por viudas o por hijas de maestros artesanos.

El maestro artesano se caracterizaba por la comprensión global del proceso productivo no sólo en términos de diseño y dominio de técnicas, sino también de financiamiento y gestión de sus recursos humanos y materiales. A ello se agregaba la responsabilidad por la comercialización de sus productos. En este sentido, el maestro artesano -en la medida en que era dueño de su capital operativo, del diseño de su producto, de sus herramientas y de las materias primas- era un pequeño productor independiente.

Los aprendices y los oficiales iban dominando gradualmente el conjunto de técnicas que componían el oficio. El maestro era el responsable de seleccionar y evaluar a su personal para presentarlo al gremio a fin de que, de esa forma, pudiera acceder al rango de maestro.

Con el desarrollo de la manufactura, la figura del maestro artesano como productor independiente tiende a diluirse, aunque continúan ciertas formas de reproducción on the job de la enseñanza del oficio.

Sin embargo, el artesano ha perdido progresivamente el control del capital operativo, del diseño del producto, de la propiedad de los instrumentos de trabajo y de la posibilidad de la comercialización.

Con la llegada de la gran industria o de las formas de organización del trabajo tendientes a la producción de grandes volúmenes de productos, la posibilidad de utilizar medios artesanales para la producción se volvió inviable desde el punto de vista técnico y económico.

Los oficios se redefinieron, afectados por una división del trabajo que los fragmentó, los parceló y les hizo perder unidad de sentido desde la óptica del desarrollo del aprendizaje de la totalidad de un oficio. En ese momento, los artesanos se vieron privados progresivamente del poder que les daba el conocimiento exclusivo de las

técnicas de obtención de los productos. La mecanización de las actividades productivas tendía a cambiar la naturaleza de los oficios, los cuales se referían cada vez menos al dominio del conocimiento de las materias primas y de las técnicas operatorias para comenzar a referirse a formas de operar determinados equipos o maquinarias.

Las nuevas formas de organizar el trabajo afectaron en menor medida a las industrias de proceso continuo o a los servicios referidos al mantenimiento y a la reparación. Las industrias de proceso continuo desarrollaron modos de organizar el trabajo sobre la base de cuadros técnicos cuya función principal, era el control de los procesos.

En las áreas de servicios de mantenimiento y reparación, predominaban los saberes técnicos integrales de mayor complejidad, aunque dotados de una fuerte especialización por el tipo de conocimientos que movilizaban. Los saberes movilizados en las industrias de proceso, e incluso por los trabajadores afectados a sectores de mantenimiento preventivo y correctivo (reparación), fueron cada vez más complejos y abiertos al diálogo con diversas disciplinas tecnológicas.

A fines del Siglo XIX y principios del Siglo XX, el management industrial generó nuevas formas de organizar el trabajo. Éstas -que básicamente son conocidas bajo el nombre de taylorismo, fordismo y fayolismo- afectaron progresivamente a las industrias de serie y a la producción de algunos servicios, entre ellos, los relativos a los bancos y a las grandes organizaciones del Estado.

En esta etapa, las actividades artesanales que persistieron y se reciclaron habían retransformado sus saberes. Se perdió la posibilidad de ser artesano independiente a gran escala por falta de recursos destinados a ser utilizados como capital de giro o como capital operativo. Además, el ejercicio de las actividades requería del dominio de saberes técnicos y de gestión de una complejidad mucho mayor, debido a la evolución experimentada en términos de nuevas tecnologías de producción, del surgimiento de materiales novedosos y de las nuevas exigencias de los mercados consumidores.

El desarrollo de procesos de organización del trabajo vinculados al taylorismo y al fordismo, que se inició a finales del Siglo XIX y se extendió hasta 1970 en las economías occidentales, planificó los procesos productivos bajo nuevos principios de división técnica y social del trabajo.

Todos los procesos de producción implicaron históricamente algún tipo de **división social y técnica del trabajo**.

Estos principios conllevaron cambios fundamentales en los procesos de selección, de entrenamiento y de remuneración de los trabajadores, así como también en los de creación de empleo. Veamos los principios que afectaron a las industrias de producción en serie de bienes masivos.

- La **división social**, noción que se refiere, en general, a la distribución de funciones y tareas entre individuos, grupos y sectores de una sociedad y a la distinción de quienes ejecutan las tareas más calificadas, de mayor complejidad técnica o de mayor responsabilidad y autonomía en la toma de decisiones. Los diseños de productos, de procesos, de tecnología, de materiales, fueron realizados -según las épocas históricas- por el maestro del oficio, por el técnico o por el ingeniero. Decimos que se trata de una división social porque hay un segmento de la sociedad que detenta la totalidad o la mayor parte del saber y, por lo tanto, puede reproducirlo. Este segmento está representado en la actualidad por la comunidad científica-tecnológica, los capitalistas, las empresas.
- La **división técnica**, que siempre existió en todo proceso de trabajo, también se refiere a cómo se dividen las tareas de los ciclos productivos y a cómo se especializan las intervenciones de los trabajadores. En el caso del oficio, la división técnica se realizaba según la medida en que el aprendiz dominaba la técnica. En general, este dominio no se ejercía sobre operaciones parciales sino sobre el ciclo completo de las actividades o de la fabricación de partes.

En el caso de los procesos de trabajo organizados bajo metodologías tayloristas, la división social era radical: los trabajadores operativos no diseñaban ni desarrollaban productos, ni herramientas, ni procedimientos operativos. Desconocían todo lo que se refería a la concepción de productos, procesos o procedimientos. Su función se limitaba a interpretar y aplicar los conceptos de productos, procesos y procedimientos desarrollados por las oficinas técnicas.

Respecto del trabajo, la división técnica implicaba que el ciclo de actividades en las cuales los trabajadores intervenían, era dividido considerando sus componentes más simples -tareas u operaciones-; un conjunto muy limitado de ellos era asignado a cada puesto de trabajo. Cada trabajador se especializaba en un agrupamiento acotado y repetitivo de tareas u operaciones, lo cual simplificaba al máximo su trabajo, los incidentes que podrían ocurrir y sus posibilidades de tener que tomar decisiones sobre eventos no previstos. La responsabilidad y la autonomía de los trabajadores respecto de su actividad, eran casi nulas. Las ventajas, en términos de selección y formación de esas personas, se hacían evidentes: no se necesitaba formarlas sino entrenarlas en un

repertorio de gestos operacionales o de movimientos. El trabajador así entrenado era considerado como no calificado, o como un trabajador especializado en determinadas operaciones pero sin calificación respecto del dominio de procesos o de secuencias de trabajo más complejas.

Las funciones vinculadas al diseño de productos, procesos y herramientas, así como las relacionadas con la gestión de los recursos materiales y humanos -selección, evaluación y formación- fueron asignadas a quienes se desempeñaban en los ámbitos gerenciales y a las oficinas técnicas de las empresas. De este modo, la formación para desempeñar estas funciones recayó en la educación formal en sus ciclos medio y superior.

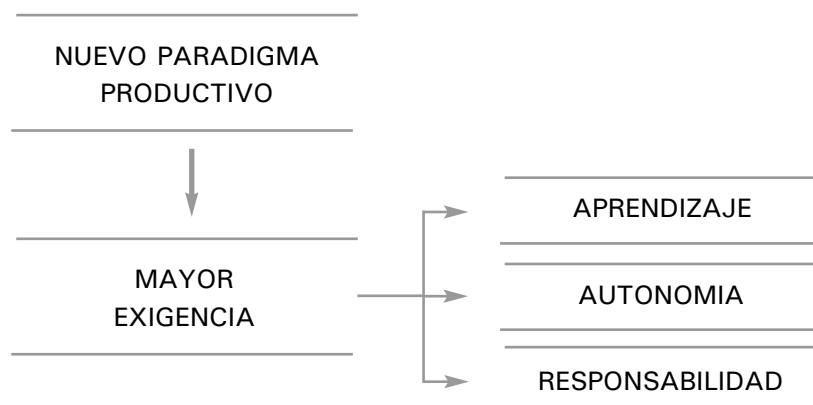
Esta modalidad de organizar el trabajo, que se perfeccionó bajo el modelo fordista, entró en crisis hacia la década del '60. En los años '70, en las economías desarrolladas se inició una profunda revisión de estos principios de organización del trabajo, los cuales habían sido utilizados tanto en los procesos de las industrias de serie como en los de producción de servicios.

La crisis iniciada en la década del '60 generó nuevos paradigmas productivos que redefinieron la profesionalidad exigida a los trabajadores. Los nuevos principios cuestionaron fuertemente la división social y técnica del trabajo propuesta por el taylorismo, así como sus consecuencias en el desarrollo profesional de los recursos humanos, en la productividad y en la calidad de sus desempeños. Los nuevos modelos de organización del trabajo comenzaron a requerir de los/las trabajadores/as operativos mayores capacidades en términos de:

- Adaptación y anticipación a los cambios del entorno que propone la competitividad de las economías.
- Capacidad para asumir una fuerte dinámica de aprendizaje como base de la innovación y la competitividad y como mejor respuesta a la incertidumbre; esta dinámica de aprendizaje les es exigida tanto a los individuos como a las organizaciones.
- Adaptación a situaciones imprevistas y capacidad de dar respuestas reflexivas en lugar de responder con rutinas y acciones prescriptas.
- Ejecución de trabajos más complejos y de mayor dominio técnico sobre procesos de trabajo de ciclos más largos, o capacidad de integrarse a diversas funciones.
- Intervención en funciones de gestión de la fase de la producción a su cargo.
- Reconversión ante cambios de líneas de producción, de variedad de modelos, de operación con nuevas materias primas o tecnologías.

- Participación activa en los procesos de realización de la calidad.
- Liderazgo de equipos.
- Interacción y comunicación en relaciones funcionales y jerárquicas.
- Contribución en los procesos de mejora continua de los productos, de los procesos, de los procedimientos.
- Interpretación de documentación técnica, de gestión, y relativa a las demandas de clientes internos y externos.

Como puede observarse, el nuevo paradigma productivo presenta fuertes exigencias a los/las trabajadores/as en términos de aprendizaje, de responsabilidad, de autonomía. En este sentido, implica no sólo una revolución en la división técnica del trabajo sino también en las relativas a la gestión y a la capacidad de los/las trabajadores/as y de las organizaciones para enfrentar procesos de aprendizaje continuos. Este paradigma comienza a requerir nuevas calificaciones en los/las trabajadores/as y presenta un modelo de flexibilidad y polivalencia funcional que se traducirá en nuevos requerimientos en materia de selección, de capacitación, de salarios, de condiciones de trabajo.



Para atender estas nuevas exigencias y requerimientos en torno a la definición de profesionalidad de los/las trabajadores/as, resultará necesario reformular diseños curriculares, contenidos científicos y tecnológicos, formas de evaluación y formación de los cursos vinculados a este tipo de desarrollos.

Las nuevas tendencias refuerzan la necesidad de realizar acciones de formación profesional desde distintos ámbitos. En razón del crecimiento de los índices de desempleo -que genera necesidades de fortalecer las competencias laborales de los/las trabajadores/as con el fin de mejorar sus oportunidades de empleo- se desarrollan políticas públicas orientadas tanto a la formación profesional inicial de los/las jóvenes

como a la reconversión de las calificaciones de los/las trabajadores/as que han sido desplazados de sus puestos de trabajo debido a la extinción de los mismos o a la falta de adaptabilidad de sus calificaciones.

La formación inicial puede ser ofrecida a través de ciclos de educación no formal, o bien mediante los componentes de capacitación de los programas de empleo, de reconversión productiva, de inclusión ciudadana, entre otros. De esta manera, encontramos que las acciones de formación profesional son desarrolladas en nuestro país desde diferentes Ministerios: Educación; Trabajo; Salud; Acción Social; Interior; Agricultura; Economía.

Estas acciones formativas no se rigen por los mismos patrones de diseño, de exigencia, de evaluación y de reconocimiento de los certificados que expiden, lo cual constituye una situación profundamente injusta para los/las alumnos/as que asisten a los cursos. Por otra parte, el cambio tecnológico, organizacional y de los roles y funciones que deben desempeñar los/las trabajadores/as dentro de las empresas como unidades productivas, hace imprescindible que dichos individuos desarrollen actividades de formación permanente, las cuales tampoco gozan de una debida certificación y reconocimiento.

La falta de transparencia para poder comparar formaciones y propuestas de cursos o programas, ha generado la necesidad de establecer una unidad de referencia objetiva -construida y validada por consenso entre los actores provenientes de ámbitos específicos de la producción, del trabajo y de la docencia- que permita compatibilizar los resultados de los cursos propuestos y validar y certificar las capacidades de los individuos. Esta unidad de reconocimiento, medida y referencia es la competencia laboral.

A la competencia laboral -entendida como unidad de referencia tanto de los desempeños productivos esperados como de las evaluaciones realizadas en el período de formación- nos referiremos en el próximo capítulo.

SINTESIS DEL CAPITULO 1

La capacidad de transmisión de los saberes que les permitían a los individuos reproducir su vida cotidiana, posibilitó que las comunidades progresaran, que experimentaran técnicas diversas y que demostraran su superioridad en el desarrollo productivo respecto de otros pueblos.

El artesanado se caracterizó por el dominio de los secretos del oficio que ejercía la cofradía o hermandad, y por la transmisión de estos saberes a través de una estructura que representaba, al mismo tiempo, una instancia de organización para la producción y de enseñanza aprendizaje. El maestro artesano se caracterizaba por la comprensión global del proceso productivo no sólo en términos de diseño y dominio de las técnicas, sino también en lo relativo a la financiación y a la gestión de los recursos humanos y materiales, y a la responsabilización por la comercialización de sus productos.

Con el desarrollo de la gran industria -o de formas de organización del trabajo destinadas a la producción de grandes volúmenes de productos- la posibilidad de utilizar medios artesanales de producción se volvió inviable desde el punto de vista técnico y económico. Las nuevas formas de organización -conocidas como taylorismo, fordismo y fayolismo- introdujeron principios de división técnica y social que buscaban simplificar al máximo el trabajo, los incidentes que podían ocurrir y las posibilidades de tomar decisiones sobre eventos no previstos, lo cual redundó en una notoria reducción de la responsabilidad y la autonomía de los/las trabajadores/as.

La crisis que se desencadenó a inicios de los años '60 y mediados de los '70, implicó la profunda revisión de los principios de organización del trabajo que habían regido hasta esa fecha. Esto devino en mayores requerimientos a los/las trabajadores/as, en términos de:

- Adaptación y anticipación a los cambios del entorno.
- Asunción de una fuerte dinámica de aprendizaje.
- Adaptación a situaciones imprevistas.
- Ejecución de trabajos más complejos.
- Intervención en funciones de gestión.
- Participación en procesos de calidad.
- Liderazgo de equipos.

Para atender las nuevas tendencias y requerimientos relativos a la definición de profesionalidad de los/las trabajadores/as, resulta necesario reformular diseños curriculares, contenidos científicos y tecnológicos, formas de evaluación y formación de los cursos vinculados a este tipo de desarrollos.

En la actualidad, la existencia de acciones de formación profesional impulsadas desde diversos ámbitos que no se rigen por los mismos patrones de diseño, de exigencia, de evaluación y de reconocimiento de los certificados que expiden, introduce la necesidad de establecer una unidad de referencia objetiva, construida y validada por consenso con los actores provenientes de ámbitos específicos de la producción, del trabajo y de la docencia. Esta unidad de reconocimiento, medida y referencia es la competencia laboral.

