

PEDRO DANIEL WEINBERG

Director del Centro Interamericano de Investigación
y Documentación sobre Formación Profesional
(Cinterfor/OIT)

Hemos querido, en ocasión de la clausura de este evento, realizar aunque sea un breve repaso de lo que, a nuestro modesto entender, han sido algunas de las principales líneas de discusión en estos días. No es nuestra intención abrogarnos la función de establecer las conclusiones del Seminario sino, más bien, realizar un aporte desde nuestro particular punto de vista para su elaboración posterior. En ese sentido deben tomarse entonces los siguientes comentarios.

Concepto de la formación continua

Este evento fue, al igual que en otras ocasiones, un espacio para la discusión sobre los términos utilizados y los fenómenos o tipos de acción que ellos denotan. En este caso, la expresión “formación continua” no fue una excepción.

En el caso de España, por ejemplo, ella es utilizada para referirse específicamente a aquella formación que se imparte en la empresa, en función de las necesidades que por causas comerciales, tecnológicas o productivas ella tenga. De acuerdo a lo que escuchamos en las palabras de otros países y organismos, la “formación continua” se equipara al concepto de “formación a lo largo de la vida”.

Así, la discusión terminológica termina por revelarse como sustantiva, ya que en un caso nos estamos refiriendo a un tipo de formación diferente de la formación inicial, de la ocupacional y de la reglada o regular. En el otro, la referencia es a un concepto más abarcador que incluye todas las modalidades y públicos, y que tiene por objetivo fundamental el de construir la capacidad social, técnica y económica como para en-

tregar respuestas formativas oportunas y pertinentes a toda aquella empresa o individuo que lo esté requiriendo.

Sin embargo, las diferencias terminológicas no implican necesariamente, disparidad de objetivos de los distintos sistemas. Por un lado, porque en todos los casos el fortalecimiento de la formación en la empresa, o “formación continua” como se la entiende en el caso español, resulta de alta prioridad y, a la vez, también es de alta prioridad el lograr estructurar una oferta formativa lo suficientemente amplia y diversa como para atender cuantitativa y cualitativamente la gran y heterogénea demanda de formación por parte de las unidades productivas. En todo caso, y como afirmaba Federico Durán López, “una mano de obra formada y adaptada a los avances tecnológicos es indispensable para procurar un marco receptivo a la innovación y a las mejoras en la calidad de los productos fabricados, condiciones sine qua non para competir con éxito”.

Por otro lado, tanto en un como en otro caso, está necesariamente implícita la idea de que los diferentes arreglos a que se arrije, han de ser la expresión de alianzas estratégicas entre Estados, empresas y trabajadores tras objetivos comunes en materia de formación. Así, surgen otros espacios de demanda igualmente importantes, como los trabajadores desempleados que requieren de oportunidades de recalificación, los jóvenes que buscan su primer empleo y las personas que procuran desarrollar su propia fuente de trabajo a través de microemprendimientos. Atender a esta variedad de públicos sólo es posible mediante una articulación de esfuerzos, recursos y capacidades que pueden aportar los diferentes actores.

Se trata quizás también, de esa “tensión benéfica” —el término es nuestro— a que hacía referencia Enrico Tezza cuando vemos que en el puesto de trabajo es donde se presenta la necesidad de poner al día las competencias, potenciarlas, valorarlas o adaptarlas a las nuevas exigencias productivas, mientras que en la consideración de la formación que es dirigida al sujeto resalta el concepto de permanencia, la cual refiere a la educación de adultos, al aprendizaje, a los valores sociales, a la identidad, a la interacción social, al enriquecimiento de la propia vida cultural, en una secuencia que tiene por objeto la profesionalidad de las personas y supone una alternancia entre momentos de trabajo y momentos orientados a la vida profesional.

Formación y diálogo social

La formación apareció, también, a través de prácticamente todas las intervenciones realizadas por las diversas representaciones, como un espacio donde el diálogo social resulta ineludible. La importancia dada al diálogo social y la concertación entre Estado, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores fue tal, que inclusive fueron temáticas abordadas en sus aspectos e implicancias más generales, más allá de lo específico de lo relativo a la formación. En tal sentido, no sólo la formación fue tratada como materia de diálogo social, sino también aspectos como la productividad, la mejora de la competitividad de las empresas, el empleo y la equidad social.

Esto refleja al menos dos cuestiones de suma importancia. Primero, que la formación es actualmente visualizada tanto por los actores laborales y productivos, como por los Estados, como un tema estratégico, tan estratégico como los otros junto a los cuales se discute, y con los que se halla profundamente vinculada. En tal sentido, fueron muchas las intervenciones donde se hizo referencia a la formación y su aporte a la elevación de los niveles de productividad y al desarrollo de estrategias de competitividad, a la formación y su papel dentro de las políticas activas de empleo, a la formación y su función como herramienta al servicio de una mayor equidad social. En este mismo sentido, el Presidente de FORCEM, Javier Ferrer Dufol, nos hablaba el primer día de “una formación orientada al bienestar de los ciudadanos y al aumento de las tasas de productividad”, mientras que el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Javier Arenas instaba a “combinar la competitividad con la solidaridad”.

Segundo, que si bien la formación constituye ya un capítulo central dentro de las instancias de diálogo social en España, América Latina y el Caribe, se trata de un capítulo que tiene sus propias especificidades, es decir, sus propios problemas y oportunidades. A este respecto, los avances registrados en Iberoamérica en el diálogo social sobre formación, manifiestan que se trata de una materia donde la identificación de intereses comunes y la coordinación de acciones mancomunadas resulta más expedita que en otros temas.

Por otro lado, el interés por el tema de la formación que manifiestan las organizaciones de empleadores y de trabajadores, ha de existir también en sus representados. A este respecto, tanto la representante de la CES como el representante de UNICE, nos recordaron que sin moti-

vación es imposible aprender y que cuanto mayor ésta es, mejores son los resultados en los procesos de aprendizaje.

En cuanto a la institucionalización del diálogo social sobre formación, es algo que asume modalidades diversas según los distintos países. Entre las razones para explicar la heterogeneidad encontrada, fueron esgrimidas, entre otras, las siguientes: la realidad política en cada caso, y en especial los procesos de consolidación democrática frecuentes en gran parte de nuestros países; la experiencia acumulada en materia de negociación por los actores laborales y productivos; los objetivos de carácter nacional, priorizados en la actual realidad económica internacional.

Esto ha llevado a que existan determinados casos, donde el diálogo social en general, y sobre formación en particular, ha alcanzado un alto grado de consolidación y legitimidad, donde la formación figura en el marco de acuerdos tripartitos de carácter nacional, y donde incluso aparecen organismos, gestionados y financiados de forma bipartita o tripartita que se ocupan de plasmar operativamente dichos acuerdos.

En otros casos, ha surgido igualmente instancias, generalmente tripartitas, de concertación en materia de políticas y programas de formación, aunque no se cuente con antecedentes de acuerdos nacionales en la materia. Finalmente, y sobre todo en varios de los países de América Latina, el diálogo social y la concertación sobre formación profesional se viene abriendo paso a través de la negociación colectiva, que presenta una tendencia clara a incorporar este tema en los convenios colectivos, por rama o empresa.

Las fórmulas de la participación en la gestión

Las experiencias nacionales y sectoriales presentadas en materia de participación en la gestión de la formación, poseen también niveles de diversidad importantes en lo relativo a su grado y forma de operacionalización.

Algunas de las experiencias presentadas se refieren a fundaciones gestionadas en forma bipartita y se encargan de dar cumplimiento a acuerdos nacionales mediante el financiamiento de acciones de formación en la empresa y el estímulo tanto a la oferta como a la demanda de formación, de acuerdo a lo que tuvimos oportunidad de conocer de parte de los diversos expositores de FORCEM.

Otras, se tratan de instancias tripartitas de gestión de un sistema nacional de formación, que se encargan de administrar los fondos que se constituyen mediante los aportes de empresas y trabajadores y que articulan tanto acciones de formación en la empresa, como inicial y ocupacional, tal como nos explicaban Gustavo Pinto Albornoz de Ecuador y Guillermo Dutra de Uruguay.

Ha habido ejemplos también de acuerdos entre empleadores y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas, alcanzados a nivel de ramas productivas, y que dan como resultado la constitución de fundaciones de formación para dicho sector, lo cual es complementado con otro tipo de servicios, como asistencia técnica y consultoría, investigación y desarrollo, información tecnológica, entre otros, como también nos refirió Guillermo Dutra.

Francois Roux, de AGEFOS PME, nos refirió, a su vez, al sistema descentralizado y bipartito, mediante entidades que cumplen la triple función de “seguro de formación”, “banquero de formación” y “consejero de formación”, en el caso de Francia. Benny Dylander, de ACIU, expuso por su parte las características principales del sistema danés, donde el Estado ejerce una fuerte función redistributiva mediante impuestos, pero cuya aplicación se registra en el plano de las relaciones entre empleadores y trabajadores, a través de convenios colectivos, y en el marco de una dilatada tradición de tripartismo y una alta tasa de afiliación empresarial y laboral a sus respectivas organizaciones. La ponencia de Dylander tuvo otra virtud; en su última frase logró sintetizar la gestión bipartita de la formación: el Estado paga, los actores sociales deciden.

Al margen de estos ejemplos, donde aparecen claramente expresadas fórmulas de gestión conjunta entre los diversos actores, también se hizo referencia a los múltiples ejemplos de iniciativas que desarrollan de forma autónoma tanto las organizaciones de empleadores como de trabajadores, así como los casos de instituciones nacionales de formación profesional que, al margen de sus instancias clásicas de participación de estos actores, están ensayando otras nuevas.

En conjunto, todos estos ejemplos revelan que, si bien los grados de desarrollo de las diversas experiencias son diferentes, se está estableciendo progresivamente una base sólida que permita en el futuro consolidar y multiplicar las instancias de gestión conjunta de la formación y, en especial, la gestión bipartita.

Rol del Estado y de los actores sociales en la formación

Estado, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores son, históricamente, los actores protagónicos de cualquier sistema de relaciones laborales. También han participado mediante fórmulas diversas de las instancias de decisión sobre formación, aunque fundamentalmente, en las directivas de las instituciones.

En la actualidad, y las experiencias presentadas en este Seminario son claro ejemplo de ello, cada uno de estos tres actores se encuentra en proceso de redefinición de su rol, tanto en el marco de los sistemas de relaciones laborales, como de su propia naturaleza y formas de acción, así como en relación a los sistemas de formación.

Por un lado, y por lo que hemos podido escuchar aquí, las relaciones laborales se han vuelto en cierta medida, más complejas. A diferencia del pasado, donde ciertos temas aparecían como casi resueltos -entre ellos el del empleo- y las materias de negociación estaban más claras y acotadas, hoy los diferentes temas -empleo, tecnología, competitividad, productividad, calificaciones, etc.- son prácticamente imposibles de ser tratados separadamente. Podríamos decir que hoy hablamos más de las relaciones entre estos temas que de los temas en sí mismos. A su vez, los márgenes para la negociación aparecen como relativamente más condicionados por factores tales como el avance tecnológico, la apertura comercial y la globalización de los mercados, sumados a los cambios en las pautas de consumo, entre otros. Esta fue la convicción que surgió de las exposiciones de los representantes empresariales y sindicales, tanto de América Latina como de la Unión Europea.

Estos tres actores se interesan y participan en la gestión de la formación porque entienden que ella influye decisivamente en temas que son para ellos estratégicos. El avance tecnológico aplicado a la producción nunca resultará óptimo sin formación. No es posible concebir políticas activas de empleo que no comprendan a la formación. Toda estrategia de competitividad resulta limitada sin la formación. Para responder adecuadamente a las expectativas y necesidades de empresas y de trabajadores, los Estados, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, han de ocuparse del tema de la formación.

Pero tal vez lo más interesante de todo esto, y que ha sido mencionado aquí repetidamente, es que cada uno de estos actores entiende que no es posible sacar real provecho de la formación y alcanzar los objetivos

que en función de los intereses respectivos existen, sin la búsqueda de articular esfuerzos y recursos, concertar acciones, desarrollar alianzas estratégicas con los otros dos. “En la formación continua son estériles los esfuerzos unilaterales” decía al respecto Joana Agudo, de la Confederación Europea de Sindicatos.

Me queda solo reiterar la fervorosa acogida de la que hemos sido objeto por parte de nuestros anfitriones: la Fundación FORCEM. A los representantes de las organizaciones sociales y de la formación, gracias por haber venido. Y sobre todo, gracias por el permanente apoyo que de todos y cada uno de ustedes recibimos cotidianamente en nuestra labor. ♦