

## Cuadro 6.2

### El modelo de aprendizaje medieval ha perdurado

A pesar de la ruptura entre ámbito de formación y ámbito de trabajo, continúa vigente en casi todos los países el modo de capacitación de ingresantes al mercado laboral típico de los talleres artesanales (aunque no de manera totalmente análoga). Asumen la forma jurídica de “contratos laborales de aprendizaje”. El funcionamiento de este tipo de capacitación está normado por legislaciones que exigen que se defina qué trabajo se realizará y fijan cómo se deberá desarrollar la capacitación. Se suelen regular, además, los diversos aspectos de un contrato laboral de aprendizaje: cuánto tiempo trabajará el aprendiz, qué remuneración tendrá, cuáles son los beneficios y obligaciones mutuas y cuáles los derechos y obligaciones de aprendices y maestros. El sistema continúa también vigente de una manera más sofisticada luego de una “restauración” que data de 1870, en Alemania, Suiza y Austria.<sup>1</sup> La organización del sistema progresa durante el período 1920 – 1970 (tarea en la que el interés del nacional socialismo por el mismo tuvo una importante incidencia) y se consolida jurídicamente en 1953, 1959 y 1969, años en los que se promulgan tres leyes que lo rigen. Como consecuencia de la última de estas leyes el Estado retoma un rol central en la formación de los ingresantes al mercado de trabajo (que había sido delegado, con anterioridad, a la patronal y en menor grado a los sindicatos).

A la forma institucionalizada en la que perdura el sistema de formación propio del medioevo se suma, en otros países, una notable continuidad que no reviste carácter formal. Tal lo que prueban las indagaciones realizadas a fines del siglo XX en el marco del Education Development Center (EDC) de los Estados Unidos y del Ministerio de Educación y Empleo de Gran Bretaña. Estas indagaciones sugieren que el modelo subsiste, bajo la denominación de “aprendizaje informal”, como parte de los mecanismos de formación continua.<sup>2</sup> Pese a que las indagaciones a que se hace referencia fueron realizadas en firmas de gran porte y en otro entorno, se estima que el concepto tiene una elevada probabilidad de ser aplicable a lo que ocurre en muchas de las empresas pequeñas que operan en Latinoamérica y el Caribe. Desde la perspectiva de este libro se entenderá como “aprendizaje informal” a aquel que tiene como origen la experiencia laboral diaria y cuyo control estaba, habitualmente, en manos de los individuos y no de la organización. El trabajo del EDC permitió identificar cuáles eran las condiciones que debían darse en una empresa para potenciar el “aprendizaje informal” hasta lograr que fuese reconocido como parte de la cultura de la organización.

Uno de los resultados más destacables de estos estudios es que confirman, al menos para las firmas en la que se realizó la indagación, lo que había sido sugerido por investigaciones

---

<sup>1</sup> En el caso de Alemania “esa restauración fue una reacción política al proceso de desintegración social y económica de la sociedad burguesa (...) un intento de preservar a las viejas clases medias (artesanos, pequeños comerciantes, pequeños agricultores) (...) de la proletarización (...) y de convertirlas en baluarte contra la socialdemocracia” (Greinert, W., 1995).

<sup>2</sup> Las indagaciones del Education Development Center (EDC) han sido publicadas en forma de libro bajo el título “The Teaching Factory” (1997). Las del Department for Education and Employment de Gran Bretaña como Research Report 134 (Bell, J. y Dale, M., 1999).

previas: el 70% de lo que las personas conocen acerca de su trabajo es aprendido informalmente. Otros resultados destacables se refieren a la importancia de este tipo de aprendizaje en el desarrollo de habilidades y conocimientos (inclusive de aquellos que hacen a la empleabilidad), lo conveniente que resulta generar condiciones que favorezcan el proceso (tales como la apertura de la empresa a nuevas ideas o el reconocimiento de logros y contribuciones), el carácter continuo de este tipo de aprendizaje, las diferentes actividades que lo producen, la integración del aprendizaje informal con procesos de control de calidad, el refuerzo mutuo entre las actividades de aprendizaje formal e informal y la diversidad de competencias que abarca el aprendizaje informal (desde conocimientos y habilidades hasta normas sociales y conductas).

Se trata en suma de la revalorización moderna de una de las estrategias más antiguas de formación y del reconocimiento que, renovada, continúa siendo utilizada de manera exitosa. Se identifica así un amplio margen para realizar acciones de promoción de la capacitación que centren sus esfuerzos en promover el desarrollo de esta estrategia por parte de pequeñas empresas cuya cultura laboral no las facilite o promueva. Entre dichas estrategias se encuentran la utilización de mentores (“coaching”), los grupos de resolución de problemas, la rotación planificada o una estadía orientada a la formación en otra planta de la empresa. Se trata, en todos los casos, de actividades de formación “diseñadas”, planificadas y controladas por la empresa, que “formalizan” el proceso de adquisición de conocimiento tácito.