

## Cuadro 8.2

### Educación y capacitación ¿dos extremos de un espectro?

En esta obra se recupera la idea de la enseñanza en diferentes ámbitos como una práctica intencional, sistemática y planificada de transmisión de conocimientos y competencias que busca generar condiciones particulares para alcanzar su comprensión significativa por parte de los sujetos que aprenden y su uso crítico en diversas situaciones, sobre la base de su activa reconstrucción o reestructuración. Las prácticas de enseñanza se despliegan en contextos institucionales particulares (dentro o fuera del sistema educativo) y son asumidas por sujetos que ocupan un rol diferenciado del que ocupa quien aprende. Esas prácticas están determinadas por un conjunto de factores que le otorgan su singularidad y entre las que se puede citar a los proyectos pedagógicos, sociales y económicos de las instituciones formativas; las definiciones curriculares; las características de los diferentes campos de conocimiento y de los ámbitos en lo que dichos conocimientos son puestos en acción; los enfoques teóricos y los saberes prácticos sobre el enseñar y aprender; las características de los sujetos que aprenden; las representaciones construidas sobre las posibilidades de incorporar competencias de dichos sujetos; las visiones de mundo y el posicionamiento ético sobre el quehacer de llevar adelante acciones formativas (Litwin, E., 1996; Edelstein, G. y Coria, A., 1995).

Las acciones de capacitación se originan, en general, en una visión más restringida, ya que surgen de los ámbitos laborales (Pain, A., 1996),<sup>1</sup> son de corta duración, sus objetivos deberían ser negociados o acordados con las empresas y los individuos,<sup>2</sup> la participación puede ser voluntaria,<sup>3</sup> los contenidos deben estar vinculados directamente con la acción y responder a su lógica,<sup>4</sup> la evaluación debe realizarse en términos de impacto inmediato sobre la tarea (lo que implica, la mayoría de las veces, una visión de corto plazo)<sup>5</sup> y el capacitador debe poseer las competencias que pretende transferir (no es relevante si dispone o no de título o diploma).<sup>6</sup>

Otra diferencia entre la capacitación para empresas y la educación es que resulta muy difícil, por no decir imposible, utilizar en todos los casos esquemas centralizados que suministren formación de manera “sincrónica” para todos los interesados (logrando que

---

<sup>1</sup> Son seleccionados dentro de áreas de interés inmediato para cada empresa en función de su esfera de actividad, por lo que son diferentes para cada una de ellas. En el sistema educativo, en cambio, los *procesos* y *productos* formalmente esperados en ciertos contextos nacionales con sistemas educativos centralizados, serían comunes a los alumnos de un mismo nivel.

<sup>2</sup> Los objetivos de la educación, en cambio, vienen impuestos por el sistema. Esta obligatoriedad en un caso como en otro es, en la práctica, relativa. En el caso de la capacitación, la participación puede ser voluntaria pero tiende en muchos casos a ser demandada como una condición para permanecer en los puestos de trabajo.

<sup>3</sup> En el ámbito del sistema educativo, en nuestro país se regula la obligatoriedad hasta el tercer ciclo de la Educación General Básica (aunque no existen mecanismos legales que penalicen su no cumplimiento).

<sup>4</sup> Mientras que los de la educación formal responden a la lógica de la disciplina. Análisis actuales en materia curricular ponen en evidencia cómo los contenidos de la educación son cada vez más determinados por múltiples campos, entre ellos y dependiendo del nivel del sistema educativo de que se trate, con un fuerte peso de las demandas del campo del mercado.

<sup>5</sup> Para la educación se realiza según criterios externos y se refieren al largo plazo.

<sup>6</sup> El educador, en cambio, debe disponer de una habilitación profesional.

todos asistan a algún tipo de actividad de manera simultánea), ya que la multiplicidad de intereses personales y posibilidades resultantes de obligaciones laborales o familiares son muy diversas. Intentar resolver demandas cambiantes provenientes de diversos sectores con un sistema centralizado tropieza con restricciones económicas y operativas que impiden ejecutar este tipo de actividades en el marco de un esquema similar al de la educación formal. El mercado de la capacitación se vincula con opciones formativas que surgen de demandas muy variadas, de intereses muy diversos, de diferentes estrategias cognitivas, de múltiples disponibilidades horarias y de distinta capacidad de inversión. En muchos casos, esos requerimientos deben ser resueltos mediante sistemas totalmente “asincrónicos” en los que el proceso formativo no se realiza al mismo tiempo en un ámbito único. A tal efecto se recurre a diversas tecnologías – entre las que se destacan las de formación asistida por computadora y a través de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información (e-learning) - que tienen en común posibilitar el estudio al ritmo y en el lugar y tiempo disponibles por quien adquiere formación.