

EDUCACION Y TRABAJO: Una alianza necesaria

Adrián Álvarez, marzo de 2004

Educación, trabajo y movilidad social: ¿una relación en vías de extinción?

*"La eficacia del sistema educativo se verifica fuera del sistema, en la sociedad que lo concibe. La evaluación de pertinencia, idoneidad e impacto del sistema educativo, se debe realizar por tanto en la sociedad, a través de estudios de seguimiento de los alumnos que permitan la verificación de las hipótesis sociales y didácticas del currículum"*¹.

Una idea clave que ha sido sustentada por las concepciones modernas de los sistemas educativos, sostiene que la movilidad social está necesariamente relacionada con la educación y el trabajo. Hoy esta hipótesis, sin embargo, se encuentra en crisis en la Argentina. Algunos datos nos pueden ayudar a repensar esta relación en el contexto actual. A partir de la información suministrada por la *Encuesta Permanente de Hogares* de mayo de 2003, la Consultora Equis publicó un estudio según el cual **1.272.000 jóvenes de entre 15 y 24 años están en la inactividad absoluta: no trabajan, ni estudian, ni buscan empleo**². Luis Beccaria, economista e investigador docente (UNGS), considera que esta dramática situación pone en juego la movilidad social. *"Los chicos en estas condiciones no van a poder superar a sus padres. Es muy difícil volver a esa movilidad ascendente, esa capacidad de escalar que tenía la población argentina hasta los años 70. Porque la secundaria es una credencial cada vez más importante, pero que a la vez sirve cada vez menos. Y es lo mínimo. Por eso, el futuro laboral es muy complicado e inestable para esa franja. Desemboca en una pérdida de capital social."* Por su parte, Artemio López, responsable de la Consultora que realizó el estudio, señala que la crisis educativa realimenta los problemas económicos. *"Un padre poco instruido contribuye a la desnutrición y a la mortalidad infantil. Y eso redundando en una baja instrucción de los hijos, que volverán a la misma situación más tarde en su cuadro familiar. La variable que más se asocia al desarrollo económico es la educación. Tanto o más que el flujo de inversiones, porque las inversiones no sirven de nada si no pueden utilizarse con capacidad"*³. Según el trabajo publicado, el deterioro no sólo refiere a los problemas

¹ *Transformaciones/Reformas en ETP: Puntos de partida, tendencias y desafíos* - Irma Briasco - Reunión Plan Centroamericano. Antigua, Guatemala, 1 al 4 de octubre de 2001 - Organizada por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)

² *La crisis Laboral. Estudio privado sobre datos oficiales. "Hay casi 1,3 millón de jóvenes que no estudian ni trabajan"*- Publicado en Diario La Nación de fecha 19/08/2003.

³ Idem 2

económicos, sino también a aspectos sociales y culturales: a veces, principalmente en los estratos más bajos, no se estudia porque hay que trabajar y no se trabaja porque no hay oportunidades.

Quiero compartir con ustedes algunos datos de escolaridad preocupantes:

- En el Gran Buenos Aires (Capital Federal y conurbano bonaerense) el 58,9% de los jóvenes de entre 20 y 24 años no terminó el colegio secundario y el 28,1% sólo alcanzó a completar la educación primaria. Según el titular de la consultora, *"Se genera un sistema de crisis a largo plazo. Hay un 40% de chicos que tenían 15 años en 1994, cuando empezaron los altos niveles de desocupación, y hoy tienen 24 y jamás conocieron un empleo. Esta generación va a vivir unos 50 años más. Es decir que, si no se encuentran soluciones, el problema se extenderá por medio siglo."*
- La población más perjudicada son los jóvenes de la provincia de Tucumán donde el 23,9% se encuentra en inactividad absoluta. En segundo lugar, se ubica la provincia de San Juan con el 23,7% y la de Buenos Aires en tercer lugar con 21,7%.
- Si bien la Capital Federal, tiene sólo un 11,9% de jóvenes en estas condiciones, es sin embargo el distrito del país donde más se acentuó el deterioro en los últimos cuatro años, con un crecimiento del 40% de los inactivos.

En el siguiente cuadro pueden observar la situación en el resto de las jurisdicciones:

BRAZOS CAIDOS

DISTRITO	POBLACION TOTAL JOVENES DE 15 A 24 AÑOS	NO ESTUDIAN, NI TRABAJAN	EN PORCENTAJE
Buenos Aires	2.512.926	544.231	21,7
Ciudad de Bs. As.	486.381	55.421	11,9
Catamarca	59.136	10.706	18,1
Chaco	184.528	28.897	15,7
Chubut	86.450	13.442	15,5
Córdoba	551.508	98.003	17,8
Corrientes	172.889	27.074	15,7
Entre Ríos	196.355	38.382	19,5
Formosa	95.595	14.015	14,7
Jujuy	122.336	22.419	18,3
La Pampa	53.451	8.845	16,5
La Rioja	52.846	9.273	17,5
Mendoza	293.049	51.424	17,5
Misiones	191.657	29.588	15,4
Neuquén	106.541	17.039	16
Río Negro	114.861	17.349	15,1
Salta	210.512	39.279	18,7
San Juan	106.366	25.162	23,7
Santa Cruz	39.737	4.590	11,6
San Luis	70.836	12.273	17,3
Santa Fe	556.202	111.810	20,1
Sgo. del Estero	136.166	25.709	18,9
T. del Fuego	22.361	3.527	15,8
Tucumán	255.748	61.069	23,9
TOTAL PAIS	6.658.417	1.271.945	19,1

Fuente: Iqes

LA NACION

En este contexto, el tema que proponemos a la reflexión de los docentes cobra una importancia relevante. Nos preguntamos, en primer lugar, ¿cómo concibe nuestra sociedad la relación educación – trabajo? **En esta conferencia virtual –y en la comunicación que podamos sostener a través de las instancias del foro o el chat– intentaré realizar una reflexión acerca de la relación educación – trabajo en la sociedad argentina de hoy, en cuanto a la “pertinencia, idoneidad e impacto” del sistema educativo en la preparación de los jóvenes para su inserción en el mundo del trabajo y su aporte al desarrollo de dicho ámbito.**

La Educación para el trabajo

Desde sus inicios, la educación, y en particular los sistemas educativos modernos, han tratado de especializar a sus alumnos en diferentes orientaciones laborales. Tanto las universidades y luego los terciarios, como las escuelas de nivel medio (especialmente la educación técnica) y la formación profesional (originalmente vinculada con las artes y

oficios), reflejan definiciones del mundo del trabajo y de las necesidades de aprendizaje formal vinculadas a él.

El enfoque tradicional de la formación o educación para el trabajo se vincula con la preparación de adolescentes que, en general, habiendo completado la educación general básica obligatoria o educación primaria, se preparaban para ingresar al mercado de trabajo, tanto a través del sistema formal como no formal⁴. **Sin embargo, en el actual contexto del desarrollo tecnológico y económico, el cambio en las dinámicas laborales impone un cambio en la conceptualización de la educación para el trabajo**, incorporando en el análisis a la educación general básica cuando se realiza un estudio destinado a proponer acciones que mejoren la competitividad de la economía a través del incremento en la eficacia⁵, la eficiencia⁶ y la pertinencia⁷ de la inversión en recursos humanos.⁸

En primer lugar, uno de los problemas que debe enfrentar el sistema educativo con vistas a una vinculación que logre un impacto adecuado en el mundo del trabajo, resulta de las distintas lógicas que rigen en los dos ámbitos (el educativo y el laboral). Al respecto María Antonia Gallart señala las diferencias entre la **racionalidad educativa** y la **racionalidad productiva**, sus consecuencias para las organizaciones educativas y productivas y la difícil interrelación entre ellas.

Comencemos con la racionalidad educativa. El sistema escolar absorbe gran número de alumnos de diferentes características etarias y socioeconómicas, *“que entran en el sistema desde edad temprana y tienden a salir de él cada vez más tarde”* y *“debe a la vez, contener a esa variedad de usuarios de manera que estén dispuestos a continuar concurriendo a la escuela y brindarles, como mínimo, habilidades básicas para desempeñarse como ciudadanos y trabajadores y, como máximo, conocimientos y capacidades variadas que permitan el aprendizaje de las competencias necesarias para*

⁴ A los fines de este trabajo se entiende por sistema formal aquel en el cual cada nivel articula con estadios siguientes del sistema educativo, mientras que se entiende por sistema no formal aquel en el cual cada nivel no necesariamente articula con estadios siguientes del sistema educativo.

⁵ Eficacia: lograr hacer efectivo un propósito.

⁶ Eficiencia: hacer efectivo un propósito al menor costo posible.

⁷ Pertinencia: desde la perspectiva de este trabajo está asociada con el hecho de que la inversión en formación incremente efectivamente la empleabilidad de la persona.

⁸ Una propuesta en este sentido se puede observar en el documento *“Elementos para una estrategia de educación para el trabajo en el istmo centroamericano”* – Banco Interamericano de Desarrollo - Unión Europea - Proyecto ATN/CU-5099-RG – Abril, 1999 - Giordano, O. (coord..) ; Torres, A. ; Mitnik, F.; Álvarez, A. ; Ordóñez, G. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro290/index.htm>

*cubrir adecuadamente la variedad de nichos ocupacionales que aparecen y desaparecen en una sociedad moderna*⁹.

Por su parte, la racionalidad productiva es muy diferente de la educativa. La vinculación, como mínimo, y el “ajuste”, como máximo -que se pregonan en muchos textos de la corriente de los recursos humanos- resultan una empresa difícil que enfrenta muchos problemas y que debe ser replanteada en cada momento de los procesos de cambio educacional y productivo. El retraso secular de la educación, obligada a planear su currículum con años de anticipación y en ciclos largos y escalonados, con respecto a los avances en la organización del trabajo y la tecnología no debe asombrar; el problema se centra en distinguir claramente **¿cuál es el rol de la educación, sobre todo la formal, con respecto al mundo del trabajo? y ¿qué se puede esperar de ella?, así como repensar el concepto de “aprendizaje laboral” de acuerdo con los nuevos tiempos**¹⁰.

Ante esta realidad cabe preguntarse **cuál es el contenido de la educación para el trabajo**. *“En un contexto en el que se tiende a la flexibilización, en un proceso de cambio tecnológico y organizacional por efecto de la reestructuración productiva, donde la subcontratación entre empresas grandes y pequeñas se vuelve común, donde la polivalencia y la rotación de ocupaciones se convierten en habituales, la “lógica de las competencias” ha pasado al centro de la escena en las empresas, alcanzando nuevas formas de reclutamiento, promoción, capacitación y remuneración. El foco de atención se ha desplazado así de las calificaciones a las competencias, es decir, al conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas del trabajo. Parece importante profundizar este concepto con relación a las nuevas demandas del trabajo, no ya pensado desde el ángulo de un determinado puesto, sino desde la perspectiva de familias de ocupaciones que exigen competencias semejantes a los trabajadores que las desempeñan, para recién después interrogarse sobre dónde deben aprenderlas y cuánto tiempo les lleva dominarlas”*¹¹.

⁹ Para una mayor profundización sobre este tema se puede consultar “Los desafíos de la integración social de los jóvenes pobres: la respuesta de los programas de formación en América Latina, en: *Veinte años de educación y trabajo: la investigación de la formación y la formación de una investigadora*”. GALLART, María Antonia.- Montevideo: Cinterfor/OIT, 2002. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/arte/gallart/index.htm>

¹⁰ Idem 10

¹¹ Gallart, María Antonia y Claudia Jacinto. COMPETENCIAS LABORALES: TEMA CLAVE EN LA ARTICULACIÓN EDUCACIÓN-TRABAJO. Publicado con autorización de los editores. Tomado del Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, Año 6 N°2. Publicado en diciembre 1995 en Buenos Aires (Argentina). <http://www.campus-oei.org/oeivirt/fp/cuad2a04.htm>

En este contexto, el concepto de educación continua y permanente ha adquirido una importancia comparativamente muy significativa para la incorporación y permanencia en el mercado de trabajo y, con ella, el desarrollo de los conceptos de **empleabilidad** y **competencias laborales**.

- El concepto de **empleabilidad** absorbe “la idea de las competencias del joven o adulto para mantenerse inserto en un mercado de trabajo cambiante donde el empleo fijo y único de toda la vida se ha convertido en un mito, una utopía. La empleabilidad abarca las competencias requeridas no sólo para conseguir trabajo sino para mantenerse en dicho mercado de trabajo (en esta faceta, está vinculado a la formación continua)”. En este sentido, la empleabilidad puede entenderse como “la aptitud de los trabajadores para lograr a través de una formación continua y multifacética, diferentes posibilidades de empleo”. Esto se refuerza en cuanto el empleo tiende a ser cada vez menos estable y las probabilidades de cambios de ocupación aumentan con las nuevas tecnologías y la transformación productiva. En búsqueda una definición abarcativa de lo expresado podríamos adoptar la siguiente: *“El concepto de empleabilidad se ha ligado a la facilidad para ubicar un empleo y permanecer empleado; por supuesto no necesariamente en el mismo empleo. Es la capacidad de adaptarse para las distintas ocupaciones que se presenten en el futuro, sin perjudicarse en el cambio y manteniendo siempre algún nivel de protección”*¹².
- En lo que respecta al segundo de los conceptos, frente a la antigua formación en calificaciones profesionales estancas y rígidas, se ha venido desarrollando en este último tiempo el concepto de **competencias laborales**. Mucho se ha escrito últimamente al respecto. Reseñaremos algunas de las definiciones:¹³
 - I. *“La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo... es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de*

¹² Fernando VARGAS Z. - Consultor del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. Cinterfor/OIT, Montevideo, URUGUAY© copyright CEFIR, 1997-8

¹³ Para ampliar sobre este tema se puede consultar: “Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral” - CINTERFOR Montevideo. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx>

*desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.*¹⁴.

- II. *La competencia no proviene de la aprobación de un currículum escolar formal, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas. Este conocimiento es necesario para la resolución de problemas no es mecánicamente transmisible; algunos autores lo llaman "conocimiento indefinible" y es una mezcla de conocimientos tecnológicos previos y de experiencia concreta que proviene fundamentalmente del trabajo en el mundo real. De este modo, las competencias, como conjunto de propiedades inestables que deben someterse a prueba, se oponen a las calificaciones, que eran medidas por el diploma y la antigüedad. La definición de las competencias, y obviamente su aprendizaje, exigen entonces acuerdo y colaboración entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, se adquieren en trayectorias que implican una combinación de educación formal, aprendizaje en el trabajo y, eventualmente, educación no formal.*¹⁵

¿Cuál es el contenido de estas competencias? Gallart y Jacinto señalan¹⁶ que en una mirada desde el mundo del trabajo en un mercado laboral difícil, con altos niveles de desempleo, se vislumbran los siguientes tipos de competencias:

- a) **Competencias de empleabilidad**, o sea aquellas competencias necesarias para obtener un trabajo de calidad y para poder reciclarse siguiendo los cambios. Resumen estas actividades en *habilidades básicas*, tales como: capacidad de expresión oral y escrita, matemática aplicada (resolución de problemas), capacidad de pensar (abstraer características cruciales de los problemas, decidir sobre ellos y aprender de la experiencia). Estas competencias requieren una enseñanza sistemática y gradual.

¹⁴ *Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral*. Montevideo. Acceso al documento texto completo: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>

¹⁵ *COMPETENCIAS LABORALES: TEMA CLAVE EN LA ARTICULACIÓN EDUCACIÓN-TRABAJO*. - Gallart, María Antonia y Claudia Jacinto. Publicado con autorización de los editores. Tomado del Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, Año 6 N°2. Publicado en diciembre 1995 en Buenos Aires (Argentina).

Acceso al documento texto completo: <http://www.campus-oei.org/oeivirt/fp/cuad2a04.htm>

¹⁶ Idem 16

- b) **Competencias relacionadas al uso de recursos** (tales como trabajo, dinero, tiempo, materiales y equipos) para lograr objetivos;
- c) **Competencias interpersonales** (trabajo en grupo, enseñar y aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural);
- d) **Competencias de comunicación** (identificar, adquirir y evaluar información, comunicarla a otros).
- e) **Competencias sistémicas** (aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones y no con un conjunto de hechos aislados);
- f) **Competencias tecnológicas** (conocimiento y uso de tecnologías usuales) (SCANS, 1992).

En este marco, la visión de la formación basada en competencias posibilita reconocer también aquellas que se hayan adquirido no sólo en la escolaridad formal sino también a través de la experiencia.

Retomando lo que expresáramos anteriormente respecto del cambio conceptual de la Educación para el Trabajo, la incorporación del concepto de competencias implica entender **la educación como un proceso que se gesta durante cada una y todas las etapas del desarrollo humano en el que la persona adquiere competencias necesarias para su desempeño en el trabajo (conocimientos, aptitudes, habilidades y los valores humanos)**. Así el concepto de Educación para el Trabajo *“integra todos aquellos aprendizajes formales, no formales e informales, que van desde los procesos de socialización primaria y secundaria, la educación preescolar, la básica, la media y la educación superior, hasta la capacitación y el aprendizaje en el puesto de trabajo”*¹⁷.

De esta manera, el logro de las competencias requeridas para el fortalecimiento de la empleabilidad forma un abanico que va desde una educación formal básica de buena calidad hasta la facilitación para entrenarse nuevamente y reconvertirse a lo largo de toda

¹⁷ Hernández, Juan Carlos. Educar en competencias: La experiencia de la Corporación Paisajoven de Colombia. BOLETIN 150: Capacitación laboral de jóvenes. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional Número 150, septiembre-diciembre 2000.* <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/150/pdf/hernand.pdf>

la vida, a través de formaciones más específicas (capacitación, educación profesional formal, tareas productivas).

Leonard Mertens¹⁸ (citando a Harris), transcribió algunas características propuestas para los programas de formación basados en competencia; se citan algunas:

- Competencias cuidadosamente identificadas, verificadas y de conocimiento público.
- Instrucción dirigida al desarrollo de cada competencia y una evaluación individual por cada competencia.
- La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño como principales fuentes de evidencia.
- El progreso de los alumnos en el programa es al ritmo de cada uno.
- La instrucción es individualizada al máximo posible.
- Énfasis puesto en los resultados.
- Requiere la participación de los trabajadores en la elaboración de la estrategia de aprendizaje.
- Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una permanente retroalimentación.

Con estas características, la generación de competencias a partir de los programas formativos *exige* a éstos la iniciación de **cambios en sus estrategias pedagógicas**, en sus **enfoques curriculares** y en el **papel tradicional asignado a docentes y alumnos**. Se requiere la utilización de una amplia variedad de materiales de aprendizaje combinada con la **orientación del aprendizaje hacia la solución de problemas** más que la repetición de contenidos.

En las conclusiones del Seminario Virtual “Juventud y Formación para la Empleabilidad: Desarrollo de Competencias Laborales Claves” realizado por CINTERFOR¹⁹ e INJUVE²⁰, entre el 28 de octubre y el 8 de noviembre de 2002, se señala como un desafío para la

¹⁸ Mertens, Leonard. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1996.

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mertens/index.htm>

¹⁹ Centro Internacional de Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con sede en Montevideo, Uruguay.

²⁰ Instituto Nacional de Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

Argentina el de crear un Sistema Educación -Trabajo que permita alcanzar dos grandes objetivos:

- La alfabetización (tradicional e informática) desde una concepción ciudadana, para todos los jóvenes elevando el nivel de sus capacidades básicas;
- Una formación integral, articulada y permanente que permita tener jóvenes incluidos en el mundo educativo y laboral, conscientes de sus derechos, con capacidad de transformar la realidad y una alta capacidad técnica.

Ahora bien, **¿cuáles serían estos contenidos de la educación para el trabajo? ¿En qué competencias debe formarse?**

En un trabajo de selección de fragmentos de documentos seleccionados sobre la base de publicaciones sobre la temática *Competencias Laborales y Formación para los jóvenes*, realizada por Cinterfor/OIT²¹, como materiales de referencia ofrece un reporte de la Comisión Secretarial para la Adquisición de las Habilidades Necesarias denominado «Lo que el trabajo requiere de las escuelas. América 2000», que fue dado a conocer por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos en junio de 1991²². La Comisión que elaboró el documento tenía como finalidad examinar las demandas que planteaba el trabajo para el futuro próximo y si los jóvenes serían capaces de enfrentarlas.

La Comisión obtuvo una serie de conclusiones entre las cuales queremos en esta oportunidad resaltar dos:

- Por una parte, los “buenos empleos” dependerían cada vez más de personas que pudiesen aplicar conocimientos en su trabajo; pero por otra,
- más de la mitad de los jóvenes dejaban la escuela sin el conocimiento o los fundamentos necesarios para encontrar o conservar un buen empleo.

Según la Comisión, el «saber-hacer laboral» tiene ahora dos componentes básicos:

²¹ Mayor información puede consultarse en www.cinterfor.org.uy

²² Fuente: *United States Department of Labor*; «*What Work requires of Schools. A SCANS -Report for America 2000*». Washington, 1991. Selección y traducción de María de Ibarrola en Básica. Revista de la Escuela y del Maestro, Año II, N° 7, 1995, México.

COMPETENCIAS	FUNDAMENTOS
--------------	-------------

Entre las **competencias** identifica cinco tipos:

1. Recursos: La persona puede identificar, organizar, planificar y asignar recursos.

- *Tiempo*: selecciona actividades relevantes, las jerarquiza, les asigna tiempos y prepara y cumple horarios y calendarios.
- *Dinero*: usa o prepara presupuestos, hace previsiones presupuestales, lleva registros y hace ajustes para alcanzar los objetivos.
- *Materiales y servicios*: adquiere, almacena, asigna y usa materiales y servicios de manera eficiente.
- *Recursos humanos*: evalúa habilidades y distribuye el trabajo de acuerdo con ellas, evalúa desempeños y proporciona retroalimentación.

2. Competencias interpersonales: Es capaz de trabajar con otros.

- *Participa como miembro de un equipo*: contribuye al esfuerzo del grupo.
- *Enseña a otros nuevas habilidades*.
- *Sirve a los clientes o a los consumidores*: trabaja para responder a las expectativas de clientes o consumidores.
- *Ejerce liderazgo*: comunica ideas para justificar posiciones, persuade y convence a otros, cuestiona de manera responsable los procedimientos y las políticas existentes.
- *Tiene capacidad de negociación*: trabaja procurando lograr acuerdos que impliquen intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes.
- *Trabaja en medios diversos*: trabaja bien con hombres y mujeres de muy diversos antecedentes culturales y socioeconómicos.

3. Información: Adquiere y usa información.

- *Adquiere y evalúa información*.
- *Organiza y conserva información*.
- *Interpreta y comunica información*.
- *Utiliza computadoras para procesar información*.

4. Sistemas: Comprende interrelaciones complejas.

- *Comprende sistemas:* sabe cómo operan las organizaciones sociales y los sistemas tecnológicos y trabaja de manera eficiente con ellos.
- *Monitorea y corrige el desempeño:* distingue tendencias, predice impactos sobre las operaciones del sistema y corrige malos funcionamientos.
- *Mejora o diseña sistemas:* sugiere modificaciones a los sistemas existentes y desarrolla nuevos sistemas o sistemas alternativos para mejorar el desempeño.

5. Tecnología: Trabaja con una amplia variedad de tecnologías.

- *Selecciona tecnología:* escoge procedimientos, herramientas o equipo, incluyendo computadoras y tecnologías relacionadas.
- *Aplica tecnología a las tareas:* comprende los marcos generales y los procedimientos propios para establecer y operar un equipo.
- *Conserva y repara equipo:* previene identifica o resuelve problemas con el equipo, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

Respectos de los **fundamentos** de esas competencias, la comisión los organiza en tres grupos:

1. Habilidades básicas: lee, escribe, desarrolla operaciones aritméticas y matemáticas, escucha y habla.

- *Lee:* localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documentos tales como manuales, gráficas y agendas.
- *Escribe:* comunica pensamientos, ideas, información y mensajes por escrito y crea documentos como cartas, instrucciones, manuales, reportes, gráficas y cartas de flujo.
- *Aritmética/Matemáticas:* realiza cálculos básicos y se acerca a problemas prácticos escogiendo adecuadamente entre diversas técnicas matemáticas.
- *Escucha:* recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros signos.
- *Habla:* organiza ideas y las comunica verbalmente.

2. Habilidades de pensamiento: piensa de manera creativa, toma decisiones, resuelve problemas, visualiza, sabe cómo aprender y razona.

- *Pensamiento creativo:* genera nuevas ideas.

- *Toma de decisiones:* especifica objetivos y restricciones, genera alternativas, valora riesgos, evalúa y selecciona la mejor alternativa.
- *Resuelve problemas:* reconoce los problemas y diseña e implementa planes de acción.
- *Ve cosas con los ojos de la mente:* organiza y procesa símbolos, fotografías, gráficas, objetos e información diversa.
- *Sabe cómo aprender:* usa de manera eficiente técnicas de aprendizaje para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y habilidades.
- *Razona:* descubre la regla o serie de principios que sustentan las relaciones entre dos o más objetos y las aplica cuando resuelve un problema.

3. Cualidades personales: despliega responsabilidad, autoestima, sociabilidad, autocontrol, integridad y honestidad.

- *Responsabilidad:* ejerce un alto grado de esfuerzo y persevera hasta lograr los objetivos planteados.
- *Autoestima:* cree en su propio valor y conserva un punto de vista positivo sobre sí mismo.
- *Sociabilidad:* demuestra comprensión, amistad, adaptabilidad, simpatía y cortesía en grupo.
- *Autocontrol:* se valora de manera certera, establece objetivos personales, lleva seguimiento de programas y demuestra autocontrol.
- *Integridad/honestidad:* elige rutas éticas de acción.

Actividades para la reflexión y la discusión

¿Qué competencias son las que se espera que el estudiante desarrolle en el área que usted tienen a su cargo desarrollar?

- ¿Considera posible repensar la materia a su cargo en términos de competencias?
¿Se anima a hacerlo? Haga una propuesta. Envíela al foro de discusión.
Discutámosla.
- ¿Qué competencias y fundamentos reseñados por la *Comisión Secretarial para la Adquisición de las Habilidades Necesarias* considera que se encuentran desarrolladas adecuadamente y cuáles no en su institución?

- Al decir de Mertens, ¿qué cambios en sus estrategias pedagógicas, en el enfoque curricular y en el papel tradicional docente-alumnos plantearía usted para adecuar su área de trabajo?

Estrategias de vinculación Educación – Trabajo

¿Cuáles han sido las estrategias utilizadas para vincular la educación y el mundo del trabajo? Varias son las estrategias para implementar esta vinculación y habilitarían un documento específico al respecto. Entre ellas, las **pasantías educativas** han sido las más utilizadas²³. La pasantía consiste en la realización por parte de los estudiantes y/o docentes de prácticas concretas durante un tiempo determinado, relacionadas con su formación profesional, en organizaciones tales como empresas, instituciones o entidades de los trabajadores o empleadores, organizaciones no gubernamentales u otras en las que, bajo la organización y control de la institución educativa a la que pertenecen complementan con la práctica saberes teóricos. De esta manera la pasantía articula el ámbito educativo con el del trabajo, extendiendo la actividad de la institución formativa a las empresas y convirtiendo a estas últimas en ámbitos de aprendizaje concretos, en los que los pasantes se insertan con el objetivo de ampliar y afianzar su capacitación profesional.

La pasantía **es una actividad curricular**, con objetivos educacionales, que debe brindar al estudiante un aprendizaje en los campos social, profesional y cultural. Su fin es esencialmente educativo y formativo. La institución que incorpore pasantes debe procurar que, al concluir la actividad, hayan adquirido competencias útiles para la incorporación al mundo del trabajo. Es importante diferenciar este tipo de pasantías de las regladas por la normativa laboral, cuyo objetivo difiere del señalado en este documento.

Por supuesto, la pasantía no es el único medio de vinculación de los estudiantes con el mundo del trabajo. No sólo en la misma línea de prácticas en empresas, sino también mediante el desarrollo de otro tipo de estrategias, muchos establecimientos educativos del país han tratado de implementar mecanismos que favorezcan a sus alumnos la posterior inserción en el mercado de trabajo.

²³ Para ampliar respecto de este tema se puede consultar el *"Manual de apoyo para la implementación de pasantías educativas"* – Colección Escuela – Empresa – Proyecto INET – GTZ – Abarres, Adrián – Buenos Aires, diciembre 2003

Entre ellas podemos citar²⁴:

- **Escuelas dentro de empresas**

Desde los años 50, algunas grandes empresas establecieron escuelas propias dentro de sus instalaciones. De las 22 escuelas de este tipo que existieron en el territorio nacional, muy pocas siguen hoy funcionando.

- **Sistema Dual**

El Sistema Dual se implementa en la Argentina desde hace más de 20 años. Para ingresar al Sistema se requiere cumplir 16 años durante el año calendario en que se incorpora y haber cursado el tercer año de Ciclo Básico de Escuelas Técnicas (1er año del Polimodal). El Dual está organizado en dos ciclos, al cabo de los cuales se otorga el título de auxiliar técnico. A los fines de posibilitar la continuación de estudios superiores se implementó un Ciclo Superior para egresados del Sistema Dual, al cabo del cual se les otorga el título de Técnico. La estrategia del Sistema se centra en un régimen de alternancia: Tres días semanales (24 horas) en la empresa para realizar el aprendizaje en el oficio, acompañado por personal idóneo de la empresa, al que se lo denomina instructor o maestro de planta; dos días semanales en la escuela (12 horas cátedra) para complementar lo visto en la empresa con las asignaturas teóricas, a cargo de los docentes del establecimiento.

Las especialidades en las que se ha implementado el Sistema son: Mecánica, Electricidad, Electrónica, Administración de Empresas, Química e Industria Gráfica. Actualmente la cantidad de escuelas que continúan con el sistema ha disminuido. Se da la particularidad, que en la Ciudad de Buenos Aires, sólo haya una escuela que continúa implementándolo: **El Instituto Técnico Nuestra Señora de Fátima**.

- **Sistema de Alternancia**

El Sistema de Alternancia se aplica en las provincias de Santa Fe, Entre Ríos, Misiones y Buenos Aires. Se utiliza principalmente en el área rural. Consiste en módulo en las escuelas o centros de formación y “prácticas” en un establecimiento agropecuario. Las experiencias en esta modalidad son de interés en cuanto a la incorporación de la pasantía o práctica laboral y su articulación con la currícula, formando parte integrante de la estrategia de formación del establecimiento.

²⁴ Ejemplos de las distintas modalidades pueden consultarse en la publicación citada en la nota N° 24

- **Empresas simuladas**²⁵

La primera Empresa Simulada se creó en el año 1954 en Alemania. La escasez de puestos de formación en las empresas hizo surgir la idea de simularlos a partir de la creación de emprendimientos que no participaran efectivamente del mercado, pero funcionaran como tales. Estas “Empresas simuladas” ejecutan todos los procesos que se realizan en una empresa real pero en forma simulada. Así los miembros de estas empresas montan su propia empresa, se organizan, toman decisiones, desarrollan sus planes de producción, compran, venden, cobran y pagan de igual forma y con los mismos instrumentos que lo hacen las empresas reales pero lo realizan bajo la forma de una experiencia controlada.

Actualmente existen empresas simuladas en muchos países y se vinculan a través de centrales de simulación. Sólo en Alemania existen 700 empresas conectadas con la central de simulación ZÜF. La mayoría de ellas funcionan en centros de capacitación laboral para personas con dificultades de inserción en el mercado de trabajo. Otro país que ha avanzado en la implementación de esta metodología es España, donde el gobierno autónomo catalán constituyó en 1989 la central de simulación española INFORM. En el ámbito internacional se ha constituido una red de empresa simuladas llamada EUROOPEN (European Practice Enterprises Network) la que ha permitido interconectar con la central con sede en Essen (Alemania) a más de 2000 empresas simuladas en Alemania, Austria, Brasil, Dinamarca, España, Francia, Gran Bretaña, Holanda Suiza, Italia, Suecia, Bélgica, Irlanda, Portugal, Hungría, República Checa, Finlandia, Lituania, Eslovenia, Noruega, Polonia, Canadá y Marruecos.

En la Argentina, la Empresa Simulada se ha pensado, inicialmente, como un mecanismo a ser incorporado en el marco de los Trayectos Técnico Profesionales (TTP) En particular, se pensó en que la Empresa Simulada fuese la metodología central sobre la cual se desarrollará el TTP en Gestión Organizacional. En el emprendimiento intervienen: el INET -donde funciona la Central Argentina de Simulación (CAS)- con funciones de asesoramiento y coordinación y varias escuelas distribuidas en las distintas jurisdicciones entre las cuales cinco (5) se encuentran en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires²⁶.

²⁵ Sobre un ejemplo concreto de esta modalidad se puede ahondar a través de la publicación “*INTERBIKE S.R.L. – Un Manual interactivo para la adquisición de competencias comerciales y administrativas en Argentina*” – Colección Escuela – Empresa – Proyecto INET – GTZ – Buenos Aires, diciembre 2003.

²⁶ Para más información sobre el Programa de Empresa simulada y la manera de incorporarse a él se puede consultar en la página de la Central Argentina de Simulación: <http://www.inet.edu.ar/cas>.

- **Padrinazgos de empresas o profesionales**

Bajo esta modalidad se pueden distinguir dos tipos de estrategias. La primera dirigida hacia las empresas de la zona que se identifican con un determinado establecimiento educativo apoyando distintas actividades, programando visitas, proponiendo problemas reales para su resolución por parte de los estudiantes, apoyando la incorporación de tecnología y la mejora de infraestructura. En lo que respecta al padrinazgo por parte de profesionales existen programas que posibilitan a los estudiantes experimentar un día en el lugar de trabajo.²⁷

- **Cooperativas escolares**

Esta modalidad está prevista en la Ley N° 20.337 “Ley de Cooperativas”. En su artículo 114 establece que “las cooperativas escolares, integradas por escolares y estudiantes menores de dieciocho años, se rigen por las disposiciones que dicte la autoridad de educación competente, de conformidad con los principios de esta ley”. Las normas reglamentarias de esta modalidad están a cargo de la autoridad educativa de cada jurisdicción.²⁸

- **Microemprendimientos solidarios y comerciales²⁹**

Ante la imposibilidad de poder conseguir espacios en distintas empresas, algunos establecimientos han optado por desarrollar experiencias de producción de bienes y servicios con los propios alumnos, incorporando estrategias conformación de grupos productivos³⁰.

²⁷ Un ejemplo de este tipo de propuestas es el Programa “Socios por un Día” que organiza la Fundación Junior Achievement y del que participan alumnos del último año del polimodal.

²⁸ La Escuela Comercial de Gobernador Virasoro en la Provincia de Corrientes creó, en 1990, una Cooperativa Escolar, la primera cooperativa de nivel medio de la provincia, inscripta oficialmente y con un emprendimiento de Librería Escolar y otro de dulces regionales. Los emprendimientos se hicieron posibles con el aporte de recursos propios, préstamos y/o subsidios, dando respuesta a los más de 900 asociados con los que cuenta actualmente. Existen varias experiencias también en la provincia de Córdoba. Para más información consultar en el sitio web http://web2.cba.gov.ar/actual_web/cooperativas_nuevo/paginas/programa_proyectos/index_coop_escolar.htm

²⁹ Es el caso, por ejemplo, de la Escuela Normal Superior de Lobos, a 100 kilómetros de la Ciudad de Buenos Aires, y el microemprendimiento solidario y comercial impulsado por la propia comunidad educativa para elaborar milanesas de soja. La experiencia fue reseñada por el diario La Nación en su edición del 20 de diciembre de 2002. http://www.lanacion.com.ar/02/12/20/dq_460173.asp

³⁰ Otro ejemplo, pero a nivel internacional, es la experiencia del Polígono llevada a cabo por la Fundación Salvadoreña de Educación y Trabajo, en San Salvador, República de El Salvador. Mas información puede consultarse en la página web: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/exp/e_sal/d_bosco.htm

- **Redes Educativas de Servicios Solidarios**³¹

En la Ciudad de Buenos Aires, la Secretaría de Educación ha lanzado en el año 2002 el Proyecto Red Educativa de Servicios Solidarios – REDESS – Programa “Aprender Trabajando”. La Red es un espacio de cooperación e intercambio solidario entre las Escuelas Porteñas y funciona como un sistema abierto y descentralizado en el cual las escuelas Técnicas de Gestión Estatal y Privada ofrecen, en función de sus especialidades, la producción de bienes y la prestación de servicios a otros establecimientos educativos que los necesiten.

La Red tiene el objetivo de impulsar la participación directa de las escuelas en la resolución de los problemas comunes, potenciando los recursos disponibles. Además pretende:

- posibilitar en los establecimientos educativos el desarrollo de proyectos de producción de bienes y servicios, sobre la base de las instalaciones y capacidades desarrolladas en las escuelas técnicas como parte de su diseño curricular;
- promover el intercambio de prácticas, saberes, experiencias y recursos entre los propios establecimientos educativos;
- impulsar la realización de acciones solidarias desde los establecimientos educativos hacia otras instituciones de la comunidad educativa en la que están insertos; y
- desarrollar en los alumnos la capacidad de autogestionar proyectos a fin de que puedan insertarse con mayor autonomía en el mundo del trabajo y la producción o de que puedan realizar una correcta elección vocacional cuando finalicen sus estudios secundarios.

A estas experiencias podemos sumar otras acciones dirigidas al acercamiento de las escuelas a las empresas de su zona de influencia a través de servicios puntuales o la orientación respecto de sus egresados, mediante bolsas de trabajo o mecanismos de similares características³².

³¹ Más información sobre este proyecto puede consultarse a través del e-mail redes@buenosaires.esc.edu.ar en o el sitio web: <http://www.buenosaires.esc.edu.ar/educacion/redess/index.asp>. Además, recientemente lo ha creado por Decreto 266/2003 – BO N° 1665, 04/04/2003, incorporando una modalidad de pasantías educativas

³² Es el caso de la Fundación Otto Krause que desde hace muchos años mantiene una bolsa de trabajo para los egresados de la escuela técnica.

Actividades para la reflexión y la discusión

- ¿Cuál de las estrategias de vinculación educación – trabajo reseñadas aquí considera más viable para el desarrollo de las competencias del área?
- ¿Qué actividades concretas plantearía para orientar el aprendizaje hacia la solución de problemas donde el estudiante pueda desarrollar las competencias que debe adquirir?

Esta conferencia virtual ha querido reflejar algunos aspectos que hoy se encuentran en discusión respecto de la vinculación Educación – Trabajo y aportar una visión de su contenido y la forma en que debe ser abordada. De ninguna manera el tema puede agotarse en estas pocas líneas, ni fue ese el objetivo de las mismas, sino motivar la discusión acerca de esta problemática para profundizar en ella a través del intercambio de opiniones y experiencias y la futura profundización de algunos de los conceptos esbozados. Es mi deseo haber cumplido con este cometido.

Espero sus comentarios, preguntas y reflexiones en el foro abierto para discutir esta temática.