

Reseñas de libros

OIT: *Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento: Las opiniones de los mandantes*. Informe IV (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra 2003



En su 280.ª reunión (marzo de 2001), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió inscribir en el orden del día de la 91.ª reunión de la Conferencia

Internacional del Trabajo (CIT), de 2003, un punto sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación.

De conformidad con el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, relativo a las etapas preparatorias del procedimiento de doble discusión, la Oficina elaboró un informe preliminar¹ para que sirviera de base a la primera discusión de este tema. Dicho informe contiene un análisis de la legislación y la práctica vigentes en materia de desarrollo de los recursos humanos y la formación en distintos países. El informe, junto con un cuestionario, fue enviado a los Estados Miembros de la OIT, a quienes se pidió que remitieran sus respuestas de modo que llegaran a la Oficina a más tardar el 1.º de junio de 2002.

La publicación que aquí se reseña se ha basado en las respuestas recibidas, presentando el contenido sustancial de las mismas, junto con algunos breves comentarios. Al final del informe se presentan las *Conclusiones propuestas*, las cuales tienen por objetivo servir de base para la discusión del cuarto punto del orden del día de la CIT.

157

Las observaciones generales en torno a las respuestas al cuestionario remitido en el primer informe elaborado por la Oficina son presentadas en esta publicación divididas en cuatro grandes bloques temáticos:

Por una nueva recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos y formación

Conscientes de los profundos cambios que se están produciendo en la economía, la sociedad y el mundo del trabajo, la abrumadora mayoría de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores que remitieron sus respuestas acogieron favorablemente la idea de elaborar un nuevo instrumento de la OIT sobre desarrollo de los recursos humanos. También consideraron mayoritariamente que el nuevo instrumento debería revestir la forma de una recomendación.

Las observaciones generales han puesto de manifiesto la necesidad de elaborar un instrumento más dinámico y pertinente, que los Estados Miembros y los interlocutores sociales puedan utilizar para formular y aplicar políticas sobre desarrollo de los recursos humanos integradas con las demás políticas económicas y sociales, en particular en el ámbito del empleo.

Este instrumento debería focalizarse principalmente en las metas, marcos y campos de acción priorita-

rios sobre políticas y menos en cuestiones de aplicación práctica.

Definiciones, contexto y principios sobre desarrollo de los recursos humanos y formación en la actualidad

En varias de las respuestas se manifestó la opinión de que algunos términos se utilizan con sentidos que pueden inducir a confusión. En las respuestas se pidió clarificar estos términos y se propusieron algunas definiciones, pero no quedaron de manifiesto pautas claras, ni en cuanto a las solicitudes de clarificación ni en cuanto a las definiciones propuestas.

En algunas respuestas se indicó que el instrumento debería focalizarse no solo en los aspectos técnicos, sino también en la evolución del contexto económico y social contemporáneo en que tienen lugar la formación y el desarrollo de los recursos humanos. Según este punto de vista, se citaron algunos pasajes de las *Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos* (en adelante las *Conclusiones*) que habían reflejado los cambios en los objetivos, políticas y práctica del desarrollo de los recursos humanos provocados por las distintas manifestaciones de la globalización, tales como, por ejemplo, el creciente peso de la deuda de muchos países en desarrollo, la mutación tecnológica, las nuevas prácticas empresariales y de gestión y la necesidad de poner reme-

dio al deterioro del mercado laboral y de las condiciones sociales para muchos grupos desfavorecidos de la sociedad. Por ende, esta evolución debía quedar reflejada también en el preámbulo de la nueva recomendación.

En otras respuestas se manifestó la opinión de que el preámbulo debía referirse a la importancia que han cobrado la formación permanente, la responsabilización personal y el diálogo social como principios rectores de las políticas contemporáneas en materia de desarrollo de los recursos humanos y formación. En la mayoría de las respuestas se señaló que estas dimensiones podrían quedar incorporadas mediante referencias al Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975, a las *Conclusiones* antes citadas, a la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, y a la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. También hubo propuestas en el sentido de mencionar otros instrumentos en el preámbulo, pero no se pudo determinar claramente cuáles eran los rasgos comunes de los distintos tipos de instrumentos señalados.

Objetivos y ámbito del desarrollo de los recursos humanos y la formación

Según muchas respuestas, el nuevo instrumento debería basarse en los párrafos pertinentes de las *Conclusio-*

nes, a fin de alentar a los gobiernos a adoptar políticas económicas y sociales adecuadas para promover el pleno empleo, la inclusión social y la mejora de la competitividad y permitir así que el desarrollo de los recursos humanos y la formación contribuyan plenamente al logro de estos objetivos.

En algunas respuestas se manifestó la opinión de que debería utilizarse una definición amplia del término «empleabilidad», que abarque las políticas económicas y sociales de promoción del pleno empleo, la colaboración en este campo entre los gobiernos, los empleadores, los sindicatos y los trabajadores a título individual, y la equidad. En muchas respuestas se señaló que los sistemas de educación y formación deben recoger objetivos que vayan más allá de una interpretación del término «empleabilidad» restringida a sus aspectos económicos. Señalaron que la educación y la formación deben contribuir, ante todo, a desarrollar personas libres, responsables y con pensamiento crítico, capaces de integrarse más fácilmente a la sociedad y en particular a unos mercados laborales que exigen niveles cada vez más elevados de calificación y flexibilidad.

Diálogo social en el campo del desarrollo de los recursos humanos y la formación

En muchas respuestas se señaló que el cuestionario estaba redactado de

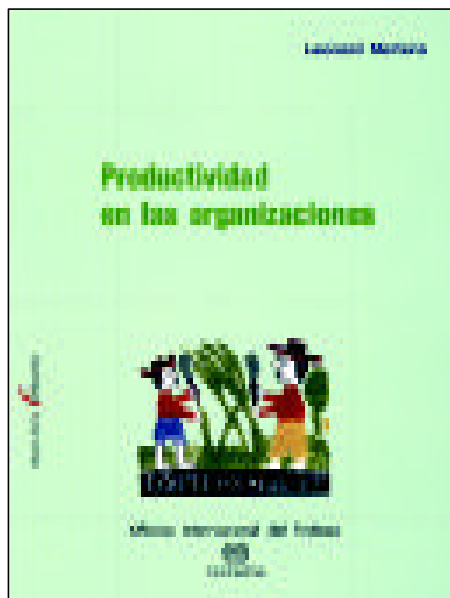
tal manera que implicaba un control por parte de las autoridades centrales, y que daba la impresión de que los gobiernos centrales eran los arquitectos de las actividades de elaboración y aplicación de políticas en materia de formación y enseñanza. Por amplia mayoría, las respuestas suscribieron la idea de que el diálogo social debía ser un principio rector fundamental para la elaboración y puesta en práctica de las políticas y programas de educación y formación. En esta perspectiva, hay que dejar un amplio margen para que otros actores, distintos de los gobiernos, intervengan en las actividades de educación y formación, en particular en el ámbito de la educación y la for-

mación permanentes. Habría que hacer mayor hincapié en el papel y la responsabilidad que incumben a los interlocutores sociales en materia de desarrollo de los recursos humanos y formación, a fin de establecer un equilibrio entre su cometido y el de los gobiernos.

Si la Conferencia decide adoptar un nuevo instrumento internacional, la Oficina preparará un proyecto que se presentará a los gobiernos; estos celebrarán consultas al respecto con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, con miras a la discusión del proyecto en la 92.^a reunión de la CIT en 2004.

¹ OIT: *Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.^a reunión, Ginebra 2003.

Mertens, L., *Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones: conceptos, metodologías y experiencias*. Cinterfor/OIT, Montevideo, 2002.



La formación tiene muchas expresiones y finalidades en la vida de las personas y en la sociedad. En esta publicación se analiza una de esas expresiones, que es su vinculación con la productividad y las condiciones de trabajo en las organizaciones.

La productividad se define en su expresión más elemental, como la relación entre insumo y producto. La mejora de esa relación, conllevaría teóricamente a mayores niveles de bien-

estar. Este axioma es cuestionable por múltiples razones. Sobre todo porque las estadísticas nacionales o de empresas no consideran todos los insumos posibles. Especialmente omiten aquellos que no tienen precio, pero que sí tienen valor social, como por ejemplo la afectación del medio ambiente, el deterioro de las condiciones de trabajo, la fatiga física y mental de los trabajadores, el estrés, para mencionar algunos. Lo mismo se puede argumentar para los productos: que no necesariamente son todos socialmente útiles e incluso llegan a destruir activos sociales y naturales (medio ambiente, por ejemplo), con lo que la productividad puede resultar negativa para muchos países y empresas, si se tomaran en cuenta esas variables.

Consciente de estos problemas en la medición, no cualquier mejora en la productividad en las organizaciones/empresas es socialmente deseada; solamente lo es aquella que nace de una gestión socialmente responsable. Respetando esta delimitación, la productividad se convierte en la base del bienestar. Es en este sentido que se emplea el término productividad en este trabajo.

La identificación de los determinantes de la mejora de la productividad en las organizaciones ha sido objeto de estudio de muchos analistas a lo largo del último siglo, algunos enfatizando aspectos teóricos, otros empíricos. Entre ellos figuran los que han estudiado los determinantes del

impacto de las iniciativas de formación en la productividad.

Abunda también la literatura de tipo normativo sobre gestión de productividad y capacitación, dirigida a gerentes y directores de organizaciones, o a ejecutores de programas de capacitación.

Menos abundante son los estudios que interrelacionan ambos aspectos: que explicitan el marco conceptual, sustentado en el análisis y estudios propios y de terceros, haciendo a la vez un planteamiento normativo de un modelo o propuesta, experimentada y verificada en la práctica. Esta, precisamente, ha sido la orientación del presente trabajo, partiendo de la base de que la filosofía o el marco conceptual deben anteceder a las técnicas o instrumentos.

La propuesta medular es demostrar que es factible y rentable mejorar la productividad y las condiciones de trabajo a partir de dar un impulso al aprendizaje permanente del personal. El planteamiento en sí no es nuevo; lo que es nuevo es el contexto en que se plantea la propuesta, la orientación que se da al aprendizaje y los instrumentos concretos y probados para “aterriarla”.

La relación entre formación y productividad se inscribe en el actual entorno de las organizaciones, que se caracteriza por cambios constantes, donde la información se da cada vez con

mayor fluidez y facilidad, lo que demanda la creación y recreación de nuevos ambientes y dinámicas de aprendizaje. Siendo antes un tema fundamentalmente de los encargados de la capacitación, en la actualidad el aprendizaje emerge como un aspecto estratégico que se analiza en las juntas de directores de las organizaciones líderes mundiales. Incidir de la mejor manera en la capacidad de aprender de la organización, es el desafío de los directores y gerentes y también, de los sindicalistas que intentan participar y dar dirección a la trayectoria de la modernización.

La formación tradicional conductista, con currícula estructurada y rígida, centrada en la enseñanza programada y derivada de una visión estática del saber requerido en los procesos de trabajo, pierde su significado en este contexto. Se reconoce que son múltiples las formas de cómo las organizaciones aprenden a través de las personas que las integran. El curso formal en aula es solo una, y quizás no la más importante, fuente de aprendizaje de una organización.

¿Cómo se incide en este proceso complejo y a la vez tan estratégico para las organizaciones? Si una de las características que distingue a las organizaciones modernas de sus antecesoras es la flexibilidad, ¿no será que la manera de incidir en el aprendizaje tendrá que ser flexible también? Flexibilidad en el uso de las técnicas pedagógicas y estructuración de contenidos,

en el tiempo y lugar, con acceso abierto y adaptado a las necesidades específicas, aparecen como los nuevos crecidos de la formación para las organizaciones de aprendizaje.

El aprendizaje flexible implica que la línea divisoria tradicional se desvanece entre quienes enseñan y quienes aprenden, entre la operación y la capacitación, entre la teoría y la práctica, entre la necesidad de la organización y la del individuo, entre la explicación y la evaluación, entre el conocimiento explícito y el tácito, entre el costo y el beneficio. La pérdida de esa identidad secular que la gestión de la formación tradicionalmente tenía, requiere de nuevos instrumentos y procesos formativos.

La flexibilidad, la adaptabilidad, la contextualización y sobre todo el centrarse en el aprendizaje más que en la enseñanza, son algunas de las características que deben cumplir los instrumentos y procesos de formación. El riesgo de abrir el abanico del espacio de la formación es la pérdida de la ca-

pacidad de gestión al incrementar el grado de complejidad del proceso. La focalización por un lado, y la vinculación con la mejora de la productividad y condiciones de trabajo por el otro, aparecen como los ejes de la gestión de la formación para las organizaciones.

En esta publicación se aborda la formación desde una perspectiva integral de la organización y no como un esfuerzo discreto orientado a capacitar individuos. Se relaciona con los enfoques de gestión de conocimientos y organizaciones de aprendizaje, donde el concepto de la formación se extiende al conjunto de la organización.

Específicamente se analizan formas e instrumentos de gestión de la formación, que permiten incidir en la mejora de la productividad y las condiciones del trabajo a nivel de la empresa en el contexto de América Latina. Para esto se toman como apoyo experiencias concretas de metodologías probadas en empresas de países de la región, especialmente de México y República Dominicana.

164

boletín cinterfor

ÚLTIMAS PUBLICACIONES DE CINTERFOR/OIT



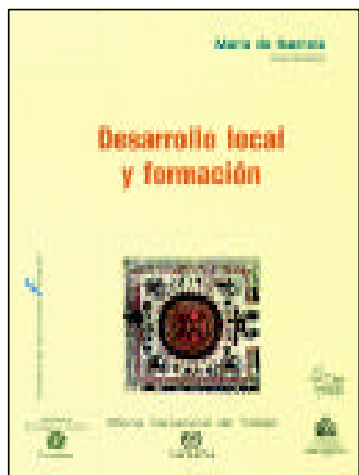
Ferrer Dufol, J., *Diálogo y concertación social sobre formación en España*. Cinterfor/OIT. Montevideo, Uruguay, 2002. 93 pp. (Trazos de la Formación N° 13)

Este trabajo se propone reflexionar sobre el diálogo social a través de una experiencia concreta: la creación y gestión del subsistema español de formación continua, donde las organizaciones empresariales y los sindicatos llevan casi una década poniendo en práctica la relación entre formación y diálogo so-

cial. Esa experiencia mostró cómo la articulación del diálogo social ha sido decisiva para la modernización económica y social en España.

Asimismo el autor plantea que la educación y la formación son las bases que permiten el desarrollo social y económico de los países, y pese a que nos lleve tiempo comprender las nuevas reglas de un nuevo orden social, económico y político, hay una regla que permanece y cobra aún más vigor: que la educación es el primer estadio del desarrollo. Extender la educación, mejorarla, trabajar para que todas las personas puedan mejorar sus niveles educativos, para que su integración económica y social sea un éxito es una demanda a la que hay que dar respuestas y soluciones. La concertación y el diálogo social se han revelado como instrumentos apropiados para ello.

165



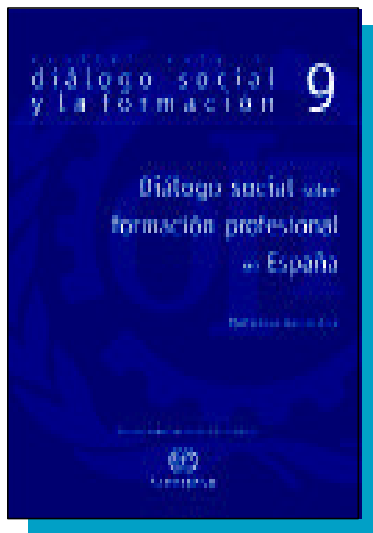
De Ibarrola, M. (Coordinadora), *Desarrollo local y formación*. 240 pp. (Herramientas para la Transformación N° 18)

Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo. El presente volumen coordinado por María de Ibarrola ofrece una propuesta diferente para abordar el conocimiento de las relaciones entre la educación y el trabajo. En vez de seleccionar de manera lineal los programas de formación para el trabajo,

escolares o no; los rasgos y características de las instituciones que los impulsan; el seguimiento de los egresados o los efectos de la formación sobre el empleo logrado, el trabajo desempeñado o los ingresos percibidos, se propone una mirada abierta sobre todo lo que pasa en una ciudad, o en un entorno local concreto, en materia de formación de sus jóvenes para el trabajo.

Los seis autores que participan en este volumen, María de Ibarrola (México), Alfredo Hualde (México), Claudia Jacinto (Argentina), Marta Novick (Argentina), Elenice Leite (Brasil) y María Antonia Gallart (Argentina) identifican las principales tendencias, los desafíos y los puntos en debate, así como las políticas a recomendar a partir de esa nueva mirada integral. Se incorporan también a lo largo del texto, en recuadros estratégicos, los comentarios de veinte investigadores mexicanos y latinoamericanos.

Constituyen la esencia de este libro colectivo, el nuevo regionalismo, las estructuras locales y las redes regionales de producción y trabajo y la globalización; los cambios en el concepto de juventudes y de su identidad relacionada con la escuela o el trabajo; las profundizaciones que se han hecho respecto del conocimiento, tácito y codificado, en el marco de la economía del conocimiento y una nueva concepción y gestión de la capacitación como eje de la innovación y la competitividad; los muy diferentes ámbitos posibles en donde se realiza la formación de los jóvenes, más allá de la formación escolar o la capacitación profesional; los principales actores que sostienen las políticas y las acciones de formación y, finalmente los avances en la comprensión de las relaciones entre educación, trabajo y desarrollo económico.



García Arce, M. C., *Diálogo social sobre formación profesional en España*. Montevideo Uruguay, 2002. 148 pp. (Aportes para el diálogo social y la formación N°9).

El presente estudio expone con precisión las características del sistema de formación profesional español, desde la óptica del Diálogo Social. En particular se destaca la regulación de la formación continua a través de la concertación y la negociación colectiva. Sin perjuicio de ello, también se aborda la participación institucional en la formación profesional y otros aspectos de esta, entre los que destacan el

derecho a la formación y los permisos o licencias para capacitación.

167

500.06.2003

boletín cinterfor

168

El Boletín N° 154
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT
en Montevideo, junio de 2003

Hecho el depósito legal número 325.482/2003

boletín cinterfor